

Linthorst

uitzondering toe te staan om een afwijkende oplossing te kiezen mits zij deze goed kunnen onderbouwen? Dat zou alleen moeten gelden voor scholen die goed functioneren en waarop de doorstroming van leerlingen boven elke twijfel is verheven. Het zou dan meer gaan om het handhaven van de geest van de wet dan om de strikte letter van de wet. Zou ik de minister aldus mogen verstaan?

Minister **Van der Hoeven**: Voorzitter. Dat gaat natuurlijk niet. Dat weet mevrouw Linthorst zelf ook. Laat ik nog even iets meer zeggen over het debat in de Tweede Kamer. Ik heb daarover zojuist al een opmerking gemaakt. Er is daar een amendement ingediend door de SP, GroenLinks, D66, de Groep Wilders, de VVD en de LPF om zaken zo te regelen als de PvdA-fractie in dit huis wil. Dat amendement heeft het niet gehaald. Het is raar om dat dan alsnog onder de noemer van een experiment te gaan doen. Dat kan niet. Daar beginnen we niet aan. Mevrouw Linthorst vraagt eigenlijk dat wij de letter van de wet maar de letter van de wet laten en de grenzen opzoeken. De grenzen zijn al aangegeven met de piketpalen. De grenzen worden bepaald door de profielen die wij in de wet vastleggen. Daarvan moeten wij niet afwijken. Niet voor de een en niet voor de ander. Wat goed onderbouwd voor de een geldt, geldt goed onderbouwd ook voor de ander. Ik heb niet de mogelijkheid om een dergelijke uitzondering generiek te maken.

Ik weet wel dat dit probleem op meerdere terreinen speelt. Ik weet ook dat al vaker is gevraagd om iets in wetten in te bouwen, bijvoorbeeld in de vorm van een discretionaire bevoegdheid. Ik ben wel bereid om in een notitie aan te geven wat dit zou betekenen en waartoe het zou leiden, om op basis daarvan vervolgens te concluderen waarom wij het wel of niet zouden moeten doen. Op de uitkomst daarvan loop ik niet vooruit. Ik geef grif toe dat dit iets anders is dan wat mevrouw Linthorst vraagt. Ik kan deze notitie aan beide Kamers toezenden. Het is vervolgens aan hen of zij erover met mij willen debatteren of niet. Dat kan ik wel toezeggen, maar de vraag van mevrouw Linthorst om de grenzen van de wet op te zoeken komt er in feite op neer om over de grenzen van de wet heen te gaan. Dat kan niet.

Mevrouw **Linthorst** (PvdA): Ik vroeg toch iets anders. Ik vroeg om scholen die goed functioneren de ruimte te geven om dat te blijven doen. Doelt de minister op een discussie over een mogelijke discretionaire bevoegdheid van de minister op dit terrein?

Minister **Van der Hoeven**: Er is vaker gesproken over uitzonderingsbepalingen waarmee onder nader te bepalen voorstellen iets zou kunnen worden toegestaan. Op dit moment is dat niet geregeld. Ik wil er in zijn algemeenheid best een notitie over opstellen en deze aan de Kamers voorleggen. Dat staat los van dit wetsvoorstel. Hoe je het wendt of keert, de wens van de 35 gymnasia is in de Tweede Kamer afgewezen omdat het niet binnen deze wet past. Dat zou alleen het geval zijn geweest als het amendement zou zijn aangenomen, maar dat is niet het geval. Als wij het toch zouden gaan doen, doen wij iets waarvan wij weten dat het niet binnen de grenzen van de wet past. Daartoe ben ik niet bereid.

De beraadslaging wordt gesloten.

Het wetsvoorstel wordt zonder stemming aangenomen.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

Aan de orde is de voortzetting van de behandeling van:
- **het voorstel van wet van de leden Vendrik en Verburg 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 Harrewijn) (28163).**

De beraadslaging wordt hervat.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Voorzitter. Graag wil ik mede namens de heer Vendrik de leden van uw Kamer bedanken voor hun inbreng in eerste termijn. Het is merkbaar dat in uw Kamer de discussie over de inkomensverdeling en vooral over de topinkomens sterk leeft. Wij hebben er niet alleen debatten over gevoerd – dat blijkt ook uit het wetsvoorstel – het houdt ons allen ook in deze Kamer bezig. Toch blijkt dat het naast het zoeken naar instrumenten gaat om het hebben van vertrouwen in organisaties en instanties in de samenleving zelf. Het gaat daarbij vooral om het hebben en het leggen van de verantwoordelijkheid waar deze hoort. Dat vraagt om zorgvuldigheid en om het maken van keuzes. In die keuzes moet ook een zekere daadkracht worden getoond.

De heer Vendrik en ik hebben een taakverdeling afgesproken. Ik zal vooral een aantal algemene noties voor mijn rekening nemen. De heer Vendrik zal op specifieke kwesties en vragen ingaan.

Voordat dit gebeurt, zeg ik graag iets over een van de oorspronkelijke initiatiefnemers tot dit wetsvoorstel, de heer Harrewijn. Het karakter van de heer Harrewijn en zijn hart voor de goede zaak zijn voor het CDA mede aanleiding geweest om als initiatiefnemer op te gaan treden. Wij stellen het dan ook zeer op prijs dat vanmiddag zijn levenspartner Siska de eerste termijn van de Kamer heeft bijgewoond. Nu is zij onderweg naar de Eerste Kamer om ook de beantwoording en de tweede termijn te kunnen meemaken. Dat doet ons als initiatiefnemers goed.

Ab Harrewijn had hart voor de goede zaak. Hij toonde dit niet door te dreigen, te drammen of te dwingen, maar door te kiezen voor de weg van de dialoog en te werken op basis van overtuiging. Mevrouw De Wolff heeft daar al het een en ander over gezegd in haar eerste termijn. Ab was naast politicus ook dominee, herkenbaar in zijn geloof als bron van inspiratie, maar ook als opdracht om recht te doen en om sociale gerechtigheid na te streven. In Ab Harrewijn vond ik een bondgenoot voor de visie op het bedrijf als samenwerkingsverband waarbinnen iedereen tot zijn of haar recht moest kunnen komen, zowel aan de basis als aan de top, maar ook daartussenin. Iedereen moest niet alleen tot zijn of haar recht kunnen komen op basis van de talenten, maar ook op basis van de competenties en de mogelijkheden om capaciteiten verder te ontwikkelen en waar te maken in het belang van het bedrijf. Dat gold en dat geldt zowel

Verburg

aan de basis als aan de top en daartussenin. Binnen zo'n opvatting past medezeggenschap, sociale dialoog, advies en invloed om verbinding te hebben en te houden en vooral ook om vervreemding te voorkomen. Medezeggenschap is op zichzelf belangrijk, maar brengt automatisch medeverantwoordelijkheid met zich voor het bedrijf als geheel en voor de werknemers daarbinnen in het bijzonder. Medezeggenschap is verbonden met medeverantwoordelijkheid. Daar gaat het om: betrokkenheid, medeverantwoordelijkheid, medezeggenschap. Dat is belangrijk voor de motivatie en voor de identificatie. Dat is iets wat wij vandaag de dag nog al eens bij menig bedrijf en arbeidsorganisaties missen: je willen, kunnen en durven identificeren met de doelen van het bedrijf, de collega's in het bedrijf en soms ook met de top van het bedrijf. Vraag het maar eens aan de werknemers van bedrijven waarvan de toplieden een erg hoge beloning incasseren. Het is een belangrijk element. Het is ook van belang voor de kwaliteit van het bedrijf, voor de klant en voor het product. Dat zou in dit tijdsgewricht wel eens wat vaker aan de orde gesteld mogen worden. Er mag ook vaker worden stilgestaan bij het feit dat het doen en laten van de top van grote invloed is op het welbevinden van werknemers en op het functioneren van het bedrijf en uiteindelijk ook op het maatschappelijk functioneren en de kwaliteit van het product.

Harrewijn wees brommende directeurs op het belang van een werknemer en een mopperende werknemer op de meerwaarde van een goede baas. Zijn leven stond in het teken van samenwerking, dialoog, verantwoordelijkheid, het afleggen van verantwoording en het kunnen en willen dragen van medeverantwoordelijkheid. Dat is voor de heer Vendrik en voor mij de reden geweest om het wetsvoorstel te vernoemen naar één van zijn oorspronkelijke indieners: de veel te vroeg overleden Ab Harrewijn.

Voorzitter. Ik moet even een slokje drinken. Wij waren in de Tweede Kamer net voor de stemming toen wij hoorden dat de Eerste Kamer zeer voortvarend te werk gaat deze dag en dat wij dus iets eerder hier verwacht werden.

De **voorzitter**: Dat is niet alleen deze dag mevrouw Verburg, dat komt vaker voor.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Helaas, voorzitter, heb ik niet de eer om hier wekelijks aanwezig te zijn, maar het geeft een zeer dynamische indruk van uw Kamer en dat doet mij goed.

Voorzitter. Ik ga in op de rijping van het initiatiefwetsvoorstel. Juist de houding van Ab Harrewijn ten opzichte van medezeggenschap en sociale dialoog komt terug in het wetsvoorstel en is voor mij een reden om als mede-initiatiefnemer dit wetsvoorstel te willen dragen. In de derde nota van wijziging is tegemoetgekomen aan een aantal bezwaren dat in de Tweede Kamer leefde. Familiebedrijven en bedrijven met een directeur-grotaandeelhouder vallen buiten de wet. Het gaat om bedrijven met meer dan 100 werknemers. De informatie over arbeidsvoorwaarden voldoet aan de eisen die het College bescherming persoonsgegevens stelt als ook aan artikel 8 van het Europees verdrag voor de rechten van de mens. Ook in de SER was reeds de noodzaak van medezeggenschap op dit punt onderkend.

De Wet medezeggenschap werknemers is ingetrokken. Dat is vanmiddag door een aantal leden gememoreerd. Deze wet bestaat dus niet meer, maar in die wet kwam

dit aspect ook tot uitdrukking. Het onderhavige voorstel komt met de eerder genoemde aanpassingen dicht bij het voorstel van de Wet medezeggenschap werknemers. De minister heeft dat eerder in de Tweede Kamer bevestigd.

De reden voor het wetsvoorstel is dat het maatschappelijk debat over beloningen en beloningsverhoudingen belangrijk is. Ik ben er als CDA'er absoluut geen voorstander van om detailzucht ten aanzien van beloningen aan de top te stimuleren of na te streven. Ik ben er wel voorstander van om verantwoorde verhoudingen en nuttige transparantie na te streven die een bijdrage kunnen leveren aan een sociale dialoog in een bedrijf. Liever een goed overleg binnen een bedrijf tussen leiding en ondernemingsraad dan van tijd tot tijd een schandaalprocedure in de media.

De heer **Leijnse** (PvdA): Mevrouw Verburg sprak even geleden over de derde nota van wijziging, die mij ook is opgevallen. Deze nota laat een aantal aanpassingen zien waarmee tegemoet wordt gekomen aan bezwaren die in de Tweede Kamer tijdens de behandeling van het wetsvoorstel in een eerdere versie waren gerezen. Het wetsvoorstel is met die wijzigingen in overeenstemming gebracht met de opvattingen van het College bescherming persoonsgegevens en de Europese richtlijnen op het gebied van de privacy. Dat roept de vraag op of de richtlijnen die voor de jaarverslaggeving zijn gegeven en die op dit punt aanmerkelijk verdergaan dan het wetsvoorstel, dan niet voldoen aan de regels van het College bescherming persoonsgegevens of aan de Europese richtlijn op dit punt. Mevrouw Verburg doet het voorkomen alsof de meest majeure wijziging die is aangebracht, namelijk dat er geen beloningsgegevens per bestuurder worden verstrekt, maar alleen van clusters van bestuurders, toezichthouders en dergelijke, noodzakelijk zou zijn geweest in het licht van de regels ten aanzien van de bescherming van persoonsgegevens. Ik betwijfel dat.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Dat heeft in de Tweede Kamer wel degelijk een rol gespeeld. Bij de beursgenoteerde bedrijven en een aantal publieke arbeidsorganisaties waarin een en ander wel geregeld is, maar anders, speelt dat wel degelijk een rol. Dit wetsvoorstel voorziet in een andere schaal en in een andersoortige organisatie. De taak van het College bescherming persoonsgegevens heeft daaraan een bijdrage geleverd, maar wij hebben nog meer zaken gewogen. Wij hebben het belang en de meerwaarde van dit wetsvoorstel gewogen. De heer Vendrik gaat daar nog op in. De meerwaarde van dit wetsvoorstel zit ook in het organiseren van een dialoog over de ontwikkeling van de onderlinge beloningsverhoudingen per groep binnen een arbeidsorganisatie.

De heer **Leijnse** (PvdA): De vraag waar het om gaat, is of de openbare informatie over de beloning per bestuurder in strijd is met de richtlijnen ter zake van de bescherming persoonsgegevens of niet.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Nee, dat is niet in strijd met de reglementen van het College bescherming persoonsgegevens, maar dit punt is wel meegewogen bij deze omvang van de bedrijven.

De heer **Leijnse** (PvdA): Wat betekent: bij deze omvang

Verburg

van de bedrijven? Voor sommige bedrijven wel en voor andere niet?

Mevrouw **Verburg** (CDA): In de nota naar aanleiding van het verslag hebben wij een onderscheid gemaakt tussen beursgenoteerde bedrijven, waarvoor de code-Tabaksblat geldt, en publieke arbeidsorganisaties of publiek gefinancierde organisaties. Wij hebben een specifieke groep bedrijven op het oog, waarbij je daar goed naar moet kijken. De schaalgrootte is niet enorm. Pas op dat je geen onbedoelde effecten hebt. Er moet niet iedere week een vergadering zijn met de ondernemingsraad over een of anderhalve beloningscomponent.

De heer **Leijnse** (PvdA): Even voor mijn informatie, welke groep bedrijven is dat nu precies? Zijn dat bedrijven met 100 tot 500 werknemers?

Mevrouw **Verburg** (CDA): Nee, dat is de groep bedrijven die wij hier aanduiden, dus niet met directeur-grotaandeelhouders of de beursgenoteerde bedrijven, waarvoor de code-Tabaksblat geldt, enzovoorts. Wij beogen een groep bedrijven die per definitie niet groot zijn.

De heer **Leijnse** (PvdA): In het wetsvoorstel wordt een aanmerkelijk minder grote openbaarheid geregeld, waarbij u verwijst naar privacybescherming.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Als een van de elementen die wij hebben meegewogen.

De heer **Leijnse** (PvdA): Ik constateer dat een aanzienlijk aantal ondernemingen en instellingen onder deze wet valt

Mevrouw **Verburg** (CDA): Ja, dat zijn er ruim 6800.

De heer **Leijnse** (PvdA): Deze moeten onder een verdergaand regime al aanmerkelijk grotere openbaarheid betrachten. De vraag is waarom u een minder vergaand regime van openbaarheid hebt ingesteld.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Nee, uw constatering klopt niet, omdat er geen sprake is van een verplichting. Deze bedrijven vallen niet binnen de regelingen die tot nu toe zijn getroffen. In deze bedrijven is er sprake van een vorm van aanbeveling. Wij willen dat op een fatsoenlijke manier regelen in een wet, waardoor het interne overleg vooraf wordt vormgegeven, dus niet achteraf, zoals u veronderstelt. Dat is een wezenlijk verschil. In uw termijn hebt u ernaar verwezen dat het een en ander al vorm krijgt in jaarverslagen en gevraagd wat dit toevoegt. Dit voegt wel degelijk iets toe, omdat het hier gaat om informatie en overleg met de ondernemingsraad vooraf. Wij organiseren de dialoog vooraf, met mogelijkheden om wederzijdse beïnvloeding te hebben in plaats van achteraf bij een jaarverslag.

De heer **Leijnse** (PvdA): Het is juist dat vooraf informatie verstrekken het debat in de ondernemingsraad mogelijk maakt. De kwaliteit en de verstrekbaarheid van die informatie is natuurlijk wel van belang voor de kwaliteit van dat debat. Daar zit het pijnlijke punt.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Ik weet helemaal niet of dat

een pijnlijk punt is. Een belangrijk doel van ons initiatiefwetsvoorstel is om de verhouding van de beloningen in de loop van de jaren te kunnen volgen. Hoe is de verhouding tussen top en basis en alles wat daar tussenin zit? Hoe ontwikkelt die verhouding zich? Dan hoeft je echt niet het laatste detail te weten om het onderscheid te kunnen zien met een beroep op loonmatiging in het belang van de economische ontwikkeling van het bedrijf. Dan hoeft je helemaal geen moeite te doen om te zien of de beloning enerzijds met 2% stijgt en anderzijds bij de toplaag met 15 of 20%. Dat zal dan wel degelijk een punt van overleg zijn. Op dat punt komt de dialoog vooraf dan ook royaal op gang.

De heer **Van Raak** (SP): Mevrouw Verburg zegt dat zij wil voorkomen dat de ondernemingsraad telkens personen ter verantwoording roept. Ik heb de wet zo begrepen dat de ondernemingsraad juist informatie krijgt om personen ter verantwoording te kunnen roepen, maar zij kan mij corrigeren als dat niet zo is. Dat wordt moeilijker gemaakt door de clusterbenadering. Ik vind ook dat, als iets in de Tweede Kamer een grote rol heeft gespeeld, dat hier niet per se het geval hoeft te zijn. Ik vind het heel opmerkelijk dat een wet waarmee men meer openbaarheid wil geven, om privacyredenen wordt ingeperkt. Wij willen toch juist de privacy van mensen met topinkomens verkleinen om een discussie mogelijk te maken?

Mevrouw **Verburg** (CDA): Dat was een van uw doelen, is mij opgevallen in uw inbreng. U wilde de privacy van mensen met een topinkomen verkleinen. Dat is niet het alleenstaande doel van dit initiatiefwetsvoorstel. Waar het hier om gaat, is het interne bedrijfsbelang. Ik heb in mijn inleiding aangegeven waarom wij dat belangrijk vinden; vanwege de samenhang in het bedrijf, de dialoog vooraf, het element van wederzijds vertrouwen dat eruit voort kan komen, en de mogelijkheid om vooraf in algemene zin over de ontwikkeling van de lonen te kunnen spreken. Wij achten het gerechtvaardigd, maar ook verantwoord, om er in clusters over van gedachten te wisselen. Binnen die clusters, die natuurlijk niet zomaar per jaar veranderen, kunnen wij zien hoe die beloningen zich wijzigen en zich tot elkaar blijven verhouden. Het is mij inderdaad niet ontgaan dat u zou kiezen voor een meer persoonlijke benadering, maar dat doen wij in dit initiatiefwetsvoorstel niet en daar zijn wij ook geen voorstander van.

De heer **Van Raak** (SP): Op 7 februari hebben wij hier een andere wet behandeld, waarin dat mij werd opgedragen. Mijn gedrag is daar een gevolg van, dus ik volg gewoon de wet. Ik wil toch graag weten hoe dat in zijn werk gaat bij de wet die wij vandaag gaan aannemen. De ondernemingsraden krijgen meer informatie en dan moeten zij een cluster ter verantwoording roepen. Hoe gaan die ondernemingsraden dan mensen ter verantwoording roepen?

Mevrouw **Verburg** (CDA): De ondernemingsraad gaat geen mensen ter verantwoording roepen, maar doet wat hij normaal gesproken doet. Hij overlegt met de gedelegeerden van de zijde van de werkgever. Dat is de normale gang van zaken in de ondernemingsraad. Dat lijkt ons een goede gang van zaken en daar sluiten wij graag bij aan. Onderwerp is dan de informatie en de

Verburg

dialogoog over de beloningsontwikkelingen. Vooraf wordt er gesproken over de voornemens van de bedrijfsleiding met betrekking tot de beloningsontwikkeling. Dat is onderdeel van dialoog. Dan gaat de ondernemingsraad niemand ter verantwoording roepen, hooguit de gedelegeerde van de werkgever. Dan zeggen zij: mijnheer, mevrouw, dames en heren, hoe kan het zijn dat deze beloningen na jaren in een verantwoorde verhouding tot elkaar te hebben gestaan, nu plotseling zo ver uit elkaar gaan lopen, als dat al het geval zou zijn. Wij verwachten dat dit op korte, maar ook op langere termijn een meer verantwoorde beloningsontwikkeling van de basis, de middengroepen en de top tot gevolg zal hebben.

Mevrouw **De Wolff** (GroenLinks): Ik begrijp uit dit debat dat mevrouw Verburg het privacy-argument wat relativeert. Zij zegt dat dit een element is geweest in de afweging, maar dat het privacy-element in de wetgeving voor de beursgenoteerde ondernemingen veel zwakker is. Dat geldt ook voor de publieke sector, want daar praten wij gewoon over het salaris van de president-directeur.

Zij zegt dat het doel niet zozeer is om inzicht te krijgen in het salaris van mijnheer A of mevrouw B, maar om de dialoog op gang te brengen over de inkomensontwikkeling van groepen werknemers. Maar dan begrijp ik eerlijk gezegd niet waarom het zo is geformuleerd in artikel 31d, lid 4, van het wetsvoorstel, dat het gaat om clusters van ten minste vijf personen. Het valt mij op dat de ondernemer eigenlijk at random groepen kan samenstellen, bijvoorbeeld het ene jaar van de raad van bestuur en de raad van commissarissen en het volgend jaar van de raad van bestuur en de hogere managementlagen en in het derde jaar wordt alles bij elkaar geveegd. Daardoor wordt het heel lastig voor de ondernemingsraad om het inzicht te krijgen dat met dit wetsvoorstel wordt beoogd. Kan mevrouw Verburg daarop ingaan?

Mevrouw **Verburg** (CDA): Wat mevrouw De Wolff schetst, zien wij niet als risico. Bij de clustermogelijkheid gaat het om onderdelen van een bedrijf. Vaak zijn dat logische onderdelen, maar in wat kleinere bedrijven kan het zijn dat een groep niet uit vijf personen bestaat en dan is een clustering met een ander, naastgelegen onderdeel van het bedrijf mogelijk. Wij verwachten dat er in de praktijk niet het ene jaar op de ene groep wordt gefocust en het andere jaar op een andere groep, omdat de bedoeling is om de verhoudingen van het geheel in beeld te brengen, vooraf te bespreken en om die ontwikkelingen te zien.

Mevrouw **De Wolff** (GroenLinks): Als dat de bedoeling is, begrijp ik niet waarom u dat niet zo opschrijft. U kunt toch gewoon opschrijven dat de bedoeling is dat wij per jaar zien wat de raad van bestuur kost, wat de ontwikkeling is in het arbeidsvoorwaardenpakket, om per jaar duidelijk te maken wat de raad van commissarissen het bedrijf kost en wat de ontwikkelingen zijn geweest ten opzichte van het vorige jaar? Dan snap ik de bedoeling in relatie tot de voorgestelde tekst, maar nu snap ik dat niet. U kunt zeggen dat het privacy-argument daarbij belangrijk is, maar dat zwakt u nu juist af.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Misschien kunnen wij dit met elkaar zien uit te vinden. Ik ben bang dat wij langs elkaar

heen praten. Ongetwijfeld ligt het aan mij dat ik niet helemaal begrijp wat u bedoelt, dat neem ik onmiddellijk aan. Ik dacht dat het wetsvoorstel en de memorie van toelichting ervan doordeesemd zijn, om een term van de heer Harrewijn te gebruiken die ik zelf ook wel eens gebruik, dat per jaar dat overzicht en dat inzicht in de ontwikkelingen worden gegeven, en dan niet tussen een groep en een andere groep, maar over de totale beloningsstructuur binnen een bedrijf. Dan zie ik het probleem niet zo, want in feite draait de wet om dat onderdeel, maar het kan zijn dat ik er helemaal naast zit op dit punt.

Mevrouw **De Wolff** (GroenLinks): Ik dacht dat de keuze voor groepjes van vijf is ingegeven door privacy-overwegingen, maar ik hoorde mevrouw Verburg aan het begin van het interruptiedebat dat privacy-argument sterk relativeren. Dan vraag ik mij af waarom die keuze zo wordt volgehouden. Waarom ga je niet naar functiegroepen of niveaus kijken?

Mevrouw **Verburg** (CDA): Nu begrijp ik het wel. Ik heb tegen de heer Leijnse gezegd dat het privacy-element slechts één onderdeel is, maar wij vinden het geen goed idee om per individu te kijken en de dialoog te voeren met de ondernemingsraad. Het gaat niet zozeer om verantwoording naar buiten, maar om binnen het bedrijf de dialoog op gang te brengen en vooraf met elkaar van gedachten te wisselen of er sprake is van een verantwoorde loonontwikkeling, wat betreft de top, de basis en het middenkader. Wij verwachten op dit punt dan ook een verantwoorde ontwikkeling. Wij vinden dat je dat niet per individu moet doen, want dan kun je weer discussies krijgen over wat wel of niet verantwoord is. Als je dat per cluster doet, kun je over de jaren wel een ontwikkeling zien.

Dit alles vraagt om morele verantwoordelijkheid of ethisch leiderschap. Ik weet dat het een gevaarlijk voorbeeld is, maar ik wil Ludo van Halderen aanhalen, de topman van Nuon die op enig moment zag dat zijn inkomen ook ter discussie stond. Binnen een week besloot hij zelf om af te zien van de verhoging van die beloning. Toen werd hem gevraagd waarom hij daar plotseling op terugkwam. Was dat onder druk van de media of omdat de Tweede Kamerleden het hem lastig hadden gemaakt? Toen zei hij: nee, maar ik ben eens te rade gegaan bij mijn werknemers op de werkvloer en ik heb gevraagd wat zij ervan vonden en wat het met hen deed. Zijn betoog kwam erop neer dat hij van de werknemers had gehoord wat het voor hen betekent om hun topman, het boegbeeld van hun bedrijf, zo in de schijnwerpers te zien staan. Hij heeft duidelijk gemaakt dat hij daar lessen uit heeft getrokken, en nu maar hopen dat vele toplieden dat met hem doen. Ik adviseer hem om dat voortaan vooraf te doen, in de geest van dit wetsvoorstel.

De heer **Van Raak** (SP): Ik ondersteun dit van harte. Ik wil ook een beetje recht doen aan de heer Boersma die ik zo nadrukkelijk noemde en die door MKB Nederland tot op een na slechtste manager is uitgeroepen. Voor hem stond natuurlijk nog de heer Van Halderen die door MKB Nederland tot slechtste manager van Nederland is uitgeroepen. Wat dit aspect betreft, heeft hij misschien weer iets goeds gedaan.

Verburg

Mevrouw **Verburg** (CDA): Dat vind ik ook. Ik realiseer mij dat dit wetsvoorstel waarschijnlijk iets buiten de reikwijdte van de heer Van Halderen en de heer Boersma ligt, maar het is onze intentie dat hiermee dit soort dingen kan worden voorkomen. Het erge is dat op zo'n moment de schade al is berokkend. Het imago van de topman of topvrouw – het gaat in dit verband meestal om topmannen – is al aangetast en MKB Nederland heeft de schandpaalprocedure gehanteerd, maar er zijn ook gevolgen voor de werknemers van de betreffende bedrijven. Deze mensen worden door klanten, op het werk, in de voetbalkantine, het café en soms zelfs in de kerk aangesproken op die topman. Dat is een van de elementen die ons ertoe brengt te zeggen: zorg dat je het vooraf regelt en zoek het in de dialoog.

De heer **Leijnse** (PvdA): Een schitterend voorbeeld, maar wat zou er, indachtig dit wetsvoorstel, zijn gebeurd als de werknemers van de heer Van Halderen hadden gehoord dat de beloning van het cluster aan de top dit jaar met 1,2% is gestegen, terwijl de beloning van de werknemers 1,5% is gestegen? Dat is het soort informatie dat u hun wilt geven. Dan was er toch nooit door de werknemers druk op de heer Van Halderen uitgeoefend om af te zien van zijn bonus? Dat is de werkelijkheid. De cijfers die u de ondernemingsraad wilt geven, geven alleen inzicht in een relatieve ontwikkeling over de jaren heen. Ook bij zeer hoge topsalarissen kan die in een enkel jaar zelfs negatief zijn.

Mevrouw **Verburg** (CDA): In uw voorbeeld zou dat betekenen dat de rest van zijn cluster er bijna op achteruit moet zijn gegaan, want anders kom je niet op 2% en 2,1%.

De heer **Leijnse** (PvdA): De heer Van Halderen was er helemaal niet zoveel op vooruitgegaan, die verdiende al zo veel.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Nee, mijnheer Van Halderen was er vrij stevig op vooruitgegaan. Dat was een van de redenen ...

De heer **Leijnse** (PvdA): Dat was niet de reden voor de verontwaardiging. De reden voor de verontwaardiging was de absolute hoogte van zijn salaris. Die houdt u buiten beeld.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Dat was niet de essentie van de verontwaardiging in de Tweede Kamer. Het kan zijn dat u er in de Eerste Kamer anders naar hebt gekeken. Het zal u opvallen dat wij het hier hebben over bedrijven met een iets andere schaalgrootte. Als iedereen in de groep van de heer Van Halderen en de heer Boersma er zo stevig op vooruit was gegaan, dan waren de percentages heel wat hoger geweest dan 2 en 2,1. Die rekensom wil ik nog wel eens maken.

De heer **Van Raak** (SP): Ik wil niet te vaak interrumperen, maar het ging toch echt, zoals de heer Leijnse stelde, buiten de Tweede Kamer vooral om de hoogte van de vergoedingen. De werkelijkheid in de Tweede Kamer en die daarbuiten is misschien niet altijd dezelfde. Ik ben het erme eens dat het procentagewijs niet zo veel is, als je bijvoorbeeld € 20.000 extra krijgt terwijl je acht ton verdient, maar ik vind € 20.000 vreselijk veel.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Ik ben bang dat de heer Van Raak en wij het niet eens zullen worden. De verontwaardiging betrof in de Tweede Kamer en ook in de samenleving wel degelijk de bonus die de heren kregen toegekend in relatie tot de prestatie die beiden hadden geleverd en in relatie tot de maatschappelijke waardering daarvan.

Mevrouw **De Wolff** (GroenLinks): Dit leidt mij tot een feitelijke vraag. Dat ik die vraag stel, komt ongetwijfeld doordat ik het wetsvoorstel onvoldoende diepgaand heb bestudeerd. In artikel 31d, eerste lid, staat dat de ondernemer informatie verstrekt over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen. In het derde lid staat dat inzichtelijk wordt gemaakt met welk percentage deze arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken zich verhouden tot elkaar en tot die van het voorgaande jaar. Krijg de ondernemingsraad zowel de hoogte als de relatieve stijging te horen?

Mevrouw **Verburg** (CDA): Ja. Ik hoor de heer Terpstra zeggen dat het erin staat, maar het is niet erg om dat nog eens te zeggen. Het gaat vaak om de onderlinge samenhang van het een en ander. Dat is al eerder gebleken.

De wetgever heeft bij de vormgeving van de verhoudingen binnen de onderneming rekening te houden met het gegeven dat binnen de onderneming op basis van morele verantwoording tot een evenwichtige normering kan worden gekomen. Daarvoor kan de overheid via het wettelijk instrumentarium randvoorwaarden scheppen binnen de bedrijfsorganisatie, bijvoorbeeld betreffende de positie van aandeelhouders, werknemers, werkgevers en het toezicht. De positie van de aandeelhouders in het bezoldigingsbeleid van met name nv's is reeds via de code-Tabaksblad en ook wettelijk versterkt. Daarnaast is er het wetsvoorstel Openbaarheid publieke topinkomens voor de beloningsverhoudingen in de publieke sector. Het wetsvoorstel-Harrewijn scheidt randvoorwaarden voor de ondernemingsraad en zorgt ervoor dat die gegevens bij voorkeur vooraf voor de ondernemingsraad beschikbaar zijn. Deze tijdigheid is van belang voor de taakuitoefening van de ondernemingsraad, onder andere ten aanzien van de algemene zorgplicht van de ondernemingsraad inzake de man/vrouwverhouding, allochtone werknemers en deeltijdwerk. Er is een instemmingsrecht ten aanzien van een aantal arbeidsvoorwaarden. Dat past allemaal binnen de rolverdeling, de taken en zorgplicht van de or. Wij zijn ervan overtuigd dat er een bewustzijnsbevorderende werking van uitgaat als je niet alleen de aandeelhouders de mogelijkheid biedt om de beloningen te bepalen, maar ook de werknemers-vertegenwoordiging ofwel de ondernemingsraad. Juist in de filosofie van de arbeidsorganisatie of het bedrijf als samenwerkingsverband is dat van belang. In een dergelijk verband is sprake van wederzijdse beïnvloeding tussen top en medezeggenschapsorgaan, en daarmee van medeverantwoordelijkheid. Op het moment dat de beloningsverhouding en de beloningsontwikkeling bespreekbaar zijn, worden en blijven, groeit naar wij verwachten ook bij bestuurders het besef dat eigenlijk iedereen, ook de werknemers, trots moet kunnen zijn op het hele bedrijf, zich met het product moet kunnen identificeren en de gehele beloningsstructuur van het bedrijf moet kunnen verdedigen en uitdragen. Wij hebben groot vertrouwen in de werking van dit

Verburg

wetsvoorstel en de daarin opgenomen clausule over het informatierecht.

Het schaalprobleem van de Wet op de ondernemingsraden is niet uniek voor de Wet Harrewijn. In de door mevrouw De Wolff voorgelegde casus van vier maal 75 werknemers in een holding lijkt het ons logisch als deze een centrale ondernemingsraad in het leven roepen die vervolgens de verhoudingen in de gehele onderneming in beschouwing neemt. Wij kunnen ons eerlijk gezegd niet voorstellen dat dit zich in de praktijk niet zo zal ontwikkelen. Mijn eerste advies aan die vier ondernemingsraden zou zijn: regel dat, zodat die transparantie ontstaat, die informatie komt en die dialoog kan worden gevoerd. Dit wordt geregeld in de artikelen 33, 34 en 35 van de Wet op de ondernemingsraden. Ondernemingsraden zijn vrij om binnen de onderneming zaken aan de cor of de gor over te laten.

Hoewel Nederland de afgelopen jaren te maken heeft gehad met een forse tegenwind nemen Nederlandse bestuurders, blijkens een KPMG-onderzoek in de toptien van bestuurlijke beloningen en beloningsverhoudingen de derde plaats in achter Japan en de Verenigde Staten. Ik denk dat wij met dit wetsvoorstel kunnen bijdragen aan een zorgvuldig en goed afgewogen beloningsbeleid. Dat is niet alleen goed voor het onderlinge vertrouwen binnen het bedrijf, maar ook voor het vertrouwen binnen de samenleving. Wij denken dat het ook goed is voor onze internationale concurrentiepositie. Wat de vergelijking tussen landen betreft die wij opvoeren in de memorie van antwoord zeg ik richting de heer Terpstra dat die vergelijking moest illustreren hoe buitenlandse ondernemingen in andere EU-landen reeds te maken hebben met openbaarheid. In het paper Ferrarini betreft het beursgenoteerde ondernemingen, grote niet-expliciet besproken ondernemingen.

De samenhang tussen het voorliggende voorstel en het voorstel van Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens dat reeds in deze Kamer is behandeld ziet op het volgende. Beide wetsvoorstellen richten zich op de transparantie van inkomens aan de top, maar er zijn drie belangrijke verschillen. Het voorliggende wetsvoorstel richt zich primair op transparantie binnen de onderneming over de beloningsverhoudingen en de ontwikkelingen daarvan, terwijl het wetsvoorstel publieke topinkomens zich primair richt op verantwoording aan het grote publiek, de belastingbetaler. Wij betalen die inkomens met elkaar.

Het tweede verschil heeft betrekking op de reikwijdte van de soorten organisaties. Het wetsvoorstel Harrewijn heeft betrekking op alle ondernemingen met ten minste 100 werknemers. Dit wetsvoorstel behelst een wijziging van de Wet op de ondernemingsraden. De reikwijdte van het wetsvoorstel Openbaarmaking topinkomens in de publieke en semi-publieke sector is veel beperkter. Het wetsvoorstel Harrewijn ziet dus op een bredere groep. In die zin vullen beide wetten elkaar.

Een derde onderscheid betreft de aard van de te verstrekken informatie. Het wetsvoorstel Openbaarmaking topinkomens in de publieke en semi-publieke sector heeft betrekking op het openbaar maken van inkomens in de publieke en semi-publieke sector die uitstijgen boven het belastbare loon van een minister. Het openbaar maken dient plaats te vinden in een financieel verslagleggingdocument. Het wetsvoorstel Openbaarmaking topinkomens in de publieke en semi-publieke sector is dan ook meer te vergelijken met de sinds september

2003 bestaande bepaling in het Burgerlijk Wetboek dat beursgenoteerde bedrijven in hun jaarrekening de individuele beloningen van het bestuur openbaar moeten maken.

Het wetsvoorstel Harrewijn heeft geen betrekking op individuele inkomens en ook niet op op individuele personen herleidbare gegevens van groepen in de onderneming werkzame personen van het bestuur en van het toezichtorgaan. Het wetsvoorstel Harrewijn sluit veel meer aan op de al in de Wet op de ondernemingsraden bestaande informatierechten van de ondernemingsraad.

Ik kom nu op de samenhang tussen het voorliggende wetsvoorstel en het voorstel Wet medezeggenschap werknemers dat is ingediend door de regering. Ik verwijs naar de brief van 1 november 2005 aan de voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal, nr. 28163C. Ten overvloede voegen de indieners hier aan toe dat het wetsvoorstel Harrewijn niet het ingetrokken wetsvoorstel WMW, maar de Wet op de ondernemingsraden wijzigt. Ik wijs op de toelichting van de regering bij het besluit tot intrekking van de Wet medezeggenschap werknemers. Ik citeer: "Bovendien is de rol die de ondernemingsraad heeft als het gaat om topinkomens, een kernpunt voor De Geus, inmiddels via de Wet Harrewijn geregeld."

□

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Mevrouw de voorzitter. Sta mij toe dat ik om te beginnen even stil sta bij de betekenis van onze collega Ab Harrewijn die veel te vroeg is overleden. Ab was de initiator van dit wetsvoorstel en het paste ook heel erg bij hem als de rode dominee van GroenLinks die jarenlang actief was in de sociale beweging van Nederland en die het vraagstuk van armoede en rijkdom op de politieke en maatschappelijke agenda heeft geplaatst. Het was logisch dat juist hij, die zo hechtte aan solidariteit, aan sociale verhoudingen en het debat daarover, in het najaar van 2001 het eerste ontwerp van dit wetsvoorstel publiceerde. Ik kijk ook naar Siska Barelds, zijn levensgezellin, want wij missen Ab nog iedere dag en zeker vandaag. Ik sta hier dan ook met een zeker ongenoegen, omdat ik een wetsvoorstel moet verdedigen dat niet van mij is. Het was van Ab en het is eigenlijk nog steeds van Ab. Daarom hebben wij expliciet in het voorstel opgenomen dat het, als het straks na uw instemming kracht van wet krijgt, de Wet Harrewijn zal worden genoemd.

Tijdens een van de debatten over dit wetsvoorstel in de Tweede Kamer in het voorjaar van 2003 sprak de minister van Sociale Zaken, de heer De Geus, goede woorden. Op dat moment was er opnieuw commotie ontstaan, politiek, publiek en maatschappelijk, over topinkomens en de minister zei: "De solidariteit is in het geding." Hij zei dit op een moment dat alom in Nederland gesproken werd en afspraken werden gemaakt over loonmatiging en de gewone man en vrouw op de werkvloer voor enkele jaren op de nullijn werden gezet, terwijl tegelijkertijd, in dat klimaat van tegenspoed, de beloningen aan de top immer groeiden. Dit gebrek aan evenwicht tussen wat er werd gevraagd van gewone mannen en vrouwen in dit land en wat er aan de top van ondernemingen en publieke organisaties gebeurde, was voor de minister aanleiding om te zeggen dat de solidariteit in het geding was. Ik sluit mij zeer bij die woorden aan. Zij zijn een weergave van de algemene

Vendrik

inspiratie waaruit dit wetsvoorstel is ontstaan. Solidariteit heeft onderhoud, organisatie en debat en daarover gaat dit wetsvoorstel in essentie.

Aan het adres van de heer Van Raak zeg ik dat wij er wel voor moeten oppassen dat wij alles in regels vastleggen. In deze wet wordt geregeld dat werknemers in bedrijven en organisaties die op grond van de wet een ondernemingsraad moeten hebben, het recht hebben om tijdig goed geïnformeerd te worden over de beloningsverhoudingen binnen het eigen bedrijf, de organisatie of instelling. Dit stellen wij verplicht, maar het is vervolgens aan de ondernemingsraden en de daarin vertegenwoordigde werknemers om het debat aan te gaan binnen het eigen bedrijf of de instelling. Dit regelen wij niet. Dit is en blijft een keuze van de ondernemingsraad zoals de ondernemingsraad zo veel binnen het bedrijf, de organisatie of instelling kan aankaarten. Wij regelen dus wel het informatierecht, maar geen plicht tot debat en ook geen plicht tot een bepaalde uitkomst. Deze verhouding vormt de grond van de Wet op de ondernemingsraden en dit voorstel sluit hierbij aan.

Dit was ook de inspiratie van Ab Harrewijn. Solidariteit moet onderhouden worden en er moet elke dag weer over worden gedebatteerd, want zij is nooit vanzelfsprekend. Daar waar de solidariteit in het geding is, hoort debat plaats te vinden, zeker daar waar de beslissingen vallen en dit is binnen de onderneming.

Misschien is het goed het wetsvoorstel te typeren binnen het kader van de WOR. Mevrouw Kalsbeek leek te suggereren dat de Wet Harrewijn een vreemd element is in de bestaande Wet op de ondernemingsraden. Ik denk dat dit niet het geval is. Ik ben van mening dat de Wet Harrewijn zeer goed aansluit bij de huidige juridische praktijk van de Wet op de ondernemingsraden. Zo heeft de ondernemingsraad een algemeen informatierecht over – zoals dit in de wet staat omschreven – de gang van zaken binnen de onderneming. Dit betreft ook de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, deeltijders, etnische minderheden, enz. Er is zelfs een expliciete zorgplicht opgenomen in de artikelen 25 en 27 van de WOR. Dat is dus al een taak van de ondernemingsraad.

In artikel 31b van de WOR, een bestaand artikel, staat expliciet dat de ondernemer/bestuurder om de zorgtaak van de ondernemingsraad tot zijn recht te laten komen eenmaal per jaar informatie dient te verstrekken over de sociale verhoudingen binnen zijn bedrijf en in het bijzonder over de verschillende groepen binnen de onderneming. Het is dus al geregeld.

Het voorgestelde artikel 31d betreft gegevens die door de bestuurder moeten worden verstrekt over de inhoud en hoogte van alle arbeidsvoorwaardelijke regelingen die op geld waardeerbaar zijn. Er is met opzet voor een brede formulering gekozen, omdat daardoor maatwerk mogelijk wordt. Het hangt af van het type WOR-plichtige onderneming of instelling wat onder dit begrip moet worden verstaan. Er is dus van afgezien om expliciet te omschrijven dat het betrekking heeft op salaris, de auto van de zaak of de aanspraak op scholingsbudgetten. Het is aan de bestuurder om binnen zijn of haar bedrijf maatwerk te leveren in alle informatie die onder het begrip arbeidsvoorwaardelijke regelingen valt, aan de ondernemingsraad te doen toekomen.

Het gaat dus om alle op geld waardeerbare arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Dat zijn in de eerste plaats de primaire arbeidsvoorwaarden als salaris en eventuele variabele componenten als bonussen, vakantiegeld en

pensioenaanspraken. Daarmee is het voorstel van de heer Leijnse overbodig geworden om inzicht te geven in de criteria op grond waarvan binnen het bedrijf bonussen en andere variabele componenten worden verstrekt. Dat is namelijk al in het wetsvoorstel geregeld door middel van die ruime formulering. De heer Leijnse is dus al op zijn wenken bediend.

In de tweede plaats gaat het om secundaire voorwaarden als onkostenvergoedingen, de auto van de zaak, het recht op verlof, scholing, ontslagbonussen et cetera.

De heer **Schouw** (D66): De initiatiefnemers hebben gekozen voor een ruime formulering. Het is echter wel de vraag of dit gevolgen heeft voor de ondernemingsraad. Kan hij de werkgever dan nog wel dwingen om alle gewenste informatie te geven? Is het met andere woorden niet aan de ondernemer om te bepalen wat de reikwijdte van de informatieplicht is?

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Ik ben het niet eens met de heer Schouw. Er is gekozen voor een brede formulering in plaats van voor een opsomming, omdat er in dat laatste geval altijd beloningsvarianten zullen zijn die niet onder de wet vallen. Een brede formulering, zoals in de Tweede Kamer en in de schriftelijke stukken geduid, laat geen ruimte voor enig misverstand: alle op geld waardeerbare aanspraken vallen hieronder. In het geval van een meningsverschil tussen de ondernemingsraad en de bedrijfsleiding over de adequaatheid van de verstrekte informatie is het aan de ondernemingsraad om vasthoudend en met de wet in de hand uitvoering van dit artikel af te dwingen. Als dat niet mogelijk blijkt, staan de ondernemingsraad natuurlijk de gangbare bezwaar-/beroepsprocedures tot en met de ondernemerskamer open. Daarmee wordt overigens gewoon aangesloten bij de huidige praktijk van de WOR.

De heer **Leijnse** (PvdA): Ik waardeer het dat de heer Vendrik aangeeft dat onder hoogte en inhoud van arbeidsvoorwaardelijke regelingen ook de criteria moeten worden verstaan die worden gebruikt bij de toekenning van een bonus. Deze interpretatie mag nu immers aan het artikel worden toegeschreven, omdat de woorden van de heer Vendrik onderdeel zijn van de wetsgeschiedenis. De inhoud van de bonusregeling is echter slechts één aspect, want de toepassing is even belangrijk. Jaarlijks wordt op basis van de criteria bepaald hoe hoog de bonus zal zijn en dat betekent dat men de prestatie moet interpreteren aan de hand van de criteria. Ook die informatie moet de ondernemingsraad ter beschikking worden gesteld.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Dat is een logisch uitvloeisel van ons voorstel. Mevrouw Verburg stond er terecht uitvoerig bij stil dat het wezenlijke punt van de Wet Harrewijn het element van de tijdigheid is. De informatie moet natuurlijk volledig zijn, maar dat neemt niet weg dat het even belangrijk is dat deze informatie tijdig wordt verstrekt.

Tot mijn grote frustratie leden veel debatten in de Tweede Kamer over het uit de pas lopen van topinkomens in Nederland aan een gebrek aan timing. De Tweede Kamer kwam er namelijk altijd te laat achter wat er in een bepaalde beursgenoteerde onderneming of in een publiek bedrijf was gebeurd bij de toekenning van topinkomens. De contracten waren al getekend en de

Vendrik

bonussen waren al toegekend. Dat betekent dat pas achteraf kon worden gesproken over de bonussen die de bedrijfsleiding, een topmanager of het hogere echelon binnen een onderneming waren toegekend. Het leed is dan al geschied en daardoor wordt elk debat eigenlijk zinloos.

Met de Wet Harrewijn in de hand kunnen ondernemingsraden op voorhand afdwingen, zo bestuurders dat al niet vrijwillig doen, dat informatie over het beloningsbeleid tijdig ter beschikking wordt gesteld. Dat betreft informatie over zowel de hoogte van de arbeidsvoorwaardelijke aanspraken als de ontwikkeling van die aanspraken door de jaren heen. Dat laatste element is in samenspraak met de minister nadrukkelijk in de wet geborgd. De ondernemingsraad kan dus in de toekomst tijdig inzicht krijgen in de stand van zaken en de voornemens, waardoor de ondernemingsraad eindelijk echt inhoud kan geven aan haar sociale verantwoordelijkheid binnen het bedrijf. De raad van commissarissen neemt door de bank genomen op grond van reeds ingegane contracten een besluit over het uitkeren van bonussen en de prestatiecriteria. En ook die besluiten vallen onder het informatierecht dat in de wet is omschreven.

De heer **Leijnse** (PvdA): De heer Vendrik geeft nu een zeer extensieve interpretatie van het wetsvoorstel. Ik kan dat niet lezen in de tekst van het wetsvoorstel, maar zijn interpretatie geldt natuurlijk voor de wetgeschiedenis. Ik maak uit zijn woorden in ieder geval op dat vooraf informatie moet worden verstrekt over de arbeidsvoorwaardelijke regelingen, inclusief de bonusregelingen en de bijbehorende criteria, de wijze waarop de regeling en de criteria worden toegepast en de uitkomst daarvan. Al die informatie moet naar de ondernemingsraad zijn gestuurd, nog voordat er een besluit mag worden genomen.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Over het element van tijdigheid zou eigenlijk geen misverstand meer hoeven te bestaan. Het staat namelijk in het voorgestelde artikel 31d en bovendien is dit punt duidelijk besproken in de vele debatten die in de Tweede Kamer aan dit wetsvoorstel zijn gewijd. In de Tweede Kamer is bovendien keer op keer door de minister in debatten over de Wet Medezeggenschap Werknemers aangegeven dat informatie tijdig moet worden verstrekt. Het verstrekken van informatie achteraf is nuttig als men verantwoording wil afleggen, maar is onvoldoende voor het versterken van de sociale dialoog binnen een bedrijf. Dat is immers alleen maar mogelijk als informatie tijdig door de ondernemingsraad wordt ontvangen.

Het lijkt misschien wat smal en onschuldig, maar er is bewust gekozen voor de brede formulering van arbeidsvoorwaardelijke aanspraken. Dat is gedaan omdat het beloningsbeleid per bedrijf verschilt. Onder deze formulering valt in principe alles wat op geld waardeerbaar is. Dat was en is namelijk onze bedoeling met het wetsvoorstel.

De heer Leijnse en anderen wijs ik wellicht ten overvloede maar op het vijfde lid van het voorgestelde artikel 31d. Daar staat namelijk dat wijzigingen van het beloningsbeleid tijdig moeten worden gemeld, ook als daarmee wordt afgeweken van het periodieke informatierecht van de ondernemingsraad dat erop neerkomt dat één keer per jaar moet worden gerapporteerd. Ook een

tussentijdse wijziging van het beloningsbeleid valt dus onder de reikwijdte van de Wet Harrewijn.

Mede in het licht van wat zojuist werd bediscussieerd, kan ik het niet vaak genoeg zeggen: het gaat niet alleen om de hoogte van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen maar ook om de onderlinge verhouding. Ondernemingsraden krijgen wel degelijk zicht op wat het beloningsbeleid concreet voor de desbetreffende bedrijven of instellingen betekent. Zij zien wat de stand van zaken is, wat er gebeurt en hoe de beloningsverhoudingen zich ontwikkelen ten opzichte van voorafgaande jaren. Onrust kan betrekking hebben op zowel de hoogte van de beloning als de stijging daarvan. Voor de ondernemingsraad is het van belang om de verhouding tussen top en vloer te kennen om te beoordelen of de beloning van topbestuurders ten opzichte van het gemiddelde beloningsniveau uit de pas loopt. Het gaat echter ook om de ontwikkeling door de jaren heen, mede in het kader van loonmatiging. Dat punt is opgenomen in het licht van de voorstellen van de minister in de op dat moment aanhangige wet inzake medezeggenschap van werknemers.

Voorzitter: Jurgens

De heer **Vendrik** (GroenLinks): In artikel 27 – dit is een reeds bestaand artikel – is geregeld dat de ondernemingsraad instemmingsrecht heeft bij arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Dit artikel wint aan belang indien de ondernemingsraad betere informatie krijgt over de beloningsverhoudingen binnen het bedrijf. Dit past in een ontwikkeling naar een verdere decentralisatie van het arbeidsvoorwaardenoverleg; er komen steeds meer raam- en kader-cao's waarbij binnen het bedrijf vervolgens specifieke afspraken kunnen worden gemaakt. Dit betekent een grotere verantwoordelijkheid voor de ondernemingsraad en een grotere betekenis van artikel 27 en daarmee van de Wet Harrewijn omdat deze inzicht geeft in hoe het beloningsbeleid zich ontwikkelt.

Het wetsvoorstel betekent een bescheiden verzwaring van de administratieve lasten. Zoals te doen gebruikelijk hebben wij destijds advies gevraagd aan Actal, dat positief is over het wetsvoorstel. De informatie die wordt gevraagd, is over het algemeen namelijk al beschikbaar. De inspanning om de betreffende informatie tijdig en volledig aan de ondernemingsraad te verstrekken schatten wij dan ook bescheiden in.

Mevrouw Verburg sprak al over de clustering van informatie; de vormgeving en wordingsgeschiedenis van dit deel van het wetsvoorstel sprak alle woordvoerders aan. Clustering van informatie mag op grond van hoe het wetsvoorstel nu is geformuleerd. Zij is overigens niet verplicht. Elke bestuurder staat het vrij om de ondernemingsraad wel degelijk inzicht te verschaffen in het individuele beloningsniveau aan de top van het bedrijf; dit wordt niet verboden bij gelegenheid van de Wet Harrewijn. Bij nader inzien hebben wij echter besloten om dit niet verplicht te stellen. Dit was mede naar aanleiding van – gezien mijn politieke achtergrond ligt dit gevoelig – het advies van het College bescherming persoonsgegevens. Daarin werd expliciet gewezen op het proportionaliteitsbeginsel. Het gaat daarbij om de inbreuk op de belangen van de betrokkenen, de inbreuk op hun privacy, in verhouding tot het door de verwerking van persoonsgegevens te dienen doel. Het gaat ons niet om het aan de schandpaal nagelen van individuele

Vendrik

bestuurders als dat zo uitkomt, maar om het bieden van inzicht in de beloningsverhoudingen binnen het bedrijf en het daartoe stimuleren van mogelijk noodzakelijk debat binnen de onderneming. Het is aan de ondernemingsraad om met die informatie eventueel nadere tekst en uitleg te vragen van de bestuurder of de toezichthouder.

De procedure voor clustering van informatie is vrij eenvoudig. De wettekst spreekt van groepen van werknemers, de bestuurder en de toezichthouder. Indien minder dan vijf personen deel uitmaken van een functiegroep, is de bestuurder gemachtigd om een combinatie van functionele groepen te maken en de gevraagde informatie te bundelen. Die gegevens, de arbeidsvoorwaardelijke aanspraken, mogen dus geclusterd worden aangeleverd. Het is geen plicht maar het mag met het oog op de privacy van de betrokkenen.

Wij zijn regelmatig met onszelf in debat geweest over de betekenis van een dergelijk regime. Als je desalniettemin zou wensen – ik beluister dat bij verschillende fracties – dat de privacy opzij moet worden gezet omdat het zoeklicht moet worden gericht op de individuele topbestuurder, dan moet dat beargumenteerd worden met een additionele werking die daarvan uitgaat. Indien informatie geclusterd wordt aangeleverd, ontstaat namelijk sowieso inzicht in de beloningsverhoudingen binnen het bedrijf en in hoe die zich ontwikkelen ten opzichte van voorafgaande jaren. Daarmee wordt het hoofddoel van de Wet Harrewijn bereikt. Het gaat om sociale verhoudingen en het bevorderen van de sociale dialoog daarover binnen het bedrijf. Dat betekent dat de benodigde informatie er tijdig moet zijn. Als het doel van de Wet Harrewijn wordt gehaald, is het niet nodig om een zware inbreuk te plegen op het beginsel van privacy en het zoeklicht op de individuele topbestuurder of toezichthouder te kunnen richten. Daarom zien wij geen been in het opzietten van het basale argument van privacy ten bate van een hoger doel. Als wij dat wel deden, zouden wij niet voldoen aan het proportionaliteitsbeginsel, zoals het College bescherming persoonsgegevens ons indringend aanraadt.

Mevrouw **De Wolff** (GroenLinks): Hier zie ik een terugval op het absolute van het beroep op de privacy-bescherming. Ik zal dit illustreren met een casus. Er is een bedrijf met een directie van drie personen. Daaronder zit een managementteam van zes leden. Het bedrijf levert de or conform artikel 31d geclusterde informatie aan over de negen functionarissen op het topniveau van het bedrijf. Van jaar x op jaar y doet zich een merkwaardige stijging voor en de ondernemingsraad vraagt de ondernemer: hoe kan die stijging worden verklaard? Kan de ondernemer dan zeggen: dit valt onder de privacy dus daar ga ik niet op in? Is het zo absoluut?

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Nee, zo absoluut zie ik het niet. Als de ondernemingsraad de informatie tot zich neemt zoals die beschikbaar komt op basis van de Wet Harrewijn, kan hij de directie – dan wel de raad van commissarissen of de raad van toezicht indien deze belast is met het beloningsbeleid – uiteraard om uitleg daarover vragen. Privacy kan geen reden zijn om elk debat daarover uit de weg te gaan. In het voorbeeld van mevrouw De Wolff – ik speculeer nu even hard als zij – kan de verhouding binnen het bedrijf scheefgroeien als de werknemers op de nullijn staan en de groep van

negen per saldo het salaris met 8% ziet stijgen. Dat is een belangrijk signaal voor de ondernemingsraad om in de richting van de bedrijfsleiding, de directie, de bestuurders en toezichthouders te zeggen: sorry vrienden maar zo kan dit niet verder. Er is dan een gevoelig inzicht ontstaan in de beloningsverhoudingen binnen het bedrijf, waarover kan worden gediscussieerd. Indien dit tijdig is gebeurd, heeft stijging zich nog niet gematerialiseerd, zodat de bedrijfsleiding kan worden gevraagd om daarvan af te zien. Er is dan van alles mogelijk maar de ondernemer kan niet zeggen: hier hebt u de informatie maar ik leg verder niets uit want dat valt onder de privacy. Zo heeft het College bescherming persoonsgegevens het recht op privacy ook niet bedoeld. Het gaat er wel om, individuele bestuurders en toezichthouders te beschermen tegen een debat dat misschien een wat minder frisse kant zou kunnen krijgen, bijvoorbeeld omdat personen met naam en toenaam bekend zijn en bij de koffieautomaat besproken worden. Het gaat er niet om dat individuele personen zich niet te buiten gaan aan een te hoge beloning, maar dat er tijdig een debat ontstaat over het beloningsbeleid. Dat is nu juist zo belangrijk en daarom willen wij deze wet zo graag tot praktijk verheffen. Wij willen af van individuele casuïstiek, zoals van een meneer Boersma of een meneer van Halderen, hoe scherp de opvatting over hun salarissen ook mag zijn. Het debat moet op de juiste plaats worden gevoerd, namelijk in de onderneming of in de instelling die de plicht heeft om een ondernemingsraad in te stellen.

De heer **Van Raak** (SP): De heer Vendrik doet een beroep op het College bescherming persoonsgegevens en zegt dat het dringende verzoek is gedaan om de zaak op deze manier te regelen. Het is natuurlijk een heel belangrijk college, maar tussen de openbaarmaking van gegevens en de bescherming van het individu moet een politieke afweging worden gemaakt. De heer Vendrik kan zich dan toch niet verschuilen achter het weliswaar belangrijke advies van dit weliswaar belangrijke college, maar zal zelf ook een politieke afweging moeten maken over de proportionaliteit van individuele openbaarmaking en moeten aangeven waarom het individuele belang boven het maatschappelijke belang gaat.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Volgens mij heb ik dat juist gedaan. Het advies van het CBP houdt in dat, indien een nadere inbreuk op de privacy wordt overwogen, deze moet voldoen aan het proportionaliteitsbeginsel. Dat advies hebben wij opgevolgd, zoals ik zojuist heb geëxpliciteerd. Het gaat ons niet om de toevallige individuele bestuurder die in het zoeklicht komt te staan met een beloning die debat oproept, om het eufemistisch te zeggen. Het gaat ons in essentie om het beloningsbeleid. Daarom hechten wij zo aan tijdigheid van de desbetreffende informatie. Mevrouw Verburg heeft daar uitvoerig over gesproken. Het wordt allemaal onduidelijk als achteraf een individuele bestuurder wordt aangesproken op een beloning die hij al lang heeft gekregen. Degenen die verantwoordelijk zijn voor deze beloning, zoals raden van commissarissen, blijven daarmee helemaal buiten schot. Het punt is echter juist dat de ondernemingsraad, indien hij dat wenst, zich tijdig moet kunnen vervoegen bij degene die verantwoordelijk is voor het beloningsbeleid en voor de uitvoering daarvan. Ik kan daarbij overigens niet vaak genoeg herhalen dat

Vendrik

het initiatief om verhaal te halen bij de ondernemingsraad ligt. Vaak zijn overigens niet eens de individuele topbestuurders verantwoordelijk. Zij zijn een regeling overeengekomen, die vervolgens wordt uitgevoerd. Dan pas wordt de regeling openbaar en is de betrokkene ineens kop van jut. Met mijn politieke achtergrond en met mijn bescheiden irritatie over topinkomens in Nederland zou ik het wenselijk vinden dat dit debat wordt gevoerd met degenen die verantwoordelijk zijn voor het toekennen van beloningen op basis van een beloningsreglement. Dat regelt de Wet Harrewijn.

De heer **Terpstra** (CDA): Ik ben het helemaal met de heer Vendrik eens dat de discussie over beloningsverhoudingen moet worden gevoerd met aandeelhouders, commissarissen en de ondernemingsraad. Als de Wet Harrewijn eenmaal in werking is getreden, gaat de heer Vendrik er dan van uit dat er minder nationale debatten over individuele salarissen worden gevoerd?

De heer **Vendrik** (GroenLinks): De vraag die u nu stelt, is volgens mij een replica van de vraag die u in eerste termijn hebt gesteld. Ik had het antwoord op die vraag eerlijk gezegd willen bewaren tot het slot van mijn betoog. Ik vind het zo'n belangrijke vraag, dat ik graag het zoeklicht wil laten schijnen op het antwoord op deze vraag. Daarom bewaar ik dat antwoord tot het laatste moment.

Eventuele clustering van informatie doet volgens mij niets af aan de inzichtelijkheid van de beloningsverhoudingen binnen een onderneming en aan de ontwikkeling daarvan in de tijd.

Het volgende punt betreft de geheimhouding. Met name de heer Schouw heeft daarover gesproken. Het is inderdaad mogelijk dat een toezichhouder een beroep doet op het belang van geheimhouding en niet wil voldoen aan de door de wet verplicht gestelde informatievoorziening. Dat is een bestaande praktijk binnen de Wet op de ondernemingsraden. Wij hebben geen reden gezien om van dat regime af te wijken. Meestal is het overigens zo dat een beroep op geheimhouding wordt gedaan uit concurrentieoverwegingen. Men wil dan niet dat mogelijk gevoelige informatie toch op straat belandt. Bij geschillen over de toepassing van de Wet op de ondernemingsraden binnen een bepaald bedrijf of instelling, passen de gangbare procedures voor bezwaar en beroep en uiteindelijk de gang naar de Ondernemingskamer. Dat geldt ook in dit geval. Stel dat een ondernemingsraad drie jaar lang door de directie niet is geïnformeerd over de beloningsverhoudingen en over de ontwikkeling van de beloningen binnen het bedrijf, met het oog op de geheimhoudingsclausule. Als die ondernemingsraad vindt dat het te gortig wordt, omdat het niet om een bedrijfsbelang gaat dat zo eminent is dat de informatie aan de ondernemingsraad mag worden onthouden, biedt de bestaande wet alle ruimte om daarvan een zaak te maken. Indien de Wet Harrewijn van kracht wordt en indien er sprake van zou zijn dat er her en der een beroep wordt gedaan op geheimhouding, is het aan de minister om periodiek de werking van de Wet op de ondernemingsraden te onderzoeken en dit aspect daarbij te betrekken. Met andere woorden: wij zijn er allemaal bij en indien het beroep op geheimhouding te vaak wordt gebruikt om onder de informatieverplichting uit te komen, kan dit alsnog worden rechtgezet. Ik heb overigens niet op

voorhand het idee dat dit het geval is. Ik heb hiervoor geen aanwijzingen. Evenmin hebben wij als initiatiefnemers aanleiding gezien voor het opnemen van een apart regime voor geheimhouding. Dat geldt ook voor de mogelijke politieke opdracht aan de minister om een en ander heel snel te gaan monitoren of de benodigde informatie op een bepaald punt te gaan verzamelen, teneinde zich daarover een oordeel te kunnen vormen. Wij zullen wel zien hoe de wet op dit punt uitpakt.

De heer **Schouw** (D66): Het lijkt mij goed om dat te bezien. Ik dank de heer Vendrik voor zijn positieve manier van kijken naar de kansen en mogelijkheden van de wet. Ik vroeg mij af waarom ik er een tikkeltje kritischer naar kijk. Misschien ben ik daartoe aangezet door het oordeel van de Raad van de centrale ondernemingsorganisaties, zoals VNO-NCW en MKB Nederland. Zij zien dit absoluut niet zitten en vinden het waardeloos. Wij moeten er serieus rekening mee houden dat zij niet op dezelfde heel positieve en plezierige wijze hun medewerking zullen geven aan het uitvoeren van de wet. Hoe gaan de heer Vendrik en de minister van SZW daarmee om? Het is natuurlijk nogal wat, als de werkgevers zeggen: wij zien het niet zitten en wij gaan het misschien ook wel frustreren. Dat laatste voeg ik er maar meteen aan toe.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Om met het laatste te beginnen: er zijn ook wel eens werknemersorganisaties die tegen kabinet en Kamer zeggen: wij zien het niet zitten. Ik heb het in mijn zeer korte politieke loopbaan nog niet heel vaak meegemaakt dat dit een doorslaggevend argument was om een wetswijziging niet voor te stellen. De minister mag daar uiteraard nader over spreken. De opstelling van de Raad verwondert mij enigszins. Ik dacht dat in 1990 of in 1991 de Stichting van de Arbeid al met een aanbeveling is gekomen die heel nauw aansluit bij wat wij nu in een wetsvoorstel voorstellen. Het ging om een aanbeveling aan alle cao-partijen, dat wil zeggen werkgevers en werknemers op decentraal niveau, om te regelen dat er een vorm van openbaarheid van inkomens komt. Die zou bijvoorbeeld met de ondernemingsraad kunnen worden besproken. Dat voorstel is dus al vijftien jaar geleden gedaan. Deze aanbeveling is ondersteund door alle organisaties van werkgevers in dit land. Tot op heden hebben wij helaas moeten merken dat die aanbeveling nog maar weinig wordt opgevolgd. Voor de indieners van het wetsvoorstel is dit een reden om er een wettelijke regeling van te maken in de Wet op de ondernemingsraden. Ik zou het vreemd vinden als de Raad voorstelde om de facto de eigen aanbeveling van vijftien jaar geleden niet uit te voeren. Dat zou mij bevreemden. Ik heb de indruk dat de soep straks ook niet zo heet gegeten wordt, al was het maar omdat er verschil kan zijn tussen wat de raad hier naar voren brengt, zoals zij dat ook in de Tweede Kamer heeft gedaan, en hoe individuele werkgevers in bedrijven ermee omgaan.

Mij is al vaker opgevallen dat sommige werkgevers, als ik ze daar toevallig een keer naar vroeg, zeiden: joh, in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen, wat bedrijven steeds meer in de praktijk proberen te brengen, hoort dat gewoon bij de zakelijke principes. Wij doen dat gewoon al in de praktijk. De voorhoedes in werkgeversland staan al aan onze kant. Nu nog het laatste zetje voor de achterblijvers, zou ik denken, in het

Vendrik

belang – en ik citeer nogmaals de minister – van de solidariteit in dit land.

Ik heb al het een en ander gezegd over het type informatie en de beloningsverhoudingen. Een nieuw element is de borging in de wet dat het juist om de verhoudingen in het bedrijf gaat. Dat is expliciet opgenomen via de tweede nota van wijziging. De heer Terpstra deed nog de suggestie om hier de vigerende cao bij te betrekken. Als ik hem wat huiselijk samenvat, zei hij: als het beloningsbeleid een op een aansluit bij de vigerende cao, is dat dan voldoende? Als dat het geval is, is dat uiteraard voldoende. Dat zeg ik met de kanttekening dat de meeste cao's nog ruimte laten voor nadere afspraken op bedrijfsniveau. Dan hangt het er dus weer van af wat daar gebeurt en of er inderdaad gebruik is gemaakt van de ruimte die dat type cao biedt. Die informatie zou dan eveneens beschikbaar moeten komen.

Mijn tweede kanttekening is dat beloningen voor het hogere personeel, voor topbestuurders, meestal niet – ik meen zelfs nooit, maar dat weet de minister beter dan ik – bij cao zijn geregeld. Dat is nu juist informatie die de ondernemingsraad wel moet hebben. Mocht de bulk van de gevraagde informatie niet beschikbaar zijn via de vigerende cao, dan is dat uiteraard niet voldoende.

De heer Van Raak vroeg naar mogelijke verschillen met beursgenoteerde ondernemingen. De Wet openbaarheid topinkomens bij beursgenoteerde ondernemingen bestaat al een aantal jaren. Deze wet is, dacht ik, in 2002 van kracht geworden en volgens mij is dit het derde jaar in successie dat wij mogen genieten van alle topinkomens die ons via de wettelijk verplichte openbaarmaking in het jaarverslag kenbaar worden gemaakt. Een belangrijk verschil met de Wet openbaarmaking topinkomens bij beursgenoteerde ondernemingen betreft uiteraard alweer die tijdigheid. Ik heb dat ook gemerkt in contacten die ik de afgelopen jaren had met centrale ondernemingsraden van grote bedrijven die meestal beursgenoteerd zijn. Ik zal geen namen noemen. Bij de betreffende ondernemingsraad ontstond commotie, want men had het jaarverslag gelezen, meestal in maart of april, na afloop van het jaar van verslaglegging. En dan werd ineens zichtbaar, terwijl er op de werkvloer zeer fors gesaneerd werd en soms wel duizenden mensen eruit werden gegooid, dat er aan de top – soms juist vanwege dat saneringsgedrag – een forse bonus werd uitgekeerd. Dan is de frustratie maximaal bij deze ondernemingsraden. Zij zijn eigenstandig, krachtig en machtig genoeg om daar een debat over te willen, maar het leed is al geschied. De tijdigheid is dus een cruciaal verschil met de Wet openbaarmaking topinkomens bij beursgenoteerde ondernemingen.

Voorts is de reikwijdte van het wetsvoorstel wat groter. Beursgenoteerde ondernemingen hebben wij niet zo heel erg veel en daarmee gelijkgestelde instellingen ook niet, terwijl dit wetsvoorstel aanhaakt bij de or-plicht zoals die geregeld is in de Wet op de ondernemingsraden.

Mijn een na laatste punt betreft de vraag van verschillende afgevaardigden naar de ondergrens. Dat is een onderwerp waarover er bij verschillende gelegenheden heftig is gedebatteerd in de Tweede Kamer. Toen is bijvoorbeeld van verschillende kanten voorgesteld om die ondergrens te leggen op 250 werknemers, omdat dit zou aansluiten bij vigerende regelgeving. Inmiddels is die weer anders geworden, maar het gaat even om het argument. Het zou dus aansluiten bij de toen vigerende

regelgeving in de WAO, met betrekking tot registratie enzovoorts van in dienst genomen WAO'ers. Algemeen was destijds het gevoel bij een meerderheid van de fracties in de Tweede Kamer dat de ondergrens van 50 misschien wat laag was en dat er toch echt sprake zou moeten zijn van een wat groter type onderneming.

In de getallen die ook in het verslag aan u gepresenteerd zijn, ziet u hoeveel verschil het maakt om de grens bij 100 werknemers te leggen. Ik geef toe dat dit in hoge mate arbitrair is, maar het gaat om bedrijven die een goed functionerende ondernemingsraad hebben met een grote groep werknemers waar echt een beloningsbeleid wordt gevoerd dat zich goed laat bespreken binnen de onderneming in de zin van de Wet Harrewijn.

Een tweede element dat hierbij een rol heeft gespeeld, is de wens, de administratieve lasten voor kleine ondernemingen waar mogelijk te beperken. Ook dat doel is ons sympathiek. Dat ligt bij grotere ondernemingen anders dan bij kleinere. Grotere ondernemingen hebben toch meestal een professioneler beloningsbeleid dan kleinere. Dat speelt ook een rol. Mevrouw Verburg zei het al: het aantal bedrijven dat nu onder de Wet Harrewijn komt te vallen – ondernemingen, bedrijven of instellingen die een or-plicht hebben en minimaal 100 werknemers – komt uit op 6810. Daarmee valt een vrij grote groep bedrijven en instellingen onder deze wet. Overheid en semi-overheid moet ik niet vergeten.

Voorzitter, ik rond af. De materiële werking van dit wetsvoorstel kan op twee punten betekenis hebben. Ik sprak al over de tijdigheid van beschikbare informatie, maar ik sprak zojuist ook over de getallen. Het gaat om de groep grotere bedrijven en instellingen in dit land, waarbij het beloningsbeleid sterk in het zoeklicht staat van pers en maatschappij. Of ik er helemaal zeker van kan zijn, weet ik niet, zeg ik tegen de heer Terpstra, maar ik hoop dat mijn lichte irritatie van jaar op jaar over topbeloningen in de marktsector en in delen van de publieke sector hiermee inderdaad verleden tijd is. Ik hoop ook dat het debat dat wij bij gebrek aan beter vaak voeren aan de overkant – ik zie tot mijn vreugde dat u dat vaak en intensief hebt gevolgd, afgaande op uw bijdrage – een lagere urgentie krijgt, omdat het debat plaatsvindt daar waar het plaats hoort te vinden: binnen de onderneming, tussen degene die verantwoordelijk is voor het beloningsbeleid en degenen die dat in de allereerste plaats raakt, de werknemers. Daar hoort dat debat plaats te vinden. Daar hoort de sociale dialoog plaats te vinden, op een moment dat het er nog toe doet. Dat regelt de Wet Harrewijn. De heer Terpstra kan dit wetsvoorstel beschouwen als een vorm van arbeidstijdverkortung bij de GroenLinks-fractie, maar ik ben altijd beschikbaar om daar waar nog gaten vallen in het maatschappelijke debat geheel eigenstandig in debat te treden. Zo kent de heer Terpstra mij en die belofte heeft hij bij dezen binnen.

□

Minister **De Geus**: Voorzitter. Het is een memorabele dag in de parlementaire geschiedenis. Er ligt een initiatiefwetsvoorstel van mevrouw Verburg en van de heer Vendrik, Gerda en Kees voor intimi. Dat wetsvoorstel van Gerda en Kees doet mij denken aan een ander wetsvoorstel wat ook wel bij de voornamen wordt geciteerd, namelijk het wetsvoorstel van Leen en Jet. Zo zie je maar dat waar de Partij van de Arbeid en de

De Geus

ChristenUnie elkaar kunnen vinden – je zou zeggen links en christelijk – daar kunnen het CDA en GroenLinks elkaar soms ook vinden. Ik hoop dat dit wetsvoorstel wet zal worden en dat ik de indieners straks kan feliciteren.

De overeenkomst tussen de twee genoemde wetsvoorstellen is natuurlijk dat het initiatiefwetsvoorstellen zijn. Het zijn echter ook wetsvoorstellen die misschien op het oog maar een klein deel van het grote geheel raken, maar die toch heel duidelijk een morele drijfveer hebben, een moreel aspect. Het is dan ook terecht dat de initiatiefnemers met dit wetsvoorstel de te vroeg overleden Ab Harrewijn eren, een man die ook christelijk en links in zich verenigde en naar wie wij het wetsvoorstel graag noemen.

Samen met de indieners van het wetsvoorstel ben ik voorstander van meer transparantie over de beloningsverhoudingen in ondernemingen als een onmisbaar instrument bij een waardig dispuut over solidariteit in de onderneming. Dit wetsvoorstel geeft daar invulling aan en daarom steun ik het.

De regering had een ander, breder, wetsvoorstel. Er zijn twee redenen waarom wij ons toch hierbij hebben aangesloten. De eerste is de urgentie. Het wetsvoorstel van de fracties van GroenLinks en het CDA lag klaar. First things first. Er was een maatschappelijk klimaat waarin de urgentie om dit te regelen voor ging lopen op de andere zaken in de Wet op de Ondernemingsraden die ik had voorgesteld. De tweede reden dat ik graag aansluit, is dat ik het goed vind om dit wetsvoorstel naar Ab Harrewijn te noemen.

Het wetsvoorstel verplicht grote ondernemingen om jaarlijks de werknemersvertegenwoordigers inzage te geven in de beloningsverhoudingen tussen het bestuur, de raad van toezicht en de functiegroepen alsmede de veranderingen daarin ten opzichte van het voorgaande jaar. Daarnaast worden zij verplicht om de werknemersvertegenwoordigers op de hoogte te houden van komende wijzigingen in de beloningsverhoudingen. Het ziet dus ook op informatie vooraf. De initiatiefnemers hebben daarbij een evenwicht gevonden tussen informatierechten en bescherming van persoonsgegevens. Daarom heeft het voorstel mijn volledige instemming.

Het initiatiefwetsvoorstel wordt ingevoegd in de Wet op de Ondernemingsraden waarvoor ik de verantwoordelijke minister ben. Dat betekent procedureel dat indien het wetsvoorstel door de Eerste Kamer wordt goedgekeurd, ik de nodige stappen zal zetten voor de bekrachtiging van het initiatiefwetsvoorstel en de inwerkingtreding ervan.

Er zijn mij vier concrete vragen gesteld. Voor ik die beantwoord, maak ik drie opmerkingen over het uiterst kritische en zeer geëngageerde betoog van de heer Leijnse. Hij zei dat retoriek mooi is, maar alleen in relatie tot feitelijk politiek gedrag. Het moet geen poppenkast worden. Ik citeer: "Dit soort gratuite verontwaardiging voedt het gevoel dat het Binnenhof een soort poppenkast is, waar een stoet van Jan Klaassens en Katrijnen zich uitput in populaire emoties, maar waar verder natuurlijk geen serieus beleid wordt gevoerd."

De tweede opmerking betreft de historie. Ik ben bang dat wij het daarover iets minder eens zijn. De heer Leijnse zei dat in een romantisch verleden in het PvdA-programma een inkomensverhouding van 1:5 werd gepropageerd. Dat zou in de huidige verhoudingen betekenen, met een minimumloon van ongeveer € 1000,

dat het maximuminkomen € 5000 bedraagt. De heer Leijnse zei dat in het verkiezingsprogramma van zijn partij werd gestreefd naar een rechtvaardige verhouding van 1:5. Hij zei niet dat er mensen waren die daar tegen waren, maar wel dat er een radicale stroming was die een verhouding 1:3 voorstond.

Hij schetst dat de geschiedenis een andere loop heeft genomen en dat er andere dingen zijn gebeurd. Dat klopt. Het belastingtarief is niet verhoogd, maar verlaagd van 60% naar 52% door staatssecretaris Bos. Die slinger is dus teruggedaan bij de PvdA ten opzichte van het genoemde programma. De heer Leijnse constateert dat met een zeker ongenoegen, maar hij constateert met genoegen dat die slinger weer terugkomt. Hij zegt dat in het verleden zelfs het fiscale instrument niet meer mocht worden gebruikt om inkomensverhoudingen te beïnvloeden, terwijl het daar volgens hem toch mede voor bedoeld is. Vervolgens stelt hij: "De afgelopen jaren zien wij echter een kentering in dit debat en blijkt de politieke belangstelling voor rechtvaardige inkomensverhoudingen weer toe te nemen."

De derde opmerking betreft de vraag wat de overheid om rechtvaardige verhoudingen te bevorderen. Daar zitten wij op een verschillend spoor. Het kabinet vindt dat openheid en verantwoordelijkheid sleutelwoorden zijn. Daarom wordt de openheid geregeld en willen wij partijen op zo'n manier ten opzichte van elkaar in een positie brengen dat er verantwoording wordt afgelegd en er een reëel dispuut kan plaatsvinden.

De heer Leijnse zegt in antwoord op die vraag echter: "In de eerste plaats is er het fiscale instrument. De Staat kan hoge inkomens afkomen om zo het nut van exorbitante beloningen te minimaliseren." Hij is dus terug bij de belastingverhoging als instrument voor rechtvaardige inkomenspolitiek. Hoe heb ik het nu met de heer Leijnse en de PvdA? Moet dan de conclusie zijn dat de PvdA als zij buiten de regering staat voorstander is van een grote nivellering en belastingverhoging voor hogere inkomens en dat zij meewerkt aan belastingverlaging voor de hogere inkomens als zij in de regering zit? Ik zal dit geen poppenkast noemen, al is de verleiding groot om de spottende toon van de heer Leijnse over te nemen. Er is echter op zijn minst een evidente tegenstelling tussen de Eerste-Kamerfractie van de PvdA en het gerealiseerde werk van de partijleider.

Ik kom nu tot een antwoord op de vragen van de heer Leijnse. Hij vroeg mij wat ik vind van de uitbreiding van het informatierecht met informatie over individuele inkomens van bestuurders en toezichthouders.

De heer **Leijnse** (PvdA): Minister, dit is een beetje te gemakkelijk van u, maar daar kan ik in mijn tweede termijn nog op ingaan. U zegt in feite dat u het fiscale instrument niet wilt gebruiken. Ik heb naast het toptarief nog andere middelen genoemd waarmee tot een zekere afroning kan worden gekomen. U zegt echter dat u het fiscale instrument niet daarvoor wilt gebruiken.

Minister **De Geus**: Ik heb niet gezegd wat ik niet wil. Ik heb gezegd wat ik wel wil. Daar ben ik heel duidelijk over: ik wil openheid en verantwoording.

De heer **Leijnse** (PvdA): Dat is duidelijk. U zegt dat u het wilt bereiken via de weg van openheid en verantwoording. U wilt dus geen fiscale instrumenten inzetten.

De Geus

Minister **De Geus**: Ik heb helemaal niet gezegd wat ik niet wil. Ik ben ingegaan op uw punten. U zei dat de PvdA per traditie en anders dan het vorige kabinet heeft gedaan de belastingen wil verhogen. Dat is uw stelling.

De heer **Leijnse** (PvdA): Nee. Dan hebt u mijn tekst niet gelezen.

Minister **De Geus**: Dan wacht ik de tweede termijn af.

De heer **Leijnse** (PvdA): U hebt mijn tekst niet gelezen, want dat zeg ik dus duidelijk niet. Ik geef inzicht in de mogelijkheden die er zijn, ook om van u te horen welke van die mogelijkheden u nu wilt gebruiken. Welke instrumenten wilt u wel gebruiken en welke niet? Tot nu hebt u alleen openheid en verantwoording genoemd, niets anders.

Minister **De Geus**: Als u zegt dat u het fiscale instrument wilt gebruiken, geef ik daar een reactie op. Ik laat mij nu niet tot een fiscaal dispuut verleiden. Ik meende dat dit uw stelling was, maar dat blijkt dus niet zo te zijn. Ik ga nu in op openheid, transparantie en verantwoording. Daar gaat deze wet over.

De eerste vraag betrof dus de informatie over individuele inkomens van bestuurders en toezichhouders. In het wetsvoorstel van de regering stond ook dat het niet gaat om individuele gegevens. Dat is conform adviezen van het College bescherming persoonsgegevens en de SER.

De heer **Leijnse** vroeg ook informatie over criteria waarop de toekenningen van bonussen en prestatiegebonden beloningen zijn gebaseerd. De heer **Vendrik** heeft daar juist al uitvoerig op geantwoord. Ik sluit mij daarbij aan. Ik wijs erop dat ook de aandeelhouders in een positie verkeren waarin zij, ook gezien de code-Tabaksblad, zich als het goed is sterk maken voor het opstellen van criteria voor prestatiegebonden en variabele beloningen. Het kan best zijn dat de belangen van de aandeelhouders en die van de ondernemingsraad gelijk op lopen. Ik ga ervan uit dat deze criteria als zodanig niet op de persoon zijn te herleiden. Het komt heel vaak voor dat een gerealiseerde omzet, winst of ander bedrijfsdoel onderdeel is van de prestatiecriteria.

Niet alles is altijd aanwezig in een bedrijf. Niet over alles wordt van te voren een beleid geformuleerd of een besluit genomen. De indruk moet niet worden gewekt dat via deze wet hetgeen wat anders niet zou worden besproken of besloten ineens wel wordt besproken of besloten. Als er geen prestatiecriteria zijn, zijn zij er niet en datzelfde geldt voor variabel loon. Grofweg gezegd: dat wat niet is opgeschreven, hoeft ook niet te worden verteld.

De heer **Schouw** (D66): De Kamer had kritiek op de clustering. Een van de initiatiefnemers zei dat het geen plicht was en dat het ook individueel kon worden getoond. Wat vindt het kabinet hiervan? Maakt het het kabinet niet uit wat er gebeurt? Hecht het kabinet eraan vanwege privacy en geeft het de voorkeur aan clustering of is het dezelfde mening toegedaan als de initiatiefnemers?

Minister **De Geus**: De kern van de zaak is dat de wetgever het dispuut faciliteert, maar niet beslecht. De informatie kan dus, zo nodig, zelfs met de wet in de hand

worden afgedwongen. Daarmee stopt de zaak niet, want zodra er informatie is, ontstaat het dispuut, zoals de heer **Vendrik** heeft uitgelegd. In het dispuut kan natuurlijk van alles worden geregeld. Zodra het erop aankomt dat er met de wet in de hand informatie moet worden opgeëist, betreft het alleen geclusterde informatie. Wat dat betreft, is de wettekst glashelder.

De heer **Schouw** (D66): Ik snap dat de wettekst glashelder is, maar u moet dadelijk met de **Loek Hermansen** en de heren **Wientjes** van deze wereld over de uitleg, interpretatie, toepassing van deze wet en wat dies meer zij praten. Dat werk moet u gaan doen. De initiatiefnemers zijn ervan af zodra het spul is goedgekeurd. Wat is uw inzet? Hoe gaat u om met de kritische mensen die echt wijzen op de clustering en de problematiek die eruit voortvloeit? U doet alsof dit niet bestaat. U walst daar wel gemakkelijk overheen.

Minister **De Geus**: Wij hebben gepraat en gedebatteerd met de vertegenwoordigers van de sociale partners. Sterker nog: nadat wij met hen hebben gepraat, bent u zo ver gegaan dat u de SER om nader advies hebt gevraagd. U kent zijn opvatting dus. Daar klinkt behalve unanimiteit ook verschil in door. Ook klinken er de belangen van de een en die van de ander in door. Laten wij er geen doekjes om winden. Dit is een wetsvoorstel waarin in het algemeen belang wordt gezocht naar evenwicht tussen enerzijds het belang van openheid en het faciliteren van het dispuut over inkomensverhoudingen en anderzijds de privacy en daarmee het belang van ondernemerschap in de meest vrije zin van het woord. De ondernemer mag zo ver gaan als hij wil. Er is geen wetgever die dat verbiedt. Zodra de besturen van de ondernemingen er behoefte aan hebben, de gegevens niet geïndividualiseerd te geven, maar die binnen een bepaald cluster geaggregeerd te houden, hebben zij daar op grond van deze wet recht toe. Ik vind dat ten opzichte van onderneming Nederland een goede waarborg tegen een situatie waarvoor bijvoorbeeld veel Amerikaanse investeerders bang zijn, namelijk dat de ondernemer die toevallig hier de "plantmanager" is, als zodanig in persoon onderwerp wordt van een dispuut over solidariteit binnen de onderneming.

Mevrouw **De Wolff** (GroenLinks): Ik heb zo-even twee uitspraken genoteerd. Mevrouw **Verburg** zegt over het vierde lid dat de geclusterde informatie zodanig moet worden weergegeven dat de cijfers voor de ondernemingsraad interpreteerbaar zijn. De heer **Vendrik** heb ik daarentegen horen zeggen dat clustering van informatie niet mag afdoen aan de inzichtelijkheid van de beloningsverhoudingen. Ik hoop dat ik letterlijke citaten heb gebruikt; ik zie geen protest naast u. Mocht een ondernemingsraad of ondernemer ooit vragen wat het vierde lid precies betekent of mocht u het hier tijdens een congres ooit over hebben, dan lijkt het mij van belang dat u dit soort uitspraken bij uw voorlichting betreft. Het ministerie wordt daar namelijk voor verantwoordelijk. Mag ik deze vraag zo concreet aan de minister stellen?

Minister **De Geus**: Ik heb mij net aangesloten bij wat de heer **Vendrik** hierover heeft gezegd. Ik doe dat nu expliciet bij wat mevrouw **Verburg** daarover heeft gezegd. Als dit wetsvoorstel wordt aangenomen, zullen

De Geus

wij uiteraard ook in de voorlichting de totaliteit van de wetsgeschiedenis bepalend laten zijn voor de behoefte aan informatie in de praktijk. Wat dat betreft zit er geen licht tussen. Als de regering aan dit wetsvoorstel meewerkt, is het "ja" en "van ganser harte". Hiermee kom ik op de beantwoording van de vraag van de heer Terpstra of ik met dit wetsvoorstel kon leven in het licht van de ingetrokken WMW. Ja, dat kan ik. Ik vind dit second best, anders had ik het oorspronkelijke WMW-wetsvoorstel precies het zelfde gemaakt als het voorliggende wetsvoorstel. Er zijn een paar verschillen, maar daar val ik niet over. Met dit wetsvoorstel lijkt me goed te leven. Ik kan het van harte ondersteunen.

De heer Terpstra heeft ook nog gevraagd wat de regering van de concurrentiepositie en van "Nederland vestigingsland" vindt. Daar ben ik eigenlijk zojuist op ingegaan in antwoord op de interruptie van de heer Schouw. Ik heb daarover de opmerking gemaakt dat ik vooral zie dat de angst voor individuele informatie verdere disputen kan genereren. Als ik zie dat dit een bepaalde vorm van transparantie betreft die ook geclusterd is, lijkt mij dat die zich heel goed verhoudt tot andere zaken waarin om meer transparantie en verantwoording wordt gevraagd. Daarin is het bedrijfsleven in zijn geheel wat in de wind van de behoefte aan openheid en transparantie. Dat is heel goed. Ik kijk alleen ook naar de positie van de aandeelhouders en naar de verantwoordingseisen die de accountancy wereldwijd stelt. Dergelijke zaken zijn minstens van even groot belang. Ik geloof niet dat het enkele feit dat de Wet Harrewijn zou worden ingevoerd een druk op het vestigingsklimaat zou leggen. Wij zien in omliggende landen dezelfde disputen.

De heer Van Raak vroeg wat ik van de bewering van collega Hoogervorst vond dat de salarissen in de zorg exclusief zijn gestegen, maar dat er geen middelen zijn om daar iets aan te doen. Het kabinet onderzoekt op dit moment mede vanwege de motie-Bakker de mogelijkheden tot een normering van de hoogte van topinkomens in de semi-publieke en de publieke sfeer. Daarover wordt in de loop van dit jaar aan de Kamer gerapporteerd. Daarbij wordt de zorgsector betrokken. Intussen is het heel verstandig om actief opvattingen te blijven huldigen over salarissen in de zorg, zoals mijn collega in verband met onder andere het aspect van de werkweek doet, zoals u hebt kunnen zien. Hier moet ik het, wat dit betreft, bij laten. U hebt zich natuurlijk gerealiseerd dat u de heer Hoogervorst moet uitnodigen als u hier een debat over wilt voeren.

De voorzitter: Wij kunnen thans overgaan tot de tweede termijn van de Kamer. Ik veroorloof mij de opmerking dat de uitvoerigheid van de tussenkomsten van de leden tijdens het betoog van de indieners en de minister er wellicht op wijzen dat wij met een zeer korte termijn van de Kamer kunnen volstaan. Ik geef het woord aan de heer Leijnse, zodat hij daar een voorbeeld van kan geven.

De heer Vendrik (GroenLinks): Zouden wij een minuutje pauze mogen houden?

De voorzitter: Een minuutje is wel heel weinig. Ik maak er drie minuten van.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

□

De heer Leijnse (PvdA): De oproep om kort te spreken bewijst maar weer eens dat je beter niet het woord kunt voeren als er een partijgenoot van je op de voorzittersstoel zit. Dat terzijde. Wij kunnen het in de tweede termijn inderdaad kort houden. Ik zal niet lang ingaan op wat de minister heeft gezegd. Het is zijn goed recht om tegenover mijn betoog zijn eigen betoog te stellen. Ik vind het alleen niet zo aardig dat hij mijn betoog in dat opzicht verdraait als verlangde ik nostalgisch terug naar de verhouding van één staat tot vijf. Zo heb ik het niet gezegd en ook niet bedoeld. Belangrijk is dat hij gezegd heeft dat het kabinet twee ankerpunten in deze discussie heeft, namelijk openheid en verantwoording. Bovendien zoekt het kabinet naar effectieve instrumenten om de gewenste inkomensmatiging ook aan de top, met name in de semi-collectieve sector, af te dwingen, als dat nodig is. Ook zegt de minister dat het kabinet het erover eens is dat de mate waarin men naar buiten toe politieke verantwoordiging over de hoogte van bepaalde inkomens laat blijken, in verhouding moet staan tot de concrete daden die daarmee samenhangen en erop gericht zijn, te bewerkstelligen wat men wil.

De minister heeft zeer goed verstaan dat ik in mijn betoog juist de nadruk heb gelegd op de discrepantie tussen de mate waarin met verantwoordiging wordt gesproken over de hoogte van bepaalde inkomens en de effectiviteit en het nadenken over effectieve maatregelen die kunnen worden genomen om daar iets aan te doen. Dat is in de politiek altijd een brandgevaarlijk onderwerp. Als daar de discrepantie te hoog wordt, komt de geloofwaardigheid in het geding. Dat heeft de minister kennelijk buitengewoon goed begrepen. Dat vind ik heel goed.

Ik dank de indieners voor hun uitgebreide beantwoording. Die heeft op een aantal punten geleid tot positieve verduidelijking van wat hier nu eigenlijk voorligt. In de eerste plaats hebben beide indieners herhaaldelijk benadrukt dat een van de belangrijke meerwaarden van dit wetsvoorstel in het feit schuilt dat in dezen informatie vooraf wordt verstrekt, terwijl bij andere verplichtingen informatie pas achteraf wordt verstrekt. Mij lijkt het goed om dit nog eens vast te stellen, omdat de wettekst als zodanig niet onmiddellijk tot die interpretatie leidt. In het eerste lid van artikel D is sprake van het verstrekken van informatie, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken, die ten minste een maal per jaar plaatsvindt. Wie de praktijk een beetje kent, weet dat de bespreking van de algemene gang van zaken door de besturen in het algemeen rondom de vaststelling van de jaarrekening door de algemene vergadering van aandeelhouders plaatsvindt.

Daaraan vooraf gaat de goedkeuring van de jaarrekening door de raad van commissarissen. Aan die goedkeuring is meestal bijvoorbeeld de vaststelling van de bonussen gekoppeld. Het is dus wel even goed om hier vast te stellen dat de indieners met deze formulering kennelijk hebben bedoeld te bewerkstelligen dat over de arbeidsvoorwaardelijke regelingen, de beloning en dergelijke informatie wordt verschaft voorafgaande aan de bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming, en dus voorafgaande aan het jaarverslag en de vaststelling van de jaarrekening, op een zodanig tijdstip dat nog ten aanzien van besluiten over bijvoorbeeld de bonussen een wijziging mogelijk is, doordat

Leijnse

commissarissen daarover nog niet een definitief besluit hebben genomen. Dat is de intentie en ook het belang van de informatie die vooraf aan de ondernemingsraad wordt verstrekt. Dat maakt het ook mogelijk voor de ondernemingsraad om effectief invloed uit te oefenen op het beloningsbeleid en om de verhoudingen onderling te bekijken.

Verder hebben de indieners met enige overtuiging aangegeven dat hier sprake is van een verbetering doordat buiten de groep ondernemingen en bedrijven die via bijvoorbeeld de richtlijnen voor de jaarrekening betrokken zijn in openbaarheid over de beloningen nu een veel grotere groep ondernemingen en instellingen wordt betrokken in een informatieplicht, te weten 6810, terwijl de openbaarheid op dit moment via de jaarrekening en dergelijke niet meer dan een duizendtal bedrijven en instellingen omvat. Het zijn er meer dan men zou denken, want het gaat niet alleen om de bedrijven die onder de verplichting vallen, maar er zijn ook heel veel volgers. Er zijn heel veel codes, bijvoorbeeld in de collectieve sector, zoals een code voor maatschappelijke ondernemingen, die voorschrijven dat een gelijksoortige openbaarheid wordt betracht in de jaarrekening als bij beursgenoteerde ondernemingen nu is voorgeschreven. Dit is inmiddels dan ook al een vrij grote groep, maar het wetsvoorstel voegt daaraan nog een aanzienlijke groep ondernemingen toe. Ook dat is winst, zoals de indieners met enige overtuiging in de eerste termijn over het voetlicht hebben gebracht.

Echter, er blijft op het punt van de kwaliteit van de informatie die de ondernemingsraad krijgt toch het een en ander te wensen over. In dit verband noem ik twee punten, ten eerste dat van de privacybescherming. De minister heeft ook in zijn betoog nog eens duidelijk aangegeven dat die privacybescherming toch een heel grote rol heeft gespeeld om tot clustering van informatie te komen. Wie de derde nota van wijziging nog eens bekijkt, en met name de toelichting daarop en wat daarin ontbreekt, ziet dat daar nauwelijks een inhoudelijke argumentatie wordt gegeven voor het cruciale element in die derde nota van wijziging, namelijk het vervangen van de informatie per bestuurder door de informatie per cluster van bestuurders, per groep. Ik hoor nu in het debat dat daarbij privacyoverwegingen een belangrijke rol hebben gespeeld. Die overwegingen heeft de minister nog eens toegelicht in termen van een plant manager van een buitenlandse ondernemer die onderwerp wordt van discussie, maar dat is het type argumentatie dat altijd wordt gebruikt om welke openbaarheid dan ook te bestrijden. Toen de openbaarheid in het kader van de jaarrekeningen van grotere beursgenoteerde ondernemingen aan de orde was, was dat het argument om te zeggen dat men eigenlijk geen openbare informatie moet opnemen. Er zijn nu nog grote ondernemingen die weigeren om die informatie op te nemen met precies dat argument. Die bestuurder en zijn beloning dienen geen onderwerp van discussie te worden.

Dat argument is in feite verworpen. Wij hebben gezegd dat het bestuurdersinkomen openbaar dient te zijn en zelfs gepubliceerd dient te worden. Dat hebben wij voorgeschreven aan een groep ondernemingen. Ik vermag niet goed in te zien waarom nu voor een andere groep ondernemingen toch ineens zou moeten gelden dat het privacyargument weer in de volle omvang gaat gelden, te meer niet omdat het om situaties gaat waarin je de vraag moet stellen of de hoogte van het inkomen

hoort bij de privacy van het individu, dan wel onderdeel is van de goede sociale verhoudingen binnen het bedrijf. Ik durf de stelling wel aan dat – waar wij in bedrijven met ondernemingsraadsleden werken van wie het persoonlijk inkomen bekend is, omdat zij simpelweg een schaal aan hun functie hebben hangen die in de cao is genoemd voor een bepaald inkomen, waardoor iedereen van iedereen in een bedrijf weet wat hij verdient, behalve van de bestuurder – het bij goede sociale verhoudingen in een bedrijf hoort dat er openbaarheid is van inkomens binnen dat overleg. In dat opzicht overtuigt het privacyargument dus hier niet, zoals het ook niet overtuigde toen het als tegenwerping werd gebruikt om bijvoorbeeld de openbaarheid in jaarrekeningen te bestrijden.

Met name mevrouw Verburg heeft gepoogd aan te geven dat het niet om informatie over individuele inkomens en beloningen zou gaan maar over verhoudingen, onderlinge relaties en met name ook ontwikkelingen in inkomens. Ook de heer Vendrik heeft in een aantal formuleringen getracht deze opvatting over te brengen. Ik ben daardoor niet overtuigd. Ik geloof niet dat het waar is wat hij daarbij heeft gezegd. Als wij het intitulé van de wet lezen, staat daarin met zo veel woorden "Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is dat ondernemingsraden een recht op informatie krijgen inzake salarissen en overige arbeidsvoorwaarden van topkader, bestuurders en toezichthouders". De wet is dus geschreven vanuit de noodzaak om informatie te geven over salaris en andere arbeidsvoorwaarden; niet over de verhoudingen of over de ontwikkelingen, maar over het salaris en de overige arbeidsvoorwaarden.

Nog sterker, toen het wetsvoorstel oorspronkelijk werd ingediend, stond hier niet "informatie" maar "openbaarheid". In de titel van de wet stond ook "het verschaffen van informatie over de hoogte van inkomens van topkader, bestuurders en toezichthouders". Het gaat nog steeds om de hoogte van inkomens. Met andere woorden, het is nogal gewrongen om nu te argumenteren dat het wetsvoorstel nog steeds is bedoeld om uitsluitend inzicht te geven in onderlinge beloningsverhoudingen en beloningsontwikkelingen in onderling verband, terwijl uit de naamgeving van de wet volstrekt helder is dat het van begin af aan is gegaan om de hoogte en de ontwikkeling van de inkomens en om alle op geld waardeerbare andere arbeidsvoorwaarden en de hoogte daarvan. Men heeft dat in de derde nota van wijziging bijgesteld. Het ware beter geweest als men ook de naamgeving van de wet zou hebben veranderd, respectievelijk het intitulé had bijgesteld. Dat is niet gebeurd. Daarover kunnen wij achteraf twisten, maar ik kan niet zo goed leven met een interpretatie achteraf van wat allemaal de bedoeling is geweest.

Hier gaat het om de vraag of de informatie die de ondernemingsraad onder deze wet krijgt adequaat is om werkelijk van jaar tot jaar een inzicht op te bouwen in de werkelijke beloningsverhoudingen. Ik heb in mijn eerste termijn een voorbeeld gegeven om aan te geven dat dat inzicht niet ontstaat uit de geclusterde informatie. Andere sprekers hebben ook voorbeelden gegeven waaruit zou blijken dat ook over de jaren gezien, bijvoorbeeld door verschillende clustering over de jaren, het inzicht in die ontwikkeling niet kan ontstaan. Daarbij rijst de vraag of het instrument dat de indieners hier aanreiken nu werkelijk een adequaat instrument is om ook datgene wat zij in gewijzigde vorm, als minder ambitieuze

Leijnse

doelstelling van het wetsvoorstel, hebben neergelegd, namelijk inzicht te verschaffen in verhoudingen en ontwikkelingen, door de ondernemingsraad kan worden bereikt. Op dat punt is er dus ernstige twijfel aan de effectiviteit van wat hier voorligt.



Mevrouw **Kalsbeek-Schimmelpenninck van der Oije** (VVD): Voorzitter. Ik dank de indieners en de minister voor hun gepassioneerde beantwoording van de vragen. Het is altijd mooi om te zien dat mensen zo meelevend. Dat stellen wij zeker op prijs.

Zowel de indieners als de minister hebben aangegeven dat het doel van de wet is de dialoog op gang te brengen over de beloningsstructuur en de transparantie, hetgeen duidelijk binnen de onderneming bedoeld is. Sterker zelfs, om te voorkomen dat het debat buiten wordt gevoerd, heb ik de indieners horen zeggen. Dan is het toch nog duidelijker dat de titel van het wetsvoorstel niet klopt. De heer Leijnse heeft daarover ook al gesproken. Het gaat dus niet om het verschaffen naar buiten toe en bovendien ook niet om het verschaffen van alleen de gegevens over de topinkomens. Dat blijven wij een ernstige bedenking vinden omdat het gaat over iets heel anders dan de titel van de wet stelt. De VVD-fractie heeft bovendien haar twijfels of de transparantie van de beloningsverhoudingen met dit wetsvoorstel werkelijk wordt gebaat, omdat het nog altijd gaat om inzicht binnen de onderneming. Dit is niet per se te betrekken op de hoogte in het cluster van de hoogste inkomens, waarover iedereen het zo graag wil hebben. Wij blijven dit bezwaar dus houden. De indieners hebben verder terecht al aangegeven dat de ondernemingsraad al beschikt over het recht om algemeen te worden geïnformeerd.

De VVD-fractie is van mening dat een regeling die bewerkstelligt dat de ondernemingsraad moet worden geïnformeerd over meer zaken en andere zaken, had moeten worden opgenomen in de nieuwe medezeggenschapswet. Die komt er echter niet. Wij vragen de minister daarom om het op een andere wijze in de Wet op de ondernemingsraden onder te brengen. Op deze manier wordt je toch op het verkeerde been gezet ten aanzien van wat uiteindelijk de bedoeling is van de initiatiefnemers en van de wetgever.

Mevrouw **De Wolff** (GroenLinks): Mevrouw Kalsbeek moet naar mijn mening ook zelf duidelijk zijn. Wat wil de VVD-fractie dan? Ik hoor haar zeggen dat de wet niet nodig is omdat de ondernemingsraad al een algemeen informatierecht heeft.

Mevrouw **Kalsbeek-Schimmelpenninck van der Oije** (VVD): Ja.

Mevrouw **De Wolff** (GroenLinks): Kan het dan kwaad om dit deel van het recht, dat volgens haar al bestaat, nog wat te verduidelijken?

Mevrouw **Kalsbeek-Schimmelpenninck van der Oije** (VVD): Dan moet je het wel anders noemen. Nu lijkt het te gaan over het verschaffen van openbaarheid.

Mevrouw **De Wolff** (GroenLinks): Richt het bezwaar van de VVD-fractie zich dan eigenlijk alleen tegen het

vetgedrukte gedeelte van het wetsvoorstel, te weten de titel van het wetsvoorstel dat aan ons is voorgelegd, die niet eens de citeertitel ervan zal worden? Of gaat het ook om de materie?

Mevrouw **Kalsbeek-Schimmelpenninck van der Oije** (VVD): Beide.

Mevrouw **De Wolff** (GroenLinks): Ik hoor mevrouw Kalsbeek namelijk ook zeggen dat de materie al is geregeld in het algemene informatierecht van de ondernemingsraad.

Mevrouw **Kalsbeek-Schimmelpenninck van der Oije** (VVD): Wij vinden dan ook dat dit wetsvoorstel overbodig is omdat het in principe al is geregeld via het algemeen informatierecht van de ondernemingsraad. Als de minister zou willen dat het algemeen informatierecht wordt uitgebreid, dan is het in de eerste plaats zijn taak om daartoe een voorstel tot wetswijziging voor te leggen. Deze wet geeft in de titel iets anders aan dan de strekking is. Bovendien vinden wij deze wet niet nodig. Om deze redenen menen wij dat dit wetsvoorstel volstrekt niet aan haar doel beantwoordt en bovendien overbodig is.

Mevrouw **De Wolff** (GroenLinks): Als de minister dus met een voorstel zou komen tot wijziging van artikel 31a van de WOR waarin het algemeen informatierecht is vastgelegd en daarin een tussenzin zou opnemen dat het betreft informatie "over aangelegenheden het bedrijf betreffende, waaronder de hoogte van de salarissen van het bestuur", gaat de VVD-fractie daarmee akkoord?

Mevrouw **Kalsbeek-Schimmelpenninck van der Oije** (VVD): Neen, want dan heb je weer dat het gaat om de informatie over alleen het bestuur en niet het hele bedrijf. Dan heb je opnieuw maar de helft. Het is de bedoeling dat er niet meer buiten maar binnen over de topinkomens wordt gedebatteerd. Maar het moet dan worden geplaatst in een breder debat over de hele structuur.

Mevrouw **De Wolff** (GroenLinks): Als het op deze manier ter verduidelijking wordt toegevoegd aan het algemene informatierecht op het reeds bestaande artikel, is de VVD-fractie het er dus wel mee eens?

Mevrouw **Kalsbeek-Schimmelpenninck van der Oije** (VVD): Dan moet het wel heel duidelijk zijn omschreven dat het is bedoeld voor dat debat. Wij constateren een tweeslachtige zaak: enerzijds de titel en anderzijds de bedoeling van de wet die de initiatiefnemers hebben aangegeven.

Een tweede punt betreft de vergelijking met de internationale situatie. Wij hebben gesteld dat het in het daarin juist om de openbaarheid gaat. Wat is de internationale situatie ten aanzien van de gegevens die de ondernemingsraad ontvangt? Is daarover überhaupt informatie beschikbaar? De informatie die wij hebben ontvangen uit het Italiaanse rapport betreft de openbaarheid naar buiten toe, niet die naar binnen toe. Een vergelijking met de uiteindelijke bedoeling van het ingediende initiatiefvoorstel is daarom niet mogelijk.

Een ander punt is dat van de cor of de gor in een bedrijf met vier dochters die samen meer dan honderd

Kalsbeek-Schimmelpenninck van der Oije

werknemers hebben. Mevrouw De Wolff heeft daarvoor aandacht gevraagd. De initiatiefnemers hebben gezegd dat men in dergelijke gevallen kan regelen dat er één centrale ondernemingsraad komt. Wat heeft deze dan te zeggen over de afzonderlijke bedrijven? Zegt men wat over het geheel en worden de dochters niet als zelfstandige ondernemingen beschouwd? Of zeg je niets over de afzonderlijke dochters omdat zij minder dan honderd werknemers hebben? Dit blijft vreemd. Zoals ik al heb gezegd zou je de huidige Wet op de ondernemingsraden moeten veranderen, wanneer je zou willen regelen dat de cor iets kan zeggen over de afzonderlijke ondernemingen.

Deze twee punten wilde ik nogmaals maken.

Mevrouw **De Wolff** (GroenLinks): Voorzitter. Volgens mij hebben wij een zinvolle bijeenkomst gehad. Ik ben blij met de wijze waarop de indieners de morele dimensie van dit wetsvoorstel ieder in hun eigen bewoordingen nog eens naar voren hebben gebracht. Ik zag dat de minister zich erbij aansloot. De initiatiefnemers hebben ook woorden gewijd aan de ambitie en de achterliggende bedoeling van het wetsvoorstel.

Het is misschien een gevolg van mijn vakidiotie dat ik mij meteen werp op de tekst van een aangeboden wetsvoorstel en daarin vervolgens allerlei bezwaren zie. Laat ik er duidelijk over zijn dat mijn fractie en ikzelf de ambitie en de doelstelling van dit wetsvoorstel van harte delen. Het is iets anders of wij het uiteindelijk eens kunnen worden over de tekst en of wij van mening zijn dat deze tekst zo goed mogelijk aansluit bij de inhoudelijke bedoeling. In ieder geval heeft het debat van vanmiddag naar mijn mening licht geworpen op de wijze waarop wij de wetstekst in de toekomst zullen moeten interpreteren. Dat is winst.

Het is zonder meer winst dat de indieners hebben aangevoerd dat artikel 31d, lid 1, zo moet worden gelezen dat ook een systeem van variabele beloningen en de criteria voor de toekenning van variabele beloningen onderdeel uitmaakt van het pakket informatie dat de ondernemer aan de ondernemingsraad verstrekt. Opnieuw werd duidelijk dat het de bedoeling is dat de ondernemer informatie vooraf aan de ondernemingsraad verstrekt. Dat was eerder ook al wel duidelijk geworden. Naar mijn mening is het logisch dat hij de informatie ook achteraf verstrekt. Hij maakt dan inzichtelijk met welk percentage de arbeidsvoorwaardenregelingen van jaar tot jaar worden aangepast. Dat betekent dat je eerst aangeeft hoe je iets wilt toepassen en achteraf laat zien dat dit ook inderdaad is gebeurd. Dat is zonder meer winst.

Naar mijn mening is het ook zonder meer winst dat duidelijk is geworden dat artikel 31d, lid 3, niet betekent dat uitsluitend de ontwikkeling in arbeidsvoorwaardelijke regelingen inzichtelijk wordt gemaakt, maar dat het ook de bedoeling is om de hoogte van het arbeidsvoorwaardenpakket van jaar tot jaar duidelijk te maken. Dat kon je niet in een oogopslag zien. Het is dus zowel kwestie om de absolute arbeidsvoorwaarden inzichtelijk te maken voor de ondernemingsraad als van de relatieve ontwikkeling erin.

Ten aanzien van het heikele punt van de clustering is eveneens iets meer duidelijk geworden. Ik ben bereid om over mijn bezwaar tegen de formulering van het vierde

lid van artikel 31d te stappen. Ik gaf zo-even al aan dat mevrouw Verburg heeft gestipuleerd dat ondanks een clustering van functieniveaus, de ondernemer die clusters niet zodanig mag vormgeven dat de cijfers voor de or niet interpreteerbaar zijn. Ik heb ook begrepen dat het niet de bedoeling is dat je van jaar tot jaar andere clusters samenstelt zodat de or in feite niet weet wat hij moet toetsen of waar het debat over kan gaan. Ik heb de heer Vendrik horen zeggen dat een eventuele clustering desverlangd door de ondernemer niet mag afdoen aan de inzichtelijkheid van de beloningsverhouding. Dat is naar mijn mening een zwaar amendement op het belang van de privacy, waarvan ik aanvankelijk dacht dat het wat absoluut tot die derde nota van wijziging had geleid. Het belang van de privacy is in dit debat naar mijn smaak terecht behoorlijk gerelativeerd.

Blijft over mijn bezwaar tegen het zesde lid, de grens van de honderd werknemers waarbij de or gebruik kan maken van dit informatierecht. Het voorbeeld van de vier dochters die dan maar in arrenmoede een centrale ondernemingsraad moeten oprichten om hun informatie-recht te kunnen uitoefenen, maakt duidelijk dat dit in de praktijk soms slecht hanteerbaar zal zijn. Ik verwacht overigens dat een ondernemer in een dergelijk geval niet zo moeilijk zal doen over de grens van vijftig of honderd en gewoon aan de dochters desgevraagd de informatie zal verstrekken waar artikel 31d op doelt. Het gaat wat ver om voor de uitoefening van dit recht een centrale ondernemingsraad op te richten. Dan wordt de administratieve lastendruk wel erg groot.

Dit wetsvoorstel is een stap in een proces dat al langer gaande is. Met het aannemen van dit wetsvoorstel heeft dat proces zijn eindstadium ongetwijfeld niet bereikt. Ik houd het heel wel voor mogelijk dat werkgevers en bestuurders van bedrijven met minder dan honderd werknemers het als een state of the art zullen zien: als een collega met honderd werknemers dit soort informatie verschaft aan zijn ondernemingsraad, waarom zou ik dat dan niet doen, want dat is wat de maatschappij van mij verwacht. Hoewel ik dus bezwaar heb tegen de uitzondering in het zesde lid, ga ik ervan uit dat het in de praktijk er niet toe leidt dat ondernemingsraden van kleinere bedrijven heel vaak "nee" zullen horen als zij hun werkgever om vergelijkbare informatie of om een gedeelte van dit soort informatie vragen. Ik sluit ook niet uit dat men zich over een aantal jaren zal afvragen waarom de grens van honderd werknemers ook al weer is ingesteld: was dat geen gekunsteld of misschien wel politiek compromis waar wij via een veegwet of in een dereguleringsoperatie maar eens van af moeten?

Dit waren mijn opmerkingen. Ik dank de indieners en de minister nogmaals voor hun geëngageerde pleidooi voor dit wetsvoorstel. Ik gaf in mijn eerste termijn al aan dat mijn fractie dit wetsvoorstel graag steunt. Dat is na dit debat niet veranderd.

De heer **Terpstra** (CDA): Voorzitter. Ook ik ben diep onder de indruk van alle antwoorden en van de grote inspirerende gedachte achter het wetsvoorstel. Het CDA was aan het begin van het debat al voor het wetsvoorstel. Nu is het er nog iets meer voor.

Op het gebied van de privacy kunnen wij akkoord gaan met het verschil tussen de individuele openbaarheid van beursgenoteerde ondernemingen en van de

Terpstra

ondernemingen met bijvoorbeeld honderd werknemers. Wij vergelijken de president-directeuren van Shell en van Albert Heijn toch meer met voetballers en popsterren. Dat zijn meer openbare figuren, al valt het ons steeds op dat bij voetballers en popsterren nooit over het salaris wordt gesproken, hoe exorbitant hoog dat ook is. De emotionele verwerking van een andermans inkomen laat, afhankelijk van degene die dat inkomen krijgt, kennelijk zeer grote verschillen zien. Dat is gewoon een feit; daar kunnen wij niks aan doen.

Ik heb een vraag gesteld over het boek van Guido Ferrarini over buitenlands beleid. Ik heb van mevrouw Verburg begrepen dat de voorbeelden alleen maar slaan op beursgenoteerde ondernemingen. Dit boek slaat dus niet op dit wetsvoorstel. Wij hebben er dus eigenlijk niks aan. Omdat ik toch in een vrij milde stemming ben vanavond, zal ik daar verder niks meer over zeggen.

Wel was ik sterk geroerd door het betoog van mevrouw Verburg dat het niet zozeer gaat om de visie op inkomens, maar veeleer om de verbreding van de medezeggenschap van werknemers in het bedrijf alsmede om de transparantie en openheid, waar de minister met verve over sprak. Bij de interruptiedebatjes viel het mij op dat de indieners, maar ook ikzelf, hoogstwaarschijnlijk positiever over de ondernemingsraad denken dan veel vragenstellers. Volgens mij gaat een normale ondernemingsraad nooit akkoord met de gedachte dat de werkgever elk jaar een ander cluster zal indienen bij de ondernemingsraad. Zo gek zijn zij ook weer niet.

De heer Vendrik heeft al mijn vragen beantwoord. Hij heeft duidelijk gemaakt dat het gaat om alle in geld waardeerbare elementen, waarbij men in de tijd de hoogte, de onderlinge verhoudingen en al het andere kan volgen. Mijn vraag over de cao/niet-cao ging meer om de angst die sommige werkgevers hebben dat zij per vijf mensen allerlei dingen moeten weergeven. Dat kan een administratieve last opleveren bij een groter bedrijf. De vraag was of het mogelijk is om een onderscheid te maken tussen cao/niet-cao en de top, waardoor de zaak administratief makkelijker kan worden verwerkt.

Ik ben ook diep onder de indruk van het afwijzen van alle alternatieven van de andere partijen. Het is mij zelfs opgevallen dat de heer Leijnse bij de vraag of het topinkomensbeleid niet beter kan, ook niet verder kwam dan een theoretische beschouwing over de fiscus en de invloed van de aandeelhouders. Ook de SP, toch de partij die het meeste verstand heeft van andermans inkomen, heeft naar mijn idee geen alternatieven naar voren gebracht.

De visie van de heer De Geus op de heer Leijnse kan ik voor 100% volgen. Ik heb twee vragen gesteld. Een van deze vragen is duidelijk beantwoord met "ja". De andere vraag, over het vestigingsbeleid, vond ik wat gammel beantwoord. Aangezien ik niet wil discrimineren, ben ik voor de minister even mild als voor mevrouw Verburg.

Het meest verheugd was ik uiteraard met de slotbeschouwing van de heer Vendrik. Daarvan ben ik diep onder de indruk.

□

De heer **Van Raak** (SP): Voorzitter. De heer Vendrik stelde dat deze wet ook een eerbetoon is aan Ab Harrewijn. Wij hebben deze rode dominee ook willen

eren. Ik vroeg mij af of ik dat moest doen met een citaat uit de Bergrede of met een citaat uit het Communistisch Manifest. De heer Vendrik heeft gezien dat ik in mijn eerste termijn voor de laatste optie heb gekozen.

Topinkomens zijn aanleiding geweest voor veel discussie en veel nieuwe regels en wetten. Wij hebben natuurlijk al veel oude instrumenten. De heer Leijnse heeft deze zo mooi opgenoemd: fiscale instrumenten, publieke aandeelhouders, regels en wetten, de wet van Remkes, code-Tabaksblat. Wij hebben niet alleen behoefte aan nieuwe regels en wetten, maar vooral aan meer daadkracht op dit gebied. Zal deze wet nou de daadkracht vergroten om de exorbitante explosie van topinkomens te dimmen? Deze wet geeft meer informatie, dus meer discussie. Binnen de bedrijven, zoals de initiatiefnemers wensen, maar wat mij betreft ook vooral buiten de bedrijven. Dat leidt tot meer woorden, maar leidt het ook tot meer daden?

Deze wet gaat over een voortijdige informatieplicht, maar niet over voortijdige machtsmiddelen. Hoe kunnen werknemers aanpassing van beloningen afdwingen? Ja, mijnheer Terpstra, dat is eigenlijk heel makkelijk. Staken! Dat is daar een prachtig middel voor. Dat wil ik werknemers die ontevreden zijn met de beloning van hun topmanagers, van harte aanraden. Het is een beproefd recept. Er wordt steeds meer gestaakt in Nederland en ook steeds succesvoller. Toch wil ik de wenselijkheid voorleggen van extra machtsmiddelen, anders dan het nogal robuuste stakingsrecht van werknemers of de nogal voorzichtige advies- en instemmingsrechten van ondernemingsraden. Het is de indieners niet te doen om een openbaar debat over personen, maar hoe moet ik dat rijmen met allerlei maatregelen van openbaarmaking van topinkomens in de publieke en in de private sector, die toch willen dat juist het debat over de inkomens van topmanagers publiekelijk en in bedrijven wordt bevorderd? Hoe verhoudt zich dat ten opzichte van elkaar?

Wij steunen deze wet, al is het maar voor Ab Harrewijn, maar wat schieten wij er precies mee op? Ik was onder de indruk van het argument van de voortijdigheid van de informatie. Dat vind ik een erg goed punt, maar hoever van tevoren moet dit dan en voor wat? Moet deze voor de jaarrekening worden verstrekt, zoals de heer Leijnse zegt? Op welke termijn voor de jaarrekening moet die informatie er zijn, als de voortijdigheid zo krachtig wordt uitgewerkt in deze wet?

Ik ben nog steeds niet zo onder de indruk over de privacybescherming, vooral omdat de indieners een beroep doen op de proportionaliteit. Wij komen tot een andere beoordeling van de verhouding tussen de belangen van het individu en van het bedrijf. Ik zie niet waarom de belangen van de individuele topondernemer wiens inkomen openbaar wordt, zoveel belangrijker zijn dan de discussie over de sociale cohesie binnen een bedrijf of zelfs binnen de samenleving. Die disproportionaliteit zie ik niet. Ik zou daarbij een heel andere keuze maken.

Ik ben ook niet zo erg onder de indruk van de mogelijkheid tot geheimhouding. Mevrouw De Wolff zegt dat dit in kleine bedrijven niet zo vaak zal gebeuren. Ik denk dat mensen elkaar heel goed kennen in kleine bedrijven en dat ondernemers daar veel eerder geneigd zijn om hun inkomen geheim te houden, omdat de lijntjes zoveel korter zijn.

Deze wet is een stapje in de marathon naar een meer rechtvaardige verdeling van de welvaart in ons land.

Van Raak

Hopelijk is het een stapje voorwaarts en niet achterwaarts. Wij zien ook wel eens dat meer informatie over topinkomens leidt tot hogere eisen van topmanagers. Het is heel triest om dat te constateren. Wij hebben dat ook besproken bij de wetten over de openbaarmaking van inkomens. Hoe meer je openbaar maakt, hoe meer inkomenseisen managers gaan stellen. Dat is een heel trieste constatering die een ontluisterend inzicht geeft in de morele kracht van onze elites.

□

De heer **Schouw** (D66): Mijnheer de voorzitter. Ook ik dank de indieners en de minister, namens het kabinet, voor de enthousiaste en overtuigende beantwoording. Een groot aantal vragen is op een goede manier beantwoord. In de interrupties is een aantal zaken duidelijk geworden. In dit debat heb ik echt de overtuiging gekregen dat deze wet een belangrijke bijdrage levert aan het normaliseren van de discussies over salarissen. Dat vind ik een heel belangrijke zegening van deze wet. Door het taboe op die dialoog wordt er vooral gepraat over in plaats van met en dat wordt fundamenteel doorbroken met deze wet. Ik denk dat er een heel belangrijke stap wordt gezet in dit land om op een volwassen manier te gaan praten over de beloningsstructuur in organisaties, dus alle lof en hulde daarvoor. Ik denk dat het goed is dat deze wet de naam draagt van de initiatiefnemer, zoals de indieners hebben gememo-reerd.

Nadat ik die zegening duidelijk heb neergezet, denk ik dat wij toch het gesprek moeten aangaan over drie serieuze problemen. Een aantal sprekers heeft al gezegd dat je niet alleen op het verkeerde been wordt gezet door de aanhef van de wet, maar ook door de wetstekst. Het wetsvoorstel heeft een wat hybride karakter. Ik snap wel waardoor dat is ontstaan, maar ik denk dat het goed is om vast te stellen dat het primair gaat om een dialoog of inzicht in het generieke beloningsbeleid in ondernemingen. Een secundair of afgeleid effect daarvan is dat er wordt gesproken over de hoogte van topinkomens. In die verhouding wil ik het zien. Ik leg dit even expliciet neer, omdat ik daarover een dialoog wil aangaan met de indieners. Misschien moet je er toch een punt van maken, omdat niet alleen in deze Kamer het idee is opgekomen dat de wet een hybride karakter heeft, maar die gedachte straks ook gaat opkomen in directies en ondernemingsraden. Het lijkt mij ontzettend belangrijk om allerlei interpretaties, discussies, wrijvingen en gedoe te voorkomen door in de voorlichting eenduidig aan te geven wat de bedoeling van de wet is.

Het tweede serieuze probleem is, wat ik maar noem, de warme uitleg van de informatieplicht. Eigenlijk is de redenering dat de informatie tijdig moet worden gegeven. De heer Leijnse zei: bonussen moeten van tevoren bekend zijn. Hiervan gaat de suggestie uit van stuurbaarheid door de ondernemingsraden en van invloed hebben op. Ik waardeer het betoog en de uitleg van de heer Vendrik zeer, maar als je even doorredeneert, kom je van informatieplicht op een soort adviesrecht. Als het dat is – en ik kan mij daar eigenlijk ook wel in vinden – dan had dat in het wetsvoorstel moeten staan, maar dat is niet het geval. Met andere woorden, dit domein wordt onderwerp van interpretaties. De verhouding tussen de ondernemingsraad en de leiding van de onderneming is daar volgens mij niet bij gebaat.

Het stelt geweldig hoge eisen aan de voorlichting over de toepassing en interpretatie van deze wet. In de eerste termijn is er vanwege het enthousiasme van de indieners wat overheen gescheerd en dat snap ik ook wel, maar als wij dit niet goed regelen, snijden wij onszelf in de vingers en bereiken wij daarmee niet het effect dat wij wilden bereiken

Het derde punt is het verkrijgen van inzicht in de effecten van de wet. Ik heb al aangegeven, dat ik zeer enthousiast ben over deze stap. Ik heb op één punt gevraagd naar inzichten in de effecten van de wet. Dat betrof de geheimhouding. De indiener stelde mij teleur met het antwoord: dat kun je wel als probleem zien, maar wij zien wel hoe het loopt. Als parlementariërs zelf een wetsvoorstel indienen, moeten zij volgens mij hun stinkende best doen om na te gaan hoe zij inzicht kunnen krijgen in de effecten van die wet en welk monitorsysteem eronder moet liggen. Ik vind dat indieners dan niet kunnen zeggen: wij zien wel hoe het loopt.

□

Mevrouw **Verburg** (CDA): Voorzitter. De heer Vendrik en ik hebben er deze keer voor gekozen dat ik reageer op de inbreng in tweede termijn van de eerste drie woordvoerders en dat hij reageert op de tweede termijn van de laatste drie woordvoerders.

Ik dank de leden van de Eerste Kamer in algemene zin voor de positieve toonzetting van hun inbreng in tweede termijn. Wij hebben die zelfs beluisterd in de inbreng van mevrouw Kalsbeek waarop ik straks inga. Wij hebben gemerkt dat wij in staat zijn geweest om in eerste termijn, mede naar aanleiding van de door uw Kamer gestelde vragen, een aantal verduidelijkingen aan te brengen. Ik dank ook voor de waardering die is uitgesproken in termen als ambitie, bevoegenheid en geloof in zaken.

De heer Leijnse heeft in zijn inbreng bedankt voor de positieve verduidelijking, maar eindigde minder positief. Hij zei dat een van de belangrijke dingen die duidelijk zijn geworden, is dat er sprake moet zijn van informatie vooraf. Dat staat ook in de voorgestelde wetstekst. Opdat wij het allen heel helder op het netvlies hebben, lees ik artikel 31d, lid 5, voor. Daar staat: "De ondernemer is verplicht de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk in kennis te stellen van belangrijke wijzigingen die in deze regelingen en afspraken worden aangebracht." Dat ziet niet op verslaglegging van een en ander. Zodra er sprake is van voorgenomen wijzigingen is er informatie over nodig. Dat bevordert de dialoog en de betrokkenheid van de ondernemingsraad bij dat soort voornemens. Dat is een belangrijk verschil met de andere wetten waarin achteraf verantwoording wordt afgelegd via de jaarrekening.

Ik dank de heer Leijnse ook voor het feit dat hij heeft aangegeven dat door deze wet 6810 bedrijven meer toetreden tot de groep van bedrijven die informatie geven, zij het op een iets andere wijze.

De heer **Leijnse** (PvdA): Over het tweede punt zijn wij het eens, maar over het eerste punt wil ik nog iets opmerken. U zegt dat met het vijfde lid van dit artikel in feite wordt aangegeven dat de ondernemer de ondernemingsraad tijdig moet informeren over wijzigingen in de regelingen. Met andere woorden, stel men ten aanzien van bijvoorbeeld de criteria voor bonusregelingen vast

Verburg

dat het in het komende jaar anders moet, dan moet de ondernemingsraad er onmiddellijk over geïnformeerd worden. Dat geeft de ondernemingsraad de gelegenheid om over die regeling te spreken, zo hij dat wil. Betreffende de toepassing van de regeling was ik in debat met uw mede-indiener. Op het moment dat de regeling wordt toegepast, zal er ook tijdig informatie verstrekt moeten zijn. Dat moet dus gebeuren voordat de raad van commissarissen onder toepassing van de regeling de bonus vaststelt.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Dat valt inderdaad onder dat "zo spoedig mogelijk". Het gaat om de hoogte en de inhoud van de voorwaardelijke regeling. Bij de veranderingen gaat het ook om de verhouding tot het voorafgaande jaar. Het gaat dus wel degelijk om inzicht in de ontwikkelingen die er zijn.

De heer **Van Raak** (SP): Ik wil niet al te pessimistisch zijn, maar wie bepaalt wat "zo spoedig mogelijk" is? Als de verhoudingen in een bedrijf goed zijn, zal die informatie veel sneller worden verstrekt dan in het geval dat de verhoudingen niet zo goed zijn, terwijl juist in dat geval een voortijdige informatievoorziening heel belangrijk kan zijn.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Mijnheer Van Raak, ik moet zeggen dat ik op een aangename manier was verrast door het vertrouwen dat mevrouw De Wolff uitsprak in het overleg op bedrijfsniveau. Zij loopt nu weg, maar ik ben er zeker van dat zij mij hoort. Ik zal het straks nog eens zeggen als ik op haar woorden inga. Zij sprak over een onderneming met 300 werknemers, verspreid over vier vestigingen met 75 werknemers. Zij zei: de indieners hebben het vertrouwen dat er dan een centrale ondernemingsraad komt. Dat vertrouwen hebben wij inderdaad. Die mogelijkheid is in het wetsvoorstel opgenomen. Mevrouw De Wolff zei: er zijn nog meer dingen waarover de ondernemingsraden in welke vorm dan ook met elkaar overleg willen plegen, maar ik heb ook zoveel vertrouwen in de werkgever dat ik ervan uitga dat hij zal zeggen dat hij er wel mee komt en dat er wel een oplossing voor te vinden zal zijn, net als in de praktijk gebeurt bij bedrijven met tussen de 50 en 100 werknemers. De wet sluit dit niet uit. Het is iets dat in de praktijk vorm krijgt. Ik hoor u steeds zeggen dat u geen vertrouwen hebt, mijnheer Van Raak. Wij herkennen uw partij in het niet hebben van vertrouwen, het alleen maar willen stellen van regels en eisen in wetten en het willen afdwingen van de naleving daarvan. In de geest van een van de eerste initiatiefnemers tot dit wetsvoorstel, Ab Harrewijn, is de benadering in dit wetsvoorstel die van de realiteit waarbij mensen in een arbeidsorganisatie met elkaar hebben te werken. Wij gaan in dit wetsvoorstel uit van vertrouwen, betrouwbaarheid, zeggenschap, verantwoordelijkheid en het zoeken en voeren van de dialoog. Je bent je er immers van bewust dat je samen voor de zaak moet staan. Integriteit en transparantie kunnen daarbij een belangrijke rol spelen.

De heer **Van Raak** (SP): Ik ben altijd vol vertrouwen, maar als de heer Vendrik zegt dat een van de belangrijkste elementen van deze wet de voortijdige informatievoorziening is, zou toch ook geregeld moeten worden dat die informatie er voortijdig is. In een bedrijf waar de verhoudingen goed zijn, zal die informatie ruim op tijd

beschikbaar komen. Dan ben ik ook vol vertrouwen. De noodzaak tot een interne discussie is in zo'n bedrijf waarschijnlijk ook kleiner. Wij moeten nu juist een wet maken voor de bedrijven waar het niet zo goed gaat, waar de interne discussie moet worden gestimuleerd. Daarom willen wij dat er voortijdig informatie beschikbaar is. Dit heeft niets te maken met regelzucht, maar met de wens om dingen helder te regelen. Ik durf te voorspellen dat die tijdige informatievoorziening niet van de grond komt als de verhoudingen in een bedrijf niet goed zijn.

Mevrouw **Verburg** (CDA): De heer Van Raak begint nu een eigen memorie van toelichting te formuleren bij de wet. Wij hechten aan onze eigen memorie van toelichting. Hij spreekt over voortijdig, maar het gaat ons om zo spoedig mogelijk. Voortijdig klinkt mij te veel naar lekken of geheime of onbedoelde informatie. Op het moment dat er een besluit wordt voorbereid, moet de ondernemingsraad daarvan ten spoedigste op de hoogte worden gesteld. Dit is in het belang van het bedrijf, want je weet zeker dat er van een dialoog of vertrouwen nauwelijks iets terecht komt als je de ondernemingsraad pas na drie maanden informeert over een besluit dat je hebt genomen.

De heer **Van Raak** (SP): Ik wijs erop dat die voortijdigheid voor de heer Vendrik een van de belangrijkste punten van deze wet is. Mevrouw Verburg geeft daar een andere interpretatie van.

Mevrouw **Verburg** (CDA): De heer Vendrik heeft het woord voortijdig niet gebruikt. Hij heeft gesproken over tijdig. De formulering in de wetstekst in artikel 31d, lid 5, luidt als volgt: De ondernemer is verplicht de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk in kennis te stellen van de belangrijkste wijzigingen. Dit zal zich in de praktijk regelen in de normale overlegpraktijk tussen werkgevers en werknemers.

De heer **Leijnse** (PvdA): Ik hoop dat de indieners wel bij elkaar blijven. Mevrouw Verburg spreekt over ten spoedigste en verwijst naar de wetstekst. De heer Vendrik heeft dit ook geplatst in het kader van de noodzaak om informatie te geven op het moment dat er nog een zinnig gesprek mogelijk is. Hij noemt als spiegelbeeld van die situatie de informatie die verstrekt wordt onder de mededeling: dit is overigens al vastgesteld dus u kunt er niets meer mee. Hij heeft dus gezegd dat er ten spoedigste informatie moet worden verstrekt, maar op een zodanig tijdstip dat daar nog over te praten valt en dat er nog geen definitieve beslissingen zijn genomen, niet achteraf dus.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Wij zouden ons zelf niet serieus nemen in ons betoog over het belang van medezeggenschap, de dialoog en een afweging als wij het begrip zo spoedig mogelijk niet zodanig zouden uitleggen dat er nog sprake kan zijn van een zinnig gesprek, van een goede dialoog, want alleen als er nog sprake is een mogelijke beïnvloeding, heeft dit zin. Anders ben je bezig met de zaak achteraf te interpreteren. Je weet zeker dat dit niet zal bijdragen aan het vertrouwen.

De heer Leijnse heeft gevraagd waarom clustering en een beroep op de privacy nog nodig zijn. Ik onderstreep

Verburg

zijn opmerking over het belang van hetgeen wij in artikel 31d, lid 3, hebben gesteld, namelijk dat er ook een vermelding moet zijn van de loonontwikkeling en de verhoudingen ten opzichte van het afgelopen jaar.

Op een punt blijven wij van mening verschillen. De heer Leijnse vraagt waarom wij niet doorgaan tot op de persoon en waarom wij niet meer en sterkere instrumenten gebruiken. Wij opereren op basis van vertrouwen. Het was plezierig dat mevrouw De Wolff en de heren Terpstra en Schouw hebben gezegd dat dit een kans moet krijgen om zich te ontwikkelen. In de praktijk zullen er dan wel goede voorbeelden naar voren komen, maar zal ook blijken waar het niet goed gaat. Alles overziende hebben wij er vertrouwen in dat met deze wet 6810 bedrijven tot een dialoog over beloningsverhoudingen zullen komen en inzicht zullen verschaffen.

De inbreng van mevrouw Kalsbeek in tweede termijn klonk mij positiever in de oren dan die in eerste termijn. Zij heeft gezegd dat de titel niet deugt. Ik moet toegeven dat zij daar een punt heeft. Wij hebben de titel die boven de stukken staat al bij brief van 26 april 2005 gewijzigd. Met het veranderen van de initiatiefnemers werd de titel "voorstel van wet van de leden Vendrik en Rosenmöller 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" veranderd in "voorstel van wet van de leden Vendrik en Verburg tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden in verband met het verschaffen van informatie (...)". Ik erken ruiterlijk dat wij hebben nagelaten om die wijziging consistent door te voeren in de kop van de stukken. Wij nemen de kans te baat om een klemmend beroep te doen op de fractie van mevrouw Kalsbeek om dit voorstel op deze manier te beoordelen.

Als ik het goed heb begrepen, hebben wij haar gerustgesteld. De voorbeelden van buitenlandse bedrijven die niet langer in Nederland een vestiging zouden willen openen, hebben wij met dit voorstel ontzenuwd.

Mevrouw Kalsbeek zegt ook dat de ondernemingsraden al recht hebben op informatie, maar in ons voorstel wordt nu juist bedoeld om het hebben van een dialoog. Het voorstel is gebaseerd op de gedachte dat de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk wordt geïnformeerd, opdat er een kans is om daarover een dialoog aan te gaan als een van de te duiden onderwerpen van overleg tussen de bestuurder in de zin van de wet en de ondernemingsraad. Ik hoop dat mevrouw Kalsbeek hier nog eens naar wil kijken.

Mevrouw **Kalsbeek-Schimmelpenninck van der Oije** (VVD): Dank voor deze opening, maar ik moet mevrouw Verburg toch teleurstellen. Ook als het woord informatie in de titel van de wet staat, blijft staan dat er wordt gesproken over de openbaarheid van de hoogte van de inkomens van topkader, bestuurder en toezichthouders van ondernemingen. Dit is toch niet de bedoeling? Het is toch de bedoeling die openbaarheid te geven over alle werknemers van de onderneming? De titel dekt dus niet de inhoud van de wet en dat is voor mijn fractie een belangrijk punt.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Die omissie heb ik volgens mij gecorrigeerd. De heer Terpstra merkte verder terecht op dat een cao ook informatie bevat over lonen. De

geclusterde informatie, zoals beschreven in de wet en de memorie van antwoord, betreft dus alleen het topkader, bestuurders en toezichthouders. Misschien heb ik met deze opmerking weer enkele van uw bezwaren weggenomen?

Mevrouw **Kalsbeek-Schimmelpenninck van der Oije** (VVD): Dat is helaas niet het geval. De Eerste Kamer wordt geacht wetten te toetsen aan het criterium dat een wet moet voorstellen wat de titel bedoelt en dat dit doel ook haalbaar moet zijn. Het bezwaar van mijn fractie tegen de wet is dat de wet niet voorstelt wat met de titel wordt bedoeld en dat het doel bovendien niet haalbaar is.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Kunt u die opmerking misschien aanscherpen?

Mevrouw **Kalsbeek-Schimmelpenninck van der Oije** (VVD): Ik heb in eerste termijn scherp aangegeven dat de informatie die verschaft moet worden, niet openbaar zal zijn omdat die alleen voor de ondernemingsraad is bedoeld.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Het is natuurlijk wel een wijziging van de WOR. Het wetsvoorstel heeft helemaal geen betrekking op de publicatie van die informatie.

Mevrouw **Kalsbeek-Schimmelpenninck van der Oije** (VVD): Maar dan gaat het toch niet meer over openbaarheid?

Mevrouw **Verburg** (CDA): Inderdaad, maar dat punt heb ik recht proberen te zetten door alle schuld op mij te nemen voor het misverstand dat is gerezen doordat wij verzuimd hebben om consequent de juiste titel te gebruiken. Ik dacht u gerustgesteld te hebben door aan te geven dat de titel nu spreekt over het verschaffen van informatie. Die titel wordt inmiddels anderhalf jaar gebruikt.

De **voorzitter**: Mag ik pogen om deze discussie over het "intitulé" tussen de indiener en mevrouw Kalsbeek in een ander perspectief te plaatsen? De titel is namelijk van beperkte betekenis, omdat die alleen nog maar wordt gebruikt in het Staatsblad wanneer het wetsvoorstel wordt gepubliceerd. Daarna wordt deze titel nooit meer gebruikt.

Mevrouw **Verburg** (CDA): U moet mij natuurlijk niet de mogelijkheid ontzeggen om mevrouw Kalsbeek ervan te overtuigen dat de wet wel doet wat in de titel wordt beloofd. Ik zou de VVD-fractie namelijk nog steeds graag overtuigen van de positieve elementen van deze wet.

De **voorzitter**: Ik probeer alleen maar te voorkomen dat u een lang debat voert over een ondergeschikt punt.

Mevrouw **Kalsbeek-Schimmelpenninck van der Oije** (VVD): In mijn ogen is het geen ondergeschikt punt. De minister en de indieners hebben namelijk nadrukkelijk gesproken over openbaarheid binnen de onderneming om te voorkomen dat de informatie naar buiten wordt gebracht. Dat doel kan met deze wet niet worden bereikt. Het woord "openbaarheid" is in dit geval dan ook betekenisloos.

Verburg

Mevrouw **Verburg** (CDA): Een laatste poging. Het gaat dus niet om openbaarheid, maar om het verstrekken van informatie aan de ondernemingsraad. Dat moet zo spoedig mogelijk gebeuren, opdat een zinvolle dialoog over verantwoorde ontwikkeling van de beloningsstructuur mogelijk wordt. De indieners verwachten dat een dergelijke dialoog zal leiden tot meer draagvlak onder de medewerkers. De vraag of het openbaarheid naar binnen of naar buiten is, heeft bij ons dus geen rol gespeeld.

Mevrouw **Kalsbeek-Schimmelpenninck van der Oije** (VVD): Ik heb u toch duidelijk horen zeggen dat het de bedoeling is dat het debat over de openbaarheid van topinkomens niet meer in de openbaarheid wordt gevoerd, maar juist binnen de onderneming. Dat doel kunt u met deze wet niet bereiken.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Dat doel bereiken wij voor de 6810 bedrijven die onder deze wet komen te vallen, met dit debat. Sommige afgevaardigden hebben gezegd dat zij willen dat na aanneming van deze wet in de Tweede Kamer geen discussies meer worden gevoerd over de inkomens van toplieden van beursgenoteerde bedrijven of van publieke en semi-publieke instellingen. Dat is niet het oogmerk van deze wet.

De heer **Schouw** (D66): Ik houd de indieners toch voor dat het doel van de wet naar mijn inzicht het transparant maken van de beloningsstructuur van de onderneming is. Dat kan een effect hebben op topinkomens. Als de indieners deze uitleg overnemen, kan dat wellicht een bijdrage leveren aan het denkproces binnen de VVD-fractie.

Mevrouw **Verburg** (CDA): Dat is toch echt uw interpretatie. De wet betreft volgens ons namelijk de beloningsverhoudingen en de ontwikkelingen van de verschillende groepen in een arbeidsorganisatie. Wij denken dat deze wet kan leiden tot een weloverwogen en verstandige ontwikkeling. Als het wetsvoorstel een lichtend voorbeeld kan zijn voor een vergelijkbare regeling voor beursgenoteerde bedrijven dan wel publieke en semi-publieke instellingen is dat mooi meegenomen. Laten wij dat dan doen, want dat zou een mooie bijkomstigheid zijn. De wet belemmert dat overigens niet. Als blijkt dat ik mevrouw Kalsbeek nu wel over de streep heb getrokken, ben ik de heer Schouw heel dankbaar voor zijn interventie.

Voorzitter. Mevrouw De Wolff moet ik zeker bedanken voor haar lovende woorden. Zij heeft aangegeven dat haar fractie de wet graag zal steunen. Verder heeft zij gesproken over ambitie en vertrouwen in mensen en benadrukt dat wij er in eerste termijn in geslaagd zijn om de bedoeling en de werkwijze van de wet inzichtelijk te maken. Ik ben haar bovendien dankbaar voor haar verstandige en plausibele suggestie voor de manier waarop een bedrijf met vierhonderd werknemers, die verdeeld zijn over vier vestigingen, kan opereren.

Ook goed om te horen is dat zij het vertrouwen heeft dat werkgevers wel eens kunnen concluderen dat het zo goed werkt en zo zeer bijdraagt aan de sociale cohesie in hun bedrijven en de kwaliteit van hun arbeidsorganisaties dat het verstandig is om ook zo te gaan werken bij bedrijven met minder dan vierhonderd

werknemers. Dat is allemaal mogelijk op basis van deze wet.

Vooraf mevrouw De Wolff, maar ook de heer Leijnse wezen er verder terecht op dat bedrijven natuurlijk ook kunnen besluiten om niet alleen geclusterde informatie te verstrekken, maar ook informatie over meer individuele zaken. Dat zou inderdaad een mooie bijkomstigheid zijn. De wet biedt een kader en wij hopen dat de wet daardoor tot goede ontwikkelingen zal leiden. De wet moet nog hart en ziel krijgen. Wij hopen dat dat gebeurt en dat de wet in de praktijk zo veel vlees op de botten krijgt dat zij een bijdrage kan leveren aan wat de heer Ab Harrewijn altijd voor ogen stond met deze wet. Hij wilde namelijk dat in arbeidsorganisaties en bedrijven mensen zouden werken die zich realiseren dat zij niet toevallig in hetzelfde bedrijf werken, maar ook in grote mate van elkaar afhankelijk zijn.

Een topmanager kan helemaal niets zonder heel goede en gemotiveerde werknemers en andersom realiseren heel veel werknemers zich ook van tijd tot tijd dat het heel goed is om goede, gemotiveerde en toegewijde managers te hebben. Je kunt ervoor kiezen om elkaar te bestoken met wetten om zaken af te dwingen, maar uiteindelijk is het veel beter om elkaar tijdig op te zoeken en met elkaar een dialoog aan te knopen. In die dialoog moet je met elkaar beslissen hoe je met elkaar het beste kunt bereiken voor het bedrijf. Als je het beste bereikt voor het bedrijf, werkt dat namelijk heel vaak door in het resultaat van het bedrijf, het product. Bedrijven die verantwoord omgaan met mensen en producten zijn vaak een parel in onze samenleving.

Voorzitter. Ik beëindig hiermee mijn bijdrage in tweede termijn. Ik durf gelukkig nu al mijn vertrouwen uit te spreken dat de Wet Harrewijn volgende week aangenomen zal worden en kracht van wet zal krijgen.

□

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Voorzitter. Geheel spontaan blijkt de tweede termijn van de kant van de indieners een onderscheid tussen heren en dames op te leveren. Mevrouw Verburg heeft de dames in deze zaal beantwoord, ik doe de heren. De heer Leijnse is daarbij, ook al weer heel spontaan, bij de dames ingedeeld. Ik weet niet of dat nadere beschouwingen van zijn kant oproept, maar dat zullen dan meemaken.

In aansluiting op mevrouw Verburg zeg ik dat het opschrift van het wetsvoorstel, de titulatuur waaronder het hier is ingediend, inderdaad een omissie bevat. Die was gewijzigd in de Tweede Kamer. Het wetsvoorstel had in die gewijzigde vorm hier aanhangig moeten worden gemaakt. Dat is niet gebeurd. Wij hebben de wet al zo vaak onderhanden gehad dat wij dachten dat dit onderdeel inmiddels wel zou zijn geborgd. Dat blijkt in de versie die hier is aangeland, niet helemaal zo te zijn. Ik kan mij echter niet voorstellen dat een misverstand over een gewijzigde titulatuur dé reden is voor een fractie om tegen te stemmen.

De heer Terpstra verwees in zijn tweede termijn naar de regeling met betrekking tot openbaarheid van de inkomens van topbestuurders van beursgenoteerde ondernemingen; ook de heer Van Raak sprak daarover. Hoe is de openbaarheid van inkomens van individuele topbestuurders daar gemotiveerd? Die motivering is tweemaal. In de eerste plaats wordt er geacht een directe verantwoordelijkheid te zijn van de individuele top-

Vendrik

bestuurder voor de koers van het aandeel. Dat raakt direct het aandeelhoudersbelang, zodat het logischer is om daar over te gaan tot het vergaande middel van openbaarmaking van individuele inkomens en individuele topbestuurders. In de tweede plaats is het gesitueerd in het jaarverslag. Dit wordt bij de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders besproken. Daar wordt decharge verleend door de aandeelhouders enzovoort. Kortom, er is een heel directe relatie tussen degene die de informatie krijgt, de (algemene vergadering van) aandeelhouders, en het type informatie. Bij de Wet Harrewijn ligt dat net een slag anders. Daar ligt niet zozeer een relatie tussen het individuele inkomen van de individuele topbestuurder en de vertegenwoordiging van de werknemers maar gaat het om het sociale debat binnen het bedrijf. In dat licht is de relatie tussen verschillende groepen in het bedrijf van wezenlijker belang: de gewone man op de werkvloer, het middenkader in al zijn variëteiten en bijbehorende functiegroepen en de bestuurders en toezichthouders. Het individuele salarisniveau is in het kader van de solidariteit en de verhoudingen binnen het bedrijf minder relevant. Dat levert een andere motivering op voor de mate van openbaarheid of beschikbaarheid van informatie. Dit raakt aan de discussie over privacy en het proportionaliteitsbeginsel: je moet een goede reden hebben om het recht op privacy te schenden. Dit ligt dus bij de wet inzake de openbaarmaking van topinkomens voor beursgenoteerde bedrijven anders dan bij de Wet Harrewijn.

De heer Van Raak vraagt nog steeds om daadkracht. Dat begrijp ik, daar snak ik ook naar. In de vele debatten over topinkomens heb ik mij geërgerd aan de te late reactie en de te late openbaarheid. Het leed is dan al geschied, de contracten zijn getekend en de bonussen zijn weggegeven. Probeer dat dan nog maar eens terug te draaien. Daadkracht betekent in relatie tot de Wet Harrewijn twee dingen. Ten eerste dat zij die erover gaan, tijdig verantwoordelijkheid nemen. Ten tweede dat zij die er belang bij hebben, namelijk de werknemers, tijdig worden geïnformeerd over wat aanstaande is zodat zij tijdig verhaal kunnen halen bij een bestuurder of een toezichthouder. Dan is het inderdaad aan de vertegenwoordiging van werknemers om de betreffende actie te ondernemen. Wij gaan daar niet over, maar laten wij hun in ieder geval in de gelegenheid stellen om tijdig te weten wat er staat te gebeuren rond het beloningsbeleid. Dat is de primaire voorwaarde voor daadkracht. Ik wil een kleine vergelijking met de Eerste Kamer: hoe zou u het vinden als u voortdurend te laat en misschien wel onder de maat wordt geïnformeerd door het kabinet over wat is afgesproken? De ondernemingsraad heeft weliswaar alleen een informatierecht en geen instemmingsrecht, maar daar speelt hetzelfde. Het niet of niet tijdig informeren geeft aanleiding tot groot chagrijn; dat is een collectieve ervaring van Tweede en Eerste Kamer. In zo'n geval kun je je werk niet doen; dat geldt ook voor ondernemingsraden. Willen zij in staat zijn tot het op gang brengen van een sociaal debat en een sociale dialoog in de onderneming, dan moeten zij tijdig en goed worden geïnformeerd. Daartoe strekt dit wetsvoorstel. Indien aan die voorwaarde wordt voldaan, is er gerede kans dat daadkracht wordt getoond en dat een ondernemingsraad in actie komt tegen ongerechtvaardigde beloningsverschillen en tekst en uitleg vraagt.

Zo kan druk worden opgebouwd met de daartoe geëigende middelen.

De heer **Van Raak** (SP): In het debatje met mevrouw Verburg gebruikte ik zojuist "voortijdig" terwijl ik "tijdig" bedoelde.

Ik wil even kijken of mevrouw Verburg en de heer Vendrik hetzelfde bedoelen. Mevrouw Verburg zegt dat een ondernemer zo spoedig mogelijk informatie moet geven. Zij gaat uit van de ondernemer: wanneer is hij of zij zover om de informatie te leveren? Tijdig leveren van informatie betekent dat de ondernemingsraad voldoende tijd moet hebben om de besluitvorming te beïnvloeden. Ligt het primaat bij de ondernemer die zo spoedig mogelijk informatie moet geven wanneer hij of zij daartoe in staat is, of bij de ondernemingsraad die tijdig informatie moet krijgen om actie te ondernemen?

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Ik zie eerlijk gezegd het verschil niet. In de wettekst is inderdaad geformuleerd dat indien het beloningsbeleid wijzigt, de bestuurder "zo spoedig mogelijk" de ondernemingsraad informeert. Ik herinner mij de debatten bij het schrijven van de wettekst nog. "Zo spoedig mogelijk" is een courante formulering die past bij andere artikelen in de Wet op de ondernemingsraden; daarbij sluiten wij aan. Het spreekt vanzelf dat "zo spoedig mogelijk" betekent dat de ondernemingsraad niet pas wordt geïnformeerd op een moment dat de besluiten over wijziging van het beloningsbeleid al zijn genomen. Niet voor niets is dit een centraal element, zowel in de toelichting van mevrouw Verburg als in die van mij. Tijdig betekent zo spoedig mogelijk nadat een voornemen tot wijziging van het beloningsbeleid is overeengekomen binnen het bestuur van een onderneming. Tijdigheid van beschikbaarheid van informatie is wezenlijk, niet alleen voor het werk van deze Kamer maar ook voor het werk van een ondernemingsraad. Deze dient niet achteraf maar tijdig te worden geïnformeerd over wat aanstaande is binnen de onderneming, om daarover vervolgens tekst en uitleg te kunnen vragen.

De heer Van Raak heeft verder gevraagd: leidt meer openbaarmaking tot hogere salarissen? Ik erken het principe dat het jaarverslag van beursgenoteerde ondernemingen per ongeluk nog wel eens wordt gezien als een bijlage van de catalogus van adviseurs die zich de laatste jaren kenbaar hebben gemaakt met het adviseren van topondernemers over hun arbeidsvoorwaarden. Ook hier geldt: openbaarmaking, waartoe en waarvoor. Met deze wet is gericht vastgelegd dat degenen die belang hebben bij tijdige informatie, er ook iets mee kunnen doen. Misschien moeten wij zo'n drie jaar na de inwerkingtreding van de wet inzake openbaarmaking topsalarissen bij beursgenoteerd bedrijven – deze opmerking maak ik geheel voor eigen rekening – aandeelhouders niet altijd zo'n groot belang hebben bij de matiging van topsalarissen, hoewel wij nadere evaluaties moeten afwachten. A prima vista is het mijn indruk dat het hun uiteindelijk niet zoveel uitmaakt. Het jaarverslag moet aansluiten bij wat zij als hun eerste belang zien, namelijk zekerstelling van de continuïteit van de onderneming en van een zo hoog mogelijke koers van het aandeel. Misschien is dat in de praktijk van alledag inderdaad belangrijker dan het ter verantwoording roepen van de bezoldigingscommissie van de raad van commissarissen tijdens de algemene vergadering van

Vendrik

aandeelhouders. Dat ligt anders voor werknemers. Ik denk dat heel veel werknemers het niet goed zullen kunnen verkroppen dat de beloningsverhoudingen binnen hun bedrijf jaar op jaar op jaar verder uit elkaar gaan lopen. Vaak hebben zij hun ziel en zaligheid in hun bedrijf gelegd. Zij brengen daar elke dag door, en dat geeft een andere verhouding tot het bedrijf dan die van een aandeelhouder. Goede en tijdige informatie zal dan leiden tot meer daadkracht bij mensen die er belang bij hebben om het sociale karakter van het bedrijf te behouden. Wij kunnen daarvoor geen garantie geven, maar mevrouw Verburg en ik willen graag werknemers in staat stellen om tijdig actie te ondernemen. Het is dan uiteindelijk hun verantwoordelijkheid of zij dat inderdaad doen; dat bepalen wij hier niet.

De heer Schouw sprak over het hybride karakter van de wet. Dat heeft ook te maken met de titel. Ik geloof dat dit punt is opgehelderd, maar het is misschien van belang om het volgende naar voren te brengen, in aanvulling op wat mevrouw Verburg daarover zei. Er hoeft geen twijfel over te bestaan dat ondernemingsraden als regel weten wat er in de cao staat; hoe functiegroepen die ook in hun bedrijf voorkomen gewaardeerd worden. Op grond van het instemmingsrecht weten zij ook wel hoe het staat met de beloningen op de werkvloer, als er additionele arbeidsvoorwaardelijke regelingen voor het cao-personeel zijn overeengekomen. Dit is impliciet al geregeld via het instemmingsrecht op het gebied van arbeidsvoorwaarden voor het gewone personeel. Nieuw in deze wet is, dat wij ondernemingsraden graag het recht geven op informatie over wat er aan de top gebeurt en over de onderlinge verhoudingen. Het gaat dan om functiegroepen die niet onder de cao vallen. Het is dus niet zo vreemd dat de focus ligt bij de nieuwe, additionele informatieverstreking ten opzichte van de bestaande praktijk. Ik weerspreek overigens dat er sprake is van een hybride karakter. Wij hebben een en ander willen opnemen in een breed informatierecht, omdat de wet er anders niet heel veel duidelijker op wordt. In de nieuwe formulering van artikel 31d is er daarom sprake van een algemeen breed informatierecht met betrekking tot alle arbeidsvoorwaardelijke regelingen binnen het bedrijf, ook al is het in zekere zin een verdubbeling van de bestaande praktijk. Dit verklaart echter wel waarom het zoeklicht gericht is op dat deel van de informatievoorziening dat nog niet feitelijk en bij wet geregeld was.

De heer **Schouw** (D66): Het gaat mij niet om de titel van de wet, maar ik heb mede-initiatiefneemster mevrouw Verburg horen zeggen dat het belangrijke doel van deze wet is het transparant maken van de beloningsverhoudingen in de onderneming. Ik heb daaraan de conclusie verbonden dat een neveneffect van deze wet is het transparant maken van de topinkomens. Ik wil graag wat meer duidelijkheid hebben over de vraag waar de focus ligt. Ligt die bij het transparant maken van de beloningsstructuur in de onderneming of bij de topinkomens? Als de wet straks in het Staatsblad staat, zullen alle ondernemingsraden en directies aan tekstexecutieve gaan doen. U hebt heel uitvoerig betoogd dat u de wet heel breed hebt opgezet en dat u niet alles hebt willen benoemen. Ik probeer daarin iets meer duidelijkheid te krijgen. Het zou nuttig zijn voor de effectieve toepassing van de wet, wat ook in uw belang is, om heel precies aan te geven waar de focus ligt.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): De centrale focus ligt bij het transparant maken van het beloningsbeleid en bij het faciliteren van mogelijk debat daarover binnen de onderneming. Dat is de centrale focus van de wet. Wat ik probeer duidelijk te maken, is dat de ondernemingsraden in de praktijk echt wel weten wat er in de cao's staat en wat functiegroepen verdienen die in de cao staan omschreven en die in het eigen bedrijf ook werkzaam zijn, al was het maar omdat zij bij afwijkingen voor het eigen bedrijf instemmingsrecht hebben op grond van artikel 25. Nieuw in deze wet is, dat er additioneel ten opzichte daarvan zicht komt op de beloning van de hogere echelons, zoals managementkader, topbestuurders en toezichthouders. Dat is materieel het nieuwe element. Dit betekent dat ondernemingsraden straks alles weten, over centen en procenten. Zij kennen de verhouding binnen een jaar en de ontwikkeling door de jaren heen, op een geaggregeerd niveau dat de privacy van topbestuurders beschermt. Vervolgens is het aan de ondernemingsraden om deze informatie te waarderen en van een oordeel te voorzien. Op basis daarvan moeten zij bepalen of zij in actie willen komen. Daar gaan wij niet over.

Als de wet in het Staatsblad komt – en het lijkt toch wel die kant op te gaan – dan spreekt het vanzelf dat de voorlichting daarover krachtig ter hand wordt genomen. Ik ben het met de heer Schouw eens dat dit nodig is. Ik vond overigens dat de minister op dit punt in zijn eerste termijn heel helder was. Mocht hij er nog iets aan willen toevoegen, dan hoor ik dat graag. Wat de effecten van de wet betreft heb ik zeer bewust in mijn eerste termijn niet gezegd: wij zien wel. Misschien berust de wijze waarop ik de heer Schouw meende te moeten begrijpen echter op een misverstand. Het lijkt mij evenwel onlogisch dat er in een apart artikel in een wet iets wordt geregeld over de mate waarin een beroep wordt gedaan op de geheimhoudingsclausule. Het lijkt mij ook onlogisch dat de minister nu reeds een aparte taak krijgt om het gebruik van de geheimhoudingsclausule te monitoren. Wel vind ik het logisch dat de werking van het medezeggenschapsregime in dit land, inclusief het informatierecht en de mate waarin de ondernemers gebruik maken van de geheimhoudingsclausule, regulier door de minister wordt gezien, maar volgens mij is dat staande praktijk voor elke minister van SZW. Periodiek wordt de uitvoering van de wet geëvalueerd. Op basis van signalen uit het veld kan de minister ingrijpen, als daartoe aanleiding bestaat. Ik verwacht dat deze bestaande praktijk in de toekomst niet zal veranderen, en ik vertrouw het de huidige en toekomstige minister van SZW toe, niet alleen om deze wet goed te laten "landen", maar ook om ervoor te zorgen dat hij bij vormen van misbruik het parlement een nieuw voorstel zal voorleggen. Dit is echter niet hetzelfde als dat ik zou hebben gezegd: wij zien wel. Zeker niet; laat daarover geen misverstand bestaan.

De heer **Schouw** (D66): Dat is dan duidelijk. Misschien kunnen wij ook de afspraak maken dat wij op een termijn van een jaar of drie wat meer inzicht krijgen in de werking van de wet, maar daarover hoor ik graag de minister.

Een ander punt betreft het informatierecht. De initiatiefneemster zei dat de ondernemingsraad een opvatting kan hebben over het beloningsbeleid van de top van de onderneming. Dan treedt er al heel snel een

Vendrik

verschuiving op in de richting van adviesrecht. Ik vind het allemaal prima, maar dat leidt volgens mij wel tot ontzettend veel onduidelijkheid in de toepassing van de wet. De informatieplicht houdt in de meest strikte betekenis in dat het bestuur van de onderneming een paar A4'tjes over de beloningsstructuur stuurt, om daarover te praten. Daarvan mag natuurlijk niet de suggestie uitgaan dat er van enige vorm van advies- of instemmingsrecht sprake is. In de huidige bewoordingen zou je dat wel kunnen lezen. Wat mij betreft mag het, maar het lijkt mij niet verstandig voor een effectieve toepassing van de wet. Kunt u daarop reflecteren, of doet de minister dat wellicht namens het kabinet?

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Er is bewust gekozen voor een informatierecht voor ondernemingsraden en niet voor adviesrecht, noch voor instemmingsrecht. Dat laatste zou de zeggenschapsverhoudingen binnen het bedrijfsleven nogal doen kantelen, en dat is niet het oogmerk van deze wet. Verder hebben wij vastgesteld dat er een heel goede reden moet zijn om iets tot voorwerp van adviesrecht te maken, want daaraan zijn vaste procedures verbonden. Zover gaan wij niet. Wij hebben gekozen voor informatierecht, zoals dat op meer punten in de WOR is omschreven. Dan staat het de ondernemingsraad vrij om verhaal te halen bij de directie, de bestuurder, de raad van toezicht, de raad van commissarissen, als men dat wenst. Niet alles wat een ondernemingsraad kan doen, zou ik in de wet willen opnemen. Er zit ook een vrijheidsgraad in. Ik zou samen met mevrouw Verburg zeggen: wij geven het initiatief aan de ondernemingsraden zelf om te bepalen hoe zij daarmee omspringen. Dat heeft immers ook te maken met de traditie binnen een bedrijf. Ik ken bedrijven en ondernemers die dit al vanzelf doen. Sterker nog, ik ken heel leuke, groene, kleine energiebedrijven die alle topsalarissen van de directie – die ongeveer de helft van het salaris van de minister-president belopen – gewoon op hun websites openbaar maken en daarover regulier overleg hebben met de vertegenwoordiging van de werknemers. Daar is dit allemaal al dagelijkse praktijk. Dan hoeven wij die ondernemers ook niet te straffen door er als het ware een formeel adviesrecht van te maken. Laat het aan de werknemers over om in de praktijk van alledag te bezien hoe zij deze informatie gaan gebruiken.

Ik kan mij voorstellen dat het voor sommige ondernemingsraden die op gespannen voet met hun directie staan, lastig is. Dat begrijp ik allemaal heel goed. Ik heb ook wel eens gehoord: moeten wij daar dan iets van vinden? Ik zou zeggen ja, maar uiteindelijk ga ik daar niet over. Dat is de vrijheid van de ondernemingsraad. Een informatierecht is daarbij passend. Zij moeten bepalen of zij er iets mee willen, wat zij ervan vinden, wat zij ermee gaan doen, wat het hun waard is en of het hun verhouding met de directie wel of niet belast of juist bevordert. Dat is aan de ondernemingsraden en aan niemand anders.

De heer **Leijnse** (PvdA): Voorzitter. Zoals de indiener het nu toelicht, had ik het ook begrepen. Dus het recht is niet ondergebracht in artikel 25 als adviesrecht, niet in 27 als instemmingsrecht – het staat ook op een andere voet dan het instemmingsrecht op de beloningsregeling voor het cao-personeel, dat wel onder artikel 27 valt – maar als informatierecht onder artikel 31. Dat is helder. Er

vloeit dus geen onmiddellijk adviesrecht of instemmingsrecht uit voort. Echter, in zijn formulering koppelt de heer Vendrik de tijdigheid van de informatie aan de bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming. En daar zit wel een interessante koppeling. Bij de bespreking van de algemene gang van zaken krijgt de ondernemingsraad in de interpretatie die hier voorligt, wel degelijk ook informatie over de beloningsverhoudingen aan de top en de ontwikkeling daarvan. Dan ligt het dus in de verwachting dat die ondernemingsraad ervoor zal kiezen, bij de bespreking van de algemene gang van zaken dat element ook mee te nemen.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Uiteraard. Vanzelfsprekend.

Tot slot kom ik nog even op de toekomst na vandaag en dan kijk ik toch – ik kan het niet helpen – de heer Terpstra weer aan. Ik zou wensen dat het debat over individuele topbestuurders – misschien moet ik dat nog even specificeren, ik ben er niet helemaal zeker van dat mijn woorden goed geland zijn bij de heer Terpstra – inderdaad zoveel mogelijk buiten de Haagse zalen gevoerd wordt, daar waar tijdig kan worden ingegrepen, waar tijdig verhaal kan worden gehaald, bijvoorbeeld door werknemers. Ik blijf mij natuurlijk inzetten, zoals Ab Harrewijn dat ook deed, in het brede debat, het algemeen maatschappelijke debat over inkomensverhoudingen in Nederland. Daar refereerde de heer Leijnse denk ik wel terecht aan helemaal aan het begin van zijn betoog. Dat brede debat blijft van groot belang. Dat vond Ab en dat vind ik met hem. Ik dank u.

□

Minister **De Geus**: Voorzitter. Ik had niet het voornemen om nog uitvoerig het woord te voeren. Er zijn ook niet meer veel vragen aan mij gesteld. Maar het lijkt mij toch goed om ook van mijn kant blijk te geven van de waardering van de afronding van deze bespreking. Ik denk dat wij een belangrijke stap zetten met elkaar. De solidariteit tussen de bedrijfsgenoten binnen de onderneming is voor mij een heel belangrijke drijfveer om dit wetsvoorstel toe te juichen. Daarmee is de cirkel rond, dat heb ik in het begin ook gezegd.

Er was even discussie over de vraag waar het debat over de rechtvaardigheid in een onderneming eigenlijk gevoerd moet worden. Moet dat in het parlamentsgebouw gebeuren? Ik denk het niet. Die discussie moet bij voorkeur in de onderneming zelf gevoerd worden. Moet die discussie op straat gevoerd worden? Soms wel, als mensen daar aanleiding voor zien. Ik zou dat niemand ontzeggen, maar bij voorkeur vindt die discussie plaats tussen de bedrijfsgenoten die het betreft in de onderneming. Dat faciliteren wij met dit wetsvoorstel en dat acht ik een heel belangrijke stap.

Er was enige discussie over de betekenis van de zegswijze "zo spoedig mogelijk". De vragen daaromtrent zijn mijns inziens goed beantwoord door de indieners. Ik kan mij daar geheel bij aansluiten. De Wet op de ondernemingsraden kent inderdaad al op verschillende plekken de zegswijze "zo spoedig mogelijk". Volgens de jurisprudentie die daarover is ontwikkeld, mag dat begrepen worden als tijdig, op een moment waarop er nog een zinvol gesprek over mogelijk is. Dat betekent dus dat met de zegswijze "zo spoedig mogelijk" in

De Geus

wezen aangesloten wordt bij iets wat al bestaat in de jurisprudentie en dus hoeft het niet gespecificeerd te worden.

Daarmee zeg ik overigens niet dat de wet gelezen moet worden als een informatieplicht over voornemens tot belangrijke wijzigingen. Dat kan niet. Het gaat hier over belangrijke wijzigingen en dat laat zich al snel duidelijk maken. Grote delen van dit soort afspraken worden gemaakt in een cao. Dan ga je niet informeren over eventuele voornemens. Het is zelfs zo dat cao's nog wel eens worden afgesloten met terugwerkende kracht, nadat 1 januari allang voorbij is.

Laat ik een ander voorbeeld noemen. Stel dat er in een onderneming gesproken wordt over prestatiebeloning. De directie zegt: wij gaan onze sales-mensen op een wat strakkere manier in de prestatiebeloning zetten; daar doen wij zelf als top van de onderneming niet aan mee; wij houden ons vaste inkomen. Men neemt een dergelijk besluit en men wil dat in laten gaan per 1 januari van het volgende jaar. Dan kan ik mij best voorstellen dat er, als dit bekend wordt gemaakt in de onderneming, discussie ontstaat over de vraag of de top van de onderneming daarin dan niet ook mee moet en in welke mate dat moet gebeuren. Dat zijn zaken waar wij graag discussie over zien. Dan is "zo spoedig mogelijk" dus niet wachten tot het 1 januari is. Dan is "zo spoedig mogelijk" het moment waarop de directie gezegd heeft: zo willen wij dat doen.

Het succes van de Wet Harrewijn zal natuurlijk ook wel zal afhangen van hoe er in de praktijk mee omgegaan wordt. Daar zijn wij ons van bewust. Dat is zo oud als de Wet op de ondernemingsraden en dat is bij elke wijziging daarvan ook gezegd. Als hier de werkgevers goed mee omgaan, als zij royaal omgaan met de mogelijkheid, een dialoog te voeren, en als de werknemersorganisaties, de ondernemingsraad die dialoog op een waardige wijze voeren en niet voortdurend achter informatie aan zitten te jagen, dan denk ik dat deze wet een groot succes kan worden. Zo hebben wij het met elkaar bedoeld. Zo zal het een mooie stap zijn in de ontwikkeling van het medezeggenschapsproces. Dank u wel.

De beraadslaging wordt gesloten.

Het wetsvoorstel wordt zonder stemming aangenomen.

De **voorzitter**: De aanwezige leden van de fractie van de VVD wordt conform artikel 121 van het Reglement van Orde aantekening verleend, dat zij geacht willen worden zich niet met het wetsvoorstel te hebben kunnen verenigen.

Dan rest mij, de indieners van het wetsvoorstel van harte geluk te wensen, evenals de geestelijke bijstandgevers, de heren Van Holstein en Raaijmakers. Behalve in de Verenigde Vergadering is het toch eigenlijk uniek dat de Tweede Kamer bij initiatiefwetsvoorstellen eindelijk eens in debat treedt met de Eerste Kamer, en dat in aanwezigheid van de minister, die er veel van kan leren. Ik hoop dat dit nog vaak zal gebeuren.

Sluiting 19.20 uur

Besluiten en ingekomen stukken

Lijst van besluiten

De voorzitter heeft na overleg met het College van Senioren besloten om:

a. de plenaire behandeling van het volgende wetsvoorstel te doen plaatsvinden op 25 april 2006:

Regeling van een onafhankelijke uitoefening van risicobeoordeling door de Voedsel en Waren Autoriteit (Wet onafhankelijke risicobeoordeling Voedsel en Waren Autoriteit) (29863);

b. het voorbereidend onderzoek van de volgende wetsvoorstellen te doen plaatsvinden door de vaste commissies voor

Volksgezondheid, Welzijn en Sport op 25 april 2006:

Wijziging van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (periodieke registratie) (30463);

Cultuur

op 9 mei 2006:

Wijziging van de Monumentenwet 1988 en enkele andere wetten ten behoeve van de archeologische monumentenzorg mede in verband met de implementatie van het Verdrag van Valletta (Wet op de archeologische monumentenzorg) (29295);

Volksgezondheid, Welzijn en Sport

op 9 mei 2006:

Wijziging van de Wet uitkeringen burger-oorlogsslachtoffers 1940-1945 en de Wet uitkeringen vervolgings-slachtoffers 1940-1945 in verband met de vereenvoudiging van de systematiek toeslag premie ziektekostenverzekering, alsmede tot het aanbrengen van wijzigingen van andere en ondergeschikte aard (30454).

Lijst van ingekomen stukken, met de door de Voorzitter terzake gedane voorstellen:

1. de volgende door de Tweede Kamer der Staten-Generaal aangenomen wetsvoorstellen:

Wijziging van Hoofdstuk III van de Wet op de Geneesmiddelenvoorziening en van afdeling 5 van titel 7 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (28494);

Vaststelling van een nieuwe Geneesmiddelenwet (29359);

Wet ambulancezorg (29835);

Wijziging van de Uitvoeringswet huurprijzen woonruimte en van de artikelen 252 en 253 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (eenzijdige legesheffing) (29858);

Wijziging van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek ter bevordering van het gebruik van elektronische communicatiemiddelen bij de besluitvorming in rechtspersonen (30019);

Wijziging van het Wetboek van strafvordering met betrekking tot het hoger beroep in strafzaken, het aanwenden van gewone rechtsmiddelen en het wijzigen van de telastlegging (stroomlijnen hoger beroep) (30320);

Wijziging van de Wet personenvervoer 2000 in verband met transparante tarieven voor taxivervoer (30321);

Goedkeuring van het op 2 maart 2005 te Enschede totstandgekomen Verdrag tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Bondsrepubliek Duitsland inzake de grensoverschrijdende politie samenwerking en de