



BESKÆFTIGELSE 23. juni 2019

Lønfesten i erhvervslivet stikker af fra fællesskabet

Lønnen for den gennemsnitlige topchef i store virksomheder er vokset dobbelt så hurtigt som lønnen for den menige medarbejder siden slutningen af 1990'erne. Det bør være i erhvervslivets egen interesse at skrue ned for lønfesten, inden folk får nok, og staten melder sig med regulering.

Kontakt

Konsulent

Sarah Steinitz

📞 33 55 77 10

Direktør

Lars Andersen

📞 40 25 18 34

✉️ la@ae.dk

DEBATINDLÆG

Skrevet af

Lars Andersen

Direktør

Sune Caspersen

Chefanalytiker

Vi har set flere eksempler på, at topcheferes lønninger i store danske virksomheder har nået nye rekorder. I Carlsberg får topchefen en årsløn på over 50 mio. kr., i Novo Nordisk godt 40 mio. kr., og senest er Nets' ledelse blevet stillet 7 mia. kr. i udsigt via et aktieprogram – alene topchefen vil kunne høste knap 2 mia. kr. - hvis de europæiske satsninger lykkes.

Topchefens løn er et anliggende mellem den pågældende arbejdsgiver, typisk bestyrelsen, og topchefen selv. Men når lønningerne i landets store virksomheder udvikler sig så voldsomt, som de har gjort de seneste år, kommer det os alle sammen ved. For de skyhøje lønninger til en lille gruppe mennesker udfordrer sammenhængskraften og grundlæggende principper i vores samfundsmodel.

Danmark er et relativt lige land, hvor der traditionelt ikke har været længere mellem toplatet og den almindelige lønmodtager, end at de kunne støde på hinanden i togkupéen, i børnenes fodboldklub eller på skadestuen, hvor de kunne sidde side om side og vente på behandling.

” *Stigende sociale forskelle puster til ustabiliteten. Det er svært for den almindelige lønmodtager at forstå, hvorfor hun må nøjes med en beskeden lønudvikling og underfinansierede velfærdstilbud, når hun samtidig kan læse i avisen, at topcheferne i landets største virksomheder får udbetalt million- og milliardgevinster*

Når topdirektørerne får voldsomme lønstigninger, mens lønnen for almindeligt ansatte kun stiger svagt, vokser uligheden i vores samfund – og økonomisk ulighed kan meget let slå over i en social ulighed.

For de rigeste bliver det oplagt at bruge den højere indkomst på at tilegne sig fordele. Hvorfor være tvunget bagerst i køen til sundhedsbehandling; hvorfor bruge folkeskolen, eller hvorfor nøjes med en skrabt offentlig hjemmehjælp, hvis man kan købe sig til en lettere tilværelse? Der bliver større forskel på de muligheder, som de rigeste og dem i midten af indkomstskalaen har, når uligheden stiger. Og jo mere forskel, der bliver på befolkningen i et samfund, des sværere bliver det at se sig selv som ét fællesskab.

Stigende sociale forskelle puster til ustabiliteten. Vi har de senere år set protestbevægelser og politisk oprør både i Europa og USA, når almindelige mennesker føler sig hægtet af. Det er svært for den almindelige lønmodtager at forstå, hvorfor hun må nøjes med en beskeden lønudvikling og underfinansierede velfærdstilbud, når hun samtidig kan læse i avisen, at topcheferne i landets største virksomheder får udbetalt million- og milliardgevinster.

Kigger vi ud i verden, kan vi ligeledes se, at de mest lige samfund er nogle af de mest trygge, stabile og rige samfund. Det er ikke et tilfælde, at Danmark år efter år scorer højt på Verdensbankens Doing Business Indeks. Det er derfor grundlæggende i erhvervslivets interesse, at sammenhængskraften og fællesskabsforståelsen bevares. En vis lighed giver simpelthen mere politisk stabilitet.

Derfor har både erhvervskommentatorerne på landets store aviser og formanden for brancheforeningen for danske kapitalfonde udtrykt bekymring over den kurs, som Nets har lagt for dagen. Som chefredaktør på Børsen, Niels Lunde, skrev i avisens leder: *"Vi ønsker et samfund med sammenhængskraft, og hvor det private erhvervsliv har fælles værdier med resten af samfundet."*

” I 1997 var der i gennemsnit en faktor 5 til forskel på medarbejderens løn og topchefens løn i de store danske virksomheder. Tyve år senere er der i gennemsnit en faktor 10 til forskel

De skyhøje lønninger til enkeltpersoner i toppen af danske virksomheder bryder med forståelsen af, at virksomhedens succes ikke kun er et spørgsmål om en stærk chef på toppen. Også det omkringliggende samfund – og ikke mindst de medarbejdere, der hver dag skaber produktionen – er en stor del af en virksomheds succes.

Naturligvis står den øverste topchef med stort ansvar og yder en stor indsats. Derfor er det også rimeligt, at han eller hun belønnes derefter. Men som chefredaktøren på erhvervsmediet Finans formulerer det: *"Selv hvis vi renser for misundelseseffekter og almindelig forargelse, kommer vi ikke uden om, at en række virksomheders bestyrelser på finanskrisens bagkant har valgt at tilbyde ledergrupperne lønpakker, der langt overskrider grænsen for det anstødelige."*

En ny AE-analyse slog tidligere på ugen fast, at de hastigt voksende lønningerne på direktørgangen ikke kun gælder en håndfuld store virksomheder. Der er tale om en bredere tendens i dansk erhvervsliv. Lønnen for den gennemsnitlige topchef i de store virksomheder med over 200 ansatte er vokset dobbelt så hurtigt som lønnen for den menige medarbejder siden slutningen af 90'erne. I 1997 var der i gennemsnit en faktor 5 til forskel på medarbejderens løn og topchefens løn i de store danske virksomheder. Tyve år senere er der i gennemsnit en faktor 10 til forskel. Og over årene er der blevet flere virksomheder, hvor topchefen tjener både 20, 30 og 40 gange så meget som den menige medarbejder.

Erhvervslivet er nødt til at udvise en større grad af samfundssind, en smule ydmyghed og prioritere gennemsigtighed, hvis samfundskontrakten skal holdes intakt. Efter finanskrisen og de senere års hvidvask- og udbytteskandaler har de store virksomheder en opgave med at få genskabt tilliden i befolkningen. Nye rekordlønninger og incitamentsprogrammer vil ikke just hjælpe på den sag.

Mange af de store virksomheder har grebet verdensmålene i bestræbelsen på at vise samfundssind og samtidig tjene penge. Nu mangler vi bare, at de også husker verdensmål nr. 10 om ulighed – og ikke kun i CSR-strategien. Den lønfast, vi er vidne til i disse år, udfordrer sammenhængskraften og grundlæggende principper i vores erhvervsvenlige samfundsmodel – og så danner den grobund for en stigende ustabilitet i befolkningen. Derfor bør det også være i erhvervslivets interesse at skrue lidt ned for musikken, inden folk får nok – og inden staten melder sig med regulering og lægger en dæmper på festen.

Bragt i Politiken d. 23. juni 2019.