

---

# Rettferdig lønn – for hvem?

---

FRA FORENINGEN

ROLF JACOBSEN

leder for Akademikerne – Stat

---

Akademikerne er opptatt av at de ulike delene av arbeidslivet til enhver tid disponerer den kompetanse og arbeidskraft det er behov for. Derfor vil vi fremme krav overfor staten som ikke koster en krone.

---

Akademikerne – Stat vil ha endringer i selve forhandlingssystemet. Vi vil at lønnsmidlene hovedsakelig skal disponeres lokalt. Det er her man vet hvilke behov man har for arbeidskraft og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendige for å rekruttere og beholde folk.

---

## 2–3 milliarder kroner

Et lønnsoppgjør i staten koster 2–3 milliarder kroner. Hvordan skal vi kunne bruke disse pengene på en mer fornuftig og målrettet måte? Akademikerne – Stat mener at selve forhandlingssystemet må «mykes opp» slik at partene sentralt begrenser seg til å forhandle om oppgjørets økonomiske ramme samt enkelte gjennomgående og overordnede problemområder. De midler som ikke brukes til dette, overføres til de enkelte departementer og deres virksomheter. Det er for eksempel i Skattedirektoratet, Vegdirektoratet, Justisdepartementet og ved Universitetet i Tromsø det er problemer med å få tak i og holde på sivilingeniører, jurister, forskere og andre med akademisk (og annen) utdanning. Særlig hvis de har et privat arbeidsmarked å forholde seg til – og det har svært mange. Selv om det til det kjedsommelige er slått fast at akademikerne i offentlig sektor stadig sakker akterut lønsmessig, vil våre økonomiske krav først bli gjort kjent når forhandlingene starter.

---

## Mer innflytelse

Størst mulig fleksibilitet i lønns- og personalpolitikken må være et mål i dag. Det er flere ting å vinne: Lønn kan brukes som virkemiddel til å rekruttere og beholde folk, redusere antall tvister, skape en mer ansvarlig og målrettet arbeidsgiverpolitikk og ikke minst gi reelle forhandlinger fordi det er noe å forhandle om. Større lokalt ansvar vil bidra til mer fokus på forhold som er viktige innenfor den enkelte virksomhet i dag; fleksibilitet, omstillingsevne og resultater. Det vil også være helt i tråd med den generelle utviklingen i statsforvaltningen, der ansvar og myndighet delegeres til enheter på lavere nivåer. Det er meningsløst at dette ikke også skal gjelde lønn.

---

## Forhandlingssystemet i staten må endres

I 1991 ble det innført et nytt lønssystem i staten. Hensikten var å skape et mer fleksibelt og individbasert system, med større grad av lokal innflytelse. Dessverre har praktiseringen av det vært helt annerledes. Fortsatt går 60–70 % av totalrammen til endringer av lønnstabellen, og som oftest har alle fått det samme generelle kronetillegget. Dette er verken fleksibelt eller målrettet.

Videre har avsetningen av midler til sentrale justeringer for en stor del vært gjort sjablongmessig, ved at store grupper har fått tilnærmet de samme tilleggene, uten å ta hensyn til de enkelte virksomheters behov.

Avsetningen av midler til lokale lønnsforhandlinger har hele tiden vært ytterst beskjedne og altfor små til å sikre virksomhetene gode nok muligheter til å rekruttere og beholde spesialister og nøkkelpersonell. De stadig strammere budsjettene er bundet opp til den daglige drift og kan bare i beskjeden grad supplere de små pottene til lokale lønnsforhandlinger. Dette har medført at staten ved flere anledninger har vært nødt til å ty til ekstraordinære tiltak for å løse akutte problemer som har bygd seg opp over tid på grunn av en for lite fleksibel lønnspolitikk. Det er derfor ikke så merkelig at 1990-tallet til dels var preget av uro, der mekling, konflikter, streiker og nemnder nærmest var regelen heller enn unntaket.

---

Publisert: 10. april 2000. Tidsskr Nor Legeforen.

© Tidsskrift for Den norske legeforening 2026. Lastet ned fra tidsskriftet.no 24. juni 2026.