

## Motion: Stöd att tillämpa löneavtalet

Bilaga 18.17

### Bakgrund

Teknikavtalet Sveriges Ingenjörer löneavtal tillsammans med §2 Löneprinciper utgör ett starkt löneavtal. För att vi ska kunna dra nytta av det fullt ut tror vi att tillämpningen kan förbättras och för det behöver vi förtroendevalda stöd – för lön är svårt.

Lönebildning kräver kunskap om statistik, dataanalys, lönebegrepp, löneavtalets konstruktion, omvärldsbevakning etc. Från företagssidan hanteras lön ofta av individer som kanske saknar både kunskap och förmåga, samt inte minst tid att sätta sig in i frågan. Här har vi förtroendevalda en viktig roll att spela genom både utbilda och informera i hur det faktiskt ser ut så att företaget kan fatta faktabaserade beslut.

För att förtroendevalda ska kunna göra ett bra jobb behöver vi stöd i att enkelt ta fram och presentera underlag. Det vi tror skulle underlätta är följande.

### 1. Definitioner av lönebegrepp och statistiska begrepp

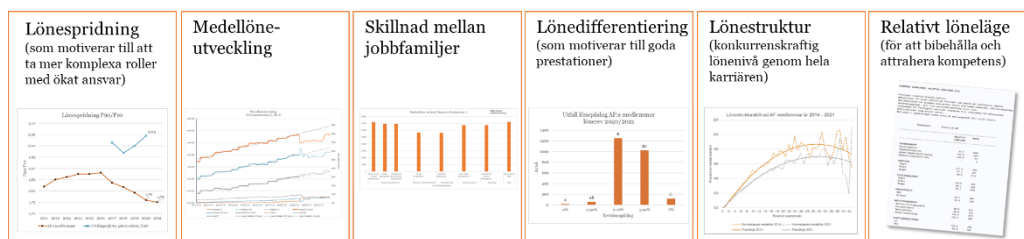
- Lönebegreppen – definierade med exempel och förklaringar. [Lönelexikon \(sverigesingenjorer.se\)](http://sverigesingenjorer.se) är en start men behöver utvecklas. Se ex [Lönebegrepp, i löneavtalet m. fl. - Scania](#)
- Statistiska begrepp – definitioner med beräkningsexempel och förklaringar, [Alla dessa siffror - viktigt om löner och löneutveckling - Saco](#) är en bra utgångspunkt

### 2. Standardiserat baspaket för statistisk analys enligt avtal

Ett standardiserat grundmaterial med exempel, grafer och mallar som på ett pedagogiskt sätt beskriver de statistiska analyser som ska göras enligt avtalet, se punkterna nedan. Ett sådant material skulle också underlätta för klubbar att jämföra löner sinsemellan.

- "analysera om diskriminerande eller annat sätt omotiverade löneskillnader förekommer"*
- Parternas gemensamma genomgång av *"medlemsgruppens lönestruktur och aktuellt löneläge"*
  - för att klargöra förändringar av strukturen över tid
  - uppmärksamma behov av särskilda lönejusteringar
  - uppnå en lönedifferentiering och lönespännvidd som understödjer goda arbetsinsatser

Se ex. nedan



- c. *"De lokala parterna ska gemensamt göra en avstämning av lönestrukturen samt följa upp att löneprinciperna och eventuella lokala överenskommelser om lönesättning har tillämpats."*

Informationen ovan skulle bli en fördjupning utöver informationen som finns i broschyren, "Löneprocessen – Teknikavtalet Löneavtalet med råd och kommentarer till förtroendevalda", som hittas någonstans på Sveriges Ingenjörers hemsida.

### 3. Årliga lönestatistikkurser

Eftersom att lön är svårt och komplext tror vi att det skulle underlätta om Sveriges Ingenjörer även höll lönestatistikkurser för förtroendevalda. Fördelar är både möjligheten att ställa frågor och få svar men också att bygga kontaktnät och dela framgångsrika arbetssätt med varandra.

### 4. Årlig trendrapport för ingenjörslöner

Som förtroendevald har vi bara tillgång till vårt företags lönedata. För att komplettera den bilden vore det bra med en årlig sammanfattning av trenderna för ingenjörslöner i Sverige, jämfört andra kollektiv, internationellt etc. Syftet med det är att undvika tyckande och skapa en gemensam faktabaserad bild av hur det faktiskt ser ut.

Bakgrundsfaktorer som återfinns på [Statistik för förtroendevalda \(sverigesingenjorer.se\)](https://statistik.fortroendevalda.sverigesingenjorer.se) är en bra startpunkt, men är rätt arbetskrävande. Ett mer användbart och lätt-tillgängligt format än excell-listor vore dock tex Power BI. Allra bäst är såklart rapporter/sammanfattningar med kommentarer och slutsatser. Som tex [Löner inom industrin 2021 \(fackeninomindustrin.se\)](https://fackeninomindustrin.se)

### 5. Utveckla websidan Statistik för förtroendevalda

[Statistik för förtroendevalda \(sverigesingenjorer.se\)](https://statistik.fortroendevalda.sverigesingenjorer.se) är en bra start men behöver utvecklas för att bli mer användbar. Eftersom lön ofta beskrivs i skeenden tror vi att filmer och animationer skulle hjälpa, tex som filmen som förklarar lönestruktur och det värdeskapande tillägget ( kolla 40 sek in i filmen) [Värdeskapande tillägget - Bing video](#)

### 6. Använd enkäter för fakta om hur löneavtalet tillämpas

Löneavtalet är starkt, men tillämpningen brister – tror vi. Med hjälp av enkäter till förtroendevalda som löneförhandlar skulle förbundet kunna få en faktabaserad bild av vad som fungerar och vad som inte gör det. Med det som underlag är det lättare att jobba för att förbättra det som brister.

### 7. Utnyttja löneenkäten med fler frågor

Löneenkäten är ett viktig underlag för lönestatistiken. Den skulle också kunna ge svar på andra frågor, som i vilken omfattning ingenjörer byter jobb pga av lön, om de har valt utbildningsinriktning på grund av lön etc. Ett viktigt underlag för att bygga argumentation i lönerörelsen och ett viktigt bidrag till trendrapport i punkt 4.

## Vi föreslår därför fullmäktige besluta

- att** utveckla websidan [Statistik för förtroendevalda \(sverigesingenjorer.se\)](http://statistik.fortroendevalda.sverigesingenjorer.se) så att den blir mer pedagogisk och omfattande genom att
- definiera och förklara alla löne- och statistikbegrepp som krävs i lönearbetet
  - använda fler animationer och filmer för att förklara lön
  - använda en referensgrupp av förtroendevalda vid utvecklingen av sidan för bästa innehåll och användarvänlighet
- att** ta fram ett standardiserat baspaket med exempel, grafer och mallar som på ett pedagogiskt sätt beskriver de statistiska analyser som ska göras enligt avtalet i Teknikavtalet §2 Löneprinciper och Sveriges Ingenjörer löneavtal.
- att** ta fram en lönestatistikkurs för förtroendevalda som hålls minst årligen
- att** årligen sammanfatta och publicera till förtroendevalda en omvärldsanalys av trenderna för ingenjörernas värde och löner
- att** genomföra årliga enkäter till förtroendevalda om hur löneavtalet tillämpas på deras arbetsplats för ökad förståelse om vad som fungerar och vad som brister
- att** använda Sveriges Ingenjörer löneenkät för att ställa frågor som ger ökad kunskap om hur lön påverkar ingenjörers agerande

### Namn och kontakt

#### **Scaniaingenjörer för trygghet i förändring**

Bettina Kylefors

Lisa Lorentzon

Rickard Ångman

Maria Leufven

Anders Eriksson

Thérèse Hellichius

Magnus Ramstedt

Petra Areskoug

Mohammad Khodabakhshian

Lovisa Appelberg

Mehran Arefi-Sigaroodi

#### **Erikssonlistan**

Anna Ekebro

Mikael Goldberg

Fredrik Larsson

Per Thell

Håkan Lönnqvist

Iwe Lingström

Sonia Sangari

#### **Akademikerföreningen Sveriges Ingenjörer på Siemens Energy**

Magnus Persson

Simon von Eckardstein

#### **Saab-listan**

Philip Andersson

#### **Sveriges Ingenjörer Syd**

Philip Stankovskis

## **Förbundsstyrelsens yttrande över motion om**

### **Stöd att tillämpa löneavtalet**

*Motionen består av 7 punkter som här besvaras en och en.*

#### **1. Definitioner av lönebegrepp och statistiska begrepp**

En omarbetad och mer omfattande sammanställning av definitioner av löne- och statistiska begrepp har påbörjats inom ramen för det av förbundsstyrelsen beslutade lönesatsningsprojektet som pågår fram till 2030. Projektet syftar till att återta tappet och säkerställa att ingenjörernas medellöneutveckling framöver är god. Strategin handlar i stort om information, påverkan, utbildning och proaktivitet.

#### **2. Standardiserat baspaket för statistisk analys enligt avtal**

I dagsläget finns hjälp för förtroendevalda för att se på företagets lönestruktur och även exempel för att se på förändring av lönenivån. Här finns även en text som förklarar begreppen lönenivå och lönestruktur. Utveckling av innehållet på webbplatsen pågår inom ramen för lönesatsningsprojektet. Innehållet kan utvecklas och omfatta fler exempel och mallar än vad som finns idag. Att göra det helt standardiserat är dock svårt eftersom alla avtal inte har samma innehåll. Olika lokalföreningar har inte heller tillgång till samma dataunderlag och kan ha helt olika problemställningar. De lokala föreningarna är dessutom av mycket olika storlek. Motionärerna representerar företag av större storlek och många medlemmar. Då är det lättare att göra statistiska analyser. Det är svårt att skapa ett standardiserat baspaket som passar alla, dvs även mycket små föreningar med ett fåtal medlemmar.

Det är arbetsgivaren som ansvarar för att lönesättningen är saklig, fri från diskriminering och i linje med avtalens intention och skrivningar. Arbetsgivaren ska även kunna visa att så sker. Att analysera om diskriminerande eller på annat sätt omotiverade löneskillnader förekommer är något som måste göras på varje enskilt företag med utgångspunkt i respektive avtals skrivningar, med de metoder och verktyg som är anpassade till den egna verksamheten. Utöver kollektivavtalens krav har arbetsgivaren även skyldighet, enligt lag, att årligen genomföra lönekartläggning för att säkerställa att det inte förekommer löneskillnader som har samband med kön.

#### **3. Årliga lönestatistikkurser**

I förbundets kursutbud finns redan idag lönekurser som innehåller lönestatistik dock på en relativt övergripande nivå. Utveckling av lönekursernas innehåll pågår inom ramen för lönesatsningen. Förslagsvis kan utvecklingen även inbegripa de fördelar med att bygga kontaktnät och dela framgångsrika arbetssätt med varandra som motionärerna nämner.

#### **4. Årlig trendrapport för ingenjörslöner**

Att årligen göra en sammanfattande rapport som visar på trender och utveckling baserat på statistiken från löneenkäten har inte varit en uppgift som prioriterats. En trendrapport skulle ge en möjlighet att få en samlad helhetsbild över lönestatistiken med utfall och trender över tid. En årlig trendrapport skulle vara ett strategiskt viktigt dokument att använda i lönesatsningsprojektet men också kunna ligga till grund för opinionsbildande arbete. Framtagande av en sådan rapport är resurskrävande, speciellt vid första sammanställningen. Att göra en rapport per avtalsområde skulle dock vara mycket resurskrävande och inte rimligt att genomföra med dagens resurser.

Motionärerna önskar även ett annat format på hemsidan, Power-BI, istället för dagens excelfiler. Alla data som publiceras granskas och kvalitetssäkras. Att lägga ut underlaget som dagens exeldokument baseras på för "egen" bearbetning rekommenderas inte. Instrument som Power-BI

med tillrättalagda rapportuttag lämpar sig bättre för data som uppdateras ofta, lönestatistiken publiceras enbart en gång om året.

#### **5. Utveckla webbsidan Statistik för förtroendevalda**

För detta finns en plan inom ramen för lönesattningsprojektet.

#### **6. Använd enkäter för fakta om hur löneavtalet tillämpas**

Inom ramen för lönestattningsprojektet påbörjas inom kort uppföljning av hur löneprocessen fungerar lokalt. Det riktas till en början mot ett urval av större lokalföreningar. Förbundets målsättning är att kontakta fler föreningar under 2023. Vid behov går det också att göra enkäter riktade till samtliga förtroendevalda.

#### **7. Utnyttja löneenkäten med fler frågor**

Löneenkäten försöker förbundet hålla så kort som möjligt för att behålla en acceptabel svarsfrekvens. Utrymme för ett fåtal ytterligare frågor finns om behov uppstår. Sådana frågor ska ha stark koppling till lön och löneökningar utifrån behov. Ett bättre alternativ är att utnyttja den undersökning vi gör på våren, Ingenjörslönesbarometern, för dessa behov.

Med utgångspunkt i ovanstående yttrande föreslår förbundsstyrelsen fullmäktige besluta

- att motionen ska **beaktas** och lämnas över till förbundsstyrelsen vad gäller punkt 4, en årlig trendrapport om ingenjörslöner.
- att intentionen i motionen **beaktas redan** vad gäller punkt 1, definitioner av lönebegrepp, punkt 2 första stycket avseende utveckling av löneinnehållet på webbplatsen, punkt 3, årliga statistikkurser, punkt 5, utveckling av webbsidan om statistik för förtroendevalda, och punkt 6, enkäter till förtroendevalda samt punkt 7 rörande fler frågor i löneenkäten.
- att **avslå** motionen vad gäller punkt 2 avseende lönesättningen, punkt 4 om datafunktion på hemsidan.