

Van Vroonhoven-Kok

overwegende dat deze groep daardoor buiten de definitie van nieuwkomer in de zin van de Wet inburgering nieuwkomers en de daaruit voortvloeiende inburgeringsplicht is gevallen;

verzoekt de regering, maatregelen te treffen om te bevorderen dat deze groep aan de inburgeringsplicht zal voldoen,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**: Deze motie is voorgesteld door de leden Van Vroonhoven-Kok, Rijpstra en Adelmund. Naar mij blijkt, wordt zij voldoende ondersteund.
Zij krijgt nr. 9 (28630).

De heer **De Vries** (PvdA): Mijnheer de voorzitter. Ik ben blij dat de minister het punt kan onderschrijven dat ik in navolging van de Raad van State aan de orde heb gesteld. Het gaat erom dat de congruentie in de positie van partijen in hoger beroep ook in het geval van een schadevergoeding gelijk is. Wanneer de Staat in hoger beroep in het gelijk wordt gesteld en de vreemdeling in het ongelijk, terwijl deze in eerste instantie een schadevergoeding had, dan moet deze schadevergoeding worden teruggegeven. Het moet echter ook andersom zo zijn dat de cliënt die in hoger beroep gelijk krijgt, ook een schadevergoeding kan vragen als de Staat in het ongelijk wordt gesteld. De minister merkt op dat dit wellicht mogelijk is door een kleine wijziging in het amendement. Ik heb afgeleerd om uit mijn hoofd amendementen te schrijven, maar ik zal kijken of hiervoor vanmiddag nog een oplossing te vinden is. De minister wil daar wellicht ook zijn goede diensten voor aanbieden. Er zou dan naar mijn smaak geen beletsel zijn om vanavond eventueel over het wetsvoorstel te stemmen. Ik neem aan dat dat uw bedoeling is, voorzitter.

De **voorzitter**: Dat is zeker de bedoeling.

Minister **Nawijn**: Mijnheer de voorzitter. Mevrouw Van Vroonhoven heeft een motie ingediend. Ik heb de tekst nog niet, maar deze motie komt

mij uitermate sympathiek voor. Ik zou niets liever willen dan dat iedere vreemdeling die in ons land binnenkomt de inburgeringscursussen volgt om daarmee een goede kans te maken in de Nederlandse samenleving. Ik heb dus geen probleem met de motie. Ik wil er alles aan doen om te kijken of ik deze kan uitvoeren.

Mevrouw **Van Vroonhoven-Kok** (CDA): Voorzitter. Ik heb deze motie niet ingediend opdat de minister haar sympathiek vindt. De minister beseft toch wel dat er van zijn kant ook enige plicht aan gekoppeld is?

Minister **Nawijn**: Ik heb al gezegd dat ik zal bekijken hoe ik zoveel mogelijk tegemoet kan komen aan het verzoek in uw motie. Ik zal in ieder geval bij de wijziging van de Win-wet bevorderen dat deze groep specifiek wordt genoemd als een groep die verplicht moet inburgeren. Als dat in het kader van de oudkomersregeling op een andere wijze kan, zal ik dat ook bevorderen. Dat gaat misschien iets sneller. Wij spreken in het kader van de inburgering stevig met de gemeenten over de oudkomersregelingen. De gemeenten doen, gelet op het grote project inburgering, er alles aan om zoveel mogelijk oudkomers te bereiken om aan de plicht tot inburgering te gaan voldoen via convenanten of overeenkomsten. Het mag duidelijk zijn dat ik de motie op zich niet ontraad.

Voorzitter. Ik ben verder gaarne bereid om eventueel met steun van mijn ambtenaren te kijken hoe we het amendement van de heer De Vries kunnen aanpassen. Wij zijn het eens over de wijze waarop dit zou moeten gebeuren. Ik kom hieraan graag tegemoet.

De algemene beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**: Ik zal op een nader moment bepalen, wanneer er gestemd zal worden. Dat zal, wanneer het lukt om het amendement te wijzigen, waarschijnlijk nog vandaag het geval zijn.

De vergadering wordt van 10.52 uur tot 11.15 uur geschorst.

Voorzitter: Verburg

Aan de orde is de voortzetting van de behandeling van:

- **het Voorstel van het lid Vendrik tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden in verband met het verschaffen van openbaarheid over de hoogte van inkomens van topkader, bestuurders en toezichthouders van ondernemingen (Wet openbaarheid topinkomens) (28163).**

(Zie vergadering van 23 april 2003.)

De algemene beraadslaging wordt hervat.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Mevrouw de voorzitter. Ik dank u voor de gelegenheid om de vragen van de Kamer van een passend antwoord te voorzien. Alvorens ik daartoe overga, wil ik kort stilstaan bij de bijzondere ontstaansgeschiedenis van dit initiatiefwetsvoorstel. Gisteravond is al gememoreerd dat dit initiatiefwetsvoorstel is ontstaan op instigatie van mijn fractiegenoot Ab Harrewijn, die vorig jaar mei is overleden. Alle woordvoerders hebben daar gisteravond aan gerefereerd. Ik ben allen dankbaar voor de goede woorden die zij daarover hebben gesproken. Niet alleen wij – ik, mevrouw Van Gent en de andere collega's van de fractie van GroenLinks – missen Ab. Ik sta hier dus ongemakkelijk; sterker nog: ik zou hier niet moeten staan. Ab Harrewijn zou het verdiend hebben om hier zijn geesteskind te verdedigen. "De rode dominee", zoals hij ook werd genoemd, zette in 1988 het vraagstuk van de moderne armoede op de agenda in Nederland. Intensieve debatten volgden met de toenmalige CDA-bewindslieden, de heren De Koning en De Graaf. Ab streed altijd voor de mensen die langdurig in armoede verkeerden, armoede waar zij niets aan konden doen. Zo streed hij ook tegen moderne, zeer moderne rijkdom van mensen die daar soms niets voor hoeven te doen. Hoe onrechtvaardig is het dat hij ook dit debat niet kan voortzetten, opnieuw in gezelschap van een CDA-minister van SZW. Om met mevrouw Noorman-den Uyl te spreken: zijn stem had vandaag gehoord moeten worden. Ik zal dat in zijn plaats doen.

Vendrik

Om te beginnen zeg ik de collega's dank voor hun inbreng en de waarderende woorden die zij in de richting van de initiatiefnemers van dit wetsvoorstel hebben geuit. Ik neem die woorden in grote bescheidenheid in ontvangst. Ter inleiding van mijn beantwoording wil ik een paar grote thema's die de Wet Harrewijn raken, bij de kop pakken. Daarna zal ik ingaan op een aantal vragen die verschillende collega's over onderdelen hebben gesteld.

Hoe zeer verschillende woordvoerders gisteravond op onderdelen ook een eigen toonzetting hebben gekozen en vanuit hun eigen politieke achtergrond vragen hebben opgeworpen, ik zie met groot genoegen grote overeenstemming over de hoofdlijnen die met de Wet Harrewijn verbonden zijn. Als ik de woordvoerders goed heb beluisterd, zie ik op de volgende punten overeenstemming. In de eerste plaats hebben alle fractie-woordvoerders in stevige bewoordingen hun ongenoegen geuit over de uitbundige vorm die de beloning van topbestuurders in Nederland heeft aangenomen. Sommigen, bijvoorbeeld de heer Van As, legden daarbij vooral de nadruk op de publieke sector, anderen spraken hun afkeuring uit over het gebrek aan transparantie of het ontbreken van enige vorm van rechtvaardiging voor de aanhoudende toename van de beloning van topbestuurders in de marktsector. Daarnaast hekelden verschillende woordvoerders het gebrek aan een zichtbare verbinding tussen beloning en prestatie. Ik maak al de gebezigde kwalificaties tot de mijne.

In de tweede plaats steunen alle fracties het doel en de achterliggende gedachte van de Wet Harrewijn, namelijk het bevorderen van transparantie en inzichtelijkheid, alsmede het bevorderen van enig maatgevoel en maatvoering bij de beloning van bestuurders en directies van ondernemingen en publieke instellingen.

In de derde plaats benadrukten alle woordvoerders gisteravond de tegenstelling tussen enerzijds het alom gehoorde pleidooi voor loonmatiging op de werkvloer in de komende jaren en anderzijds de snelstijgende beloning aan de top. De heer Slob sprak terecht van een buitensporige beloningsontwikkeling die niet geloofwaardig is. Hiermee wordt kamerbreed het belang van de

beloningsverhoudingen binnen de onderneming of de publieke instellingen onderstreept. Die erkenning, die wij kennelijk met elkaar delen, vormt het fundament van de Wet Harrewijn. Ik markeer deze eensgezindheid als een belangrijk politiek feit en ik constateer tevens dat de Kamer eensgezind is over de doelen van transparantie en matiging. Dan blijft eigenlijk nog vooral de vraag over op welke wijze deze doelen het beste kunnen worden gediend.

Even kort terug in de tijd. De brede verontwaardiging die wij gisteren ook konden waarnemen in deze Kamer leeft al langer. Ik zeg dit ook in reactie op de heer Van As. Hij benadrukte namelijk zeer terecht dat wij geen paniekwetbal moeten spelen op basis van incidenten. Inderdaad behoren wij hier niet over één nacht ijs te gaan. Ik meen juist daarom te moeten vaststellen dat wij dit ook niet doen met dit initiatiefwetsvoorstel. De incidenten zijn inmiddels zo omvangrijk en zo talrijk dat wij mogen spreken van een structurele ontwikkeling op het gebied van de beloningen van topbestuurders. Het was zelfs toenmalig minister-president Kok die in het najaar van 1997, dus zes jaar geleden, het debat over de topinkomens een nieuwe impuls gaf, en wat voor een. Hij sprak van exhibitionistische zelfverrijking. Wij weten het allemaal.

Tot op de dag van vandaag vraag ik mij af of de toenmalige minister-president het juiste bijvoeglijke naamwoord heeft gebruikt. Exhibitionisme is volgens een van de definities van Van Dale het te koop lopen met iets persoonlijks, oneervols of afstotends. Dat lijkt niet geheel in overeenstemming met de maatschappelijke realiteit rondom beloningen van topbestuurders. Ik heb niet de indruk dat bestuurders en toezichthouders in Nederland te koop lopen met hun beloningsregelingen. Wij kijken eerder terug op een tamelijk gesloten cultuur waar het beloning van hoge functionarissen van bedrijven en instellingen betreft. Dat wij meer zicht op die beloningen dienen te krijgen, daarin volg ik de toenmalige minister-president wel.

Nu daartoe een eerste stap is gezet door middel van de sinds 1 september jongstleden verplichte openbaarheid van de beloning van bestuurders en toezichthouders van

open naamloze vennootschappen – dat betreft meestal zij die werkzaam zijn bij beursgenoteerde ondernemingen – mag het resultaat inmiddels exuberant, excessief, exceptioneel, exorbitant, extravert en in sommige gevallen zelfs extreem worden genoemd. Veel mensen zijn verbaasd, verbijsterd, geïrriteerd en verontwaardigd over wat de afgelopen jaren, maanden en vooral weken bekend werd. Het is in dezen een naar mijn oordeel significant gegeven – mevrouw Kant sprak daarover, en terecht – dat zelfs de liberale minister van Financiën, de heer Hoogervorst, zich sterk en negatief heeft uitgelaten over de inkomensontwikkeling, bijvoorbeeld bij het bedrijf KPN. Hoewel hij als demissionair minister fungeert, als liberaal over het algemeen te porren is voor flinke beloningsverschillen en als minister van Financiën zich doorgaans tamelijk positief uitlaat over allerlei uitbundige vormen van marktwerking, is kennelijk ook voor hem, zelfs voor hem, de maat vol. Een scherper politiek signaal is de afgelopen tijd nauwelijks waargenomen.

Hoe valt dit debat te typeren dat wij mede naar aanleiding van deze nieuwe openbaarheid beginnen waar te nemen? De terugkerende bron van ergernis is het gebrek aan verbinding tussen wat aan de top van het Nederlandse bedrijfsleven en de publieke instellingen zich afspeelt en wat op de vloer van werknemers wordt verlangd. Het gaat niet alleen om het pleidooi tot loonmatiging dat de laatste maanden permanent klinkt. Het beeld is ook dat veel beursgenoteerde bedrijven tegenvallers melden en omvangrijke reorganisatieplannen invoeren en uitvoeren waarbij in sommige gevallen zelfs duizenden ontslagen vallen. Om in zo'n verslechterend sociaal-economisch klimaat te verwachten dat riantе bonussen, vertrekpremies en andere bijzondere beloningsvoorstellen voor een selecte groep van topbestuurders en toezichthouders op algehele instemming kan rekenen, tart het heersende gevoel van rechtvaardigheid en billijkheid.

Mevrouw de voorzitter. Het zal juist u persoonlijk in het bijzonder interesseren, want dit is in essentie een debat over waarden en normen. Ik ben het op dit punt volledig eens met wat mevrouw Noorman-den Uyl naar voren heeft gebracht. Dat debat

Vendrik

behoort ons allen, maar vooral u, aan te spreken. De vraag is: wat vinden wij normaal en wat is volgens ons over de grens? Waar eindigt een fatsoenlijke beloning voor mensen die doorgaans veel verantwoordelijkheid dragen en waar begint een beloningscultuur die wij niet meer normaal kunnen noemen, die ook niet meer is uit te leggen en waarvoor geen rechtvaardiging kan worden gegeven? Ik constateer dat velen zich met overgave in dit debat mengen. Ik denk dat telkens opnieuw zal moeten worden vastgesteld wat de gezamenlijke norm is en welke geldelijke waarde wij daaraan toekennen.

Voor wie nog verder terugwil, meestal een handicap die aan historici kleeft, herinner ik de Kamer eraan dat dit debat zeker niet van de laatste jaren is. Ik memoreer de interessante beschouwingen van een verre voorganger van deze minister van SZW, de heer Aalders die namens de Rooms-Katholieke Staatspartij in het begin van de jaren twintig van de vorige eeuw minister van Arbeid was. Zijn opvattingen over wat een rechtvaardig loon is, behoren tot de klassieken van het inkomensdebat. Ik zie dat mevrouw Verburg instemmend knikt. Voor meer informatie kan men zich tot haar wenden.

Voorzitter. Het debat over normen en waarden in het beloningsbeleid kan publiek gevoerd worden, maar behoort in ieder geval op de agenda te staan van de algemene vergadering van aandeelhouders. Dat gebeurt inmiddels steeds vaker. Daarnaast behoort informatie over het beloningsbeleid binnen de onderneming of instelling ook verstrekt te worden aan de wettelijke vertegenwoordiging van de werknemers, de ondernemingsraad. Het gaat namelijk ook over hun beloning. Dat gebeurt op dit moment niet of nauwelijks, in ieder geval niet in die mate die wij wenselijk achten. Daarom introduceert het wetsvoorstel de plicht om de ondernemingsraad te informeren.

Het is mijn stellige overtuiging dat dit debat het hart van de onderneming raakt. Wij beschouwen de onderneming als een sociale entiteit waar kapitaalverschaffers, directie, werknemers, klanten en anderen welvaart trachten te genereren. Zoals ook in het SER-advies "de winst van waarden" uit 2000 wordt uiteengezet, behoort de onderneming toe aan een

verzameling van stakeholders die met onderscheiden verantwoordelijkheden gezamenlijk de onderneming materieel gestalte geven. Corporate governance, goed bestuur van de onderneming strekt zich dan ook uit tot de wijze waarop de sociale dialoog – in dit geval over de beloningsverhoudingen binnen de onderneming – wordt vormgegeven.

Over die onderscheiden verantwoordelijkheden mag natuurlijk geen misverstand bestaan. Het beloningsbeleid van onderneming of instelling is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de directie, waarbij de ruimte mede wordt bepaald door vigerende cao's. Dat beloningsbeleid dient getoetst te worden door de raad van commissarissen, eventueel de aandeelhouders, de toezichthouder of het bestuur van de instelling. Wij hebben nog geen indicaties dat dit toezicht adequaat wordt uitgeoefend. Dat zou misschien wel beter kunnen. Over de jaarlijkse afspraken over het beloningsbeleid en eventuele wijzigingen daarin behoort naar mijn mening gecommuniceerd te worden met de werknemers. Voor de aandeelhouders is voor wat betreft de beursgenoteerde ondernemingen – de open naamloze vennootschappen – reeds een wettelijke voorziening gerealiseerd. Voor de werknemers is dat echter niet het geval. Het lijkt mij dat het past in de Nederlandse traditie om deze ongelijkheid te corrigeren en het wetsvoorstel-Harrewijn strekt daartoe. In essentie ziet het wetsvoorstel op het versterken van de sociale dialoog in de bedrijven en instellingen die op grond van de Wet op de ondernemingsraden geacht worden een ondernemingsraad te laten functioneren. Als deze sociale dialoog, die wij belangrijk achten, ontbreekt bij gebrek aan openbaarheid over het beloningsbeleid of als de gegevens pas achteraf beschikbaar komen, is het risico groot dat het sociale klimaat binnen bedrijven wordt verziekt door geruchten over de beloning aan de top en de verhouding met de beloning en andere relevante elementen op de werkvloer.

Het wetsvoorstel regelt uitdrukkelijk niet wat op het terrein van de beloning normaal is en wat daarbuiten valt. De bestaande gezagsverhoudingen binnen instelling of onderneming worden gerespecteerd. Dat weet de heer Blok

natuurlijk ook. In het kader van dit wetsvoorstel wordt nadrukkelijk geen advies- of instemmingsrecht voor de ondernemingsraad op het gebied van het beloningsbeleid geregeld, anders dan reeds op dit moment bestaat. De memorie van toelichting is hierover volstrekt helder. Als het wenselijk wordt geacht – maar dit is vandaag niet aan de orde – zou een verdergaande bevoegdheid van de ondernemingsraad aan de orde kunnen komen in de adviesaanvraag van de minister van SZW aan de SER naar aanleiding van de evaluatie van de WOR. Het wordt echter niet in dit wetsvoorstel geregeld. Bovendien stellen wij niet de norm vast. Daar gaan wij niet over. De vrijheid van ondernemers, ook ten aanzien van hun beloningsbeleid, staat in dit wetsvoorstel niet ter discussie. Er vindt dus ook geen verandering plaats in de medezeggenschapsverhoudingen. Het is echt aan bedrijven en instellingen zelf om een beloningsbeleid te voeren dat zij als rechtvaardig beoordelen. Dat kan per bedrijf verschillend uitpakken. Het is wel de bedoeling dat de sociale dialoog binnen de bedrijven en instellingen daarover kan worden gevoerd en dat werknemers in de gelegenheid worden gesteld om, indien zij dat wensen, bij bestuur en directie daarover tekst en uitleg te vragen. Daarvoor is informatie over beloningsbeleid nodig. Dat regelt de Wet Harrewijn, niets meer en ook niets minder.

Mevrouw de voorzitter. Ik acht het zeer waardevol dat het paarse kabinet het initiatief heeft genomen om openbaarheid van beloningsafspraken voor bestuurders en toezichthouders te regelen voor de open naamloze vennootschappen. Beleggers hebben er gelet op hun financiële belangen, inderdaad recht op te weten welke afspraken zijn of worden gemaakt. De heer Korthals – de voormalig minister van Justitie en in onze kring tamelijk geliefd – heeft dat als eerste ondertekenaar van het desbetreffende wetsvoorstel zeer terecht geregeld.

De heer **Blok** (VVD): De heer Vendrik ging net in op mijn vraag over de memorie van toelichting. Voor alle zekerheid wil ik het maar even citeren: "Niet valt uit te sluiten dat in een later stadium ook gedacht moet worden aan een verdergaande positie van de ondernemingsraad ten aanzien van de niet in cao geregelde



Mevrouw Giskes (D66)

© M. Sablerolle – Gouda

salaris- of arbeidsvoorwaarden-regelingen. Te denken valt aan een advies- en/of instemmingsrecht." Het wordt in de memorie van toelichting dus expliciet genoemd. Indieners zijn vrij in wat zij daar wel of niet in opnemen, dus blijft mijn vraag waarom het expliciet wordt genoemd terwijl hij zo nadrukkelijk zegt dat het nu niet aan de orde is. Wanneer zou het wat hem betreft dan wel aan de orde kunnen zijn?

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Als ik de geschiedenis van de Wet op de ondernemingsraden overzie, dan wordt er voortdurend een relatie gelegd tussen de informatieplichten die in de verschillende leden van artikel 31 worden geregeld en de functie die bij wet aan de ondernemingsraad wordt toegekend. Ook in de memorie van toelichting hebben wij die relatie geschetst, bijvoorbeeld tussen de nu reeds bestaande wettelijke zorgtaken van de ondernemingsraad en de volgens ons daartoe benodigde informatieverplichting. Er zijn andere opties denkbaar en die zijn ook weleens in discussie geweest, maar ik neem daar kennis van. Zo dient de memorie van toelichting te worden gelezen. Als andere fracties het wenselijk vinden om volgend op dit informatierecht, een breder recht aan de OR toe te kennen, dan staat het ze vrij om daarover een opvatting te

hebben. Ik constateer slechts dat het mogelijk is, het is "nebenbei" om dat in de memorie van toelichting als optie op tafel te leggen, maar ik zeg er uitdrukkelijk bij dat het op geen enkele manier in dit wetsvoorstel wordt geregeld. Ook in de memorie van toelichting staat dat, mocht dat een optie zijn – ik zou denken dat dit eerder een vraag is aan de minister van Sociale Zaken – dat betrokken kan worden bij de SER-adviesaanvraag naar aanleiding van de evaluatie van de WOR.

De heer **Blok** (VVD): U blijft er vrij laconiek over en ik hoop dat dit zo blijft. Nogmaals, de memorie van toelichting spreekt over een later stadium. Als u zegt dat u het aan andere fracties overlaat om dat desgewenst uit te breiden, begrijp ik dan goed dat u dat zelf niet wil?

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Feitelijk is dat correct. Ik verdedig een wetsvoorstel waarin een advies- of instemmingsrecht van de ondernemingsraad niet wordt geregeld. Voor mij is dat op dit moment niet aan de orde. Het is een mogelijkheid, daarover kan worden nagedacht en dat is het goede recht van elke fractie. Ik gaf al aan dat in de wetsgeschiedenis van de WOR voortdurend informatierechten en andere rechten met elkaar verbonden worden. De gedachtelijn op zich

komt mij dus niet vreemd voor, maar in het kader van dit wetsvoorstel is het niet aan de orde. Wellicht dat de minister er wel iets mee wil doen, maar dat is aan hem en ook aan andere fracties om dat in het debat over het SER-advies in te brengen. Ik neem daar kennis van.

De heer **Blok** (VVD): Ik begrijp uw positie als indiener van het wetsvoorstel, maar als uw eigen fractie met een aanvullend voorstel zou komen, zou u het niet erg vinden?

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Ik zou mij kunnen voorstellen dat ik het niet erg vind, maar ik neem uw complimenten over mijn laconieke houding ter harte en ga dan ook maar verder.

Voorzitter. Ik zei al hoe terecht het was dat het vorige kabinet openbaarheid van topinkomens heeft geregeld voor open naamloze vennootschappen. In de nota naar aanleiding van het verslag van het desbetreffende wetsvoorstel wordt de noodzaak daartoe in de inleidende bespiegelingen nog eens treffend verwoord. De Wet Harrewijn sluit daar in haar bewoordingen naadloos op aan en bouwt ook voort op de gedachte dat openbaarheid van beloningsarrangementen een belangrijk doel dient: het geven van inzicht, opdat betrokken belanghebbende partijen zich een oordeel kunnen vormen. Het is vervolgens aan hen om daaraan al of niet concrete actie te verbinden binnen de verantwoordelijkheden die de huidige wet hun toekent.

Verschillende afgevaardigden hebben vragen gesteld over de sfeer in de onderneming. Ik vat hun vragen aldus samen: bestaat er het risico van sfeerbederf. Mevrouw Giskes heeft in een interruptie al zeer terecht opgemerkt dat vooral geheimzinnigheid en onwetendheid kunnen leiden tot sfeerbederf. Ik hecht er aan opnieuw te benadrukken dat in de Wet Harrewijn geen uitspraak wordt gedaan over wat normaal is en wat niet op het gebied van de beloningsverhoudingen. Beloningsverschillen mogen, maar die mogen dan wel rekenen op een rechtvaardiging van de zijde van de bestuurder of de directie. Als daarin op adequate en overtuigende wijze wordt voorzien, zie ik geen enkel probleem. Waarom zou er dan sprake zijn van sfeerbederf.

Bovendien lijkt mij de stelling juist dat goede ondernemers respect afdwingen als zij de onderneming op

Vendrik

maatschappelijk verantwoorde wijze willen leiden en als zij in dat kader ook een fatsoenlijk en onderbouwd beloningsbeleid voeren waarover zij verantwoording willen afleggen. Respect verdien je volgens mij niet met stilte, respect verdien je door je verantwoordelijkheid te nemen.

Omgekeerd zouden wij hier onze verantwoordelijkheid niet nemen als wij een ondoordacht en niet onderbouwd en vermoedelijk ook niet erg rechtvaardig beloningsbeleid binnen instellingen of ondernemingen zouden belonen met stilte en geheimhouding. Dit zou toch een verkeerd signaal zijn.

De heer **Slob** (ChristenUnie): Ik heb mijn vragen vooral toegespitst op het midden- en kleinbedrijf waar de verhoudingen binnen een bedrijf en de onderlinge contacten een andere aard hebben dan in hele grote ondernemingen met meer dan 500 werknemers. Ik nodig de heer Vendrik uit om hierop in te gaan.

Voorzitter: Dijsselbloem

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Als de heer Slob het goed vindt, kom ik hierop later in mijn betoog terug als ik inga op het vraagstuk van de kleinere ondernemingen.

Ik wil nog een opmerking maken over de mogelijkheid van sfeerbederf. Ik wijs dan op het belang van tijdigheid. Onrust kan juist worden voorkomen door tijdig en open te communiceren met de werkvloer. De Wet Harrewijn levert mijns inziens juist een bijdrage aan het vermijden van onrust, wantrouwen en sfeerbederf. Wij willen juist af van de incidenten. Het ware zoveel beter als er een goed informatierecht komt zodat een ordelijk en tijdig gesprek binnen de onderneming mogelijk wordt.

In dit debat speelt ook een bijzondere factor een rol. Het wordt breed erkend dat de Nederlandse economie er minder florissant voorstaat. De economische groei vertraagt en de werkloosheid loopt op. Ik constateer als initiatiefnemer dat van veel kanten wordt gewezen op het belang van loonmatiging als noodzakelijke voorwaarde voor economisch herstel in de komende jaren. Dit geldt niet alleen het demissionaire kabinet en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in het bijzonder, maar ook vele fracties hebben zich gisteravond en

op andere momenten in soortgelijke bewoordingen uitgelaten. Loonmatiging vormt zelfs het hart van de formatiebesprekingen, zo hebben wij inmiddels begrepen.

Concreet zou sprake moeten zijn van een streven om de komende vier jaar de cao-lonen in Nederland op inflatieniveau te houden. Vier jaar lang op nul: dat is een forse opgave. Dit zou in ieder geval de salarissen in de publieke sector betreffen en de uitkeringen. Als het even kan zou ook de marktsector dit scenario moeten volgen en als dit niet het geval is, spreken wij van ontkoppeling en de meeste partijen zijn daar geen voorstander van.

Ik constateer dat de vakbeweging zich met klem verzet tegen de voorgenomen werkwijze, want zij wordt in een klempositie gebracht. Dit maakt het sociale klimaat voor de komende jaren ongewis. FNV-voorzitter Lodewijk de Waal heeft het overleg inmiddels opgeschort tot er een heldere, scherpe en duidelijke toezegging komt over loonmatiging aan de top. De vraag of een sociaal akkoord waarin loonmatiging wordt gerealiseerd, bijdraagt aan de verbetering van het sociale klimaat, waag ik negatief te beantwoorden. Het is juist nu van groot belang om adequaat te reageren.

Dat geldt niet alleen voor openheid over inkomens in de publieke sector. Zelfs, ja juist de marktsector moet hier in beeld komen. Juist de partijen die het sterkste pleiten voor meerjarige loonmatiging van de gewone werknemers in de publieke en private sector, hebben er het grootst mogelijke belang bij dat ook aan de top van bedrijven en instellingen in Nederland de beloning wordt gematigd. Het is dan misschien ook aan hen om maximaal te investeren in het sociale klimaat, zodat het doel van loonmatiging dichterbij komt. Wellicht kan de heer Blok dit in zijn eindoordeel betrekken. Omgekeerd zou het afwijzen van dit wetsvoorstel kunnen worden opgevat als een desinvestering in het sociale overleg, waar zoveel van af lijkt te hangen. Om met mevrouw Van Gent te spreken, het wordt na jaren van gesproken verontwaardiging tijd voor daden. Zij sprak overigens over "poetsen", maar dat doe ik niet.

Ondanks de grote woorden van verontwaardiging die door de regering en door verschillende woordvoerders zijn geuit over de

beloningen aan de top, grijpt de politiek niet de kans om het belang van matiging te verankeren in het sociale debat in de onderneming. De breed levende wens om tot meerjarige loonmatiging te komen, wordt in dat geval zeker niet sneller gerealiseerd. Ik zou dat zeer betreuren. Dat is in mijn ogen ook de verantwoordelijkheid waarvoor wij vandaag staan. Ik wijs erop dat de openbaarheid van beloningen van bestuurders en toezichthouders essentieel is, ook voor de naleving van een nieuw sociaal akkoord. Ik hoor op dit punt graag de opvatting van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Indien het hem en anderen ernst is met een dergelijk sociaal akkoord, is openbaarheid van topinkomens over een breed front echt vereist. Dat is voor de naleving van het sociale akkoord essentieel.

Ik wil hieraan toevoegen dat wij op dit punt wel enige ervaringen rijker zijn. De loonmatiging aan de top is vastgelegd in het najaarsakkoord van december vorig jaar. Dat akkoord is vier maanden oud. De cao-lonen zouden in het jaar 2003 maximaal 3,5% mogen stijgen. Eenzelfde percentage geldt voor de lonen van de top. Wil de minister van SZW als eerstverantwoordelijke nog eens uiteenzetten hoe het staat met de naleving van het akkoord? Ik heb in ieder geval nog niet de indruk dat het erg vlot met loonmatiging aan de top, integendeel. Dat verklaart natuurlijk ook de irritatie van De Waal. Wat is de handtekening van de werkgevers onder zo'n sociaal akkoord waard? Ik mis eerlijk gezegd een interventie van de heer Schraven, die wat mij betreft namens VNO-NCW nu echt duidelijk moet maken dat de laatste voorbeelden van excessieve stijging van de beloningen van topbestuurders niet in overeenstemming zijn met het najaarsakkoord. Het zou hem sieren als hij een dergelijke uitspraak zou doen.

Met deze sociale opgave van formaat zou het de komende jaren politiek van grote wijsheid getuigen om door middel van steun aan dit wetsvoorstel duidelijk te maken dat van werkgevers in Nederland, zowel in de publieke als in de private sector, wordt verwacht dat zij zich een beetje matigen in hun beloning. Ik geloof dat het recente onderzoek van het CNV hier de vinger op de zere plek legt. Het sociale klimaat in Nederland wordt ernstige schade

Vendrik

toegebracht als van werknemers wordt verwacht dat zij vier jaar lang op de nullijn zitten, terwijl de directie, het bestuur of de toezicht-houders zich geen maat weten te geven. Om het maar eens ronduit te zeggen: werknemers balen daarvan en ik kan mij dat buitengewoon goed voorstellen. De Wet Harrewijn moet dan ook worden beschouwd als een bescheiden bijdrage aan een beter sociaal klimaat in Nederland, juist in het belang van het economisch herstel.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Ik kan mij dat ook heel goed voorstellen. Gisteravond heb ik dan ook gezegd dat loonmatiging blijkbaar iets is voor de mindere goden in de onderneming. Komt de heer Vendrik nog te spreken over de verantwoordelijkheid van de raden van commissarissen en de raden van toezicht?

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Ja.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Dan wacht ik daar met veel ongeduld op!

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Voorzitter. Ik behandel nu een aantal specifieke onderwerpen, waaronder de vraag van mevrouw Verburg. Het is misschien goed als ik de hoofdelementen van het wetsvoorstel nog even toelicht. Het voorstel voor de Wet Harrewijn is gefundeerd op twee aspecten. In de eerste plaats krijgen en nemen ondernemingen en instellingen de laatste tien jaar steeds meer ruimte om naar eigen inzicht afspraken te maken over de arbeidsvoorwaarden. De cao biedt steeds vaker een kader waarbinnen nadere afspraken met de ondernemingsraad worden gemaakt. Zo vindt er differentiatie plaats, er komt meer maatwerk binnen de onderneming. Daardoor krijgt dus ook de ondernemingsraad een belangrijke positie. In de tweede plaats blijft het van belang te onderkennen dat een verruimd informatierecht, zoals de voorgestelde Wet Harrewijn regelt, binnen de wettelijke taken van de ondernemingsraad van pas kan komen. Ik sprak daarover zojuist al na een interruptie van de heer Blok. In dit verband noem ik het adviesrecht bij reorganisaties in het huidige artikel 25 van de WOR, de zorgtaak die conform artikel 28 inhoudt dat de ondernemingsraad toeziet op de juiste toepassing van arbeidsvoor-

waarden, in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, en het instemmingsrecht voor arbeidsvoorwaardelijke regelingen in artikel 27. Zo gezien kan een breder gefundeerd informatierecht een bijdrage leveren aan de uitoefening van de taken die de ondernemingsraad reeds nu heeft.

Ik hecht er erg aan om de misverstanden weg te nemen die wellicht kunnen ontstaan over de reikwijdte van het wetsvoorstel. Zoals ik al tegen de heer Blok zei, is er geen sprake van advies- of instemmingsrecht. Voor de heer Van As zeg ik nogmaals dat ook de zeggenschapsverhoudingen niet wijzigen. De vrijheid van de ondernemer die vandaag de dag geldt, staat niet ter discussie.

Mevrouw Verburg vroeg zich af of de onderscheiden verantwoordelijkheden binnen de onderneming of instelling helder zijn en of ze wel voldoende worden genomen. Zo vat ik haar vraag van gisteravond althans samen. Het moet volstrekt helder zijn dat de bestaande verantwoordelijkheden van raden van commissarissen, raden van toezicht en bestuurders volledig blijven gehandhaafd. De ondernemingsraad komt nu dus niet de taak toe om de kolen uit het vuur te halen. Deze raad krijgt op basis van het nieuwe artikel 31d alleen informatie. Hij kan eventueel om uitleg vragen. Vanwaar dit beloningsbeleid? Geachte ondernemer, leg het ons uit! De OR mag niets meer en niets minder. Dat ontslaat niemand van zijn verantwoordelijkheid die nu is geregeld. Integendeel, het appelleert aan ieders verantwoordelijkheid. Ik sprak al over de verantwoordelijkheid van de directie en die van de toezichthouder.

Mevrouw Verburg vroeg eveneens wie actie onderneemt als de toezichthouders wegllopen voor hun verantwoordelijkheid. Dat kan en zal voorkomen. In sommige gevallen, als sprake is van een AVA, vooral bij private ondernemingen, zullen wellicht de aandeelhouders er achteraan gaan. Ik geloof evenwel dat wij na het debat van gisteren mogen vaststellen dat zij ook weleens verstek laten gaan. Dat is dan hun oordeel. Bij de onderneming Shell hebben de aandeelhouders de aandeelhoudersvergadering gebruikt om in ieder geval een debat te voeren over de herkomst van een

nieuwe beloningssystematiek. Dat is op zichzelf al winst. Als er geen aandeelhouders zijn, is buiten de raad van toezicht of het bestuur geen ander orgaan aanwezig dat een rol kan spelen wanneer toezichthouders of besturen die rol laten liggen. Ik zou denken dat de OR een zeer stimulerende, initiërende en eventueel agenderende rol kan spelen, juist om tijdig zijn verantwoordelijkheid te nemen. Hij kan dat ook doen in de richting van toezichthouders, die het er nu in sommige gevallen bij laten zitten. Onze hoop en verwachting dat de ondernemingsraad de rol speelt als het fout gaat, vereist dat hij op de goede momenten over de goede informatie beschikt. En dat wordt geregeld in de Wet Harrewijn.

Mevrouw Verburg bracht tevens naar voren dat uit de evaluatie van de WOR zou blijken dat geen extra bevoegdheden zijn gewenst. Er is hierbij evenwel geen sprake van een extra bevoegdheid voor de ondernemingsraad. Het wetsvoorstel gaat uitsluitend om nadere verheldering van de informatieplicht van de bestuurder. Deze nieuwe, expliciete informatieplicht maakt het de ondernemingsraad makkelijker om de bestaande wettelijke taken uit te voeren. Hoe druk een OR het ook heeft om zijn wettelijke taken uit te oefenen, ik kan mij niet voorstellen dat hij niet is geïnteresseerd in de informatie. Ik verwijs ook naar het recente optreden van de centrale ondernemingsraden van KPN, Schiphol en ING. Zij hadden echter pas de informatie gekregen nadat het leed al was geschied. Desondanks zijn zij buitengewoon actief in het initiëren van het debat binnen de onderneming met de directie over het beloningsbeleid. Dit zie ik als een indicatie dat dit een vitaal informatie-recht kan zijn.

Voorzitter. Mevrouw Kant vroeg of ik de effecten van dit wetsvoorstel zou kunnen inschatten. Daartoe heb ik al verwezen naar de Wet openbaarmaking bezoldiging topbestuurders van beursgenoteerde ondernemingen van het tweede paarse kabinet, die hier onder de verantwoordelijkheid van minister Korthals is verdedigd. Wat mij betreft, gaat het ook bij het onderhavige voorstel over de preventieve werking van openbaarheid vooraf. Dat houdt verband met de wetenschap dat de bestuurder in de zin van de WOR straks het

Vendrik

beloningsbeleid in hoofdlijnen zal moeten overhandigen aan de OR. Er kan dus om een rechtvaardiging daarvan gevraagd worden. Er moet over nagedacht zijn en er moet een verhaal over te vertellen zijn. Dat versterkt nu juist de sociale dialoog.

Het is ook, voor zover nodig, een permanente herinnering voor de directie aan het feit dat er een relatie bestaat tussen de top en de werkvloer. Wij zijn het er allemaal over eens dat het belangrijk is dat de beloningsverhoudingen in beeld worden gebracht en dat er misschien sprake moet zijn van een wat minder eenzijdige oriëntatie bij de beloning aan de top op wat er in dat opzicht bij de burens gebeurt.

Mevrouw Verburg heeft een alternatief voorstel gedaan. Zij wil dit wetsvoorstel namelijk laten opnemen in een heel breed SER-advies. Ik heb daar echter met verbazing kennis van genomen. Uit de woorden van mevrouw Verburg begrijp ik dat er in dat advies moet worden ingegaan op de evaluatie van de Wet op de ondernemingsraden en wat er diensgevolge daarin veranderd moet worden. Dat advies moet ook ingaan op het debat over maatschappelijk verantwoord ondernemen en het debat over corporate governance. Ik hoop dat mevrouw Verburg mij mijn sterke bewoordingen niet kwalijk neemt, maar ik zou een dergelijk breed advies ongeloofwaardig vinden, gezien de maatschappelijke commotie op dit thema sedert enkele jaren. Wij kunnen nu iets regelen, maar met een adviesaanvraag schuiven wij het op de lange baan. Immers, wij weten allemaal dat een dergelijk buitengewoon breed SER-advies vele maanden in beslag kan nemen. Ik vraag mij bovendien het volgende af. Het wetsvoorstel ligt er al tien maanden, vanaf de laatste bespiegelingen rond 15 mei van het vorige jaar. Waarom is er nu ineens een SER-advies geboden?

Mevrouw **Verburg** (CDA): Een van de vragen in het schriftelijk verslag was waarom de indieners niet de evaluatie van de Wet op de ondernemingsraden afwachten. Welnu, die evaluatie hebben wij recentelijk ontvangen. Ik heb er in mijn mondelinge bijdrage op gewezen dat er niet gevraagd wordt om uitbreiding van bevoegdheden van de ondernemingsraden. De ondernemingsraden willen dat de

regels en de verplichtingen wat vereenvoudigd worden, zodat zij meer in de dynamiek en de verhoudingen kunnen opereren. Ik vind dat de heer Vendrik recht heeft op zijn sterke bewoordingen. Overigens doet hij dat keurig. Hij doet echter wat afbreuk aan mijn bedoeling met het aanvragen van een SER-advies. Ik heb erop gewezen dat er nu nog een voorstel ligt over de positie van de algemene vergadering van aandeelhouders en dat wij al een advies hebben over corporate governance. Ik heb dus om een samenhangend advies van de SER gevraagd. Wij zien ook allemaal dat de werkgevers en de werknemers zich totaal contrair verhouden tot het vraagstuk van beloning en strategische ontwikkeling binnen ondernemingen. Er zijn al heel wat brokstukken klaar; mijn vraag is om over dat alles één advies aan de SER te vragen, opdat daarover een samenhangende visie ontwikkeld kan worden.

De **voorzitter**: U gaat uw vraag nu formuleren?

Mevrouw **Verburg** (CDA): Ja. Wij kunnen dan verder met dat samenhangende advies over de aansturing van de onderneming, alsmede van publieke en semi-publieke instellingen. Hierop verneem ik graag de reactie van de heer Vendrik.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Ook ik ben een groot voorstander van samenhang. Het is evenwel mogelijk dat wij die samenhang hier met elkaar bepalen. Nogmaals, mevrouw Verburg sprak over een breed SER-advies. Dit betekent dat de behandeling van dit wetsvoorstel wordt opgehouden. Als het SER-advies ook over corporate governance gaat, wordt er voorbij gegaan aan de urgentie van dit onderwerp, die gisteren ook is gebleken in de hoorzitting onder leiding van mevrouw Giskes, over corporate governance naar aanleiding van de schandalen bij Ahold. Dit geldt ook voor de topinkomens. Dit betekent dat alle te verwachten initiatieven en regeringsinitiatieven die bij de Kamer aanhangig zijn, moeten wachten tot het moment waarop de samenhang van de zijde van de SER bekend is. Ik meen dat de Kamer zelf kan waken over de samenhang die zij ziet. Voor een deel

vragen wij naar de bekende weg. Voor het beloningsbeleid ligt er een aanbeveling van de Stichting van de Arbeid van 13 jaar geleden. Daarin wordt, zoals het wetsvoorstel nu ook regelt, openbaarheid van beloning aan cao-partijen aanbevolen. Drie jaar geleden verscheen het advies De winst van waarde. Ik kan er niet tevreden mee zijn als nog twee jaar gewacht moet worden op nadere wetsvoorstellen op basis van een SER-advies. Een dergelijk breed advies over maatschappelijk verantwoord ondernemen, zoals door u wordt gesuggereerd, zal minimaal een jaar duren. Mevrouw Verburg weet toch hoe lang de SER bezig is geweest met een advies over corporate governance? Dit heeft maanden geduurd. Ik wijs er verder op hoe lang de advisering over de WOR heeft geduurd. De bittere gevechten die de sociale partners daarover leveren zijn zeer tijdrovend, terwijl de uitkomst al bekend is. Het CNV, de FNV en de werkgevers hebben hun opvattingen al kenbaar gemaakt.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Eigenlijk ontkracht de heer Vendrik zijn eigen betoog. Het is bekend dat er bij de SER al een aantal brokstukken klaarligt. Ik vraag om daar een samenhangend onderdeel van te maken. Het rondetafelgesprek van gisteren maakte duidelijk dat er het een en ander moet gebeuren, maar daar moeten wel initiatieven voor genomen worden en dat duurt ook geruime tijd. Dit wetsvoorstel moet ook nog een weg afleggen in de Eerste Kamer. De heer Vendrik legt er allerlei losse stenen bij, maar wat is er tegen om op dit belangrijke terrein bij een markt en een omgeving die internationaliseren één samenhangend advies te realiseren? De minister zei dat hij een dergelijk advies voor 1 oktober 2003 wil hebben.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Ik wil de vraag omdraaien. Wat is er voor zo'n brede SER-adviesaanvraag uitgerekend op het moment waarop wij dit wetsvoorstel bespreken? Op onderdelen zijn de opvattingen van de sociale partners ons bekend. Ik noem het maatschappelijk ondernemen en vele terreinen die het corporate governance betreffen. Verschillende sociale partners hebben al gereageerd op zaken die de evaluatie van de WOR betreffen.

Vendrik

Ook op dit wetsvoorstel is gereageerd. Ik zie daar geen winst. Wel zie ik een groot verlies. Wij moeten twee jaar in de wachtkamer zitten voordat de Kamer over verschillende onderdelen die u in de SER-adviesaanvraag wilt hebben kan spreken. Ik kan mij ook niet voorstellen dat de minister van Financiën hier blij mee is. De minister vraagt voortdurend aan de vaste commissie voor Financiën om op te schieten. Dit geldt trouwens ook voor de vaste commissie voor Justitie wat de wetgeving op het gebied van corporate governance betreft.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Is de heer Vendrik van mening dat de ongerustheid die de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uit over de hoogte van de topinkomens in de zorg en het onderwijs een voorkeur aangeeft voor een spoedige inwerkingtreding van dit wetsvoorstel? Dit heeft geen internationale dimensie, maar staat dicht bij de grond. Er moet duidelijkheid komen over de inkomensontwikkeling van organisaties verwant zijn aan de overheid. Ieder uitstel is een dag te veel.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Ik ben het met u eens. Een extra argument is dat de tijd die wij nodig zouden hebben in verband met een SER-adviesvoorstel ook niet verdraagt met het belang van loonmatiging. Er wordt nu actie van de politiek gevraagd en niet over twee jaar. Het sociale klimaat in Nederland verbetert niet als nu besloten wordt om een advies aan te vragen.

De heer Van As heeft gisteren gesproken over de publieke sector en vindt zich wat mij betreft zeer terecht op over gouden handdrukken en bijzondere beloningsregelingen die met belasting- en premiegeld worden gefinancierd. Ook ik kan mij daarover buitengewoon opwinden. Juist bij de publieke sector is matiging helemaal het eerste gebod. Twee jaar geleden heeft onze toenmalige fractievoorzitter Paul Rosenmöller reeds een motie ingediend waarin de regering werd gevraagd om een onderzoek naar de topinkomens in de publieke sector. Toenmalig minister De Vries heeft een stuk daarover naar de Kamer gestuurd en daaruit zijn vervolgtacties voortgevloeid. Ook de motie-Van

Gent over de inkomens in de publieke sector refereert hieraan. Het lijkt inderdaad, zoals de heer Van As opmerkte, hoe verder weg de politiek of de minister, hoe spectaculairder de beloning! Er moet echt veel en veel meer transparantie komen!

De heer Van As en anderen hebben gevraagd, of die transparantie bereikt kan worden door middel van een verplichting tot openbaarheid in de jaarverslaglegging. Ik heb daarop even gepuzzeld, want dat voorstel doet de laatste dagen vaker de ronde. Bij de publieke sector gaat het, behoudens de overheid, over rechtspersonen met een wettelijke taak. Voor een deel zijn dat privaatrechtelijke rechtspersonen waarvan de jaarverslaglegging geregeld is in boek 2 van het BW. Als de heer Van As iets wil doen via de route van de jaarverslaglegging, neemt hij automatisch alle private ondernemingen mee. Ik weet niet of dat zijn bedoeling is, maar daar zou dan even naar gekeken moeten worden. Ik heb daarvoor niet onmiddellijk een oplossing. Ik weet niet of onderscheid op onderscheid binnen de jaarverslaglegging mogelijk is.

Voor een deel gaat het ook om publiekrechtelijke rechtspersonen waarvoor op dit moment bijzondere jaarverslagleggingsregelingen gelden die her en der in de wetgeving verscholen zitten. Die zouden gebruikt kunnen worden om de gevraagde openbaarheid te regelen. Er zijn echter nog wel een paar vragen. Bij publiekrechtelijke rechtspersonen zijn geen aandeelhouders die een vinger aan de pols kunnen houden c.q. de verstrekte informatie actief kunnen benutten. Juist waar de corrigerende rol van de aandeelhouders ontbreekt, moet naar mijn mening het zelfregulerend vermogen van de publiekrechtelijke rechtspersoon versterkt worden.

Wat moet er precies geregeld worden in de jaarverslaglegging? Gaat het daarbij alleen om de beloningen aan de top of om de bredere beloningsverhoudingen? Het probleem is echter dat een jaarverslag altijd achteraf komt. Er komt dus wel openbaarheid maar pas nadat de eventueel gewraakte beslissingen al genomen zijn. Daarmee schieten degenen die de besteding van belasting- en premiegeld controleren niet zoveel op. De praktijk leert immers dat eenmaal gemaakte afspraken moeilijk teruggedraaid kunnen worden. Wij zien dit

probleem ook terug in het debat over de beursgenoteerde ondernemingen. Over het algemeen worden wij in de jaarverslagen geïnformeerd over wat er in het voorgaande jaar gebeurd is. Dat leidt tot commotie maar wat dan? Ik vind dat lastig en meen dat de dialoog op het goede moment moet plaatsvinden. De aandeelhouders en de degenen die erbij betrokken moeten worden – de werknemers – dienen tijdig over de gewraakte informatie te kunnen beschikken, zodat een ordelijk debat gewaarborgd is vóórdat er besluiten genomen worden. Anders wordt er vooral onrust gecreëerd zonder dat dit ergens toe leidt. Tijdigheid is dus erg belangrijk.

Ik vind het heel belangrijk dat de bredere beloningsverhoudingen in de jaarverslaglegging aan de orde komen. Alle woordvoerders hebben gisteravond benadrukt dat de sociale dialoog binnen het bedrijf of de instelling nodig is, zeker over de beloningsverhoudingen. Ik ben absoluut niet tegen een vorm van jaarverslagleggingsplicht voor in ieder geval publieke instellingen. Dat is prima, maar de vraag blijft wat je erin opneemt. Dan is er ook nog het probleem van het moment, de tijdigheid van de informatie. Ik kan dat niet oplossen. Ik ben dan ook reuze benieuwd naar de voorstellen van de minister. Hij heeft er de afgelopen dagen via publicaties al wat over losgelaten. Ziet hij kans, mede gelet op zijn demissionaire staat, snel met wetsvoorstellen te komen? Wij hebben grote behoefte aan snelheid. Ik verneem graag hoe hij dat ziet. Ik constateer overigens met grote vreugde dat de minister ook reuze benieuwd is naar voorstellen van GroenLinks en de FNV. Ik vind dat mooi; bij deze ons voorstel.

Ik kom toe aan het punt van de kleine bedrijven. De heer Slob, mevrouw Verburg en de heer Van der Vlies hebben zich afgevraagd of je niet een andere behandeling zou moeten overwegen van de kleine bedrijven dan wel de familiebedrijven. Dat is niet een op een hetzelfde. De heer Slob is op dat punt zeer concreet. Hij spreekt over een beperking van de werking van deze wet tot bedrijven of instellingen met 250 werknemers. In de Wet op de ondernemingsraden sinds 1998 geldt een ondergrens voor bedrijven met 50 werknemers. Daarboven is een ondernemingsraad met alle

Vendrik

mogelijke en geregelde rechten en plichten verplicht voor de onder de WOR vallende bedrijven of publieke instellingen. Een bedrijf of instelling met meer dan 50 werknemers is geen klein bedrijf meer. Wij hebben het niet over de kapper op de hoek of het kleine bedrijf om de hoek, maar over het middelgrote bedrijfsleven. Dat is ook vastgelegd in de Wet op de ondernemingsraden. Het verlichte regime is geschrapt en maakt plaats voor een generieke bepaling. De wetgever heeft in 1998 bepaald dat er boven de 50 werknemers sprake is van een zodanig volwaardig bedrijf dat informeel overleg binnen het kleine bedrijf niet meer voldoet. Daarom heeft de wetgever ooit bepaald dat voor die bedrijven een full-fledged ondernemingsraad nodig is. Wie ben ik dan om daarover te discussiëren? Ik aanvaard dat als een gegeven.

Ik proef bij verschillende afgevaardigden veronderstelde verschillen tussen de heel grote bedrijven en de wat kleinere, in ieder geval middelgrote ondernemingen, bijvoorbeeld de veronderstelling dat er bij die middelgrote bedrijven geen scheve beloningsverhoudingen ontstaan. Ik kan die veronderstelling niet bevestigen. Ik zie bovendien geen verschil wat het argument van de broekriem betreft. Ik sprak al over de bijzondere bevoegdheid van de ondernemingsraad inzake reorganisaties. Dat is voor ondernemingsraden vaak een gevoelig punt: bedrijven worden gesaneerd, er wordt gereorganiseerd, werknemers moeten eruit en posities veranderen. Juist in die positieverandering wil er nog weleens iets spectaculairs gebeuren met de beloningsverhoudingen. Er willen nog weleens dingen misgaan. Het komt voor dat er op de vloer wordt gereorganiseerd en de broekriem flink moet worden aangehaald, terwijl er aan de top iets anders gebeurt. Ik zie op dat punt geen verschil tussen de broekriem van een werknemer in een bedrijf met 60 werknemers en een werknemer van een beursgenoteerd bedrijf. De broekriem is voor beide personen hetzelfde: het knelt even hard, het doet evenveel pijn of je nu bij een middelgroot of een heel groot bedrijf werkzaam bent. De nieuwe Wet op de ondernemingsraden maakt het onderscheid klein-groot niet meer. Vanaf 50 werknemers moet er een ondernemingsraad zijn.

Ik proef in de verschillende bijdragen een inconsistentie. Aan de ene kant wordt gesproken over het risico van scheve gezichten in de onderneming. Aan de andere kant menen sprekers dat er geen scheve verhoudingen bestaan. Er bestaan dus geen scheve verhoudingen wat betreft de beloning, maar er bestaat wel een risico op scheve gezichten. Dit gaat niet samen; het is het één of het ander. Ik kan het één noch het ander bevestigen. Het is van belang dat werknemers via de ondernemingsraad inzicht krijgen in hun bedrijf. In die zin zie ik geen verschillen tussen bedrijven met 80 of 200 werknemers en heel grote bedrijven met duizenden werknemers.

Hiermee is mijn argumentatie niet ten einde. De heer Slob zegt dat hij toch naar een ondergrens van bijvoorbeeld 250 werknemers zoekt. Ik heb daarover nagedacht en die ondergrens is natuurlijk denkbaar. De heer Slob zei op dat punt aansluiting te zoeken bij de registratie en publicatie van de aantallen WAO'ers. Bedrijven met meer dan 250 werknemers hebben dienaangaande een bijzondere verplichting. Ik heb begrepen dat die ondergrens voortkomt uit de notie dat bedrijven met meer dan 250 werknemers veel beter dan kleinere bedrijven met 50, 70 of 20 werknemers in staat zijn om iets te doen aan reïntegratie en het bieden van vervangende werkgelegenheid. Ondanks dat ik te weinig tijd had om het helemaal precies na te zoeken, heb ik begrepen dat dit een belangrijk element was. Grotere bedrijven hebben meer mogelijkheden voor reïntegratie en daarom mogen de aantallen WAO'ers daar ook scherper geregistreerd worden. Ik zie niet onmiddellijk of dit ook voor het beloningsbeleid geldt. Ik zie niet of een bedrijf met 70 werknemers een heel ander beloningsbeleid zou mogen voeren dan een bedrijf met 400 werknemers. Dat verschil zie ik minder en dus aarzel ik daarover.

De heer **Slob** (ChristenUnie): Ik heb gisteren aangegeven dat een andere grens altijd arbitrair is. Dat geldt ook voor de grens van 250 werknemers. Ik heb slechts bedoeld dat als er dan toch naar een handvat wordt gezocht, een koppeling aan de informatieplicht voor de instroom in de WAO een optie is, niet meer en niet minder. Het gaat ons er echter om – en daarover hoor ik de heer

Vendrik niet – dat als het wetsvoorstel in deze vorm wordt aangenomen het een andere uitwerking heeft op kleine bedrijven dan op grote bedrijven. In kleine bedrijven zit men veel dichter op elkaar en zijn er andere verhoudingen dan in grote bedrijven waar vele werknemers elkaar niet eens kennen en de afstand tussen de top en de werkvloer stukken groter is. Daarover maken wij ons zorgen en daarover moeten de plussen en de minnen van de uitwerking van het wetsvoorstel tegen elkaar worden afgewogen. Ik verzoek de heer Vendrik hierop in te gaan.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Dat heb ik in zekere zin gedaan. Ik heb immers bekeken wat de wetsgeschiedenis van de Wet op de ondernemingsraden ons daarover leert. Ik kan mij op zich voorstellen dat de verhoudingen anders zijn in kleine of middelgrote bedrijven en instellingen met meer dan 50 werknemers. Dit argument van de heer Slob is echter in de laatste herziening van de WOR niet gehonoreerd en dat vind ik een belangrijk gegeven. Ik kan mij voorstellen dat de heer Slob behoefte heeft om die grens wat hoger te leggen – ik heb er ook naar gezocht – en dan gaat het er niet om of de grens op 250 of op 275 moet komen te liggen. Het gaat om een soort erkenning dat die bedrijven anders functioneren en men er wat dichter bij elkaar zit. Men zit er echter niet zo dicht bij elkaar dat een ondernemingsraad niet verplicht is gesteld, want dat is wel gebeurd. Wij willen een vorm van gestructureerd overleg.

Het is een optie om te kijken of daar een combinatie mogelijk is met de familiebedrijven en de positie van de directeur-groootaandeelhouder. Ik kan de vraag van mevrouw Verburg over de familiebedrijven en de directeur-groootaandeelhouder bevestigend beantwoorden. De wetstekst is duidelijk en bevat geen ruimte voor verschillende interpretaties. Het gaat om de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en de afspraken van de bestuurder en de vergoeding voor de toezichthouder. In het kader van een familiebedrijf of bij DGA's kan er sprake zijn van inkomen uit aandeelhouderschap in de vorm van een onttrekking van kapitaal uit de onderneming en dividend. Deze opties vallen buiten

Vendrik

deze regeling; zij maken geen deel uit van het informatierecht waarin de Wet Harrewijn voorziet.

Als een ondernemingsraad toch zou willen weten welke onttrekkingen plaatsvinden, dan voorziet het jaarverslag daarin. Dat jaarverslag is meestal gedeponereerd bij de kamer van koophandel.

Ik kan mij voorstellen dat er ruimte kan zijn voor een ontheffing voor de kleinere familiebedrijven. Dat betreft dan een ontheffing van het tweede lid van het voorgestelde artikel 31d. Ik constateer dat dit bij verschillende fracties gevoelig ligt: moet dat nou? Mevrouw Verburg gaf aan dat een aparte behandeling niet voor heel grote familiebedrijven moet gelden en daar ben ik het mee eens. Misschien is er een constructie te bedenken waarin bij zo'n ontheffing voor familiebedrijven de grens wordt gelegd bij bedrijven tot 250 werknemers. Wellicht is dat een mogelijkheid, zo geef ik in eerste instantie de heer Slob in overweging. Ik wil wel waarborgen dat dit niet geldt voor bedrijven in de publieke sector, want een familiebedrijf of directeur-grotaandeelhouderschap in de publieke sector bestaat niet. Ik hecht eraan dat in die sector bij bedrijven vanaf 50 werknemers, die dus OR-plichtig zijn, het voorgestelde informatierecht geheel van kracht is. Ik wijs dan ook op de goede woorden die de heer Van As op dit punt heeft uitgesproken.

Mevrouw **Giskes** (D66): Ik ben verrast door de snelheid waarmee de heer Vendrik met zijn compromisvoorstel komt. Eerst moet hij twee vragen beantwoorden. Ten eerste is dat de vraag waarom een familiebedrijf zo anders is dan andere bedrijven. Ten tweede heeft hij net meeslepend uitgelegd dat niet voor niets bedrijven vanaf 50 werknemers een OR dienen te hebben. Waarom zou dat anders liggen als het om familiebedrijven gaat en waarom zou je dan bijvoorbeeld een grens van 250 werknemers in acht moeten nemen?

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Ik was op zoek naar argumentatie met betrekking tot de vraag of voor familiebedrijven iets bijzonders moet gebeuren. Ik ga dan niet mee met het generieke argument van de heer Slob, namelijk dat voor bedrijven tussen de 50 en 250 werknemers een andere situatie geldt. Mijn invalshoek

is specifiek het familiebedrijf. Verschillende woordvoerders hebben aangegeven dat de verhoudingen bij zo'n bedrijf wat anders liggen. Ik kan mij daar ook iets bij voorstellen. Daar is namelijk geen sprake van een directeur die een dienstbetrekking bij de onderneming heeft, want de onderneming is eigendom van de directeur of van diens familie. Ik heb het dan niet over de grote familiebedrijven, want daar zien wij geen verschil met andere grote NV's of beursgenoteerde ondernemingen. Bij de kleinere familiebedrijven kan ik mij echter voorstellen dat wij iets bijzonders regelen in de vorm van een vrijstelling van het tweede lid van het voorgestelde artikel 31d. Daarbij kunnen wij dan wellicht een combinatie maken door de grens te leggen bij 250 werknemers. Op die manier komen de heer Slob en ik iets dichter bij elkaar. Daar zoek ik naar. Ik houd hierbij wel overeind dat ik de noodzaak van zo'n uitzondering niet zie bij niet-familiebedrijven of bedrijven in de publieke sfeer. In die zin begrijp ik uw vraag heel goed.

Mevrouw **Giskes** (D66): In het begin hield u een algemeen verhaal over de noodzaak van de wetswijziging. U heeft heel goed uitgelegd dat dit onder andere te maken heeft met de arbeidsverhoudingen, onrust over de inkomens en het beroep op werknemers om de lonen te matigen. Maar ligt dat bij familiebedrijven zo principieel anders, dat er op voorhand al aanleiding is om naar een uitzondering te kijken? Ik kan mij voorstellen dat u hier en daar wat water bij de wijn wilt doen om een meerderheid voor het wetsvoorstel te halen, maar ik wil dan toch wel eerst uw basishouding op dit punt goed duidelijk hebben.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Mijn basishouding is helder. Ik heb het in eerste instantie zelf gewogen, maar ik vond het toen niet onmiddellijk noodzakelijk om een uitzondering te maken voor het kleinere familiebedrijf. Ik heb erover nagedacht, maar ik kon nog geen passende regeling vinden. Ik ben op dat punt ook niet met voorstellen gekomen, omdat ik eerst de opvattingen daarover van de collega's wilde horen. Ik constateer dat dit punt bij verschillende fracties van links tot rechts leeft. Daarom kan ik mij voorstellen dat wij daar nog een aparte constructie voor maken. De rechtvaardiging daarvan moet

vooral liggen in het feit dat er sprake is van een familiebedrijf en niet van een bedrijf op zekere schaal. Daar hecht ik zeer aan. De maatschappelijke realiteit is dat daar sprake is van een ander type bedrijf. Daarbij is er niet alleen sprake van een dienstbetrekking, maar heeft de directeur de onderneming ook zelf in handen. Hij heeft dat bedrijf vaak zelf opgebouwd of zijn familie heeft dat gedaan. Ik wil er niet moeilijk over doen dat het debat over beloningsverhoudingen daar misschien wat anders ligt. Ik zeg dit heel pragmatisch. Als dit een handreiking aan de heer Slob kan zijn, dan zou ik er onverstandig aan doen om die hand in de zak te houden.

Mevrouw **Giskes** (D66): Is het niet zo dat eigenlijk ieder bedrijf ooit begonnen is als familiebedrijf? Wanneer verandert die status? Je zou kunnen zeggen dat het niet meer een klein persoonsgebonden bedrijf is, als er meer dan 50 werknemers zijn.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Afgezien van wat er in de publieke sfeer gebeurt, is het standing practice dat ondernemers aandelen uitschrijven en aandeelhouders daarop laten intekenen. Op dat moment is er ook geen sprake meer van een DGA-constructie, want dan is het bedrijf niet meer of niet meer in overwegende mate in het bezit van de directeur-grotaandeelhouder. Als het bezit daardoor is gespreid, is er sprake van een onderneming die privaatrechtelijk van aard is, maar die zich net als vele andere niet laat onderscheiden van beursgenoteerde ondernemingen.

Mevrouw **Giskes** (D66): Maakt u onderscheid tussen de situatie waarin alle aandelen in handen van een familie zijn, en de situatie waarin dat niet het geval is?

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Ja. De gedachte is – ik sluit dan eigenlijk aan bij het directeur-grotaandeelhouderschap – dat de familie niet alleen het bezit van het bedrijf heeft, maar ook door de dagelijkse leiding als bestuurder in de zin van de WOR kan worden aangemerkt. Daarop grijpt het voorgestelde tweede lid van artikel 31d aan. Daar ligt dus een nauwe relatie.

Vendrik

De heer **Slob** (ChristenUnie): Ik dank de heer Vendrik voor de pragmatische beweging die hij maakt. Ik waardeer dat, want het betekent dat wij echt met elkaar in debat zijn en proberen te zoeken naar meerderheden voor de doelstellingen van het wetsvoorstel die wij zeer sympathiek vinden. Deelt de heer Vendrik evenwel mijn constatering dat hij met de beweging die hij naar ons toe maakt, maar een heel klein gedeelte dekt van de groep die ik op het oog heb?

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Dat behoeft misschien enige toelichting van uw kant. Ik kan het mij wel voorstellen voor niet-familiebedrijven met minder dan 250 werknemers of instellingen in de publieke sfeer die de plicht hebben om een ondernemingsraad in te stellen. In die zin is mijn voorstel wat bescheidener dan u wellicht wilt.

De heer **Slob** (ChristenUnie): Waar het gaat om de instellingen in de publieke sfeer, ben ik ook bereid om bewegingen te maken. Ik ben wel gevoelig voor datgene wat gisteravond en zojuist in het debat is gewisseld, namelijk dat er op dat punt misschien toch enig onderscheid gemaakt moet worden met andere ondernemingen. Dat wil ik dus even apart markeren. Het ging en gaat mij echter niet alleen om de familiebedrijven. Mijn punt is dat er bij kleine ondernemingen door de uitwerking van dit wetsvoorstel andere mechanismen op gang zullen komen die wij, alles afwegend, behoorlijk zorgelijk vinden. Daarom hebben wij gepleit voor een grens van 250. Door uw voorstel halen wij maar een klein gedeelte uit de groep ondernemingen die onder die grens vallen. U wilt alleen maar een uitzondering maken vanwege het feit dat een bedrijf een familiebedrijf is, maar dan blijft er nog een behoorlijk segment over.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Ik heb niet precies de getallen paraat van de ondernemingen die binnen of buiten amendering van dien aard zouden vallen. Ik wil er dus even buiten blijven of er sprake is van een grote beperking. Ik vind het wel heel belangrijk om voor een dergelijke verbijzondering van het informatie-recht een heldere motivering te geven. Ik heb zo-even al proberen duidelijk te maken dat ik nog geen

wezenlijk verschil zie tussen een bedrijf met 80 werknemers en een bedrijf met 400 werknemers. Ik moet in ieder geval constateren dat dat punt bij de laatste herziening van de WOR niet is erkend. De verhoudingen bij bedrijven met meer dan 50 werknemers worden als zodanig gekwalificeerd, dat een formele positionering van de dialoog tussen werkgever en werknemer noodzakelijk wordt geacht. Ik zie nog niet, wat de motivering zou moeten zijn om van dat niet bestaande onderscheid een wel bestaand onderscheid in de zin van de WOR te maken. Iets anders is – maar dan ga ik mijzelf herhalen – dat je kunt nadenken over de andere maatschappelijke positie van het familiebedrijf. Een en ander wil ik als insteek kiezen voor een beperking van het informatierecht, zoals geregeld in het tweede lid.

De heer **Slob** (ChristenUnie): Ik aarzel een beetje, omdat dit niet meer echt een interruptie is. Maar de heer Vendrik daagt mij uit om te reageren op de vragen die hij stelt. Hij verwijst naar de in de WOR neergelegde grens, maar dat gaat niet helemaal op, omdat wij nu praten over het inbrengen van iets nieuws binnen de ondernemingsraden. Er is tussen ons een verschil van taxatie van de uitwerking van het wetsvoorstel op de kleine en middelgrote ondernemingen, in relatie tot de grote ondernemingen.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Ik heb al geprobeerd om na te gaan, wat de praktijk op dat punt is. Ik zie dat verschil nog niet onmiddellijk in.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Ik vind het onderscheid dat de indiener maakt tussen een afwijking van het eerste en het tweede artikel juist. Dat betekent dat het eerste artikel, als het gaat om inzicht in of informatie over de inkomensontwikkeling van de subtop van een bedrijf vanaf 50 werknemers boven cao-niveau, niet wordt gewijzigd. Maar als het gaat om het tweede artikel, handelend over de top, de bestuurders en de toezichthouders, kan ik mij bij de familiebedrijven iets voorstellen. Voor de directeur-groootaandeelhouder wordt echter een onderscheid gemaakt. Hoe ziet de heer Vendrik dat precies? Uit de hoorzitting bleek namelijk dat het MKB juist het argument van onttrekkingen en toevoegingen van

particulier kapitaal een reden vond voor groot verzet tegen het voorstel.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Dat is voor een deel een overbodige zorg, omdat een goede duiding van het voorgestelde tweede lid leert dat dit geen betrekking heeft op andere onttrekkingen, bijvoorbeeld in de vorm van dividend. Ik doel op inkomen dat de aandeelhouder toekomt, op grond van het eigendom van de onderneming. Ik zie daarom geen redenen, op dat punt een nadere inperking te overwegen.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): In eerste termijn heb ik een alternatief gegeven, juist omdat het MKB sterk wisselende inkomsten signaleert, op grond van openbare gegevens over de concurrentiepositie. Ik heb een gemiddelde over een aantal jaren gesuggereerd, omdat daarmee een deel van de afscherming van familiebedrijven en directeur-groootaandeelhouders kan worden gerealiseerd.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Dat is ook nog een optie, maar dan haken we aan bij sterk wisselende inkomens die de directeur, of de eigenaar in zijn hoedanigheid van directeur ontvangt uit de onderneming. De arbeidsvoorwaarden kunnen per jaar sterk uiteenlopen. In dat geval zou het misschien fair zijn, een soort middelingregeling overeen te komen, bijvoorbeeld over drie à vijf jaar, zodat een trendmatig beeld ontstaat. De noodzaak vervalt indien wij doorgaan op de lijn die ik zojuist heb aangegeven in de richting van de heer Slob. Het bezwaar van het MKB heeft immers vooral betrekking op de kleinere onderneming met sterk wisselende inkomsten. Dat vervalt met een mogelijke amendering zoals wij die zojuist besproken hebben, want dan geldt voor een klein familiebedrijf een uitzondering voor de plicht uit hoofde van het tweede lid.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Geldt dat dan ook voor de directeur-groootaandeelhouder?

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Ik drukte mij niet goed uit. Wij spreken hier makkelijk van "familiebedrijf", maar in de zin van de wet moeten wij het hebben over het grootaandeelhouderschap. Indien sprake is van een onderneming die in

Vendrik

overwegende mate of geheel in eigendom is van de directeur – voor het directeur-grootaandeelhouderschap kunnen wij een ondergrens aangeven wanneer die bepaling in werking treedt – en indien het bedrijf minder dan een x-aantal werknemers heeft – bijvoorbeeld 250 – geldt het tweede lid niet. Dat is dan de uitzondering in de wet.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): Er ontstaat naar mijn idee veel spraakverwarring over familiebedrijven, grootaandeelhouders, directeur enz. Dat is heel interessant, maar ik kan mij voorstellen dat er een regel wordt gemaakt voor 50 of 250 personen of iets daartussen en dat dan een uitzondering wordt gemaakt voor de publieke en semi-publieke sfeer, omdat je wilt dat op dat terrein ook kleinere bedrijven onder de wet vallen. Dat is veel simpeler, want dan hoeft je de constructie van familiebedrijven en dat soort dingen niet meer te ondervangen. Je kiest dan immers voor de invalshoek dat bedrijven tot 250 werknemers er niet onder vallen, met die uitzondering. Dan "cover" je een beetje het MKB, maar raak je niet meer verstrikt in het punt van de familiebedrijven. Daarop verneem ik graag uw visie, want anders wordt het volgens mij te gecompliceerd.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Ook deze nieuwe optie, als variant op de vorige optie, is zeker denkbaar. Ik probeer in het debat, met name in de uitwisseling met de heer Slob, maar nu ook met u, te zoeken naar een heldere motivering voor het onderscheid dat je aanbrengt. Als initiatiefnemer vind ik dat de Kamer dit in haar medewetgevende taak expliciet moet motiveren, al was het maar voor de wetgeschiedenis: wat rechtvaardigt een uitzondering die wij nu met elkaar bespreken? Ik vind dat een algemene grens zich slecht verdraagt met de WOR. Het is logischer om te redeneren vanuit de hoek van het directeur-grootaandeelhouderschap of om dit niet te laten gelden voor bedrijven met minder dan 250 werknemers, tenzij de onderneming of instelling tot de publieke sector gerekend wordt. Ook dat tweede onderscheid is denkbaar, omdat juist daar waar met belastingen premiegeld gewerkt wordt, het belang van matiging en van een fatsoenlijk beloningsbeleid door ons allen extra onderstreept wordt. Ik zou mij er dus iets bij kunnen voorstellen

dat daarvoor een strakker regime geldt dan in de private sector; dat is ook een onderscheid.

Ik kom toe aan een aantal andere vragen alvorens af te ronden, want ik heb het gevoel dat de minister van SZW staat te popelen om zich in dit debat te mengen; die indruk wekt hij tenminste. De heren Slob en Van der Vlies hebben gesproken over de privacy. Via de in het najaar ingediende nota van wijziging lijkt dat punt goed geregeld: als bepaalde functiegroepen zoals bedoeld in het eerste lid, uit minder dan vijf personen bestaan, mag de op deze groep betrekking hebbende beloningsinformatie tot een grotere groep gerekend worden, de zogenoemde "samengestelde groep". Die bepaling heeft dus geen betrekking op het tweede lid; zij geldt alleen voor het eerste lid. Met andere woorden: voor de bestuurder in de zin van de WOR en de leden van het toezichthoudende orgaan gelden deze bepalingen niet.

De heer Van der Vlies vroeg mij waarom er is gekozen voor een groep van vijf. Ook op dat punt geldt dat elk getal in zekere mate arbitrair is. De heer Van der Vlies kan er op dit ogenblik helaas niet bij zijn, maar ik vertrouw erop dat mijn stem door hem wordt gehoord en ik zeg hem daarom dat ik wel een redenering heb die ik zelf tamelijk sluitend vind. In de oude regeling die vroeger gold voor beursgenoteerde ondernemingen was sprake van de plicht om de kosten van de groep van bestuurders op te nemen in de jaarrekening. Meestal betrof dat een raad van bestuur bestaande uit vier of vijf leden. Het geheel der arbeidsvoorwaardelijke regelingen, inclusief pensioenen en bijzondere belonings-elementen, van de betreffende groep werd opgenomen in het jaarverslag. Wij hebben net geconstateerd dat dit te weinig inzicht geeft en dat in het wetsvoorstel van het kabinet over openbare beursgenoteerde ondernemingen die bepaling is verbijzonderd. Die algemene informatieverplichting voor de groep, een groep van vijf, werd als onvoldoende inzichtelijk beschouwd en als niet herleidbaar tot individuele personen. Ik hoop dat de heer Van der Vlies hieraan een argument kan ontleen om het ermee eens te zijn dat indien op grond van privacy de groep groter moet worden samengesteld omdat men onder de grens van vijf zakt, dit een effectieve borging is van

de gevraagde privacy van de betrokken personen.

Tegen de heer Slob zeg ik dat inderdaad ook individuele afspraken die zijn gemaakt met personen die onder een functiegroep vallen in algemene zin per functie moeten worden aangegeven.

Mevrouw Van Gent, mijn geachte collega, heeft gevraagd of die topinkomens niet onder de cao moeten vallen. Ik kan mij voorstellen dat het heel betekenisvol zou zijn als dit gebeurde. Echter, in de Wet op de cao's behoort de bepaling van de reikwijdte van de cao – en daarop spreekt mevrouw Van Gent mij aan – tot het domein van de onderhandelende partijen. Daar staan wij als het ware buiten. Daar gaan wij niet over. Dat is een zaak van werkgevers en werknemers. Ik vrees dat ik het op dit punt bij deze constatering moet laten, hoezeer ik ook zie dat de vakbeweging in het kader van het cao-overleg probeert de reikwijdte van de cao niet alleen qua aantal ondernemingen en sectoren, maar ook qua groep van inkomens te verbreden. Zij hebben daarbij mijn hartelijke steun, maar ik zie gelet op het regime dat wij hebben op dit punt nog niet onmiddellijk een taak voor de politiek om daarin regulerend op te treden.

Mevrouw **Van Gent** (GroenLinks): De heer Vendrik constateert dat wij daar niet over gaan, maar het was wel een politieke vraag. Ik kan mij voorstellen dat hij als indiener van een initiatiefwetsvoorstel dat hij nu staat te verdedigen wel een mening heeft over hoe dat eigenlijk zou moeten worden geregeld in het vrije spel van krachten tussen werkgevers en werknemers en dat hij ook vindt dat het heel goed zou zijn dat die topinkomens gewoon in de cao staan, zodat iedereen weet waar hij aan toe is.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Ik zou mij dat heel goed kunnen voorstellen, maar dan blijft toch ook de andere ontwikkeling van belang die ik daarstraks heb genoemd, namelijk dat cao's steeds minder een definitieve bepaling bevatten over de arbeidsvoorwaardelijke afspraken en steeds meer ruimte bieden aan wat er verder in de onderneming allemaal nog mogelijk is. Ook uitgaande van de gedachtegang die aan dit initiatiefwetsvoorstel ten grondslag ligt, zou ik het zeer



De heer Vendrik (GroenLinks)

© M. Sablerolle – Gouda

ondersteunen indien de vakbeweging en de werkgevers overeen zouden komen dat de reikwijdte van de cao's toeneemt en dat steeds meer de hogere functiegroepen in de cao's worden betrokken. Aan de cao-tafel blijft het aspect van de beloningsverhouding dan heel goed in beeld. En daar ging het ons allemaal om. Dan nog blijft de erkenning overeind dat de cao's steeds meer een soort kaderwerking hebben en dat ook dan, ongeacht hoe breed de reikwijdte van de cao is op het niveau van de onderneming, de ondernemingsraad een bijzondere positie inneemt en steeds meer gaat innemen.

De heer Blok heeft gevraagd of de openbaarheid niet gewoon in cao's moet worden geregeld en of de bonden niet mans, en vrouws voeg ik eraan toe, genoeg zijn om dat zelf te regelen. Dat is een beetje lastig, want ik constateerde juist in het debat met mevrouw Van Gent dat wat er qua inkomen in de hoogste echelons van een bedrijf of instelling gebeurt over het algemeen niet valt onder de cao. Dan zou je aan de cao-tafel iets afspreken over de openbaarheid van inkomens waarover je aan die cao-tafel niet spreekt. Dat vind ik ingewikkeld, tenzij de heer Blok het met mevrouw Van Gent eens is dat alle inkomens in Nederland onder een cao moeten vallen. Dan heeft hij een punt.

De heer Blok (VVD): U spreekt uzelf indrukwekkend tegen. Tegen mevrouw Van Gent zegt u dat het aan partijen is om te bepalen wie er onder een cao vallen. De topinkomens kunnen er dus wel degelijk onder vallen. Tegen mij zegt u dat dat een probleem is.

De heer Vendrik (GroenLinks): Nee. Wil het overleg aan de cao-tafel over topbeloningen zinvol zijn, dan moet het niet alleen over de openbaarheid gaan maar ook over arbeidsvoorwaardelijke afspraken, onder andere over de hoogte van de beloning van een topbestuurder en de ruimte in de cao voor allerlei bijzondere beloningselementen. Dat je vervolgens ook iets regelt over de openbaarheid, kan ik mij goed voorstellen. Ik zou het echter erg merkwaardig te vinden, van de vakbeweging te vragen om openbaarheid van inkomens te regelen waarover zij niet onderhandelt aan de arbeidsvoorwaardentafel.

De heer Blok (VVD): Ik heb niet gesproken over openbaarheid, maar over de vraag welke salarissen onder een cao kunnen vallen. Welnu, als de vakbonden dat willen en zij kunnen er overeenstemming over bereiken met de werkgevers, kunnen alle salarissen daaronder vallen. Dat zie je overigens ook steeds vaker in de collectieve sector. De vakbonden

moeten dan echter wel met de vuist op tafel slaan.

De heer Vendrik (GroenLinks): Ik geloof dat zij dat ook met een zekere regelmaat doen. Zo heeft de heer De Waal interessante opmerkingen gemaakt over de topinkomens. Nu hoor ik voor het eerst een pleidooi van de VVD in de richting van de werkgevers om eens te gaan toegeven op dit punt. Ook hoor ik voor het eerst van de VVD dat de reikwijdte van de cao verbreed moet worden, terwijl ik over het algemeen alleen maar hoor dat wij met de algemeenverbindendverklaring van de cao, zeer bepalend voor de reikwijdte van die cao, moeten stoppen. Een nieuwe lente, een nieuw geluid!

De heer Blok (VVD): U hoort iedere keer dingen die ik niet zeg. Ik zeg dat de partijen over de reikwijdte gaan. Als de vakbonden per se willen dat alle inkomens daaronder vallen, kunnen zij dat gewoon eisen. De heer De Waal kan echter nu zeggen: ik ga niet naar de onderhandelingstafel, want mijnheer Vendrik regelt het wel voor mij. Als u het niet zou regelen voor de heer De Waal, moet hij wel naar de onderhandelingstafel over dit punt en ook over de loonmatiging. Met dit wetsvoorstel houdt u partijen echter van de onderhandelingstafel over de topinkomens en loonmatiging.

De heer Vendrik (GroenLinks): Ik begin helemaal te glimmen van de enorme overschatting die in uw woorden besloten ligt aangaande de werking van dit wetsvoorstel en mijn betekenis voor de matiging van de topinkomens in Nederland. Was het maar waar dat ik hier kon afkondigen dat het afgelopen is met de exorbitante beloningen voor de top in Nederland. Daar ligt juist het probleem!

De heer Blok (VVD): U gaat niet in op mijn constatering dat de heer De Waal weg kan blijven omdat u het voor hem regelt.

De heer Vendrik (GroenLinks): Nee, ik heb niet de macht om het voor de heer De Waal te regelen. Sterker nog, de heer De Waal kan het waarschijnlijk zelf ook niet of nauwelijks regelen. Ik hoef maar te wijzen op de ontwikkelingen in de laatste jaren. Hij moet een beroep

Vendrik

doen op de bereidheid van werkgevers om aan te top te matigen als het op de werkvloer ook gebeurt. De werkgevers zeggen aan de onderhandelingstafel tegen de heer De Waal dat zij dat zullen doen, maar in de praktijk komt er vervolgens niets van terecht. Daarover is de heer De Waal erg boos en ik ben dat ook! Ik vind dat iedereen zich daar grote zorgen over moet maken.

De heer **Blok** (VVD): Door het wettelijk te regelen, biedt u de mogelijkheid aan de heer De Waal om boos te zijn maar houdt u hem af van harde onderhandelingen met de werkgevers over bijvoorbeeld de algemene loonstijging. De heer De Waal hoeft niet meer naar de onderhandelingstafel te gaan, want u regelt het voor hem.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Dit is een gotspe. Alle woordvoerders benadrukten het belang van loonmatiging. Iedereen had het over de ontwikkelingen aan de top en op de werkvloer. Mag dat een beetje bij elkaar blijven de komende jaren? Daar had u het zeer terecht ook over. Kunnen wij het dan misschien zo regelen in Nederland dat de gemaakte afspraken en de naleving daarvan helder worden en dat de ondernemingsraad zicht krijgt op wat er aan de top gebeurt? Nu heb ik het vermoeden dat de afspraak, die nog geen vier maanden oud is, vandaag de dag met voeten wordt getreden. Ik neem de vakbeweging dan geen werk uit handen, maar ik creëer een sociaal klimaat waarin partijen hun verantwoordelijkheid kunnen nemen, een verantwoordelijkheid waartoe ook de heer Blok hen iedere dag oproept. Juist zijn VVD die zodanig het belang van loonmatiging voor het herstel van de Nederlandse economie bepleit, zou blij moeten zijn met dit wetsvoorstel. Wij bevorderen het sociale klimaat daarmee zodanig dat die afspraken zinvol worden, want wat heb je aan een afspraak die niet wordt nageleefd of waarvan je niet kunt controleren of die wordt nageleefd? Dat nu regelt dit wetsvoorstel.

De heer **Blok** (VVD): Natuurlijk moeten afspraken worden nagekomen, maar ik vind dat u geen bijdrage levert aan het sociale klimaat door partijen de mogelijkheid te bieden om niet aan de onderhandelingstafel te gaan zitten en dat

doet u door bepaalde dingen wettelijk te regelen.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Moeten wij dan het dreigen met ont koppeling – hetgeen de VVD al jaren in slechte tijden doet – wel beschouwen als de beste investering in het sociale klimaat? Hiermee ontnemt u de werknemers een veel belangrijker machtsmiddel om loonmatiging af te dwingen in ruil voor iets anders. U maakt het voor de werkgevers door in het kader van de formatie weer te dreigen met ont koppeling wel heel erg gemakkelijk. Juist u breekt dus in op onderhandelingen en niet ik met dit wetsvoorstel!

Voorzitter. Kom ik toch weer bij de heer Blok en wel als het gaat om het aspect van de veiligheid. Hetgeen in de nota naar aanleiding van het verslag over de veiligheid van de ondernemers wordt gesteld als inkomensgegevens openbaar worden, moet niet als badinerend worden gekwalificeerd. Zo is het in ieder geval niet bedoeld. Ik heb de behandeling van het parse wetsvoorstel er nog even op nageslagen, maar toen is dit argument door niemand naar voren gebracht. De heer Blok noemde met name het gevaar van ontvoeringen. Destijds werd dit dus niet zo gezien bij zeer zichtbare ondernemers, leiders van beursgenoteerde ondernemingen, de grootste ondernemers die wij in dit land kennen. Toen heeft het kabinet en de gehele Kamer dat veiligheidsargument niet zodanig zwaar gewogen dat op dat punt niet tot openbaarheid zou moeten worden overgegaan. Ik zei al dat dit wat mij betreft toch de meest zichtbare groep van ondernemers is waar ogenschijnlijk ook wel de hoogste inkomens worden binnengehaald. Bovendien geldt – dat moet echter zeker niet als een advies worden opgevat – dat voor wie echt kwaad wil, gegevens over bezit van ondernemingen en dividenden die de directeur-grootaandeelhouder daaruit verkrijgt allang beschikbaar zijn, namelijk via de jaarrekeningen die bij de kamer van koophandel zijn gedeponneerd. Wie zoekt – en dan zeg ik er niets meer over – zal dat dan ook heel snel kunnen vinden.

De heer Van der Vlies sprak mij aan op het aspect van de concurrentieverhoudingen, het risico van het weggokken van bestuurders,

het tegen elkaar opbieden. Ik zie dat niet. Als ondernemers iemand heel graag willen hebben, weten ze allang wat hij verdient en wat ze moeten bieden om de desbetreffende persoon bij de concurrent weg te halen of in dit geval de bestuurder, want voor die persoon geldt dat er openbaarheid van zijn individuele inkomen komt. Die informatie is er allang. Headhunters, consultants, ze weten precies wat voor vlees ze in de kuip hebben. Het probleem is dat over het algemeen alleen de OR die informatie niet heeft. Ten dele is die informatie al publiek, zij het bij partijen die er geen werknemersbelang mee op het oog hebben.

Mevrouw **Verburg** (CDA): De heer Vendrik reageerde op de inbreng van de heer Blok, maar ik heb er ook over gesproken, want het werkt natuurlijk wel degelijk zo. In een interview in Trouw gaf de heer Cerfontaine aan dat zijn beloning helemaal niet exorbitant stijgt – hetgeen overigens sympathiek is – en dat bijvoorbeeld zijn collega's in Engeland twee- of driemaal zoveel verdienen. Het kan dus wel zo werken, want ook daar heeft de enumeratiecommissie geadviseerd om dat salaris sterk te laten stijgen!

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Helaas ga ik niet over de openbaarheid van inkomens in Engeland, maar ik geloof ook niet dat het waar is dat men met die wettelijke verplichting tot openbaarmaking pas een dergelijke afweging gaat maken. Als hij werkelijk geïnteresseerd is in wat zijn collega op Heathrow verdient, dan belt hij een consultancybureau. Die weet dat binnen tien minuten. Ook hier geldt: wie echt die informatie zoekt, zal die ook nu terwijl de openbaarheid niet is geregeld, zeker vinden.

Van verschillende kanten is gevraagd naar de invloed van dit wetsvoorstel op het vestigingsklimaat. Bedrijven zouden zich misschien niet in Nederland willen vestigen. In het verleden was het sociale klimaat in Nederland een belangrijke pluspunt voor de vestiging van buitenlandse bedrijven. Ik vind het ook een teken van beschaving dat wij bij wet uitspreken dat wij het normaal vinden dat er over beloningsverhoudingen kan worden gesproken. Ik zou het vreemd vinden dat wij graag die bedrijven naar Nederland willen

Vendrik

halen, die dit debat dat wij al enkele jaren in volle overgave en volle hevigheid met elkaar voeren, buiten de deur willen houden. Moeten wij die ondernemingen massaal naar Nederland lokken door dit wetsvoorstel niet aan te nemen? Ik zou denken dat wij juist gebaat zijn bij maatschappelijk verantwoorde ondernemingen die het belang van de sociale dialoog in het bedrijf volledig onderkennen. Het wetsvoorstel doet niets meer dan het faciliteren van deze dialoog.

Mevrouw Noorman heeft gevraagd wat de informatieplicht betekent voor werknemers die buiten Nederland werken. Er wordt niet naar paspoort gekeken, maar naar alle bij de onderneming werkzame personen. Als dit werk voor een periode in het buitenland wordt verricht, dan geldt ook voor die werknemers dat zij moeten worden meegenomen in de beloninginformatie waar de Wet Harrewijn om vraagt.

Mevrouw **Noorman-den Uyl** (PvdA): Hoe is dit in het omgekeerde geval, dat wil zeggen van buitenlandse bedrijven die in Nederland mensen hebben werken?

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Als die bedrijven op grond van de wet verplicht zijn er een ondernemingsraad op na te houden, geldt in navolging daarvan ook deze informatieplicht.

Ik heb niet de indruk dat Nederland een uitzonderlijke positie inneemt. Niet alleen in de Angelsaksische landen wordt al steeds vaker aan de top maar ook op andere gebieden, openbaarheid van inkomens bepleit. Ook de vakbonden hebben daarin steeds vaker een positie. Dit geldt ook voor Duitsland waar al veel langer een informatie-recht voor de beloningsverhoudingen geldt.

Mevrouw Giskes heeft gesproken over de bezwaarmogelijkheden. Wij hebben gemeend te moeten aansluiten bij de algemene geschillenregeling in de WOR om te voorkomen dat er al te veel bijzondere regels worden gemaakt. De procedure verloopt via de bedrijfscommissie en uiteindelijk via de kantonrechter. In dit kader kan een eventueel geschil over het belang van privacy worden gewogen. Dit is artikel 36 van de WOR dat voorziet in een geschillen-

regeling en dit wetsvoorstel sluit hierbij aan.

Mevrouw **Giskes** (D66): Ik kan dit niet helemaal overzien, maar ik wijs erop dat je er dan meteen een geschil van maakt. Zou het niet beter zijn dat betrokkene eerst kan zeggen: in dit geval is het niet opportuun om dit te doen. Dan is het aan de ondernemingsraad om daarmee in te stemmen of niet. In het laatste geval zou er een mogelijkheid moeten zijn om dit voor te leggen aan de rechter of wie dan ook. Mijn gedachte is dat er een uitzondering wordt gemaakt in de wetstekst in termen van: tenzij men zich verzet.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): In de memorie van toelichting wordt hierop uitvoerig ingegaan en dit maakt dus ook deel uit van het wetsvoorstel. Als er bijzondere redenen zijn waarom een ondernemer een afspraak over beloning niet openbaar wil maken of niet wil overhandigen aan de ondernemingsraad, is dit mogelijk. Dit behoort dan weer tot de sociale dialoog tussen bestuurder en ondernemer: ik voldoe niet volledig aan de informatieplicht op grond van die en die reden. Dat kan. Als daarover vervolgens een geschil ontstaat en men er niet uitkomt, bestaat er in de WOR reeds een voorziening om dat geschil op te lossen. Je mag er van uitgaan dat ook daar het goede overleg tussen bestuurder en ondernemingsraad in eerste instantie uitkomst biedt.

Mevrouw Verburg heeft gewezen op het gevaar dat bedrijven welbewust slechts 49 werknemers in dienst zullen nemen, zo vat ik haar interventie van gisterenavond maar even samen. Dat is natuurlijk een algemeen punt. Als in de WOR wordt vastgelegd dat er een ondergrens van 50 werknemers geldt, bestaat er een kans dat bedrijven de plicht uit de WOR tot het instellen van een ondernemingsraad willen ontlopen door geen 50, maar slechts 49 werknemers in dienst te nemen. De bestaande WOR voorziet wel in constructies die werkgevers op dat punt maken, bijvoorbeeld door het vormen van vier bedrijven van 49 werknemers binnen een groep. Dan bestaat de mogelijkheid om zo'n groep ondernemingen, die afzonderlijk niet WOR-plichtig zijn, toch als één onderneming te beschouwen. De bestaande WOR voorziet daarin dus in redelijke mate.

Mevrouw Verburg heeft ook gevraagd wat precies de lijn is met betrekking tot de vertrouwelijkheid van gegevens. Dat raakt ook enigszins aan de discussie die ik zojuist met mevrouw Giskes heb gevoerd. De algemene lijn is openbaarheid; in goed gemotiveerde bijzondere gevallen kan een beroep op privacy worden gedaan.

De heer Slob heeft mij gevraagd, een beschouwing te houden over de topinkomens, met name in het midden- en kleinbedrijf en in de publieke sector. Het ontbreken van openbaarheid hindert mij in een goede beantwoording van deze vraag. Laat ik om te beginnen refereren aan de brief van 17 augustus 2001 van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In deze brief geeft hij een beeld van de topinkomens, dat noodgedwongen deels indicatief en fragmentarisch is. Daaruit komen tamelijk forse cijfers naar voren, ook in de publieke sector. Over woningbouwcorporaties en zorginstellingen zijn andere kabinetsstukken verschenen. Ook zijn nieuwe acties aangekondigd. Ik kan de heer Slob dus geen harde feiten presenteren over de ontwikkeling van topinkomens in den brede, maar de cijfers die wij hebben geven toch een heel voordelig beeld voor de desbetreffende bestuurders of toezichthouders.

Voorzitter. Ik ben u dank verschuldigd voor de bereidheid om naar mijn betoog te luisteren. Mijn dank geldt ook mijn collega's. Ik zou het uiteraard buitengewoon plezierig vinden als de fracties die nog aarzelen, in mijn beantwoording toch aanleiding hebben gevonden om het wetsvoorstel te steunen. Op dit punt kijk ik zeer uitnodigend naar de heer Van As. Ik zeg in alle bescheidenheid dat de Wet Harrewijn in mijn ogen de steun van alle fracties verdient. Zoals ik in het begin al zei, zijn wij het roerend eens over de hoofdlijnen en de doelstelling van het wetsvoorstel. Ik zou dan denken dat wij uit de praktische uitwerking moeten kunnen komen. Tegen de heer Slob zeg ik dat als dit noopt tot een nadere bereidheid van mijn kant, ik dat graag in tweede termijn hoor.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De vergadering wordt van 13.03 uur tot 13.45 uur geschorst.

Voorzitter: Verburg



De **voorzitter**: De ingekomen stukken staan op een lijst die op de tafel van de griffier ter inzage ligt. Op die lijst heb ik voorstellen gedaan over de wijze van behandeling. Als aan het einde van de vergadering daartegen geen bezwaren zijn ingekomen, neem ik aan dat de Kamer zich met de voorstellen heeft verenigd.

Regeling van werkzaamheden

De **voorzitter**: Ik stel voor, te behandelen in de vergaderingen van 13, 14 en 15 mei:

- de voordrachten ter vervulling van twee vacatures in de Hoge Raad (28854);
- het voorstel van het lid Depla tot wijziging van het Reglement van orde (28853).

Ook stel ik voor, woensdag 21 mei om 13.30 uur de minister van Financiën en de president van de Algemene Rekenkamer in de gelegenheid te stellen de jaarverslagen over het jaar 2002 en de daarop betrekking hebbende rapporten van de Algemene Rekenkamer aan te bieden.

Verder stel ik voor, de stukken 22112, nrs. 261 en 262, voor kennisgeving aan te nemen.

Overeenkomstig de voorstellen van de voorzitter wordt besloten.

De **voorzitter**: Ik deel mee dat ingevolge artikel 69, tweede lid, van het Reglement van orde de aangehouden motie op stuk 23432, nr. 72, is vervallen.

Op verzoek van de fractie van de PvdA benoem ik in de vaste commissie voor:

- Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties het lid Adelmund tot lid in plaats van het lid Van Dijken en het lid Dijsselbloem tot plv. lid in plaats van het lid Adelmund;
- Justitie het lid Dijsselbloem tot plv. lid in plaats van het lid Boelhouwer;
- Landbouw, Natuurbeheer en Visserij het lid Boelhouwer tot lid in plaats van het lid Dijsselbloem;
- Nederlands Antilliaanse en Arubaanse Zaken het lid Van Dijken tot plv. lid in plaats van het lid Dijsselbloem;
- Sociale Zaken en Werkgelegenheid

het lid Adelmund tot plv. lid in plaats van het lid Tichelaar.

Het woord is aan de heer Duyvendak.

De heer **Duyvendak** (GroenLinks): Ik wil graag dat het verslag van het gisteren gehouden algemeen overleg over de vogelpest op de plenaire agenda van vanmiddag wordt geplaatst.

De **voorzitter**: Ik stel voor om de behandeling van dit verslag toe te voegen aan de agenda van hedenmiddag.

Daartoe wordt besloten.

De **voorzitter**: Het woord is aan mevrouw Kant.

Mevrouw **Kant** (SP): Mede namens de heer Buijs en mevrouw Arib vraag ik minister De Geus om geen onomkeerbare stappen te zetten inzake het ziekenhuis in Emmeloord. De aanleiding voor dit uitdrukkelijke verzoek vlak voor het reces en op deze manier, is de informatie die ik heb uit een brief aan het personeel. Daarin staat dat er nog in april stappen worden gezet, terwijl de Kamer de minister nadrukkelijk heeft gevraagd om geen beslissingen te nemen, voordat de Kamer begin mei over zijn brief over dit onderwerp heeft gesproken. Er is dus een ander signaal, want het lijkt erop dat de minister wel beslissingen neemt. De Kamer, bij monde van de woordvoerders die ik zojuist heb genoemd, verzoekt de minister om dit niet te doen.

De **voorzitter**: Ik stel voor, het stenogram van dit deel van de vergadering door te geleiden naar het kabinet.

Daartoe wordt besloten.

De **voorzitter**: Het woord is aan mevrouw Halsema.

Mevrouw **Halsema** (GroenLinks): Ik vraag de aandacht voor nieuws in de Margarita-affaire. Gisteravond berichtte RTL Nieuws dat de landsadvocaat in een advies aan de regering zou hebben gesteld dat de directeur van het Kabinet der Koningin een ambtsmisdrijf zou hebben gepleegd. Vanmorgen heeft de minister-president dat bericht weersproken. In zijn brief stelt hij dat

de landsadvocaat slechts heeft verkend welke juridische aspecten in deze kwestie aan de orde zouden kunnen zijn. Hoe je het ook wendt of keert, er is onduidelijkheid gerezen. Wat mij betreft wordt onduidelijkheid altijd het beste bestreden door openbaarheid. Daarom verzoek ik de regering om directe openbaarmaking van het advies van de landsadvocaat. Ik zeg er maar alvast bij dat ik daarmee geen precedent schep. Ik heb namelijk een klein onderzoek gedaan: sinds 1999 is zo'n vier keer een advies van de landsadvocaat openbaar gemaakt. Volgens mij moet het ook in dit geval kunnen.

Ik zie graag dat het advies voor vanmiddag 15.30 uur openbaar wordt gemaakt. Ik vraag dat, omdat het vandaag de laatste dag voor het reces is. Afhankelijk van de inhoud van het advies of de reactie van de regering, sluit ik niet uit dat ik hierover vanmiddag nog in gesprek wil treden met de minister-president. Daarom verzoek ik u, mevrouw de voorzitter, rond de stemmingen nog een regeling van werkzaamheden mogelijk te maken.

Mocht het kabinet – wat ik mij echter niet kan voorstellen bij alle nieuwe politieke ambities van dit kabinet – weigeren om het advies van de landsadvocaat openbaar te maken, dan verzoek ik het kabinet om gemotiveerd aan te geven waarom openbaarmaking niet mogelijk is of waarom er slechts vertrouwelijke inzage mogelijk is.

De heer **Van Aartsen** (VVD): Mevrouw de voorzitter. Ik heb het idee dat de regering noch de Kamer het verlengstuk is van het advocatenkantoor Nicolai. Bovendien is er over dit onderwerp een zeer uitvoerig debat met het kabinet geweest, als ik mij niet vergis 12 maart jongstleden. Toen heeft met name de minister van Justitie zeer uitvoerig geantwoord op vragen en opmerkingen uit de Kamer over dit punt uit de brief. Onze fractie interesseert het niet zozeer op basis van welke adviezen de minister van Justitie dat heeft gedaan. Misschien heeft hij diverse adviezen gekregen. Wij moeten niet de weg op om achterliggende adviezen voor het kabinet op te vragen. Wij voeren hier namelijk een debat met de ministers. En dat debat hebben wij gehad.

De heer **Van der Staaij** (SGP): Voorzitter. Ik leg er nog de nadruk op