

Gode vilkår giver gode medarbejdere

- IDAs løn- og ansættelsespolitik

IDA arbejder for at styrke medlemmernes værdi på arbejdsmarkedet ved at varetage både individets og de kollektive interesser i løn- og ansættelsesforhold samt ved at sikre gode rammer for livslang læring og efter- og videreuddannelse.

Udfordringer

Medlemmernes arbejdsmarked er under kraftig forandring som følge af bl.a. øget digitalisering, globalisering og nye arbejdsformer, hvilket øger behovet for omstilling og livslang læring og dermed også kravene til det enkelte medlem.

Løsningen

Konkret vil IDA arbejde for at sikre medlemmernes løn- og ansættelsesforhold gennem påvirkning af lovgivningen, dialog på arbejdspladsen, det faglige aftalesystem, individuel rådgivning og det internationale samarbejde.

Bedst mulig løn

Medlemmerne skal, ud over en solid startløn og tilsvarende lønudvikling, sikres størst mulig andel af den tilgængelige variable løn på arbejdspladsen samt at alle løndele er pensionsgivende. Desuden skal alle medlemmer skal have ret til fuld løn ved barsel, adoption samt omsorgsfrihed, ligesom medlemmerne skal have ret til minimum 2 dages betalt frihed under barns sygdom.

Fleksibel arbejdsuge

For at sikre arbejdsgiverne motiverede medarbejdere og medlemmerne et godt arbejds- og privatliv anbefaler IDA en arbejdsuge på i gennemsnit 37 timer i en fuldtidsstilling, samt 7 ugers ferie årligt. Samtidig skal medlemmerne sikres fleksibilitet omkring arbejdstidens længde og placering på et individuelt og familiemæssigt tilpasset niveau. Dette gælder særligt i forhold til f.eks. seniorer hvor målrettede ordninger kan gøre det attraktivt ikke at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, og for studerende hvor der må tages hensyn til studieaktiviteterne. Seniorer der ønsker at forlade arbejdsmarkedet skal sikres attraktive ordninger, der muliggør reduktion i

arbejdstiden og attraktive vilkår i forbindelse med tilbagetrækningen.

IDA mener desuden at retten til orlov og tilbagevenden til tilsvarende jobfunktioner efter endt orlov/fravær skal sikre at medlemmerne skal sikres ret til bibeskæftigelse. Størst mulig mobilitet på arbejdsmarkedet sikres desuden ved, at alle former for erhvervsbegrænsende klausuler (konkurrence-, kunde-, jobklausuler m.m.) og restriktioner fjernes eller begrænses.

Arbejdsgiverbetalt kompetenceudvikling

Den nødvendige kompetenceudvikling i form af efter- og videreuddannelse samt læring på jobbet skal sikre den langsigtede udvikling af medlemmernes arbejdspladser og medlemmernes universelle markedsværdi. Medlemmer skal sikres adgang til at kunne bevare og udvikle sin værdi som attraktiv arbejdskraft, på både det nationale og globale arbejdsmarked. Medlemmerne skal desuden have en plan for langsigtet kompetenceudvikling som udarbejdes i samarbejde med arbejdsgiver og som indeholder både daglig læring i jobbet og formel efteruddannelse.

Tryghed i forbindelse med opsigelse

Tryghed i forbindelse med opsigelse gives i form af forbedrede fratrædelsesgodtgørelser, outplacement og adgang til fritstilling efter individuelle ønsker i forhold til lovgivningens minimumsbestemmelser. Virksomhederne opfordres ligeledes til at tage socialt ansvar og sikre opsagte medarbejdere bedst mulige fratrædelsesvilkår i dialog med IDA.

Udenlandske kandidater og studerende

Mange udenlandske tekniske og naturvidenskabelige kandidater og studerende har ikke kendskab til danske løn- og ansættelsesforhold og har ikke tradition for faglig organisering. IDA vil aktivt arbejde for at organisere udenlandske potentielle medlemmer med henblik på at sikre dem gode løn- og ansættelsesforhold.

IDA-medlemmer i udlandet

Udsendte IDA-medlemmer skal så vidt muligt ansættes på vilkår, der følger dansk lovgivning. De af IDAs medlemmer, som udsendes til arbejde i udlandet, opfordres til at sikre sig en nettoløn i arbejdslandet, der giver mulighed for, at de og deres husstand kan opretholde mindst samme levestandard, som de ville kunne forvente i Danmark med et tilsvarende arbejde.

Medlemmer, der tager ansættelse i udlandet, uden at dette sker med udgangspunkt i danske vilkår (f.eks. fordi de tilbydes en lokal ansættelse), opfordres til at sikre sig mindst samme markedsmæssige løn- og ansættelsesvilkår, som er gældende for sammenlignelige stillinger i arbejdslandet.

Gennemskuelige løn- og ansættelsesforhold

Det er vigtigt at der er åbenhed om medlemmernes løn og ansættelsesforhold på den enkelte arbejdsplads. Virksomheder bør stille gennemskueligt statistisk materiale til rådighed for medlemmerne forud for forhandlinger, som gør det muligt at sammenholde virksomhedens lønniveau med IDAs lønstatistikker.

Sundt arbejdsmiljø

Medlemmernes trivsel og udvikling skal sikres gennem både et fysisk og psykisk sundt arbejdsmiljø.

Baggrundsinformation

IDAs politik om løn- og ansættelsesforhold omfatter alle medlemmer med en lønaftale indgået mellem en arbejdsgiver med arbejdsgiveransvar og en arbejdstager. Aftalen kan både indeholde faste og variable løndelev. Politikken omfatter altså ikke aftaler mellem f.eks. soloselvstændige medlemmer og opdragsgivere uden arbejdsgiveransvar og politikken skal ses i sammenhæng med IDA's øvrige relevante politikker.

IDA MENER AT

- Medlemmer skal sikres pensionsgivende løn, solid startløns og ret til fuld løn ved barsel, adoption og omsorgsfrihed. Medlemmer skal desuden have ret til min. 2 dages betal frihed under barns sygdom
- Medlemmer skal sikres en fleksibel arbejdsuge på gennemsnitligt 37 timer, 7 timers årlig ferie og retten til orlov, ligesom seniorer skal sikres attraktive ordninger og erhvervsbegrænsende klausuler bør afskaffes.
- Forbedrede fratrædelsesgodtgørelser og – vilkår skal sikres i dialog med IDA, ligesom medlemmer skal have adgang til fritstilling efter eget ønske.
- Udenlandske kandidater og studerende skal sikres gode løn- og ansættelsesforhold.
- Udsendte IDA-medlemmer skal ansættes på vilkår der følger dansk lovgivning, så de kan opretholde samme levestandard som med et tilsvarende arbejde i Danmark.
- Virksomheder skal stille gennemskueligt, statistisk materiale til rådighed for medlemmer, som kan sammenholdes med IDAs lønstatistikker.
- Medlemmers trivsel og udvikling skal sikres gennem et sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø