

## Motion till riksdagen 2006/07:Fi205

av Ulla Andersson m.fl. (v)

# Lön och avgångsvederlag

## Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om lönetak i statlig tjänst.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en övergripande kartläggning och förändring av avgångsvederlag.

## Motivering

Inkomst- och förmögenhetsklyftorna i det svenska samhället har ökat. Orsakerna är komplexa och sammanhänger med samhälleliga maktförhållanden. Att den offentliga sektorn – dit resursfördelningen sker med demokratiska beslut och där behov snarare än marknadsmakt får styra – slutade sin expansionstrend i slutet av 1980-talet, är en viktig förklaring till de större klyftorna. De högst avlönade grupperna i samhället, verkställande direktörer och verksamchefer, har också fått de största lönelyften under de senaste åren.

De strukturella förskjutningarna manifesteras dock konkret på olika sätt, och kan också påverkas konkret. En tydlig åtgärd är att uppmärksamma och göra något åt fantasilöner för chefer och ledande befattningshavare i både privat och offentlig sektor.

Dessa ersättningar upplevs många gånger med rätta som stötande. Det är lätt att se det som att en liten elit av chefer inom och utom den offentliga sektorn ges – eller i praktiken: ger varandra – ökade löneförmåner år efter år samtidigt som löneutvecklingen för andra grupper släpar efter. Då blir det också svårt att hålla samman ett samhälle, och efterlysa förtroende för dess institutioner, speciellt i tider med svåra ekonomiska problem. Problemen med de höga ersättningarna har inte med enskildas privatmoral att göra, och målet med vår problematisering är inte heller att ifrågasätta enskildas duglighet – detta är en fråga om systemfel som behöver rättas till.

## Fel! Okänt namn på

Inom näringslivet är man noga med att omgärda diskussionen om de höga lönerna med ord som kompetens och ansvar. Såväl lönenivåer som sättet att resonera om dem spiller också över till den offentliga förvaltningen. Denna argumentation ter sig märklig om man tittar på den faktiska löneutvecklingen. Det kan inte rimligen vara så att de höga chefernas kompetens och ansvarsnivå mångfaldigats under de senaste decennierna, medan många andra yrkesgrupper stått stilla.

Under valrörelsen har inte minst företrädare för den nuvarande regeringen kritiserat det man kallat för maktmissbruk, och antytt att det kan finnas problem med tjänster och gentjänster för personer inom ledande ställningar inom den offentliga sfären. Ett sätt att minska risken för sådana situationer är att begränsa lönerna för statliga chefspositioner, så att lönen inte blir så starkt överskuggande i bedömningen av deras åtråvärdhet. Rimligen bör alltså en sådan hushållning med offentliga medel välkomnas.

Staten bör generellt som arbetsgivare vara pådrivande i att skapa rimliga lönevillkor, genom att föra en lönepolitik som skapar legitimitet för viktiga verksamheter och ett bra samhällsklimat.

Vänsterpartiet menar att staten som arbetsgivare skall ha statsministerns lön som tak vid lönesättning av ledande befattningshavare. Detta bör vara statens position inför löneförhandlingar om olika chefsjobb. Statsministern är högste chef inom det statliga området, och har det största ansvaret. Detta lönetak borde också kunna fungera som moralisk norm för kommuner, landsting och privata företag. Ett lönetak bör införas för arbete i statens tjänst. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Inte minst under valrörelsen 2006 har det förts en intensiv debatt om arbetsmarknaden och dess funktionssätt. Den tillträdande regeringen har betonat vikten av att det ska "löna sig att arbeta", samtidigt som man ifrågasatt ersättningarna från a-kassan, då dessa påstås minska incitamentet att vara med på arbetsmarknaden. Bortsett från en djupt problematisk glidning i språket, där löntagarnas gemensamt inbetalade försäkringar mot inkomstbortfall vid arbetslöshet dömts ut som "bidrag", bör incitamentresonemanget rimligen kunna appliceras på de höga chefslönerna och på de trygghetsvillkor som knappast uppmuntrar till ansvarstagande, utan snarare placerar höga ämbetsmän i en säregen position med stora förmåner och mjuka fall, inte sällan "uppåt".

Osäkerheten i toppchefers trygghet är starkt överdriven. Det är inte vanligt att chefer behöver två eller fler årslöner för sitt uppehälle. Risken är snarare att överdådiga avgångsvederlag gör att vissa toppchefer görs ekonomiskt oberoende för återstoden av sitt arbetsliv. De blir så pass förmögna att de i praktiken inte behöver arbeta mer för sitt levebröd. Detta överbeskyddande skapar oansvarighet bland personer i ledande ställning. Avgångsvederlag skall vara en rimlig omställningsersättning, inte en garanterad hög levnadsstandard livet ut.

Det behövs en förändring av villkoren. Ett sätt är att knyta an till lagen om anställningstrygghet, där lön skall betalas ut under tre, sex eller tolv månader beroende på anställningstidens längd och den anställdes ålder. Ett annat är att efterlikna riksdagsledamöternas villkor där man garanteras 80 % av inkom-

**Fel! Okänt namn på**

ten under ett år efter en mandatperiod i riksdagen, och där inkomsten är avräkningsbar mot andra inkomster. En del har gjorts för att strama upp ”fall-skärmarna”, men staten kan som arbetsgivare ha en målsättning att gå vidare.

Regeringen bör låta göra en övergripande kartläggning och förändring av avgångsvederlag inom statlig tjänst. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stockholm den 20 oktober 2006

*Ulla Andersson (v)*

*Marie Engström (v)*

*Jacob Johnson (v)*

*Egon Frid (v)*

*Wiwi-Anne Johansson (v)*

*Peter Pedersen (v)*