

Privat sektor

Samfunnsøkonomene har ca. 500 medlemmer i privat sektor, spredt ut over et bredt spekter av bransjer og virksomheter.

De fleste arbeider i virksomheter uten landsdekkende tariffavtale hvor Samfunnsøkonomene er part. Lønnsforhandlinger skjer dermed som oftest på individuell basis, eventuelt mellom en lokal fagforeningsklubb ved tillitsvalgte og arbeidsgiver.

Samfunnsøkonomene fikk sin første avtale i privat sektor i februar 2015. NHO/Abelia og Samfunnsøkonomene ble enige om en avtale som skal gjelde ved Nofima A/S.

Samfunnsøkonomene anbefaler sine medlemmer i virksomheter uten tariffavtale å arbeide for at en slik avtale etableres lokalt. Ofte vil også arbeidsgiversiden se den praktiske nytten av en tariffavtale. Samfunnsøkonomenes sekretariat bistår gjerne med slike prosesser.

[Les mer om Akademikernes lønnspolitikk i privat sektor på Akademikernes nettsider!](#)

Selvstendig næringsdrivende? [Les mer på Akademikernes nettsider!](#)

Tariffavtaler og lønnsforhandlinger i Virke/HUK-området

(lenke)

Kort om hvilke virksomheter som hører til Virke/HUK-området

Virke er en stor arbeidsgiverorganisasjon i privat sektor. Initialene HUK representerer en kortform for helse, utdanning og kultur. Virke/HUK-området er den delen av Virke hvor medlemsforetakene driver innenfor helse-, utdannings- eller kultursegmentet. Det er blant disse virksomhetene at Samfunnsøkonomene i all hovedsak har sine medlemmer innenfor Virke.

Tariffavtaleoppbygning: hovedavtale og landsoverenskomster

Samfunnsøkonomene er part i en hovedavtale med Virke. I denne avtalen er det bestemmelser om forholdet mellom organisasjonene, blant annet om adgang til tillitsvalgtrepresentasjon, tid til tillitsvalgtarbeid og arbeidsgivers plikter til å involvere tillitsvalgte i prosesser.

Videre er Samfunnsøkonomene part i flere landsoverenskomster innen Virke/HUK-området. I landsoverenskomstene er det en rekke bestemmelser som i noen grad gjentar eller presiserer rettigheter som følger av arbeidsmiljø- og folketrygdloven, men i stor utstrekning medfører bestemmelsene at arbeidstakerne får en bedre posisjon enn hva som følger av minimumsrettighetene etter nevnte lover. Annethvert år – i hovedoppgjørene som finner sted i partallsårstall – forhandler de sentrale parter om sosiale bestemmelser. I overenskomstene er det også bestemmelser om lønnsfastsettelse ved ansettelse og om hvordan lønnsforhandlinger gjennomføres.

I Virke/HUK-området er forhandlingsordningen – og som oftest også resultatene – sterkt inspirert av det tilsvarende i offentlig sektor. Det varierer imidlertid om det statlige eller kommunale systemet (sett bort fra Oslo kommune) følges. Etter Landsoverenskomst for virksomheter gis partene lokalt adgang til å velge forhandlingssystem ved opprettelsen av overenskomsten – det statlige eller kommunalt inspirerte.

Dersom du er usikker på hvilken overenskomst som er gjort gjeldende i den virksomheten hvor du jobber, kan du kontakte sekretariatet.

Lønnsforhandlinger i virksomheter med forhandlingssystem av statlig mønster

I virksomheter med forhandlingssystem av statlig mønster, er de ansatte plassert i lønnstrinn. Virke og arbeidstakerorganisasjonene gjennomfører årlige sentrale forhandlinger om hvor mye som skal gis i generelle tillegg og hvor mye som skal avsettes til lokale forhandlinger på høsten. Partene kan også bli enige om noen sentrale justeringer knyttet til enkelte stillinger. Praksisen til nå har vært at det statlige oppgjøret har blitt fulgt fullt ut. De generelle tilleggene - som ofte representerer en stor del av oppgjørets totale kostnad - gis i kraft av økte satser på lønnstrinnene. Sentrale justeringer eller lokale forhandlinger medfører derimot at noen ansatte får et høyere lønnstrinn.

Det er viktig å være oppmerksom på at det etter overenskomstene også er forhandlingshjemler for lokale forhandlinger dersom det er spesielle forhold knyttet til en enkelt ansatt. Partene lokalt kan blant annet føre forhandlinger dersom det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av en arbeidstakers lønn – og her kan det tas hensyn til gradvise endringer over tid – eller hvis det er særlige vansker med å beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft. Arbeidsgiver har ofte en relativt høy terskel for å tilstå lønnsøkninger på de nevnte grunnlag, og virksomheter kan ha svært ulik praksis hva gjelder bruken av disse særlige forhandlingsgrunnlagene.

I lokale forhandlinger - uavhengig av om det er tale om årlige felles forhandlinger eller forhandlinger på særlige grunnlag for enkelte ansatte - er det overenskomstenes forutsetning at det er de tillitsvalgte som forhandler, og ikke den enkelte ansatte. Medlemmet av organisasjonen skriver et krav som den tillitsvalgte fremmer overfor arbeidsgiver. Det behøver ikke nødvendigvis å være en Samfunnsøkonom-tillitsvalgt som forhandler, det kan også være en tillitsvalgt fra en annen arbeidstakerorganisasjon, gjerne fra en annen Akademiker-forening. Hvis et medlem ikke har noen tillitsvalgt til å forhandle for seg, kan det likevel hende at vedkommende får uttelling ved å legge inn krav, men da har ikke denne noen talsperson. I så tilfelle kan det være hensiktsmessig å ta kontakt med Samfunnsøkonomenes sekretariat.

Lønnsforhandlinger i virksomheter med forhandlingssystem av kommunalt mønster

Etter overenskomstene skal lønn for Akademiker-medlemmer med rådgiverstillinger fullt ut forhandles frem lokalt i virksomhetene, og ikke av partene i sentrale forhandlinger. Gitt at det er tale om fullt ut lokale lønnsforhandlinger, har partene fri råderett over oppgjørets totale kostnad og over fordelingen av midlene. Ofte vil det være klokt av tillitsvalgte å ta kontakt med sekretariatet for å være trygg på at riktige økonomiske forutsetninger legges til grunn, for forhandlingstips og for eventuell dialog om ønsket innretning på oppgjøret. Vi vil

imidlertid presisere at det er den tillitsvalgte som bestemmer hvordan det skal gjøres - det er lokale forhandlinger!

Det er viktig å være oppmerksom på at det etter overenskomstene også er forhandlingshjemler dersom det er spesielle forhold knyttet til en enkelt ansatt. Partene lokalt kan blant annet føre forhandlinger dersom det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av en arbeidstakers lønn - og her kan det tas hensyn til gradvise endringer over tid - eller hvis det er særlige vansker med å beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft. Arbeidsgiver har ofte en relativt høy terskel for å tilstå lønnsøkninger på de nevnte grunnlag, og virksomheter kan ha svært ulik praksis hva gjelder bruken av disse særlige forhandlingsgrunnlagene.

I lokale forhandlinger - uavhengig av om det er tale om årlige felles forhandlinger eller forhandlinger på særlige grunnlag for enkelte ansatte - er det overenskomstenes forutsetning at det er de tillitsvalgte som forhandler, og ikke den enkelte ansatte. Medlemmet av organisasjonen skriver et krav som den tillitsvalgte fremmer overfor arbeidsgiver.

Forhandlingsutvalget som Samfunnsøkonomene inngår i

Det føres årlige lønnsforhandlinger knyttet til alle landsoverenskomstene innen Virke/HUK-området. Det er hovedoppgjør annethvert år - i partallsårstall - og da forhandles det også om sosiale bestemmelser mv. i overenskomstene. Hver av foreningene er parter, men foreningene har et utvalg som samarbeider om kravene. I dette utvalget deltar impliserte organisasjoner i Akademikerne, herunder Samfunnsøkonomene, samt Norges Farmaceutiske Forening og NITO.