



Innst. 138 S

(2014–2015)

Innstilling til Stortinget fra næringskomiteen

Dokument 8:96 S (2013–2014)

Innstilling fra næringskomiteen om representant- forslag fra stortingsrepresentantene Audun Lys- bakken og Snorre Serigstad Valen om tak på lederlønninger

Til Stortinget

Sammendrag

Følgende forslag fremmes i dokumentet:

- «1. Stortinget ber regjeringen fremme forslag om maksimale tak for lederlønninger og andre ytelser i statside selskap, statsforetak og offentlig forvaltning.
2. Stortinget ber regjeringen fremme forslag om at taket på godtgjørelse, eventuelle tillegg og pensjon ikke skal være på et høyere nivå enn de ordningene som til enhver tid gjelder for statsministeren.»

Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Else-May Botten, Ingrid Heggø, Odd Omland og Knut Storberget, fra Høyre, Frank Bakke-Jensen, Ingunn Foss, Gunnar Gundersen og Ove Trellevik, fra Fremskrittspartiet, Morten Ørsal Johansen, Øyvind Korsberg og Jørund Rytman, fra Kristelig Folkeparti, Knut Espeland, fra Senterpartiet, lederen Geir Pollestad, og fra Venstre, Britt Giske Andersen, viser til forslagene, til brev fra næringsministeren av 29. oktober 2014 og til brev fra kommunal- og moderniseringsministeren av

16. januar 2015 (begge brev er vedlagt innstillingen). Det foreslås at regjeringen fremmer forslag om maksimale tak for lederlønninger og andre ytelser i statside selskap, statsforetak og offentlig forvaltning. Videre foreslås at taket på godtgjørelse, eventuelle tillegg og pensjon ikke skal være på et høyere nivå enn de ordningene som til enhver tid gjelder for statsministeren.

Komiteen registrerer at godtgjørelse til ledernivå på alle områder i samfunnet omfattes med stor interesse og er jevnlig tema i media. Lederlønninger er en balansegang mellom det å være konkurranse-dyktig og finne et nivå der rett kompetanse og erfaring kan rekrutteres til selskapene, samtidig som staten som eier skal gå inn for at selskapene viser moderasjon og ikke skal være lønnsledende.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Arbeiderpartiet og Senterpartiet, viser til at lønnsfastsettelsen for ledende ansatte i offentlig forvaltning er en meget omfattende gruppe og heller ikke ligger under Nærings- og fiskeridepartementets ansvarsområde. Denne delen av forslaget er derfor ikke realitetsdrøftet.

Flertallet vil påpeke at Norge er et land med små forskjeller. Dette vises ved bl.a. Gini-koeffisienten som oppgis i nasjonalbudsjettet hvert år. Dette er en kvalitet ved det norske samfunn som bør ivaretas.

Flertallet er imidlertid ikke enig i forslagsstillerens framstilling av «økonomiske forskjeller som gift for samfunnet». Det ligger også en drivkraft i en viss forskjell. Innsats skal og må premieres. Vilje til å ta risiko for å skape nye bedrifter og nye arbeidsplasser skal og må stimuleres. Vilje til å ta ansvar skal og må premieres. «Drømmen» om enten å få mer ansvar, bli økonomisk uavhengig og/eller skape seg noe selv, er viktige drivkrefter for den enkelte, men også for å løfte vår felles velferd. Samfunnet har en

rekke virkemidler som er innrettet mot at man skal ivareta drivkraften i det å stimulere, men samtidig unngå at forskjellene blir for store. Gini-koeffisienten og velstandsutviklingen i Norge viser at Norge så langt har lyktes godt med denne balansegangen.

Flertallet ser ikke forslagene som hensiktsmessige eller realistiske å gjennomføre for ledende ansatte i selskaper med statlig eierskap. Selskapene er svært forskjellige, og det vil gripe langt inn i styrenes ansvarsområde om forslagsstillernes forslag skulle vedtas.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet og Senterpartiet ser det som viktig at vi legger til rette for å videreføre den norske samfunnsmodellen med et godt sosialt sikkerhetsnett, relativt små lønnsforskjeller og et omfattende samarbeid mellom partene i arbeidslivet. Dette gir det beste grunnlaget for utviklingen av rammebetingelsene for arbeidsmarkedet og sysselsatte, og gir bedriftene fleksibilitet som gjør omstilling mulig.

Disse medlemmer ser det som viktig å føre en politikk som bidrar til at vi ikke får en uønsket lederlønsutvikling, der forskjellene mellom ledende ansatte og resten av arbeidsstyrken øker. Disse medlemmer viser til at lønsutviklingen blant ledende ansatte i statlig eide selskaper er et område staten som eier kan og ønsker å påvirke. Dersom man forventer moderasjon fra vanlige lønsmottakere, er det helt nødvendig at den samme ansvarligheten gjelder for alle ansatte. Manglende moderasjon fra ledende ansatte er ødeleggende for mulighetene til ansvarlighet for andre grupper.

Disse medlemmer støtter intensjonen i forslaget om å begrense lederlønningene, og ser det som viktig at det arbeidet som ble initiert av regjeringen Stoltenberg med å sikre moderasjon i lederlønningene i selskaper der staten er eier, videreføres. Disse medlemmer har merket seg at regjeringen varsler at den nå gjennomgår gjeldende retningslinjer for lederlønn. Disse medlemmer ber om at regjeringens forslag til nye retningslinjer for lederlønn legges fram for Stortinget til behandling.

Komiteens medlemmer fra Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Venstre viser til sine respektive fraksjoners merknader om lederlønninger i Innst. 140 S (2014–2015) Meld. St. 27 (2013–2014) Et mangfoldig og verdiskapende eierskap.

Komiteen viser for øvrig til statsrådets brev til komiteen og til Eierskapsmeldingen – Meld. St. 27 (2013–2014) Et mangfoldig og verdiskapende eierskap – der regjeringen varsler at den nå arbeider med

å gjennomgå disse retningslinjene og at Stortinget vil bli varslet på egnet måte når arbeidet er slutført.

Komiteen foreslår at forslaget vedlegges protokollen.

Uttalelser fra kommunal- og forvaltningskomiteen

Komiteens utkast til innstilling ble 14. januar 2015 oversendt kommunal- og forvaltningskomiteen til uttalelse. Kommunal- og forvaltningskomiteen uttaler følgende i brev av 27. januar 2015:

«Kommunal- og forvaltningskomiteen viser til at utkast til innstilling i saken fra næringskomiteen er forelagt kommunal- og forvaltningskomiteen for uttalelse. Næringskomiteen sendte representantforslaget til Nærings- og fiskeridepartementet for vurdering. Departementet avgrenset sitt svar til sitt ansvarsområde, noe som også gjenspeiles i utkastet til innstilling fra næringskomiteen. Komiteen oversendte derfor representantforslaget til Kommunal- og moderniseringsdepartementet for å få uttalelse på tilhørende fagfelt. Kommunal- og moderniseringsdepartementet besvarte henvendelsen i brev datert 16. januar 2015.

Komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Venstre viser til sine respektive partiers merknader i innstillingsutkastet fra næringskomiteen.

Komiteens medlemmer fra Høyre og Fremskrittspartiet er opptatt av at lønninger i det statlige tariffområdet holdes innen forsvarlige rammer. Samtidig er mange statlige virksomheter av stor betydning for Norge, og disse medlemmer er derfor opptatt av at staten skal kunne rekruttere og beholde gode ledere.

Disse medlemmer viser til at staten i hovedsak rekrutterer i et arbeidsmarked som er felles med resten av arbeidslivet. Disse medlemmer mener det er viktig at staten kan rekruttere og beholde gode ledere i den konkurransen. I den forbindelse mener disse medlemmer at det er en prinsipiell forskjell mellom politiske tillitsverv og stillinger i det ordinære arbeidslivet.

Disse medlemmer viser til at mange statlige toppledere har alternative ansettelsesmuligheter i privat sektor. Et generelt tak tilsvarende statsministerens godtgjørelse, vil svekke muligheten for flere av virksomhetene til å kunne rekruttere og beholde de beste lederkandidatene fra de respektive delene av arbeidsmarkedet.

Disse medlemmer vil også vise til at regjeringen har endret lederlønnssystemet med virkning fra 1. januar 2015. Det reviderte systemet gir etter disse medlemmers vurdering bedre muligheter for overordnet styring, og legger til rette for at lønsutviklingen for ledere utvikler seg i rimelig samsvar med den øvrige lønsutviklingen i statlig sektor og innenfor de rammene som frontfaget setter.

Komiteens medlem fra Sosialistisk Venstreparti peker på at de økonomiske forskjellene øker både i Norge og resten av verden. Dette gjelder særlig forskjeller i formue, men også lønn er en viktig del av dette bildet. Offentlig sektors oppgave er å frambringe grunnleggende og viktige velferdstjenester for

innbyggerne i Norge. Dette krever gode ledere og gode ansatte. Det må alltid foretas vanskelige avveininger over hvor og hvordan ressursene skal brukes. En effektiv utnyttelse av knappe ressurser er ikke avhengig av ledere alene. Alle ansatte i offentlig sektor må jobbe for at velferdstjenestene utvikles og leveres på en effektiv og god måte. Urimelige lønnsforskjeller i offentlig sektor vil kunne svekke den laginnsatsen som er nødvendig i årene som kommer. Videre vil veldig høye lederlønninger kunne skape et inntrykk av at offentlige midler, betalt av fellesskapet gjennom skatter og avgifter, i for stor grad går til å lønne ledere og i for liten grad til å levere gode tjenester.

Dette medlem viser til at dette også er et spørsmål om demokrati og ansattes mulighet til å påvirke sin egen arbeidshverdag. Jo mer offentlig sektor preges av konserntankegang, med høyt betalte ledere som tar beslutninger langt borte fra der arbeidet utføres, jo mindre makt over egen hverdag vil ansatte oppleve at de har. En oppbygging av et ledersjikt med lønninger mange ganger det ansatte flest har, vil være som gift for den felles innsatsen som kreves i årene som kommer.

Dette medlem peker derfor på at økende lederlønninger i offentlig forvaltning vil kunne skape større avstand mellom ledere og ansatte. Gode ledere kommer ikke nødvendigvis fra utsiden og har høye forventninger til lønnsnivå. Gode ledere er ofte dem som selv har lang erfaring med de arbeidsoppgavene som skal utføres. Det er rimelig at en leder, med høyt arbeidspress og mye ansvar, får kompensert dette økonomisk. Det ville likevel vært fullt mulig å få til innenfor politiske rammer hvor en setter rimelige begrensninger.

Dette medlem er svært kritisk til at regjeringspartiene ser ut til å tro at «de beste» alltid er de som krever de høyeste lønningene. For at et moderne høykompetent samfunn skal fungere er man avhengige av at hundretusener av dyktige, kloke og kunnskapsrike mennesker bemanner privat og offentlig sektor, og at de gjør en hundre prosent innsats hver dag. Hvis alle disse menneskene skal motiveres til å gjøre jobben til en vanlig anstendig lønn som det er mulig for samfunn og bedrifter å betale, så kan man ikke ha ledere som lever i en egen økonomisk verden for seg og som mener at de er mye mer verdt enn alle andre. Mange ansatte er minst like utdannede, skolerte og intelligente som lederne. Og hvis lederne skal lykkes er de helt avhengige av nettopp slike. Skyhøye lederlønninger gir et signal til vanlige ansatte også i offentlig sektor om at de er mye mindre verdt og om at det er lederne som er avgjørende. Det slår beina vekk under det som kan sikre kvalitet, lojalitet og stå på vilje hos de tusener av arbeidstakere og mellomledere som samfunnet så inderlig trenger.

Dette medlem understreker at en slik leder- og lederlønnspolicy rett og slett ikke er bærekraftig, verken for bedrifts- eller samfunnsregnskapet.

Dette medlem viser til at Representantforslag 96 S (2013–2014) fra representantene Audun Lysbakken og Snorre Serigstad består av to forslag. Det første forslaget er å etablere et regelverk for maksimale tak for lederlønninger og andre ytelser i stats-eide selskap, statsforetak og offentlig forvaltning. Denne delen av representantforslaget tar ikke stilling til hvor høyt taket skal settes, men er et forslag om å etablere et prinsipp hvor det settes begrensninger på lederlønninger og andre ytelser. Dette medlem er overrasket over at ikke flere partier ser nytten i å diskutere mer kraftfulle grep for å få bukt med for høye lederlønninger. Årlig debatteres lederlønninger i staten og statlige selskap, og årlig forsikres folk om at det skal tas grep. Resultatene har vært nedslående. Et tak på lederlønninger i offentlig forvaltning er den eneste måten å gå frem om en mener alvor med at innslaget av høye lederlønninger skal begrenses. Dette medlem viser til at det i representantforslaget understrekes at inngåtte avtaler skal overholdes.

Det andre forslaget skisserer et nivå på et lederlønnstak, hvor statsministerens samlede godtgjørelser fungerer som en rettesnor. Dette er et naturlig sammenligningsgrunnlag også for ledere i offentlig forvaltning. Dette medlem viser til representantforslaget hvor det er redegjort for at et slikt tak vil tilsvare over to millioner kroner hvis en ser lønn og andre ytelser under ett.

Dette medlem peker på at det selvsagt kunne vært mulig å diskutere andre modeller for tak på lederlønninger, for eksempel knyttet opp mot det generelle lønnsnivået for ansatte i offentlig sektor. Dette medlem merker seg likevel at en ikke ønsker å debattere øvre grenser på lederlønninger i det hele tatt, noe som tyder på at det likevel ikke er selve utformingen som er det største politiske hinderet for et virkningsfullt tiltak mot for høye lederlønninger.

Dette medlem vil derfor fremme forslag i tråd med representantforslaget under behandlingen i Stortinget.»

Komiteens tilråding

Komiteens tilråding fremmes av en samlet komité.

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til representantforslaget og rå Stortinget til å gjøre slikt:

vedtak:

Dokument 8:96 (2013–2014) – representantforslag fra stortingsrepresentantene Audun Lysbakken og Snorre Serigstad Valen om tak på lederlønninger – vedlegges protokollen.

Oslo, i næringskomiteen, 29. januar 2015

Geir Pollestad

leder

Gunnar Gundersen

ordfører



**DET KONGELIGE
NÆRINGS- OG FISKERIDEPARTEMENT**

Næringsministeren

Stortinget
Næringskomiteen
0026 Oslo

Deres ref MH/fg

Vår ref 14/8455

Dato 29.10.2014

Representantforslag nr. 8:96 S (2013-2014)

Representantene Audun Lysbakken og Snorre Serigstad Valen ber i representantforslag nr. 8:96 S (2013-2014) om at regjeringen fremmer forslag om maksimale tak for lederlønninger og andre ytelser i statseide selskap, statsforetak og offentlig forvaltning. Representantene ber videre om at regjeringen fremmer forslag om at taket på godtgjørelse, eventuelle tillegg og pensjon ikke skal være på et høyere nivå enn de ordningene som til enhver tid gjelder for statsministeren.

Jeg vil innledningsvis påpeke at forslaget til representantene Lysbakken og Valen gjelder også ledende ansatte i offentlig forvaltning som er en meget omfattende gruppe. Jeg vil her ta utgangspunkt i det som hører inn under Nærings- og fiskeridepartementets ansvarsområde, som er selskaper med statlig eierskap.

Regjeringen er opptatt av godtgjørelse til ledende ansatte i selskaper med statlig eierskap. Lønnsutviklingen generelt for ledere bør ikke bidra til å svekke Norges konkurransekraft. Lønnsutviklingen for ledende ansatte i selskaper med statlig eierskap har også en rolle i en slik bredere sammenheng. Dette er noe representantene Lysbakken og Valen også er inne på i forslaget. Jeg anser imidlertid ikke forslaget til representantene som et hensiktsmessig tiltak for å påvirke godtgjørelse til ledende ansatte i selskaper med statlig eierskap.

Staten har siden 2001 hatt retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte i selskaper med statlig eierskap, sist revidert med virkning fra 2011. Retningslinjene har til hensikt å formidle hvilke forhold staten vil legge vekt på i sin stemmegivning når styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte behandles på selskapenes generalforsamlinger eller foretaksmøter og skal bidra til å ivareta statens aksjonærverdier. Retningslinjene er veiledende for selskapenes styre ved fastsettelse av prinsipper for godtgjørelse til ledende ansatte og ved inngåelse av konkrete avtaler.

I Eierskapsmeldingen, *Meld. St. 27 (2013-2014) Et mangfoldig og verdiskapende eierskap*, gir regjeringen uttrykk for at den vil holde fast ved hovedprinsippene i statens holdning til

lederlønn i statens retningslinjer. Det innebærer at fastsettelse av godtgjørelse til daglig leder skal være styrets ansvar og at lederlønningene skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende. Det skal legges vekt på moderasjon. Disse hovedprinsippene har det vært bred politisk enighet om i Stortinget. Samtidig har regjeringen varslet at den nå arbeider med å gjennomgå disse retningslinjene og vil orientere Stortinget på egnet måte når arbeidet er slutført.

Jeg vil understreke at prinsippet om at det er styrets ansvar å fastsette godtgjørelsen til daglig leder også er lovfestet i aksjeloven og allmennaksjeloven. Det er i henhold til disse lovene daglig leder som fastsetter godtgjørelsen til øvrige ledende ansatte. Et forslag som innebærer at staten på generalforsamling instruerer styret og selskapets ledelse om å innføre et tak for godtgjørelse til ledende ansatte tilsvarende statsministerens godtgjørelse, vil frata styret og daglig leder nødvendig myndighet til å utøve sitt ansvar slik det er definert i loven. Dette ville være uheldig og også bryte med statens egne prinsipper for god eierstyring. Jeg oppfatter at det er en bred politisk enighet om at det statlige eierskapet skal utøves på en profesjonell og forutsigbar måte, i samsvar med selskapsrettslige prinsipper og i tråd med allment aksepterte prinsipper for eierstyring og selskapsledelse (*corporate governance*). Dette er av betydning for offentlighetens og investorers tillit til norske selskaper og til det norske kapitalmarkedet. Forslaget vil etter min vurdering føre til at statens eierskapsutøvelse vil være i strid med disse prinsippene.

Hva som regnes som et konkurransedyktig, men ikke lønnsledende, godtgjørelsesnivå vil variere fra selskap til selskap. Selskapene som omfattes av retningslinjene er svært ulike, både når det gjelder størrelse, bransje, virksomhetsområde og grad av internasjonalisering. Et tak tilsvarende statsministerens godtgjørelse som ikke tar hensyn til selskaps- og markedsspesifikke forhold, vil kunne svekke selskapenes evne til å tiltrekke seg og beholde de mest egnede lederkandidatene. Det kan ha betydelige konsekvenser spesielt for de større selskapene hvor et slikt tak vil være en kraftig begrensning sammenlignet med selskaper de konkurrer med.

Jeg vil avslutningsvis minne om at det sentrale hensynet i statens forretningsmessige eierskap (selskaper i kategori 1-3) er høyest mulig avkastning over tid på investert kapital. I selskaper med sektorpolitiske mål (selskaper i kategori 4), skal målene for statens eierskap oppnås mest mulig effektivt. For at staten som eier skal kunne nå disse målene, mener jeg at det er avgjørende at selskapene også i fremtiden skal kunne tiltrekke seg og beholde de beste lederkandidatene – og at godtgjørelsen fastsettes innenfor de rammene som settes av retningslinjene for lederlønn, og innenfor rolledelingen som følger av selskapslovgivningen og allment aksepterte prinsipper for eierstyring og selskapsledelse.

Med hilsen

Monica Mæland



**DET KONGELIGE KOMMUNAL-
OG MODERNISERINGSDEPARTEMENT**

Statsråden

Stortinget
Kommunal- og forvaltningskomiteen
0026 Oslo

Deres ref
mbra/kms 15.01.2015

Vår ref
15/316-2

Dato
16.01.2015

Representantforslag 8:96 S (2013 - 2014)

Representantene Audun Lysbakken og Snorre Serigstad Valen ber i representantforslag 8:96 S (2013 – 2014) om at regjeringen fremmer forslag om maksimale tak for lederlønninger og andre ytelser i statseide selskap, statsforetak og offentlig forvaltning. Representantene ber videre om at regjeringen fremmer forslag om at taket på godtgjørelse, eventuelle tillegg og pensjon, ikke skal være på et høyere nivå enn de ordningene som til en hver tid gjelder for statsministeren.

Jeg vil innledningsvis påpeke at forslaget fra representantene Audun Lysbakken og Snorre Serigstad Valen også retter seg mot ledende ansatte i offentlig forvaltning. Offentlig forvaltning er en omfattende gruppe og inkluderer også virksomheter utenfor det statlige tariffområdet, herunder kommunal forvaltning og Spekterområdet. I mitt svar tar jeg utgangspunkt i Kommunal- og moderniseringsdepartementets ansvarsområde, som er ansatte i det statlige tariffområdet. Det statlige tariffområdet omfatter i hovedsak alle departementene med underliggende virksomheter, men for eksempel ikke helseforetakene eller statlige selskaper. Per 1. mars 2014 var det 152 500 ansatte i det statlige tariffområdet.

Regjeringen er opptatt av at lønninger i det statlige tariffområdet holdes innen forsvarlige rammer.

Det er viktig at staten kan rekruttere og beholde gode ledere, men det er samtidig store forskjeller mellom, og ulike forutsetninger for, de statlige virksomhetene. Noen av de største er Forsvaret, NAV, Universitet og høyskolesektoren og Politi og lensmannsetaten. I andre enden av skalaen finnes det virksomheter med så få som fra en til tre/fire ansatte (Arbeidsretten, Riksmekler og noen nemnder). Departementene,

direktorater og tilsyn rekrutterer i hovedsak i et arbeidsmarked som er felles med resten av arbeidslivet. Andre statlige virksomheter krever spesiell utdanning eller egen etatsutdanning, for eksempel innen politi, toll og forsvar.

I vurderingen av representantforslaget er det også nødvendig å se på i hvilken grad det er prinsipielle forskjeller mellom politiske tillitsverv og stillinger i det ordinære arbeidslivet.

Et stort antall ledere i staten får sine lønnsvilkår fastsatt med grunnlag i hovedtariffavtalen i staten (HTA). HTA er gjenstand for årlige forhandlinger om lønnsjusteringer mv med hovedsammenslutningene. Samtidig må det være rom for individuell og lokal differensiering for den enkelte statlige virksomhet, jf den store bredden i typer virksomheter og rekrutteringsgrunnlag som det er vist til ovenfor.

Ca 280 statlige toppledere får sin lønn fastsatt administrativt i kontrakt. Også for denne gruppen er det stor variasjon mht hvilken del av arbeidsmarkedet lederne rekrutteres fra. Mange har alternative ansettelsesmuligheter i privat sektor. Mange av institusjonene er samfunnskritiske institusjoner. Det er derfor behov for et fleksibelt regelverk som sikrer at man kan rekruttere og beholde gode ledere i staten. Et generelt tak tilsvarende statsministerens godtgjørelse, vil svekke muligheten for flere av virksomhetene til å kunne rekruttere og beholde de beste lederkandidatene fra de respektive delene av arbeidsmarkedet.

Det er behov for et fleksibelt regelverk. Samtidig er det viktig at dette systemet for lønnsfastsettelse i kontrakt gir muligheter for overordnet politisk styring. Dette er bakgrunnen for at regjeringen har endret lederlønnssystemet med virkning fra 01.01.2015. Det reviderte systemet gir etter min vurdering bedre muligheter for overordnet styring, bl.a. for å sikre at lønnsutviklingen for ledere utvikler seg i rimelig samsvar med den øvrige lønnsutviklingen i statlig sektor og innenfor de rammene som frontfaget setter.

Med hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jan Tore Sanner', written in a cursive style.

Jan Tore Sanner

