

# Motion: löneutveckling för ingenjörer

I åratal kan vi se att de löneutveckling för ingenjörer halkar efter relativt andra yrkesgrupper. Frågan här är vad det beror på och vad vi vill göra åt det. Situationen kommer inte ändras om vi inte agerar. Vi går igenom en del områden som påverkar ingenjörernas löneutveckling och vill sätta upp det till diskussion.

## Märke

1997 enades fack och arbetsgivare i industrin om en metod för att förhindra för stora löneökningar som ledde till hög inflation. Man var överens om att lönerna endast fick höjas i en sådan fart att företagen inte tappar i konkurrenskraft. Den löneökning som fack och arbetsgivare då sätter inom industrin blir ett riktmärke för hela arbetsmarknaden, det så kallade ”märket”.

På 1970- och 1980-talen steg lönerna i Sverige i högre takt än i andra länder, vilket gjorde att svenska företag fick svårt att konkurrera. Det gjorde i sin tur att många fackmedlemmar förlorade jobb och jobbtillfällen. Därför enades facken med arbetsgivarna om att löneökningarna inte kunde bli för höga.

Det finns dock en del kritik mot märket. Det är svårt att nå mer jämställda löner och att påverka löneskillnaderna mellan olika sektorer om alla på arbetsmarknaden får ungefär lika höga löneökningar i procent. Det är också fler branscher än industrin som är utsatta för internationell konkurrens och det är svårt för många fack att motivera för sina medlemmar varför de inte har större inflytande över löneökningarna.

Teoretisk finns det möjlighet att få högre löneökningar än märket. Märket gäller på övergripande branschnivå. Lokalt förhandlar facket ofta fram högre löneökningar, i alla fall i vissa branscher. Alla får inte heller lika mycket i löneökningar. Vissa individer får betydligt mer, andra mindre, än märket. Det går också för en bransch att sluta avtal på förbunds nivå om löneökningar som är högre än märket, men då kräver arbetsgivarorganisationerna oftast att kostnaderna minskar, eller inte ökar lika mycket, någon annanstans så att kostnadsökningen totalt ryms inom märket. I praktiken är det dock så att märket gäller. Dessvärre tolkas det också att märke är siffrorna i avtalen och företagen lägger sig gärna på den siffran utan att ta hänsyn till delar som inte påverkar kostnader (lönestrukturen).

Vi borde djupare analysera hur dagens modell fungerar, påverkar våra medlemmar och hur detta set up kan utvecklas.

## Löneökningsnivå

Lönenivån i avtalskraven sätts idag av FI med beslut från förbundet, avtalsdelegationer eller FUM är inte involverad. Det är oklart hur den siffran tas fram för de som inte är direkt involverade och en tydlig strategi verkar saknas.

Den senaste avtalsförhandlingen gav en del frågor som dock sträcker sig längre tillbaka. Under längre tid kunde facken få till att reallöner ökade, dvs. Lönerna ökade mer än inflationen. Det säger dock inte om löneökningen hamnade på en nivå som dels generera höga reallöner och en ekonomisk situation som är bra för våra medlemmar och samhället. Representanter från Riksbanken till exempel kritiserade de låga löneökningar under åren som inflationen var låg (för lågt om man ställer de i relation till inflationsmålet). Det sades att löneökningar borde ligga i nivå med inflationsmålet + produktivitetsökningen. Med den modellen borde löneökningar aldrig hamna under 2%. Ökningstalen motiverades då att man inte ta hänsyn till inflationen (tidvis negativ inflation). När inflation under kort tid tog fart till oroväckande nivåer. Lages löneökningsskraven långt under inflationen med hänvisning till just att man inte skulle ta hänsyn till inflationen, lönenivå ligger på en historiskt hög nivå samt att högre lönekrav skulle medföra att inflationen skulle kunna bita fast sig. Detta är svårt att följa då man i praktiken ta hänsyn till den höga inflationen och nu hjälper till att få ner inflationen men ville inte hjälpa till att få upp inflationen när den var oroväckande lågt.

Vi kan här lägga till att Belgien har en lagstiftning som gör att lönerna följer inflationen och att Belgien trots farhågor fick ner inflationen innan Sverige.

Hur kan vi komma till rätt lönekraven? Har vi rätt beslutsväg? Har vi en tydlig strategi?

Märke påverkar samtliga avtalsområden men sätts idag av en liten grupp av människor. Det borde ses över om de berörda avtalsdelegationerna involveras eller till och med FUM.

### **Lönestruktur och nivåhöjning**

Trots stora ansträngning av de lokala fackklubbarna lyckas det på de flesta företag dåligt att få till en nivåhöjning för våra medlemmar så är i samma nivå som för andra yrkesgrupper. Industrirådet lade fram i sin analys 2016 att kollektivet tappar årligen ca. 0,7%.

Det vi kan se är att lönerrevisionen brukar hamna på eller strax över märke, oberoende av hur bra eller dåligt det gått för företaget.

Våra medlemmars löneutveckling består dock av två komponenter. Lönestrukturen som är kostnadsneutralt för företaget över tiden och en nivåhöjande komponent. Det är också möjligt att dela upp löneökning på annat sätt, t.ex. en komponent hanteras i lönerrevision och en komponent som hanteras utanför lönerrevision. Mycket tyder på att med dagens principer så kommer vi inte kunna påverka utfallet för kollektivet i lönerrevisionen. Läger företaget sig på eller strax ovanför märke så uppfyller företaget stupstockskrivningar på i princip alla kollektivavtal och de lokala klubbar har ingen möjlighet att gå centralt. Utan större ändring kan man därför anta att lönerrevisionen skall ge den nivåhöjning som skall komma genom avtalet och märket.

Det förutsätter dock att våra medlemmar får strukturen någon annanstans ifrån. Om strukturen inte ligger på rätt nivå så kommer nivåhöjningen vara mindre.

Om vi nu utgår ifrån att nivåhöjningen skall vara i nivå med märke och märke kommer vara siffran i kollektivavtalen (även om den är gömt) så behöver strukturdelen säkras.

Alt1: de lokala klubbar får ett större inflyttande i löneförhandlingarna så att de kan analysera om strukturen har getts i form av lönehöjningar utanför revisionen. Det förutsätter dels att de lokala

klubbar behöver ett verktyg att kunna driva igenom sina krav till exempel genom balanserad stupstocksskrivning. Det innebär också att skrivelser om lönejusteringar utanför revisionen räknas in i märke tas bort.

Alt2: det finns en siffra i kollektivavtalet som motsvara strukturen som skall ges utöver märke för att kompensera att vårt kollektiv verkligen får den delen som är kostnadsökande. Andra fackförbund kan dock ha starka synpunkter kring det och kräva kompensation vilket kan urholka märkets syfte.

Alt 3: återinföra ÅKB.

#### **Vi föreslår fullmäktige besluta:**

- Att** förbundet arbetar in i avtalskraven att lönejusteringar hanteras utanför lönerevisioner samt att dessa inte ingår i märket/stupstock på aktuella avtalsområden
- Att** förbundet ta upp i avtalskraven krav balanserade stupstocksskrivningar
- Att** förbundet arbetar för att återinföra ÅKB
- Att** förbundet arbeta för att införa en strukturdela i kollektivavtalen utöver märket
- Att** förbundet tillsätter en arbetsgrupp som belyser effekter av märke för ingenjörerna samt att ta fram förslag som skulle förbättra dagens system.
- Att** förbundet involverar FUM eller avtalsdelegationer i beslutet om siffran om lönekrav som förhandlas fram inom FI
- Att** förbundet ta en tydlig strategi för sättning av lönekrav som FUM kan godkänna

**Peter Kross - Ingenjörer för ett hållbart samhälle**

**Jemila Habainy - Klöver Dam**

**Luciano Quaglia Casal - Ingenjörer för ett hållbart samhälle**

**Carl-Fredrik Lindberg - Ingenjörer för ett hållbart samhälle**