

Yrkanden löneöversyn 2024 Sveriges Ingenjörer

Sveriges ingenjörer saknar lokal facklig förtroendeman avseende genomförande av inledande löneöversyn och avstämning.

Utifrån det anför vi följande för er att beakta i fråga om avsättning av ekonomiska medel i personalfrågor och löneöversyn för **2024**.

Ingenjören är avgörande för framtidens välfärd

Kommunen måste under de närmaste åren attrahera och rekrytera ingenjörer, annars är det en uppenbar risk att kvaliteten i viktiga samhällsfunktioner försämras. För att lyckas måste kommunen både erbjuda attraktiva arbets- och lönevillkor samt mer offensivt marknadsföra sig mot ingenjörer.

Det finns flera viktiga, ibland helt livsnödvändiga, funktioner inom kommunen såsom vattenförsörjning, vägnät och samhällsbyggnad där teknisk kompetens är helt avgörande för att samhället skall fungera. Behovet av teknisk nyckelkompetens är stort. Inom de närmaste fem åren kommer ett stort antal ingenjörer gå i pension, samtidigt som konkurrensen på arbetsmarknaden om duktiga ingenjörer är omfattande. Möjligheten till distansarbete gör att fler möjligheter att öppnas och konkurrensen om nödvändiga kompetenser hårdnar. Bra arbets- och lönevillkor för ingenjörer är nödvändigt för att kunna attrahera den kompetens som behövs.

Eftersom alla ingenjörer på olika sätt är med och bygger välfärden, vilket kräver kunskap, kreativitet och samarbetsförmåga är deras insatser och kompetens ovärderlig för att kommuninnevånarna t ex skall ha tillgång till rent och drickbart vatten, en väl fungerande infrastruktur, möjlighet att bo i miljövänliga och säkra hus, en väl fungerande IT-struktur och en väl fungerande räddningstjänst, skola, vård- och barnomsorg. Vidare har ingenjörer en avgörande roll i kommunens civilförsvarsberedskap och planering för framtida kriser.

Fler positiva effekter av ingenjörerna är att de med sin breda tekniska samt särskilda kunskaper inom sina specifika områden bidrar med ovärderlig kompetens avseende en förbättrad infrastruktur. Detta möjliggör att företag både vill och kan etablera sig i kommunen. Kommuner blir dessutom mer attraktiv för nya och befintliga kommuninnevånare och således en eftertraktad plats att bosätta sig, arbeta och leva i.

För att behålla kompetenta ingenjörer och locka dessa till kommunen krävs flera insatser som handlar om att skapa bra och attraktiva arbetsplatser och goda arbetsvillkor. Genom tydliga samband mellan prestation och lön, satsningar på arbetsmiljö och inflytande, utvecklade karriärvägar, klart uttalade förväntningar på ingenjörerna samt förmåga att kommunicera behovet av ingenjörer i kommunen, får arbetsgivaren en bättre attraktionskraft på nyexaminerade ingenjörer. Lyckas kommunen också bibehålla dessa, så fås på några års sikt en mycket erfaren och kompetent intern rekryteringsbas för chefer, specialister och spetskompetens som kan täcka kommande års pensionsavgångar samtidigt som arbetsgivaren har en attraktiv arbetskraft fram till dess.

Det är hög tid att kommunerna visar för ingenjörerna att framtidsjobbet finns här.

Därför yrkar Sveriges Ingenjörer inför årets löneöversyn på följande:

Att ingenjörer som helhet utgör en prioriterad grupp.

Svar AG: Inga särskilda prioriteringar görs på central eller politisk nivå. Det ingår varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar

Att ingenjörer i nyckelpositioner och nyckeltjänster särskilt prioriteras

Svar AG: Inga särskilda prioriteringar görs på central eller politisk nivå. Det ingår varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar. I Nacka kommuns medarbetarpolicy framgår de bedömningskriterier som ligger till grund för löneökningar.

Att medlemmar som är sjukskrivna eller föräldralediga, skall lönesättas som om de vore i tjänst.

Svar AG: Föräldralediga omfattas av ett diskrimineringskydd och ska lönesättas som om de vore i tjänst. När det gäller sjukskrivna så är det naturligt att uppmärksamma medarbetare som är sjuka, dock omfattas de inte av ett diskrimineringskydd, medarbetarens bidrag till verksamhetens utveckling är det som bedöms tillsammans med övriga bedömningskriterier i Nacka kommun. Bedömningskriterierna finns beskrivna i överläggningsnoteringarna.

Att medel utöver lönerrevision avsätts som strukturpengar för att justera s.k. snedsitsar samt osakliga löneskillnader som kan uttydas i genomförd lönekartläggning.

Svar AG: Nacka kommun redovisar allt i löneöversynen och i varje chefsuppdrag ingår att budgetera för löneökningar.

Att kommunen kompenserar långtidssjukfrånvarande och föräldralediga för försenad uppräknings av SGI-nivå för perioden från 1 april till fram till datum för när ny lön utbetalas, under förutsättning att de för samma period haft registrerad frånvaro hos arbetsgivaren som möjliggör rätt till ersättning från För-säkringskassan för sjukpenning på normal och fortsättningsnivå, föräldrapenning på SGI-nivå eller tillfällig föräldrapenning vid vård av barn.

Svar AG: Inte aktuellt då ny lön betalas ut i april.

Att om ny lön ej är klar per den 1 april för utbetalning med april månadslöneutbetalning gäller retroaktivitet.

Svar AG: Ny lön betalas ut i april.

Sveriges ingenjörer väljer lönedialogmodellen beskriven i Hök-T.