

Dokument nr. 8:94

(2001-2002)

Forslag fra stortingsrepresentantene Øystein Hedstrøm, Per Sandberg, Lodve Solholm og Øyvind Vaksdal om å utarbeide retningslinjer for ansettelsesvilkår for personer i ledelsen i selskaper med statlig medeierskap

Til Stortinget

Bakgrunn

Den senere tids offentlige debatt om grådige bedriftsledere som sikrer seg gullkantede lønnstillegg, etterløns- og pensjonsavtaler, gir etter forslagsstillerne mening svært negative signaler for den generelle lønnsdannelsen i samfunnet. Det som kan kalles en ukultur i næringslivet, undergraver både samfunnsmoral og forståelsen for moderasjon ved lønnsoppgjørene. Tall gjengitt i Dagbladet 26. februar 2002 viser at topplederne i Norges største bedrifter har hatt nesten fire ganger så høy lønnsøkning som sine ansatte de siste ti årene. Landets lønnstakere har siden 1991 plussset på lønnene med tilnærmet 50 pst., mens gjennomsnittsökningen for topplederstillingene er 180 pst. Den desiderte lønnsvinneren er avtropsende konsernsjef Tormod Hermansen i Telenor ASA. Selskapet som har en statlig eierandel på 77,68 pst. har gitt Hermansen en lønnsøkning som gjør at lønnen i tidsperioden er fire og en halv gang så høy som ved tiltredelsen i 1991. I oversikten er ikke eventuelle bonuser og opsjonsprogrammer tatt med.

Forslagsstillerne viser til at lederlønninger var tema på Regjeringens kontaktmøte med partene i arbeidslivet 1. mars 2002. Fra regjeringshold ble det uttrykt bekymring for at grådige ledere kan gjøre lønnsoppgjøret vanskeligere. Ifølge NTB uttalte statsminister Kjell Magne Bondevik følgende:

«Selv om disse er i fåtall blant landets næringslivsledere, så er det undergravende og et veldig uheldig signal overfor arbeidstakerne foran et viktig og spennende oppgjør.»

Forslagsstillerne sier seg enige i disse uttalelsene. For høye lederlønninger og fallskjermer gir uheldige signaler for lønnsoppgjøret. Det er imidlertid lite som kan gjøres politisk for å stoppe denne utviklingen i private virksomheter annet enn å komme med anbefalinger og henstillinger. Man kan imidlertid forvente at styret i et aksjeselskap setter seg selv i et svært dårlig lys dersom det forvalter aksjonærenes verdier på

en for selskapet ufordelaktig måte. Styrer som opptrer ufornuftig og uansvarlig gjennom å gi for høye lønnstillegg, samt gullkantede etterløns- og pensjonsavtaler, kan stilles til ansvar og skiftes ut.

Forslagsstillerne mener det stiller seg annerledes i selskaper med statlig medeierskap. I denne typen selskaper er det ønskelig å utarbeide visse retningslinjer for ansettelsesvilkår. Fordi det norske folk i realiteten har medbestemmelse, bør eierskapet forvaltes på en for eierne fordelaktig måte. Dette har ikke alltid vært tilfelle. Forslagsstillerne viser i den forbindelse til det tidligere Statoilstyrets mangelfulle kompetanse i forbindelse med lederløns- og fallskjermtavtaler overfor tidligere konsernsjef i selskapet, Harald Norvik. Det at Norvik i ettertid frasa seg deler av avtalen, fritar ikke styret for ansvaret for det som skjedde.

Forslagsstillerne har forståelse for at selskaper med statlig medeierskap må ha gode arbeids- og lønnsvilkår for å tiltrekke seg de beste lederne i konkurranse med andre selskaper. Likevel er det viktig at myndighetene påser at eierskapet forvaltes uten å være lønnsdrivende. Regelverket bør fungere slik at det kan være en rettesnor for andre selskaper og ikke vanskeliggjøre lønnsoppgjøret. I henhold til ovennevnte argumentasjon mener forslagsstillerne det er hensiktsmessig å utarbeide retningslinjer for ansettelsesvilkår for personer i ledelsen i selskaper med statlig medeierskap. Det bør vurderes å sette et øvre tak for etterlønn. Slike retningslinjer praktiseres i en del andre land, blant annet i Sverige.

Forslag

På denne bakgrunn fremmes følgende

f o r s l a g :

Stortinget ber Regjeringen utarbeide retningslinjer for ansettelsesvilkår for personer i ledelsen i selskaper med statlig medeierskap.

14. mars 2002