

A 1804/tillväxt**Afgreiðsla** Norræna hagvaxtar- og þróunarnefndin

Nefndarálit norrænu hagvaxtar- og þróunarnefndarinnar um
þingmannatillögu um að tryggja margbreytileika í stjórnnum fyrirtækja og efla þannig hæfni innan þeirra

Tillaga

Norræna hagvaxtar- og þróunarnefndin leggur til að

Norðurlandaráð beini þeim tilmælum til ríkisstjórna Norðurlandanna

að þær kortleggi stöðuna í löndunum hvað varðar samkeppnisfærni og hagvöxt út frá fjölbreytni í stjórnnum fyrirtækja. Þörf er á staðreyndum til að öðlast áreiðanlega heildarmynd. Staðreyndir eru einnig hluti af heildarmyndinni af núverandi stöðu;

að þær sýni hvernig fjölbreytni í stjórnnum fyrirtækja eykur arðsemi, hagvöxt og aðdráttarafl fyrirtækja;

að þær efni til málþings/ráðstefnu þar sem skipst verði á árangursríkum aðferðum til þess að auka fjölbreytni í atvinnulífinu (stjórnnum fyrirtækja) og jafnframt að styðja og hvetja konur og fólk af erlendum uppruna til þess að hefja atvinnurekstur.

Skýringar

Aðlögunarhæfni og staðgóð þekking á umheiminum stuðla að aukinni samkeppnishæfni fyrir norræn vaxtarmiðuð fyrirtæki. Viðbragðsfljótar og ákveðnar stjórnir með margbreytileg sjónarhorn og hæfni eiga meiri möguleika á að ná árangri. Því er brýnt fyrir vaxtarmiðuð fyrirtæki að tryggja að stjórnir þeirra séu myndaðar með tilliti til margbreytileika hvað varðar aldur, kyn og þjóðernis- og menningarlegan bakgrunn.

Fyrirtæki þar sem stjórnir eru afkastamiklar og búa yfir færni sem hæfir þörfum fyrirtækisins hafa betri forsendur til þróunar. Samfara þeim öru breytingum sem verða í heiminum aukast kröfur um að leiðtogar geti ráðið í þau áhrif sem hnattvæðing, stafræn væðing og sjálfbærni munu hafa á rekstur fyrirtækja. Þrátt fyrir þetta hafa fæst fyrirtæki skapað stjórnnum sínum réttar forsendur til öflugrar og virkrar starfsemi út frá þess háttar sjónarhóli fjölbreytni. Aðeins helmingur sænskra hlutafélaga með meira en fimm milljónir sænskra króna í veltu og/eða fimm eða fleiri starfsmenn hefur gert eitthvað umfram það að uppfylla lögbundnar lágmarkskröfur um einn stjórnarmann og varamann hans. Núverandi stjórnir eru yfirleitt einsleitar. Þá er erfitt að hreyfa við stjórnunum þar eð stjórnarseta er yfirleitt til lengri tíma. 81 prósent allra



fulltrúa í stjórnnum fyrirtækja er af sænskum uppruna. Nýliðun fer oftast nær fram gegnum tengslanet og leiðir það ekki til aukinnar fjölbreytni.

Hlutur kvenna í stjórnnum fyrirtækja hefur lengi verið á pólitískri dagskrá. Ríkisstjórnin fól ríkisreknu viðskiptaþróunarfyrirtæki, Almi Företagspartner, að hrinda í framkvæmd áætlun um að auka hlut kvenna í stjórnnum fyrirtækja á tímabilinu 2009–2014. Alls tóku 740 konur þátt í áætluninni.

Almi Företagspartner þróaði stefnur og samstarfsform sem gætu átt erindi víðar á Norðurlöndum. Í nánu samráði við opinbera aðila og einkaaðila hefur verið greint frá rannsóknum og góðum dæmum sem sýna fram á gagnsemi margbreytileika í stjórnnum og forystu fyrirtækja. Markvisst hefur verið unnið að því að sýna konur í stjórnnum fyrirtækja til að bregðast við því algenga viðkvæði að „það séu engar konur“. Með áætluninni Styrelseskraft um mönnun stjórna hefur tekist að auka nýliðun annars staðar en í fyrirliggjandi tengslanetum. Þar hefur fyrst og fremst verið horft til þarfa fyrirtækjanna fremur en kröfunnar um tiltekið kynjajafnvægi.

Starfið hefur stuðlað að og eflt jákvæða þróun í þessum eignum. Hlutur kvenna í stjórnnum sænskra fyrirtækja hefur aukist um 25 prósent á undanförunum fimm árum. Ef aðeins er horft til kynjahlutfalla í nýjum stjórnnum á tímabilinu er árangurinn enn betri. Hlutur kvenna í nýjum stöðum í stjórnnum fyrirtækja á tímabilinu jókst um heil 40 prósent. Þetta eru niðurstöður Almi sem rannsakaði hlut kvenna í stjórnnum lítilla og meðalstórra fyrirtækja.

Þá er ástæða til að líta nánar á aðgerðir sem gripið hefur verið til í löndunum til þess að greiða fyrir atvinnurekstri kvenna og einstaklinga af erlendum uppruna. Er þetta mismunandi eftir löndum og er hægt að gera meira til þess að hvetja fleiri til að taka þessi skref?

Rannsókn Almi Företagspartner sýnir okkur að hægt er að ná hlustum fyrirtækja með því að sýna fram á hvernig fjölbreytni eykur arðsemi, hagvöxt og aðdráttarafli fyrirtækja. Þetta skapar nýja þekkingu og nýjan skilning. Rannsókn Almi sýnir jafnframt að árangursríkast er að vinna bæði á sviðum innviða og framkvæmdar, með því að búa í haginn hvað varðar uppbyggingu innviða og jafnframt á einstaklingsgrundvelli í samráði við forsvarsfólk fyrirtækja.

Í formennskuáætlun Svíþjóðar er skýr metnaður til þess að ná fram jafnari skiptingu valds og áhrifa.

Álit nefndarinnar

Þingmannatillaga flokkahóps miðjumanna var kynnt og afgreidd á fundi hagvaxtar- og þróunarnefndarinnar 9. apríl 2019. Tillöggunni var vel tekið en óskað var eftir því að brýna orðalagið um atvinnurekstur kvenna. Nefndarálitinu hefur nú verið breytt í samræmi við þær óskir.



Gautaborg, 25. júní 2019

Arman Teimouri (L)
Freddy André Øvstegård (SV)
Helge André Njåstad (FrP)
Lorena Delgado Varas (V)
Lulu Ranne (saf)
Mikael Staffas (Lib)

Nils Aage Jegstad (H)
Pyry Niemi (S)
Ruth Mari Grung (A)
Solveig Sundbø Abrahamsen (H)
Stein Erik Lauvås (A)