

Private overenskomster 2012

Inspirationspjece til overenskomst- og lønsumsforhandlinger

Denne inspirationspjece henvender sig til dig, der skal forhandle overenskomst, lønsumsaftale eller andre former for lokalaftaler.

Inspirationspjece indeholder 6 overordnede temaer, som kan være relevante for dig, at inddrage i forhold til OK-fornyelsen. Lønvilkkårene er vigtige, men derudover er det også nødvendigt at tænke på andre forhold. Det anbefales derfor, at du også sætter fokus på temaer, der ikke er så omkostningstunge, men som er vigtige for den enkelte.

I inspirationspjece opstiller IDA ikke krav inden for hvert tema. De opstillede temaer er udelukkende tænkt som inspiration til dit og dine kollegers videre arbejde med at opstille krav. IDA opfordrer derfor dig og dine kolleger i klubben til at gå i tæt dialog med medlemmerne om temaerne. Jeres kontaktpersoner i IDA deltager også gerne i medlemsmøder i forbindelse med drøftelse af overenskomstkraav.

Skal du forhandle den årlige lønsum, kan du ligeledes i inspirationspjece hente ideer til temaer, der kan indgå i forhandlingerne udover stigningsprocenten.

Til brug ved OK-forhandlingerne kan henvises til

- IDAs prognose for lønudviklingen 2012 for IDAs medlemmer. En egentlig prognose vil blive udarbejdet primo december 2011 på baggrund af resultaterne i IDAs lønstatik og halvårsrapporten fra Det Økonomiske Råd, DØR. Når prognosen er klar, vil den blive udsendt til VGerne og akademikerklubberne. I vil også kunne finde den på ida.dk
- IDAs sammenfatning af de toneangivende økonomiske institutioners prognoser for løn- og prisudvikling samt ledighed. Denne sammenfatning opdateres løbende. Seneste udgave kan ses på ida.dk.
- IDAs oversigt på ida.dk over ingeniør-/akademikeroverenskomsterne på det private område. [Her](#) kan man som inspiration se, hvordan andre virksomheder har indrettet sig.

Dialog på arbejdspladsen

Der er behov for at styrke tillidshvervets profil, så både ledelse og medlemmer anerkender hvervets nødvendighed og værdien af den tillidsvalgte arbejde.

Det gode samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, formidlet af de tillidsvalgte, er til gavn for alle interessenter. De mest fremsynede arbejdsgivere bruger den tillidsvalgte – gerne suppleret af IDA – som sparringspartner i medarbejdersager. Derfor er det relevant, at IDAs tillidsvalgte har gode rammer at udføre hvervet i. Et vigtigt middel til at opnå dette er tillidsrepræsentantuddannelsen (TRU) hos IDA, der medvirker til, at den tillidsvalgte er klædt ordenligt på til opgaven. Dette er en fordel for både virksomheden og medarbejderne.

God lokal dialog stiller krav til, at arbejdsgiversiden anerkender og respekterer de lokale tillidsvalgte. Det stiller samtidig krav til, at IDA og IDAs lokale tillidsvalgte er meget bevidste om at udvikle rollen på en tidssvarende og nuanceret måde. Som TR er du først og fremmest sparringspartner for dine kollegaer. Det gælder eventuelle samarbejdsproblemer med ledelsen og/eller andre kollegaer, og i lige så høj grad i relation til trivsel på arbejdspladsen. IDA skal være kendt for at kunne varetage medlemmernes interesser på en afbalanceret måde.

Gældende regler/omstændigheder

- I stort set alle overenskomster er der regler for beskyttelse af tillidsvalgte ved afskedigelse.
- Dette er også tilfældet for flere klubber uden egentlig overenskomst, hvor der er lavet lokalaftale herom.

IDA anbefaler

- At der, hvor det ikke er tilfældet, indføres klare regler i overenskomsten om særlig beskyttelse mod afskedigelse af tillidsvalgte.
- At der indgås aftaler om, at tiden brugt på tillidsarbejdet betragtes som arbejdstid
- At der indgås aftaler om, at tiden brugt på afholdelse af medlemsmøder og lignende betragtes som arbejdstid
- At der forhandles ret til frihed med løn til deltagelse i TRU hos IDA.

Løn

Løn er et emne, der bør indgå i enhver overenskomstforhandling.

Den vigtigste faktor ved lønfastsættelse er udbud og efterspørgsel af arbejdskraft og virksomhedernes forhold i øvrigt. Det gælder både ved nyansættelse og ved den årlige lønregulering, hvor arbejdsgiverens mål er hhv. rekruttering eller fastholdelse af medarbejderne.

IDAs lønstatistik er et rigtig godt redskab til at vurdere lønniveauet. Statistikken giver et tydeligt billede af det forgangne år, men ikke noget om forventningerne til det kommende år, som en lønregulering skal dække.

IDA udarbejder hvert år, ultimo december, en prognose for lønudviklingen det kommende år.

Gældende regler/omstændigheder

Ledigheden blandt ingeniørerne har været støt faldende siden starten af 2010. Det er vigtigt at understrege, at ledigheden blandt ingeniører er på et niveau hvor det fortsat er relevant at tale om lønstigninger og eventuelt også bonusordninger.

IDA anbefaler

- At klubberne, forud for overenskomstforhandlingerne, undersøger beskæftigelsessituation og den økonomiske udvikling inden for branchen samt den region som virksomheden hører hjemme i.
- At en lønsumsstigning, der udelukkende dækker reallønnen, ikke er tilstrækkelig, da der i så fald ikke er plads til anciennitetsstigning.
- At pension bliver en fast del af lønnen til medlemmerne. Det vil altid være relevant at forsøge at forhandle en større procentsats. Til inspiration udgør den samlede pension for ansatte i kommunerne og regionerne 17,5 % og for ansatte i staten 17,1 % af nettolønnen.
- At der forhandles en større individuel frihed i forhold til ydelser for det enkelte medlem.
- At der arbejdes for gennemskuelighed i forbindelse med lønforbedring. Hvad kræves der af den enkelte for at opnå en lønstigning?
- At der arbejdes for åbenhed omkring lønnen

Fleksibilitet

Bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv

Den demografiske udvikling i Danmark kombineret med for få ingeniørstuderende gør, at virksomhederne inden for få år vil mangle tekniske og naturvidenskabelige akademikere. Det viser IDAs analyse "Den bæredygtige ingeniør", august 2011.

Samtidig med at virksomhederne vil mangle arbejdskraft, er det IDAs opfattelse, at medlemmerne uanset alder og køn efterspørger øget fleksibilitet med henblik på at opnå bedre balance mellem familieliv og arbejdsliv.

Temaer, der kan være med til at sikre at arbejdsgiverne bedre kan fastholde og rekruttere arbejdskraft samtidig med at de ansatte og virksomhederne får større fleksibilitet i opgaveløsningen, er derfor meget relevante enten i forhold til OK-fornyelse eller i relation til personalepolitikker.

Gældende regler/omstændigheder

- Ingen love eller overenskomster sikrer den enkelte ret til en arbejdstid, der er tilpasset den fase i arbejdslivet, den enkelte befinder sig i. I Industriens funktionæroverenskomst findes dog en fritvalgsordning, hvor en del af lønnen kan konverteres til frihed.
- Frihed med løn ved barns 1. sygedag er stort set implementeret i alle virksomheder via aftaler/personalepolitikker. Men ret til frihed med løn ved barns 2. sygedag eller endnu bedre – 2 eller flere dage fri med løn ved barns sygdom gælder på meget få virksomheder.
- I lovgivningen om barsel/adoption er retten til frihed med dagpenge fastsat. Der er store forskelle mellem de private virksomheder på den periode, hvor der gives løn under orlov.
- Ferieloven handler alene om de ansattes ret til 5 ugers ferie. Den 6. ferieuge er et gode på de fleste virksomheder – fastsat i en overenskomst eller i en lokal personalepolitik.
- Mulighed for orlov uden løn er omtalt i nogle overenskomster. I meget få overenskomster er indført bestemmelser om optjeningsordninger i forhold til orlov med fuld løn.

IDA anbefaler

- Flexibel arbejdstid hvor arbejdstiden kan variere – småbørnsfamilier og seniorer arbejder eksempel mindre, mens andre kan arbejde mere
- Etablering af fritvalgsordning, hvor en del af lønnen kan veksles til fridage

- Mulighed for at arbejde hjemme
- Familievenlige virksomheder med hel eller delvis fri med løn ved børns sygdom
- Seniorvenlige virksomheder med ret til nedsat arbejdstid med uændret løn eller pension samt ekstra seniorfridage
- Bedre barsels-/adoptionsbestemmelser – flere uger med løn samt øremærket orlov til fædre
- Flere fridage med løn – f.eks. juleaftensdag, nytårsaftensdag, Grundlovsdag, den indeklemte fredag efter Kristi Himmelfartsdag, hverdage mellem jul og nytår
- Bedre mulighed for orlov uden løn også for at fremme jobskifte
- Orlovsordninger med løn/pension

Trivsel

Arbejds miljø handler om de forhold i et arbejde, der har betydning for trivsel og sundhed.

Arbejdstagere kan og skal lære at finde en fornuftig balance mellem krav og ressourcer, således at de trives, samtidig med at de er effektive arbejdstagere. Danske virksomheder kan lære, at succes er mulig, samtidig med at medarbejdernes fysiske og psykiske arbejds miljø er sundt.

Det er IDAs holdning, at de virksomheder, som formår at skabe et sundt arbejds miljø, har de bedste forudsætninger for succes – nu og i fremtiden

For højtuddannede er der tendens til problemer med det psykiske arbejds miljø, når kravene i det daglige arbejde virker uklare. Ofte flyder arbejde og fritid sammen, så jobbet bliver for dominerende. Ofte følger der større ansvarlighed, indflydelse og selvledelse med oveni.

Ingeniørforeningen har optimeret indsatsen i forhold til at forebygge stress blandt medlemmerne. Det er besluttet ud fra ønsket om at påvirke udviklingen i retningen mod et godt psykisk arbejds miljø på arbejdspladser med IDA-medlemmer. De tilbud, IDA har, er primært af vidensformidlende og holdningspåvirkende karakter. Målgruppen er både de tillidsvalgte og deres virksomheder.

Gældende regler/omstændigheder

- Sundhedsordninger forekommer hyppigere på mange arbejdspladser i dag end tidligere. Visse steder er en sundhedsordning en del af den kollektive pensionsordning.
- Flere og flere virksomheder indfører wellnessordninger. Disse har ofte en positiv effekt på både det fysiske og det psykiske arbejds miljø. Mange af de større fitnesskæder er interesserede i at indgå aftaler med virksomheder til en væsentlig reduceret pris.
- En række private virksomheder ansætter deres medarbejdere på jobløn, dvs. uden højeste arbejdstid. Dette kan, brugt forkert eller for restriktivt, være u hensigtsmæssigt og unødvendigt, og kan i sidste ende være medvirkende til et dårligt psykisk arbejds miljø.

IDA anbefaler

- At det skal fremgå af overenskomsten, hvilke betingelser der skal være opfyldt, før at man ansættes på jobløn.

- At der udarbejdes en stresspolitik på virksomheden, der tager højde for, hvordan virksomheden vil forsøge at undgå stress, samt hvilke tiltag, der skal hjælpe med at afbøde en stressramt, herunder fx psykologhjælp og opgaveaflastning.
- At klubberne ser nærmere på muligheden for at indgå en aftale om en sundhedsordning til medarbejderne.
- At klubberne ser nærmere på muligheden for wellnessordninger med fri fitness, tid til at dyrke motion i arbejdstiden, gratis frugt, massage og lignende.

Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er viden, der styrker.

Muligheden for at få kompetenceudvikling – altså løbende at kunne få nye kvalifikationer, arbejdsmetoder, o.l. samt ajourføre eksisterende – er en helt grundlæggende forudsætning, for at kunne bevare den enkeltes værdi for arbejdsmarkedet og udvikle arbejdslivet i positiv retning.

Også virksomhederne har behov for kompetente og fleksible medarbejdere, for at kunne overleve og udvikle sig.

De seneste års økonomiske vanskeligheder, har medført en faldende mobilitet - de der er i job, bliver i deres job. Dette medfører et endnu større behov for virksomheder for at kompetenceudvikle deres medarbejdere, da der ikke tilføres nye, friske kompetencer ved rekruttering, ligesom den enkelte ikke opnår det kompetenceløft, som et jobskifte typisk vil medføre.

Erfaringerne viser dog, at de barrierer IDAs medlemmer fortrinsvis oplever, er en utilstrækkelig og usystematisk kompetenceudvikling i virksomhederne, for stort arbejdspress og for lidt tid til efteruddannelser – specielt i forhold til de mere specialiserede og tekniske områder.

Gældende regler/omstændigheder

- I forhold til gældende lovgivning har IDAs medlemmer ingen klare rettigheder eller krav på kompetenceudvikling. Det betyder ofte, at virksomhederne og medlemmerne ikke i tilstrækkeligt omfang er opmærksomme på at tage initiativ til kompetenceudvikling.
- Kompetenceudvikling, som omtalt i overenskomster og/eller personalepolitikker, ses desværre oftest som "gode hensigtserklæringer" fra arbejdsgiveren, men sjældent konkrete aftaler og tiltag.

IDA anbefaler

- At der aftales faste, klare aftaler om kompetenceudvikling.
- At aftalerne sikrer både den brede og generelle kompetenceudvikling samt den mere fagspecifikke kompetenceudvikling.
- At aftalerne er bindende – både for arbejdsgiver og arbejdstager. Aftalerne kan eksempelvis indeholde ret til et givent antal dage til efteruddannelse pr. år, eller en fast pulje pr. medarbejder pr. år øremærket til kompetenceudvikling. Det skal være den enkelte medarbejders eget ansvar at sørge for at få den kompetenceudvikling, der er mulighed for.

Ligestilling

IDAs lønstatistik viser, at køn spiller en rolle.

Løndannelsen for ingeniører er afhængig af anciennitet, branche, region, uddannelse, jobløn contra overtidregler, ledelses- eller specialist ansvar.

Dertil kommer som overskriften siger også køn, på trods af, at ligelønsloven blev vedtaget i 1976.

En undersøgelse på baggrund af IDAs lønstatistik for 2009 viser, at løngabet mellem mænd og kvinder er 3,5 %, på trods af, at der er taget højde for ovennævnte faktorer for løndannelse.

IDA udarbejder årligt en kønsopdelt lønstatistik. Denne offentliggøres på ida.dk og i lønstatistikken. Ønsker du en specifik kønsopdelt lønstatistik for din virksomhed, er der mulighed for at køre særkørsler, hvis der er mere end 5 medlemmer på virksomheden. Du kan kontakte din IDA-konsulent for en særkørsel.

Gældende regler/omstændigheder

- Alle arbejdsgivere med mindst 35 ansatte skal udarbejde en årlig kønsopdelt lønstatistik, når der på virksomheden er mindst 10 personer af hvert køn. Statistikken skal behandles i virksomhedens samarbejdsudvalg.
- Alternativt skal der udarbejdes løbende redegørelser om indsatsen med at fremme ligeløn på virksomheden.

IDA anbefaler

- At der er fokus i de lokale overenskomst forhandlinger på at sikre ligeløn mellem kønnene.
- At princippet om ligeløn indskrives i de lokale aftaler og overenskomster.
- At der indgås aftaler om individuel lønforhandling for ansatte, der kommer tilbage fra orlov af en vis varighed.

Tryghedspakke

Der er fortsat usikkerhed omkring økonomien i det danske samfund, hvorfor der fortsat er behov for øget tryghed i ansættelsen

Den økonomiske situation skaber usikkerhed. Manglende opgaver, masseafskedigelse og virksomhedslukninger kan skabe utryghed. Da tryghed i ansættelsen er en væsentlig faktor for trivsel og udvikling, kan bedre vilkår ved opsigelser udover at tilgodese den enkelte opsagte samtidig være med til at sikre virksomhedernes positive udvikling og løbende omstilling.

Gældende regler/omstændigheder

- I lovgivningen er fastsat minimumsbestemmelser, der er gældende ved opsigelser – f.eks. opsigelsesvarsler. Nogle virksomheder giver bedre vilkår end minimumsbestemmelserne til opsagte medarbejdere, men det sker typisk på baggrund af en individuel konkret aftale fremfor generelle aftaler
- Manglende mulighed for bibeskæftigelse og manglende adgang til deltidsbeskæftigelse er gammelkendte faktorer, der kan hindre jobmobilitet – herunder adgang til opstart af selvstændig virksomhed

IDA anbefaler

- Bedre vilkår ved opsigelse – længere opsigelsesvarsel, bedre godtgørelser til opsagte medarbejdere, penge til konsulenthjælp til jobsøgning (outplacementforløb) og penge til kompetenceudvikling, fritstilling mm.
- At opsigelse med 1 mdr. varsel på grund af sygefravær i 120 dage ikke anvendes
- At ansættelse på prøve – med kort opsigelsesvarsel – ikke anvendes
- Bedre mulighed for orlov uden løn for at fremme jobskifte
- Bedre mulighed for deltidsbeskæftigelse og adgang til bibeskæftigelse