

Teknas politikkdokument om lønns- og interessepolitikk

Vedtatt av Teknas hovedstyre 05.05.2014

Teknas politikkdokument om lønns- og interessepolitikk

Tekna mener:

- Avtaleforholdene i arbeidslivet skal være basert på fri forhandlingsrett og på å sikre lokale kollektive forhandlinger
- Avtaleforhold i arbeidslivet skal sikre Teknas selvstendighet
- Kollektive avtaler skal ivareta rettigheter til samarbeid og medbestemmelse for tillitsvalgte i virksomhetene
- Lønn skal være et aktivt personalpolitisk virkemiddel hvor utdanning, kompetanse, ansvar og innsats belønnes
- Lokal kollektiv lønnsdannelse skal sikre at kompetente arbeidstakere trekkes til bransjer og virksomheter der deres kompetanse gir mest nytte for samfunnet sett under ett.

Teknas lønns- og interessepolitikk er ansvarlig overfor samfunnet, medlemmene og virksomhetene. Samarbeid og lokale kollektive forhandlinger i den enkelte virksomhet gir større fleksibilitet i forhold til sentraliserte lønnsdannelsessystemer. Lønns- og interessepolitikken er en del av Teknas samfunnspolitiske engasjement.

Fri forhandlingsrett og lokale kollektive forhandlinger

Kollektive avtaler om samarbeid, medbestemmelse og lønn skal i størst mulig grad håndteres i den enkelte virksomhet. Lønnsutviklingen skal skje på grunnlag av lokale kollektive forhandlinger.

De lokale partene kan best vurdere virksomhetens lønnsevne med hensyn til bl.a. økonomisk situasjon, framtidsutsikter, produktivitet og konkurransevne, herunder lønsmessig markedstilpassing. Innenfor den avtalte rammen er det arbeidsgivers ansvar og plikt å forestå den individuelle lønnsfordelingen. Tekna mener at lokale kollektive forhandlinger er et foretrukket alternativ til sentrale forhandlinger og til individuell lønnsfastsettelse etter arbeidsgivers skjønn, uavhengig av framforhandlede rammer.

Selvstendighet i avtaleforhold

Tekna skal opprettholde selvstendige partsforhold der det er mulig, og inngå avtaler sammen med andre der det er nødvendig.

Dette illustreres gjennom Teknas selvstendige partsforhold med NHO i privat sektor og gjennom samarbeidet innenfor Akademikerne i offentlig sektor.

Samarbeid og medbestemmelse for tillitsvalgte

Tillitsvalgte er en viktig ressurs for å oppnå de mål som er satt i virksomhetene.

Tekna mener at avtalefesting av tillitsvalgtes rettigheter i kollektive avtaler sikrer gode prosesser og stabile forhold mellom virksomhet og ansatte i avtaleperioden, samt forutsigbarhet for samfunnet for øvrig.

Lønn som personalpolitisk virkemiddel hvor kompetanse belønnes

Lønns- og arbeidsvilkår skal brukes som et aktivt personalpolitisk virkemiddel der utdanning, ansvar, innsats, kunnskap og kompetanse skal belønnes.

Lokal lønnsdannelse er en forutsetning for å benytte lønn som personalpolitisk virkemiddel. Teknisk-naturvitenskapelig utdanning på masternivå eller høyere, kombinert med praktisk erfaring og fleksibilitet, gir Teknas medlemmer en hurtig voksende realkompetanse som kan utnyttes til betydelig verdiskaping for virksomhetene. Tekna mener at grunnlaget for å benytte lønn som et aktivt personalpolitisk virkemiddel legges gjennom dokumentasjon av slik realkompetanse i den enkelte virksomhet. Medarbeidersamtaler bør brukes for å diskutere og formidle verdien av slik kompetanse.

Lokal lønnsdannelse og arbeidsmarked

Tekna mener at lokal kollektiv lønnsdannelse fanger opp situasjonen på arbeidsmarkedet slik at kompetansen finner veien dit hvor den skaper verdier, og sikrer fortsatt vekst og velferd for samfunnet. Lokal lønnsdannelse medfører markedsrelaterte forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår mellom bransjer, virksomheter, grupper og individer.