

TARIFFPOLITISK PROGRAM

Etter § 1 i Samfunnsøkonomenes vedtekter skal foreningen arbeide «aktivt for å ivareta medlemmenes økonomiske interesser og lønns- og arbeidsforhold». Det Tariffpolitiske programmet gir uttrykk for foreningens meninger om blant annet lønn og arbeidsforhold. Programmet gir føringer på hva foreningens tillitsvalgte både sentralt og lokalt skal jobbe for. Tariffpolitiske program er vedtatt på generalforsamlingen 11. juni 2025.

1. LØNNSFORHOLD

- Lønn skal være et aktivt personalpolitisk virkemiddel.
- Lønn skal brukes for å sikre rett person til rett jobb, og utdanning skal reflekteres i lønnsfastsettelsen.
- Lønnsnivået i offentlig sektor må samsvare bedre med privat sektor. Det må blant annet gjøres ved at lønnsdannelsen i offentlig sektor, skjer innenfor en modell som har oppslutning og troverdighet hos partene.
- Lønn skal som hovedregel forhandles lokalt, mellom likeverdige parter. Utdanning, kompetanse, innsats og ansvar skal vektlegges i lønnsforhandlingene.
- Alle medlemmer skal over tid sikres en rimelig lønnsutvikling, og de tillitsvalgte skal jobbe for at alle medlemmer blir ivaretatt under lønnsforhandlingene.
- Lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal rettes opp.
- Foreningen skal arbeide for å øke medlemmers bevissthet om lønnsdannelse og lønnsnivå.

2. ARBEIDSFORHOLD

- Arbeidstidsbestemmelser må være fleksible samtidig som arbeidstakerne får en forutsigbar arbeidshverdag.
- Arbeidstakere skal ha betalt for alt arbeid som utføres. Dette gjelder overtid, fleksitid og reisetid.
- Reisetid er arbeidstid. Arbeidsgiver er ansvarlig for å sørge for tilstrekkelig hviletid for arbeidstakere på reise. Reisetid skal kompenseres fullt ut på lik linje med alminnelig arbeidstid.
- Bruk av «særlige uavhengige stillinger» må bare skje når arbeidstakeren reelt sett har slik stilling. Også personer med særlig uavhengige stillinger skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
- Ansettelser bør normalt skje i faste stillinger.
- Arbeidsplassen må legge til rette for reell innflytelse og medbestemmelse fra de ansatte.
- Sentrale tariffavtaler må legge til rette for lokale tilpasninger.
- Alle sektorer bør ha tariffavtaler som omfatter foreningens medlemmer.
- Arbeidsgivere må tilrettelegge for at arbeidstakere kan kombinere utdanning og arbeid.
- Arbeidsgivere må tilrettelegge og bør oppmuntre de ansatte til kompetanseheving og etterutdanning.

3. NYE ARBEIDSFORMER

- Hjemmekontor skal være frivillig.
- Bruken av hjemmekontor må ikke komme i stedet for fravær i forbindelse med egen sykdom eller ansvar for sykt barn.
- Arbeidstid er den tiden arbeidstaker er tilgjengelig for arbeidsgiver. På arbeidstakers fritid skal vedkommende ha rett til ikke å være tilgjengelig (fysisk og digitalt) for arbeidsgiver.
- Arbeidsplassen må legge til rette for en god balanse mellom arbeidstid og fritid.
- Nye digitale plattformer som formidler tjenester, kan utfordre arbeidstakerbegrepet. Det kan ligge positive muligheter i nye jobbformer, men det forutsetter at lønns- og arbeidsvilkår ikke svekkes.

4. SELVSTENDIG NÆRINGSDRIVENDE

- Selvstendig næringsdrivende må sikres likeverdige sosiale rettigheter med andre arbeidstakere i forbindelse med sykdom, omsorg og ledighet.
- Selvstendig næringsdrivende må få samme mulighet til pensjonsopptjening som arbeidstakere.

5. ELDRE I ARBEIDSLIVET

- Forebygging av diskriminering er viktig. Eldre skal ikke diskrimineres i ansettelse, omorganiseringer og nedbemanninger.
- Ingen skal ha plikt til å fratre på grunn av alder.
- Eldre representerer en arbeidskraftsressurs som alle parter i arbeidslivet bør jobbe for at utnyttes på best mulig måte
- Tiltak for å få eldre arbeidstakere til å stå lenger i jobb bør i hovedsak baseres på individuelle behov.
- Det bør rettes særlig oppmerksomhet mot kompetanseutvikling og digital inkludering for eldre i arbeidslivet. Eldre ansatte må få mulighet til opplæring og kurs for å holde seg faglig oppdatert og engasjert. Den digitale utviklingen må inkludere alle aldersgrupper.

6. PENSJONSFORHOLD

- Pensjonssystemet må gi grunnlag for gode pensjonsytelser for alle inntektsnivåer
- Det må gis pensjonsopptjening for studier eller høyere utdanning.
- Det må være reell mulighet til å kombinere arbeid og pensjon fra fylte 62 år.
- Pensjonssystemet må motivere til fortsatt arbeid, dvs. gi høyere pensjon for de som ønsker å stå lenger i arbeid.
- Arbeidslivets øvre aldersgrense må oppheves.
- Virksomhetene må ha en seniorpolitikk.

7. TILLITSVALGTE

- a. Trepartssamarbeidet fordrer et godt og tillitsfullt samarbeid mellom arbeidsgivere og tillitsvalgte. Arbeidsgivere skal inkludere de tillitsvalgte i prosesser, og sørge for at de tillitsvalgte har reell medbestemmelse.
- b. Tillitsvalgte skal kunne utføre sine oppgaver som en likeverdig part med arbeidsgiver.

- c. Foreningen skal arbeide aktivt for å styrke kunnskap og kompetanse om tariffpolitikk og arbeidsliv hos sine tillitsvalgte. Foreningen skal finne fora der tillitsvalgte seg imellom kan utveksle erfaringer.
- d. Lokale arbeidsplassgrupper og tillitsvalgte er viktige for å fremme medlemmenes interesser. Foreningen skal arbeide aktivt for at medlemmene danner lokale grupper og stiller til valg som tillitsvalgt.
- e. Lokale studentforeninger er viktige for rekruttering til foreningen.
- f. Foreningen skal arbeide aktivt for at det dannes lokale studentgrupper på de universiteter og høyskoler der det utdannes samfunnsøkonomer.

8. FORHOLDET TIL AKADEMIKERNE

- a. Foreningen er tilsluttet Akademikerne.
- b. Foreningen skal aktivt fremme medlemmenes tariffpolitiske interesser i hovedorganisasjonens organer.
- c. Lokale grupper oppfordres til å delta i Akademiker-samarbeid på arbeidsplassen.