

Styrekvotering

Innledning

I VG 22. februar 2002 lanserte daværende næringsminister Ansgar Gabrielsen fra Høyre et forslag om minimum 40 prosent kvinnerepresentasjon i ASA-styrene.¹ Dette utspillet kom overraskende på alle og var ikke forankret i regjeringen. Verken statsministeren eller Høyres partileder skal ha vært orientert på forhånd.² Den største motstanden mot forslaget fant man i utgangspunktet i Høyre, men etter hvert ble likevel Høyres stortingsgruppe overbevist om at forslaget burde gjennomføres.³ Loven om kvotering til ASA-styrene ble vedtatt av Stortinget i 2003. Alle partier unntatt Fremskrittspartiets stemte for.⁴ Loven skulle iverksettes fra 1.1.2006, med en overgangsperiode på to år. Dersom ASA-selskaper ikke fulgte den nye loven om minimum 40 prosent representasjon av hvert kjønn i styrene innen to år, ville de bli tvangsavviklet.⁵

Dette notatet har til hensikt å se på hvordan kvotering til ASA-styrer har fungert, samt redegjøre for pågående debatter og forslag om utvidelse av kvoteringsbestemmelsene. Dessuten vil intensjonene med kvoteringsloven bli gjennomgått, for å få frem hva man ønsket å oppnå, og hvordan argumentasjonen har endret seg frem til i dag.

Elleve år etter Gabrielsens VG-utspill om kvotering i ASA-styrer er det flere som tar til orde for å utvide kvoteringsloven til også å omfatte AS-styrer. Dessuten er spørsmål om kvotering som virkemiddel generelt stadig fremme i den offentlige debatten.⁶

FAKTABOKS 1

Allmennaksjeselskap (ASA)

Et allmennaksjeselskap er et aksjeselskap med begrenset ansvar for deltakerne. Organisasjonsformen allmennaksjeselskap er beregnet på selskaper som har mange aksjeeiere. Aksjer kan tegnes av eller selges til en ubestemt krets, «allmennheten». Et allmennaksjeselskap må ha aksjekapital på minimum 1 million kroner og et styre på minst tre medlemmer. Allmennaksjeselskap er pålagt å ha daglig leder. Det gjelder krav om kjønnsrepresentasjon av begge kjønn i styret. Styrerepresentanter omfatter styreleder, nestleder og styremedlemmer. Eiere i aksjeselskaper er personlige aksjonærer ved inngangen av året. En etablerer av et AS eller ASA er en aksjonær som enten er daglig leder eller styrerepresentant i foretaket, eller som har over en viss andel av aksjekapitalen.

FAKTABOKS 2

Aksjeselskap (AS)

Et aksjeselskap er et selskap hvor ingen av eierne har personlig ansvar for selskapets forpliktelser. Eierne i aksjeselskapet, aksjonærene, har i utgangspunktet bare mulighet til å tape aksjekapitalen. I aksjeselskap må stifterne skyte inn aksjekapital, og dette beløpet skal minimum være 100 000 kroner til sammen. Et aksjeselskap skal ha et styre og en daglig leder.

Kilde: Kilde: NHO (2012) Kvotering – Om bruk av kvotering – analyse og politikk

Kvoteringslovens mange hensikter

Har kvoteringen vært en suksess? Etter ti år med kvoteringslov i Norge er det ingen overraskelse at kravet til antall kvinner i ASA-styrer er oppfylt. Noe annet hadde vært merkelig, fordi loven gir adgang til sanksjoner, dersom ikke kravet på 40 prosent oppfylles.

Selskaper som ikke tilfredsstillter loven blir nektet registrert i Brønnøysundregistrene. Selskapslovgivningen inneholder også et system for håndheving av lovens regler. Dersom styrets sammensetning ikke fyller lovens krav, sender Brønnøysundregistrene selskapet til tingretten for tvangsoppløsning. Per i dag har ingen allmennaksjeselskaper blitt sendt til tvangsoppløsning.⁷

Som følge av loven er det altså blitt en større andel kvinner i ASA-styrene.⁸ Men dette er ikke nødvendigvis et godt mål på hvorvidt loven har vært vellykket. Har loven også ført til at bedriftene tar bedre strategiske valg og er mer innovative og lønnsomme, slik forkjemperne for loven argumenterte for? Eller har den ført til ineffektivitet og lavere kompetanse i styrene, slik motstanderne fryktet?

Bakgrunnen for innføringen av kvoteringsloven var et ønske om å øke kvinneandelen i styrene i ASA-selskaper. Tilhengerne av styrekvoteringen mente at kvoteringen ville føre til at begge kjønns kompetanse ble brukt, likestillingen ville øke, ledelsen av selskapene ville styrkes, og selskapenes konkurranseevne ville bedres. I odelstingsproposisjonen ble det blant annet hevdet: "I tillegg til de rent selskapsrettslige begrunnelsene for å endre aksjelovgivningen, vil Regjeringen peke på at endringen også vil innebære økt likestilling og demokrati. Det er gode grunner til å tro at forslaget vil bedre kvinners innflytelse og muligheter i næringslivet."⁹

De som gikk inn for loven, hadde mange forhåpninger til hva som skulle oppnås. I Ot.prp. nr. 97 (2002-2003) hevdet Bondevik II-regjeringen at "Økt mangfold i styrerommene, ... kan bidra til bedre strategiske valg, mer innovasjon, raskere omstillinger, og gjennom dette bedre lønnsomhet." Videre i forslaget hevdet regjeringen følgende: "Regler om kjønnsrepresentasjon vil bidra til at kvinners næringslivsrelevante kompetanse utnyttes bedre, noe som generelt vil styrke ledelsen i næringslivet."¹⁰

Kvoteringsforkjemperne argumenterte også med at den ønskede likestillingen ville ta lang tid uten pressmidler. Holdninger tar lang tid å endre, og de vil ikke endres uten kraftige virkemidler. Dessuten var og er tilhengerne av kvoteringsloven av den oppfatning at samfunnsmessige hensyn, som likestilling, skal ha forrang fremfor aksjonærenes styringsrett. 40 prosent kvinnelig styrerepresentasjon er betraktet som en av mange restriksjoner bedriftene må forholde seg til. På 1970-tallet fikk man gjennomslag for at styrene skulle ha ansattrepresentanter, og en slik representasjon er nedfelt i aksjeloven. Begrunnelsen var at medvirkning og innsyn fra bedriftens ansatte skulle ivaretas i de styrende organer for selskapene. Det er uenighet om hvorvidt kvinners representasjon i styrer har en like god begrunnelse som ansattes representasjon.

Det ble også antatt at kvinneandelen i styrene skulle ha en smitteeffekt, slik at også andelen kvinner i toppledelsen i næringslivet skulle øke.¹¹ I tillegg ble det hevdet at økt kvinnerepresentasjon i bedriftsstyrer vil inspirere jenter til å ta utdanningsvalg som styrer dem inn mot privat sektor.¹² Kvinnelige styrerepresentanter skulle fungere som forbilder for andre kvinner, og i tillegg bidra til at kvinner søkte seg til toppjobber i selskapene. Ambisjonene var store.

Det var også motstand mot innføringen av kvotering. Et av de viktigste motargumentene var at kvoteringsloven ville tvinge ASA-selskapene til å fire på kompetansekravet til styremedlemmene for å rekruttere en høy nok kvinneandel.¹³ Motstandere hevdet at valg til styreverv bør være basert på hvem som kan gjøre en best mulig jobb for selskapet, uavhengig av kjønn. Valg av styremedlemmer basert på kjønn ble ansett som uakseptabelt og diskriminerende, uansett om den som velges er mann eller kvinne. Som en følge av ønsket om å beholde

kompetanse i styrene, var det flere som fryktet at styrene ville utvides for å få inn flere kvinner, for dermed å unngå at man kaster ut kompetente menn. Et større styre ville igjen føre til mer ineffektivt styrearbeid.¹⁴

Et annet argument var at det ville bli noen få kvinner som fikk mange styreverv, noe som igjen ville redusere mangfoldet.¹⁵ Andre mente at det ville føre til et betydelig administrativt merarbeid, et paradoks, siden det var et mål at reglene for aksjeselskaper skulle forenkles.¹⁶

Andre begrunnet motstanden med at det var statlig innblanding i aksjonærdemokratiet og i aksjonærenes rett til fritt å velge hvem som skulle representere dem. Kompetanse og mangfold vil normalt være en fordel, men det skal være opp til aksjonærene selv å bestemme hvordan dette oppnås.

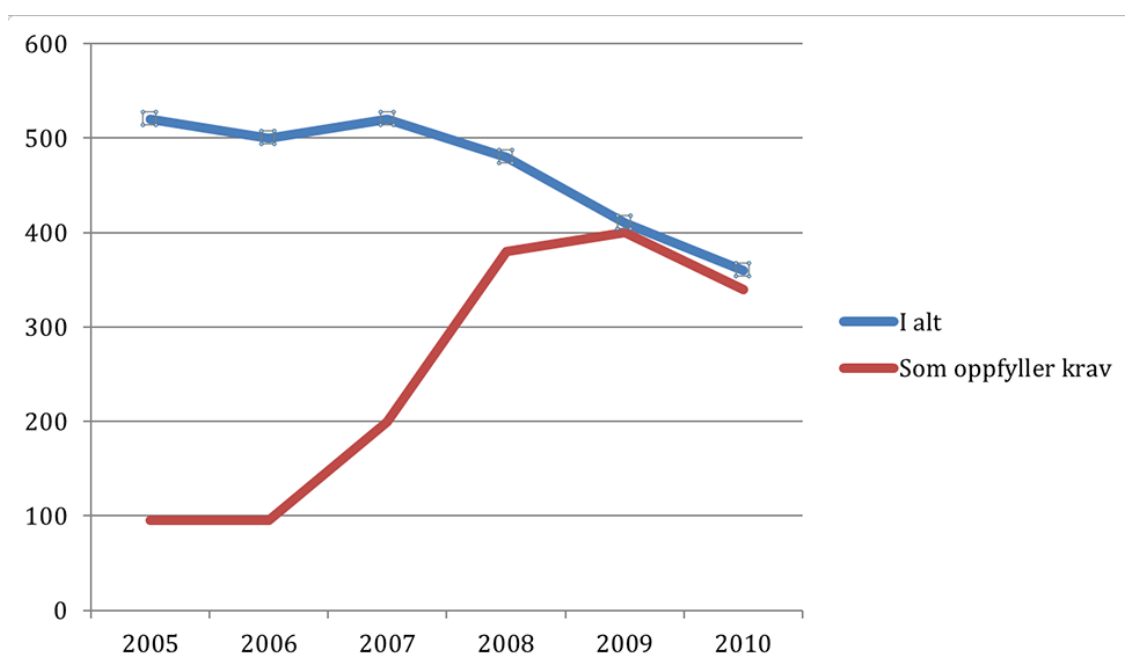
NHO pekte også på at en årsak til at det ikke er flere kvinner i topplederstillinger og i styrer i private bedrifter, er at kvinner i større grad enn menn velger utdanning og yrkeskarriere i offentlig sektor.¹⁷

Konsekvensene av dagens ASA-lovgivning

ASA-selskaper har fritt omsettelige aksjer, er i stor grad børsnoterte, og mange har staten inne på eiersiden.

Det stilles mange krav til selskaper som organiseres som ASA. Kun en promille av foretakene i Norge er organisert som ASA.¹⁸ Likevel er den økonomiske betydningen stor. I 2007 sto ASA-selskaper for 10 prosent av all omsetning og tre prosent av alle sysselsatte i Norge. Neste graf viser antall ASA i alt og antall ASA som oppfyller kravet om kjønnsrepresentasjon i styrene i perioden 1.7.2005 til 1.1.2010.¹⁹ Etter 2010 har andelen vært stabil på rundt 40 prosent.

ASA-selskaper totalt og andel som oppfyller styrerepresentasjonskrav 2005–2010



Kilde: SSB

SSB skriver om utviklingen at det per 1.1.2010 var så vidt 40 prosent kvinner i ASA-styrene. Ingen næring hadde over 41 prosent. Det betyr at lovkravene følges, men at de så langt ikke bidrar til en enda høyere kvinneandel. Videre har antallet kvinnelige styreledere i ASA økt fra tre prosent i 2003 til syv prosent i 2010.

FAKTABOKS 3

Andelen kvinnelige styrerepresentanter i AS er 17 prosent, og denne andelen har vært stabil i flere år. En av ti styreledere i AS er en kvinne, og slik har det vært nærmest uendret de siste årene. For AS har det ikke vært noen utvikling i andelen kvinnelige styrerepresentanter. Kravet for ASA om representasjon av begge kjønn i styrene ser ikke ut til å ha noen effekt på AS-ene eller lederposisjoner i AS og ASA.

73 prosent av aksjonærene, det vil si eierne, i AS og ASA er menn. Denne andelen har holdt seg stabil fra 2006-2008, og det er ingen forskjell i kjønnsfordelingen blant aksjonærene i disse to organisasjonsformene.

Kilde: <http://www.ssb.no/ssp/utg/201004/02/>

En konsekvens av dagens ASA-lovgivning er en reduksjon av antall ASA-er. En måte å unngå lovens krav om styrerepresentasjon for kvinner på, er å omgjøre ASA-selskaper til en annen selskapsform. Loven ble vedtatt i 2003, og i perioden fra 2003 til 2011 er antall ASA-selskaper kraftig redusert, fra 554 til 312 selskaper. Totalt var det i 2010 37 prosent færre ASA enn det var i 2001. Det er selvfølgelig også andre forklaringer på en slik reduksjon, blant annet kan finanskrisen og endringer i verdipapirhandelloven i 2007 ha spilt inn.

Forskere ved ISF har undersøkt årsakene til reduksjonen i antall ASA og foretatt en spørreundersøkelse blant daglig ledere og styreledere i de 124 selskapene som omregistrerte seg i 2007 og i første halvår i 2008. 31 prosent av de spurte svarer at kvoteringsloven var årsaken, og 12 selskaper peker konkret på at det var vanskelig å finne kvalifiserte kvinner.²⁰ Flere nevner uheldige konsekvenser av at styresammensetningen detaljreguleres. Det er et sterkt signal om at kvoteringsloven oppfattes som en utilbørlig inngripen i selskapenes styringsrett. En annen undersøkelse, i regi av BI, fant at over halvparten av alle ASA hadde skiftet selskapsform til AS i perioden 2002 til 2008.

Ytterligere en undersøkelse fra SSB viser:

49 av AS-ene som var aktive ved inngangen av 2010, hadde byttet organisasjonsform fra ASA i 2006 eller 2007, som var de to overgangsårene for å oppfylle kravet om kjønnsrepresentasjon. Spesielt 2007 var et rekordår med i alt 29 omdanninger. I 2008 og 2009 var det totalt fire. Endring av organisasjonsform må registreres i Foretaksregisteret, men det finnes ikke noe krav til foretaket om å begrunne omdanningsvedtaket.²¹

Den største undersøkelsen av konsekvensene av kvoteringsloven er gjennomført ved Institutt for samfunnsforskning (ISF).²² Funnene er oppsummert av forskning.no.²³ Undersøkelsen som ISF har gjort, viser at de fleste ASA-styremedlemmer ikke har merket så store forandringer etter at kvoteringsbestemmelsen i allmennaksjeloven ble innført: "Når man regner med dem som har svart "vet ikke", svarer åtte av ti menn og ni av ti kvinner at kvoteringsbestemmelsen ikke har ført til nevneverdig endring eller eventuelt til en forbedring."²⁴ De som svarer at det har vært forbedring, legger vekt på at kvinner i styrene fører til at flere perspektiver blir diskutert, og at det generelt blir flere diskusjoner. Videre mener én av ti menn at styrearbeidet har blitt tyngre som følge av økningen i antall diskusjoner. De som svarer negativt, trekker også frem mangel på kompetanse og innsikt hos de nye styremedlemmene.

ISF har også undersøkt om kvinner i styre er like kompetente som menn. Svarene fra spørreundersøkelsen viser at det er tilfelle, og at kvinnene blir oppfattet som kvalifiserte til styrevervet av de øvrige styremedlemmene.²⁵

En annen undersøkelse, foretatt av Øyvind Bøhren og Siv Staubo ved BI, viser det motsatte. Styrekvotering har gitt lavere styrekompetanse, overdreven styreavhengighet og utstrakt bedriftsflukt.²⁶

En rekke ulike forskningsprosjekter har forsøkt å svare på om kvoteringen har ført til at målsettingene fra 2003 ble oppnådd. Center for Corporate Diversity publiserte i 2009 en rapport som viste at andelen kvinnelige ledere hadde økt i selskaper (AS) som ikke hadde styrekvoteringsplikt.²⁷ Videre fant de at det i 2008 var nesten dobbelt så mange kvinnelige styreledere i de store AS-ene som i ASA-ene. Ifølge denne undersøkelsen var 10,8 prosent av styrelederne i AS kvinner, mens 5,7 prosent av styrelederne i ASA var kvinner. Det var også flere ASA-selskaper enn AS-selskaper som ikke har kvinner i det hele tatt i toppledelsen, henholdsvis 28,5 prosent og 27,6 prosent.²⁸

Styremedlemmenes uavhengighet er også undersøkt. Uavhengighet defineres som graden av avstand mellom styret og bedriftens ledelse. Den nevnte undersøkelsen fra BI (Bøhren og Staubo) fant at graden av uavhengighet hadde økt fra 46 prosent før til 67 prosent etter kvoteringsloven, særlig fordi andelen kvinner som er uavhengige er høy (84 prosent). BI-forskerne er ikke udelt positive til uavhengighet og påpeker at det kan gi mindre dybdekunnskap om selskapet, og dermed lavere rådgivingskompetanse og for stor vekt på kontroll.²⁹

To undersøkelser peker på at ASA-kvoteringen har ført til at flere kvinner får plass i styrer, og at nettverket deres øker. ISFs forsker Vibeke Heidenreich finner at mange menn fungerte som mentorer og døråpnere for kvinner da loven kom, og at det var en god drahjelp til å foreslå kvinner.³⁰ Sosiolog og førsteamanuensis ved Høgskolen i Vestfold, Trond Løyning, konkluderer med at loven har gitt kvinner tilgang til makt og posisjoner i nettverk.³¹

Videre har samfunnsdebattanter, media og politikere underveis vært hyppige brukere av såkalt *cherry picking*, hvor man bruker resultater som støtter sine egne antagelser. Dette gjelder spesielt ved bruk av utenlandske studier. Eksempelvis skriver New York Times om to internasjonale undersøkelser på følgende måte:

There is plentiful evidence from business consulting firms including McKinsey & Co., and from Catalyst, a non profit research group, that companies with gender-diverse management teams experience higher growth in their share prices, better-than-average operating profits, and outperform their rivals in terms of sales, return on investment capital and return on equity, according to the report. That research showed that women asked more questions and made fewer reckless decisions, proving that "women are not a cost, women are a benefit."³²

Andre utenlandske studier har også sterke konklusjoner: "Companies in which women are board members fare worse on the stock market."³³ Eller denne: "Having more women in the boardroom improves a company's governance but can actually have a negative effect on its bottom line."³⁴ En amerikansk studie skriver også dette om Norge: "Flere kvinner i styrer gir verdifall."³⁵

Norge er et internasjonalt forbilde. Flere land har sett på innføring av kvotering i Norge som en suksess. Derfor har EU og flere europeiske land lenge vurdert å innføre kvoteringsregler etter mal fra Norge.³⁶ 14.11.2012 vedtok EU-kommisjonen et forslag om kjønnskvalotering basert på blant annet den norske kvoteringsloven.

(...) The European Commission (...) proposed a gender quota for non-executive directors of companies that are listed on the stock markets in the 27 member states. The new regulations, if approved, would stipulate that women occupy 40 percent of the seats on the non-executive boards of Europe's roughly 5,000 publicly traded companies. In instances where candidates' professional qualifications were the same, women would also be given preference, should they be under-represented in that company. Companies that did not adhere to the rules could be sanctioned.³⁷

Noen land har gått lenger enn EUs anbefaling, blant annet har Frankrike vedtatt en kvoteringslov, tilsvarende den norske. Finland har ikke innført et lovkrav til kvinnelig styrerepresentasjon.³⁸ Finnene har et selvreguleringsystem. Rapporten om erfaringene fra Finland konkluderer med at selvregulering er bedre enn kvotering.³⁹ I Finland er kvinneandelen i 2012 på 22 prosent for alle børsnoterte selskaper. 28 prosent av de store selskapene har kvinnelige ledere. Dessuten peker rapporten på at Finland ikke har samme konsentrasjon av styreverv som Norge, såkalte "golden skirts". I Finland er det bare 20 kvinner som har to styreposisjoner og kun én som har tre. I Norge er konsentrasjonen mye høyere, og noen har opptil åtte styreverv i ASA-selskaper.

Utfordringer ved forskningen

Forskningen viser ofte sprikende og usikre resultater. Mange av studiene som ser på konsekvensene av loven, er bygget på korrelasjoner. Dermed kan de ikke nødvendigvis si noe om kausalitet, selv om de i for eksempel media brukes til det. Selv om det er flere kvinner i styret (A) og en bedrift gjør det bedre på børsen (B), betyr ikke det at A fører til B. Det kan likeså godt være en tredje faktor C som fører til B. Det er så å si umulig å isolere én faktor (kvinner i styret) fra andre faktorer som påvirker for eksempel lønnsomhet.

En annen utfordring er operasjonalisering av studiene, nettopp fordi det er vanskelig å påvise hva som er årsaken til en eventuell forbedring eller forverring. Det å måle kvaliteten på styrearbeid er krevende. Når man i tillegg skal måle effekten av enkelte styremedlemmers bidrag basert på kjønn, blir det en nærmest umulig oppgave.

Utfordringene for forskningen gjelder særlig andre målsettinger enn lik representasjon i styrene. Likestillingen måles gjerne ved en enkel telling, mens kvinnelig styrerepresentasjons innvirkning på forbedret lønnsomhet, bedre strategiske beslutninger eller høyere grad av innovasjon er svært vanskelig å måle.

I det opprinnelige lovforslaget ble det eksempelvis henvist til en undersøkelse som mente å finne en klar sammenheng mellom kvinner i styret og lønnsomhet:

En undersøkelse gjennomført ved BI (Kleveland 2000,7) skulle se nærmere på om størrelsen av styret i en bedrift hadde noen effekt på selskapets resultater ... Kvinners deltakelse i styrene inngikk i analysen, og de fant – ganske uventet – en klar positiv sammenheng mellom kvinners deltakelse og selskapets resultater. Sammenhengen ble sterkere jo flere kvinner som var medlemmer av styret... Det var altså en klar sammenheng mellom kvinnerepresentasjon og gode resultater for bedriften.⁴⁰

En annen internasjonal undersøkelse konkluderte med at kvinner i styrene svekker lønnsomheten i bedriftene.⁴¹ En studie av norske ASA-selskaper utført av forskerne Ahern og Dittmar ved Universitetet i Michigan viser at kvoteringen har ført til dårligere økonomi for børsnoterte ASA-selskaper, fordi de måtte gjøre store utskiftninger i styret på grunn av loven, sammenliknet med styret som ble lite berørt.

Et forskningsprosjekt ved ISF konkluderer med at kvinnelig styredeltakelse ikke har påvirket ASA-selskapenes lønnsomhet, verken i den ene eller andre retningen, etter at kvinner ble kvotert inn i styrene. Forskningsleder Pål Schøne ved ISF understreker at det er vanskelig å måle lønnsomhet knyttet til kvinner i styret. Han tilskriver forskjellen i studienes resultater til ulike utvalg, metoder og innfallsvinkler. Eksempelvis har Ahern og Dittmar brukt Oslo Børs der ISF har brukt Brønnøysundregisteret.⁴²

De samme vanskelighetene oppstår ved måling av innovasjon. En artikkel publisert av MAGMA, konkluderer med at kvinner kan ha en positiv effekt på bedrifters innovasjonsevne.⁴³ Likevel er det viktig å merke seg at dette i stor grad er en korrelasjonsstudie.

Argumentasjon for kvotering i AS-styrer og i toppledelsen i statlige bedrifter

Selv om forskningsresultatene for kvinnelig styrerepresentasjon spriker, er det kommet forslag om å utvide loven til også å gjelde AS-styrer og toppledelsen og styrer i statlige bedrifter. Tilhengere av ASA-kvoteringen hadde mange argumenter som ikke dreide seg om likere representasjon i styrene, men om positive effekter av mangfold i styrene, blant annet bedring av de økonomiske resultatene. I debatten om kvotering i AS-styrer er dette argumentet ikke brukt. Nå dreier argumentasjonen seg om den samfunnsmessige nytten av mer likestilling mellom kjønnene. Tidligere håpet man som nevnt på en smitteeffekt, hvor kvoteringsloven i ASA ville ha en positiv påvirkning på kvinneandelen i AS-styrene, men det har ikke skjedd. Derfor er det flere som nå argumenterer for kvotering eller ytterligere tiltak for å øke kvinneandelen i AS-styrene. Tidligere Nærings- og handelsminister i Stoltenberg II-regjeringen, Trond Giske (Ap), mener at 17 prosent kvinnelig styrerepresentasjon i landets rundt 200 000 AS-er er for dårlig. Derfor ønsker Giske å øke likestillingen også her. Tidligere statssekretær Rikke Lind i Nærings- og handelsdepartementet er på linje med Giske og mener at det må flere tiltak til for å "komme videre" i likestillingen.⁴⁴

I rapporten til BI, "Styremedaljens bakside", pekes det på at kvotering nå begrunnes med ønske om likestilling, ikke om bedre lønnsomhet. I januar (2012) sa eksempelvis daværende statssekretær Kirsti Bergstø i Barne- inkluderings- og likestillingsdepartementet at det ikke tas hensyn til forskning om kvoteringslovens bedriftsøkonomiske virkninger når det nå vurderes å la loven også gjelde for visse AS.⁴⁵ Bergstø henviser her til at kvotering kun skal gjelde visse AS. Hvor grensen skal trekkes, er ikke bestemt. SVs Audun Lysbakken sier i et intervju at det vil gjelde større aksjeselskaper, ikke småbedrifter og mindre familieselskaper. Hans målsetting er å få 40 prosent kvinnelig styrerepresentasjon i "styrer som har samfunnsmakt".⁴⁶ Det vil, ifølge Lysbakken, gi kvinner mer erfaring og bidra til at de også rekrutteres til ledende stillinger.

Utvidelse av kvoteringsbestemmelsene til å omfatte toppledere i statlige bedrifter har også vært foreslått. Nestleder i Ap, Helga Pedersen, har ingen tro på at kvinner er dårligere kvalifisert enn menn og mener at det i praksis er menn som kvoterer inn i topplederstillinger i dag. I første omgang vil Ap innføre en målsetting om 40 prosent kvinner i toppledelsen, både i staten og i de statlige selskapene. Følges ikke målet opp, vil det gå kvotering bli vurdert.

Begrunnelsene for å utvide kvoteringsbestemmelsene til å gjelde AS-styrer og statlige bedrifters toppledelse er nå tydelig. Argumentene dreier seg i mindre grad om lønnsomhet, mangfold og bedre beslutninger. Nå handler det om likestilling.

Vibeke Heidenreich ved ISF har oppsummert utfordringene og betenkelighetene ved å utvide kvoteringsbestemmelsene til å omfatte store AS (over 250 ansatte) i *Søkelys på arbeidslivet* nr. 4/2012. Hun argumenterer for at det ikke vil være mulig å omdanne selskaper, slik man kunne fra ASA til AS, men at det vil være mulig å splitte et AS slik at man kommer under grensen for 250 ansatte. Siden det var mange ASA som skiftet til AS da kvotering for ASA ble innført, er det sannsynlig at slik oppdeling vil forekomme. Da kan man beholde styret og ha det samme styret i flere AS. Dessuten peker hun på at styreverv i dag innehas av noen veletablerte kvinnelige styregrossister. Mangfoldet har ikke økt.

Dessuten vil AS-kvotering bety en stor inngripen i hvordan aksjonærer og valgkomité arbeider for å sette sammen styrer. AS har ikke "allmennaksjer" slik ASA har, de kan ha få eiere, være familieeide eller ha en eiersituasjon der ulike krav som ikke handler om kjønn er viktig å ta hensyn til.

Konklusjon

Elleve år etter at vi fikk en kvoteringslov for ASA-styrer, ser vi at kvoteringen isolert sett har virket. Styreandelen for kvinner er 40 prosent, akkurat slik loven krever. Men det er ikke flere kvinner i bedriftenes toppledelse,

vi kan ikke si noe om ASA-enes lønnsomhet som følge av kvinner i styrene, og heller ikke noe om bedre beslutninger eller økt innovasjon. Man kan konkludere med at de opprinnelige målene med kvoteringsloven altså enten ikke er nådd, eller alternativt at det er umulig å dokumentere om de er nådd eller ikke.

Dessuten har målene for styrekvotering gradvis endret seg. Det argumenteres ikke lenger med økt lønnsomhet, mer mangfold og bedre styrebeslutninger, nettopp fordi det ikke er mulig å dokumentere. I dag snakkes det mer direkte om likestilling, blant annet ved at det hevdes at kvotering vil åpne dører for kvinner, bidra til flere kvinnelige toppledere og føre til en smitteeffekt. Effekten av kvoteringen for likestillingen kan heller ikke dokumenteres, utover at kravet selvsagt har gitt flere kvinner i ASA-styrene. Det er umulig å si om den økte likestillingen vi ellers ser, skyldes styrekvotering eller helt andre forhold i samfunnet, som for eksempel at kvinner i større grad tar relevant utdanning eller at flere kvinner gradvis har fått erfaring og er aktuelle kandidater.

Det er derfor vanskelig å si at styrekvotering er veien å gå for å oppnå at flere kvinner blir toppledere eller påtar seg styreverv.

FORFATTER: Notatet er skrevet av Mathilde Fasting, idéhistoriker og siviløkonom i Civita.

mathilde@civita.no

Sluttnoter

- 1 <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/artikkel.php?artid=3024189>
- 2 <http://www.dn.no/forsiden/kommentarer/article505293.ece>
- 3 <http://www.dn.no/arkiv/article26570.ece>
- 4 <http://www.regjeringen.no/pages/38055324/PDFS/NOU201220120015000DDDPDFS.pdf>
- 5 http://www.nho.no/getfile.php/bilder/RootNY/filer_og_vedlegg1/Kvotering.pdf
- 6 08.03.2011 Næringsdepartementet: Kvotering bør utvides til flere selskaper
- 14.03.2011 Statssekretær Rikke Lind (AP) foreslår kvotering for AS
- 21.05.2011 Trond Giske (AP) og Audun Lysbakken (SV) varsler at regjeringen skal utrede et forslag om kvotering til AS-er over en viss størrelse.
- 05.03.2012 EU-topp Vivian Reding argumenter for styrekvotering i EU
- 11.6.2013 Inga Marte Thorkildsen (SV) vil bruke kvotering når det er nødvendig
- 13.6.2013 Fredrik Reinfeldt vil innføre kvoteringsregler etter norsk modell i Sverige
- 27.8.2013 Helga Pedersen (AP) varsler at 40 prosent av lederne i staten og i statseide selskaper skal være kvinner - om nødvendig etter kvotering.
- 7 <http://www.regjeringen.no/nb/dep/nhd/pressesenter/fakta-ark/fakta-ark-kjonnskvotering-i-styrer.html?id=641431>
- 8 <http://www.regjeringen.no/nb/dep/nhd/pressesenter/fakta-ark/fakta-ark-kjonnskvotering-i-styrer.html?id=641431>
- 9 <http://www.regjeringen.no/Rpub/OTP/20022003/097/PDFS/OTP200220030097000DDDPDFS.pdf>
- 10 <http://www.regjeringen.no/Rpub/OTP/20022003/097/PDFS/OTP200220030097000DDDPDFS.pdf>
- 11 <http://e24.no/naeringsliv/ser-flere-kvinner-paa-topp/3326669>
- 12 http://www.nho.no/getfile.php/bilder/RootNY/filer_og_vedlegg1/Kvotering.pdf
- 13 <http://kilden.forskningsradet.no/c16880/artikkel/vis.html?tid=80603>
- 14 <http://www.dn.no/forsiden/article671651.ece>
- 15 <http://www.samfunnsforskning.no/Aktuelt/Nyhetsarkiv/Kvotering-uten-virkning>
- 16 http://www.nho.no/getfile.php/bilder/RootNY/filer_og_vedlegg1/Kvotering.pdf
- 17 http://www.nho.no/getfile.php/bilder/RootNY/filer_og_vedlegg1/Kvotering.pdf
- 18 <http://www.ssb.no/ssp/utg/201004/02/>
- 19 <http://www.ssb.no/ssp/utg/201004/02/> og <http://statbank.ssb.no/statistikbanken/>
- 20 <http://www.aftenposten.no/okonomi/innland/Slik-unngas-kravet-om-kvinner-5348771.html>
- 21 <http://www.ssb.no/ssp/utg/201004/02/>
- 22 Vibeke Heidenreich og Aagoth Storvik, "Rekrutteringsmønstre, erfaringer og holdninger til styrearbeid blant ASA-selskapenes styreprerentanter", ISF-rapport nr. 11, 2010. Hentet fra www.samfunnsforskning.no/nor/content/download/28630/604069/file/R_2010_11_web.pdf

- 23 <http://www.forskning.no/artikler/2010/oktober/267893>
- 24 Heidenreich og Storvik, "Rekrutteringsmønstre, erfaringer og holdninger til styrearbeid blant ASA-selskapenes styre-representanter".
- 25 <http://kilden.forskningsradet.no/c16880/artikkel/vis.html?tid=80603>
- 26 <http://www.bi.no/bizreview/artikler/styremedaljens-bakside/>
- 27 Fra en Nordic 500-rapport av http://www.corporatediversity.no/nordic_index.html informasjon hentet fra <http://e24.no/naeringsliv/ser-flere-kvinner-paa-topp/3326669>
- 28 Fra en Nordic 500-rapport av http://www.corporatediversity.no/nordic_index.html informasjon hentet fra <http://e24.no/naeringsliv/ser-flere-kvinner-paa-topp/3326669>
- 29 <http://www.bi.no/bizreview/artikler/styremedaljens-bakside/>
- 30 <http://kilden.forskningsradet.no/c16880/artikkel/vis.html?tid=80603>
- 31 <http://kilden.forskningsradet.no/c16880/artikkel/vis.html?tid=80603>
- 32 <http://www.nytimes.com/2012/03/05/business/global/eu-considers-quotas-for-women-in-boardrooms.html?pagewanted=1&r=2>
- 33 http://articles.economictimes.indiatimes.com/2009-08-15/news/27657179_1_female-board-book-value-market-value
- 34 <http://www2.lse.ac.uk/newsAndMedia/news/archives/2009/08/womeninboardroom.aspx>
- 35 <http://e24.no/jobb/flere-kvinner-i-styrer-gir-verdifall/3537627>
- 36 <http://www.aftenposten.no/okonomi/EU-vil-innfore-kjonnskvotering-etter-norsk-modell-6776829.html>
- 37 <http://www.spiegel.de/international/europe/european-commission-moves-towards-approving-board-gender-quotas-a-867181.html>
- 38 En oversikt over andre lands kvoteringslovgivning finnes her: http://www.nho.no/getfile.php/bilder/RootNY/filer_og_vedlegg1/Kvotering.pdf
- 39 http://naisjohtajat.fi/files/2012/05/THE-GLASS-CEILING-IS-CRACKING_Self-regulation-Beats-Quotas_finncham.pdf
- 40 <http://www.regjeringen.no/Rpub/OTP/20022003/097/PDFS/OTP200220030097000DDDPDFS.pdf>
- 41 <http://avis.dn.no/artikler/avis/article1126.ece>
- 42 <http://kilden.forskningsradet.no/c16880/artikkel/vis.html?tid=80603>
- 43 <http://www.magma.no/?nid=198718>
- 44 <http://www.dagbladet.no/2011/03/08/nyheter/politikk/arbeidsliv/15723251/>
- 45 <http://www.bi.no/bizreview/artikler/styremedaljens-bakside/>
- 46 <http://e24.no/jobb/naa-vil-regjeringen-ha-kvinner-i-alle-styrer/20060520?>