

Ingeniørforeningen i Danmarks løn- og ansættelsespolitik

1. Formål

Det overordnede formål for Ingeniørforeningen i Danmarks (IDAs) løn- og ansættelsespolitik er, at sikre privat og offentligt ansatte medlemmer de bedst mulige løn- og ansættelsesvilkår.

Løn- og ansættelsespolitikken konkretiserer den del af IDAs vision, der fastslår, at IDA vil kæmpe for de bedst tænkelige individuelle og fælles vilkår i arbejdslivet for medlemmerne. Løn- og ansættelsespolitikken sikrer samtidig, at IDAs mission om at være en moderne faglig interesseorganisation, hvor medlemmet får varetaget sine faglige og jobmæssige interesser, og hvor IDA sætter den politiske dagsorden i forhold til medlemmets hele arbejdsliv, kan realiseres.

IDAs løn- og ansættelsespolitik er fastlagt med udgangspunkt i ingeniørarbejdsmarkedets forhold og medlemmernes krav til foreningen. Politikken udtrykker desuden holdninger til, hvordan medlemmernes løn- ansættelsesforhold bør være.

Politikken angiver de overordnede strategiske sigtelinier for at realisere bedre løn- og ansættelsesvilkår, som IDA arbejder for både gennem påvirkning af lovgivere og via forhandlinger med arbejdsgivere. Løn- og ansættelsespolitikken udgør samtidig de daglige sigte- og retningslinier for IDAs rådgivning og servicering af medlemmerne.

Politikken vil blive udmøntet gennem delstrategier for de enkelte politiktemaer - fx med en aftalestrategi for det private arbejdsmarked - der nærmere specificerer, hvorledes holdningerne og retningslinierne kan realiseres politisk, forhandlingsmæssigt og i medlemsrådgivningen. Ingeniørarbejdsmarkedet situation og forhold, der udgør udgangspunktet for politikken er nærmere beskrevet i et bilag til løn- og ansættelsespolitikken.

2. IDAs løn- og ansættelsespolitik

a. Løn og markedsværdi

IDAs medlemmers lønforhold skal være mellem de bedste blandt sammenlignelige akademikergrupper i Danmark, og medlemmernes markedsværdi skal løbende udvikles, så medlemmerne er konkurrencedygtige på et globalt arbejdsmarked. Det enkelte medlems lønniveau skal ses i forhold til pågældendes ansvar, kompetence, kvalifikationer, indsats, arbejdstid og ansættelsesvilkår i øvrigt.

b. Fleksible lønpakker

IDA skal rådgive medlemmerne om at sikre sig en solid fast løn og om de mulige konsekvenser af andre løndelev, så medlemmerne i videst muligt omfang træffer deres valg på et oplyst grundlag og undgår fastholdelsesincitament, der kan medføre tab af løndelev ved jobskifte.

c. Ledere

IDAs medlemmer i ledende stillinger skal have løn- og ansættelsesvilkår, der skal være attraktive at sammenligne både med medlemmer uden ledelsesmæssigt ansvar og med andre akademikergrupper med ledelsesansvar.

d. Privat ansatte

IDAs medlemmer på det private arbejdsmarked skal så vidt muligt omfattes af kollektive virksomhedsaftaler eller eventuelt aftaler med en arbejdsgiverorganisation for at sikre både god løn og især gode vilkår fx i forbindelse med arbejdstid, ferie, barselsorlov, pension, kompetenceudvikling og nedtrappingsordninger. Hvis det ikke er muligt at indgå aftaler på grund af modvilje fra virksomheder, arbejdsgiverorganisationer og/eller medlemmerne, skal de gode vilkår indføres i de individuelle kontrakter. IDA arbejder fortsat for at kollektive virksomhedsaftaler for ingeniører udbredes for på sigt at skabe grundlag for overenskomster og (hoved)aftaler med arbejdsgiverorganisationerne om løn- og ansættelsesvilkår.

e. Offentligt ansatte

IDAs medlemmer på det offentlige arbejdsmarked skal have løn- og ansættelsesforhold der skal være attraktive blandt sammenlignelige akademikergrupper i Danmark.

f. Pension

IDAs medlemmer skal have en tilstrækkelig og dækkende pensionsordning, som skal omfatte både en alderspension og en forsikring ved invaliditet og død, herunder dækning af eventuelle børn og eventuel ægtefælle. Alle løndelev skal omfattes af pensionsindbetaling, ligesom der skal indbetales arbejdsgiverfinansieret pensionsbidrag under orlov ved barsel, adoption, omsorg ved barns sygdom eller fravær i forbindelse med sygdom og ulykke i nærmeste familie.

Der henvises til at IDA har en Pensionspolitik, der uddyber Ingeniørforeningens holdning til medlemmernes pensionsforhold. Ingeniørforeningens Pensionspolitik findes på IDAs hjemmeside.

g. Arbejdstid

IDAs medlemmer skal have mulighed for en fleksibel arbejdstid på et individuelt tilpasset niveau. Flexibiliteten skal sikre mulighed for at differentiere medlemmernes aftalte arbejdstid efter medlemmernes behov, og at mer- og overarbejdstid honoreres. Desuden skal medlemmerne have mulighed for at aftale flexibilitet i, hvornår og hvor arbejdsindsatsen præsteres.

h. Ferie

IDAs medlemmer skal have ret til minimum 7 ugers ferie eller 6 ugers ferie og 1 uges feriefri-dage.

i. Barsel, adoption og sygdom

IDAs medlemmer skal uanset køn have ret til fuld løn ved barsel og adoption. IDA arbejder for at en andel af orlovsperioden øremærkes til faderen. Orloven for den enkelte forældre skal kunne placeres efter eget valg indenfor orlovsperioden. IDAs medlemmer skal desuden have ret til frihed til omsorg ved barns sygdom, når tvingende årsager som sygdom og ulykke i familien gør det nødvendigt, at den ansatte er til stede.

j. Tryghed og afsked

IDAs medlemmer skal sikres bedst mulig langsigtet tryghed på arbejdsmarkedet for at kunne fastholde eller finde ny ansættelse. I forbindelse med afsked skal medlemmerne sikres kompetenceudviklings- og outplacementtilbud i kombination med en attraktiv fratrædelsesgodtgørelse.

se uden modregning og eventuel fritstilling i hele eller dele af fratrædelsesperioden. Virksomheden skal samtidig pålægges et socialt ansvar for at medvirke til genplacering ikke mindst af ældre medarbejdere.

k. Mobilitet og klausuler

IDAs medlemmer skal sikres størst mulig mobilitet på arbejdsmarkedet for at fastholde markedsværdien blandt andet ved bedst mulige rammer for livslang udvikling af personlige og faglige kompetencer, ved at minimere eller helt fjerne alle former for erhvervsbegrænsende klausuler og restriktioner samt ved at indføre muligheder for at vekselvirke mellem offentlig og privat ansættelse.

l. Nedtrapning og orlov

IDAs medlemmer skal sikres attraktive nedtrappingsordninger i alle livsfaser fx gennem perioder med nedsat tid, lempeligere fleksidsaftaler, ekstra ferie, tidsbegrænset orlov med lønkompen- sation eller lignende, der muliggør delvis reduktion af arbejdstiden, og gør det attraktivt for medlemmerne at blive tiltrukket eller fastholdt på en arbejdsplads.

m. Uddannelse og kompetenceudvikling

IDAs medlemmer skal have ret og pligt til at deltage i efter- og videreuddannelse. Medlem- merne skal have en løbende plan, dog minimum en gang årligt, for kompetenceudvikling, der udpeger individuelle mål og midler og afsætter den relevante tid til kompetenceudvikling gen- nem såvel uddannelse som praksislæring. Planen og den faktiske kompetenceudvikling drøftes og evalueres løbende med såvel chefer som kolleger, og den årlige medarbejderudviklingssam- tale ses udelukkende som et fundament for og årlig status på den nødvendige indsats. Retten til efter- og videreuddannelse skal omfatte minimum fem betalte uddannelsesdage hvert år i gen- nemsnit over en årrække og arbejdsgiveren skal finansiere eventuelle yderligere uddannelses- forløb. I sammenhæng hermed har arbejdsgiveren pligt til at sørge for, at den ansatte aflastes i de daglige arbejdsopgaver i nødvendigt omfang, således at kompetenceudvikling ikke fører til øget stress. Ved afsked skal IDAs medlemmer have ret til at modtage minimum 10 dages betalt efteruddannelse. IDA vil arbejde for, at kompetenceudvikling indarbejdes i aftaler og i indivi- duelle aftaler.

n. Diskrimination

IDAs medlemmer skal sikres en tilknytning til og behandles lige på arbejdsmarkedet uanset al- der, køn, seksuel orientering, handicap, religion og etnisk tilhørsforhold.

o. Repræsentation i virksomhedsorganer

IDAs tillidsvalgte og medlemmer i øvrigt skal sikres repræsentation i organer som samarbejds- udvalg, virksomhedsbestyrelser og andre fora, der drøfter og fastlægger rammer for eller ind- hold i virksomhedens løn- og ansættelsesforhold. IDA skal understøtte, at tillidsrepræsentanten kan virke som sparrings- og dialogpartner for ledelsen vedrørende virksomhedens mål, strate- gier og organisationsændringer.

p. Personalepolitik

IDAs tillidsvalgte og medlemmer skal have redskaber til at søge indflydelse og medbestem- melse på formulering og håndhævelse af lokale personalepolitikker både i det private og i det offentlige.

q. Lokal organisering

IDAs medlemmer skal med valg af tillidsrepræsentanter på alle ingeniørrelevante arbejdspladser og ved at etablere virksomhedsgrupper, ingeniørklubber eller AC-klubber sammen med andre akademikere i både offentlige og i private virksomheder medvirke til at fremme en lokal organisering og sikre redskaber til at søge indflydelse, opnå aftaler og håndhæve rettigheder på arbejdspladsen.

r. Beskyttelse af TR

IDAs tillidsvalgte skal sikres bedst mulig beskyttelse i ansættelsen ved at det skal være sværere og dyrere for arbejdsgiveren at skille sig af med tillidsvalgte i forhold til andre ansatte.

s. Direktivimplementering

IDAs medlemmer skal omfattes af EU-direktiver, uanset hvor de er ansat, og uanset hvordan de implementeres. Hvis IDAs privat ansatte medlemmer ikke omfattes af dansk eller europæisk aftaleimplementering af EU-direktiver, skal implementeringen ske gennem dansk følgelovgivning, således at IDAs medlemmer kan håndhæve deres rettigheder i henhold til EU-direktiver. IDA skal arbejde for at implementering af direktiver sker til gunst for medlemmerne.

t. Internationalt samarbejde

IDAs medlemmer skal have styrket deres markedsværdi i den globale konkurrence ved at IDA deltager aktivt i påvirkningen af ingeniørarbejdets udvikling på internationalt niveau bl.a. gennem øget samarbejde inden for EMFs solidaritetspagt. IDA arbejder desuden for at styrke ingeniørernes løn- og ansættelsesvilkår gennem påvirkning af arbejdsmarkedsdirektiver i EU til fordel for medlemmerne via medlemskab af internationale organisationer EMF, UNI og EU-ROCADRES. Der skal arbejdes for gensidig anerkendelse af ingeniøruddannelser på respektive landes arbejdsmarkeder. Samtidig arbejder IDA for at sikre samarbejdsaftaler med udenlandske organisationer.

Bilag: Baggrund for IDAs løn- og arbejdsmarkedspolitik

Nye rammer for ingeniørernes arbejdsmarked

Arbejdsmarkedet forandrer sig i disse år med forrygende hast. Det sker i takt med, at den teknologiske udvikling, globaliseringen og nye måder at organisere arbejdet på i både privat og offentligt regi skaber nye muligheder og udfordringer.

I de private virksomheder er ingeniørerne ofte i frontlinien, når virksomheder outsourcer opgaver eller integreres i tværnationale virksomheder. Typisk er det hensyn til innovation og ressourceoptimering bl.a. ved udviklingsopgaver, styring af produktion, logistik og business-to-business-salg, der motiverer virksomheder til at omstrukturere sig for at kunne møde konkurrencepresset som følge af globaliseringen. Tilsvarende er ingeniører ofte i nøglefunktioner i de offentlige virksomheder, der privatiseres, eller hos de myndigheder, der løbende tilpasser deres struktur og opgavefordeling.

Det stiller store krav til ingeniørers omstillingsevne, vedligeholdelse af kvalifikationer og innovationskompetence. De er alle nødvendige både for virksomhedernes innovations- og konkurrenceevne og for at ingeniørerne vedvarende kan være en attraktiv arbejdskraft på arbejdsmarkedet.

Flexicurity

En afgørende faktor for at virksomheder fortsat finder det attraktivt at lokalisere sig i Danmark og skabe bl.a. ingeniørarbejdspladser er den danske "flexicurity"-model, der gør det danske arbejdsmarked meget dynamisk og omstillingsdygtigt. Modellen medfører, at virksomhederne har stor fleksibilitet med hensyn til at tilpasse arbejdsstyrkens størrelse, da der er nem mulighed for at skille sig af med overtallig arbejdskraft på grund af korte opsigelsesvarsler. Omvendt har de ansatte en sikkerhed for at få økonomisk kompensation ved ledighed gennem arbejdsløshedslovgivningen. For ingeniører er kompensationsgraden, dvs. forskellen mellem løn og understøttelse, dog meget lav. Den aktive arbejdsmarkedspolitik, der er en del af flexicurity-modellen, betyder hertil, at der ydes en hurtig indsats for at få ledige opkvalificeret og i arbejde igen. Indsatsen i relation til ledige ingeniører er dog langt fra tilstrækkelig.

Flexicurity-modellen er især skabt i kraft af arbejdsmarkedets parter aktive medvirken til at udvikle og vedligeholde modellen via den "danske aftalemodel". Sammen med spidskompetencer på udvalgte teknologiske områder og en styrkeposition indenfor brugerdreven innovation er flexicurity-modellen blevet fremhævet som afgørende for, at danske virksomheder trods et højt omkostningsniveau klarer sig godt i den globale konkurrence. Og kan honorere de ansatte - herunder ingeniørerne - med en relativt god løn.

Modellen gør dog samtidig Danmark sårbar i tilfælde af en global konjunktur nedgang. Tværnationale virksomheder kan da være tilbøjelige til først at afskedige i danske virksomheder. Det er derfor afgørende, at kompetencer og kvalifikationer er så attraktive hos ansatte i danskbaserede virksomheder, at det i sig selv vil fastholde beskæftigelsen i Danmark. Derfor er den løbende efteruddannelses og kompetenceindsats også overfor ingeniører af afgørende betydning for, at flexicurity-modellens fordele kan fastholdes. Ligesom kompensationsgraden for højtlønnede i tilfælde af ledighed må forbedres.

Plads til individuelle hensyn

Parallelt med denne udvikling er der tendenser til en mere individuel livsform og et behov for mere individuelle løsninger og rettigheder. Især hos de unge er denne tendens udbredt. På arbejdsmarkedet kan dette rykke ved balancepunktet mellem, hvad der løses kollektivt og, hvad der løses individuelt. Det gælder ikke mindst på markedet for akademisk arbejdskraft.

I forlængelse heraf ses konturerne af en stille omlægning af vores velfærdssamfund, hvor de kollektive velfærdsordninger suppleres (og erstattes?) gradvist af private og individuelle ordninger. Hertil kommer, at EU i form af en række direktiver sætter et tydeligt fingeraftryk på reguleringen af vores arbejdsmarked.

IDAs løn- og ansættelsespolitik afspejler naturligvis disse udviklingstendenser. Samtidig afspejler politikken den nuværende gunstige konjunktursituation, der medfører stor efterspørgsel og derfor mangel på ingeniører. Ligesom politikken tager udgangspunkt i, at IDAs medlemmers aktuelle behov og langsigtede interesser skal søges løst bedst muligt.

Ingeniører i centrum

Politikken er fastlagt med ingeniører som den primære målgruppe. Men politikken er samtidig udarbejdet tilpas rummeligt til også at kunne dække andre grupper af akademikere, som deler arbejdsplatform med ingeniører eller som er vigtige alliancepartnere. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at ikke alle grupper af akademikere nødvendigvis har samme markedsværdi som ingeniører. Dette kan få konsekvenser for politikkenes mål vedrørende lønniveau.

Mål, strategier og midler skal naturligvis løbende tilpasses den omverden, foreningens medlemmer er en del af og fungerer i. Det betyder også, at der tages hensyn til de forskellige betingelser for fastlæggelse af løn- og ansættelsesvilkår, som offentlig henholdsvis privat ansættelse giver. De to arbejdsmarkeder har således vidt forskellige rammebetingelser. Mål og midler skal samtidig modsvare medlemmernes krav til foreningen. Men det er også vigtigt, at IDAs politik rummer nogle klare holdninger til, hvordan medlemmernes løn- ansættelsesforhold bør være.

Ansættelsesforhold kan defineres på mange måder. I denne politik er vægten lagt på ansættelsesforhold og rettigheder, som typisk reguleres i den individuelle ansættelseskontrakt og i overenskomster. Denne definition er valgt for at fokusere politikken, så den kan gøres operativ i strategier. Politikken berører dog også mulighederne for at udvikle personlige og faglige kompetencer. Undtagelsen er gjort, fordi det anses for en yderst vigtig forudsætning for på sigt at kunne fastholde ingeniørers markedsværdi og have en gunstig placering på arbejdsmarkedet.

Bilag: Begrebsafklaring af lønbegreber

For de privat ansatte er **månedsløn** inklusiv eget pensionsbidrag samt øvrige goder opgivet til skattevæsnet, men eksklusiv arbejdsgivers pensionsbidrag*, overarbejdsbetaling, resultatløn, bonus, tantieme, gratiale, ferietillæg m.v.

*Arbejdsgivers pensionsbidrag er indbetalte månedlige pensionsbidrag fra arbejdsgiveren inklusiv atp-bidrag)

For de offentligt ansatte er **løn (skalaløn/basisløn)** den overenskomstaftalte månedlige skalaløn eksklusiv eget pensionsbidrag, overarbejdsbetaling, engangsvederlag, tillæg*, indtægter fra bierhverv. For tjenestemænd er det lønrammeløn.

*Tillæg omfatter varige og midlertidige udlignings-, åremåls-, kvalifikations-, funktions- og cheflønstillæg mv., men eksklusiv tillæg for rådighedsvagt.

Fleksibel løn er en nyere lønpolitik, hvor medarbejderne har mulighed for at placere en procentvis del af sin løn på udvalgte goder.

Ovennævnte politik er godkendt i Hovedbestyrelsen 21. juni 2007.