



Waarom vrouwenquota geen oplossing zijn

2011/14
07 | 04 | 2011



MENSEN



WELVAART



BESCHERMING



Marc De Vos
Directeur Itinera Institute

Terwijl de Belgische politiek in een diepe coma ligt, lanceren enkele ijverige Kamerleden een wetsvoorstel voor de invoering van geslachtsquota in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven. Binnen de vijf jaar moet minstens één derde er van een “verschillend geslacht” (lees: “vrouw”) zijn. Het voorstel surft op een internationale golf. Noorwegen was de baanbreker, Frankrijk en Nederland zijn gevolgd en de Europese Unie wil het zelfs in heel Europa. Vooraleer we vrouwenquota tot de canon van de politieke correctheid verheven, moeten we ons bezinnen over doelstellingen en gevolgen. Voorstanders halen twee argumenten aan: beter bestuur en gelijke kansen.

Vooreerst beter bestuur. Meer vrouwelijke bestuurders, zo gaat het argument, geeft beter beleid. De omgekeerde claim van mannelijke suprematie zou instant een storm van verontwaardiging over seksisme genereren, maar soit. Laten we kijken naar de cijfers. Een paar internationale lijsten kunnen vervrouwelijking koppelen aan bedrijfsresultaten. Maar het gaat daarbij om correlatie, niet om causaliteit. We weten niet of de goede bedrijven aandacht hebben voor vrouwelijk management, dan wel of bedrijven pas goed worden door vrouwelijk bestuur. Sinds de financiële cri-

sis krijgt de roep om vrouwelijk bestuur een bijna-lyrisch gehalte. Minder testosteron in de raden van bestuur zou banken voorzichter hebben gehouden. Lehman Brothers had niet gefaald indien het Lehman Sisters was geweest. Mooie zelfbediening, maar we zullen het nooit weten.

Een uitgebreide ervaring met overheidsbedrijven leert ons wel dat het dicteren van postjes in raden van bestuur niet de heilsweg naar succes is. De NMBS kent een geslachtsquotum maar is niet bepaald een bestuursmodel. Als het gaat om bestuurderscapa-

“

Een uitgebreide ervaring met overheidsbedrijven leert ons wel dat het dicteren van postjes in raden van bestuur niet de heilsweg naar succes is. De carrièrebesognes van een clubje vrouwelijke topkaders verbleken in het niets bij de enorme achterstelling van honderdduizenden ouderen of allochtonen op de arbeidsmarkt.

”

citeit, dan moeten persoonlijke kwaliteiten en expertise gelden, niet het geslacht of eender welk politiek criterium. Een geslachtsnorm is een bot instrument dat de facto personen omwille van

hun geslacht binnen of buiten de bestuurskamer zet. Daarbij wordt ook geen rekening gehouden met bedrijfsdiversiteit. Vrouwen mijden sommige bedrijfssectoren en geraken minder in senior managementfuncties. Hen artificeel naar de top parachutereren is dus geen garantie voor kwaliteit, maar integendeel een bedreiging. Een quotum betekent verplichte aanwezigheid, ongeacht of er voldoende kwaliteit voorhanden is.

Als vrouwen het beter kunnen, zouden we overigens best niet stoppen bij het volslagen arbitraire quotum van één derde. U zult zeggen: het gaat niet om de vrouw, maar om de mix. Welnu, waarom dan alleen vrouwen? We kunnen het ook hebben over leeftijd, want de gemiddelde bestuurskamer kan een dosis jong bloed best gebruiken. Of over cultuur en religie, want ook dat zijn factoren die op economisch gedrag we-

gen – kijk naar de Moslimbanken of naar de traditie van het Joodse ondernemerschap. Een genderquotum is discriminatie ten bate van een sterke lobbygroep en ten koste van al de rest.

Dat brengt mij tot het discours van gelijke kansen. Vrouwen hebben de laatste vijftig jaar een historische remonte op de arbeidsmarkt gemaakt. Culturele emancipatie, onderwijs en de evolutie naar een kenniseconomie die minder op fysieke kracht berust, zijn daarvoor de grondstromen. Er zijn nog altijd verschillen, die vooral het gevolg zijn van studiekeuzes, rollenpatronen in gezinnen en carrièrekeuzes. Een beleid dat vrouwen maximaal keuzes wil gunnen ondanks die verschillen, is daarom nodig en nuttig. Een quotum gaat echter niet over keuzes, maar over resultaten. Het is geen beleid van gelijke kansen, maar een instrument van egalitarisme dat de samenleving wil maken naar een bepaalde politieke agenda. Het dient een kleine elite van vrouwen die al succesvol zijn. In alle Belgische beursgenoteerde bedrijven samen, gaat het hooguit over een 400-tal postjes, te verdelen onder nog minder vrouwen die lustig zullen cumuleren.

De carrièrebesognes van een clubje vrouwelijke topkaders

verbleken in het niets bij de enorme achterstelling van honderdduizenden ouderen of allochtonen op de arbeidsmarkt. Voor deze gigantische maatschappelijke uitdaging bepleit bijna niemand een quotabeleid. En met reden: ervaring in de VS – een gewezen apartheidslaan – leert dat quota symptomen bestrijden zonder oorzaken te veranderen. Het zijn cosmetische ingrepen die de echte problemen van achterstelling verdoezelen, in plaats van ze aan te pakken. Quota werken verdelend ten aanzien van de benadeelden en stigmatiserend ten aanzien van bevoordeelden. Het zet juiste mensen op verkeerde plaatsen. Geslachtsquota voor bestuurskamers zullen het “glazen plafond” voor vrouwen op de arbeidsmarkt niet doorbreken, maar alleen selectief omzeilen. Ze zullen geslachtsverschillen niet doen vervagen maar integendeel verankeren; precies het omgekeerde van wat de bedoeling is.

Samenleving én bedrijven zijn gebaat bij een bewust beleid van diversiteit in alle geledingen, ook in raden van bestuur. Wie zijn lot in handen legt van een beslo-

ten “old boys network”, ondermijnt zichzelf. Het is zeker dat het “ons-kent-ons”-fenomeen in België wijd verspreid zit en nefaste effecten heeft. Daar moeten we iets aan doen. De overheid moet discriminatie bestrijden en diversiteit stimuleren, niet zelf discriminatie organiseren. Per saldo gaat de quotavraag over hoe de overheid zich verhoudt tot de economie, en omgekeerd. Laat de bedrijven doen wat ze moeten doen: ondernemen, tewerkstelling scheppen en de winsten maken die de hele santenboetiek hier betalen. Zorg er als overheid voor dat ze de fiscus en de sociale zekerheid betalen, dat ze geen casino spelen op kosten van de belastingbetaler, dat ze het milieu niet verkwallen en dat een goede concurrentie iedereen scherp houdt. Dat zijn enorme politieke prioriteiten, die nu mooi bedekt blijven onder een symbolisch laagje vernis uit de oude feministische doos.

Marc De Vos

Directeur Itinera Institute
Hoofddocent UGent

Verschenen als opiniestuk in De Morgen van 6 maart 2011

Voor duurzame economische groei en sociale bescherming.