

Sveriges Ingenjörers avtalsinriktning

Sveriges Ingenjörers förbundsstyrelse fastställer avtalsinriktning för avtalsrörelsen. Avtalsinriktningen gäller för förbundets samtliga medlemmar och avtalsområden. Respektive delegation ska sedan anpassa avtalsinriktningen i arbetet med avtalskrav inom sitt avtalsområde.

I de fall där förbundet samförhandlar kan andra förbunds avtalsinriktningar behöva vägas in. Sveriges Ingenjörers ingångsvärden och synen på ingenjören beskrivs nedan, och det är även utgångspunkt för prioriterade områden för avtalsyrkanden.

Förbundsstyrelsen övergripande utgångspunkter

Ingenjörerna spelar en viktig roll för näringslivets och samhällets utveckling och ger med sina insatser förutsättningar för en stark svensk ekonomi med en god välfärd. De tekniska lösningar som ingenjörerna utvecklar lägger grunden till ett hållbart samhälle, nya jobb och tillväxt i ekonomin. Sverige är beroende av värdeskapande ingenjörer.

En ingenjör ska ha hög lön och ska genom sin arbetsinsats kunna påverka sin löneutveckling. Ingenjörer finns inom alla sektorer och i de flesta branscher och ska ha en löneutveckling som motsvarar ingenjörernas betydelse för samhällets, organisationernas och företagets utveckling. Ingenjörsgruppens lönestruktur ska säkerställas genom att ingenjörernas insatser värderas i relation till det värde de skapar, de resurser de frigör och den ökade effektivitet de bidrar till.

Sveriges Ingenjörer står upp för den svenska modellen och anser att förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare ska regleras i kollektivavtal. Sveriges Ingenjörer tar ansvar för att kollektivavtalen tillämpas och utvecklas samt upplevs som relevanta för medlemmarna. Detta förutsätter att lokalt förtroendevalda finns på arbetsplatserna.

Arbetsplatser med väl insatta och utbildade förtroendevalda är av stor vikt för att verksamheten ska kunna drivas framåt. En lokal facklig verksamhet ska eftersträva goda relationer till nytta för anställda, förtroendevalda och arbetsgivare.

Prioriterade områden för avtalsyrkanden

De prioriterade områdena för avtalsyrkanden är

- lön
- arbetsmiljö och arbetstid
- jämställdhet och mångfald
- kompetensutveckling
- klimat, miljö och hållbarhet.

Lön

Sveriges Ingenjörer anser att lönen ska vara individuell och differentierad, sakligt motiverad och utan osakliga skillnader. Ingångslönen ska sättas efter utbildningsnivå och oberoende av ingenjörens kön. Ingenjören ska ha en god löneutveckling under hela yrkeslivet.

Ingenjörer som tar på sig uppdrag som förtroendevalda bidrar till verksamhetens utveckling och ska ges samma förutsättningar som de kollegor som de representerar på sin arbetsplats.

Ingenjörernas arbetsinsats och bidrag leder till att verksamheten och konkurrenskraften stärks. Genom utveckling och förnyelse av tekniska lösningar samt nya innovationer skapar ingenjörerna värde. Ingenjörernas löneutveckling ska värderas och sättas i relation till deras efterfrågade kompetens och värdeskapande.

Sveriges Ingenjörer anser att lönerna ska sättas lokalt, och lönesättningen ska ske i en känd löneprocess där lönen ska grundas på ingenjörens utbildning, prestation, ansvar, kompetens, potential och erfarenhet. Ingenjörens lön är en investering i verksamhetens fortsatta utveckling och ingenjören ska kunna påverka sin löneutveckling genom sin individuella prestation. Väl genomförda och årligen återkommande lönesamtal med lönesättande chef om prestation i förhållande till uppställda mål är grunden för en god löneutveckling.

I förbundets arbete med att höja ingenjörernas löner ska Sveriges Ingenjörer fortsätta att utveckla kollektivavtalen och förbättra förutsättningarna för lokal tillämpning av dessa. Partsgemensamma aktiviteter eftersträvas i syfte att utveckla den lokala löneprocessen och tillämpningen av löneavtalen.

För att möjliggöra ett längre arbetsliv och intjänande under hela yrkeslivet behövs en fortsatt utveckling och avsättning till ingenjörernas kollektivavtalade pension.

Inför kravställande ska delegationerna överväga följande:

- Tillvägagångssätt för en bättre tillämpning av löneavtalen.
- Lönesamtal och löneprocess ska kvalitetssäkras för att tydliggöra kopplingen mellan prestation och utfall.
- Anpassa avtalen så att lönesättningen långsiktigt säkrar att ingenjörsyrket är attraktivt, motsvarar behovet av ingenjörskompetens och ingenjörernas bidrag till verksamheten.
- Avtalen ska innehålla avsättning till pension och möjliggöra deltidspension/flexpension.
- Osakliga löneskillnader ska rättas till med särskilda medel.
- Ingenjörer som tar på sig uppdrag som förtroendevald bidrar till verksamhetens utveckling och ska ges samma förutsättningar till en god löneutveckling som de kollegor som de representerar på sin arbetsplats.

Arbetsmiljö, arbetstid och hem-/distansarbete

Sveriges Ingenjörer anser att villkoren i arbetslivet ska vara goda och ge en rimlig fördelning mellan arbete, vila och rekreation samt befrämja god hälsa. Arbetsmiljöarbetet ska förebygga ohälsa och olycksfall och möta de utmaningar som finns med det gränslösa arbetslivet, vilket förutsätter att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är i fokus.

Dagens arbetsliv möjliggör en flexibilitet mellan arbetsliv, föräldraskap och fritid. Längre tjänsteresor utöver ordinarie arbetstid riskerar att leda till ohälsa om det inte finns utrymme för återhämtning och vila. Att ständigt vara tillgänglig riskerar att leda till stress och kan i förlängningen skapa en ohållbar arbetssituation.

För såväl arbetsgivare som arbetstagare finns det fördelar med att arbetstagaren arbetar självständigt och kan planera och förfoga över sin tid. Men flexibilitet och frihet i arbetstidens förläggning tillsammans med en hög arbetsbelastning leder till risker för ohälsa. Att avtala bort kollektivavtalets skyddsregler (till exempel dygns- och veckovila) förstärker riskfaktorerna ytterligare.

Arbetslivet ställer höga krav på arbetstagarna och det är viktigt med möjlighet till återhämtning och balans i livet. En sänkt normalarbetstid kan hanteras olika inom olika avtalsområden så som exempelvis genom arbetstidsförkortning genom kollektivavtal. Lön och anställningsvillkor ska inte påverkas av arbetstidsförkortningen.

Att jobba hemifrån eller på distans innebär många möjligheter för den anställde. Det kan bli lättare att uppnå en balans i vardagen men det är inte självklart att hem-/distansarbete leder till förbättrad balans för alla. Det kan också innebära att det blir svårare för arbetstagaren att dra gränser mellan arbetsliv och privatliv, inte minst gäller det för de som är nya på arbetsplatsen. Den splittrade bilden, med möjligheter på ena sidan och risker på den andra, behöver inte innebära ett problem så länge hem-/distansarbetet bygger på frivillighet. Om det alltid finns en arbetsplats på kontoret att komma in till, och hem-/distansarbetet endast sker när arbetstagaren själv föredrar det, så minimeras riskerna.

Inför kravställande ska delegationerna överväga följande:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete ska utvecklas för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön och förebygga ohälsa med särskilt fokus på de som arbetar helt eller delvis på distans.
- Avtal utan arbetstidsförkortning ska överväga en sådan konstruktion och övriga ska utöka den.

Jämställdhet och mångfald

En jämställd arbetsplats tillvaratar både kvinnors och mäns prestationer och bidrag till verksamheten. Jämställda arbetsplatser skapar kreativa miljöer som kan bidra till ett innovativt klimat, ökad lönsamhet och att resurser frigörs och effektivitet skapas.

Möjligheten till distansarbete skulle kunna fungera som en jämställdhetsmotor då det går att kombinera jobbet med ansvar för hem och familj. Men det kan också cementera könsskillnader och bli en kvinnofälla där männen fortsatt går till kontoret, och kvinnorna jobbar hemifrån, vilket kan leda till större osakliga löneskillnader.

Långa kvalifikationstider för föräldralön skapar hinder för dem som överväger att byta jobb samtidigt som de planerar att bilda familj. Det begränsar rörligheten på arbetsmarknaden. Därför bör kvalifikationstiden för föräldrautfyllnad i kollektivavtalen slopas. En slopad kvalifikationstid höjer dessutom incitamenten för att dela på föräldraledigheten.

Lönekartläggningarna måste följas upp och justeringar av ojämsställda löner ska ske med särskilda medel. Vid lönekartläggning ska även de med högre befattning fångas upp för att åstadkomma jämställda löner och bidra till en likvärdig karriärutveckling.

Arbetsplatsen ska värna om alla människors värde. Det är positivt för arbetsmarknaden att parterna gemensamt verkar för människors lika rättigheter och möjligheter samt aktivt motverkar diskriminering.

Inför kravställande ska delegationerna överväga följande:

- Ta bort kvalifikationstid för föräldralön.
- Överenskommelser ska träffas om hur samverkan ska ske i arbetet med aktiva åtgärder.
- Partsgemensamt arbete för lika rättigheter på arbetsplatser samt motverkande av diskriminering.

Kompetensutveckling

Ur ett samhälls- och företagsperspektiv är det nödvändigt med kompetensutveckling på arbetsplatsen och arbetsgivaren ansvarar för att utveckla de anställda så att de kan utföra ett fullgott arbete. Den snabba tekniska utvecklingen inom bland annat AI ställer ökade krav på kontinuerlig utbildning för att bibehålla verksamheternas innovationsförmåga och långsiktiga konkurrenskraft. Det är en förutsättning för tillväxt och utveckling av samhället. För att rekrytera och behålla rätt teknisk kompetens krävs att arbetsgivaren skapar karriärvägar, erbjuder kompetensutveckling, tillhandahåller bra arbetsvillkor och möjliggör för ingenjören att kunna utbilda sig under yrkeslivet.

Arbetsgivaren har det övergripande ansvaret för kompetensutvecklingen på arbetsplatsen och behöver ha en långsiktig plan som hålls uppdaterad och är relevant för verksamhetens utveckling. För individen är kompetensutveckling både en möjlighet att bibehålla sin anställningsbarhet och en möjlighet till karriär och löneutveckling. Arbetsgivaren ska avsätta arbetstid och resurser så att ingenjörerna kan genomföra kompetensutvecklingen.

I en tid av omvärldsoro behöver alla parter ta ett ökat ansvar för att stärka vårt totalförsvaret. Många ingenjörer tjänstgör också som reservofficerare i Försvarmakten vilket är en förutsättning för vår försvarsförmåga. Deras dubbla kompetens är även viktig för våra företag i bland annat säkerhetsarbete och förberedelser ur totalförsvarsperspektivet.

Inför kravställande ska delegationerna överväga följande:

- Den strategiska kompetensutvecklingen ska vara tydligt kopplad till verksamhetens krav och individens framtida utveckling.
- Bestämmelser om kompetensutveckling ska finnas i alla kollektivavtal och möjliggöra kompetensutveckling under hela yrkeslivet.
- Löneutfyllnad för ingenjörer som är lediga för tjänstgöring som GSS/T eller RO inom Försvarmakten.

Klimat, miljö och hållbarhet

Klimatomställningen är nödvändig för samhället och industrin i Sverige. En framgångsrik klimatomställning måste bygga både på ökad konkurrenskraft och hållbara jobb. Det är först då vi kan lyckas ställa om. Teknik och innovation, tillsammans med ändrade attityder och beteenden, är de krafter som tillsammans med informationsteknologi och en mångfald av lösningar kan få samhället att utvecklas i en hållbar riktning. Ingenjörerna med sin tekniska kompetens har unika möjligheter och kan bidra till att skapa de tekniska lösningar som bäst tacklar de utmaningar som identifieras.

Väl förankrade processer och tillgång till kompetensutveckling/-omställning kan driva utvecklingen mot en framgångsrik omställning av både klimat och arbetsmarknad. Förutseende och kloka investeringar i ingenjörskompetens bidrar till att Sverige kan skapa tillväxt, konkurrenskraft och hållbara jobb.

För att få samsyn och kunna genomföra den omställning som krävs behöver etablerade metoder i den svenska modellen såsom dialog, samverkan och förhandling användas för att hantera de förändringar som måste ske på arbetsmarknaden för att ingenjörerna ska kunna möta de stora förändringar som krävs.

Inför kravställande ska delegationerna överväga följande:

- Möjliggöra lokalt arbete i samverkan kring frågor om klimat, miljö och hållbarhet hos arbetsgivaren/på arbetsplatsen.
- I omställningen till ett klimatneutralt samhälle ta hänsyn till ingenjörernas möjligheter till och eventuella behov av omställning till nya arbetsuppgifter samt säkerställa att våra föreningar har insyn och inflytande i denna omställning.