

Oslo 24,02,2023

Innspill fra Norges Juristforbund til Akademikerne om høringsnotat fra Nærings- og fiskeridepartementet om tiltak for bedre kjønnsbalanse i styrer og ledelse

Følgende innspill er i all hovedsak utformet av kvinneutvalget i Juristforbundet og har fått sin tilslutning i Juristforbundets hovedstyre via skriftlig godkjenning:

Høringsnotatet inneholder tall fra studier og undersøkelser fra 2022 som jevnt over viser at kvinner er underrepresentert i styrer og lederjobber. Blant annet fremheves det at SSBs statistikk for rolleinnhavere i næringslivet per 2022 viser at kvinneandelen blant styremedlemmer i allmennaksjeselskaper ca. 43 % mot ca. 20 % i aksjeselskaper og 25 % i samvirkeforetak. Dette er jo ikke en ukjent problemstilling i Norge. Det er derfor dessverre nødvendig med en lovendring for at kvinner skal bli mer likestilt i arbeidslivet, og for å «tvinge» selskaper til å inkludere kvinner mer i høyere stillinger og styrer.

For å styrke likestillingen i styrer i viktige selskap er det nok nødvendig å oppstille lovregulert tiltak. Bakgrunnen for lovbestemmelsen i allmennaksjeloven § 6-11 a, hvor det kreves det et visst minimumsantall av hvert kjønn representert i styret i allmennaksjeselskaper, var et ønske om å øke kvinnerepresentasjonen i allmennaksjeselskapers styrer. Blant annet ble det fremhevet at undersøkelser i 2002 viste at styrene i allmennaksjeselskaper utelukkende bestod av 76 % menn (*Nye norske regler om representasjon av begge kjønn i allmennaksjeselskapers styre*, Anne Cathrine Sundby, s. 174-175).

I forarbeidene til asal. § 11-6 a ble det presisert at den bare ville tre i kraft «dersom man ikke innen 1. juli 2005 oppnår den ønskede kjønnsrepresentasjonen frivillig i de privat eide allmennaksjeselskapene.» Den ønskede utviklingen ble ikke oppnådd, og bestemmelsen fikk derfor virkning. Som tabellen i dette høringsnotatet viser, er prosentandelen for mannlige styremedlemmer i allmennaksjeselskaper på 57,4 % per 2022. Dette viser en markant økning av kvinnelige styremedlemmer, og lovbestemmelsen har derfor hatt ønsket virkning etter at den trådte i kraft.

Tallene fra høringsnotatet illustrerer dagens samfunnstilstand og viser at utviklingen for andre selskapsformer går for sakte fremover. Da er det på tide at andre selskapstyper også må forholde seg til lovregulerte tiltak for å utjevne kjønnsbalansen i styrer og ledelser.

Selskapene kan fremheve at det knyttes utfordringer til hva selskaper skal foreta seg dersom det ikke er tilstrekkelig antall kvinner som ønsker seg inn i et styre som styremedlem eller dersom selskapet ikke finner en egnet styrekandidat. Dette beror trolig ikke på grunn av mangel på villige, kompetente kvinner. Juristforbundet legger til grunn at det finnes mange kvalifiserte og kompetente kvinner som ønsker å sitte i styrer, så argumentet som tidligere har kommet fra næringslivet om at det er "vanskelig" å finne kvalifiserte kvinner betviles. Det medfører imidlertid at næringslivet gjerne må bruke litt mer tid for å finne en egnet kandidat. Med de fordelene et mangfold vil bidra med, oppfattes dette ikke som uforholdsmessig. Vi anser ikke dette som en veldig aktuell problemstilling sett opp mot hvor mange kvinner som i praksis ønsker et styreverv.

Dessuten kan tiltakene som departementet foreslår, medvirke til at styrene selv blir mer aktive i å etterspørre og rekruttere kvinnelige styremedlemmer. På denne måten kan tiltakene virke positivt på

utviklingen generelt i Norge når det kommer til kvinner i arbeidslivet og bidra til en samlet verdiskapning.

Det vises til at lovkrav knyttet til styresammensetning i allmennaksjeselskaper tross mange motforestillinger i forkant, medførte en markant økning av kvinner i styret tilbake på tidlig 2000 tall. Oppfatningen av at det er positivt med kvinner i maktposisjoner har økt generelt, men det er dessverre en lang vei å gå når det gjelder representasjon i andre selskapsformer, særlig de store aksjeselskapene som sysselsetter mange arbeidstakere.

Nærings og fiskeridepartementet peker på at det på den ene siden vil kunne oppleves inngripende på det enkelte selskaps «autonomi» med nye lovkrav til styrets sammensetning. Samtidig er det som departementet påpeker, en rekke krav til drift og rapportering som aksjeselskaper må forholde seg til. Ved å avgrense på riktig måte vil man heller ikke støte på problemer der mindre, familiedrevne selskaper får reelle problemer med styresammensetningen. At man avgrenser mot enkelte selskaper vil både kunne gjøre loven enklere å praktisere - samtidig som små familiedrevne selskaper ikke er kjernen av «problemet». Det vises videre til departementets poeng om at større aksjeselskaper er brukere av felleskapets goder - og dermed kan det forsvares å innføre nye krav til styresammensetning som har hatt god effekt i ASA-tilfellene.

Forslaget synes heller ikke å være uforholdsmessig. Det stilles kun krav om at det ikke skal være overvekt av ett kjønn og eierens valgfrihet ivaretas ved at styret kan sette sammen styret slik de ønsker, med overnevnte forbehold. Det er også sentralt at det motsatte kjønn (som ofte vil være kvinnen gitt dagens situasjon i aksjeselskapene) vil bidra med andre perspektiver som på kort og lang sikt vil komme selskapet til gode.

Departementet foreslår at kravet til kjønnsbalanse i styret bør utløses hvis virksomheten har hhv. flere enn 20, 30 eller 50 årsverk eller hvis sum av drifts- og finansinntekter overstiger 50, 70 eller 100 millioner kr. Det er fornuftig å avgrense ASene ut fra «størrelse». I en selskapsammenheng er dette likevel et upresist begrep, slik departementet også peker på. Omsetning, balanse og ansatte er relevante kriterier for å avgjøre om selskapet reflekter en maktstruktur i samfunnet - der kvinner også bør ha innflytelse. Avgrensingene bør være enkle å håndheve. Antall ansatte og driftsinntekter er relevante og fornuftige kriterier. Aksjeselskaper skal normalt ha formål om å oppnå overskudd, men dette avgjør nok ikke i seg selv hvilken makt selskapet har. Det kan eksempelvis være variasjoner her i en oppstartsfase.

Juristforbundet er usikker på hvor terskelen bør gå og spørsmålet bør utredes videre av departementet. Vi vil likevel vise til at disse to mulige alternativene:

- Alternativ 1: Fordelen med et krav til bedriftens størrelse med minimum 50 årsverk i bedriften er at desto større bedriftene er des enklere er det å gjennomføre likestillingstiltak. De mindre familiedrevne selskapene er ikke de man i hovedsak tilsikter mest med de foreslåtte tiltakene.
- Alternativ 2: Fordelen med krav på minimum 30 årsverk i bedriften er at det vil kunne gi ringvirkninger og treffe bredt, uten å omfatte små bedrifter.

Sverre Bromander
President

André Oktay Dahl
Saksbehandler