

Livsmedelsbranschens ”inpo-lösning” – dyr, galen, men delvis positiv

I min senaste ledare i tidningen *Leipuri* 1/2023 konstaterade jag att lika löneförhöjningar som gäller alla företag och som inte beaktar skillnaderna mellan olika branscher, eller den ekonomiska situationen för företag inom en enskild bransch, ökar arbetslösheten och främjar en koncentration av företagsverksamheten till allt större företag. Så här agerade man dock nu inom livsmedelsbranschen igen. Livsmedelsindustrins förbund ETL och Finlands livsmedelsarbetareförbund SEL i sin till rikets allmänna linje anpassade kollektivavtalslösning 13.2.2023, som gäller hela livsmedelsbranschen, kom fram till att lönerna ska stiga på samma sätt inom alla livsmedelsbranscher. I praktiken innebär detta att ett litet, hantverksdominerat bageri måste ge sina anställda lika stora löneförhöjningar som en stor, industriell livsmedelsanläggning, oavsett om det handlar om en industriell anläggning inom kött-, mejeri-, bryggeri- eller bageribranschen. Det är klart att livsmedelsbranschens ”inpo-lösning” passar fint för både livsmedelsarbetarna och de industriella storbolagen. I dessa företag är lönekostnadernas andel av företagets omsättning betydligt mindre än till exempel i hantverksdominerade bagerier.

Jag har ofta konstaterat att facket fokuserar på att stödja och trygga de välbärgade arbetstagarna. Ett litet exempel på detta är att förtroendemännens ersättningar i juni höjs med 10 procent inom alla livsmedelsbranscher. Man stärker alltså den ekonomiska ställningen för de anställda som har det bästa anställningskyddet i företaget, och är samtidigt medveten om att de löneförhöjningar som genomförs från och med maj 2023 högst sannolikt kommer att leda till att många människor sägs upp och/eller permitteras. I grund och botten handlar också arbetskonflikten för Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT:s stuvare, som pågår medan jag skriver detta, om att skydda de välbärgade arbetstagarnas intressen. I arbetskonflikten kräver de välavlönade stuvarna högre löneförhöjningar än vad de anställda inom andra branscher redan har avtalat om*.

Livsmedelsbranschens kollektivavtalslösning, som blir dyr för i synnerhet små och medelstora bageri- och konditoriföretag, innehåller dock även positiva saker som vi får lov att tacka båda förhandlingsparter för. Kollektivavtalet som gäller anställda inom bagerier är erkänt ett av Finlands stelaste kollektivavtal. Nu har detta ytterst stela avtal kompletterats med några bra förtydliganden och till och med en möjlighet till flexibel arbetstid på basis av lokala avtal. Den eventuella lilla flexibiliteten i arbetstid som ingår i utjämningsperioden på fyra veckor innebär principiellt dock en betydande reform. Själv har jag i över 30 års tid följt bageribranschens kollektivavtalsteater på nära håll och under den tiden har det knappt förekommit någon flexibilitet alls som byggs på lokala avtal.

Andra goda reformer, förutom ovannämnda, är de förtydliganden i anslutning till provotiden och återanställningsplikten



som specificerar att man för dessa följer bestämmelserna i arbetsavtalslagen, samt möjligheten att avtala om att byta semesterpenningen till avlönad semester. Det här har varit möjligt inom övriga industribranscher redan i många år, men det är fint att dessa förtydliganden nu också omfattar bageribranschen. Tack för dem!

En tydlig förbättring jämfört med tidigare är också reformen som gäller bageriernas anställande av deltidsanställda. Trots förbättringen är kollektivavtalets bestämmelse om deltidsanställda tyvärr fortfarande en ytterst idiotisk helhet. Enligt

den nya bestämmelsen har arbetsgivaren rätt att under mån-fre anställa två (2) deltidsanställda per påbörjad grupp om tio (10) heltidsanställda bageriarbetare i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare, dessutom alltid ytterligare två (2) per följande påbörjad grupp om tio heltidsanställda.

Det idiotiska i denna bestämmelse är att man inom alla andra branscher, alltså även inom alla andra livsmedelsbranscher, helt fritt får anställa deltidsanställda. Av någon anledning vill SEL att det finns en kollektivavtalsbestämmelse som begränsar deltidsarbete enbart inom bageribranschen. I vilket fall som helst är den reform som nu gjorts gällande deltidsanställda mycket bättre än den tidigare kollektivavtalsbestämmelsen som varit i kraft i över 50 år och som var fullständigt oskälig och orättvis (se ledaren i tidningen *Leipuri* 8/2022). Den nya kollektivavtalsbestämmelsen säger ändå mycket om bageribranschens kollektivavtal, dess innehåll och i synnerhet den arbetsmarknadspolitiska kamp om deltidsarbete som pågått i årtionden.

Kollektivavtalslösning innehåller dock även positiva saker som vi får lov att tacka båda förhandlingsparter för.

Det sker alltså reformer inom bageribranschen och det med ”fart”. År 1983 reformerades lagen om arbete i bagerier så att sex procent av arbetskraften, men minst tre personer, fick utföra nat-tarbete. Nu, 40 år senare, fogades år 2023 till kollektivavtalet för bagerierna en bestämmelse om att arbetsgivaren fritt får anställa minst två deltidsanställda. Man får väl konstatera att vi ”gått fram-åt” under 40 år. Få se vilka kreativa begränsningar de kommande förhandlingsgenerationerna inom facket hittar på gällande de anställdas arbetstider år 2063.

Mika Väyrynen

*Från fackets sida betonar man ofta jämlikhet och en likvärdig behandling av arbetstagarna som grund för lika löneförhöjningar. AKT:s stuvartvist är ett bra exempel på hur man inom facket struntar i den principen, då fackets (t.ex. AKT:s eller FFC:s lednings) egna arbetsmarknadspolitiska mål är viktigare. Jämlikheten inom facket varierar enligt fall och situation.