

COMMENTAAR

Vrouwenquotum

Vrijdag 8 maart was het Internationale Vrouwendag, maar goed nieuws viel er niet te melden. Het aantal vrouwen in topmanagementfuncties lag in Nederland in 2012 op 11 procent, becijferde adviesbureau Grant Thornton. Daarmee zijn we nagenoeg hekkensluiter op de ranglijst die vrijdag werd gepubliceerd. We laten alleen Japan achter ons, dat met 7 procent topvrouwen het allerbelabberdst scoort.

Voor die 11 procent mogen we ons best schamen. Hoewel ik geen voorstander van een quotum ben, zou ik bijna een vurig pleidooi gaan houden voor het wettelijk opleggen van een bepaald percentage vrouwen in de top. In Frankrijk lijkt het te werken. In januari 2011 is daar een wet ingevoerd die zegt dat binnen twee jaar 20 procent van alle bestuursleden bij bedrijven vrouw moet zijn, oplopend tot 40 procent in zes jaar tijd. Onder deze druk is het aantal vrouwen op topposities afgelopen jaar gestegen van 12,7 tot 16,6 procent.

In Nederlandse wetgeving is vastgelegd dat organisaties naar 30 procent vrouwen in raden van bestuur en raden van toezicht moeten streven. Verder dan dit streefcijfer willen het parlement en minister Bussemaker (OCW) niet gaan en dus proberen ze met man en macht een Europees voorstel voor het invoeren van een quotum voor beursgenoteerde bedrijven tegen te houden. Europa gaat er niet over, we bepalen zelf wel hoe we meer vrouwen in de top krijgen, zo luidt het verweer. Als je met dit beleid uitkomt op 11 procent en landen als Polen (40 procent), Letland (43) en Estland (40) ruimschoots voor laat gaan, dan moet je misschien toch maar eens naar Brussel gaan luisteren.



Cindy Castricum
Hoofdredacteur SC

Volg mij op Twitter via @CindyCastricum

Socialer ondernemen kan zonder dwang

Het kabinet staat open voor alternatieven voor het wettelijk verplichte quotum voor arbeidsgehandicapten. De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) is zo'n alternatief, betoogt Aukje Smit van TNO.

WERK EN INKOMEN

Het kabinet wil werkgevers vanaf 2015 een quotum opleggen voor het aanstellen van arbeidsgehandicapten. Dit quotum van 5 procent wordt stapsgewijs in zes jaar ingevoerd. Als er niet aan wordt voldaan, volgt een boete van 5000 euro per werkplek voor een arbeidsgehandicapte. Bedrijven met minder dan 25 werknemers worden uitgezonderd van de regeling.

Over dit quotum is veel te doen. Werkgeversorganisaties zijn niet blij met de verplichting en het percentage van 5 procent. Een quotum kan leiden tot stigmatisering van de betreffende werknemers. Voor de overheid leidt het tot extra kosten, omdat er gehandhaafd moet worden. Duitsland wordt veel genoemd als voorbeeld, maar daar tellen ook personen voor het quotum mee die pas een arbeidsbeperking hebben gekregen, nadat ze in dienst zijn gekomen. Veel bedrijven maken daar bovendien gebruik van de mogelijkheid om het quotum af te kopen.

Alternatief

Werkgevers verplichten is bij uitstek een vorm van extrinsiek motiveren. Deze motivatie valt weg als de externe druk wegvalt. Intrinsieke motivatie is duurzamer en creëert volharding ook als het tegenzit. Daarom is het slimmer om in te spelen op de intrinsieke motivatie van werkgevers die personen met een arbeidshandicap (willen) aannemen. Deze bedrijven faciliteren, (h)erkennen met de Prestatieladder Socialer Ondernemen en voordelen geven, bijvoorbeeld bij aanbestedingen is een beter alternatief dan een quotum. Hier is geen wetswijziging voor nodig. Het bedrijfsleven zal het zelf oppakken en dat geldt ook



Bedrijven die zichtbaar meer inspanning doen om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt werk te geven, zouden voordelen moeten krijgen, bijvoorbeeld bij aanbestedingen. Dat werkt beter dan wettelijke regelingen of dwang. Foto: ANP

voor bedrijven met minder dan 25 werknemers. Daar bevindt zich een groot deel van de werkgelegenheid in Nederland.

De Prestatieladder Socialer Ondernemen is ontwikkeld door TNO samen met toonaangevende bedrijven en Stichting PSO-Nederland. Het instrument maakt inzichtelijk welke bedrijven bovengemiddeld bijdragen aan werk voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. De PSO geeft deze bedrijven (h)erkenning in de vorm van een certificaat. Dat is interessant voor bedrijven die zichtbaar socialer ondernemen en zich daarmee willen onderscheiden. Hoe groter de sociale bijdrage van een bedrijf, hoe hoger de trede op de PSO-ladder (trede 1, 2 of 3).

Vrijheid

De PSO biedt de mogelijkheid tot socialer ondernemen, maar niet de verplichting, en laat ondernemers vrij in de wijze waarop ze er vorm aan geven. Een bedrijf kan werk bieden in de eigen organisatie, maar ook diensten of goederen inkopen bij een ander sociaal bedrijf. Dat laatste brengt een ketenstimulering op gang waar geen overheidsbemoeienis of dwang voor nodig is. Het gaat in de PSO overigens niet alleen om mensen met een arbeidsbeperking,

maar ook om langdurig werklozen, bijstandsgerechtigden en stageplaatsen voor mbo-leerlingen die een BBL/BOL-opleiding (niveau 1 en 2) volgen. De sociale bijdrage van het bedrijf wordt bepaald op basis van de uitgangssituatie bij instroom van de geplaatste personen, de omvang van de werkweek, de aard en de duur van de (arbeids)overeenkomst(en). Organisaties die zich willen laten erkennen, hoeven alleen de gevraagde gegevens in een rekentool in te vullen. De rekentool berekent vervolgens wat de sociale bijdrage is en hoe die prestatie zich verhoudt tot de normen van de PSO. Deze zijn bepaald op basis van representatieve gegevens uit de Werkgevers Enquête Arbeid van TNO en variëren met de grootte van bedrijven.

Erkenning

De duurzaamheid van de plaatsingen borgt de PSO door kwalitatieve eisen aan werkgevers te stellen. Een onafhankelijke auditor toetst (steekproefsgewijs) de opgave in de rekentool én of het bedrijf voldoet aan de kwalitatieve eisen. De PSO bevordert socialer ondernemen door bedrijven te (h)erkennen die nu meer dan gemiddeld bijdragen aan werk voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. De

kwalitatieve beoordelingsaspecten borgen de aandacht voor passend werk en een goede arbeidsinpassing van de kwetsbare werknemers, dit in tegenstelling tot de stigmatisering die kan ontstaan bij een quotum. Door de koppeling van inkoop bij andere PSO- of SW-bedrijven vindt ketenstimulering plaats. Dat draagt bij aan een meer structureel én zelfversterkend karakter van socialer ondernemen waardoor geen overheids-handhaving nodig is. Verschillende manieren van socialer ondernemen kunnen leiden tot een gelijke positie op de ladder. Die vrijheid en het onderscheidend vermogen dat een PSO-erkenning met zich meebrengt, zal ondernemers sneller in beweging brengen dan regelingen met een meer verplichtend karakter.

Aukje Smit

Senior onderzoeker bij TNO

Ook een opiniebijdrage leveren?

Heeft u een interessante mening over in aantocht zijnde wetgeving of vindt u dat regels hoognodig aan verandering of vervanging toe zijn? Neem dan contact op via redactie@sconline.nl.

COLUMN

'Game-changer' in de wereldeconomie

Twintig jaar hebben ze eraan gesnuffeld, de EU en de VS: een handelsakkoord tussen de twee grootste markten in de wereldeconomie. En nu is de kogel door de kerk. President Obama en de Europese Commissie hebben begin februari hun volle steun gegeven aan het openen van onderhandelingen over een *Transatlantic Trade and Investment Partnership* (TTIP). De onderhandelingen zullen in juli beginnen.

Lange tijd gold een trans-Atlantisch economisch akkoord als een verboden vrucht. Het zou de wereldwijde onderhandelingen in de WTO van hun zin beroven als de twee grootste spelers het samen op een akkoordje zouden gooien. Hoezeer is de wereld

veranderd, dat een akkoord, dat tot voor kort gold als onoorbaar spel van de machtigsten, nu door hen wordt gezien als een reddingsboei om hun slinkende macht in de wereldeconomie veilig te stellen!

Drie nieuwe factoren leiden tot deze omslag: een vol politiek *commitment* van president Obama, die in zijn eerste termijn uitblonk door geen enkel handelspolitiek beleid te voeren; het strategisch inzicht in de VS dat ze met hun markt van 300 miljoen consumenten op den duur de concurrentie met miljardenmarkten als China en India niet kunnen volhouden, maar dat dit met een gecombineerde Europees-Amerikaanse markt van 800 miljoen wel kan en het treurige feit dat de onderhan-

delingen in de WTO stilliggen zonder uitzicht op reanimatie.

De bedoeling is dat de TTIP ambitieuzer wordt dan enig ander handelsakkoord van de EU. Niet alleen tarieven, maar vooral ook non-tarifaire belemmeringen zoals productvoorschriften, diensten en overheidsaanbestedingen, moeten geliberaliseerd worden. Dan zal het economische effect van het akkoord mogelijk zelfs groter zijn dan van een WTO-akkoord. Voor Nederland zou het akkoord jaarlijks een extra stijging van het bnp kunnen opleveren met een bedrag tussen de 1,5 en 4 miljard euro.

De perspectieven lonken dus, maar het is nog geen gelopen race. Er zullen

moeilijke onderhandelingen volgen over gevoelige onderwerpen, zoals de toelating in Europa van GMO's en hormoonvlees, de bescherming van privacygegevens die in de VS en in de EU heel anders geregeld is, en de toelating van Europese bedrijven tot kusttransportdiensten en overheidsaanbestedingen in de VS. Daarbij moeten de onderhandelingen uiterlijk 2015 zijn afgerond: in het verkiezingsjaar 2016 zal geen enkele Amerikaanse president een handelsakkoord sluiten.

Voor Nederlandse bedrijven is het nu zaak om snel in kaart te brengen wat men wil bereiken met de onderhandelingen: waar moeten belemmeringen worden weggenomen en waar levert het verdwijnen van barrières juist ex-



tra concurrentierisico op. VNO-NCW en de overheid zullen dat samen oppakken en zorgen dat de Europese Commissie, die de onderhandelingen namens alle lidstaten voert, daarvan op de hoogte is.

Linda van Beek

Teammanager Internationaal Economisch en Sociaal Beleid VNO-NCW/MKB-Nederland