
Rettferdig lønn – finnes det?

FRA FORENINGEN

HANS PETTER AARSETH

president

I årets forberedelser til tarifforhandlinger er oppmerksomheten mot lønn og lønnsdannelse kanskje sterkere enn vanlig. Akademikerorganisasjonene har i mange år pekt på at langtidsutdannede i det offentlige tjeneste har vært de systematiske taperne år etter år. Det er heldigvis også i økende grad arbeidsgiverrepresentanters syn at de må få anledning til, innen forhandlingssystemet, i større grad å bruke lønn som et virkemiddel for å rekruttere og beholde høyt kvalifisert arbeidskraft. Også flere politiske partier har, i hvert fall før valget, klart uttrykt at det må gjøres noe med lønnen til blant annet lærere, sykepleiere og forskere.

Også legers lønns- og arbeidsbetingelser settes under lupen. Dette gir seg de rareste utslag. I en forskningsrapport fra SINTEF blir det «konstatert» at legene dikterer sine egne tjenesteplaner og vaktordninger for å oppnå høyere lønn. De merkeligste påstander fremføres. En er at legene «velger» å ha mye vakter for å få mer fritid. En annen konklusjon som trekkes er at små sykehus i større grad har legene i passiv vakt enn store sykehus. Et annet resultat hadde jo vært sensasjonelt. Forskerne mer enn antyder at vaktordningene er skapt for å gi legene høyere inntekt. Det kunne være på sin plass å minne om at deltakelse i vakt ikke er en rettighet legene har, men tvert imot en plikt for å opprettholde nødvendig beredskap utenom ordinær driftstid. Hva slags beredskap et sykehus skal ha, er en konsekvens av politiske vedtak og ikke av legenes lønnskamp.

En annen gjenganger i pressen er lønnsstatistikkene fra fylkeskommunene som viser at legene er på topp. Vi blir nærmest bedt om å skamme oss over at det er slik. Det er det ingen grunn til. En betydelig del av legenes totalinntekt kommer fra godtgjørelse for pålagt og frivillig forlenget arbeidstid og pålagt overtid for eksempel i form av vakansvakter. Avtalene som regulerer dette er fremforhandlet i frie forhandlinger mellom likeverdige parter. Arbeidsgiverne hadde og har, behov for legenes arbeidskraft. Så langt er det store flertall av leger også villig til å la seg bruke. I stedet for å være opptatt av det økonomiske resultatet for den enkelte lege, burde mediene fokusere på hva som ville skjedd med norsk helsevesen hvis legene begrenset sin innsats til normalarbeidstid, eventuelt med tillegg av lovlig pålagt overtidsarbeid.

Det fører meg tilbake til grunnlønn. KS-statistikken viser at gjennomsnittlig grunnlønn for avdelingsoverleger er 372000 kroner per år. For overlegene er tilsvarende tall 350000 kroner. Dette er ikke en lønn man oppnår etter en kjapp, moteriktig utdanning. Det er en lønn man oppnår etter et langt akademisk studium, mangeårig formell spesialistutdanning, vedvarende vedlikehold og systematisk kompetanseutvikling. Hvis man i en fylkeskommune skal vurdere de ansattes formelle og reelle kompetanse, ville utvilsomt legespesialistene komme godt ut. Det betyr ikke at ikke også mange andre i fylkeskommunen har en betydelig kompetanse. Mange av dem yter også en stor arbeidsinnsats for arbeidsgiveren. Det store spørsmålet som fylkeskommunenes lønnsstatistikker burde reise, er derfor ikke hvorfor legene ligger på toppen, men hvorfor ikke de andre kommer til syne. Hva gjør arbeidsgiverne for sine høyt kompetente medarbeidere?

Det er ikke enkelt å finne objektive vurderingssystemer for hva som kan være rettferdig lønn. Men noe kan legges til grunn. Alle bør kunne leve av sin lønn. Det må lønne seg å bygge opp egen kompetanse. Det må lønne seg å påta seg stillinger med stort ansvar og det må lønne seg å yte en stor innsats i den jobben man har.

Vi har tradisjon i Norge for å la konkurranseutsatt industri gå foran i forhandlingene. Deres lønnsevne forutsetter konkurranseevne. Riktig og høy kompetanse på alle nivåer i bedriften gir grunnlag for større verdiskaping og større lønnsevne. Det er liten grunn til å tro at arbeidsgiverne i næringslivet vil betale mer enn nødvendig for den kompetansen de trenger.

I det offentlige er det et økende krav om effektivisering samtidig som det stilles større og større krav om tjenester av høy kvalitet. Akademikerne har også en målsetting om å bidra til offentlige tjenester med høy kvalitet. Det private næringsliv bruker lønn for å bli konkurransedyktig. Det må også de offentlige arbeidsgivere gjøre. Still gjerne krav til de ansatte, men gi anstendig lønn for innsatsen.

Publisert: 10. april 2000. Tidsskr Nor Legeforen.

© Tidsskrift for Den norske legeforening 2026. Lastet ned fra tidsskriftet.no 7. september 2026.