

Lilja Mósedóttir: Formaður viðskiptanefndar Alþingis
Sértækar leiðir til að jafna völd karla og kvenna í atvinnulífinu.

Einsleitni eigenda og stjórnenda íslenskra fyrirtækja einkenndi íslenskt atvinnulíf fyrir fjármálakreppuna. Hinir svokölluðu útrásarvíkingar voru fæddir um 1970 og birtust alþjóð sem jakkafataklæddir karlar. Talið er að þessi einsleitni hafi átt sinn þátt í hruni bankakerfisins og kallað hefur verið eftir aðgerðum sem tryggja fjölbreytni meðal forystufólks atvinnulífsins. Með fjölbreytni er átt við val á bæði körlum og konum með ólíkan bakgrunn til forystu til að tryggja að mismunandi skoðanir og gagnrýnin hugsun liggi til grundvallar ákvarðanatöku og stefnumótun í atvinnulífinu.

Norðurlöndin hafa náð lengra en flest önnur lönd hvað varðar að jafna hlut karla og kvenna í atvinnulífinu ef frá er talið hlutfall kvenna sem eiga og stjórna fyrirtækjum. Hlutfall kvenna í stjórnum fyrirtækja í einkageiranum á Norðurlöndunum er á bilinu 7-36%. Aðeins 15% allra einkafyrirtækja á Íslandi höfðu á árinu 2009 bæði kynin í stjórn. Þá hafa komið fram upplýsingar um að konum í stjórnum nýstofnaðra fyrirtækja hér á landi hafi fækkað eftir hrunið, þrátt fyrir væntingar um hið gagnstæða. Samkvæmt úttekt Hagstofu Íslands, **Konur og karlar í áhrifastöðum 2008**, kemur fram að um níu af hverjum tíu framkvæmdastjórum, stjórnarformönnum og stjórnarmönnum fyrirtækja með 50 starfsmenn eða fleiri séu karlar. Þar segir einnig að á tímabilinu 1999–2007 hafi kynjaskipting stjórnarmanna og stjórnarformanna nánast verið sú sama, 22% konur og 78% karlar. M.ö.o. tölulegar upplýsingar gefa vísbendingar um stöðnun og jafnvel afturför hvað varðar að jafnan hlut karla og kvenna í forystusveit íslensks atvinnulífs.

Í Noregi er í gildi kvóti sem mælir fyrir um hlutfall hvors kyns fyrir sig í stjórnum sem hlutfall af heildarfjölda stjórnarmanna og að ef stjórnarmenn eru **fleiri en fimm** skuli hlutur hvors kyns ekki vera minni en **40%**. Kvótinn hefur leitt til þess að Noregur stendur nú framur öðrum þjóðum er kemur að jafnræði kynjanna í stjórnum fyrirtækja. Þegar kynjakvótinn var innleiddur árið 2004 var hlutfall kvenna 9% í stjórnum fyrirtækja sem skráð voru í Kauphöllinni í Osló en hækkaði upp í 36% árið 2009. Til stendur að endurskoða lögin þannig að þau nái til meðalstórra og minni fyrirtækja, þar á meðal þeirra sem eru að hluta til í eigu sveitarfélaga. Talið er að kynjakvótinn nái til um 500 hlutafélaga. Þess má geta að mörg hlutafélög í Noregi áttu í erfiðleikum með að ná 40% hlutfalli kvenna á aðlögunartímanum en hann fól í sér að ná þurfti markinu í kosningum á tveimur aðalfundum.

Samkvæmt niðurstöðum rannsókna í Finnlandi og Danmörku skila félög sem hafa stjórnarmenn af báðum kynjum eða kvenkyns forstjóra meiri arðsemi en þau félög sem hafa einsleitir stjórnir. Fram kemur í nýlegri rannsókn á 101 fyrirtæki hér á landi að jákvætt marktækt samband sé milli þess að hafa bæði kynin í stjórn fyrirtækis og arðsemi eigin fjár og veikt en jákvætt samband sé við arðsemi heildareigna. Ástæður sem gefnar hafa verið fyrir meiri arðsemi fyrirtækja með konur í stjórn eru m.a. að aðeins þær allra hæfustu séu valdar í stjórnir fyrirtækja. Auk þess eru vísbendingar um að fjölbreyttur bakgrunnur stjórnarmanna leiði til betri ákvarðanatöku.

Með hliðsjón af framangreindu lagði viðskiptanefnd Alþingis til ákvæði um kynjakvóta þegar ræddar voru breytingar á lögum um hlutafélög og einkahlutafélög. Þess má geta að lagabreytingin var samþykkt á þessu ári af þingmönnum Samfylkingar, Vinstri hreyfingarinnar græns framboðs og Framsóknarflokksins.

Ákvæðið hljómar svo:

*Í stjórn hlutafélags skulu eiga sæti fæst þrír menn. Í stjórn hlutafélaga þar sem starfa fleiri en 50 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skal hvort kyn eiga fulltrúa í stjórn þegar stjórn er skipuð **þremur mönnum** og þegar stjórnarmenn eru fleiri en þrír í slíkum félögum skal tryggt að hlutfall hvors kyns sé ekki lægra en 40%. Sama gildir um kynjahlutföll meðal varamanna í slíkum félögum en hlutföllin í stjórn og varastjórn skulu þó í heild vera sem jöfnust.*

Kynjakvótinn mun ná til um 350 fyrirtækja, þar af 129 hlutafélaga (hf.) og 218 einkahlutafélaga (ehf.). Nauðsynlegt þótti að láta ákvæðið ná til einkahlutafélaga í ljósi reynslunnar í Noregi en þar nær ákvæðið ekki til einkahlutafélaga og er talið að slíkt félagaform hafi orðið algengara vegna kynjakvótans. Hvað einkahlutafélögin snertir er lagt til að þegar stjórnarmenn eru tveir eða þrír skuli hvort kyn eiga fulltrúa í stjórn en þegar stjórnarmenn eru fleiri en þrír skuli hlutfall hvors kyns ekki vera lægra en 40%. Árið 2008 tók sambærilegt ákvæði gildi fyrir stjórnir allra opinberra fyrirtækja, þ.e. án nokkurra stærðarmarkna hvað varðar fjölda stjórnarmanna og fjölda starfsmanna. Kynjakvótinn, sem nær til fyrirtækja í einkageiranum, er mun víðtækari hér á landi en í Noregi þar sem hann nær ekki aðeins til skráðra hlutafélaga heldur allra hlutafélaga og einkahlutafélaga með fleiri en 50 starfsmenn. Auk þess nær kvótinn yfir félög með færri stjórnarmenn, þ.e. þrjá eða fleiri stjórnarmenn á Ísland en fleiri en fimm en í Noregi.

Gert er ráð fyrir að ákvæði laganna sem lúta að kynjahlutföllum í stjórnnum öðlist ekki gildi fyrr en 1. september 2013. Félög sem ákvæðið nær til hafa því rúman tíma til aðlögunar eða fjóra aðalfundi. Þannig gefst atvinnulífinu færi á að leiðrétta sjálft það misræmi sem hefur verið án beinnar íhlutunar löggjafans. Einnig miðast gildistakan við samning Félags kvenna í atvinnurekstri, Samtaka atvinnulífsins og Viðskiptaráðs um að auka fjölbreytni í forystusveit atvinnulífsins, þannig að hlutur hvors kyns verði ekki undir 40% við lok ársins 2013.