

Teisinio reglamentavimo priemonių, gerinančių lyčių pusiausvyrą biržinių bendrovių valdybose, apžvalga

Teisinio reguliavimo priemonės, gerinančios lyčių pusiausvyrą biržinių bendrovių valdybose, taikomos šiose Europos valstybėse: Norvegijoje, Nyderlanduose, Danijoje, Ispanijoje, Islandijoje, Italijoje, Izraelyje, Šveicarijoje, Belgijoje, Airijoje, Austrijoje, Suomijoje.

Pokyčiai šioje srityje vyksta labai lėtai. Nustatyta trukmė – 40 metų, norint pasiekti lyčių pusiausvyrą (tai sudarytų 40 proc. kiekvienos lyties atstovų) biržinių įmonių valdybose.

Norvegija, Danija ir Jungtinė Karalystė ilgus metus stengiasi padidinti moterų vaidmenį ekonominiame šalių gyvenime. Tai sudarė dalį lyčių lygybės politikos bei didžiulį šių šalių norą kuo efektyviau pasinaudoti žmogiškaisiais resursais. Šiems tikslams siekti Norvegija pasirinko griežtą kvotų kelią, kai tuo tarpu Danija ir Jungtinė Karalystė laikėsi laisvanoriškumo pozicijos. Tokia požiūrių įvairovė sudarė puikias sąlygas derinti trijų šalių socialinį, ekonominį ir politinį kontekstus.

Nuo 1988 m. **Norvegijoje** buvo stengiamasi subalansuoti lyčių lygybę tam tikrose bendruomeninio gyvenimo srityse ir tik 2003 m. Norvegijos įmonių organizacija paskleidė naują iniciatyvą *Female Future*¹, kurios tikslas buvo įtraukti kuo daugiau moterų į aukščiausio lygio valdymo pozicijas. Tai buvo galima pasiekti keičiant sistemas ir požiūrį į individualaus tobulėjimo programas. Pagrindinis šios iniciatyvos tikslas buvo paskatinti darbdavius kuo geriau pasinaudoti talentais bei žmogiškaisiais resursais tuo pat metu užtikrinant verslo augimą. 2003 m. Norvegijos parlamentas priėmė privalomas lyčių kvotas, sudarant įmonių ir bendruomenių tarybas. Remiantis šiuos įstatymu mažiausiai 40 proc. kiekvienos lyties atstovų turėjo būti įtraukti į valdybas. Pradžioje šis įstatymas buvo taikomas viešosioms įstaigoms kur ši proporcija turėjo būti išlaikyta iki 2008 m., o naujai kuriamose įmonėse šis skaičius turėjo būti pasiektas iki 2006 m. Savivaldos ir valstybinėse įmonėse ši kvota turėjo įsigalioti nuo 2004 m., o uždaroje akcinėse bendrovėse terminas buvo pratęstas iki 2008-2009 m.

Kvotų sistemos pagrindą sudaro reguliari stebėsenos sistema, įpareigojanti visus darbdavius parengti kasmetinį planą, suformuluoti tikslus bei parengti pažangos apžvalgas susijusias su lygiomis lyčių galimybėmis. Nacionalinis verslo registras buvo įpareigotas užtikrinti suderinamumą tarp kvotų ir sankcijų, kurios galėjo būti taikomos nerealizavus kvotų. Svarbu pažymėti, kad visi kvotų ginčai turėjo būti sprendžiami teismuose. Kai kvotų įvedimas Norvegijoje įsigaliojo, praėjus keletui metų paaiškėjo, kad didesnių pasikeitimų lyčių lygybės srityje buvo galima tikėtis tik per ilgesnį laikotarpį, nes pokyčiai sudarant įmonių valdybas pirmiausia turėjo būti infiltuotos į įmonių vadybines struktūras.

¹ Exchange of good practices in gender equality, Norway 10-11 May 2012

Jungtinėje Karalystėje daugiau negu 20 metų moterų reprezentavimo valdybose stebėseną vykdė *Financial Reporting Council*². Jų veiklą sudarė gerosios patirties sklaida, kuri buvo aiškiai suformuluota *The UK Corporate Governance Code*³ skirtame viešosioms įstaigoms. Svarbu pabrėžti, kad kodekso nuostatos nebuvo privalomos. 2010 m. *The UK Corporate Governance Code* buvo atnaujintas. Į jį buvo įtraukti teiginiai labiau atsižvelgiantys į valdybų įvairovę lyčių lygybės bei vertybiniais klausimais. Atrenkant kandidatus į valdybas buvo rekomenduojama atsižvelgti į kandidato nuopelnus, o ne į lytį. 2011 m. *Financial Reporting Council* paskelbė, kad po viešų konsultacijų bei atsižvelgus į Davies ataskaitą *The UK Corporate Governance Code* privalėjo būti toliau tobulinamas atsižvelgiant į valdybų diversifikaciją (ypač lyties požiūriu). Lordas Davies po ilgo konsultacinio proceso su įvairių įmonių valdybomis pateikė alternatyvą, t.y. kvotų įvedimą, bet tik 11 įmonių valdybų narių tam pritarė todėl pasiūlymas buvo atmestas, tačiau Davies ataskaita atliko didelį vaidmenį keičiant įmonių dalininkų požiūrį į moterų vaidmenį vadovaujančiose pozicijose. Pagrindinis Davies ataskaitos teiginys buvo sudaryti potencialių moterų direktorių duomenų bazę ir ją nuolat plėtoti. Šioje duomenų bazėje galėjo būti įvairaus rango moterys: moterys mokslininkės, verslininkės, valstybės tarnautojos ir kitų sričių profesionalės.

Nyderlanduose moterų vaidmuo darbo rinkoje yra gana svarus, bet tai dar nereiškia, kad jų gausu įmonių vadovaujančiose pozicijose bei įmonių valdybose. Nors 2004 m. buvo priimtas *Dutch Corporate Governance Code*⁴ įpareigojantis kuo daugiau moterų įtraukti į įmonių valdybas, esminių pokyčių neįvyko. 2012 m. buvo priimtas laikinasis įstatymas, kuriuo remiantis iki 2016 m. įmonių valdybose turi būti 30 proc. moterų. Šis įstatymas taikomas visų tipų įmonėms. Išlygos daromos atsižvelgiant tik į įmonių dydį ir finansinius išteklius. Dabar šalyje yra pereinamasis laikotarpis, kurį vyriausybė stebi ir kontroliuoja. 2015 m. įsigalios *Emancipacinės politikos* įstatymas, reguliuojantis lygių lyčių atstovavimą valdybose.

Ispanijoje moterų vaidmuo darbo rinkoje bei išsilavinimo įgijimo srityse ženkliai pagerėjo. Tam pasitarnavo politiniai sprendimai. Moterų vaidmuo regioniniame bei nacionaliniame lygmenyje suaktyvėjo. Ispanijoje moterų-politikių yra daugiau nei kitose ES šalyse. Tačiau situacija verslo įmonėse skiriasi: ten kelios moterys užima vadovaujančias pareigas. Padėtį turėtų pakeisti 2007 m. priimtas *Spanish Organic Law*⁵.

Islandijoje nuo 1976 m. galioja *Lyčių lygybės*⁶ įstatymas garantuojantis moterims lygias galimybes darbo rinkoje. Tačiau moterų padėtis versle, ypač įmonių valdybose ženkliai skiriasi. 2008 m. buvo priimtas reikalavimas, kad įmonių valdybose, vadovaujančiose pareigose nacionalinių bei

² Ten pat.

³ Ten pat.

⁴ Ten pat.

⁵ Ten pat.

⁶ Ten pat.

savivaldybių lygmenyse pasiektų 40 proc. 2009 m. privačių įmonių valdybos priėmė nutarimą, kad iki 2013 m. 40 proc. įmonių valdybos narių bus moterys. Situacija negerėjo, todėl vyriausybė priėmė įstatymą, kad iki 2013 m. Islandijos privačių įmonių valdybose turi būti 40 proc. moterų.

1995 m. **Airijoje** buvo priimtas laisvanoriškas sprendimas, kad bet kurio pobūdžio valstybinių įmonių valdybose turi būti 40 proc. kiekvienos lyties atstovų. 2007-2016 m. *Nacionalinė moterų strategija*⁷ dar tik įsibėgėja, bet pažanga, nors ir neženkli jau pastebima. Deja šis sprendimas nebuvo taikomas privatioms įmonėms. Ten moterų atstovavimas įmonių valdybose siekia vos 10 proc., tačiau atsiranda vis daugiau vyriausybės remiamų privačių įmonių iniciatyvų skatinančių moterų aktyvumą versle ir vadovaujančiose pozicijose. Kol nebus įvestas kvotos įstatymas, Airijoje lygias galimybes užtikrina *Nacionalinėje moterų strategijoje* numatytos priemonės.

Austrijoje vyksta diskusijos dėl įmonių valdybų sudėties ne tik lyties, bet ir amžiaus, tautybės klausimais. *Future Women*⁸ programa siekia kuo daugiau moterų įtraukti į įmonių valdybas. 2011 m. federalinė vyriausybė priėmė specialių priemonių planą kaip paspartinti moterų atstovavimą valdybose, pasiekiant 40 proc. kvotą. Pirmas etapas turėjo baigtis 2013 m. (t.y. 25 proc. moterų įmonių valdybose). Vyriausybė nenumatė jokių sankcijų įmonėms, kur ši kvota nebus pasiekta. Šis priemonių planas netaikomas privačiose įmonėse, kurios pasipriešino vyriausybės kišimuisi į valdybų formavimo reikalus. Privačios įmonės laikosi bendro ES *Corporate Governance Code*.

Belgija gali didžiulius skaitlingomis lygių lyčių galimybių realizavimo priemonėmis, o ypač 2002 m. priimta priemone dėl lygaus lyčių atstovavimo politiniuose rinkimuose. Verslo srityje situacija buvo ne tokia palanki, todėl 2011 m. buvo priimtas įstatymas dėl įmonių kodekso pakeitimo, pagal kurį 1/3 įmonių valdybos narių turėjo būti skirtingos lyties. Valstybinėse įmonėse įstatymas įsigaliojo nuo 2012 m., bet buvo duotas 6-8 metų pereinamasis laikotarpis. Jei įmonės nesilaiko įstatymo, gali būti taikomos specifinės sankcijos (pvz. finansinės paramos sustabdymas).

Siekiant užtikrinti moterų dalyvavimą įmonių valdybose **Danija** remiasi struktūrizuotu laisvanorišku požiūriu, kuris apima glaudų bendradarbiavimą tarp vyriausybinių departamentų bei įmonių. 2007 m. Danijoje buvo išleistas *Charter for more Women in Management*⁹. Jo tikslas atkreipti valstybinių bei privačių darbdavių dėmesį į lyties klausimus tolygiai paskirstant vadovaujančius vaidmenis tarp moterų ir vyrų. Dalyvavimas chartijoje buvo laisvanoriškas, tačiau turėjo labai ambicingų tikslų, t.y. pritraukti kuo daugiau moterų į aukščiausio lygio valdymą didelėse kompanijose. Nuo 1990 m. moterų proporcija valdymo struktūrose apėmė 2500 didžiausių įmonių, kur 10-12 proc. vadovaujančių pozicijų turėjo moterys. Pastaruoju metu procentas išaugo iki 19. Chartijai priklausančiose įmonėse moterų vadovių skaičius yra žemiau negu vidutinis, t.y. 6,5 proc., o

⁷ Ten pat.

⁸ Ten pat.

⁹ Ten pat.

2011 m. šis skaičius dar labiau sumažėjo iki 5 proc. Toks žemas moterų atstovavimas aukščiausiose valdymo struktūrose tuo pat metu sumažino ir moterų atstovavimą ir įmonių valdybose. Nors Danija yra šalis, kurios politika yra grindžiama lyčių lygybe darbo rinkoje: sudaromos sąlygos vaiko auginimui, tėvystės atostogoms, lygios ir subalansuotos galimybės darbo rinkoje. Tačiau visos minėtos priemonės nepasiekia aukščiausių vadybinių sluoksnių privačių įmonių sektoriuje. Kaip reakcija į gana neigiamą situaciją pasirodė *Operation Chane Reaction*¹⁰ dokumentas 2010 m. Pagrindinis dokumento tikslas buvo užtikrinti, kad valdybų nariai būtų atrenkami sukaupus pilną informaciją apie kandidatus ir kad atrankos procesas būtų grindžiamas grandininio principu. Šis dokumentas yra rekomendacinio pobūdžio, jis turėtų būti taikomas valstybinėse įmonėse laisvanorišku principu. Norint pritraukti kuo daugiau moterų į įmonių valdybas reikia: didinti moterų kandidačių į įmonių valdybas skaičių; stebėti, vertinti ir metinėse įmonių valdybos ataskaitose pažymėti moterų vadovų skaičių; atsiskaityti už moterų pritraukimo ir atrankos kriterijus ypač į direktoriaus postus kasmetinėse ataskaitose; didinti potencialių moterų įmonių valdybų narių skaičių duomenų bazėse užtikrinant jų skaičiaus didėjimą vadovaujančiuose postuose.

Izraelyje, Italijoje, Suomijoje ir Šveicarijoje yra priimti kvotų paskirstymo tarp lyčių įstatymai valstybinių įmonių valdybose, tačiau verslo įmonės išlaiko neigiamą lyčių lygybės balansą.

Strategijos pasirinkimas.

Kad ir kokią strategiją šalis pasirenka, lemiamus sprendimus dėl tvaraus moterų vaidmens užtikrinimo priimant svarbius ekonominius sprendimus priima pagrindiniai įmonės akcininkai. Norvegijoje, dauguma politikos moterų lygybės klausimai dalyvių, pasiekė konsensą, o tai sudarė palankias sąlygas kvotų sistemos įvedimui šalyje. Tačiau stipri socialinių partnerių įtaka, kuri nuolat buvo pastebima Danijoje (dažnai įvardijamas kaip „Daniškas modelis“ grindžiamas konsensu tarp socialinių partnerių pasiekimu ir gana griežtais sprendimais moterų lygybės klausimais, kurie vėliau išsirutuliojo į *Operational Chain Reaction*¹¹ strategiją) taip ir neįgavo legitymaus statuso. Manoma, kad taip nutiko todėl, kad per daug buvo atsižvelgiama į darbdavių nuomonę. Šalyse, kuriose socialinių partnerių vaidmuo nėra toks svarbus, bet yra laikomasi teisingos lyčių lygybės politikos, galima pasiekti efektyvių sprendimų (tai demonstruoja Jungtinės Karalystės pavyzdys; kai vieno Jungtinės karalystės pramonės magnato pavyzdys užkrėtė kitų pramonės įmonių vadovus įtraukti kuo daugiau moterų į įmonių valdybas.

Buvo manoma, kad lyčių kvotos strategija tikrai padidins lyčių lygybę įmonių valdybose. Post-komunistinės šalys nurodė, kad ši strategija jų šalyse kelia daug įtarimų ir pasipriešinimo. Teigiama, kad kvotos reikštų vyriausybės įsikišimą į įmonių valdymą. Šiose šalyse laisvanoriška

¹⁰ Ten pat.

¹¹ Ten pat.

strategija yra geriausias pasirinkimas, tačiau kad ir kokią strategiją bepasirinktume lygių lyčių politika turi būti suvokiama kaip galimybė pagerinti lyčių pusiausvyrą pramonės įmonėse.

Buvo prieita vienintelės bendros išvados, kad reikia pozityvių pokyčių keičiant moterų atstovavimą priimant svarbius ekonominius sprendimus, tačiau konsensusas nebuvo pasiektas, kuri strategija, siekiant šio tikslo yra geriausia. Trys strategijos, kurias pristatė Norvegija, Danija ir Jungtinė Karalystė yra skirtingos – kiekviena turi tam tikrų privalumų ir trūkumų, bet visos stengiasi atsižvelgti į nacionalinio konteksto savitumus. Kai kurios šalys tikisi daugiau paramos iš Europos Komisijos sprendžiant šį klausimą, nes pokyčiai visoje Europos Sąjungoje didinant moterų atstovavimą vadovaujančiose pozicijose yra gana žemas. Paskutinis EK pažangos pranešimas akcentavo žemą moterų atstovavimą valdymo pozicijose ir pabrėžė, kad laisvanoriškos strategijos/priemonės turi daugiau privalumų, nes yra lankstesnės, suteikia įmonėms daugiau savarankiškumo ir apsisprendimo galimybių realizuojant šias strategijas savo įmonėse ir tuo pat metu skatinančias lyčių pusiausvyrą įmonių valdybose. Tyrimas parodė, kad taikant įstatymines strategijas galima pasiekti greitesnio rezultato, ypač jei bus taikomos sankcijos. Tai puikiai pademonstravo Norvegijos pavyzdys.

Atlikus daug iš išsamių tyrimų apie moterų vaidmenį priimant svarbius ekonomus sprendimus, susidaro nuomonė, kad vis dar trūksta subalansuoto požiūrio į šios problemos sprendimą, ypač atsižvelgiant į skirtingus įvairių šalių politinius, ekonominius bei socialinius kontekstus. Dauguma tyrimų yra grindžiami sociologinėmis ir psichologinėmis priežastimis stabdančiomis spartesnę moterų įtraukimą į ekonominių sprendimų priėmimą. Taigi, kyla poreikis šiuos tyrimus atlikti platesniame kontekste.

Parengė: ŠU Lyčių studijų centro prof. V. Šidlauskienė
P. Baranauskas