

Revidert LAU 8. juni 2018. Vedtatt av styret 01.09.2018

Econas lønnspolitikk bygger på at høyt utdannede økonomer skal ha økonomisk uttelling for sin satsing på utdanning. Lønnspolitikken skal legge til rette for at den kunnskap høyt utdannede økonomer har, den kompetanse de erverver seg, det ansvarsområde de håndterer og de verdier de skaper, lønnes på en riktig måte. Lønnspolitikken skal bidra til at høyt utdannede økonomers kompetanse blir brukt der den kommer mest til nytte og medfører verdiskaping i privat og offentlig sektor.

Econas lønnspolitikk baserer seg på en desentralisert, markedsbasert lønnsdannelse etter individuell vurdering, på bakgrunn av samlet formal- og realkompetanse, ansvar og ytelse.

Econa mener at

- Arbeidstakere skal sikres en lønnsutvikling som baseres på individuelle prestasjoner og fastsettes lokalt i virksomheten på bakgrunn av objektive, kjente og ikke-diskriminerende vilkår.
- Lønn etter individuell vurdering krever et rammeverk med gode kriterier for prestasjonsvurderingene.
- Lønnsutvikling under betalte permisjoner skal baseres på den ansattes seneste prestasjoner i arbeid.
- Lønnsnivået skal ta utgangspunkt i markedsverdien for liknende arbeidskraft. Alle Econas medlemmer skal ha en lønnsutvikling.
- Kunnskap, kompetanse og faglig og administrativt ansvar skal vektlegges i lønnsfastsettelsen.
- All arbeidstid skal kompenseres, enten som lønn, ferie eller avspasering.

Econa mener om tariffavtaler

- Det skal være reelle, frie forhandlinger
- I privat sektor kan det etableres tariffavtaler sentralt og/eller lokalt. Dette fordrer felles interesse hos medlemmene i virksomheten.
- I offentlig sektor vil Econa at lønnsoppjøret skal skje i lokale forhandlinger, og en større del av lønnstilleggene gis på grunnlag av individuell vurdering.