

19de vergadering

Dinsdag 10 februari 1998

Aanvang 10.00 uur

Voorzitter: Postma

Tegenwoordig zijn 59 leden, te weten:

Baarda, De Beer, Van den Berg, Bierman, De Boer, Van den Broek-Laman Trip, Cohen, Dees, Van Dijk, Van Eekelen, Eversdijk, Gelderblom-Lankhout, Van Gennip, Glastra van Loon, Glasz, Van Graafeiland, Grewel, De Haze Winkelman, Heijmans, Hendriks, Hessing, Van Heukelum, Hirsch Ballin, Hofstede, Holdijk, Jaarsma, De Jager, Jurgens, Ketting, J. van Leeuwen, Linthorst, Lodewijks, Loudon, Luijten, Luimstra-Albeda, Lycklama à Nijeholt, Meeter, Michiels van Kessenich-Hoogendam, Pit, Pitstra, Le Poole, Postma, Rensema, Rongen, Roscam Abbing-Bos, Schoondergang-Horikx, Schuyer, Steenkamp, Stevens, Stoffelen, Talsma, Ter Veld, Veling, Verbeek, Werner, Wiegel, De Wit, Wöltgens en Zwerver,

en de heren Wijers, minister van Economische Zaken, Melkert, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en mevrouw Van Dok-van Weele, staatssecretaris van Economische Zaken.

□

De **voorzitter**: Ik deel aan de Kamer mede, dat zijn ingekomen berichten van verhindering van de leden:

Batenburg, wegens ziekte;

Heijne Makkreel, wegens verblijf op de Nederlandse Antillen, ook volgende week;

Van de Zandschulp en Grol-Overling, wegens verblijf op de Nederlandse Antillen;

Korthals Altes en Boorsma, wegens verblijf buitenslands;

Tiesinga-Autsema en Tuinstra, wegens bezigheden elders.

Deze berichten worden voor kennisgeving aangenomen.

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

(Deze lijst is, met de lijst van besluiten, opgenomen aan het eind van deze editie.)

Aan de orde is de behandeling van de wetsvoorstellen:

- **Wijziging van de Woningwet (tegaan van bouwen op verontreinigde grond) (24809);**
- **Regeling van de samenstelling en de werkzaamheden van de Staatscommissie tot voorbereiding van de te nemen maatregelen ter bevordering van de codificatie van het internationaal privaatrecht, ingesteld bij koninklijk besluit van 20 februari 1897, Stcrt. 1897, nr. 46 (Wet op de Staatscommissie voor het internationaal privaatrecht) (25304);**
- **Wet op de organisatie ZorgOnderzoek Nederland (25438).**

Deze wetsvoorstellen worden zonder beraadslaging en zonder stemming aangenomen.

Aan de orde is de behandeling van:
- **het wetsvoorstel Wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het nieuw Burgerlijk Wetboek (24615).**

De beraadslaging wordt geopend.

□

De heer **Hofstede** (CDA): Voorzitter! Graag wil ik beginnen met het bedanken van de minister voor de uitvoerige beantwoording van de gestelde vragen in het voorlopig verslag. De memorie van antwoord is wat dat betreft duidelijk.

Medezeggenschap is zeer belangrijk in de Nederlandse arbeidsverhoudingen en maakt als zodanig breed onderdeel uit van het gehele overlegmodel. Het poldermodel is welhaast ondenkbaar zonder een goed geregelde medezeggenschap aan de basis. In deze zin zijn de nu voorgestelde wijzigingen van de Wet op de ondernemingsraden een welkome aanvulling. Dat geldt zeker voor die ondernemingen en instellingen waar 50 of meer personen werkzaam zijn. Voor al deze ondernemingsraden wordt nu één wettelijk kader voorgesteld en dat is winst. Dat vereenvoudigt de regelgeving en maakt daarmee ook vergelijkingsmateriaal beter toegankelijk. In dat kader is de CDA-fractie erkentelijk voor de toezegging in de memorie van antwoord dat er nader onderzoek zal plaatsvinden naar de effectieve deelname en de belangstelling binnen de ondernemingen,

Hofstede

zulks met het oog op een liefst optimale participatie.

De cijfers uit de memorie van toelichting laten zien dat de ondernemingsraden breed geworteld zijn in ondernemingen. Dat fenomeen wil mijn fractie ook voor de toekomst graag verzekerd zien. De verbetering van de faciliteiten voor scholing en vorming is hierbij een onmisbare voorwaarde. Tegelijkertijd dient de wetgeving gemakkelijk toegankelijk te zijn en te blijven, want het doorsnee OR-lid is slechts parttime met deze klus bezig. Zo willen wij het ook graag houden, want dat garandeert dat medezeggenschap in de onderneming geworteld blijft. Die gemakkelijke toegankelijkheid zou wat kunnen afnemen als in steeds meer wetten ook een bepaling voor de ondernemingsraden voorkomt. Te denken valt daarbij aan de Arbeidstijdenwet, de Arbeidsomstandighedenwet, het wetsvoorstel SAMEN dat in de Kamer aan de orde is en wellicht nog een aantal wetten meer. Wil de minister aangeven hoe dan toch die toegankelijkheid gewaarborgd blijft, ook zonder dat elk OR-lid voortdurend een stuk of tien wetten bij de hand moet hebben en houden?

Voor de ondernemingsraden zal de voorgestelde verbetering van de scholings- en vormingsfaciliteiten enig soelaas kunnen bieden. Voor alle ondernemingen waar geen OR behoeft te zijn of waar deze op grond van deze wijzigingsvoorstellen zal worden afgeschaft, wordt deze problematiek nog nijpender. Immers, voor ondernemingen waarin als een meerderheid van het personeel dat wenst een personeelsvertegenwoordiging wordt ingesteld, geldt geen wettelijk voorgeschreven faciliteitenregeling. Slechts geregeld is dat de ondernemer en de personeelsvertegenwoordiging op dit punt samen afspraken moeten maken, maar er geldt geen minimumbepaling. Ook vallen de PVT-ondernemingen niet onder de bepalingen van artikel 46a tot en met 46d, waarin is voorzien in een heffing op de loonsom, die aangewend wordt om de scholing en vorming gedeeltelijk te financieren. Kan de minister aangeven hoe de reeds aangehaalde wetgeving toch uitvoerbaar is als leden van de personeelsvertegenwoordiging slechts marginaal in staat worden gesteld zich hierin te scholen? Hoe zal de minister, verantwoordelijk

voor de uitvoering van al deze wetten, dat bewaken?

Een ander punt van aandacht en van enige zorg is dat er nogal wat ondernemingsraden zouden kunnen verdwijnen als gevolg van de nu aan de orde zijnde wijzigingsvoorstellen. Er wordt zelfs gesproken van zo'n tweeduizend ondernemingsraden die zouden kunnen verdwijnen als deze wet in werking treedt. Uiteraard hoopt mijn fractie van harte dat het zover niet komt en dat in de praktijk vele ondernemingsraden zullen voortbestaan, ook zonder wettelijke plicht. Dat neemt niet weg dat wij hier vandaag bij stil moeten staan.

Het eventueel opheffen van ondernemingsraden in ondernemingen van 35 tot 50 werknemers zet niet alleen de klok van de medezeggenschap terug, maar grijpt ook in in de mogelijkheden die OR-leden nu hebben en straks hadden om zich via de faciliteitenregeling te bekwamen. Daarom zou het goed zijn als zoveel mogelijk nu functionerende ondernemingsraden zouden blijven bestaan. In de Tweede Kamer heeft de minister toegezegd dat hij via evaluatie de vinger aan de pols zal houden. Daarvoor hebben wij waardering, maar wij stellen tegelijkertijd de vraag of het niet een onse meer zou kunnen zijn.

Ik stel enige concrete vragen. Is de minister bereid, het onderwerp van de medezeggenschap op de agenda te plaatsen van het overleg met de Stichting van de arbeid, bijvoorbeeld in de loop van dit voorjaar? Zou het niet goed zijn om samen met de werkgevers- en werknemersorganisaties na te gaan of de collectieve arbeidsovereenkomst nadrukkelijker als instrument kan worden gebruikt om meer ondernemingsraden in te stellen dan in de wetgeving daadwerkelijk is voorgeschreven? Zou het niet goed zijn om dan ook de faciliteitenregeling voor de personeelsvertegenwoordigingen in het gesprek te betrekken en te bezien of mogelijkerwijs gezamenlijke aanbevelingen stimulerend kunnen werken op dit gebied? Is de minister bereid om eventuele CAO-regelingen min of meer automatisch onder de algemeenverbindendverklaring te brengen?

Daarnaast lijkt het ons gewenst dat de minister in overleg treedt met het gemeenschappelijk begeleidingsinstituut ondernemingsraden GBIO om te bezien hoe de voorlichting aan de personeelsvertegenwoordigingen

geoptimaliseerd kan worden en zo nodig gestimuleerd? De wetgever heeft er immers belang bij dat niet alleen ondernemingsraden, maar ook personeelsvertegenwoordigingen hun werk zo goed mogelijk kunnen doen, omdat de uitvoering van een aantal wetten daarvan mede afhankelijk is.

Van ondernemingsraden in ondernemingen van 35 tot 50 werknemers is het voortbestaan afhankelijk van de instemming van de ondernemer. Is die instemming voor elke nieuwe zittingsperiode noodzakelijk en, zo ja, is dat in wezen niet bedreigend voor de onafhankelijke opstelling van de desbetreffende OR?

De CDA-fractie heeft waardering voor een belangrijk deel van de wijzigingsvoorstellen. Dat geldt voor het actualiseren van de bevoegdheden, voor het eenduidige regime voor alle toekomstige ondernemingsraden – er zijn dus geen verschillen meer tussen klein en groot – en voor de betere faciliteitenregeling voor de ondernemingsraden en de commissies ervan. Onze punten van zorg richten zich vooral op het mogelijk verdwijnen van een aantal ondernemingsraden en op de faciliteitenregeling voor de mensen die in kleinere ondernemingen hun medezeggenschapswerk moeten en willen doen. In dat kader zijn wij zeer benieuwd naar de antwoorden van de minister.

□

Mevrouw **Zwerver** (GroenLinks): Voorzitter! Deze wet heeft een zeer lange voorgeschiedenis. De vigerende Wet op de ondernemingsraden was verouderd en moest vernieuwd worden. Een aantal onderdelen van deze nieuwe, moderne WOR is onderweg gesneuveld. GroenLinks blijft met de vraag zitten wat deze wet nu eigenlijk voorstelt. Is het, zoals het MKB Nederland bij monde van Jerry Blok zegt, veel gedoe om niets geweest of zijn er toch wezenlijke veranderingen tot stand gekomen? De regering heeft tijdens de ontstaansgeschiedenis van voorliggend wetsvoorstel bij herhaling aangegeven dat een principiële discussie niet nodig is. De wet zou hoogstens aangepast moeten worden aan ontwikkelingen in de rechtspraak en aan het feitelijk functioneren van de medezeggen-

Zwerver

schap. Toch was er ook nu weer veel weerstand tegen de voorgestelde aanpassingen. Een bekend patroon! Elke keer weer verzetten met name werkgevers zich tegen modernisering van de medezeggenschapswetgeving met als belangrijk argument dat de bestaande medezeggenschap voldoende goed functioneert. Op deze manier worden discussies niet tot een eind gebracht. Iedere keer wordt weer gekozen voor halfbakken oplossingen.

GroenLinks vindt dit niet goed. De ondernemingsraad is een erkend instituut in de Nederlandse arbeidsverhoudingen en een positieve concurrentiefactor. Die positie verdient meer. In onze optiek leidt een principiële wetswijziging tot een werkelijk flexibel medezeggenschapssysteem. En dan behoeft de wet niet elke keer aangepast te worden. Dit had bijvoorbeeld gekund door in de artikelen 25 en 27 kapstokbepalingen op te nemen. De bestaande opsommingen worden dan bodemregeling. De wet zou daarmee heel wat flexibeler zijn en het zou elementen van eigen regeling door ondernemers en ondernemingsraden hebben versterkt. Door te kiezen voor het systeem van limitatieve opsommingen moet de wet steeds weer aangepast worden aan gewijzigde inzichten en ontwikkelingen in de ondernemingen en in de maatschappij.

Voorzitter! Namens mijn fractie zal ik een aantal onderdelen van de wet bespreken. Ik kom ten eerste op het adviesrecht winstbestemming en corporate governance. De minister heeft in zijn schriftelijke beantwoording iets laten blijken van eigen opvattingen in de discussie over corporate governance. Overigens blijven wij van mening dat er in de discussie over corporate governance weinig aandacht is voor de factor arbeid. Zo is in de aanbeveling van de commissie-Peters geen enkele verwijzing naar het belang van betrokkenheid van werknemers en hun vertegenwoordiging bij het ondernemingsbestuur terug te vinden. Op twee door GroenLinks gestelde vragen is de minister niet ingegaan. De eerste vraag is: wat is de visie van de minister op de wijze waarop belangen van kapitaalverschaffers en arbeidsverschaffers met elkaar in overeenstemming dienen te worden gebracht? De tweede is: hoe denkt de minister te bevorderen dat

institutionele beleggers zich actiever gaan opstellen en ondernemingen aanspreken op hun maatschappelijke verantwoordelijkheden? De minister constateert in zijn beantwoording vooral ontwikkelingen, maar maakt de indruk die ontwikkelingen niet actief en in een bepaalde richting te willen sturen.

Mijn volgende punt betreft het instemmingsrecht. Dat er een spanning kan zitten tussen collectief vastgestelde arbeidsvoorwaarden en individuele voorkeuren van werknemers is een gegeven. Wat is echter de rechtspositie van de individuele werknemer die geconfronteerd wordt met voor hem of haar ongewenste wijzigingen van arbeidsvoorwaarden als gevolg van door vakbonden overeengekomen CAO-afspraken of door de ondernemingsraad goedgekeurde regelingen? Welke risico loopt die werknemer, als hij of zij niet akkoord gaat met zo'n wijziging? Ontslag? Dit is niet echt een hypothetische vraagstelling. Bij de afspraken over de invoering van de 36-urige werkweek is bijvoorbeeld niet altijd voldoende rekening gehouden met de gevolgen voor de werknemer met zorgtaken. De verwachting is dat, gezien de ontwikkelingen naar individualisering en meer maatwerk in de arbeidsvoorwaarden, bovengenoemde problematiek van collectief vastgestelde arbeidsvoorwaarden versus individuele wensen groter zal worden. Onderschrijft de minister deze maatschappelijke ontwikkeling? Zo ja, is het dan niet zo dat het wetsvoorstel op dit punt al achterloopt?

Voorzitter! Ik wil nog even terugkomen op de discussie over een bemiddelingsprocedure bij onenigheid tussen ondernemer en ondernemingsraad over een initiatiefvoorstel van de ondernemingsraad. Deze vraag is ook in de memorie van antwoord aan de orde geweest. De bemiddelende functie van de bedrijfscommissie is geregeld in het kader van de algemene geschillenprocedure. Dat is duidelijk. In artikel 36 staat volgens mij dat het ondernemer en ondernemingsraad gezamenlijk en afzonderlijk, vrijstaat de bedrijfscommissie om bemiddeling te vragen. De bedrijfscommissie dient dan te bemiddelen. Maar de minister leest dit kennelijk anders. Maar als je naar de letter van artikel 36 kijkt, begrijp ik niet waarom een bedrijfscommissie voorgelegde zaken

niet ter bemiddeling zou oppakken. Pas de kantonrechter heeft de ontvankelijkheid te beoordelen, niet de voorafgaande bemiddelaar. Zou de bedrijfscommissie wel die ontvankelijkheid beoordelen, dan gaat zij op de stoel van de kantonrechter zitten, waardoor zij ook de weg naar de kantonrechter ten onrechte zou kunnen afsluiten voor ondernemingsraden die daar wel, ook volgens de beperkte lezing van de minister, recht op hebben. Bovendien zou de bedrijfscommissie dan besluiten nemen, waartegen geen beroep meer mogelijk is. Mijn fractie heeft althans in de WOR zelf niet kunnen ontdekken, dat er wel zo'n beroepsmogelijkheid zou zijn.

Voorzitter! Met de minister betreft onze fractie dat de Tweede Kamer een streep heeft gezet door de mogelijkheid voor ondernemingsraden om bemiddeling te vragen bij initiatiefvoorstellen. Een mogelijk beperkt beroepsrecht, gekoppeld aan de inspanningsverplichting uit artikel 28 WOR, is echter ook voor mijn fractie niet de ideale oplossing. Waar het om gaat, is dat steeds weer de wetgevende meerderheid niet bereid is aan ondernemers stringente eisen te stellen bij deze maatschappelijk belangrijke en actuele onderwerpen. Keer op keer komt wetgeving tot stand die nauwelijks dwingend is, waarvan op de naleving onvoldoende toezicht mogelijk is, om maar niet te spreken van sanctiemogelijkheden om op te kunnen treden tegen het niet-naleven ervan. Wel wordt met een breed gebaar artikel 28 WOR uitgebreid, zonder de ondernemingsraad ondertussen de instrumenten te bieden om die verantwoordelijkheid werkelijk inhoud te geven. De ondernemer is primair verantwoordelijk voor het ondernemingsbeleid. Maar daaraan hoort de wetgever maatschappelijke eisen te stellen. Kortom, ik ben benieuwd naar de beleidsvoornemens van de minister op dit punt, zeker nu zijn pogingen de OR betere instrumenten te bieden, in dit wetsvoorstel niet gehaald zijn.

Voorzitter! De minister onderschrijft de opvatting van GroenLinks dat de personeelsvertegenwoordiging bij uitblijven van overeenstemming met de ondernemer over de omvang van het scholingsverlof, op grond van artikel 36 de kantonrechter kan verzoeken te toetsen of de ondernemer aan de wettelijke verplichting heeft voldaan.

Zwerver

Zie blz. 14 van de memorie van antwoord. De minister baseert zijn uitleg op het tweede lid van artikel 18. De maatstaf voor de omvang van verlot wordt daarin niet geregeld. Het laatste zinsdeel van dit lid "welke zij in verband met de vervulling van hun taak redelijkerwijs nodig beoordelen" is niet de maatstaf voor de omvang van het verlot, zoals de minister veronderstelt, maar het al dan niet nodig zijn van een bepaald type scholing dat ter beschikking staat van de ondernemingsraad. De maatstaf voor omvang van verlot is te vinden in het nieuwe artikel 18, lid 3, en dit artikel is nu juist niet in artikel 35c van overeenkomstige toepassing verklaard.

Het niet van toepassing verklaren van dit lid is waarschijnlijk alleen ingegeven door de wens, de kantonrechter bij zijn oordeel niet te binden aan het wettelijk minimum. Maar dit is toch niet gebeurd met het oogmerk om voor de leden van de personeelsvertegenwoordiging elke toetsing door de kantonrechter uit te sluiten? GroenLinks heeft het idee dat hier sprake is van een onbedoelde omissie. Onderschrijft de minister deze redenering?

Voorzitter! De minister heeft van de memorie van antwoord gebruik gemaakt om zijn ideeën over het onderzoeksprogramma uit te leggen. Voor dit heldere overzicht mijn dank. Over de objectiviteit van al dat onderzoek blijven wij van mening verschillen. Uit berichten in vakbladen en in mijn voorbereiding op dit wetsvoorstel heb ik verschillende keren geruchten gehoord over de grote invloed van het ministerie op de uitkomsten, met name die van de beleidsconclusies. De betrokkenen hebben niet de neiging om hierover in het openbaar stelling te nemen. Blijkbaar is de angst om geen opdrachten meer te krijgen te sterk. Dat is jammer en het maakt mijn positie in dezen niet direct sterker. Maar toch, bij deze doe ik een poging.

Het gaat hier om beleidsgericht onderzoek. Het is dan logisch dat de opdracht invloed heeft op de onderzoeksvragen. Ik ga er niet van uit dat iemand de gegevens manipuleert en twijfel dus niet aan de objectiviteit van de resultaten. Maar er kan wel sprake zijn van beïnvloeding door de keuze van de secundaire analyses op de data, door de accenten die in de teksten gelegd worden en zeker door de conclusies

die getrokken worden. Daarbij is lang niet al het onderzoek kwantitatief en daarmee voor kenners enigszins oncontroleerbaar.

Op twee momenten moeten er meer garanties ingebouwd worden:

1. In de fase van het bepalen van onderzoeksitems en onderzoeksvragen. Een in te stellen ondernemingsraadpanel zou hierin een belangrijke rol moeten krijgen.

2. In de begeleiding van de onderzoeksopdrachten. Van dit laatste zegt de minister dat dit "doorgaans" – dus blijkbaar niet altijd – wordt gegarandeerd door de benoeming van een begeleidingscommissie waarin onafhankelijke externe deskundigen zitting nemen. Maar, is dit wel zo?

Van acht onderzoeksrapporten zijn de gegevens geïnventariseerd. Van de 28 genoemde posities als begeleider worden er in ieder geval 22 vervuld door 11 ambtenaren. Als onafhankelijke deskundigen komen 12 personen voor die maar 4 maal optraden als begeleider en dus meestal in een vrijblijvende positie van adviseur betrokken waren en zelfs soms ook eerder onderzoek hebben uitgevoerd in opdracht van het ministerie. Verder valt op dat ik maar één OR-lid tegenkwam. Zijn dit de garanties voor objectiviteit? Je krijgt eerder de indruk van een kleine incrowd deskundigen die in een dicht netwerk rond het ministerie functioneert. Graag een reactie.

Met de inhoud van het onderzoeksprogramma zal ik mij niet bemoeien. Dit lijkt mij trouwens wel een zaak die met de vaste Kamercommissie van de Tweede Kamer besproken moet worden. Mede op basis van zojuist genoemde gegevens heb ik de indruk dat er rond medezeggenschap een vrij gesloten schil is van aanbieders van allerlei vormen van dienstverlening. Het open karakter van deze markt, ook in de zin van keuzemogelijkheden voor ondernemingsraden, en de kwaliteit van de geleverde diensten zijn, volgens GroenLinks, de moeite van een onderzoek waard, is het niet door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dan misschien door het ministerie van Economische Zaken.

Voorzitter! Ik rond af. De behandeling in de Tweede Kamer heeft op belangrijke punten geleid tot een verdere afzwakking van de in onze ogen toch al niet ingrijpende

voorstellen. Het gaat hier om het schrappen van de voorgestelde uitbreiding van het instemmingsrecht met regelingen die betrekking hebben op onkostenvergoedingen, verlofregelingen en disciplinaire maatregelen en het concretiseren van achterbanberaad. Het adviesrecht over de winstbestemming kreeg jammer genoeg geen meerderheid.

Positief is dat werkgevers nu niet meer eenzijdig een wijzigingsbeding kunnen opleggen in de arbeidsvoorwaarden en dat per saldo de medezeggenschap in kleine ondernemingen verbeterd is. Een gegeven blijft dat de medezeggenschap zich vooral in de dagelijkse praktijk verder zal moeten ontwikkelen. GroenLinks blijft met het gevoel zitten dat er niet veel veranderd is. Nieuwe ontwikkelingen worden niet echt gestimuleerd. Dit is een gemiste kans.

□

Mevrouw **Gelderblom-Lankhout** (D66): Voorzitter! Dit wetsontwerp maakt een duidelijk verschil tussen grote, middelgrote en kleine ondernemingen. Het is een ontwikkeling die wij toejuichen en waarvan wij graag zouden willen zien dat die bij meer sociale wetgevingsprocessen consequent werd toegepast. Wij missen die ontwikkeling bij een aantal sociale wetgevingsprocessen. Mijn fractie gaat in grote lijnen akkoord met de wijziging. Wij zijn er uitermate benieuwd naar hoe de personeelsvertegenwoordigingen zich gaan ontwikkelen. Wij wachten met belangstelling de evaluatie af van de manier waarop de verhouding personeelsvertegenwoordiging/ondernemingsraad zich in de middelgrote ondernemingen gaat ontwikkelen.

Voorzitter! Ik heb in het voorlopig verslag een vraag gesteld over een woord dat in de wet voorkomt, namelijk het voornemen dat de bedrijfsleiding of de directeur moet melden aan zijn ondernemingsraad. Dat begrip voornemen is niet gedefinieerd. Er is natuurlijk wel jurisprudentie over, maar wij zouden graag zien dat bij de evaluatie nauwkeurig gevolgd wordt of het niet aanbeveling verdient, het begrip voornemen in de wet te omschrijven. Het zou kunnen zijn dat dit begrip tot conflicten leidt. De ondernemings-

Gelderblom-Lankhout

raad kan zeggen dat er een voornemen was, waarvan men te laat op de hoogte is gesteld. De bedrijfsleiding kan daartegen inbrengen dat het voornemen nog niet op papier stond, maar slechts een idee was dat men in het hoofd had. Om deze onduidelijke situatie te voorkomen, verdient het wellicht aanbeveling dit begrip in de wet vast te leggen. Zoals bekend, doen wij dat liever niet als het niet absoluut nodig is. Wij zouden graag in de evaluatie zien of op dit punt problemen ontstaan.

Voorzitter! Ik heb al iets gezegd over grote, middelgrote en kleine ondernemingen. Van sommige grote bedrijven is er maar een. Ik denk daarbij aan Hoogovens, Philips of KLM. Ik wil van deze gelegenheid gebruikmaken om een procedure aan de orde te stellen die ons verontrust. Dat betreft een conflict tussen de ondernemingsraad en de vakbonden. Die rolverdeling is altijd al enigszins problematisch geweest. Zelfs vijftig jaar nadat de eerste WOR het licht zag, is deze rolverdeling eigenlijk nog steeds niet helemaal uitgekristalliseerd. Er is een bepaalde ontwikkeling waarbij de rol en taak van de ondernemingsraad in gewicht toenemen. Wij juichen dat ook toe.

Die ontwikkeling was overigens omgekeerd evenredig aan de afname van de organisatiegraad in dezelfde periode. De ledentallen van de vakbonden stabiliseren. In sommige sectoren stijgen zij zelfs. Mijn fractie ziet dus geen reden om die ontwikkeling in omgekeerde richting te volgen. In vele sectoren van de economie krijgen de vakbonden nog geen voet aan de grond, helaas. Toch is het ook in die sectoren van het allergrootste belang dat er een democratisch gelegitimeerde personeelsvertegenwoordiging is.

Ik keer terug naar het actuele geval van de onduidelijke rolverdeling tussen de vakbonden en de ondernemingsraad. Wij krijgen moeilijk de precieze gegevens boven tafel. Uit persberichten hebben wij begrepen dat er een reorganisatieplan was bij de KLM, maar geheim. De ondernemingsraad had daarover overleg met de KLM. De ondernemingsraad was akkoord, maar de vakbonden waren kennelijk niet akkoord. Dit leidde tot arbeidsonrust en stakingen. Zeker bij de KLM leidt dat tot grote schade. Ik kan mij dus voorstellen dat de ondernemingsraad gedacht heeft dat het bedrijfsbelang

voor gaat, terwijl de vakbonden daar anders tegen aankeken.

Nu de onderhandelingen steeds vaker op dat lagere niveau plaatsvinden of in ieder geval steeds meer in de bedrijfstak worden overgelaten aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiger erkennen wij dat de vakbonden weliswaar een belangrijke rol spelen, maar dat het daarom noodzakelijk is dat er een duidelijke taakafbakening komt. Wij hebben daarover in deze wet weinig kunnen vinden. Wij nemen aan dat ook de minister wel met enige bevreemding gekeken heeft naar hetgeen er bij de KLM plaatsvond. Ik kom met dit voorbeeld, omdat ik zelf toevallig in het buitenland was en terug wilde naar Nederland en mij dat nog net lukte. Ik weet van mensen die ook in Parijs zaten, terwijl hun besprekingen de volgende dag niet doorgingen, zodat zij een hotel moesten bespreken. Ik heb artikelen gelezen van mensen die zo boos zijn dat zij nooit meer met de KLM zullen vliegen. Ik ga niet op de details in. Het probleem lijkt mij duidelijk. Wat is de rol van de vakbond en wat is de rol van de ondernemingsraad? Heeft de vakbond het recht om, als de ondernemingsraad akkoord gaat, alsnog te zeggen niet akkoord te gaan en niet tegen een wilde staking te zijn die uitbreekt? Mij lijkt dat de zaak geen goed te doen. Ik hoor graag de visie van de regering op een heldere taakafbakening tussen een ondernemingsraad, met name bij de heel grote bedrijven en de vakbonden.

□

De heer **De Haze Winkelman** (VVD): Voorzitter! In 1878 werd door de industrieel J.C. van Marken al de eerste personeelskern ingesteld. Dat was de eerste vorm van personeelsvereniging, die ook wel een fabriekscommissie werd genoemd. Door de opkomst van de grotere ondernemingen werd de behoefte gevoeld aan een meer gestructureerd overleg tussen de werkgever en zijn werknemers. Ook toen al ging het erom, via een dergelijk orgaan gemakkelijker het bedrijfsbeleid, voorzover dat de werknemers raakte, kenbaar te maken en door te voeren, maar niet nadat eerst kennis was genomen van de bij de werknemers levende wensen.

Door de opkomst van de vakbeweging begin deze eeuw werd het oprichten van kernen verder gestimuleerd. Door het bestaan van zo'n kern kon de werkgever immers rechtstreeks met het eigen personeel onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden en konden de vakbonden buiten de deur worden gehouden. Deze situatie leidde weer tot verzet van de vakbeweging tegen de kernen. In de jaren twintig werden de vakbonden meer en meer erkend als collectieve onderhandelingspartner en kregen de kernen meer de taak om toezicht te houden op de uitvoering van het aldus bereikte resultaat en adviezen te geven in de sociale sfeer.

Na de oorlog was er in de opbouwperiode een algehele geest van samenwerking in Nederland. De ondernemingsraad werd op grond van de wet uit 1950 gezien als een orgaan van samenwerking binnen de onderneming, en niet meer louter als een personeelsvertegenwoordiging. Die samenwerkingsgedachte betekende dat de ondernemer hoofd van de OR was en dat de OR tot taak had om naar vermogen bij te dragen tot een goed functioneren van de onderneming. De bevoegdheden waren allen adviserend van karakter. Met de wetwijziging van 1971 werd het rotsvaste vertrouwen in het behartigen van de gezamenlijke belangen verlaten. De OR werd tevens belangenbehartiger voor werknemers. En via de wetwijziging van 1979 zijn wij nu in 1998 aangeland.

Voorzitter! Ik constateer dat er sprake is van een evenwichtige ontwikkeling op dit terrein. Al meer dan 100 jaar is er sprake van georganiseerde personeelsvertegenwoordigingen, waarbij communicatie en begrip voor elkaars belangen altijd belangrijk zijn geweest. Ik denk dat men zowel van werkgevers- als van werknemerszijde de OR als een instituut van groot belang beoordeelt. Dat is belangrijk, omdat zo'n instituut alleen maar goed kan functioneren als de betrokken partijen ook daadwerkelijk hun best daarvoor doen. Dat draagvlak is van groot belang en de VVD-fractie is dan ook verheugd dat het voorliggende voorstel in die traditie past. Om draagvlak te behouden, dienen geen politieke stokpaardjes bereden te worden die geen of onvoldoende draagvlak hebben in het bedrijfsleven. Het is

De Haze Winkelman

daarbij zaak dat goed rekening is gehouden met de normale bevoegdheidsverdeling tussen directie, commissarissen en aandeelhouders en onze economische ordening in het algemeen. Ook aan politisering van ondernemingsraden is naar onze mening geen behoefte. Landelijke verkiezingen zouden daar mogelijkterwijls een aanzet toe kunnen geven. Het is goed dat de overzijde heeft afgezien van een dergelijke regeling. Het is trouwens ook niet aan de wetgever om dit soort zaken dwingend op te leggen. Indien daar behoefte aan bestaat, zijn werkgevers en werknemers mans genoeg om hieraan een uitwerking te geven.

Op blz. 8 van de memorie van antwoord staat dat de ondernemer een ongevraagd advies van de OR inzake de winstbestemming ter kennis zal brengen van de AVA en het besluit van de AVA aan de OR zal mededelen. Waarom zou de ondernemer het voorstel van de OR niet gewoon naast zich neer kunnen leggen, zodat de AVA hiervan niet door hem in kennis hoeft te worden gesteld?

Voorzitter! Wij zijn tevreden met een aantal andere keuzes die uiteindelijk zijn gemaakt. Ik noem het schrappen van het eenderdecriterium onder het gelijktijdig verhogen van de instellingsgrens van 35 naar 50 werknemers en het vereenvoudigen en schrappen van een aantal artikelen. Ook de uitbreiding van het adviesrecht en het instemmingsrecht heeft onze instemming.

Onze vraag in het voorlopig verslag over cijfermatige informatie en rubricering naar onderwerp inzake het aantal beroepszaken is niet beantwoord. De achtergrond van die vraag was om inzicht te krijgen op welke onderdelen en in welke mate grote onenigheid bestaat tussen de ondernemingsleiding en de OR. Wij vinden het van belang om inzicht te hebben in de verhoudingen en om te weten op welke wijze de OR in voorkomende gevallen met de gegeven bevoegdheden omgaat. Wij willen ook weten of de rechter de OR in die gevallen gelijk geeft. Daar komt dan namelijk de kwaliteit van de OR om de hoek kijken. Een kwalitatief goed samengestelde OR zal zorgvuldig met de ter beschikking gestelde bevoegdheden omgaan. Ik heb geen enkele reden om aan te nemen dat zulks grosso modo niet het geval zal zijn; integendeel, maar

door toenemende werkdruk en mobiliteit is er toch zorg dat het moeilijker wordt om de OR samen te stellen uit de verschillende geledingen van het bedrijf. Wij zijn verheugd dat de minister hiernaar een onderzoek laat instellen. Graag krijgen wij nog wel antwoord op de openstaande vraag.

Voorzitter! Samenvattend zijn wij van mening dat het voorliggende voorstel evenwichtig is en voor werkgevers en werknemers goed uitpakt. Van groot belang is ook dat terdege rekening is gehouden met het internationale vestigingsklimaat. De minister verdient hiervoor een pluim, aangezien hij degene is die de overzijde consequent heeft gewezen op de mogelijke gevolgen van bepaalde wijzigingsvoorstellen.

Nu dit voorstel na een zeer langdurige behandeling zijn huidige vorm heeft gekregen, lijkt het ons ongewenst om te snel weer nieuwe wijzigingen te gaan overwegen. Daar is ook geen enkele reden voor. Wij onderschrijven dan ook het standpunt van de regering dat wijzigingen voldoende tijd dienen te krijgen om in te burgeren.

Tot slot: wij zullen graag onze steun aan het voorstel geven.

□

Mevrouw **Jaarsma** (PvdA):
Voorzitter! Er is over dit wetsvoorstel al zoveel heen en weer geschreven en gepraat, dat ik mij zal beperken. Hoewel wij in het voorlopig verslag onze teleurstelling niet expliciet hebben uitgesproken, wil ik wel zeggen dat ons gevoel bij dit wetsvoorstel heel erg veel leek op het gevoel dat je bekruipt bij de geboorte van een muis uit een olifant. Wij begrijpen uit de memorie van antwoord dat de minister dat gevoel niet deelt. Dat verbaast ons niet erg, gelet op de rolverdeling.

Vervolgens hebben wij het gepassioneerde antwoord op vragen van de CDA-fractie nog eens op ons laten inwerken. Ook de heer Hofstede heeft daar al aan gerefereerd. Dat antwoord heeft een hoog gehalte aan eigentijdse terminologie, zoals: "De noodzaak van maatwerk, aanpassingsvermogen en differentiatie in de organisatie van de bedrijfsvoering, productmarktcombinaties, arbeidsinhoud en eveneens op het gebied van bijvoorbeeld arbeidstijden, pensioenen en arbeidsvoorwaarden in het

algemeen wordt steeds duidelijker." Het is leuk dat wij vandaag ook de begroting van Economische Zaken behandelen. Met de benadering zijn wij het volstrekt eens. Wij zijn het er zeer in het bijzonder mee eens dat de geschetste ontwikkelingen vragen om een moderne vorm van medezeggenschap. Dús zijn wij bereid om de ter wereld gebrachte muis de proporties te laten aannemen van een dier van een wat groter formaat, maar nog bij lange na niet de afmetingen van een babyolifantje. Maar goed, tijdens de monitoring en na de evaluatie kan wellicht de pot met groeihormonen uit de kast worden gehaald.

De minister stelt terecht dat voor een effectieve medezeggenschap een breed draagvlak noodzakelijk is. Wij konden echter even niet de redenering volgen dat het brede draagvlak dat via de aanvaarding van het amendement op stuk nr. 59 in de Tweede Kamer is ontstaan, vervolgens linea recta wordt vertaald in de stelling dat "de voorgestelde structuur nu wordt gebaseerd op een breed draagvlak, hetgeen de effectiviteit van de medezeggenschap zal bevorderen", omdat dat brede draagvlak dus betrekking heeft op de Tweede Kamer. Ik vraag de minister of je een op compromissen gebaseerd breed draagvlak in de Tweede Kamer zonder meer kunt vertalen naar effectiviteit in de samenleving. Uit de berichtgeving in de medezeggenschapsvakpers was die conclusie niet meteen af te leiden. Is dit niet weer een beetje het gedateerde verhaal van "Wij maken in Den Haag een wet en kijk eens aan: de wereld verbetert"?

Onder de nieuwe wet vermindert het aantal bedrijven met een verplichte OR door het optrekken van de grens van 35 naar 50 werknemers. Een saillant detail waar tot mijn verbazing door geen van mijn collega's een opmerking over is gemaakt, is dat het net van dienstcommissie tot OR omgevormde medezeggenschapsorgaan van de Eerste Kamer zijn verplichte status verliest en slechts op vrijwillige basis als OR en anders als personeelsvertegenwoordiging voort kan bestaan. In het voorlopig verslag heb ik al aangegeven dat wij dit niet beschouwen als de beoogde versteviging van de medezeggenschap. Maar goed, het is een Tweede-Kamercompromis; dus het zij zo.

Wij blijven moeite houden met de keuzemogelijkheid voor ondernemers met 10 tot 50 werknemers om ofwel een personeelsvertegenwoordiging in te stellen – alleen als een meerderheid van de werknemers daarom vraagt – ofwel tweemaal per jaar een personeelsvergadering te houden. In bedrijven met minder dan 10 werknemers kan een personeelsvertegenwoordiging zich alleen maar bemoeien met de arbeidstijden. Wij vinden dit rommelig en bepaald geen versteviging van de medezeggenschap, maar ook hier past na de behandeling aan de overzijde slechts "amen".

Wij willen wel graag de toezegging dat het deelaspect medezeggenschap in kleine ondernemingen in het onderzoeksprogramma grote aandacht krijgt en dat het onderzoek zal ingaan op alle relevante aspecten, zoals die onder meer door mijn fractie in het voorlopig verslag naar voren zijn gebracht. Ik doel dan onder meer op procedures bij de totstandkoming van een personeelsvertegenwoordiging – onzes inziens ten onrechte niet geregeld in de wet – scholingsfaciliteiten voor leden van de personeelsvertegenwoordiging, enz. Misschien kan het intrigerende zinnetje in de memorie van antwoord: "Wij willen opmerken dat het hanteren van grenzen (tussen grote en kleine bedrijven) ook in het kader van medezeggenschap voor discussie vatbaar is", nu even worden toegelicht en kan het later zo worden geoperationaliseerd dat er onderzoek kan worden gedaan naar de in de memorie van antwoord betrokken stelling "dat er sprake is van een goed evenwicht tussen de grootte van de ondernemingen en de vormen van medezeggenschap". Het komt mij wat raar voor dat men eerst stelt dat het voor discussie vatbaar is en dat men vervolgens vaststelt dat er sprake is van een juist evenwicht. Het is volgens mij allemaal van een hoog hypothetisch karakter. Over de juistheid zou onderzoek uitsluitend moeten bieden. Ik vraag de minister of hij bereid is om dat onderzoek te laten uitvoeren in het kader van het onderzoeksprogramma.

Ik heb in de memorie van antwoord nog een stelling gevonden waarvan ik denk dat die voor operationele onderbouwing in aanmerking komt: "Uitgangspunt voor de regeling van de personeelsvertegenwoordiging is dat hoe breder de taakstelling c.q. het

werkterrein is, hoe meer reden er is voor een steviger positionering, in termen van bevoegdheden en faciliteiten." In alle abstractie is die stelling natuurlijk volstrekt waar, maar vervolgens wordt de mogelijkheid geopend om bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging uit te breiden bij CAO of ondernemingsovereenkomst. Dat verbreedt de taakstelling dus, maar de positionering in termen van bevoegdheden en faciliteiten verandert vervolgens niet mee. Ook hier zou ik zeggen: onderzoek eens of deze hypothetische stelling waar blijft in de praktijk.

In verband met deze potentiële taakverbreding van de medezeggenschapsorganen heb ik nog een vraag die, naar ik aanneem, nu beantwoord kan worden. Op onze vraag hoe artikel 32, lid 2, begrepen moet worden, antwoordt de minister dat niet alleen, zoals in de wettekst staat, afspraken kunnen worden gemaakt over additionele bevoegdheden en over de toepassing van de wet, maar ook over overeenkomsten over arbeidsvoorwaarden. In artikel 32, lid 4, slaat de term overeenkomst, aldus de memorie van antwoord, zowel op ondernemingsovereenkomsten als collectieve overeenkomsten. Vallen nu dus ook alle beleidsinhoudelijke afspraken onder de werking van artikel 32, lid 2?

Voorzitter! Zoals de minister heeft kunnen opmaken uit onze inbreng bij de schriftelijke voorbereiding heeft met name de medezeggenschap over arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim in bedrijven met minder dan 10 werknemers onze grote aandacht. Immers, juist in die bedrijven tikt de nieuwe wet- en regelgeving op dit gebied het hardst aan, terwijl uit de ZARA-rapportages blijkt dat de voortgang van de implementatie van, bijvoorbeeld, het nieuwe arbobeleid in deze categorie vooralsnog achterblijft. Deze bedrijven kunnen alleen een vrijwillige personeelsvertegenwoordiging instellen met uitsluitend bevoegdheden op het terrein van arbeidstijden. Op basis van het voorliggende wetsvoorstel liggen die bevoegdheden dus niet op het terrein van arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim.

In de memorie van antwoord geeft de minister aan dat er ook op teruggekomen zal worden bij de Arboret 1998. Ik las vanmorgen in Trouw dat de Arboret 1998 gisteren

bij de Tweede Kamer is ingediend. Kan de minister uit de doeken doen hoe in de door mij gesignaleerde lacune wordt voorzien?

Voorzitter! Ten slotte heb ik nog twee technische vragen die zijn aangereikt door de toekomstige gebruikers van deze wet. Zij hebben allebei betrekking op de personeelsvertegenwoordiging. Het initiatief voor het instellen van de personeelsvertegenwoordiging ligt bij de werknemers. Die zullen dus actie moeten ondernemen om een meerderheid te organiseren voor deze medezeggenschapsfiguur. In het wetsvoorstel is voorzien in bescherming tegen benadeling van degenen die zich inzetten voor de oprichting van een OR, namelijk in artikel 21, lid 1, maar niet voor diegenen die zich inzetten voor de instelling van een personeelsvertegenwoordiging. Bovendien worden de richtlijnen van de regionaal directeur arbeidsvoorziening aangepast, zodat geen toestemming voor ontslag wordt verleend als dat te maken heeft met de inzet van de betrokken werknemer voor het tot stand komen van een OR.

Ik neem aan dat het de bedoeling is, initieerders van een OR en personeelsvertegenwoordiging gelijkelijk te beschermen. Ik hoor dus graag de bevestiging dat artikel 21, lid 1, ook wordt toegepast als het gaat om iemand die zich inzet voor een personeelsvertegenwoordiging en dat de RDA ook voor deze categorie geen ontslagvergunning afgeeft als de ontslagaanvraag van doen heeft met de inzet van die werknemer.

Evenals de fractie van GroenLinks hebben wij gevraagd naar de toepasselijkheid van de geschillenregeling van artikel 36 bij het ontbreken van een regeling van de kandidaatstelling en de verkiezing van de personeelsvertegenwoordiging in artikel 35c en 35d. Het antwoord, namelijk dat iedere belanghebbende de kantonrechter kan verzoeken, te bepalen dat de ondernemer of de OR of de personeelsvertegenwoordiging zich moet houden aan de WOR of overeenkomsten op basis van artikel 32, gaat natuurlijk om de kern van de vraag heen. Over de kandidaatstelling en verkiezing van de personeelsvertegenwoordiging is nu juist niets voorgeschreven. Dus is de vraag of de kantonrechter op basis van artikel 36 bevoegd is tot kennisneming van

Jaarsma

een geschil over de wijze van kandidaatstelling of de regeling van de verkiezing. Zijn de beginselen waaraan hij toetst, bijvoorbeeld behoorlijkheid en deugdelijkheid, geïmpliceerd in het eerste lid van artikel 35c, waar dit spreekt over verkiezingen bij geheime schriftelijke stemming?

Ten slotte, als een soort PS, een vraag die de minister hier en nu vast niet kan beantwoorden, maar waarover hij misschien na overleg met zijn collega van OCW ons schriftelijk kan inlichten. De Landelijke studentenvakbond signaleert problemen bij de samenloop van de MUB en de WOR. Huiselijk gezegd gaat het om de vraag: wat valt er onder wat en op basis van welke van de twee wetten? Het fijne weet ik er ook niet van, want het bericht bereikte ons op het laatste moment. Ik ga ervan uit dat die signalen ook op OCW bekend zijn en dat er verheldering kan komen. Het gaat tenslotte om twee wetten van één wetgever!

De beraadslaging wordt geschorst.

De **voorzitter**: Wij wachten op komst van de minister van Economische Zaken, wat nog enige minuten zal duren.

De vergadering wordt enige ogenblikken geschorst.

Aan de orde is de behandeling van de wetsvoorstellen:

- **Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het ministerie van Economische Zaken (XIII) voor het jaar 1998 (25600-XIII);**

- **Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het Fonds economische structuurversterking voor het jaar 1998 (25600-E).**

De beraadslaging wordt geopend.



De heer **Van Dijk** (CDA): Voorzitter! De reeds uit eerdere publicaties bekende Amerikaanse auteur Francis Fukuyama, professor of Public Policy aan de George Mason University en voorheen als directeur verbonden aan de Planning Staff van het Amerikaanse State Department, wijdt in zijn opzienbarende laatste boek

“Trust” een indringende beschouwing aan de betekenis van wat hij noemt sociaal kapitaal voor de economische structuur en de economische ontwikkeling die landen typeren.

Kernelement van dat sociaal kapitaal is voor hem het vermogen tot spontane private samenwerking dat gebaseerd is op vertrouwen dat verder reikt dan de eigen familiekring. Een vertrouwen dat niet gebaseerd is op de sluitendheid van contracten en formele regelgeving noch op een goede rechtspraak, maar veel meer op de overtuiging dat een aantal morele normen brede gelding hebben in de maatschappij. Waar het onderling vertrouwen niet verder strekt dan de familiekring, komen vormen van samenwerking die groter zijn dan het familiebedrijf, zeer moeilijk van de grond en moet de staat interveniëren. Maar grote staatsbedrijven vormen door hun inefficiency, nepotisme en politiek geïnspireerde besluitvorming vaak een rem op de economische ontwikkeling. En waar zelfs de familiestructuur zwak is of uiteenvalt, zijn de meest opvallende vormen van economische samenwerking de misdaatsyndicaten, zoals in Zuid Italië en de Amerikaanse binnensteden.

In een aantal lezenswaardige landenanalyses laat de schrijver zien hoe groot de verschillen zijn tussen, maar vooral ook binnen West Europa, het Verre Oosten en Amerika. Nederland krijgt geen aparte behandeling, maar wat de schrijver terloops over ons land zegt is opvallend gunstig. Ons land beschikt in zijn ogen over een omvangrijk sociaal kapitaal. In de laatste hoofdstukken verbreedt hij zijn beschouwing tot de maatschappelijke en politieke kanten van zijn benadering. Naar zijn mening is de oud-liberale filosofie volgens welke de samenleving bestaat uit losse individuen die ter bevordering van eigen belang associaties aangaan en contracten sluiten met hun medemens een veel te smalle basis voor een houdbare samenleving en een werkzame democratie.

De maatschappelijke cohesie, de gronden waarop mensen relaties aangaan of niet aangaan met anderen, berust op diepere waarden en voorstellingen die sterk cultureel en vooral ook godsdienstig bepaald zijn. Tot zover Fukuyama.

Wat doen we met dit soort wijsheden in een debat over de begroting van Economische Zaken? Ik dacht aan een aantal dingen. Allereerst kan het, bij de toenemende globalisering van de economie, geen kwaad als we een scherper inzicht zouden hebben in de culturele verschillen tussen de landen waarmee we zaken doen. Fukuyama merkt ergens op dat het lang slepende handelsconflict tussen de Verenigde Staten en het even kapitalistische Japan waarschijnlijk veel diepere culturele wortels heeft dan wij denken. Vervolgens zijn er de landen waarvan wij de economische ontwikkeling willen bevorderen en de structuur versterken. In de ontwikkelingslanden bijvoorbeeld leren we met vallen en opstaan dat de voornaamste obstakels op deze weg vaak cultureel bepaald zijn. Als de krantenberichten juist zijn, gaat de Wereldbank een dialoog aan met de wereldgodsdiensten. In een aantal voormalig communistische landen is het sociaal kapitaal, het vermogen tot spontane, private samenwerking vrijwel geheel vernietigd. Wat verwachten we daar? De dominante invloed van het Confucianisme in China heeft ook zijn doorwerking naar de economische structuur in dat land. Dit soort overwegingen verlost ons wellicht van de wat oppervlakkige veronderstelling dat het onvermijdelijk economische moderniseringsproces in de rest van de wereld wel hetzelfde patroon zal volgen als het bij ons heeft gedaan.

Tenslotte onze eigen economie. We zijn wellicht geveild door het gunstig oordeel van Fukuyama, maar ons sociaal kapitaal blijft niet automatisch intact. Als de hoofdlijnen van zijn analyse een kern van waarheid bevatten – en ik denk dat ze dat doen – dan zou alles wat de fragmentatie van onze samenleving bevordert, wat het vertrouwen in de brede gelding van fundamentele waarden en in onze instituties verzwakt, wat de juridificering van menselijke relaties vergroot ook een hoge economische prijs hebben. Daarmee zijn deze zaken ook zaken die de minister van Economische Zaken regarderden. Ik ben benieuwd of hij het met deze beschouwing eens is.

Het onderwerp leidt ons naar een aantal thema's die kenmerkend zijn voor onze vaderlandse sociaal-economische structuur. Wie enkele jaren geleden afging op de publieke-