

Ny studie av norske ASA-selskaper:



Kvotering ga liten effekt på antallet kvinner i ledelse

Har flere kvinner i ASA-styrene ført til at kvinneandelen blant ledere i toppsjiktet i de samme selskapene har økt? Ja, men økningen er svært liten, viser ny studie.

Av Anita Myklemyr
am@ukeavisen.no

På kort sikt har den norske kvoteringsloven for styre hatt svært liten effekt på kvinnesituasjon i næringslivet, med unntak av den direkte effekten loven har hatt for de kvinnene som er blitt valgt inn i styrene.

Det er konklusjonen i en ny studie Marianne Bertrand, professor ved University of Chicago har gjort i samarbeid med forskerne Sandra E. Black, University of Texas, Adriana Lleras-Muney, UCLA og Sissel Jensen, Norges Handelshøyskole.

Forvirrende medieomtale

Det er mange som har stilt spørsmål ved om 40 prosent kvinner i styrene i allmennaksjeselskapene (ASA) - et krav som ASA-ene måtte innfri fra året 2008 - også vil føre til at vi flere kvinner i toppledelsen selskapene. Medieomtalen av den nye studien har fått gjennom sommeren gir et forvirrende bilde av hvilke funn som er gjort i den nye studien.

Mens Aftenposten nylig slo opp på forsiden at «Kvotering i styre ga dobbelt så mange toppsjefer», har Trygve Hegnar i en leder i Finansavisen skrevet at dette er feil. Han henviser til en annen studie som viser at andelen kvinnelige toppsjefer i selskapene som er notert på Oslo Børs er på beskjedne 2,5 prosent, det vil si fire-fem toppledere. Utenfor landets grenser har The New York Times på bakgrunn av studien fra Bertrand med kolleger konkludert med at kvinnekvotering til styre har vært en begrenset suksess. Magasinet Newsweek har på bakgrunn av studien stilt spørsmål ved hvorfor Norges forsøk på å knuse glasstaket har feilet.

Svært liten økning

Sammenhengen mellom kvoteringsloven og

økningen i andelen kvinner i toppsjiktet i ASA-selskapene er veldig liten, men positiv, forklarer Sissel Jensen, førsteamanuensis ved Norges Handelshøyskole til Ukeavisen Ledelse.

- Målt i antall kvinner er det en liten økning, men vi finner en klart positiv sammenheng mellom økning i andelen kvinnelige styremedlemmer og økt kvinneandel i toppsjiktet av ASA-selskapene. For andre deler av næringslivet, og på lavere nivåer i ASA-ene ser vi imidlertid ingen effekter, sier Jensen.

Målt i andeler snakker vi i denne studien imidlertid om økninger som er veldig små. Forskernes finner en statistisk sammenheng mellom kvinneandelen styret og sannsynligheten for at en kvinnelig ansatt i en ASA gruppe er en av de fem i selskapet med høyest inntekt. I størrelsesorden er imidlertid effektene av økt kvinneandel i styrene små. Effekten kan illustreres slik, med et tenkt eksempel: Hvis kvinneandelen i styret øker fra fem til 40 prosent, og man i snitt finner at 0,2 prosent av de kvinnelige ansatte i selskapet er blant de fem best betalte, så vil denne andelen i henhold til forskernes estimater økes til 0,4 prosent.

Den totale kvinneandelen i selskapene har ligget stabil på rundt 30 prosent.

Det er ikke angitt hva slags stillinger de fem best betalte i selskapene innehar, men forskerne mener at det ikke er urimelig at dette er ledere på høyeste nivå i selskapene. De har ikke sett spesielt på toppsjefer i betydningen administrerende direktør/konsernsjef.

- Holdningsendring

Det har de siste årene blitt gjennomført mange og ulike studier av temaet kvinner i styre og ledelse. Resultatene fra flere av studiene spriker, og forskernes studier har gjerne ulike utgangspunkt.

Marit Hoel, leder for Center for Corporate Diversity, har studert temaet kvinner i styre og ledelse i en årrekke. I en studie av Nordens 500

største selskaper har Hoel undersøkt om kvotering har noen betydning for rekruttering av kvinner inn i toppledelsen, her forstått som administrerende direktørs nærmeste ledergruppe, men hun finner ingen slike sammenhenger.

Utviklingen av kvinneandelen i ledergruppene i de store selskapene er, med unntak av Danmark, nesten lik i de nordiske landene. I Sverige og Finland, som ikke har kvotering - og i Norge og Island, som har kvotering.

- Kvinneandelen i ledergruppene er lav, men den øker jevnt og trutt i alle disse fire landene, sier Marit Hoel, som mener at Norge, som var først ute med sin kvoteringsdebatt og kvoteringslov, satte i gang en prosess som første til holdningsendringer også utenfor landets grenser. Hoel ser samme tegn til holdningsendringer også i aksjeselskaper i Norge.

I en studie av henholdsvis allmennaksjeselskapene og aksjeselskaper blant de største selskapene fra Norge finner Marit Hoel at andelen kvinner i styre har økt også aksjeselskapene, som ikke har noen kvoteringslov å forholde seg til. Når det gjelder utviklingen av kvinneandelen i toppledelsen i aksjeselskapene, så er denne ganske lik utviklingen i ASA-ene.

Flere kvinner i ledelse

Kvinneandelen blant ledere er dette også behandlet i AFFs lederundersøkelse, landets største undersøkelse innen ledelse, fra 2012. Her viser tallene at kvinneandelen blant norske ledere fra 2002 til 2011 økte fra 21,5 til 31,4 prosent. Blant toppledere/daglig leder økte kvinneandelen fra 10,9 til 23,5 prosent. Hvorvidt økningen er en effekt av kvoteringsloven eller ei, har imidlertid ikke forskerne studert.

- Vi hadde ikke mulighet til å vurdere mulige effekter av kvoteringsloven, men vi fant en uventet sterk økning andelen kvinnelige ledere på alle ledernivåer i perioden 2002 til 2011, forteller Tom Colbjørnsen, professor ved Institutt for ledelse og organisasjon ved Handelshøyskolen BI, som stod for denne delen av AFF-undersøkelsen.

- Vår hypotese er at utviklingen har en sammenheng med at kvinners utdanningsnivå i relevante fag har økt, at kompetansen deres har økt og at vi ser en mer offensiv holdning til lederkarriere blant unge kvinner. ○



Sissel Jensen, førsteamanuensis ved Norges Handelshøyskole.