

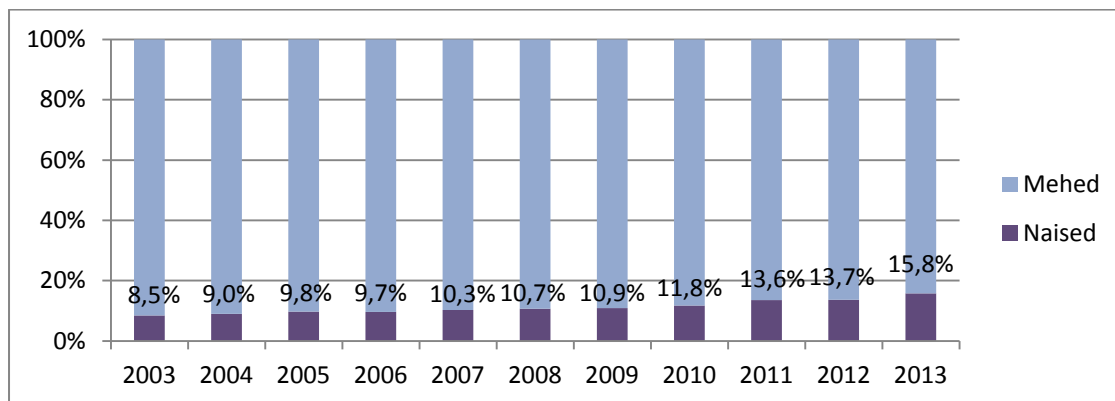
Naiste osalus Euroopa börsiettevõtete juhtorganites

Euroopa Komisjon kiitis 2012. aasta lõpus heaks algatuse, mille kohaselt peaksid börsiettevõtete juhtorganid olema edaspidi sooliselt tasakaalustatumad. Palju tähelepanu pälvinud eelnõu¹ kohaselt peab börsil noteeritud äriühingute puhul aastaks 2020 (ja börsil noteeritud riigi osalusega äriühingute puhul aastaks 2018) olema alaesindatud soost liikmete osakaal nõukogu liikmete hulgas vähemalt 40%. Liikmete valimisel tuleb eelistada alaesindatud soost kandidaati juhul, kui ta on vastassoost kandidaadiga võrdne nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest. Kogu Euroopas mõjutaks antud algatus ligi 5000 (sh Eestis 11) suuremat börsiettevõtet.

Selleks, et nimetatud muudatus jõustuks, peavad selle heaks kiitma ka Euroopa Parlament ja Nõukogu. Eesti valitsus otsustas 13. detsembril 2012 mitte toetada Euroopa Liidu tasemel kohustusliku kvantitatiivse eesmärgi (kvoodi) kehtestamist börsil noteeritud äriühingute tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete soolise jaotuse kohta.

Euroopa Liit on soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks, mis on eesmärgina fikseeritud ka aluslepingutes, tegelenud pika aja jooksul läbi erinevate soovituste, juhendite, toetusprogrammide ja teavituskampaaniate. Kui mõnedes valdkondades on need meetmed olnud sobivad, siis naiste osakaalu juhtivatel positsioonidel ei ole suudetud märkimisväärselt suurendada. Naiste ja meeste tasakaalustatum esindatus ettevõtete tippjuhtkondades võib olla mitmes mõttes oluline: palgalõhe vähendamine, eeskuju noortele karjäärivalikute tegemisel, tasakaalustatum juhtimismudel annab paremaid tulemusi, teatud mõttes riigi arengutaseme näitaja. 2012. a märtsis avaldatud Eurobaromeetri uuringu kohaselt usub 88% eestlastest ja ka eurooplastest tervikuna, et võrdse pädevuse korral peaksid naised olema ettevõtete tippametikohtadel ka võrdselt esindatud. Samal ajal usub 71% eestlastest ja 76% eurooplastest, et naistel on vajalikud oskused olemas.

Joonis 1. Naised ja mehed börsil noteeritud äriühingute juhtorganites Euroopa Liidu riikides, 2003-2013²



Allikas: Euroopa Komisjon.

¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi eelnõu (COM(2012)614) .

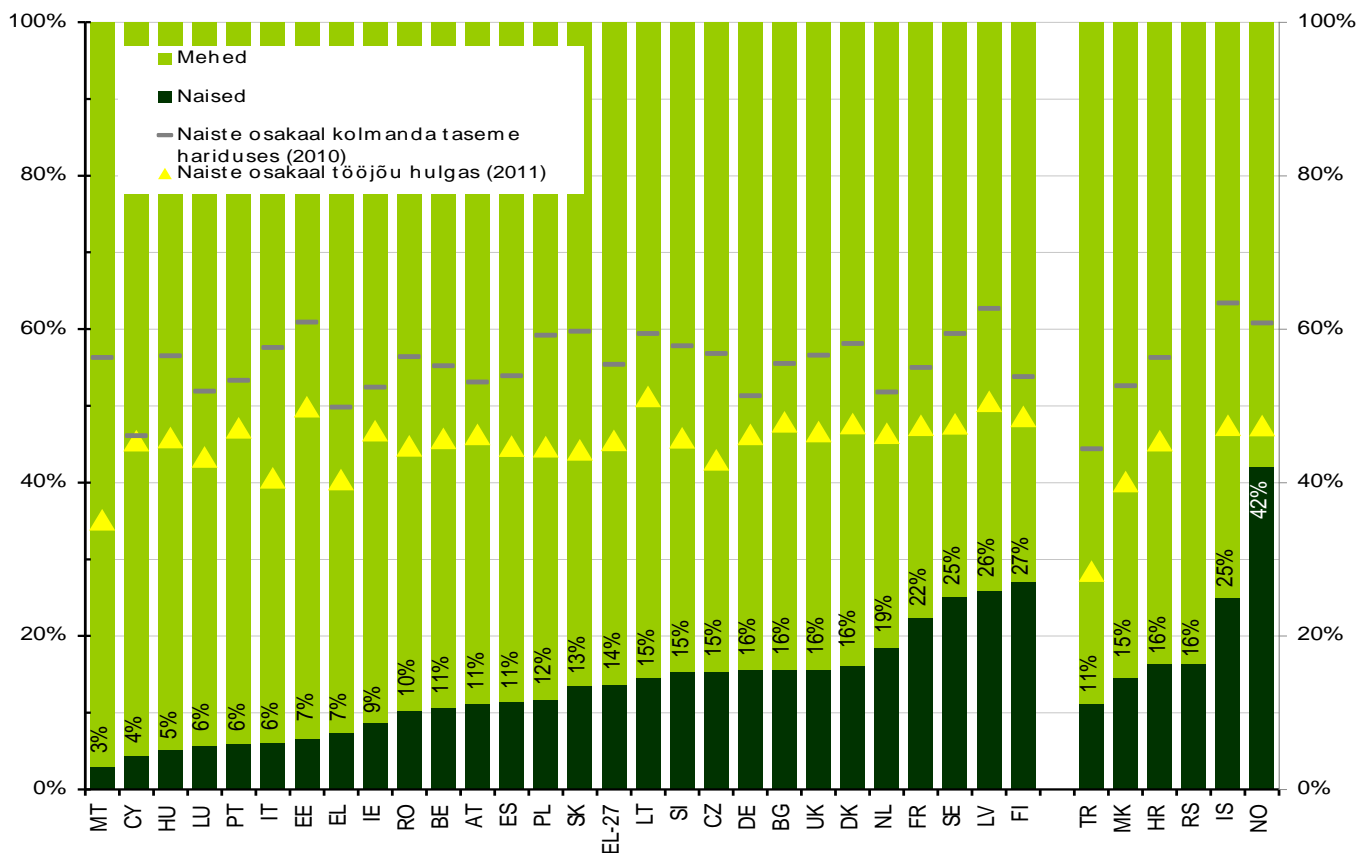
² Andmed on kogutud aasta viimases kvartalis, kuid 2012. ja 2013. aasta andmed pärinevad jaanuarist.

Euroopa Liidus domineerib suuremate äriühingute juhtorganites selgelt üks sugupool. 2012. aasta andmetel on 86,3% äriühingute juhtorganite liikmetest mehed ning naiste osakaal on 13,7% (vt joonis 1). (Lisaks 96,8% juhtorganite esimeestest on mehed ning kõigest 3,2% naised.) Tegemist on siiski mõningase edasiminekuga võrreldes varasema perioodiga. Alates 2003. aasta lõpust kuni 2012. aasta alguseni on suurenenud naiste osakaal juhtorganites 8,5%-lt 13,7%-le, seega on keskmine kasv aastas 0,6 protsendipunkti. (Eestis on trend vastupidine – naiste osakaal on sel perioodil kahanenud 14,7%-lt 6,7%-le.)

Käesoleva aasta alguses Euroopa Komisjoni avaldatud arvud näitavad, et naiste osalus Euroopa Liidu liikmesriikide börsiettevõtete juhtorganites on suurenenud veelgi – kui 2012. aasta jaanuaris oli vastav näitaja 13,7%, siis sama aasta oktoobris oli see juba 15,8%, mis tähendab 2,1 protsendipunktilist kasvu. Naiste osakaal äriühingute juhtorganites suurenes kõikjal Euroopa Liidus antud lühikesel perioodil, välja arvatud kolm liikmesriiki – Bulgaaria, Poola ja Iirimaa. Bulgaaria oli ainus riik, kus toimus tagasimineki (vähenemine neli protsendipunkti), Poolas ja Iirimaa jäi naiste osakaal äriühingute juhtorganites samaks, näitajad on vastavalt 12% ja 9%. Kõnealusele suundumusele on avaldanud kahtlemata mõju Euroopa Komisjoni ja Euroopa Parlamendi tegevus ja liikmesriikide poolt tarvitusele võetud meetmed, oma osa on olnud ka Euroopa Liidu tasandil peetud aruteludel.

Olukord riigiti erineb olulisel määral. Soomes, Lätis ja Rootsis on börsil noteeritud suurte äriühingute juhtorganite liikmetest 2012. aasta jaanuari andmetel veerand naised ning Prantsusmaal on vastav näitaja üle 20% (vt joonis 2). Iirimaa, Kreekas, Eestis, Itaalias, Portugalis, Luksemburgis ja Ungaris tuleb aga iga kümne juhtorganisse valitud mehe kohta vähem kui üks naine. Küprose puhul on vastav näitaja vähem kui üks naine iga 20 mehe kohta ning Maltal ligikaudu üks naine iga 30 mehe kohta. Samas moodustavad naised kogu Euroopa Liidu tööjõust ligikaudu 45% ning kõrghariduse omandajatest 56%.

Joonis 2. Naiste ja meeste osalus börsil noteeritud äriühingute juhtorganites Euroopa riikide lõikes, jaanuar 2012³



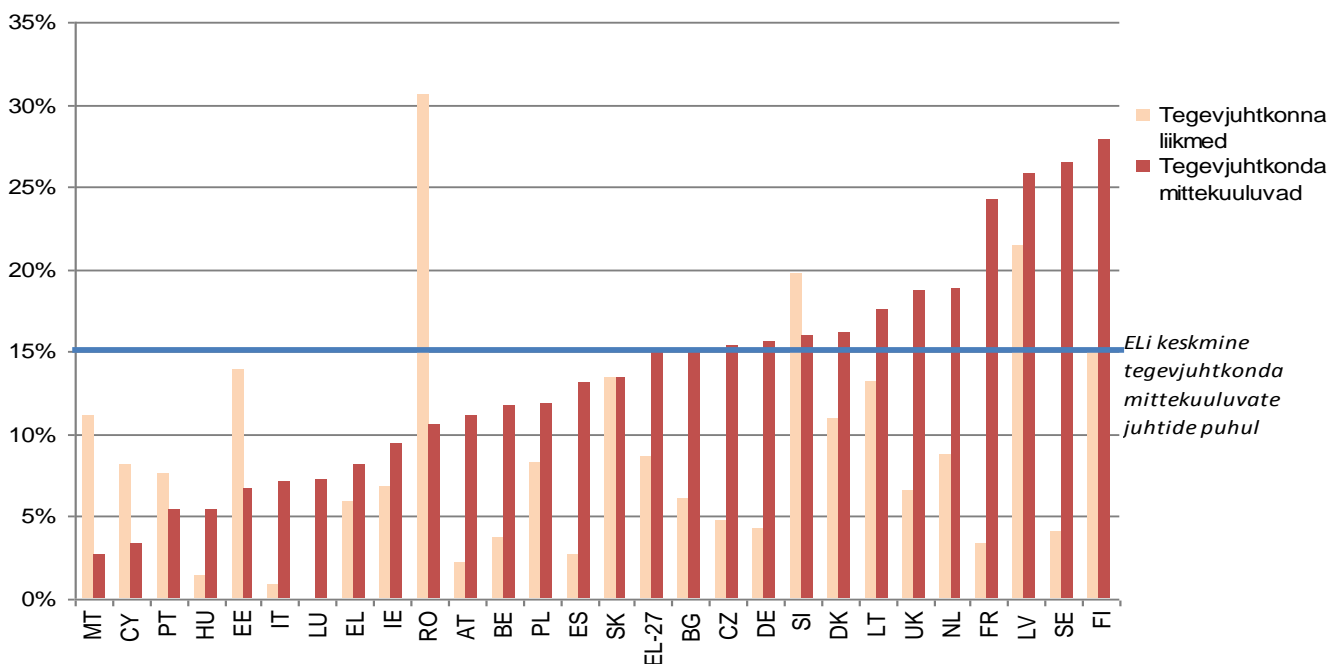
Allikas: Euroopa Komisjon, andmebaas naiste ja meeste otsuste tegemises osalemise kohta ja Eurostati koostatud tööjõu-uuring.

³ Ühetasandilise süsteemiga riikide puhul on andmete esitamisel lähtutud juhtorgani (nii tegevjuhtkonda kuuluvate kui ka mittekuuluvate) liikmete arvust. Kahetasandilise süsteemiga riikide puhul on esitatud andmed üksnes nõukogu liikmete kohta.

Alates 2010. aasta oktoobrist kuni 2012. aasta jaanuarini on kõige rohkem suurenenud naiste arv äriühingute juhtorganites (suurenemine kümne protsendipunkti võrra, tulemuseks 22% osalus) Prantsusmaal, kus 2011. aasta jaanuaris võeti vastu õiguslikult siduvad kvoodid. Esimene eesmärk, mis kehtestati uue seadusega (20% aastaks 2014) saavutati enne määratud tähtaega. Aastaks 2017 peab juhtorgani liikmete seas olema alaesindatud soost isikuid 40%. Seadust rakendatakse börsil noteeritud ja noteerimata suurte äriühingute suhtes, kus on vähemalt 500 töötajat ning aastakäive üle 50 miljoni euro. Prantsusmaa panus moodustab Euroopa Liidu keskmise näitaja kasvust üle 40%. Samal ajal võis mitmes liikmesriigis (Rumeenia, Ungari, Slovakkia, Rootsi, Taani ja Eesti) täheldada naiste osakaalu vähenemist.

2012. aasta jaanuaris oli Euroopa Liidu suurimates börsil noteeritud äriühingutes tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorganite liikmete hulgas naised keskmiselt 15% ja juhatuse liikmete hulgas 8,9% (vt joonis 3). Võrreldes 2012. aasta jaanuari andmeid oktoobri omadega võib märgata väikest positiivset nihet – börsiettevõtete tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete hulgas on naised nüüd ligi 17% ja tegevjuhtkonna liikmete hulgas 10,2%. Võrreldes Euroopa Liidu keskmise näitajaga on Eestile iseloomulik suhteliselt suur naiste osakaal tegevjuhtkonna (juhatuse) liikmete seas (20%) ja väike osakaal tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani (nõukogu) liikmete hulgas (7,8%) – ehk meie esimene näitaja on Euroopa Liidu keskmisest ligi poole suurem ja teine jälle poole väiksem.

Joonis 3. Naiste ja meeste osalus börsil noteeritud äriühingute juhtorganites Euroopa riikide lõikes, jaanuar 2012: tegevjuhtkonda kuuluvad ja mittekuuluvad liikmed⁴



Allikas: Euroopa Komisjon, andmebaas naiste ja meeste otsuste tegemises osalemise kohta.

Viimastel aastatel on üha rohkem liikmesriike võtnud vastu seadused, millega kehtestatakse soolise esindatuse kvoodid või eesmärgid ettevõtete juhtorganitele. Näiteks Prantsusmaa, Itaalia ja Belgia võtsid 2011. a vastu õigusaktid, mis kehtestavad kvoodid ettevõtete juhtorganitele, kaasa arvatud sanktsioonid nende mittetäitmise eest.

⁴ Ühetasandilise süsteemi puhul viitavad tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtide andmed tegevjuhtkonda mittekuuluvatele juhtorgani liikmetele ning tegevjuhtkonna andmed tegevjuhtkonda kuuluvatele juhtorgani liikmetele. Kahetasandilise süsteemi puhul viitavad tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtide andmed nõukogu liikmetele ja tegevjuhtkonna andmed juhatuse liikmetele. Mõnel juhul võib nõukogusse kuuluda ka üks või mitu tegevjuhtkonna liiget (nt tegevjuht ja finantsjuht). Sellisel juhul arvestatakse neid tegevjuhtkonna arvudes, ehkki mõlemas juhtorganisis osalevaid isikuid loetakse üksnes korra. Kuna tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete arvud näitavad sel juhul nõukogu liikmete koguarvu, hõlmavad need sel juhul ka mõnd tegevjuhtkonna liiget, kuid asjaomased arvud ei ole märkimisväärsed ning ei tohiks lõpptulemust mõjutada.

Hispaania ja Holland on võtnud vastu kvoodi-seadused ilma olulisi sanktsioone kehtestamata. Hispaania seadus näeb ette suurte ettevõtete juhtorganite koosseisu astmelist muutmist kuni on saavutatud sooline tasakaal. Hollandis rakendatakse „täida või selgita“ põhimõtet, kus need äriühingud, kes ei täida soolise tasakaalu suhtes seatud eesmärgi, peavad selgitama, miks nad seda ei tee.

Taani⁵, Soome, Kreeka, Austria ja Sloveenia on sätestanud reeglid, millega reguleeritakse vaid riigi osalusega äriühingute juhtorganeid. Nt Kreekas rakendatakse 1/3 esindatuse põhimõtet, mille järgi peab vähemalt üks kolmandik riigi määratud juriidilise isiku juhtorgani liikmetest olema vähemesindatud soost.

Soolise tasakaalu eesmärgi täitmise tähtsajad, ulatus ja konkreetset nõuded erinevad riigiti olulisel määral. Nt Prantsusmaal on hõlmatud kõik börsil noteeritud äriühingud ja need äriühingud, kus on enam kui 500 töötajat. Hollandis ja Hispaanias kehtib seadus börsil noteeritud või noteerimata äriühingutele, kus on rohkem kui 250 töötajat. Itaalias ja Belgias hõlmab see aga börsil noteeritud ja riigi osalusega äriühinguid. Hispaanias ja Prantsusmaal on 40% naiste osaluse nõue (sarnaselt Islandile ja Norrale), Hollandis on see 30% ning Itaalias ja Belgias on 33%.

Arvestades nimetatud iseärasusi erineb samuti seadusandlike meetmete tõhusus liikmesriigiti. Ei ole üllatav, et areng on olnud kiirem liikmesriikides, kus on rangemad sanktsioonid, läbipaistvam seiresüsteem ja lühemad täitmise tähtsajad.

Austria, Belgia, Taani, Soome, Prantsusmaa, Holland ja Hispaania on rakendanud – kas õiguslikele meetmetele lisaks või eraldiseisvate meetmetena – vabatahtlike algatusi nagu äriühingu üldjuhtimise eeskirjad või hartad, millele ettevõtted võivad alla kirjutada. Nt Soome börsiettevõtete üldjuhtimise eeskiri sisaldab soovitusi, et juhtorganid peavad koosnema mõlemast soost liikmetest. Hispaania eeskiri soovib jälgida adekvaatset soolist jaotust juhtorganites. Hollandis on lisaks eeskirjale vabatahtlik harta eesmärgiga tuua enam naisi juhtimise juurde.

Luksemburg, Rootsi, Ühendkuningriik, Saksamaa ja Poola on samuti välja töötanud vabatahtlike algatusi. Luksemburgi äriühingute üldjuhtimise eeskiri (2009) soovib, et juhtorganites peab olema mõlemast soost liikmete sobilik esindatus. Rootsi eeskiri sisaldab vabatahtlikku pariteetse esindatuse eesmärgi börsiettevõtetele, samuti kohustust põhjendada juhtorgani koosseisu osas tehtud lõplikku ettepanekut. Ka Ühendkuningriigis eelistatakse iseregulatsiooni. Lord Davies'i raportis on seatud vabatahtlikud eesmärgid ja soovitusel Ühendkuningriigi börsiettevõtetele. Nt juhtorgani liikmekandidaatide otsingu peab läbi viima nõuetekohaselt arvestades soolist tasakaalu juhtorganis.

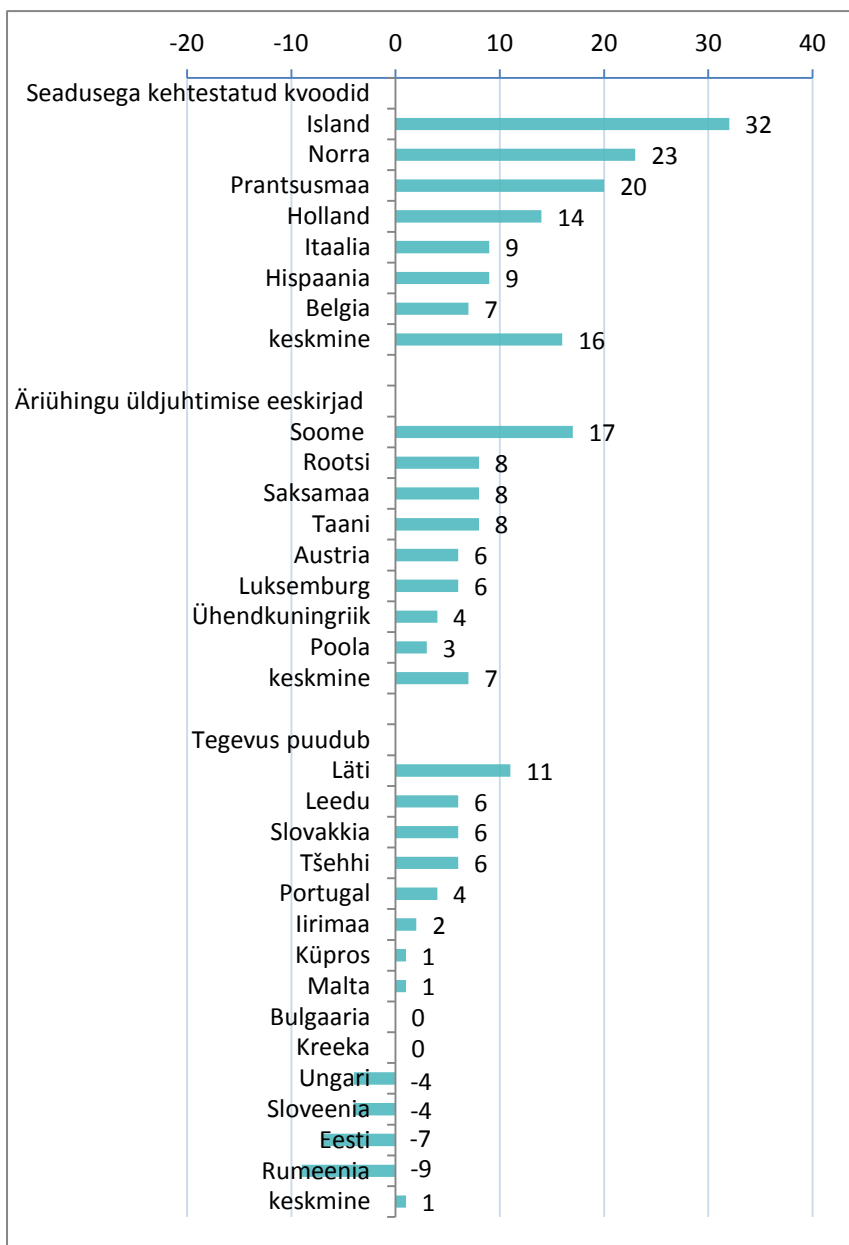
Saksamaa äriühingute üldjuhtimise eeskirjas seisab, et börsiettevõtete nõukogud peaksid kehtestama eesmärgid oma koosseisule, sisaldades naiste „asjakohast osalust“. Lisatud on ka aruandluse kohustus. Saksamaa Bundesrat leidis, et iseregulatsioon ei ole soovitud arengut toonud ja hääletas 2012. aasta septembris seadusest tulenevate siduvate sookvootide poolt. Nüüd toimub aktiivne arutelu alamkojas, kus üksmeelt ei ole lihtne leida.

Ülejäänud liikmesriigid (Eesti, Bulgaaria, Küpros, Tšehhi, Ungari, Iirimaa, Läti, Leedu, Malta, Rumeenia ja Slovakkia) ei ole aga vastavaid samme astunud. Viimasesse gruppi võib paigutada ka Portugali, kus küll 2012. aasta märtsis anti välja valitsuse otsus, millega innustati riigi osalusega äriühinguid suurendama naiste osalust juhtorganites, kuid eesmärgi ega ka sanktsioone sealjuures ei kehtestatud.

Nn kvoodi-riigid on kahtlemata muutuste mootoriks. Nt Itaalia ettevõtete juhtorganites on naiste osalus pea kahekordistunud ajavahemikus oktoober 2011–oktoober 2012. Muutuste põhjuseks on 2011. a juulis vastu võetud seadus, mille kohaselt peab börsil noteeritud ja riigi osalusega äriühingute juhtorgani liikmetest 1/3 olema 2015. aastaks naissoost. Sarnane olukord on Prantsusmaal, kus kahe aastaga on naiste osakaal kahekordistunud – 2012. a oktoobris oli see juba 25%.

⁵ 2012. a detsembris võeti Taanis vastu seadus (jõustub 2013. a aprillis), mis kohustab ligi 1100 suuremat Taani ettevõtet seadma vabatahtlikud eesmärgid alaesindatud soost liikmete osakaalu suurendamiseks ettevõtete juhtorganites (sanktsioone eesmärkide täitmata jätmise eest ei ole). Ettevõtted peavad oma edusammudest aru andma.

Joonis 4. Protsendipunkti muutus naiste osaluses äriühingute juhtorganites (Eli riigid, Island ja Norra), 2003–oktoober 2012. Riigid on grupeeritud vastavalt rakendatud meetmetele. Esimene grupp (seadusega kehtestatud kvoodid) ei hõlma riike, kus õiguslikult siduvad kvoodid on kehtestatud vaid riigi osalusega äriühingutele.

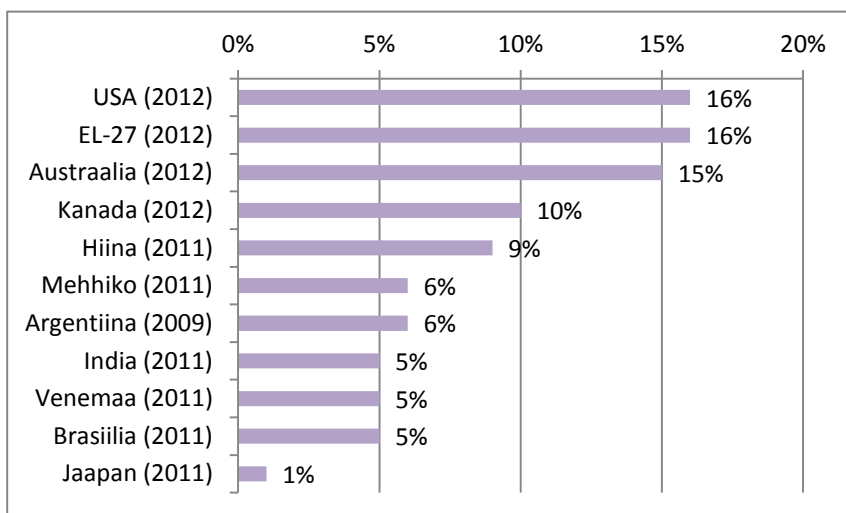


Esimene riik, kes võttis oma õigussüsteemis kasutusele õiguslikult siduvate kvootide süsteemi, oli Norra. Seal suurenes siduva eesmärgi kehtestamise tulemusena naiste osakaal 18%-lt (2006) 40%-le kolme aastaga.

Islandil kehtestati 2010. a vastuvõetud seadusega nõue, mille kohaselt peab septembriks 2013 ettevõtete, kus on enam kui 50 töötajat, juhtorganites kummagi soo minimaalne osakaal olema vähemalt 40%. 2012. a oktoobris oli naiste esindatus Islandi suuremates ettevõtetes 36,2%.

Joonis 5. Naiste esindatus suurte ettevõtete juhtorganites mujal maailmas. Andmed ei ole küll täiel määral võrreldavad, kuna nad pärinevad erinevatest allikatest ja aastatest, kuid annavad siiski teatud ettekujutuse Euroopa Liidu peamiste kaubanduspartnerite kohta.

Ka mujal maailmas domineerivad äriühingute juhtorganites mehed. Ameerika Ühendriikides eelistatakse seadustest tulenevatele kvootidele vabatahtlikke algatusi.



Euroopa Komisjon on oma algatust suurendada börsiettevõtete juhtorganite soolist tasakaalu põhjendanud sellega, et need ettevõtted on avalikkuse tugeva tähelepanu all ja seega eeskujuks teistele. Sama kehtib ka riigi osalusega ettevõtete kohta, millelt eeldatakse positiivseks näiteks olemist uute poliitikate elluviimisel ja seetõttu soovitakse nende liikumist ühtlasema soolise jaotusega juhtorganite poole kiiremini (sarnaselt on eesmärkide saavutamise tähtsajad avaliku sektori puhul lühemad nt energiasäästu saavutamisel). Kuigi komisjoni algatus piirdub siduvate eesmärkidega ainult tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete osas, et sekkuda võimalikult vähe ettevõtete igapäevasesse juhtimisse, riivab see mitmete kriitikute hinnangul siiski ebaproportsionaalselt ettevõtlusvabadust. Praegu välja pakutud kvoodireeglite alternatiivina on räägitud soolise tasakaalu nõude kehtestamisest ainult riigiettevõtete või riigi osalusega ettevõtete juhtorganitele. Avaliku sektori eeskujuga on pigem „pehme“ meede, samas saadab selge signaali riigi suhtumisest antud teemasse.

Teine Komisjoni ettepaneku vastaste esitatud võimalus oleks piirduda soovituslike või paindlike (ettevõtte seab ise endale sobivad eesmärgid ja täitmise tähtsajad) eesmärkidega naiste osaluse suurendamiseks ettevõtete juhtorganites, mida mitmed riigid juba kasutavad. Sellisel juhul oleks parema soolise tasakaalu saavutamine osa ettevõtte üldisest juhtimistavast, mille täitmist riik ei kontrolliks.

Lõpetuseks on asjakohane veelkord tähelepanu juhtida sellele, et palju kõneainet tekitanud direktiivi eelnõu kohaselt tuleb tegevjuhtkonda mittekuuluvate juhtorgani liikmete valimisel eelistada alaesindatud soost kandidaati juhul, kui ta on vastassoost kandidaadiga võrdne nii sobivuse, pädevuse kui ka ametialase suutlikkuse poolest. Eesti puhul tähendaks selle nõude täitmine suurte börsiettevõtete nõukogudesse umbes viieteistkümne naisliikme leidmist. See arv võib realsuses ka väiksemaks osutada, kuivõrd erandina ei pea 40% nõuet täitma need firmad, kelle töötajaskonnast moodustavad ühe soo esindajad vähem kui 10%.

Mari Väli
Siiri Sillajõe
tel 6513
tel 6505

Kasutatud allikad

- Euroopa Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Sooline tasakaal äriühingute juhtorganites: abiks aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu tagamisel. 14.11.2012, COM(2012) 615 final.
- European Commission. Database: Women & men in decision-making. http://www.ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm
- Women on boards - Factsheet 2 : Gender equality in the Member States. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-2_en.pdf
- Largest quoted companies (Executives and non-executives). http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/executives-non-executives/index_en.htm