



WOMEN
on
TOP
Weesperzijde 12
1091 EB Amsterdam
+31 (0)20 4217770
info@women-on-top.nl
www.women-on-top.nl

Nederlandse Mededingingsautoriteit
De weledelgestrengde heer mr. P. Kalbfleisch,
Voorzitter raad van bestuur
Postbus 16326
2500 BH Den Haag

Cc: minister R.Plasterk, Emancipatiezaken

Datum: 13 april 2007

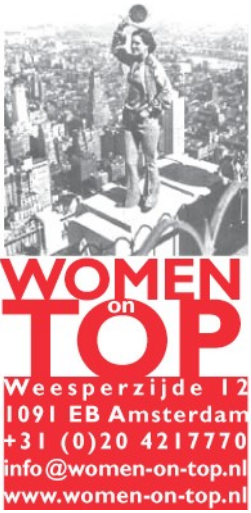
Betreft: verzoek om optreden krachtens de Mededingingswet tegen het Nederlands mannenkartel

Geachte heer Kalbfleisch,

Stichting Women on Top, gevestigd te (1091 EB) Amsterdam aan de Weesperzijde 12, stelt zich ten doel om:

de feminisering van de armoede een halt toe te roepen,
zich in te zetten voor internationale vrouwensolidariteit, en
meer vrouwen in topposities te krijgen.

Voor wat betreft de derde doelstelling doen wij een beroep op u. Wij vermoeden dat er



een kartel van mannen bestaat dat verboden afspraken maakt om vrouwen uit topfuncties te weren. De markt voor topfuncties, waar zowel mannen als vrouwen actief zijn met als doel hun menselijk kapitaal te gelde te maken, is voor vrouwen zeer slecht toegankelijk. Mannen hebben geen natuurlijke monopoliepositie, ze zijn niet vanwege hun geslacht beter dan vrouwen in het uitoefenen van bepaalde functies. Er is sprake van machtsmisbruik, het opwerpen van toetredingsdrempels, koppelverkoop en stellen van onredelijke, ontransparante, niet-objectieve en discriminerende voorwaarden. De negatieve welvaartseffecten van deze kartelafspraken zijn aanzienlijk en vragen om een optreden uwerzijds.

In het navolgende lichten we ons verzoek toe.

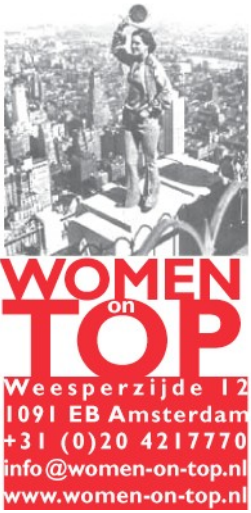
Feiten en cijfers

In 2005 had 54 procent van de vrouwen een baan van minimaal 12 uur in de week. De arbeidsparticipatie van mannen bedroeg in datzelfde jaar 72 procent. Op basis van deze cijfers zou men verwachten dat in de top van het bedrijfsleven en de overheid ruim vier op de tien topfuncties door een vrouw wordt bezet.

Dat is niet zo. In de raden van bestuur en van commissarissen van de 5000 grootste bedrijven van Nederland was in 2005 slechts 3,8 procent vrouw. Bij de rijksoverheid wordt op dit moment 20 procent van de directeur-generaal functies bezet door een vrouw, en is geen enkele secretaris-generaal een vrouw. In de zorg is 80 procent van de werknemers vrouw, terwijl slechts 25 procent van de bestuursfuncties wordt bekleed door vrouwen. In het onderwijs is sprake van eenzelfde scheve verdeling. Ondanks dat er meer vrouwen werken, zijn er veel minder vrouwen directeur, bestuurder of hoogleraar. Slechts 9 procent van de hoogleraren in Nederland is vrouw. ¹

En dat is nog lang niet alles. Het kabinet werd geformeerd door zeven mannen. In de top 50 van meest invloedrijke personen van de Volkskrant staan slechts drie vrouwen. Ook de top 100 van machtigste bestuurders en commissarissen van het weekblad FEM-

¹ SCP/CBS (2006) *Emancipatiemonitor 2006*. Den Haag



business, komt niet verder dan drie vrouwen.

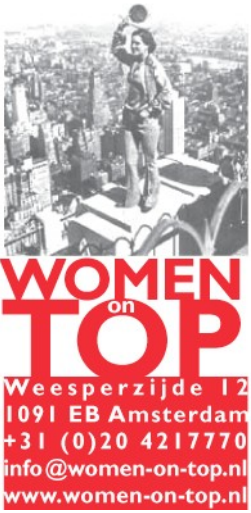
Mannen, kortom, hebben een machtspositie op de markt voor topfuncties. Die machtspositie is niet gebaseerd op een natuurlijk monopolie. Immers, het opleidingsniveau en de capaciteiten van vrouwen doen niet onder voor die van mannen. Sterker nog, vrouwen zijn gemiddeld genomen hoger opgeleid dan mannen. Bovendien zijn vrouwen goed vertegenwoordigd in die studierichtingen die, volgens een studie van Centraal Planbureau, de beste carrière- en beloningsperspectieven bieden, zoals Nederlands recht en de economische en bedrijfskundige wetenschappen.

Verboden afspraken en uitsluitingmechanismen

Deze feiten doen vermoeden dat er sprake is van een mannenkartel waarin afspraken worden gemaakt die het doel hebben de markt voor topfuncties af te schermen voor vrouwen. Mannen verdelen topfuncties onderling en mondeling. Deze afspraken worden meestal gemaakt in informele settings zoals de golfbaan, de sociëteit of het café. Hoewel het lastig is om schriftelijke bewijzen te overleggen van deze afspraken, is het wel mogelijk om bewijs te vinden in de vorm van e-mails die worden rondgestuurd als er ergens een functie beschikbaar komt, waarbij vrouwen in de adresbalken ontbreken.

Het mannenkartel maakt zich schuldig aan machtsmisbruik en het opwerpen van toetredingsdrempels. Zo zijn de vacatures voor topfuncties meestal niet openbaar, wat betekent dat vrouwen de markt voor topfuncties simpelweg niet kunnen betreden omdat de markt niet transparant is. Mannen maken op deze manier misbruik van hun macht als insiders. Van concurrentie is geen sprake.

Een andere wijze waarop het kartel drempels opwerpt is door eisen te stellen aan kandidaten voor topfuncties waar vrouwen per definitie niet aan kunnen voldoen. Kandidaat topmensen wordt nog net niet gevraagd aan te tonen dat ze een Y-chromosoom hebben, maar subtielere versies van dit soort uitsluiting komen wel degelijk voor. Neem de eis dat iemand vele jaren van onafgebroken werkervaring dient te hebben. Het feit dat vrouwen soms tijdelijk de arbeidsmarkt hebben verlaten voor de geboorte



van kinderen wordt als argument tegen hen gebruikt bij het vaststellen van hun geschiktheid voor de functie. Een oneigenlijk argument. Immers: de waarde van de kandidaat-topvrouw wordt niet op basis van objectieve en feitelijke vaardigheden, kwalificaties, motivatie en kunde vastgesteld, maar op basis van de afgeleide factor werkervaring.

Welbeschouwd is hier sprake van het stellen van onredelijke, ontransparante, niet-objectieve en discriminerende voorwaarden.

Het mannenkartel verschaft zichzelf een eenvoudig excuus voor dit wangedrag: Nederlandse topmannen geloven simpelweg niet in vrouwelijke managers. Dat bleek begin dit jaar uit het Global CEO Survey van adviesbureau PricewaterhouseCoopers. Maar liefst 43 procent van de Nederlandse topmensen onderschrijft de stelling 'dat de voordelen van meer culturele- en genderdiversiteit in het management overschat worden'. Wereldwijd is maar 24 procent van de managers deze mening toegeedaan.

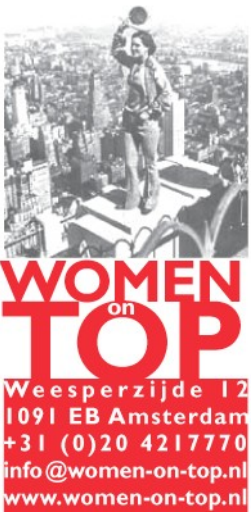
Welvaartseffecten

Wat kost dit kartel de samenleving?

De welvaartswinst die wordt misgelopen is moeilijk te schatten, maar uit verschillende onderzoeken blijkt dat een betere verdeling tussen vrouwen en mannen aan de top leidt tot een verhoging van de omzet en winst van bedrijven. Uit onderzoek van de Amerikaanse organisatie Catalyst² uit 2004 blijkt dat er sprake is van een positieve samenhang tussen de aanwezigheid van vrouwen in de top van organisaties en financiële resultaten. Dit onderzoek is in 2005 in opdracht van TPG en het Ambassadeursnetwerk herhaald onder 80 Nederlandse organisaties,³ en ook hier werd een positieve correlatie gevonden tussen het aantal vrouwelijke commissarissen en de "total return to shareholders" (een index voor financiële prestaties).

² <http://www.catalyst.org/files/full/financialperformancereport.pdf>

³ http://www.europeanpwn.net/pdf/tpg_study_netherlands.pdf



Een ander negatief welvaartseffect als gevolg van het mannenkartel is de verspilling van menselijk kapitaal. Het ministerie van Financiën berekende dat de samenleving jaarlijks 8 to 9 miljard euro (1,5% van het BNP) misloopt doordat vrouwen onder hun niveau werken. Als vrouwen wel de opleiding hebben genoten en de kennis en ervaring hebben vergaard, maar die niet kunnen inzetten, dan zijn de investeringen in hen vanuit maatschappelijk oogpunt voor een deel weggegooid geld. Uit onderzoek onder vrouwen met een hoge opleiding blijkt dat de redenen waarom ze een bedrijf of organisatie verlaten vooral liggen bij een gebrek aan waardering voor hun talenten en het gebrek aan doorgroeimogelijkheden. De mogelijkheid tot parttime werken of de aanwezigheid van kinderopvang is slechts voor een zeer kleine minderheid van de vrouwen reden om van baan te wisselen.

Optreden NMA tegen verboden afspraken

De afspraken onder mannen zijn strijdig met het kartelverbod van artikel 6 van de Mededingingswet en vraagt om een optreden uwerzijds krachtens de Mededingingswet. Immers, artikel 6 van de Mededingingswet verbiedt overeenkomsten en onderling afgestemde gedragingen tussen ondernemers die ertoe strekken of ten gevolge hebben dat de mededinging op de Nederlandse markt of een deel daarvan wordt verhinderd, beperkt of vervalst.

De leden van het mannenkartel zijn allen ondernemers die hun menselijk kapitaal te gelde willen maken op de markt voor topfuncties. Zij maken afspraken die concurrentie van vrouwen op die markt ernstig verhinderen. De bovenbeschreven 'uitsluitingseffecten' en daarmee gepaard gaande negatieve welvaartseffecten zijn het directe gevolg van deze afspraken.

Stichting Women on Top verzoekt u beleefd om die maatregelen te nemen, die een gezonde concurrentie op de markt voor het bekleden van topposities kunnen bewerkstelligen.

Stichting Women on Top is, net als u, voorstander van een pragmatische aanpak van



WOMEN
on
TOP
Weesperzijde 12
1091 EB Amsterdam
+31 (0)20 4217770
info@women-on-top.nl
www.women-on-top.nl

zaken en zou een last onder (symbolische) dwangsom of een (symbolische) boete zeer toejuichen.

Met hoogachtende groet,

Namens Women on Top

Mei Li Vos

Esther van Rijswijk

Claartje Vinkenburg

Mirjam de Blécourt

Mirjam van Tiel

Heleen Mees