

Sammandrag MVL kollektivavtal 2025–2028

Förbundet för Mejeritekniska Funktionärer rf och Livsmedelsindustriförbundet ETL har enats om ett nytt treårigt kollektivavtal för tidsperioden 1.4.2025–31.3.2028. Kollektivavtalet kan sägas upp så att det upphör före det tredje avtalsåret.

Löneförhöjningar

Avtalet garanterar löneförhöjningar enligt den allmänna linjen. Fr.o.m. 1.6.2025 får de som får lön enligt MVL-avtalet en allmän höjning på 2,1 % samt 0,5 % genom den lokala justeringspotten som är företags- eller verksamhetsspecifik.

Meipake-lönerna höjs genom en allmän höjning på 2,6 %.

Fr.o.m. 1.10.2026 höjs MVL-avtalslönerna genom en allmän höjning på 2,2 % och 0,6 % genom en företags- eller verksamhetsspecifik justeringspott. Meipake-lönerna höjs i motsvarande mån genom en allmän höjning på 2,2 % och genom en första lokal justeringspott på 0,6 % som är verksamhetsspecifik.

Fr.o.m. 1.6.2027 höjs MVL-avtalslönerna genom en allmän höjning på 2,0 % och 0,4 % genom en företags- och verksamhetsspecifik justeringspott. Meipake-lönerna höjs genom en allmän höjning på 2,0 % och genom en verksamhetsspecifik justeringspott på 0,4 %.

Förtroendemännens, arbetarskyddsfullmäktiges och praktikanternas löner höjs med 2,6 % 1.6.2025, med 2,8 % 1.10.2026 och med 2,4 % 1.6.2027.

Ändringar i texten

Ändringar har gjorts i kollektivavtalets texter. Den mest betydande förbättringen är att föräldraledigheten i fortsättningen är lika lång för båda föräldrarna. Den födande föräldern får ta ut en graviditetsledighet på 40 vardagar och båda föräldrarna får ta ut 32 vardagars föräldraledighet. En förutsättning för betald ledighet är att anställningsförhållandet inletts sex månader före barnets födelse. Den nya vardagsmodellen gör det möjligt att dela upp ledigheten mellan föräldrarna i enlighet med sjukförsäkringslagen och arbetsavtalslagen. En vecka har sex vardagar, med undantag för söckenhelgsveckor.

I fråga om utjämningsledigheter gjordes en justering för att säkerställa den icke-födande förälderns rätt till Pekkanendagar under avlönad föräldraledighet.

I lönesystemet Meipake gjordes en strukturell förändring. Systemet utökades med ett nytt element i form av personliga poäng, vilket möjliggör användning av en lokal justeringspott. Den lokala justeringspotten fördelas första gången i oktober 2026. Syftet med den verksamhetsspecifika justeringspotten är att främja lönebildningens sporrande karaktär och stödja företagets lönepolitik och en rättvis lönegradering. Arbetsgivaren anger den verksamhetsspecifika justeringspotten under personliga poäng i lönesystemet.

Till Meipake-systemets tjänsteårstillägg räknas i fortsättningen tre års oavlönad frånvaro, som inbegriper eventuell graviditets- och föräldraledighet.

En stor förändring är att det i fortsättningen är möjligt att avtala om uppsägningstiden när anställningsavtalet uppgörs eller under anställningsförhållandet. Tidigare var det endast vid uppsägningar möjligt att avtala annorlunda.

Enligt lagen ska lokala avtal vara möjliga också i företag som inte tillhör någon arbetsgivarorganisation. I MVL:s kollektivavtal infördes en modell enligt vilken lokala avtal i dessa företag, om det inte finns någon förtroendemann, kan upprättas av alla arbetstagare gemensamt eller av de arbetstagare som berörs.

Dessutom ska sympatiaktioner eller politiska stridsåtgärder hädanefter anmälas senast sju dagar innan de inleds.

Arbetsgrupper

MVL och ETL följer med i utvecklingen kring lokala avtal och eventuella behov av att ändra kollektivavtalet. En gemensam arbetsgrupp för arbetshälsa och produktivitet kommer att inrättas för livsmedelsbranschen.

Meipake-gruppen står inför utbildning om förnyelsen av meipake-systemet och uppföljning av genomförandet. Arbetsgruppens medlemmar står till förfogande om man på arbetsplatserna har frågor kring fördelning av justeringspotten. Erfarenheter kring 2026 och 2027 års fördelning av den verksamhetsspecifika justeringspotten kommer att samlas in så att de är tillgängliga för förbunden nästa gång det är dags för kollektivavtalsförhandlingar.