

Løn- og ansættelsesstrategi for IDAs medlemmer i ledende stillinger

1. Indledning

Hovedbestyrelsen godkendte på sit møde 15. november 2001 en overordnet strategi for ledende og selvstændige ingeniører. Nærværende strategi indeholder IDAs vision og strategi for ledende medlemmers løn- og ansættelsesforhold i de kommende år.

Løn- og ansættelsesstrategien supplerer den af Hovedbestyrelsen 27. september 2001 godkendte løn- og ansættelsesstrategi for privat og offentligt ansatte medlemmer. IDAs pensionspolitik (vedtaget i maj 2000), som også gælder for IDAs ledende medlemmer, forventes revideret i forbindelse med etableringen af IDA Pension.

Det er vigtigt, at både mål og midler løbende tilpasses den verden, foreningens medlemmer er en del af og fungerer i. Desuden skal mål og midler være et svar på medlemmernes krav til foreningen. Men det er også vigtigt, at IDAs strategier og handlinger er forankret i nogle klart definerede holdninger til, hvordan medlemmernes løn- og ansættelsesstrategi bør være.

Denne strategi for IDAs ledende medlemmer tager udgangspunkt i IDAs gældende løn- og ansættelsesstrategi, men fokuserer på de særlige vilkår, der er gældende for topchefer og andre ledere.

2. Mål

- IDA skal være med til at skabe forudsætninger for, at topstillinger i dansk erhvervsliv besættes af ingeniører.
- IDA skal sikre sine medlemmer i ledende stillinger løn- og ansættelsesvilkår, der gør det attraktivt for medlemmerne at stile efter stillinger med ledelsesansvar.
- IDA skal sikre, at ingeniøruddannelserne indeholder ledelsesmæssige elementer.

3. Midler

IDAs mål for privat og offentligt ansatte ledende medlemmers løn- og ansættelsesforhold skal søges nået ved en bred vifte af midler (i uprioriteret rækkefølge):

- a. Individuel service
- b. Overordnede aftaler
- c. Lovgivnings- og EU-direktiver
- d. Lokal organisering
- e. Konflikt
- f. Personalepolitikker
- g. Eksternt samarbejde – herunder AC
- h. Uddannelse og uddannelsespolitik

a. Individuel service

Den individuelle service er et af IDAs kerneområder til sikring af, at de ledende medlemmer får de gunstigst mulige løn- og ansættelsesforhold. For medlemmer med ledelsesansvar skal individuel rådgivning være til rådighed i form af vejledning og sparring ved ansættelse, afskedigelse og mens ansættelsesforholdet løber, herunder brug af retssystemet. For de offentlige ledere skal IDA endvidere udnytte forhandlings- og aftalesystemet. Serviceydelserne for ledere skal løbende vedligeholdes og videreudvikles, så medlemmerne til hver en tid kan få professionel bistand på højt niveau. For direktører, som ikke er omfattet af ansættelsesretlig lovgivning, skal IDA være opdateret om vilkår, som kan sikre direktørerne et kontraktligt reguleret økonomisk sikkerhedsnet.

For privatansatte topchefer og ledere kan det være relevant 'at handle med' de gængse vilkår, fx at fravælge barselsordning til fordel for højere pensionsbidrag. Dette vil være legalt, når de samlede vilkår under ét herefter vurderes gunstigst for den enkelte chef. Det vigtigste er dog, at chefen ikke er afskåret fra disse goder – men selv aktivt har fravalgt dem. På det offentlige område er denne mulighed endnu ikke så fremherskende. Der er dog mulighed for kontraktansættelse i stedet for overenskomstmæssig ansættelse, såfremt vilkårene forhandles med IDA, og IDA vurderer disse vilkår som gunstigere end overenskomstens. IDAs strategi er at gå ind for individuelle løsninger, som kan tilgodese den enkelte leders behov.

Ledere in spe skal efter sparring med IDA være klædt på til at beslutte, om de vil være ledere. Den kommende leder skal af IDA gøres opmærksom på, hvor vigtigt det er at tilegne sig en lederuddannelse, der ikke kun omfatter de teknisk-faglige kompetencer, men også udvikler de kompetencer, der kendetegner en god personaleleder og effektiv ressourceforvalter, som kan udøve helhedsledelse.

IDA skal endvidere udbyde en række værktøjer, som lederne kan bruge, når de har behov for det. Som eksempel kan nævnes IDAs forslag til direktørkontrakt, lederlønstatistik, videndatabasen VIDA og andre generelle internetbaserede informationer. IDA skal herudover udbyde relevante lederarrangementer, f.eks. ledernetværk og kurser (bl.a. udviklings- og kompetenceafklaringskurser), så ledende medlemmer bliver bedst muligt rustet til at håndtere deres egen situation.

Det ligger uden for IDAs regi at rådgive ledere om arbejdsgiverspørgsmål.

b. Overordnede aftaler

På det offentlige område er chefer på kontorchefniveau og opefter (oftest) omfattet af kollektive cheftaler, som er et godt og anvendeligt redskab til at sikre medlemmerne gode løn- og ansættelsesforhold som supplement til overenskomst- eller tjenestemandsansættelsen. IDA skal også fremover arbejde for at sikre den bedst mulige aftaledækning for ledende ingeniører i forhold til offentlige arbejdsgivere.

På den anden side er det vigtigt, at IDA lytter til ledernes behov om selv at varetage den årlige lønforhandling med de offentlige arbejdsgivere. IDA har derfor delegeret forhandlingsretten til de statslige chefer og de (amts)kommunale topchefer, og vil fortsat være åben over for ønsker fra medlemmer i andre ledende stillinger om deres interesse, engagement og vilje til selv at forestå egen lønforhandling.

Ledere på det private arbejdsmarked forhandler (som altovervejende hovedregel) selv alle løndele, da det er de færreste ledere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst. IDAs strategi er fortsat, at der ikke for privatansatte ledere skal tages særligt initiativ til overenskomstdækning på hidtidige overenskomstfrie områder.

c. Lovgivnings- og EU-direktiver

For mange privatansatte ingeniører er lovgivningens (minimums)bestemmelser de eneste rettigheder, der er gældende inden for ansættelsesområdet. Det er derfor vigtigt, at IDA sikrer sig indflydelse på det konkrete og løbende lovgivningsarbejde. Det er samtidig vigtigt, at IDA bidrager til at sætte den politiske dagsorden, så IDA ad den vej har indflydelse på morgendagens lovinitiativer – en indsats, som blandt andet kan ske i samarbejde med øvrige AC-organisationer.

IDA skal fremover sætte fokus på EU-arbejdet og herunder arbejde for, at direktiver implementeres via lovgivningen, da dette kan være den eneste mulighed for at få alle medlemmer dækket. IDA skal endvidere arbejde aktivt for at påvirke det direktivforberedende arbejde, idet der her kan sikres gode muligheder for indflydelse.

For direktører uden for ansættelsesretlig regulering skal IDA sikre, at medlemmet via sparring bliver opmærksom på de ansættelsesretlige goder, der via lovgivning er gennemført for det store arbejdsmarked, således at direktøren gennem direktørkontrakten tilgodeses med (minimum) tilsvarende regler.

d. Lokal organisering

Inden for det statslige område er på en del arbejdspladser udpeget chefforhandlere, som sikrer cheffernes lokale interessevaretagelse først og fremmest i forhold til virksomhedens ledelse, men også i forhold til IDA. På det private område er nogle mellemledere medlem af den lokale virksomhedsgruppe/akademikergruppe. IDA støtter dette arbejde.

e. Konflikt

Offentlige ledere under kontorchefniveau er omfattet af de arbejdsretlige regler om konflikt, som er det ultimative våben til at fastholde og gennemtvinge forhandlingskrav. Disse ledere vil kunne opleve en personlig konflikt og føle sig klemte, når den lokale arbejdsplads er involveret i en kollektiv konflikt rettet mod ledelsen. På den anden side har de offentlige ledere fordele af de forbedringer, som IDA får gennemført i kollektive overenskomster og generelle aftaler, og derfor mener IDA fortsat, at de skal være omfattet af disse aftaler med de rettigheder og pligter, det indebærer – herunder bidrag til IDAs konfliktfond.

f. Personalepolitikker

En lokal personalepolitik supplerer overenskomsten eller den individuelle ansættelseskontrakt. Personalepolitikken bør være gældende for alle på arbejdspladsen – også lederne skal have del i goderne. IDA arbejder både for at understøtte det lokale arbejde med at udforme fremadrettede og forpligtende personalepolitikker og med at bruge personalepolitikkerne juridisk i konkrete medlemssager.

g. Eksternt samarbejde

IDA ønsker at samarbejde bredt med mulige alliancepartnere om ledes interesseflader. AC og de øvrige AC-organisationer er nærliggende partnere. Enkelte AC-organisationer vil kunne opleves som konkurrenter til IDAs udbud af ydelser, bl.a. DJØF, som organiserer mange offentligt ansatte

AC-chefer, og Civiløkonomerne, som organiserer mange privatansatte ledere. Det er imidlertid vurderingen, at IDA ikke har risiko for at miste ledende medlemmer til DJØF og Civiløkonomerne i noget nævneværdigt omfang, bortset fra enkelte offentligt ansatte chefer, som måtte finde netværket i DJØF attraktivt.

IDAS strategi på lederområdet er i denne forbindelse pragmatisk og justeres løbende, under hensyntagen til den samlede strategi på AC-området. Konkret har IDA valgt at indgå i et formaliseret samarbejde med DJØF, som er udmøntet i en samarbejdsaftale vedrørende ledere.

Den mest markante konkurrent til IDA på lederområdet skal findes uden for AC-familien. Det er Ledernes Hovedorganisation (LH), der optager medlemmer uanset uddannelsesmæssig eller branchemæssig baggrund og markedsfører sig med et billigt kontingent. I forhold til Ledernes Hovedorganisation skal IDA fortsat satse på at være den mest attraktive organisation for ledende ingeniører og andre ledende akademikere, med en hel servicepalet af ydelser, rådgivning og vejledning (som beskrevet i den overordnede strategi for ledere og selvstændige).

IDA forventer, at medlemmerne til stadighed efterspørger en bredere palet af ydelser, hvorfor samarbejdsaftaler med eksterne leverandører vil kunne sikre, at IDA også i fremtiden tilbyder ydelser på et højt professionelt niveau.

h. Uddannelse og uddannelsespolitik

IDA arbejder for at påvirke indholdet af ingeniøruddannelserne, så de kommende ingeniører bliver rustet til at varetage ledelsesfunktioner.

I samarbejde med eksterne leverandører arbejder IDA på at skabe mulighed for relevante udviklings- og kompetenceafklaringskurser for ledende ingeniører.

Ovennævnte strategi er godkendt på Hovedbestyrelsens møde 19. november 2003.