

Topplønninger og skattereformer

Både topplønninger og skattereformer er i vinden - hver for seg. Men koblingen mellom dem er kanskje enda mer interessant.

Til og med i liberale England blir det opprør med økende lederlønninger. Aksjonærer klarte nylig å begrense lønns pakken til den nye direktøren i British Gas (BG), Helge Lund, men verdien er fortsatt nesten en milliard over fem år. Lederlønningene er enda større i USA enn her. Direktørene tjente 20 ganger mer enn arbeiderne i 1965. Nå tjener de 300 ganger mer.

Hvorfor er lederlønningene så mye høyere i USA? Hvorfor vokser de også her? Burde vi gjøre noe med det?

For å forstå lønninger må vi forstå prismekanismer. En pris sørger for at tilbud og etterspørsel klareres i markedet. Dersom det er flere selgere (av arbeidskraft) enn kjøpere (bedrifter som ansetter) vil prisen presses ned. Prisen vil da til slutt reflektere selgerens krav og kostnad ved å gi slipp på sin fritid. For ledere må en i tillegg kompensere for tapt nattesøvn, medietrykk, og tyngden av risiko og ansvar. Når innsats er viktig kan bonusordninger gi motivasjon og kompensasjon for overtidarbeid og intensitet. Dette er de klassiske og mest brukte argumentene når en forsvarer høye lederlønninger.

Men dersom det er flere kjøpere enn selgere i markedet blir det annerledes. Da er det selgeren som representerer det knappe godet. Knappheten er at det er svært få ledere som har samme erfaring som Helge Lund. Det er flere bedrifter som ønsker seg en direktør med toppleder erfaring enn det er slike kandidater å ta av. Ved knapphet byr bedriftene opp prisen, eller lønnen, helt til den reflekterer konkurrentens betalingsvillighet. Denne betalingsvilligheten kan bli langt høyere enn det som ville vært nødvendig ut fra kompensasjonshensynet.

Betalingsvilligheten kan også være langt større enn den samfunnsøkonomiske nytten. For en bedrift kan det være ekstra viktig at superlederen ikke går til konkurrenten. Når BG kapret Helge Lund ble han samtidig tapt for Statoil.

Betalingsvilligheten for en



Knappheten er at det er svært få ledere som har samme erfaring som Helge Lund. Det er flere bedrifter som ønsker seg en direktør med toppleder erfaring enn det er slike kandidater å ta av. Foto: Aleksander Nordahl



Lederlønninger avgjøres av konkurrentenes betalingsvillighet, og blir høyere enn det som er nødvendig for å motivere til innsats. Høy skatt røkter dermed lite ved effektiviteten

Fredagskronikken Bård Harstad



litt bedre leder kan være enorm. Små marginer og konkurransefordeler kan skifte store markedsandeler. Viktigheten av å være en smule bedre enn konkurrentene er spesielt stor når markedet har mange konsumenter som lett kan gå fra en leverandør til en annen. Dette forklarer hvorfor betalingsvilligheten for en dyktig leder er større i store markeder med mobile konsumenter, som i USA. Argumentet forklarer også hvorfor lederlønningene har økt voldsomt etter som markedene har blitt større og konsumentene mer informerte.

Jeg har selv publisert forskning som viser at økende konkurranse motiverer bedrifter til å ansette risikabelt for å maksimere sjansen for å bli markedsleder. Risikovilligheten gjør det optimalt for bedriften å sentralisere og overføre mer makt til de antatt beste. Det blir også profitabelt med stadig yngre ledere og hyppigere avgang for de middelmådige.

Behovene for å motivere og kompensere er viktig for hvordan lønninger burde settes. Men i

markedet for superledere er det først og fremst betalingsvilligheten til konkurrerende bedrifter som avgjør hva man ender opp med å betale. Større markeder og mer informerte konsumenter forklarer hvorfor lederlønningene har tatt av i forhold til andre lønninger, og at de langt overgår det som er nødvendig for å gi kompensasjon og incentiver.

Hva er så konsekvensene av dette?

En konsekvens er at det er ineffektivt med lønnstak. Behovet for å kapre den beste lederen vil gjøre at en isteden tilbyr frynsegoder med lavere verdi relativt til kostnaden. Om også dette forbyr så vil ikke bedriften som har størst behov kunne tiltrekke seg kandidaten.

På den andre siden kan skattetrykket økes. Lederlønninger avgjøres av konkurrentenes betalingsvillighet, og blir høyere enn det som er nødvendig for å motivere til innsats. Høy skatt røkter dermed lite ved effektiviteten. Selv med svært høye skattesatser vil direktørene fortsatt være tilstrekkelig motiverte og kompenserte for tid og innsats, og

de vil uansett bli hyret av de som trenger dem mest.

Dette er gode nyheter for de som deler Thomas Pikettys bekymring for at ulikhetene vokser, men som samtidig frykter at skatt på formue reduserer sparing.

Og selvsagt er dette gode nyheter for skatteutvalget til Hans Henrik Scheel. Forslaget om lavere selskapskatt øker behovet for å finne andre skatteinntekter.

Rett nok er også arbeidskraft mobil. En høyere toppskatt ville ikke hindret Helge Lund fra å reise til England, så lenge de har lavere skatt der. Men valg av land påvirkes av mye annet. Lund pekte selv på eventyrlysten. De som er igjen viser til marka. Ledere er mindre flyktige enn investorenes kapital, og tåler derfor høyere skatter.

Bård Harstad, professor ved Økonomisk institutt, Universitetet i Oslo

Se flere innlegg
Side 36-38



Fredagskronikken



Alexander Cappelen



Bård Harstad



Ola Kvaløy



Katrine Løken



Simen Markussen



Mari Rege



Karen Helene Ulltveit-Moe

Debattansvarlig: Sverre Strandhagen Telefon: 22 00 13 93 Epost: debatt@dn.no Telefaks: 22 00 11 10

Hovedinnlegg/kronikk: Maks 4500 tegn inklusive mellomrom Underinnlegg/replik: Maks 1500 tegn (ca. 250 ord) Legg ved portrettfoto.

Alt stoff som leveres til Dagens Næringsliv, må produseres i henhold til Vær varsom-plakaten. Dagens Næringsliv betinger seg retten til å lagre og utgi alt stoff i avisen i elektronisk form, også gjennom samarbeidspartnere. Redaksjonen forbeholder seg retten til å forkorte innsendte manuskripter. Debattinnlegg honoreres ikke.