



Þjóðleg
fjölbreytni í
stjórn íslenskra
hlutafélaga

KYNNING 6.
DESEMBER 2022
FYRIR ICELANDSIF.
GYLFI MAGNÚSSON

Þjóðleg fjölbreytni – National diversity

Simona Vareikaité,
Inga Minelgaité og
Gylfi Magnússon



Tímarit um viðskipti og efnahagsmál, 19. árgangur, 1. tölublað, 2022

Þjóðleg fjölbreytni í stjórnun íslenskra hlutafélaga

Simona Vareikaité, Inga Minelgaité og Gylfi Magnússon¹

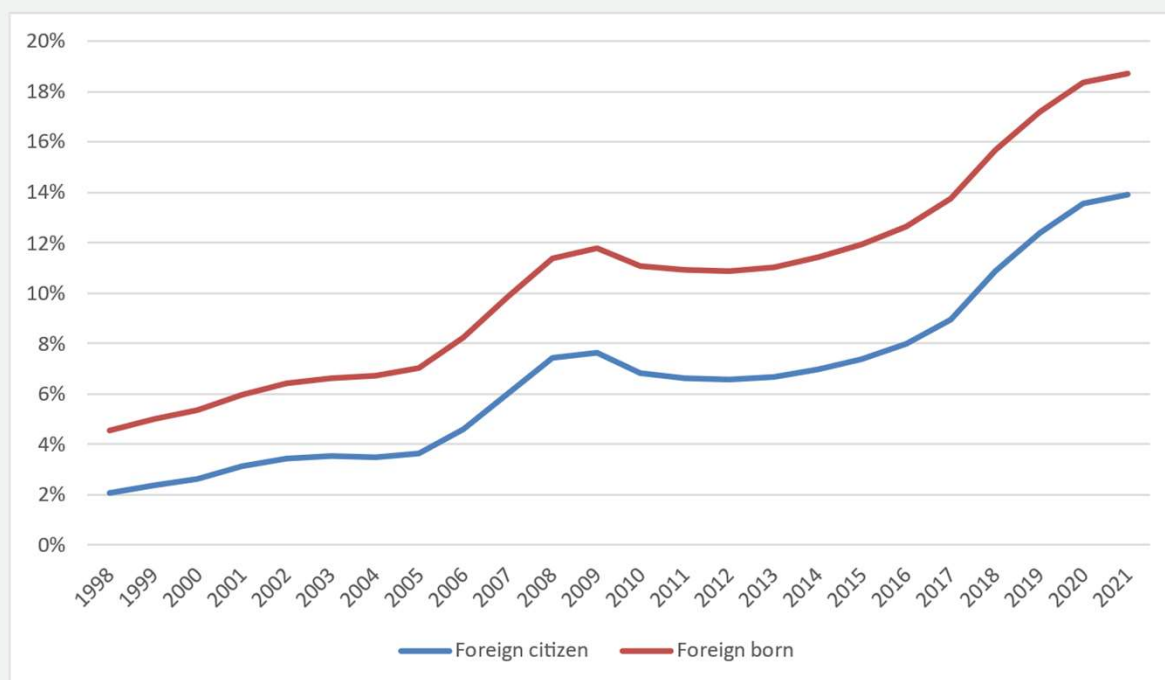
Ágrip

Þjóðleg fjölbreytni stjórna hlutafélaga og einkahlutafélaga hefur lítið verið rannsökuð erlendis og ekkert hérlandis og niðurstöður um áhrif hennar á rekstur fyrirtækja eru nokkuð misvisandi. Þær takmörkuðu rannsóknir sem fyrir liggja á fjölbreytni stjórna hérlandis hafa einkum horft til kynjaskiptingar en ekki þjóðernis. Íslenskur vinnumarkaður hefur orðið sífellt fjölbreyttari hvað varðar þjóðerni starfsmanna undanfarna áratugi, allt frá EES samningnum. Það á sér augljósar hagrænar skýringar sem raktar eru í greininni. Hins vegar endurspeglar félagsstjórnir íslenskra hlutafélaga illa þennan nýja veruleika. Innflytjendur eiga enn sæti í mjög fáum félagsstjórnnum þótt þeim hafi fjölgað ört hlutfallslega undanfarin ár. Talsverður munur er á milli atvinnugreina hvað varðar fjölda erlendra stjórnarmanna og þeir skiptast einnig misjafnlega á greinar eftir þjóðerni. Skýringar þessa liggja ekki fyrir með vissu en endurspeglar þó að nokkru marki skiptingu innflytjenda á starfsgreinar.

Abstract

National diversity of company boards has not been subject to much research internationally and not at all in Iceland and its effect on companies' operations are not clear. There has been little research into the diversity of Icelandic company boards and mainly focused on gender diversity but not national diversity. The Icelandic labour market has become significantly more diverse since Iceland joined the EEA area. The economic forces behind this are analysed in the article. However, Icelandic company boards do not reflect this newfound diversity. Immigrants still

Innflytjendum hefur fjölgað ört



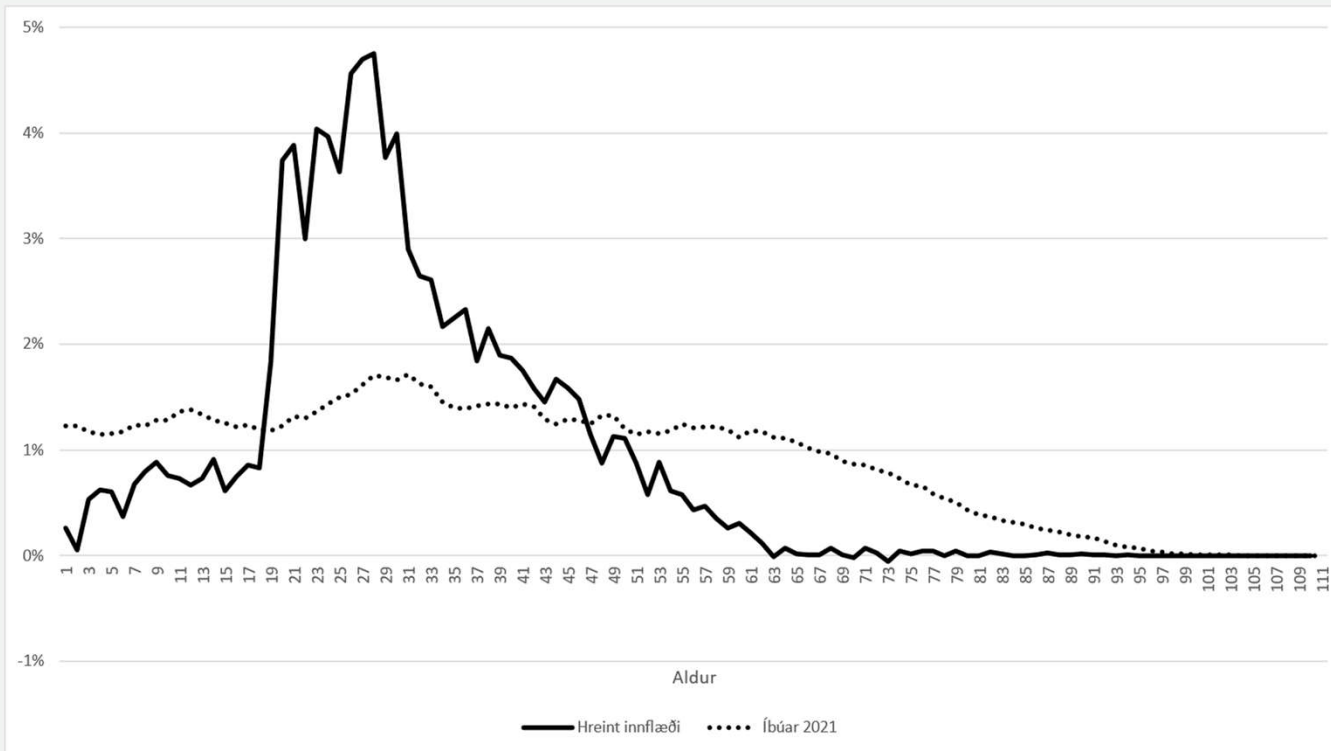
Enn hærra hlutfall af þeim sem eru á vinnumarkaði því að langflestir flytja til landsins milli u.þ.b. tvítugs og fertugs. Karlar í talsverðum meiri hluta.

Þeir sem setjast að:

- Líklegir til að vera lengi á vinnumarkaði.
- Líklegir til að eignast börn.

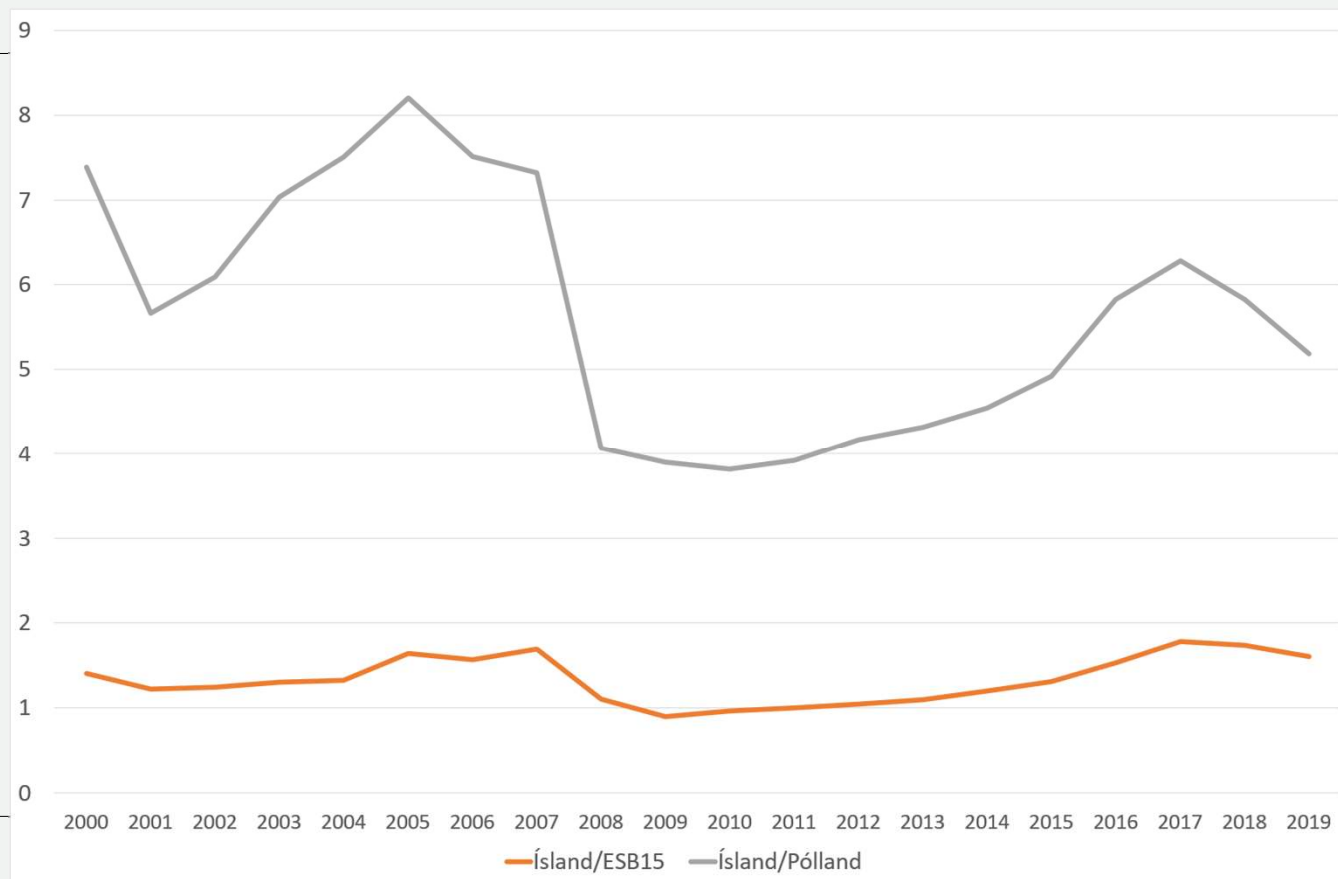
Mikil áhrif á lýðfræði íbúa landsins.

Veruleg lýðfræðileg áhrif

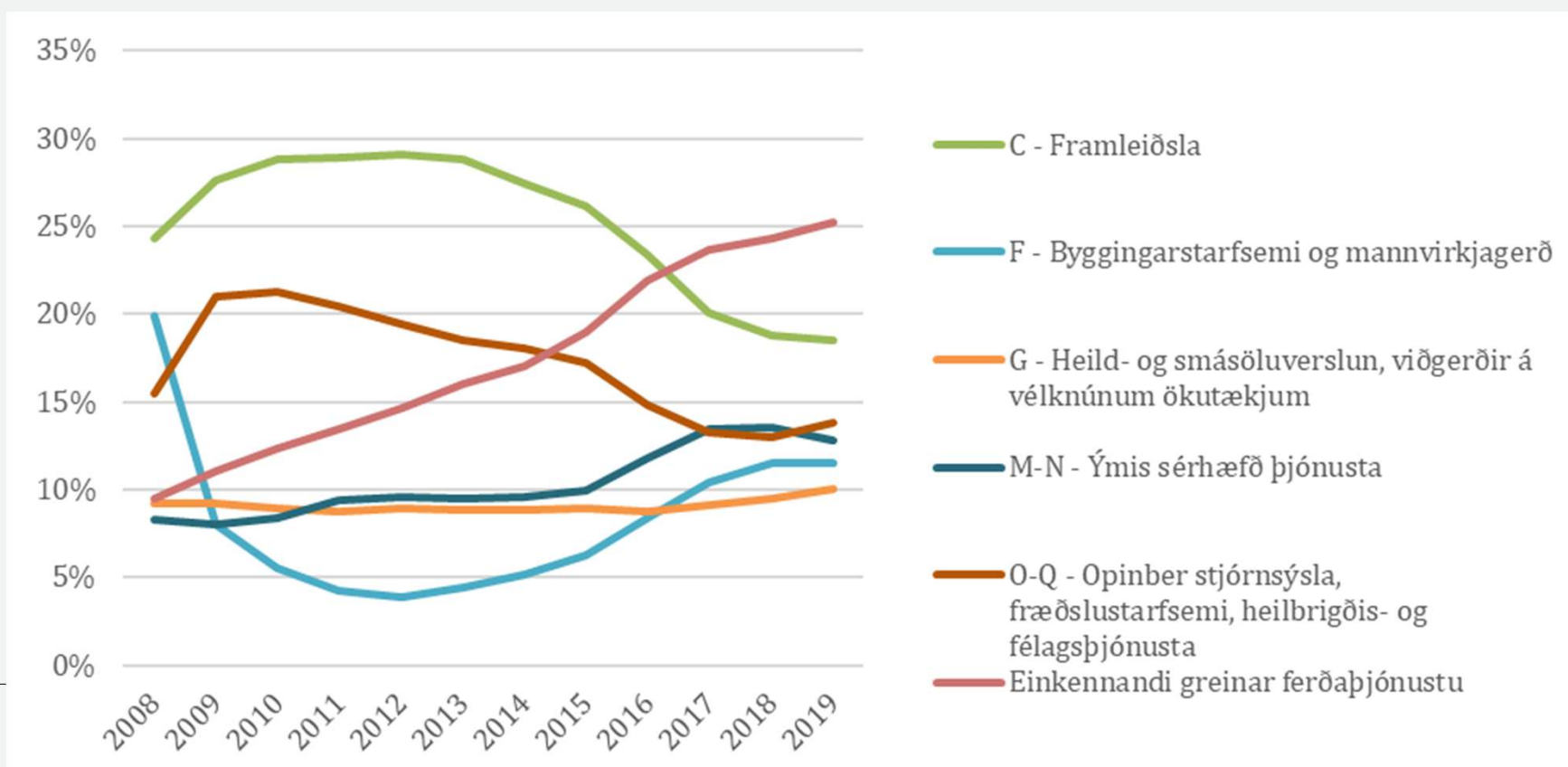


Aðdráttaraflið blasir við

- Laun á Íslandi, í evrum, samanborið við ESB15 og Pólland.
- Kaupmáttur hærri, jafnvel að teknu tilliti til verðlags
- Einnig nægt framboð af vinnu



Hlutfallsleg skipting 1998–2019: Atvinnugrein



Þjóðleg fjölbreytni

Þjóðleg fjölbreytni stjórna hlutafélaga og einkahlutafélaga hefur lítið verið rannsökuð

Niðurstöður um áhrif hennar á rekstur fyrirtækja eru nokkuð misvísandi.

Þær takmörkuðu rannsóknir sem fyrir liggja á fjölbreytni stjórna hérlendis hafa einkum horft til kynjaskiptingar en ekki þjóðernis.

Íslenskur vinnumarkaður hefur orðið sífellt fjölbreyttari hvað varðar þjóðerni starfsmanna undanfarna áratugi, allt frá EES samningnum.

Stjórnir íslenskra hlutafélaga endurspeglar ekki þennan nýja veruleika. Innflytjendur eiga enn sæti í mjög fáum félagsstjórnnum.

Talsverður munur er á milli atvinnugreina hvað varðar fjölda erlendra stjórnarmanna og þeir skiptast einnig misjafnlega á greinar eftir þjóðerni.

Angi af stærra máli

Ýmsar erlendar rannsóknir hafa leitt í ljós að algengt er að innflytjendur hafi ekki sömu atvinnumöguleika og ríkisborgarar móttökulands.

Það á sérstaklega við um sérfræðistörf, þar sem oft er ekki er litið fram hjá kunnáttu og þekkingu erlendra ríkisborgara.

Tungumálakunnátta skiptir miklu fyrir stöðu innflytjenda og er talin lykilþáttur í aðlögun.

Lítill íslenskukunnátta og erfiðleikar við að fá menntun frá heimalandi innflytjenda metna eru taldar vera tvær helstu hindranir fyrir innflytjendur á íslenskum vinnumarkaði.

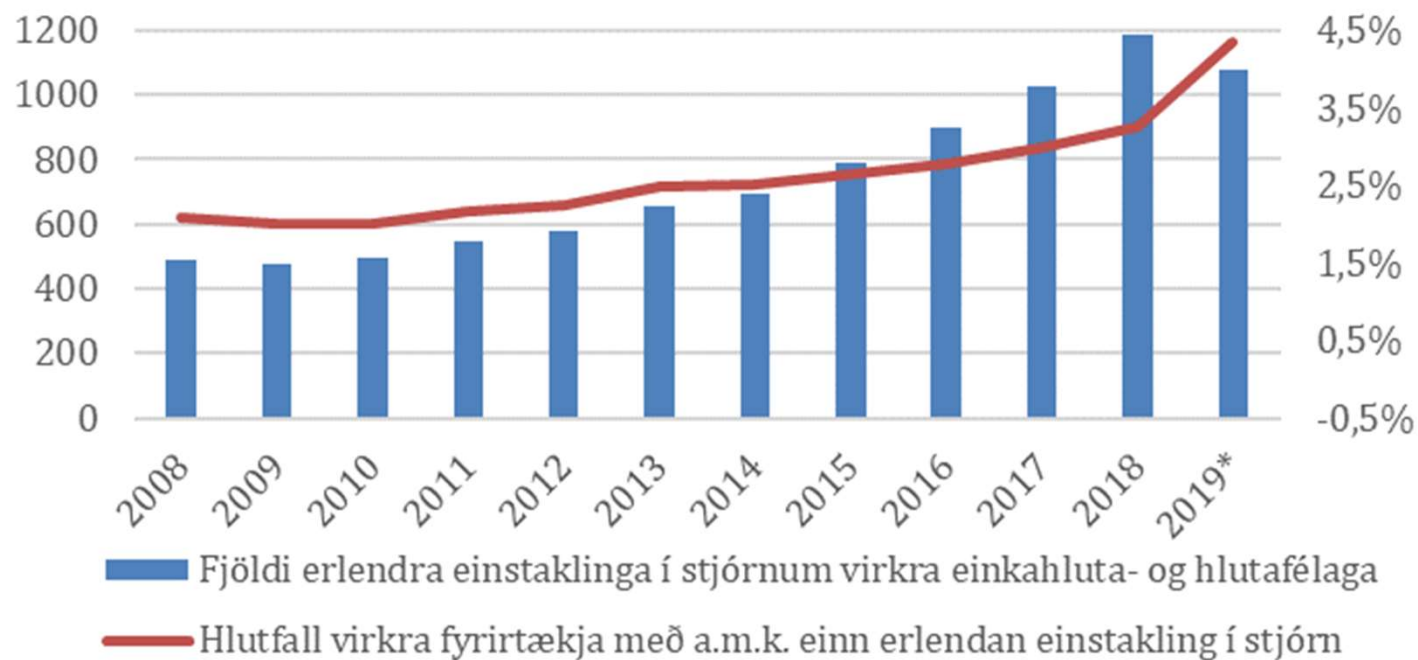
Nokkrar niðurstöður

- Fáir erlendir stjórnarmenn sitja í stjórn íslenskra hlutafélaga og hlutfallið hefur lítið breyst á síðastliðnum 11 árum.
 - Vægi hvers þjóðernis breyttist þó talsvert.
 - Þær atvinnugreinar sem hafa mestan þjóðlegan fjölbreytileika stjórnarmanna eru:
 1. *F. Byggingarstarfsemi og mannvirkjagerð,*
 2. *G. Heild- og smásöluverslun, viðgerðir á vélknúnum ökutækjum,*
 3. *N. Leigustarfsemi og ýmis sérhæfð þjónusta,*
 4. *M. Sérfræðileg, vísindaleg og tæknileg starfsemi og*
 5. *I. Rekstur gististaða og veitingarekstur.*
-

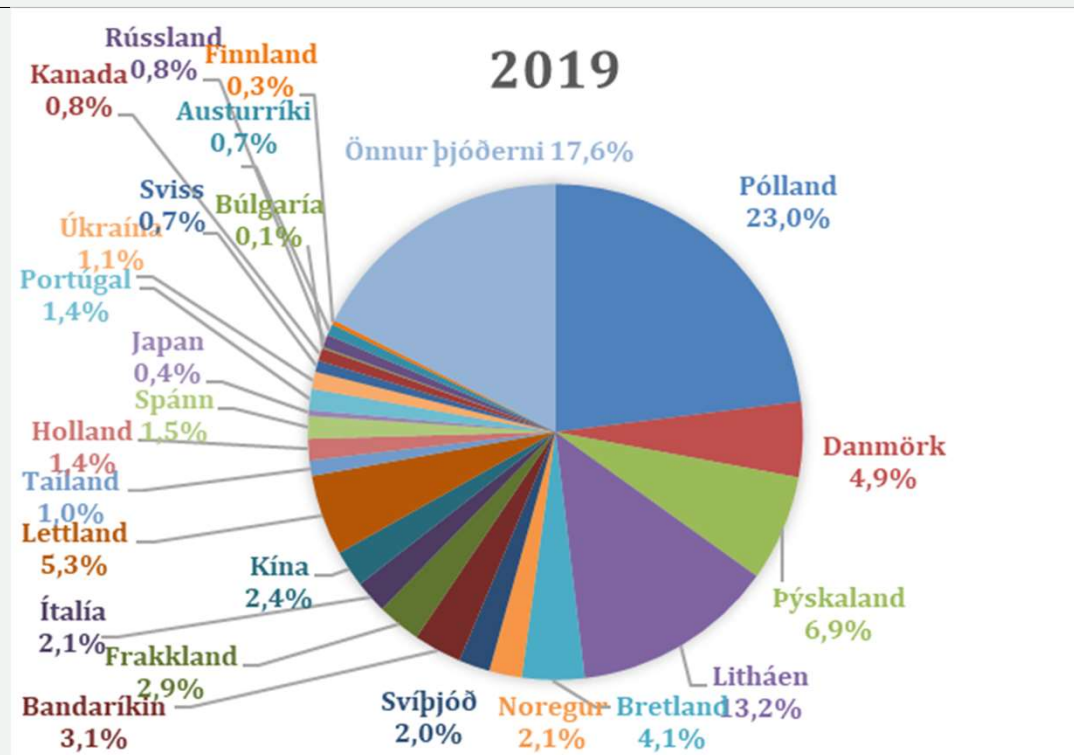
Nokkrar niðurstöður

- Á meðan einkahluta- og hlutafélögum á Íslandi fjölgaði um 34% á tímabilinu 2008–2019, fjölgaði fyrirtækjum með a.m.k. einn erlendan stjórnarmann um 110%.
 - Mikill meiri hluti félaganna hefur þó enn enga erlenda stjórnarmenn.
 - Heildarfjöldi virkra einkahluta- og hlutafélaga árið 2018 var 35.021 og þar af voru 1.142 hlutafélög eða einungis 3,3% með a.m.k. einn stjórnarmeðlim sem var af erlendu bergi brotinn.
 - Hlutfallið var í kringum 2% árin 2008–2012 og hefur farið smámsaman hækkandi síðan þá.
 - Bráðabirgðatölur vegna ársins 2019 sýna að 4,4% allra hlutafélaga á Íslandi eru með erlendan einstakling í stjórn
-

Erlendir einstaklingar í stjórnnum



Þjóðerni erlendra einstaklinga í stjórnnum



Fjölbreytileikastjórnun

Fjölbreytileikastjórnun er mikilvægt tæki fyrir rekstur fyrirtækja og stofnana.

Fjölbreyttar stjórnir eru líklegri til að vera árangursríkari og geta m.a. betur skilið viðskiptavini og aðra hagsmunaaðila. Fjölbreytt sjónarmið, nýjar hugmyndir og víðtækari þekking leiðir til betri ákvarðanatöku.

Af öllum breytum fjölbreytileikans hefur staða kvenna í stjórnun verið rannsökuð mest.

Hins vegar vantar sárlega greiningu og upplýsingar um annan fjölbreytileika mannauðs og mögulega kosti þess að vera með fjölbreytta stjórn á Íslandi

Fjölbreytileikastjórnun

Miðað við þann ávinning af fjölbreytileika stjórna sem sést hefur í erlendum rannsóknum er augljóst að mörg tækifæri hafa ekki verið nýtt hér á landi.

Þetta er sérstaklega umhugsunarvert með tilliti til smæðar Íslands og vaxandi þarfar fyrir samstarf fyrirtækja á alþjóðavettvangi.

Það kallar á mun virkari þátttöku útlendinga í stjórnun íslenskra fyrirtækja.

Hér verður þó ekkert fullyrt um efnahagslegar eða félagslegar afleiðingar þessa. Það er verðugt verkefni fyrir frekari rannsóknir.

Tjón

Hægt að skoða litla
þjóðlega fjölbreytni sem
réttindamál - þ.e. allir ættu
að eiga jöfn tækifæri

Einnig hægt að skoða þetta
sem soun á mannauði - þ.e.
með því að velja einsleitan
hóp stjórnenda er verið að
fórna tækifærum til að fá
betri stjórnendur
