

**Akademikernes lønnspolitikk er basert på at kunnskap, kompetanse, innsats, resultater og faglig og administrativt ansvar i større grad må legges til grunn for lønnsutvikling for både grupper og individer.**

Lønn skal være et personalpolitisk virkemiddel og sikre at samfunnets kunnskapsressurser kanaliseres dit de nyttegjøres best. Det er lite målrettet å gi samme lønns tillegg til alle arbeidstakere over hele landet. Akademikerne mener at pengene må brukes der de trengs mest. Det kan bare gjøres gjennom desentraliserte forhandlinger fordi det er partene lokalt som vet hvor skoen trykker. Dette må også gjelde i offentlig sektor.

## Lokal lønnsdannelse?

Lokal lønnsdannelse betyr at det er partene lokalt som skal ha ansvaret for lønnsdannelsen. Forhandlingene skal føres på et fritt grunnlag uten at de sentrale parter gir føringer både hva gjelder størrelsen og innretning på lønns tillegg. Det må bli slutt på at man sitter rundt et bord i Oslo og bestemmer lønn for enkeltstillinger og enkeltpersoner. Det er best både for samfunnet og for virksomheter og arbeidstakere at det meste av lønnsfastsettelsen skjer nærmest mulig egen arbeidsplass.

Det er nødvendig for statlige og kommunale arbeidsgivere å tilpasse lønningene til resten av arbeidsmarkedet dersom arbeidskraft skal rekrutteres og beholdes. Et konkurransedyktig lønnsnivå er imidlertid en variabel størrelse. Tilgangen på ulike kompetanse vil variere geografisk. Mer vekt på lokal lønn og en mer fleksibel lønnsfastsettelse er nøkkelen. Lokale behov må telle. Hvis midlene kanaliseres mot lokal lønnsdannelse, vil de nå sektorer der behovet er størst og man vil kunne ta hensyn til lokale utfordringer.

## Offentlig sektor trenger en ny lønnspolitikk

Fornyelse av offentlig sektor har vært og er en politisk prioritert oppgave både fra foregående og nåværende regjering. Fornyelse må være en kontinuerlig prosess og inngå som en naturlig del av de daglige arbeidsprosesser, og ikke fremstå som et engangstiltak. Dette fordrer en god personalpolitikk som involverer de ansatte og et avtaleverk som er fleksibelt. Sammenhengen mellom arbeidsoppgaver som skal utføres og riktig kompetanse er udiskutabel for kommunesektorens evne til å løse sine oppgaver. Også i offentlig sektor må man i langt sterkere grad bruke lønn for å rekruttere og beholde nøkkelpersonell.

## Akademikeres lønnsforhold

- Lang utdanning gir dårlig økonomisk uttelling i Norge sammenliknet med andre land. Den lave lønnen til akademikere plasserer Norge på en klar jumboplass i OECDs rangering av økonomisk utbytte for lang utdanning i ulike land (Kilde: OECD-rapport 2001, Education at a glance).
- For en norsk akademiker med 300 000 kroner i begynnerlønn, trengs det i gjennomsnitt 90 000 kroner i økt årslønn dersom utdanning skal gi like god økonomisk gevinst som i andre OECD-land (Kilde: OECD-rapport 2001, Education at a glance).
- Gjennomsnittslønnen for akademikere i staten er på rundt 350 000 kroner i året, mens den er ca. 485 000 kroner i industrisektoren. Gjennomsnittslønnen for akademikere i kommunesektoren er ca. 345 000 kroner i året, mens den er ca. 515 000 kroner i finanssektoren. Begynnerlønnen for akademikere i offentlig sektor sank med over 15 % i forhold til gjennomsnittslønnen i befolkningen i årene 1976–97.
- Ni av ti lokale arbeidsgivere ønsket å disponere rammen ved lønnsoppjøret i 2000 på en annen måte enn det som faktisk ble gjort ved de sentrale forhandlingene. Lokale arbeidsgivere ville ha ført en mer målrettet lønnspolitikk hvor lønns tillegg baseres på arbeidsmarkedssituasjon og innsats, resultater og måloppnåelse. Grupper med høyere utdanning, helsepersonell og ledere ville blitt prioritert i forhold til andre grupper av ansatte.
- 67 % av lederne i offentlig sektor mener at man i lønnsoppjøret skal gi mest i lokale tillegg (Kilde: Opinion – landsomfattende undersøkelse blant ledere i offentlig sektor, desember, 2001).

## Krever også penger

Akademikerne krever også penger. Når Akademikerne mener at lønnsveksten for medlemmer i stat og kommune må bli på 6–7 %, er det uttrykk for det. Bakgrunnen er den urimelig store lønnsforskjellen mellom akademikere i privat og offentlig sektor. Akademikerne kan ikke ta igjen alt på en gang, men må begynne nå. Dette er nødvendig, for å gjøre det mer attraktivt å jobbe i offentlig sektor. Også lederne i offentlig sektor ser dette. 77 % av lederne i offentlig sektor mener det må gjøres endringer for å få tak i eller beholde kompetent arbeidskraft. 94 % av lederne mener at noe må gjøres med lønnsnivået (Kilde: Opinion – desember, 2001).

Akademikerne mener at partene lokalt må stå for det meste av fordelingen av pengene fordi de mener det er best for samfunnet, og fordi Akademikerne tror at medlemmene vil være tjent med det. En mer lokal og fleksibel lønnsdannelse over tid vil gi bedre økonomisk uttelling.

## Ikke usolidarisk

Akademikerne kan ikke se at det verken er usolidarisk eller urettferdig at folk skal få en lønn som tar mer hensyn til innsats, ansvar, kompetanse og faglig og administrativt an-

svar. Dersom man mener at solidaritet er at alle skal tjene like mye, er det en misforstått solidaritet. Akademikerne synes det er helt riktig at folk som gjør en god jobb skal belønnes for det.

## Akademikere i offentlig sektor er ikke høytlønte

Generelt sett er Norge det land i OECD der utdanning gir lavest avkastning. I offentlig sektor er situasjonen enda verre. Gjennomsnittslønnen for akademikere i offentlig sektor er på rundt 350 000 kroner mot 486 000 kroner i industrien. Begynnerlønnen for mange akademikere ligger på rundt 240 000 kroner.

## Makt bak kravene

Akademikerne skal nå forhandle intenst for å få tilfredsstillende resultat på oppjøret. Akademikerne håper og tror at også arbeidsgiver ser at det er behov for en ny lønnspolitikk i offentlig sektor. Må Akademikerne sette makt bak kravene, så gjøres det.

*Gunstein Instefford*  
Akademikerne