

Enskild motion

Motion till riksdagen 2017/18:3056

av Carl Schlyter m.fl. (MP)

Högsta lönekvot för företag och lönetak för statligt anställda

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att statsministerns lön blir lönetak för statens anställda och anställda i statligt ägda bolag och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa lönekvotstak och tillkännager detta för regeringen.

Motivering

Statliga verksamheter syftar till att generera mesta möjliga samhällsnytta till lägsta möjliga kostnad, med full respekt för sociala villkor och miljön. Det är därför naturligt att undvika slöseri i organisationen och stoppa att pengar används på ett sätt som underminerar målen med verksamheten.

Den ekonomiska ojämlikheten ökar snabbt i Sverige. Ett litet fåtal äger allt mer och skillnaderna i inkomst ökar. LO har följt löneutvecklingen för VD:ar för börsbolag, generaldirektörer och partiledare och jämfört med en industriarbetarlön sedan 1950. Löneskillnaderna sjönk länge, men under åttiotalet vände utvecklingen. I början av det decenniet tjänade den lilla ekonomiska eliten nio gånger mer än en industriarbetare. Sedan har skillnaderna accelererat. 2008 var skillnaden som störst, om kapitalinkomster räknas med. Efter finanskrisen minskade skillnaderna men 2013 var de nästan lika stora igen. De verkställande direktörerna för de 50 största börsbolagen i Sverige tjänar, enligt LO, nu i genomsnitt 50 gånger mer än en industriarbetare. LO jämför löner innan skatt, men även efter beskattning är skillnaderna mycket stora. Dessutom blir det allt fler som lever under mer eller mindre osäkra förhållanden med betydligt sämre ekonomiska villkor än industriarbetare.

I den uppmärksammade boken Jämlikhetsanden undersöker epidemiologerna Richard Wilkinson och Kate Pickett omfattande statistik över hälsa och sociala förhållanden från 21 rika länder. De finner, enkelt uttryckt, att mer jämlika samhällen

nästan alltid är bättre att leva i än mer ojämlika. Detta gäller inte bara de fattigare grupperna i respektive samhälle, utan även de rikare.

Den ökande ojämlikheten riskerar att slita sönder vårt samhälle. Vad gäller skillnad i lön skulle principen att definiera ett tak för hur stor skillnaden mellan den som tjänar mest och minst ska få vara i en organisation eller ett samhälle, kunna vara intressant.

I Mondragonkooperativen i Baskien, där fler än 80 000 personer arbetar, är skillnaderna 1:3, 1:5 eller i några fall så mycket som 1:9.

Under femtio-, sextio- och sjuttio-talet sjönk löneskillnaderna. Men under åttiotalet händer något. Ersättningsarna för börsbolagens chefer började öka mycket snabbare jämfört med till exempel ledande politiker och högre tjänstemän. Och sedan dess har skillnaderna accelererat än mer.

I början av 80-talet tjänade den ekonomiska eliten nio gånger mer än en industriarbetare. Sedan dess har den skillnaden ökat kraftigt och inkluderar man kapitalinkomster var skillnaden som störst 2008, samma år som finanskrisen bröt ut.

I och med fallande aktiekurser sjönk även kapitalinkomsterna och därmed inkomstskillnaderna. Men så fort börserna började stiga igen växte också inkomstgapet.

Och under inkomståret 2013, som är det senaste offentliga taxeringsåret, hade skillnaden växt till nästan samma nivå som 2008. Det vill säga att den genomsnittlige börs-vd:n i LO:s undersökning tjänar lika mycket som 50 industriarbetare.

Det är en både praktisk och moralisk fråga att minska löneskillnaderna. För att hålla samman ett samhälle och inte falla sönder i ett särhåll krävs även åtgärder för att demokratisera ägandet.

Ekonomisk ojämlikhet är förödande för ett samhälle på många sätt. I sin bok Jämlikhetsanden undersöker Richard Wilkinson och Kate Pickett ett antal OECD-länder. De finner att såväl rika som fattiga riskerar att drabbas hårdare av ett antal olika sociala och medicinska problem.

Förmögenhet får allt större betydelse för den ekonomiska ojämlikheten. I Sverige har nu Ginikoefficienten för nettoförmögenheter landat på skyhöga 0,95. Även skillnader i inkomst har ökat. Ett sätt att stävja denna farliga trend är att minska löneskillnader.

Även experter på bolagsstyrning som t ex Peter Drucker har i t ex Wall Street Journal uttalat sig kring maximala lönekvoter: Ruth Kanfer och Philip Ackerman och även Kanfer och Edwin Locke har visat i studier att bonussystem för företagsledningar ofta är kontraproduktiva. Bonusar fungerar för repetitiva uppgifter men inte för kreativa, problemlösande uppgifter. Även de som själva får bonusar undrar ibland varför. John Cryan VD Deutsche Bank har sagt: "Har ingen aning om varför jag erbjuds ett kontrakt med bonus i, för jag lovar dig, jag kommer inte arbeta hårdare eller mindre hårt någon dag, under något år, bara för att någon betalar mig mer."

2010 föreslog David Cameron 20:1 lönekvot för UK public service anställda. Cameron beställde Hutton Review of Fair Pay.¹ Den kom till slutsatsen att statligt drivna verksamheter åtminstone borde studera och förklara de lönekvoter de har.

Spaniens Mondragon kooperativ anställer nästan 84 000 i 256 och har max 6:1 lönekvot. Det har visat sig stärka företagskulturen och anses göra företagen mer effektiva.

Fram till rätt nyligen hade Whole Foods Market en lönekvot på 8:1². När de nu växt till att bli ett företag med miljardomsättning har man bevarat principen men höjt kvoten till 19:1.

¹ http://www.hm-treasury.gov.uk/indreview_willhutton_keyelements.htm

SEMCO SA har en lönekvot på 10:1 och anställer över 3 000. De har ett decentraliserat styrelsesätt och ser det som en bra företagskultur.

Företag kan oberoende av reglering komma fram till att lönekvottak kan vara bra för anställda, imagen, arbetsmoralen eller effektiviteten men även stater kan göra det.

USA:s Dodd-Frank "Wall Street Reform and Consumer Protection Act" (2010) är den första lag där som kräver att ledningen ska redovisa sina löner samt även medianlönen för de anställda. Lobbying från US Chamber of Commerce har dock kraftigt försenat implementeringen så vi kan ännu inte analysera effekterna då US Securities Exchange Commission ännu inte lyckats få igång regelverket.

Statens anställda och dess bolag

Man kan med fog säga att det mest ansvarstygda uppdraget i statens tjänst är att vara statsminister, även om statschefen och talmannen på formella grunder står högre. Det har aldrig varit en brist på kandidater till statsministerposten och det har aldrig varit någon som tackat nej på grund av lönen.

Det finns många andra statliga uppdrag som är mycket viktiga som generaldirektörer och höga positioner i statligt ägda bolag. De högst betalda generaldirektörerna ligger i dagsläget precis under statsministerns. Vattenfalls VD däremot hade en inkomst på 14 miljoner kronor och SAS VD samlade på sig 8 miljoner kronor. För Akademiska hus ligger lönen på runt 3,5 mkr och för LKAB ligger lönerna på runt 5 Mkr.

Är höga löner nödvändiga för att locka starka direktörer? Längre har det funnits en skola som säger att ju mer en direktör har egna intressen i företagets framgång, desto mer motiverad är hen för att det ska gå bra. Samtidigt har det funnits en annan skola som har hävdats att den typen av motiv leder till kortsiktiga lösningar och felaktiga incitament för bolagens långsiktiga värdeutveckling. En mycket stor studie³ av 1 500 bolag under mer än ett decennium har dock visat att hög ersättning generellt ger sämre företag. De med högst lön som dessutom under lång tid fått högre lön än vad resultaten jämfört med branschens genomsnitt motiverat var allra sämst med 22 % sämre resultat än genomsnittet. Överdriven självbild och minskad förmåga att anpassa sig och se problem med tidigare beslut verkade delvis ligga bakom. De 10 % med högst lön låg i genomsnitt 8–10 % under medel. Även om det i unika fall kan finnas finansvärldens motsvarigheter till sportens storstjärnor är de unika undantag och i normalfallet får man inte vad man betalar för i högsta löneklassen.

Vattenfalls VD tjänade 1997 2,4 Mkr. Det är en sjättedel jämfört med nuvarande VD. Samtidigt har arbetares nominella löneutveckling under samma tid varit drygt 50 %. Har bolaget då fått valuta för pengarna, kan den extremt snabbt ökande klyftan motiveras av andra skäl? Svaret är ett rungande nej.

Om prestationsbaserade eller höga löner inte är effektiva för bolag vars syfte är att generera vinst är det än mindre lämpligt för statligt styrda verksamheter. Dessutom att ens kräva finansiellt motiverade mål kan leda till en "laglig" manipulation av siffrorna som skadar företagen, risken för detta ökar om ersättningen är kopplad till finansiella resultat. Enligt en studie som undersökt de 750 största företagen under lång tid av Todd Milbourn & Dorothy R. Moog.

² <http://blogs.hbr.org/hbr/how-to-fix-executive-pay/2009/06/why-high-ceo-pay-is-bad-business.html>.

³ http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1572085.

Då en viktig uppgift för riksdagen är att se till att vi hushållar med statens resurser både i budgeten och de statligt ägda bolagen borde vi se till att lönerna inte är omotiverat höga för våra topp tjänstemän. De människor som inte kan tänka sig att arbeta för Sveriges, planetens, miljöns och folkets bästa för mindre än 160 000 per månad är nog i grunden ändå inte lämpliga att leda statens verksamhet.

Det är därför rimligt att en begränsningsregel införs där statsministerns lön blir tak för alla offentligt anställda samt för de som arbetar i statligt ägda bolag. Utöver detta bör vi tillsätta en utredning som utreder möjligheterna att förena möjligheterna till lönekvotstak med den svenska modellen. I den mån parterna inte kan enas om en lönekvot kan statliga styrmedel användas. Tänkbara lösningar är att beskatta företag extra om de överstiger en viss kvot. Det är en rimlig beskattning då ökade klyftor kostar samhället pengar i ökad otrygghet och minskad effektivitet.

Carl Schlyter (MP)

Annika Lillemets (MP)

Valter Mutz (MP)