

Voorzitter,

Het eerste debat na het zomerreces betreft het evenwichtiger maken van de verhouding mannen en vrouwen in de top van grote bedrijven.

De verhouding man/vrouw op onze sprekerslijst vandaag is nog net geen fifty/fifty maar 8 om 6 dus dat geeft voldoende hoop dat het instellen van een vrouwen quotum voor de Eerste Kamer niet nodig is.

Voorzitter,

Uit de Memorie van Toelichting volgt dat er een dringende noodzaak bestaat om versnelling van de doorstroom van vrouwen naar de top te realiseren. De 50PLUS fractie onderkent dat de inspanningen van de afgelopen jaren nog niet tot een volledige gelijkheid hebben geleid.

De Sociaal Economische Raad (nader te noemen SER) pleit voor specifieke maatregelen gericht op het bevorderen van diversiteit en inclusie in de top van het bedrijfsleven.

Met dit wetsvoorstel wordt een aantal adviezen van de SER opgevolgd. Grote besloten en naamloze vennootschappen worden verplicht om passende en ambitieuze **streefcijfers** te formuleren voor de verhouding tussen mannen en vrouwen in het bestuur, de raad van commissarissen en de subtop, en deze te rapporteren aan de SER.

Daarnaast regelt het wetsvoorstel dat de samenstelling van de raad van commissarissen en niet uitvoerende bestuurders van grote besloten en naamloze vennootschappen evenwichtig moet zijn, in die zin dat deze tenminste voor 1/3 uit mannen en 1/3 uit vrouwen bestaat. Benoemingen in strijd met dit voorschrift zijn nietig, maar hebben geen rechtsgevolgen voor de rechtsgeldigheid van de besluitvorming.

Tot zover een toelichting op dit wetsvoorstel.

Voorzitter,

50PLUS is een groot voorstander van diversiteit en inclusie maar dan voor alle groepen in de samenleving. Nog steeds bestaat een loonkloof tussen mannen en vrouwen waarbij mannen in het bedrijfsleven 7% en bij de overheid 4% meer verdienen voor dezelfde baan dan vrouwen. Onvoorstelbaar dat in dit land vrouwen structureel minder verdienen dan mannen en daardoor achter worden gesteld.

Dat raakt voor 50PLUS meteen de kern van de kritiek op dit wetsvoorstel, mijn fractie vraagt zich af – als deze ministers daadwerkelijk het onderscheid tussen de man/vrouw relatie op de arbeidsmarkt willen aanpakken – waarom er geen quotum voor de gehele bedrijfssector zowel privaat- als publiekrechtelijke wordt ingesteld.

Evenwichtige diversiteit en inclusie in de samenleving bereik je niet door je te beperken tot een bepaalde sector of doelgroep.

Kan de minister mijn fractie nog eens uitleggen waarom zij er uitsluitend voor kiest om een wettelijk quotum te hanteren voor zogenaamde topvrouwen, en dan ook nog voor specifiek bepaalde functies?

Voorzitter,

Als het streven van dit demissionaire kabinet erop gericht is om algehele gelijkheid tussen personen na te streven door middel van het instellen van quota dan heeft mijn fractie nog wel suggesties. Het argument van de minister dat een one-size-fits-all regeling niet passend zou zijn, verwerpt mijn fractie, dat argument is veel te gemakkelijk en bovendien onjuist.

Een quotum voor bijvoorbeeld oudere werknemers valt net zo makkelijk of moeilijk in te voeren als van de verplichte 1/3 topvrouwen aanstelling en zou ook veel effectiever zijn voor onze samenleving.

Werkzoekenden van 50 jaar en ouder komen nauwelijks meer aan een baan, ondanks de aantrekkende arbeidsmarkt. Mensen die de 60 jaar zijn gepasseerd mogen blij zijn als ze nog wat tijdelijk baantjes krijgen tot hun pensionering maar veelal komen ze in een uitkeringssituatie terecht.

Deze leeftijdsdiscriminatie geldt voor de hele linie; mannen, vrouwen, mensen met een beperking en LHBTIO'ers.

Dat is buitengewoon triest, een enorm verlies aan werkervaring, arbeidspotentieel en heeft nadelige gevolgen voor de pensioenopbouw van deze omvangrijke groep. Daarnaast zorgt het voor een alsmaar toenemende druk op ons sociaal zekerheidsstelsel.

Voorzitter, kan de minister van OCW mijn fractie uitleggen waarom een bepaald ingroei quotum voor werknemers vanaf 55 jaar bij private en publieke bedrijven met een x-omvang niet haalbaar zou zijn. Graag een reactie.

Want Voorzitter, het is in de ogen van mijn fractie hard nodig om de inclusie en diversiteit breed in te zetten en niet te beperken tot een enkele groep hoogopgeleide topvrouwen.

De SER heeft in de adviezen betreffende diversiteit deze ook voor de publieke sector geadviseerd.¹ Het rapport van Vinkenburg verwijst hiernaar in haar rapportage.² Maar desondanks betreft dit wetsvoorstel enkel de private sector waardoor de vraag aan de minister overeind blijft: “waarom toch dit onderscheid”?

Voorzitter,

In de schriftelijke rondes is eerder gevraagd naar de verenigbaarheid van dit wetsvoorstel met het Europees recht.

In het advies van de Raad van State concludeert zij dat het voorstel op gespannen voet staat met de geldende jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie omdat niet aan alle criteria wordt voldaan³ om positieve discriminatie te rechtvaardigen.

De regering vergoelijkt dit door te verwijzen naar een aantal andere EU-landen die ons zijn voorgegaan met het instellen van quota. Ook verwijst ze naar de Herschikkingsrichtlijn van 2006, en vindt ze eigenstandig dat er rekening moet worden gehouden met de achtergrond van de tijd waarin deze jurisprudentie is geschreven.⁴

Tegelijkertijd stelt de regering op pagina 2 van de MvT dat de uiteindelijke uitleg van het Europese recht berust bij het Europese Hof van Justitie.

Kan de minister voor Rechtsbescherming de volgende vragen van mijn fractie beantwoorden. Gaan verdragteksten boven uitspraken van het Europees Hof van Justitie? Wordt Europese jurisprudentie overruled door bijv. het VN-Vrouwenverdrag? Wat is bij discrepantie tussen verdragsteksten en jurisprudentie volgens de minister doorslaggevend?

¹ SER-advies, Diversiteit in de top, tijd voor versnelling, 2019, p. 52.

² Sturing en beleid voor evenredige vertegenwoordiging v/m/ in de semipublieke top

³ HvJ EG 17 oktober 1995, C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322 (Kalanke); HvJ EG 11 november 1997, C-409/95, ECLI:EU:C:1997:533 (Marschall); HvJ EG 28 maart 2000, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163 (Badeck); HvJ EG 6 juli 2000, C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367 (Abrahamsson en Anderson v. Fogelqvist); HvJ EG 19 maart 2002, C-476/99, ECLI:EU:C:2002:183 (Lommers).

⁴ Memorie van antwoord p.3 4^e alinea

Moet mijn fractie zijn uitlatingen verwoord in de MvA zo interpreteren dat wanneer jurisprudentie niet meer zo recent is, het dan wordt aangemerkt als zijnde verouderd en daardoor van nul en generlei waarde is? En zo ja, geldt dit dan alleen voor Europese jurisprudentie of ook voor Nederlandse jurisprudentie? Graag hierover een duidelijk antwoord.

Voorzitter,

Dan kom ik op het zogenaamde streefcijfer voor het aantal vrouwen dat de NV en BV's moeten aanleveren bij de SER. De SER heeft geen controlerende maar een ondersteunende taak en kan geen sancties opleggen indien bedrijven in gebreke blijven. Wat gaat de minister doen als bedrijven slechts 1% of 10% als streefcijfer opgegeven want ook dan wordt niet voldaan aan de doelstelling van de wet.

Kan de minister mijn fractie met argumenten overtuigen dat slechts een ondersteunende taak van de SER voldoende is om na 5 jaar bevredigende resultaten te zien.

Voorzitter,

Dan kom ik nu toe aan de juridische gevolgen van de nietige benoeming. Een bestuursbenoeming die in strijd is met dit wetsvoorstel is nietig als daardoor niet voldaan wordt aan het verplichte 1/3 man/vrouw quotum.

De nietigheid van de benoeming heeft echter **geen** gevolgen voor de rechtsgeldigheid van de eerder genomen bestuursbesluiten waaraan de desbetreffende bestuurder of commissaris heeft deelgenomen. Een bestuursbesluit kan echter (vermogens)schade veroorzaken aan de rechtspersoon zelf of aan derden.

Bestuurders en commissarissen kunnen daarvoor hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld ook al is de schade veroorzaakt door een medebestuurder of medecommissaris.

Kan de rechtspersoon eventuele schade ook verhalen op de ex-bestuurder wiens benoeming nietig is verklaard, die maakte immers onderdeel uit van de besluitvorming? Wat betekent dit voor bestuursaansprakelijkheidsverzekeringen, kan een verzekeraar een claim afwijzen omdat de ex-bestuurder wist of had behoren te weten dat zijn benoeming in strijd was met het quotum vervat in het wetsvoorstel. Door zijn benoeming toch te aanvaarden heeft hij juridisch verwijtbaar gehandeld.

Dit geldt mutatis mutandis ook voor degenen, de medebestuurders en of de rechtspersoon, die verantwoordelijk zijn voor de achteraf vastgestelde nietige benoeming. Kan de verzekeraar op dezelfde grond – de nietige benoeming - claims afwijzen die door derden zijn ingediend?

Voorzitter, ik kom tot afronding.

Dit hele wetsvoorstel is gebaseerd op het uitgangspunt dat gekwalificeerde vrouwen geen gelijke kansen krijgen als bestuurder of commissaris. In de MvA⁵ wordt verwezen naar de databank “Topvrouwen” waarin een 2000 “board ready” vrouwen zouden zijn opgenomen. Deze databank staat op de website van de SER.

Is het de minister bekend dat vrouwen zich ook bij de databank kunnen aanmelden zonder dat zij over enige ervaring in bestuurlijke of toezichthoudende functies beschikken? Weet de minister dat een endorsement (aanbevelingsbrief) ook volstaat.

Zelfs Voorzitter, kan je je als vrouw die dus niet aan de vereiste criteria voldoet maar zelf vindt - dat is dus een subjectief gegeven – dat ze toegevoegde waarde heeft, je aanmelden voor deze databank.

Zonder iemand tekort te willen doen meent mijn fractie dat, het gelet op het hier naar voren gebrachte, betekent dat onder het genoemde aantal van 2000 vrouwen wellicht een deel ervan niet beschikt over de kwalificaties of de ervaring die nodig zijn voor een bestuurlijke of toezichthoudende functie.

Ik citeer wat op de website staat: *Zelfs als je je niet direct op de transfermarkt wil begeven, vragen wij je om je aan te melden voor onze database want SER Topvrouwen heeft een duidelijke missie: versnelling van de doorstroom van het aantal vrouwelijke bestuurders en commissarissen.*

Is de minister het met mijn fractie eens dat hierdoor wel een vertekend beeld ontstaat van het aantal topvrouwen dat smachtend uitzielt naar een bestuurlijke of commissarisfunctie?

Heeft de minister ooit onderzoek gedaan of de 2000 ingeschreven topvrouwen en/of welk deel daarvan überhaupt geschikt zou zijn om te

⁵ MvA d.d. 8 april 2021, Paragraaf 4, blz 5

voldoen aan de criteria voor de functies waar dit wetsvoorstel op toeziet. Mijn fractie hoort graag over welke andere bronnen de minister beschikt waaruit blijkt dat het aantal van 2000 topvrouwen realistisch is?

Voorzitter, sprekend als vrouw, merk ik op dat dit wetsvoorstel mij enigszins doet denken aan de oproep van eind jaren 80 van de vorige eeuw “een slimme meid is op haar toekomst voorbereid”. Zelfs toen ook al een betuttelende slogan.

Anno 2021 is het voor mijn fractie de vraag of vrouwen in zijn algemeenheid maar de doelgroep van topvrouwen in het bijzonder deze wettelijke sturing door de overheid nodig heeft.

Zou het instellen van quota voor andere doelgroepen op de arbeidsmarkt niet veel effectiever zijn om daarmee de gelijkwaardigheid te borgen.

Ik sluit af met de woorden van Milton Friedman, een Amerikaanse econoom, die zei: “Een maatschappij die gelijkheid boven vrijheid stelt, zal eindigen zonder beiden”.

Mijn fractie ziet uit naar beantwoording van de gestelde vragen.