



DET KONGELIGE KOMMUNAL-  
OG MODERNISERINGSDEPARTEMENT

*Kommunal- og moderniseringsministeren*

Stortingets kommunal- og forvaltningskomite  
0026 OSLO

Deres ref  
2019/4886

Vår ref  
20/184-2

Dato  
12. februar 2020

**Dokument 8:31 S (2019-2020) Representantforslag fra  
stortingsrepresentantene Trygve Slagsvold Vedum, Sigbjørn Gjelsvik og  
Geir Pollestad om lønnsmoderasjon for høytlønte ledere i staten**

Jeg viser til nevnte representantforslag som Stortingets kommunal- og forvaltningskomite har sendt tidligere kommunal- og moderniseringsminister Monica Mæland for vurdering.

Representantforslaget er formulert slik:

" Stortinget ber regjeringen innføre et lønnstak for ledere i staten på 15 G, og lønnsfrys for nåværende ledere med lønninger over dette nivået".

Jeg minner om at det allerede er et øverste lønnstak i statens lederlønnssystem på 2 millioner kroner. Dette taket er ikke justert siden 2015.

Representantforslaget viser til ledere på egne kontrakter i staten og ansatte i det statlige tariffområdet. Det statlige tariffområdet omfatter departementene med underliggende etater, samt Riksrevisjonen og Stortingets ombudsmann for forvaltningen, EOS-sekretariatet, Stortingets ombudsmann for forsvaret og Nasjonal institusjon for menneskerettigheter.

Det statlige tariffområdet omfatter om lag 200 virksomheter. De statlige virksomhetene varierer i størrelse, dvs. antall ansatte, og med hensyn til organisering og lokalisering. De minste virksomhetene har bare noen få ansatte, mens de store virksomhetene med flere tusen ansatte, er organisert i en rekke ulike interne driftsenheter og kan være lokalisert over hele landet. Som eksempler på de siste kan nevnes NAV, Forsvaret, Vegvesenet, Politiet og Skatteetaten. Utenriksdepartementet har i tillegg store deler av sin virksomhet fordelt og lokalisert på svært ulike lokasjoner i utlandet, mange i krevende områder når det gjelder sikkerhet og infrastruktur.

Virksomhetenes samfunnsoppdrag spenner over et svært bredt spekter innenfor forskjellige fagområder og segmenter av arbeidsmarkedet. Utdannings- og forskningsinstitusjoner, kriminalomsorgen, statlige tilsyn og barne- og ungdomsforvaltningen, er eksempler på den store spredningen i samfunnsoppdragene. Dette mangfoldet tilsier at det vil være ulike rammer og premisser knyttet til lederrekrutteringen i de ulike segmentene av arbeidsmarkedet.

Jeg legger vekt på at staten skal kunne rekruttere, utvikle og beholde gode ledere som kan bidra til å realisere de statlige virksomhetenes viktige samfunnsoppdrag. Staten må være i stand til å kunne rekruttere og beholde dyktige ledere og fagspesialister for å kunne ivareta viktige samfunnsfunksjoner. Det medfører at staten må ha fleksibilitet til å kunne tilby konkurransedyktig lønn, også i de deler av arbeidsmarkedet hvor lønnsnivået er høyt.

Lønn for ledere fastsettes i rekrutteringsprosesser hvor en ønsker å tiltrekke egnede lederkandidater, ofte med en særskilt kompetanse. De rekrutteres ikke sjeldent i konkurranse med arbeidsmarkedet utenfor staten. Etter en samlet vurdering er det derfor ikke hensiktsmessig å innføre et lønnstak på 15 G for ledere i staten.

Staten må kunne tilby konkurransedyktige betingelser, men skal ikke være lønnsledende. Lønnsutviklingen blant statens ledere skal være rimelig og over tid på linje med lønnsutviklingen i arbeidslivet for øvrig. Dette er fulgt opp gjennom gjennom presisering i retningslinjene for lederlønn i staten og i årlige brev til departementene. Oppfølgingen har gitt resultater. For 2018 viser for eksempel tall fra Det tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene, en lønnsøkning på 2,1 % for statlige toppledere. Til sammenligning var økningen 2,8 % i gjennomsnitt for de største forhandlingsområdene. For industriarbeidere var økningen også 2,8 %, en tiendedels prosent høyere enn økningen for statsansatte.<sup>1</sup>

Statens lederlønnssystem legger opp til at den enkelte leder i systemet skal pålegges konkrete krav til resultater i stillingen. Oppfyllelsen av disse skal vurderes årlig av arbeidsgiver, med mulighet for lønnsforhøyelse ved gode leveranser, og lønnsnedgang dersom resultatene uteblir. Muligheten for å tilby etterlønn og retrettstillinger er også strammet inn i retningslinjene, som ble revidert i 2015.

|

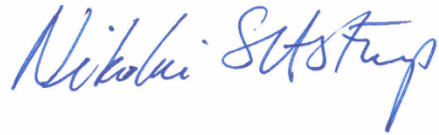
Mange av de 67 lederne som oppgis å ha en lønn tilsvarende 15 G eller høyere, er aktuelle kandidater også for andre høyt betalte stillinger. For at statlige virksomheter skal kunne tiltrekke seg og beholde de beste lederkandidatene, vil det ikke være hensiktsmessig å begrense handlingsrommet med et konkret tak på lønnsnivå på 15 G, og lønnsfrys for de med lønninger over dette nivået.

---

<sup>1</sup> NOU 2019: 6 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2019

Når det gjelder pensjon, er lederne i staten – som andre statsansatte - underlagt et tak tilsvarende 12 ganger folketrygdens grunnbeløp (G). 66 % av 12 G ved full opptjening utgjør pr. dato kr. 790 875,- (eventuelle effekter av samordningen er da ikke inkludert).

Med hilsen

A handwritten signature in blue ink that reads "Nikolai Astrup". The signature is written in a cursive style with a long, sweeping tail on the letter 'p'.

Nikolai Astrup