

NALEVING VAN DE WET OP DE
ONDERNEMINGSRADEN
Stand van zaken 2008

- eindrapport -

Ir. H.C. Vissee
Dr. J.W.M. Mevissen

Amsterdam, 17 juni 2009
Regioplan publicatienr. 1816

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie
van SZW.

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	I
1 Inleiding en onderzoeksopzet.....	1
1.1 Inleiding.....	1
1.2 Onderzoeksopzet.....	1
1.3 Leeswijzer	2
2 Naleving van de Wet op de ondernemingsraden.....	3
2.1 Inleiding.....	3
2.2 Instellingsgraad van ondernemingsraden.....	3
2.3 Instellingsgraad OR naar sector en grootteklasse.....	4
2.4 Naleving WOR	5
2.5 De personeelsvertegenwoordiging (PVT)	7
2.6 De personeelsvergadering (PV).....	8
3 Structuur en functioneren van de OR	9
3.1 Inleiding.....	9
3.2 Structuur van de OR	9
3.3 Functioneren van de OR.....	10
3.4 Kenmerken van PVT'en	11
4 Achtergronden bij het naleven van de WOR.....	13
4.1 Inleiding.....	13
4.2 Redenen om een OR in te stellen.....	13
4.3 Redenen om geen OR te hebben	14
4.4 Kenmerken van ondernemingen met en zonder OR	15
4.5 Medezeggenschap in de praktijk	16
5 Andere vormen van participatie naast OR	21
5.1 Inleiding.....	21
5.2 Participatie in vaste / wisselende groepen.....	21
5.3 Informatieve bijeenkomsten	23
5.4 Participatie door enquêtes en digitale communicatie	23
6 Trends in medezeggenschap.....	25
6.1 Inleiding.....	25
6.2 Differentiatie van de besturing van organisaties.....	26
6.3 Decentralisatie en differentiatie in de arbeidsvoorwaarden- vorming	27
6.4 Groeiende diversiteit van het personeelsbestand.....	28
Bijlagen	29
Bijlage 1 Populatie, steekproef en respons	31
Bijlage 2 Vragenlijst naleving WOR 2008	35
Bijlage 3 Mogelijke verklaringen daling naleving	53

SAMENVATTING

In de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) staat dat vestigingen met vijftig of meer werknemers een ondernemingsraad (OR) moeten hebben. Minimaal om de drie jaar wordt de naleving van de WOR in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) gemeten. Dit rapport beschrijft de resultaten van de meting in 2008.

Naleving WOR

Het aandeel bedrijfsvestigingen met vijftig en meer werknemers dat – conform de WOR – een OR heeft ingesteld, bedraagt eind 2008 zeventig procent. Dit is een daling ten opzichte van de meting in 2005 toen 76 procent van deze bedrijven een OR had. De naleving ligt hiermee weer op het niveau van 2001 (71%) en 2002 (71%). Bedrijfsvestigingen met tien tot vijftig werknemers zijn niet OR-plichtig. Zij kunnen de WOR naleven door het instellen van een OR (15%), het instellen van een PVT (14%) of door minimaal twee keer per jaar een PV te houden (47%).

Bij een grote meerderheid van de bedrijfsvestigingen wordt het instellen van een OR (mede) ingegeven door de wettelijke verplichting. De meest genoemde reden om geen OR in te stellen, is dat het personeel hier geen behoefte aan heeft. Naast de sector en grootteklasse zijn de zelfstandigheid van de onderneming, de verhouding tussen vast en tijdelijk personeel, de gebondenheid aan een cao, de organisatiegraad van het personeel en het opleidingsniveau van invloed op het wel of niet instellen van een OR.

Andere vormen van werknemersparticipatie

Veelvoorkomende vormen van werknemersparticipatie naast de OR zijn werkoverleg (97%), informatieve bijeenkomsten (74%) en personeelsenquêtes (68%). Digitale discussieplatforms zijn veel minder gangbaar (13%). Voor al deze vormen van werknemersparticipatie geldt dat ze niet plaats van de OR komen, maar losstaan van de OR, of functioneren naast de OR. De reden om te kiezen voor deze vormen van werknemersparticipatie is meestal het creëren van een breder draagvlak en/of beter gebruikmaken van specifieke expertise.

Trends voor de toekomst van medezeggenschap

Door middel van stellingen is onderzocht in hoeverre de trends uit het rapport 'Vier scenario's voor de toekomst van de medezeggenschap' worden onderschreven in de praktijk. Ten aanzien van de differentiatie van de besturing van organisaties zijn de meningen verdeeld.

De trend tot decentralisatie en differentiatie in de arbeidsvoorwaardenvorming wordt door de meeste bedrijfsvestigingen herkend. De mogelijke tegenbeweging, recentralisatie in de vorm van sector-cao's is volgens een ruime meerderheid van de bedrijfsvestigingen minder waarschijnlijk.

Een op de tien bedrijfsvestigingen signaleert inderdaad een grotere diversiteit in het personeelsbestand waardoor het voor de OR moeilijker wordt om de werknemersbelangen te vertegenwoordigen.

1 INLEIDING EN ONDERZOEKSOPZET

1.1 Inleiding

Medezeggenschap van werknemers wordt in Nederland geregeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Vestigingen met meer dan vijftig werknemers moeten een ondernemingsraad (OR) hebben. Bedrijfsvestigingen met meer dan tien werknemers, maar minder dan vijftig kunnen volstaan met een personeelsvertegenwoordiging (PVT). Een PVT is alleen verplicht indien meer dan de helft van de werknemers erom vraagt en een OR ontbreekt. Wanneer er geen PVT bestaat, dan dient er in de vestiging minimaal twee maal per jaar een personeelsvergadering (PV) te worden gehouden en vaker als meer dan een kwart van de werknemers hierom vraagt.

Minimaal om de drie jaar wordt de naleving van de WOR gemeten (laatste meting 2005). Het nalevingspercentage van de WOR is een meetbaar prestatiegegeven dat in het kader van de nota 'Van beleidsbegroting tot beleidsverantwoording' (VBTB) in de begroting van het ministerie van SZW wordt gemeld. Ook is het een belangrijke indicator van het draagvlak voor en het functioneren van medezeggenschap en wordt het als zodanig gebruikt bij de beleidsevaluatie en beleidsvorming op het ministerie.

Naast het achterhalen van de naleving van de WOR is in het nalevingsonderzoek 2008 aandacht besteed aan de structuur van medezeggenschap, het functioneren van de medezeggenschap, andere vormen van inspraak en trends in de toekomst van medezeggenschap.

1.2 Onderzoeksopzet

Het uitgangspunt bij de onderzoeksopzet was de vergelijkbaarheid van de resultaten met eerdere metingen. De onderzoeksopzet is derhalve identiek gehouden aan de onderzoeksopzet in 2005. Voor het onderzoek is een telefonische enquête gehouden onder bedrijfsvestigingen met tien of meer werknemers. Deze telefonische enquête is uitgevoerd door Desan Research Solutions. In tegenstelling tot de meting in 2005 is voor deze meting wel een aankondigingsbrief naar de bedrijfsvestigingen verstuurd. Hiertoe is besloten omdat tijdens de pilot van het veldwerk bleek dat de bereidheid tot deelname aan het onderzoek laag was.

Er is een steekproef getrokken van bijna 9000 bedrijfsvestigingen uit een bestand van vestigingen in Nederland. Dit bestand is, evenals in 2005, aangekocht bij Cendris. In de steekproef is gestratificeerd naar sector en grootteklasse (zie voor een volledig overzicht van de steekproef bijlage 1). De

vestigingen zijn telefonisch benaderd voor deelname door Desan. Uiteindelijk zijn 6789 vestigingen bereikt¹, hebben 3427 vestigingen de hele vragenlijst beantwoord en hebben 1736 vestigingen een beperkt aantal vragen beantwoord, onder andere over de aanwezigheid van een OR en het aantal werknemers.

Tabel 1.1 Respons nalevingsonderzoek WOR 2008

	Aantal	Brutorespons	Nettorespons
Aantal benaderde vestigingen	8.998	100%	
Aantal bereikte vestigingen	6.789	75%	100%
repons beperkt aantal vragen	5.163	57%	76%
respons gehele vragenlijst	3.427	38%	50%

De gebruikte vragenlijst is vrijwel gelijk aan de vragenlijst uit 2005. Nieuwe vragen zijn toegevoegd voor de thema's 'andere vormen van inspraak' en 'trends in de toekomst van medezeggenschap'. Om ruimte te maken voor deze nieuwe vragen is ook een beperkt aantal vragen uit de vorige meting vervallen. De volledige vragenlijst is opgenomen in bijlage 2.

De vragen zijn in meer dan de helft van de gevallen beantwoord door een vertegenwoordiger of hoofd personeelszaken (53%) en in bijna een kwart door de algemeen directeur of manager (23%). In de overige gevallen (24%) zijn de vragen beantwoord door een andere medewerker met zicht op de OR of PVT.

Om een representatief beeld te krijgen van de naleving van de WOR in Nederland zijn de resultaten gewogen naar sector en grootteklasse. Er zijn twee weegfactoren bepaald: één voor de 3427 respondenten die de volledige vragenlijst hebben beantwoord (kleine groep) en een weegfactor voor het beperkte deel van de vragenlijst waaraan 5163 respondenten hebben meegewerkt (grote groep).

1.3 Leeswijzer

Ook voor de opbouw van het rapport is aangesloten bij de rapportage uit 2005. Achtereenvolgens komen aan de orde: de naleving van de WOR (hoofdstuk 2), de structuur en het functioneren van de medezeggenschap (hoofdstuk 3) en achtergronden bij het naleven van de WOR (hoofdstuk 4). De twee nieuwe thema's 'andere vormen van inspraak' en 'trends in de toekomst van medezeggenschap' worden in respectievelijk hoofdstuk 5 en hoofdstuk 6 beschreven.

Per thema worden de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek beschreven en indien mogelijk wordt een vergelijking getrokken met eerdere nalevingsonderzoeken.

¹ Het verschil tussen benaderde en bereikte vestigingen wordt onder andere veroorzaakt doordat de interviewer geen gehoor kreeg (717 keer), het telefoonnummer was afgesloten (210 keer) of de beoogde respondent niet beschikbaar was binnen de veldwerkperiode (366 keer).

2 NALEVING VAN DE WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN

De naleving van de WOR voor bedrijfsvestigingen met vijftig of meer werknemers is zeventig procent. Dit is een daling ten opzichte van 2005 toen 76 procent van de vestigingen met vijftig of meer werknemers een OR had. Deze daling wordt gedeeltelijk veroorzaakt door veranderingen in de populatie van bedrijfsvestigingen. De naleving ligt weer op het niveau van 2001 (71%) en 2002 (71%). Er zijn grote verschillen in de naleving tussen sectoren en grootteklassen; de naleving is relatief hoog bij bedrijfsvestigingen met meer dan tweehonderd werknemers (95%) en in de sectoren delfstoffenwinning (100%) en overheidsinstellingen (96%), de naleving is traditioneel relatief laag bij vestigingen met vijftig tot 75 werknemers (52%) en in de sectoren transport (47%) en landbouw (50%). Bedrijfsvestigingen met tien tot vijftig werknemers zijn niet OR-plichtig. Zij kunnen de WOR naleven door het instellen van een OR (15%), het instellen van een PVT (14%) of door minimaal twee keer per jaar een PV te houden (47%).

2.1 Inleiding

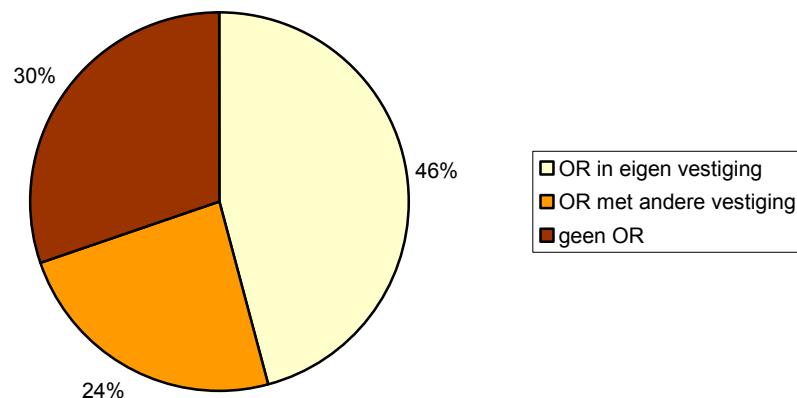
De naleving van de WOR in 2008 staat centraal in dit hoofdstuk. Naast het nalevingspercentage onder OR-plichtige bedrijfsvestigingen in Nederland komt het nalevingspercentage in verschillende sectoren en grootteklassen aan de orde. Er wordt apart aandacht besteed aan bedrijfsvestigingen met minder dan vijftig werknemers die geen verplichting hebben tot instelling van een OR, maar wel op andere manieren de WOR moeten naleven: door het instellen van een personeelsvertegenwoordiging (PVT) of het houden van een personeelsvergadering (PV).

2.2 Instellingsgraad van ondernemingsraden

Voor het bepalen van het nalevingspercentage in Nederland kan gebruik worden gemaakt van alle 5163 respondenten (de zogenaamde grote groep). Wat betreft de vestigingen met vijftig of meer werknemers heeft zeventig procent een OR. De naleving is daarmee licht gedaald ten opzichte van 2005 (76%) en ligt weer op het niveau van 2001 (71%) en 2002 (71%). Er is geanalyseerd in hoeverre deze daling verklaard kan worden door veranderingen in de achtergrondkenmerken van de populatie en de netto steekproef. Uit deze analyse blijkt dat de veranderingen in de samenstelling van de populatie deze daling deels kunnen verklaren (zie voor een uitgebreidere beschrijving van deze analyse Bijlage 3).

De daling van de naleving ten opzichte van 2005 komt voor rekening van bedrijfsvestigingen met een eigen ondernemingsraad. In 2005 had 53 procent van de bedrijfsvestigingen een OR in de eigen vestiging tegenover 46 procent in 2008. Het aantal bedrijfsvestigingen dat met meerdere vestigingen een gezamenlijke OR heeft (24%), is gelijk gebleven ten opzichte van 2005.

Figuur 2.1 Nalevingspercentage OR in bedrijfsvestigingen met vijftig of meer werknemers, 2008



2.3 Instellingsgraad OR naar sector en grootteklasse

Vanaf deze paragraaf hebben de resultaten betrekking op de 3427 respondenten die hebben meegewerkt aan de volledige vragenlijst (de zogenaamde kleine groep). Wanneer op basis van deze respondenten het nalevingspercentage wordt bepaald, is de naleving van de WOR voor bedrijfsvestigingen met vijftig of meer werknemers 71 procent.

Ook op basis van deze groep respondenten geldt dat het nalevingspercentage is gedaald ten opzichte van 2005. Ten opzichte van 2001 en 2002 is het nalevingspercentage licht gedaald.

Tabel 2.1 Ontwikkeling nalevingspercentage OR in bedrijfsvestigingen met vijftig of meer werknemers

Respondenten	2001	2002	2005	2008
Nalevingspercentage op basis van alle respondenten	71%	71%	76%	70%*
Nalevingspercentage op basis van respondenten die aan volledige vragenlijst hebben meegewerkt	73%	74%	78%	71%*

* Significante ontwikkeling.

De instellingsgraad verschilt sterk per sector: in de landbouw en de transportsector is de naleving traditioneel relatief laag. De delfstoffenwinning en de overheidsinstellingen scoren het hoogst. Met uitzondering van de delfstoffenwinning is het nalevingspercentage gelijk gebleven of gedaald ten opzichte van 2005 (zie ook tabel 2.2).

Tabel 2.2 Ontwikkeling nalevingspercentage OR per sector in bedrijfsvestigingen met vijftig of meer werknemers

Sector	2001	2002	2005	2008
Landbouw / visserij	61%	63%	53%	50%
Delfstoffenwinning	-	85%	79%	100%*
Industrie I	75%	84%	85%	81%
Industrie II	78%	69%	74%	76%
Openbare nutsbedrijven	93%	89%	100%	75%*
Bouwnijverheid	62%	60%	67%	60%*
Handel / horeca / reparatie	58%	61%	65%	59%*
Transport / opslag / communicatie	62%	62%	56%	47%*
Bank / verzekeringswezen	72%	73%	88%	74%*
Overige dienstverlening (niet overheid)	85%	90%	87%	82%*
Overheidsinstellingen	96%	98%	99%	96%*
Totaal	73%	74%	78%	71%*
Totaal ongewogen N	1.924	2.174	2.447	2.507

* Significante ontwikkeling.

Het nalevingspercentage van de WOR naar grootteklasse is weergegeven in tabel 2.3. Hieruit blijkt dat grotere ondernemingen vaker een ondernemingsraad hebben. Ten opzichte van 2005 is alleen de daling van het nalevingspercentage van de grootteklasse van vijftig tot 74 werknemers significant.

Tabel 2.3 Nalevingspercentage OR naar grootteklasse, 2008

Grootteklasse	2005	2008
50 – 74 werknemers	60%	52%*
75 – 99 werknemers	78%	72%
100 – 199 werknemers	84%	81%
200 werknemers of meer	96%	95%
Totaal	78%	71%
Totaal ongewogen N	2.447	2.507

* Significante ontwikkeling.

2.4 Naleving WOR

In de WOR wordt onderscheid gemaakt tussen bedrijfsvestigingen met vijftig of meer werknemers en vestingen met meer dan tien maar minder dan vijftig werknemers. Deze kleinere ondernemingen zijn niet OR-plichtig. Zij kunnen een personeelsvertegenwoordiging (PVT) instellen. Wanneer zij geen PVT instellen, zijn zij verplicht minimaal twee keer per jaar een personeelsvergadering (PV) te houden.

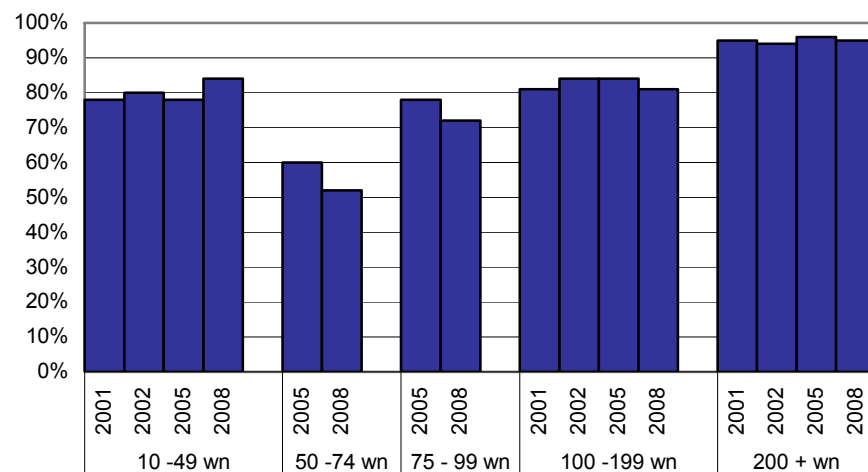
In tabel 2.4 wordt aangegeven hoe de WOR wordt nageleefd, waarbij onderscheid wordt gemaakt naar het aantal werknemers. De categorieën medezeggenschap in de tabel sluiten elkaar uit. Met andere woorden: een bedrijfsvestiging met een OR heeft per definitie geen PVT of PV'en, terwijl het in de praktijk heel goed mogelijk is dat ondanks de aanwezigheid van een OR er ook personeelsvergaderingen worden gehouden. In de tabel geven de vetgedrukte percentages het nalevingspercentage van de WOR weer.

Tabel 2.4 Naleving WOR naar aantal werknemers, 2008

Medezeggenschap	10-49	50-74	75-99	100-199	200+
Ondernemingsraad	15%	52%	72%	81%	95%
Personeelsvertegenwoordiging	14%	13%	6%	3%	1%
Personeelsvergadering	55%	23%	17%	9%	2%
Geen	17%	12%	6%	7%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal ongewogen N	920	382	395	794	936

In figuur 2.1 wordt een overzicht gegeven van de ontwikkelingen door de tijd. In de metingen vóór 2005 was het niet mogelijk om een onderscheid te maken in de vestigingen met vijftig tot 75 werknemers en de vestigingen met 75 tot honderd werknemers.

Figuur 2.1 Naleving WOR naar aantal werknemers door de tijd



2.5 De personeelsvertegenwoordiging (PVT)

Bedrijfsvestigingen met tien tot vijftig werknemers zijn niet OR-plichtig. Zij kunnen een PVT instellen. Een PVT bestaat uit tenminste drie personen die werkzaam zijn in de organisatie en rechtstreeks zijn gekozen door middel van een anonieme, schriftelijk stemming. De instelling van een PVT geschiedt in principe op vrijwillige basis, tenzij ten minste de helft van de werknemers erom vraagt.

De instelling van de PVT heeft in 84 procent van de bedrijfsvestigingen met een PVT vrijwillig plaats gevonden. De verschuiving die in 2005 werd gesignaleerd naar het vaker verplicht instellen van een PVT op verzoek van de werknemers heeft zich derhalve niet doorgezet (zie ook tabel 2.5). In de praktijk blijkt het lastig om het onderscheid te maken tussen vrijwillige instelling en verplichte instelling op verzoek van de werknemers. Uit onderzoek bij kleine ondernemingen blijkt dat de meeste PVT'en zowel vrijwillig als naar wens van de meerderheid van de werknemers tot stand is gekomen.¹

Tabel 2.5 Vrijwillige of verplichte instelling PVT

	2002	2005	2008
Vrijwillige instelling	90%	61%	84%
Verplicht op wens van meerderheid van werknemers	6%	25%	9%
Zowel vrijwillig als wens van meerderheid werknemers	4%	14%	7%
Totaal	100%	100%	100%
Totaal ongewogen N	205	182	125

De meerderheid van de vestigingen zonder een PVT geeft aan dat er geen PVT is ingesteld omdat de werknemers geen behoefte hebben aan een PVT (genoemd door 51%). Andere redenen die vaak worden genoemd, zijn dat de bestuurder geen behoefte heeft aan een PVT (22%) en dat er voldoende andere vormen van medezeggenschap zijn (17%). Bij 'anders, namelijk...' hebben vestigingen vaak geantwoord dat er te weinig werknemers zijn dan wel dat er op het hoofdkantoor wel een OR is.

¹ Tissing, H. en S. Zeeman (2005). *Kwaliteit en naleving medezeggenschap in kleine ondernemingen*. Den Haag: SZW-werkdocument.

Tabel 2.6 Redenen om geen PVT te hebben (maximaal vier redenen)

Reden	2005	2008
De werknemers hebben geen behoefte aan een PVT	54%	51%
De bestuurder heeft geen behoefte aan een PVT	16%	22%
Voldoende andere vormen van overleg	36%	17%
Er zijn onvoldoende kandidaten	3%	9%
Niet bekend dat de WOR deze mogelijkheid biedt	1%	2%
Pas onlangs boven de grens van 10 werknemers gekomen	2%	2%
PVT in oprichting of er zijn plannen om deze in te stellen	1%	2%
Te grote werkdruk/ het personeel heeft geen tijd	2%	1%
PVT heeft in het verleden niet of slecht gefunctioneerd	0%	1%
Andere reden	11%	19%
Totaal ongewogen N	693	651

2.6 De personeelsvergadering (PV)

De WOR verplicht bedrijfsvestigingen met tien tot vijftig werknemers, die geen PVT of OR hebben om jaarlijks minimaal twee keer een vergadering te organiseren voor alle personeelsleden, waarin de stand van zaken van de onderneming en het personeelsbeleid worden besproken. Dit gebeurt aan de hand van gegevens over de werkzaamheden en resultaten van het afgelopen jaar en de verwachtingen voor het komende jaar. Het gaat dan bijvoorbeeld over omzetgegevens, de concurrentiepositie en de opzet van nieuwe activiteiten van de onderneming. Als de werkgever verplicht is zijn jaarrekening en jaarverslag te publiceren, dan worden ook deze in de PV besproken. Verder moet de PV ten minste een keer per jaar aandacht besteden aan het sociale beleid van de onderneming. Mogelijke onderwerpen zijn: werkgelegenheidsontwikkeling, arbeidsomstandigheden, scholing van werknemers en de positie van specifieke groepen werknemers, zoals deeltijdwerkers, gehandicapten en buitenlandse werknemers. Extra vergaderingen moet een werkgever organiseren als ten minste een kwart van de werknemers hiertoe gemotiveerd een verzoek indient.

Van de bedrijfsvestigingen met tien tot vijftig werknemers zonder OR of PVT organiseert ruim driekwart (76%) een personeelsvergadering. In veertien procent van de gevallen werd echter de in de WOR vereiste twee keer per jaar niet gehaald.

3 STRUCTUUR EN FUNCTIONEREN VAN DE OR

In de praktijk verschillen de structuur en de activiteiten van OR'en. Opvallende verschillen tussen OR'en bestaan in de overlegfrequentie, de verkiezingen en het aantal leden. Ongeveer een kwart van de OR'en heeft een afwijkend aantal leden (minder leden) dan het streef aantal uit de WOR. Bij ruim een kwart van de OR'en zijn vacatures en verkiezingen niet nodig omdat er te weinig kandidaten voor verkiezingen zijn. Voor PVT'en zijn er minder richtlijnen in de WOR opgenomen. In de praktijk zien we grotere verschillen tussen PVT'en in structuur en functioneren dan bij OR'en.

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komen verschillende aspecten van de structuur en het functioneren van de medezeggenschap binnen arbeidsorganisaties aan bod. Ondernemingsraden kunnen wat betreft de vorm, het aantal leden, de overlegfrequentie et cetera sterk van elkaar verschillen. In paragraaf 3.2 staan verschillende aspecten van de structuur van OR'en centraal en in paragraaf 3.3 het functioneren van OR'en. In de laatste paragraaf wordt apart aandacht besteed aan kenmerken van PVT'en.

3.2 Structuur van de OR

Zoals ook uit de meting van 2005 bleek, blijken vestigingen met een OR dit orgaan al geruime tijd te hebben. Een op de negen¹ OR'en is in de afgelopen drie jaar opgericht.

Tabel 3.1 OR naar bestaansduur, 2005 en 2008

Leeftijd	2005	2008
1 jaar	5%	4%
2 tot 3 jaar	8%	7%
4 jaar	10%	6%
5 tot 10 jaar	26%	24%
11 tot 20 jaar	23%	25%
langer dan 20 jaar	28%	34%
Totaal ongewogen N	1789	1908

¹ Voor de vergelijkbaarheid met de eerdere metingen zijn alle percentages berekend exclusief de respondenten die aangaven het antwoord op de vraag niet te weten.

In de WOR staan regels over de grootte van de onderneming en het minimaal vereiste aantal OR-leden². Bij bedrijfsvestigingen met vijftig tot honderd werknemers moet de OR uit tenminste vijf leden bestaan. Bij honderd tot tweehonderd werknemers uit ten minste zeven en bij tweehonderd tot vierhonderd werknemers dient de OR minstens negen leden te tellen. In de praktijk voldoen niet alle OR'en aan deze minimumomvang. Het aantal OR'en dat niet aan de minimumvereisten qua aantal leden voldoet, is ten opzichte van 2005 ongewijzigd gebleven (zie ook tabel 3.2). Daarnaast heeft nog 28 procent van de OR'en vacatures. In de meerderheid gaat het om één vacature.

Tabel 3.2 Percentage OR'en dat niet aan de minimale omvang voldoet naar grootteklasse, 2005 en 2008

Aantal werknemers	Minimaal vereiste aantal OR-leden	2005	2008
50-74 werknemers	5	26%	23%
75-99 werknemers	5	8%	12%
100-199 werknemers	7	34%	36%
200-400 werknemers	9	27%	25%

Voor de behandeling of voorbereiding van bepaalde onderwerpen kan de OR een of meer commissies instellen. In 2008 had 55 procent van de OR'en een of meer commissies ingesteld. Vaak houden deze commissies zich bezig met het dagelijks bestuur, de agenda van de OR, VGWM (veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu), de arbeidsvoorwaarden of financieel-economische zaken.

Indien een bedrijf uit verschillende onderdelen bestaat, kan ervoor worden gekozen om de OR te overkoepelen door een groeps- of centrale OR. Eenderde van de ondernemingsraden wordt overkoepeld door een centrale en of groeps-OR.

3.3 Functioneren van de OR

De overlegfrequentie van de OR met de bestuurder varieert in de praktijk aanzienlijk. Driekwart van de OR'en voert minimaal zes keer per jaar overleg met de bestuurder. Ten opzichte van 2005 is de overlegfrequentie niet significant veranderd.

² In het OR-reglement kan een afwijkend aantal OR-leden worden vastgesteld.

Tabel 3.3 Overlegfrequentie tussen OR en bestuurder, 2005 en 2008

Overlegfrequentie	2005	2008
Eens per maand of vaker	34%	35%
Een keer per twee maanden	41%	42%
Een keer per drie maanden	19%	17%
Minder dan vier keer per jaar	6%	6%
Totaal ongewogen N	2109	2139

De zittingsperiode van een OR wordt in het reglement vastgesteld op twee, drie of vier jaar. Na deze zittingsperiode wordt een nieuwe OR gekozen. Bij 28 procent van de OR'en was de laatste keer geen verkiezing nodig omdat er te weinig kandidaten waren. Het opkomstpercentage bij OR-verkiezingen varieert sterk tussen bedrijfsvestigingen.

Tabel 3.4 Opkomstpercentage bij laatste OR-verkiezingen, 2005 en 2008

Opkomstpercentage	2005	2008
0 tot 19%	8%	14%
20 tot 39%	10%	11%
40 tot 59%	14%	17%
60 tot 79%	30%	26%
80 tot 100%	34%	34%
Totaal ongewogen N	1070	1081

De leden van de OR vormen volgens de respondenten in 87 procent van de bedrijfsvestigingen een goede (63%) tot redelijke vertegenwoordiging (24%) van de diverse groepen personeelsleden (bijvoorbeeld functiegroepen, afdelingen, geslacht, leeftijd en etniciteit). In zeven procent is de respondent van mening dat er sprake is van een matige vertegenwoordiging van (een deel van) deze groepen en nog eens zeven procent geeft aan dat slechts enkele groepen goed zijn vertegenwoordigd.

3.4 Kenmerken PVT'en

Over de structuur en het functioneren van de PVT'en zijn er minder richtlijnen opgenomen in de WOR dan voor OR'en. De taak van de PVT is om met de werkgever de gang van zaken binnen de onderneming te bespreken. Thema's waarover in de praktijk vaak wordt overlegd met de PVT zijn: arbeidsomstandigheden, scholing en ontwikkeling van medewerkers en arbeidsvoorwaarden / cao. De stijging van het aantal PVT'en dat aangeeft dat de verschillende thema's aan bod komen (zie tabel 3.5), heeft waarschijnlijk te maken met de volgorde waarin de overlegonderwerpen zijn voorgelezen tijdens de telefonische enquête. In 2005 werd begonnen met 'niet nader te specificeren / algemeen', terwijl dit nu als laatste onderwerp is opgelezen.

Tabel 3.5 Overlegonderwerpen PVT, 2005 en 2008 (meer antwoorden mogelijk)

Onderwerp	2005	2008
Arbeidsomstandigheden / arbeidstijden / gezondheid	61%	89%
Scholing en ontwikkeling medewerkers	43%	70%
Arbeidsvoorwaarden / cao	53%	61%
Seksuele intimidatie / gelijke behandeling	30%	56%
Privacy werknemers	25%	55%
Milieuzorg	27%	50%
Fusies en reorganisaties	25%	48%
Moderne technologie	28%	43%
Anders	12%	8%
Niet nader te specificeren / algemeen	26%	7%
Totaal ongewogen N	96	242

De minimale overlegfrequentie tussen PVT en bestuurder is ook niet wettelijk vastgelegd. De frequentie varieert sterk en ligt lager dan bij OR'en. Bijna driekwart (72%) van PVT'en is het afgelopen jaar vier keer of minder in vergadering bijeen geweest met de bestuurder. De PVT'en worden regelmatig om instemming of advies gevraagd (zie ook tabel 3.6). Ten opzichte van 2005 is het aantal keer dat een PVT om instemming en advies is gevraagd, gedaald.

Tabel 3.6 Instemming en advies, 2005 en 2008

Frequentie	Advies		Instemming	
	2005	2008	2005	2008
Een paar keer per jaar	66%	47%	52%	35%
Ongeveer eens per jaar	18%	23%	16%	22%
Minder dan één keer per jaar	5%	10%	6%	9%
Nooit	12%	20%	26%	34%
Totaal ongewogen N	97	237	97	237

4 ACHTERGRONDEN BIJ HET NALEVEN VAN DE WOR

Bij een grote meerderheid van de bedrijfsvestigingen wordt het instellen van een OR (mede) ingegeven door de wettelijke verplichting. De meest genoemde reden om geen OR in te stellen is dat het personeel hier geen behoefte aan heeft. Naast de sector en grootteklasse zijn ook de zelfstandigheid van de onderneming, de verhouding tussen vast en tijdelijk personeel, de gebondenheid aan een cao, de organisatiegraad van het personeel en het opleidingsniveau van invloed op het wel of niet instellen van een OR.

Ten opzichte van 2005 is het aandeel respondenten dat van mening is dat de stukken van de OR de besluitvorming beïnvloeden, gestegen. Ook is een grote meerderheid van de respondenten ervan overtuigd dat de OR'en in het algemeen en de eigen OR in het bijzonder een meerwaarde hebben.

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de vraag centraal waarom sommige bedrijfsvestigingen wel en andere geen OR instellen. Deze vraag wordt op twee manieren beantwoord. In de eerste plaats is rechtstreeks aan de respondenten gevraagd waarom er in hun vestiging wel of geen OR is ingesteld. Ten tweede is geanalyseerd of kenmerken van de bedrijfsvestigingen samenhangen met het wel of niet naleven van de WOR.

In het tweede deel van dit hoofdstuk (vanaf paragraaf 4.5) staat de nadere invulling van de medezeggenschap centraal. De mogelijkheden en bevoegdheden van de PVT en OR hangen af van de afspraken die hierover worden gemaakt met de bestuurder.

4.2 Redenen om een OR in te stellen

Net zoals in 2005 is de vaakst genoemde reden om een OR in te stellen: het gevolg geven aan de wettelijke verplichting. Dit is iets minder vaak genoemd dan in 2005 toen dit genoemd werd door vier op de vijf bedrijfsvestigingen met een OR. Ook het aantal keren dat de ondernemer/bestuurder het initiatief nam voor het instellen van een OR is gedaald ten opzichte van 2005. Deze reden wordt nu ook minder vaak genoemd dan de reden dat het personeel graag een OR wilde en erom vroeg (zie ook tabel 4.1).

Tabel 4.1 Redenen om een OR in te stellen, 2005 en 2008 (maximaal 3 redenen)

	2005	2008
Gevolg geven aan wettelijke verplichting	80%	73%
Ondernemer wilde graag en nam het initiatief	22%	16%
Personeel wilde graag en vroeg erom	22%	20%
Aanleiding van buitenaf	3%	2%
Bedrijfsgebonden aanleiding	7%	7%
Anders	3%	8%
Totaal ongewogen N	1765	1996

4.3 Redenen om geen OR te hebben

Door meer dan de helft van de bedrijfsvestigingen zonder OR wordt als reden hiervoor genoemd dat het personeel hier geen behoefte aan heeft. Ten opzichte van 2005 zijn de redenen om geen OR in te stellen nauwelijks veranderd. Opmerkelijk is wel de daling van het aantal keren dat als reden wordt genoemd dat er voldoende andere vormen van overleg zijn met het personeel. Ook het aantal keren dat de OR in instelling is¹, ligt lager dan in 2005.

Tabel 4.2 Redenen om geen OR in te stellen, 2005 en 2008 (maximaal 4 redenen)

	2005	2008
Onvoldoende kandidaten	17%	18%
Te hoge werkdruk / personeel heeft geen tijd	2%	3%
Het personeel heeft er geen behoefte aan	50%	51%
De werkgever / bestuurder heeft er geen behoefte aan	11%	9%
Voldoende andere vormen van overleg met het personeel	21%	9%
De OR is in instelling	7%	1%
De OR heeft in het verleden niet of slecht gefunctioneerd	1%	2%
Niet op de hoogte van verplichting tot instellen van OR	1%	1%
Onlangs over de grens van vijftig werknemers gekomen	3%	4%
Anders	21%	27%
Totaal ongewogen N	368	445

Aan de bedrijfsvestigingen zonder OR is, met uitzondering van degenen die aangeven dat de werkgever / bestuurder er geen behoefte aan heeft, gevraagd of het niet hebben van een OR als gemis wordt ervaren. Van deze bedrijfsvestigingen ervaart veertien procent het niet hebben van een OR als gemis. Ook in eerdere metingen werd het niet hebben van een OR door een grote meerderheid niet als gemis ervaren. Daar waar het ontbreken van een OR wel als gemis wordt ervaren, wordt vaak de rol die de OR kan spelen in de

¹ Het aantal bedrijfsvestigingen dat aangeeft dat de OR in instelling is, bedraagt tien. Hierdoor is het niet mogelijk om te rapporteren over de termijn waarop de OR wordt ingesteld en de eventuele obstakels bij het instellen van een OR.

communicatie met het personeel (genoemd door 40%) en de belangenbehartiging van werknemers (genoemd door 36%) gemist.

Van de ondernemingen zonder OR, had 21 procent in het verleden wel een OR. De OR is in meer dan de helft van de gevallen de afgelopen vier jaar opgeheven. De belangrijkste redenen hiervoor waren, dat er onvoldoende kandidaten voor de OR waren (genoemd door 49%) en dat het personeel er niet langer behoefte aan had (44%).

4.4 Kenmerken van ondernemingen met en zonder OR

In hoofdstuk 2 kwam al naar voren dat in bepaalde sectoren en grootteklassen vaker een OR is ingesteld dan in andere. In de meting van 2005 is daarnaast vastgesteld dat de onderstaande kenmerken van invloed zijn op het hebben van een OR:

- zelfstandigheid van de onderneming;
- plaats waar het P&O-beleid wordt bepaald;
- verhouding vaste en tijdelijke werknemers;
- leeftijdsopbouw van het personeelsbestand;
- gebondenheid aan een cao;
- organisatiegraad van het personeel;
- opleidingsniveau van het personeelsbestand.

In deze meting zijn alleen deze achtergrondkenmerken van de bedrijfsvestigingen uitgevraagd.² Ook uit deze meting blijkt (zie ook tabel 4.3) dat bedrijfsvestigingen vaker een OR hebben als:

- de onderneming niet zelfstandig is;
- het aandeel werknemers met een vast dienstverband toeneemt;
- de bedrijfsvestiging onder een cao valt;
- de organisatiegraad van het personeel groter is;
- het personeel hoger opgeleid is.

In de vorige meting werd ook geconcludeerd dat ondernemingen vaker een cao hebben als het personeelsbeleid voor een groter deel elders wordt bepaald. Dit kenmerk is in deze meting niet statistisch significant.

² Buiten beschouwing zijn (om ruimte te maken voor nieuwe vragen) derhalve gelaten: eigendomsstructuur, de bestaansduur van de vestiging, de verhouding mannen en vrouwen, het aandeel werknemers in deeltijd en het personeelsverloop.

Tabel 4.3 Factoren die van invloed zijn op de naleving van de WOR, 2008

	OR	Geen OR
Zelfstandigheid onderneming		
• volledig zelfstandig	64%	36%
• zelfstandig opererend onderdeel	75%	25%
• onderdeel van (niet zelfstandig)	80%	20%
Verhouding vast en tijdelijk		
• 100-80% (vast) – 0-20% (tijdelijk)	73%	27%
• 80-60% (vast) – 20-40% (tijdelijk)	68%	32%
• 60-40% (vast) – 40-60% (tijdelijk)	47%	53%
• 40-20% (vast) – 60-80% (tijdelijk)	59%	41%
• 20-0% (vast) – 80-100% (tijdelijk)	86%	14%
Gebondenheid aan cao		
• ondernemings-cao	85%	15%
• bedrijfstak-cao	67%	33%
• sector-cao	79%	21%
• geen cao	62%	38%
Organisatiegraad		
• minder dan 10%	64%	36%
• tussen de 10 en 25%	73%	27%
• tussen de 25 en 50%	78%	22%
• meer dan 50%	80%	20%
Opleidingsniveau		
• lager opgeleid	60%	40%
• lager tot middelbaar opgeleid	71%	29%
• middelbaar opgeleid	69%	31%
• middelbaar tot hoger opgeleid	82%	18%
• hoger opgeleid	81%	19%

4.5 Medezeggenschap in de praktijk

Nadere afspraken met de OR of PVT

De WOR biedt de OR of PVT ruimte om eigen afspraken te maken over bijvoorbeeld het toekennen van extra faciliteiten of bevoegdheden of een nadere uitwerking van de wettelijke verplichtingen. Ruim een kwart (27%) van de bedrijfsvestigingen met een OR of PVT maakt gebruik van de mogelijkheden van bepaalde wetten af te wijken door afspraken te maken met de OR of PVT.

Van de bedrijfsvestigingen die onder een cao vallen, heeft 72 procent de ruimte om op bedrijfsniveau arbeidsvoorwaarden te regelen met de OR of PVT. Driekwart van deze bedrijfsvestigingen maakt ook gebruik van de in de cao geboden ruimte.

Ondersteuning van het medezeggenschapswerk

Bij 96 procent van de bedrijfsvestigingen mogen de leden van de OR of PVT zich tijdens de reguliere werktijd bezighouden met medezeggenschapsactiviteiten. Ten opzichte van 2005 zijn er minder bedrijfsvestigingen waar formele afspraken zijn gemaakt over het uitvoeren van medezeggenschapsactiviteiten tijdens werktijd.

Tabel 4.4 Medezeggenschapsactiviteiten tijdens werktijd, 2005 en 2008

	2005	2008
Ja, informeel geregeld	24%	35%
Ja, formeel geregeld	74%	61%
Nee	2%	4%
Totaal ongewogen N	2111	2386

Bestuurders kunnen de leden van medezeggenschapsorganen in hun organisatie ondersteunen met specifieke diensten, bijvoorbeeld door het formuleren van personeelsbeleid voor de OR of door loopbaanplanning en -oriëntatie van individuele OR-leden (zie ook tabel 4.5). Als andere vormen van ondersteuning worden vaak genoemd: scholing en cursussen, en ondersteuning afgestemd op de behoefte.

Tabel 4.5 Ondersteuning OR of PVT door organisatie / P&O-afdeling, 2005 en 2008 (meer antwoorden mogelijk)

	2005	2008
Geen ondersteuning	37%	31%
Ondersteuning bij formuleren personeelsbeleid voor OR of PVT zelf	48%	34%
Ondersteuning bij loopbaanplanning en -oriëntatie van individuele OR- of PVT-leden	39%	31%
Andere vorm van ondersteuning	14%	24%
Totaal ongewogen N	2155	2418

Naast het ondersteunen van leden van medezeggenschapsorganen, biedt dertig procent van de bedrijfsvestigingen ondersteuning aan managers, die een of meer OR-leden op hun afdeling hebben. Dit kan ondersteuning zijn bij het maken van nieuwe dienstroosters, bij het zoeken naar een oplossing voor de vrijgekomen fte's of bij het beoordelen van de OR- of PVT-leden.

Tabel 4.6 Ondersteuning manager van een of meer leden van de OR of PVT door organisatie / P&O-afdeling, 2005 en 2008 (meer antwoorden mogelijk)

	2005	2008
Geen ondersteuning	76%	70%
Ondersteuning bij maken nieuwe dienstroosters	13%	11%
Ondersteuning bij zoeken naar oplossing voor de vrijgekomen fte's	14%	14%
Ondersteuning bij beoordelen OR- of PVT leden	10%	9%
Andere vorm van ondersteuning	8%	7%
Totaal ongewogen N	2155	2418

OR-leden hebben een wettelijk recht op vijf dagen scholingsverlof per jaar. In de praktijk maakt ongeveer een kwart van de OR-leden hiervan gebruik. Twee derde van de OR-leden gaat wel op cursus, maar minder dan de vijf dagen. Voor leden van PVT'en geldt het wettelijke recht van vijf dagen niet. Desalniettemin zien we dat van iets minder dan de helft van de PVT'en de leden wel (af en toe) cursussen volgen. Uit tabel 4.6 blijkt dat de mate waarin OR- en PVT-leden worden geschoold, is gedaald ten opzichte van 2005.

Tabel 4.7 Mate waarin de leden van de OR of PVT gebruikmaken van scholingsmogelijkheden, 2005 en 2008

	OR		PVT	
	2005	2008	2005	2008
Geen scholing	8%	11%	50%	54%
Jaarlijks vijf dagen scholing / cursus	35%	25%	6%	2%
Jaarlijks scholing / cursus maar geen vijf dagen	45%	51%	17%	17%
Sporadische scholing / cursus	13%	14%	27%	27%
Totaal ongewogen N	2062	2099	94	241

Invloed van de OR op de besluitvorming

De OR mag de werkgever op eigen initiatief voorstellen doen over alle sociale, organisatorische, financiële en economische aangelegenheden. Ook kan de OR om advies worden gevraagd. Om de invloed van de OR op de besluitvorming te bepalen, is aan de respondenten gevraagd in hoeverre de door de OR opgestelde stukken naar hun mening beslissingen van de bestuurder beïnvloeden. Van de respondenten denkt 61 procent dat de door de OR opgestelde stukken regelmatig, vaak of (bijna) altijd beslissingen van de bestuurder beïnvloeden. Dit is een stijging ten opzichte van 2005.

Tabel 4.8 Mate waarin door de OR opgestelde stukken van invloed zijn op de besluitvorming, 2005 en 2009

	2005	2008
Nauwelijks	18%	17%
Soms	38%	22%
Regelmatig	30%	41%
Vaak	9%	10%
(Bijna) altijd	6%	11%
Totaal ongewogen N	1817	2003

Meerwaarde van de OR

De OR kan op een aantal manieren meerwaarde hebben voor een onderneming. In deze meting is net als in 2005 de meerwaarde op vijf aspecten getoetst, namelijk: de OR als informatiekanaal, de OR als middel om draagvlak voor beleid te creëren, de OR als extra check op de kwaliteit van besluiten, de OR als sparringpartner bij het ontwikkelen van nieuw beleid en

de OR als aanspreekpunt en onderhandelaar voor de personeelsbelangen. In de vraagstelling is onderscheid gemaakt tussen de meerwaarde die een OR in het algemeen kan hebben en of de eigen OR deze meerwaarde ook daadwerkelijk heeft. Uit tabel 4.8 blijkt dat de grote meerderheid van de respondenten van mening is dat OR'en in het algemeen een nuttige functie binnen de onderneming kunnen vervullen. In meer dan driekwart van de gevallen wordt deze functie ook door de eigen OR vervuld. Ten opzichte van 2005 hebben zich op dit punt geen opmerkelijke veranderingen voorgedaan.

Tabel 4.9 Meerwaarde van OR in vijf aspecten, 2005 en 2009

	Meerwaarde algemeen		Meerwaarde eigen OR*	
	2005	2008	2005	2008
OR als extra informatiekanaal voor wat er speelt op de werkvloer	88%	86%	80%	80%
OR als middel om draagvlak voor beleid te creëren	86%	86%	74%	78%
OR als extra check op kwaliteit en volledigheid besluiten	74%	75%	63%	67%
OR als sparringpartner bij beleids- en organisatieontwikkeling	62%	59%	43%	45%
OR als aanspreekpunt en onderhandelaar voor de personeelsbelangen	85%	85%	78%	77%
Totaal ongewogen N	2015	2175	1954	2175

* Alleen gevraagd indien ja op meerwaarde in algemeen.

5 ANDERE VORMEN VAN PARTICIPATIE NAAST OR

In bedrijfsvestigingen met een OR is onderzocht of er andere vormen van werknemersparticipatie voorkomen naast de OR. In veel vestigingen komt dit in de praktijk voor. Participatie in vaste / wisselende groepen komt bij vrijwel alle bedrijfsvestigingen met een OR voor. Driekwart van de bedrijfsvestigingen met een OR organiseren informatieve bijeenkomsten. Van de vestigingen met een OR houdt 68 procent personeelsenquêtes. Digitale discussieplatforms zijn veel minder gangbaar (13% van de vestigingen met een OR).

Afhankelijk van de vorm hebben de resultaten uit deze participatie in meer of minder mate invloed op de besluitvorming van de bestuurder. Deze vormen van werknemersparticipatie komen niet plaats van de OR maar staan los van de OR of functioneren naast de OR. De reden om te kiezen voor deze vormen van werknemersparticipatie is in veel gevallen het creëren van een breder draagvlak en / of beter gebruik te maken van specifieke expertise.

5.1 Inleiding

Naast de wettelijk gereguleerde medezeggenschapsorganen kunnen zich in organisaties ook andere vormen van werknemersparticipatie voordoen. In deze meting van de naleving van de WOR is bij bedrijfsvestigingen met een OR getoetst in hoeverre de nieuwe vormen van participatie zoals beschreven in Goodijk en Sorge¹ in de praktijk voorkomen en wat de relatie van deze participatie is met de medezeggenschap in de vorm van de OR. In dit hoofdstuk bespreken we achtereenvolgens participatie door vaste / wisselende groepen, informatieve bijeenkomsten en enquêtes / digitale communicatie.

5.2 Participatie in vaste / wisselende groepen

Participatie in vaste of wisselende groepen kan op verschillende manieren worden vormgegeven. In de meting is onderscheid gemaakt tussen werk-overleg / werkbesprekingen, verbeterteams / teamconcepten of kwaliteitskringen en projectgroepen / tijdelijke werkgroepen. In tabel 5.1 wordt een overzicht gegeven van de mate waarin deze participatievormen voorkomen, de invloed van de resultaten uit het overleg op de besluitvorming van de bestuurder, de relatie tussen deze vorm van participatie en de OR en de redenen voor de keuze van deze vorm van participatie. De tabel is dusdanig

¹ Goodijk, R. en A.M. Sorge (2005) *Maatwerk in overleg: kiezen voor passende overlegvormen*.

opgebouwd dat iedere volgende rij alleen betrekking heeft op de bedrijfsvestigingen die het antwoord hebben gegeven uit de rij erboven.

Bij vrijwel alle bedrijfsvestigingen met een ondernemingsraad, vindt werkoverleg / werkberepakingen plaats (97%). Projectgroepen of tijdelijke werkgroepen komen in 69 procent van de vestingen met een OR voor en verbeterteams, teamconcepten of kwaliteitskringen in zestig procent van de vestingen. De resultaten van het werkoverleg / de werkberepaking zijn bij minder dan de helft van de vestingen met werkoverleg van invloed op de besluitvorming van de bestuurder. De resultaten van verbeterteams / teamconcepten of kwaliteitskringen en projectgroepen / tijdelijke werkgroepen zijn in ruim zeventig procent van invloed op de besluitvorming van de bestuurder.

Participatie in vaste / wisselende groepen is geen substituut voor taken die anders door de OR worden gedaan. Deze vorm van participatie staat of volledig los van de OR of functioneert naast de OR en levert input voor de OR. Wanneer de participatie in vaste / wisselende groepen input levert voor de OR is hier vaak voor gekozen om meer draagvlak te krijgen voor beslissingen / beleid of om beter gebruik te maken van individuele capaciteiten van werknemers. Bij andere redenen wordt vaak genoemd dat OR-leden ook deelnemen aan deze vorm van overleg en dat bij deze vormen van participatie werkinhoudelijke zaken centraal staan, terwijl de OR veel meer beleidsmatig bezig is.

Tabel 5.1 Participatie in vaste / wisselende groepen, 2008

	Werkoverleg / werkberepaking	Verbeterteams / teamconcepten of kwaliteitskringen	Projectgroepen of tijdelijke werkgroepen
Percentage bedrijfsvestigingen	97%	60%	69%
Resultaten van participatie hebben invloed op besluitvorming bestuurder (in procenten)	46%	73%	71%
Relatie met de OR			
• in plaats van taken OR	2%	5%	4%
• naast OR / input OR	49%	53%	49%
Redenen keuze voor deze vorm van participatie naast / i.p.v. OR			
• onderbezetting OR	3%	6%	5%
• beter gebruik maken van individuele capaciteiten	26%	26%	26%
• onvoldoende tijd OR-leden	0%	4%	2%
• vergroten draagvlak voor beslissingen	34%	38%	31%
• andere redenen	40%	35%	41%

5.3 Informatieve bijeenkomsten

In bijna driekwart van de bedrijfsvestigingen met een OR vinden ook informatieve bijeenkomsten, zoals rondetafelbesprekingen, lunchbesprekingen en/of klankbordpanels plaats. De resultaten uit deze informatieve bijeenkomsten hebben in veertig procent van de vestigingen invloed op de besluitvorming door de bestuurder. De bijeenkomsten functioneren in 63 procent van de gevallen naast de OR of leveren input voor de OR. Het creëren van draagvlak is een belangrijke reden voor het houden van informatieve bijeenkomsten. Bij andere redenen wordt veelvuldig genoemd 'op de hoogte blijven van wat erop de werkvloer speelt'. In tabel 5.2 staan de resultaten op een rij.

Tabel 5.2 Participatie door informatieve bijeenkomsten, 2008

	Informatieve bijeenkomsten
Percentage bedrijfsvestigingen	74%
Resultaten van participatie hebben invloed op besluitvorming bestuurder (in procenten)	40%
Relatie met de OR	
• in plaats van taken OR	4%
• naast OR / input OR	63%
Redenen keuze voor deze vorm van participatie naast / i.p.v. OR	
• onderbezetting OR	3%
• beter gebruikmaken van individuele capaciteiten	21%
• onvoldoende tijd OR-leden	0%
• vergroten draagvlak voor beslissingen	49%
• andere redenen	33%

5.4 Participatie door enquêtes en digitale communicatie

Participatie in de vorm van enquêtes, bijvoorbeeld personeelsenquêtes, medewerkerstevredenheids onderzoeken (mto) of ideeënbusen bestaat in 68 procent van de vestigingen met een OR. De resultaten uit deze enquêtes zijn in een ruime meerderheid van de bedrijfsvestigingen van invloed op de besluitvorming door de bestuurder. Deze vorm van participatie bestaat in 69 procent van de vestigingen naast de OR en of levert input voor de OR. Het vergroten van het draagvlak en het breed peilen van meningen (genoemd bij 'anders, namelijk...') zijn de belangrijkste redenen voor participatie via enquêtes. Participatie via digitale communicatie is veel minder gebruikelijk en vrijblijvender dan de andere onderzochte vormen van participatie (zie ook tabel 5.3).

Tabel 5.3 Participatie door enquêtes en digitale communicatie, 2008

	Personeelsenquêtes, mto, ideeënbus	Digitale discussieplatforms
Percentage bedrijfsvestigingen	68%	13%
Resultaten van participatie hebben invloed op besluitvorming bestuurder (in procenten)	84%	33%
Relatie met de OR		
• in plaats van taken OR	4%	1%
• naast OR / input OR	69%	60%
Redenen keuze voor deze vorm van participatie naast / i.p.v. OR		
• onderbezetting OR	2%	1%
• beter gebruikmaken van individuele capaciteiten	23%	24%
• onvoldoende tijd OR-leden	1%	5%
• vergroten draagvlak voor beslissingen	35%	46%
• andere redenen	38%	31%

6 TRENDS IN MEDEZEGGENSCHAP

Zes stellingen gebaseerd op de trends uit het rapport 'Vier scenario's voor de toekomst van de medezeggenschap' zijn voorgelegd aan de respondenten om een indicatie te krijgen van de mate waarin de trends zich voordoen in de praktijk.

Op basis van de stellingen kan worden geconcludeerd dat ten aanzien van de differentiatie en besturing van organisaties de meningen zowel verdeeld zijn over het verschuiven van de zeggenschap naar buiten de organisaties (aandeelhouders) als over de trend tot vermindering van hiërarchische structuren en decentralisatie van de besluitvormingsprocessen.

De trend tot decentralisatie en differentiatie van de arbeidsvoorwaardenvorming wordt door de meeste bedrijfsvestigingen herkend. De mogelijke tegenbeweging, recentralisatie in de vorm van sector-cao's is volgens een ruime meerderheid van de bedrijfsvestigingen minder waarschijnlijk.

Een op de tien Bedrijfsvestigingen signaleert een grotere diversiteit in het personeelsbestand waardoor het voor de OR moeilijker wordt om de werknemersbelangen te vertegenwoordigen.

6.1 Inleiding

De laatste jaren is veel gediscussieerd over een eventuele herziening van de WOR. In 2007 heeft het kabinet aangegeven dat er vooralsnog geen redenen zijn om de WOR in zijn geheel grondig te herzien.¹ Het kabinet baseert zich hierbij op de discussies rond het ingetrokken wetsvoorstel tot aanpassing van de WOR en de bevindingen uit het rapport 'Vier scenario's voor de toekomst van de medezeggenschap'. In dit rapport worden drie trends geschetst die van invloed zijn op de ontwikkeling van medezeggenschap in de toekomst, namelijk: differentiatie van de besturing van organisaties, decentralisatie en differentiatie in de arbeidsvoorwaardenvorming en groeiende diversiteit van het personeelsbestand.

Binnen deze meting 'Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden – Stand van zaken 2008' was het niet mogelijk om uitgebreid te toetsten in hoeverre er sprake is van de geschetste ontwikkelingen en hun invloed op medezeggenschap. Om toch een indicatie te krijgen in hoeverre de trends in de praktijk een rol spelen in de medezeggenschap, zijn de ontwikkelingen getoetst met een aantal stellingen. De resultaten hiervan worden in dit hoofdstuk per trend beschreven.

¹ Kamerstukken II 2006/2007 29 818, nr. 30.

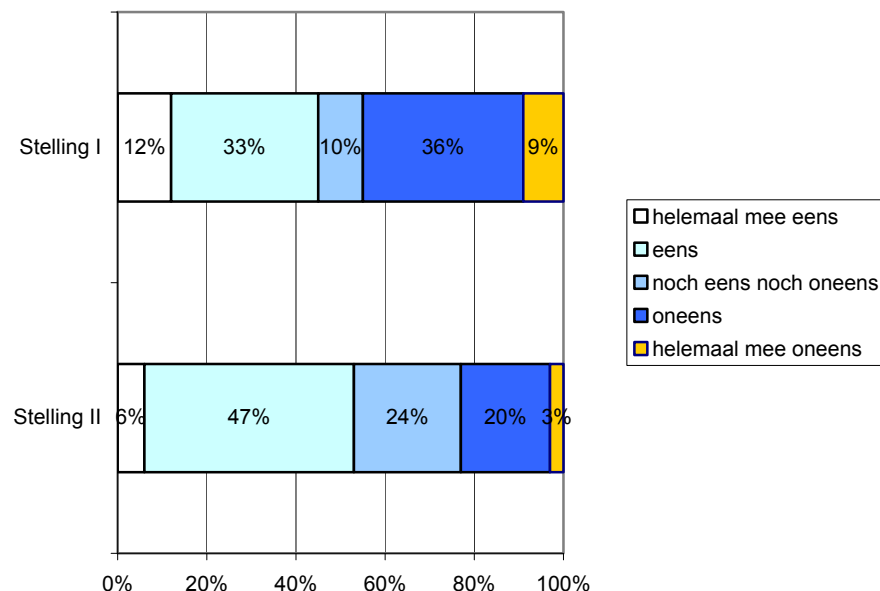
6.2 Differentiatie van de besturing van organisaties

Ten aanzien van de besturing van organisaties wordt in 'Vier scenario's voor de toekomst van de medezeggenschap' een polaire ontwikkeling gesignaleerd. Enerzijds verschuift de zeggenschap naar buiten de organisatie. Bij kapitaalvennootschappen bijvoorbeeld verschuift de besturing steeds meer naar de aandeelhouders. Anderzijds is er binnen organisaties een trend tot vermindering van hiërarchische structuren en decentralisatie van besluitvormingsprocessen.

In de meting zijn twee stellingen (zie figuur 6.1) gebruikt om deze ontwikkeling te toetsen. Kapitaalvennootschappen is de stelling voorgelegd in hoeverre zij van mening zijn dat 'de aandeelhouders meer invloed hebben op het strategische beleid, onder andere HRM- en organisatieontwikkeling, dan de OR'. De mening hierover lopen sterk uiteen, net zoveel kapitaalvennootschappen zijn het hier (helemaal) mee eens als (helemaal) mee oneens.

De stelling 'werknemers of werknemersvertegenwoordigingen worden steeds vaker betrokken bij strategisch beleid' wordt door meer dan de helft van de bedrijfsvestigingen herkend (mee eens of helemaal mee eens).

Figuur 6.1 Stellingen differentiatie van de besturing van organisaties, 2008



Stelling I: de aandeelhouders hebben meer invloed op het strategische beleid, onder andere HRM- en organisatieontwikkeling, dan de OR (alleen voorgelegd aan respondenten werkzaam bij kapitaalvennootschappen).

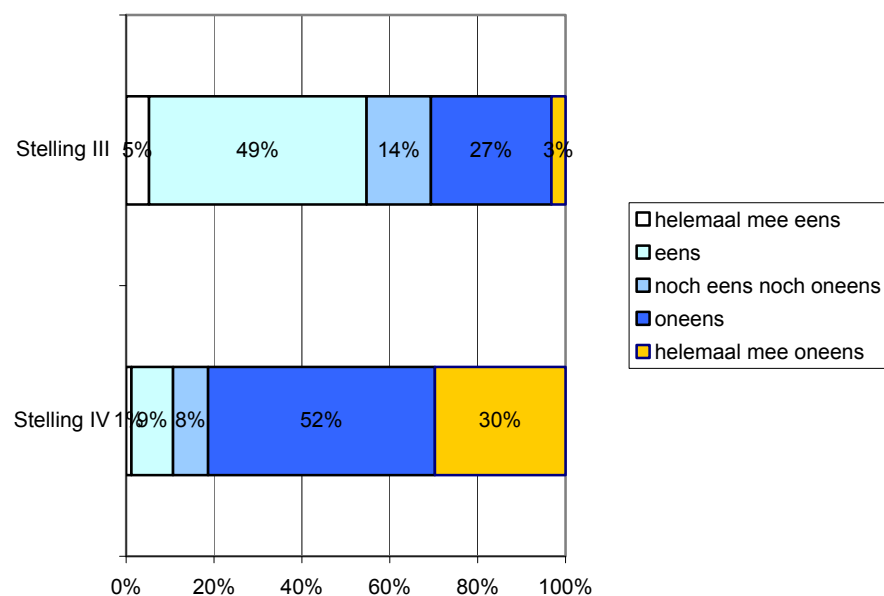
Stelling II: werknemers of werknemersvertegenwoordigingen worden steeds vaker betrokken bij strategisch beleid (voorgelegd aan alle respondenten)

6.3 Decentralisatie en differentiatie in de arbeidsvoorwaarden vorming

De verwachting in 'Vier scenario's voor de toekomst van de medezeggenschap' is dat de totstandkoming van afspraken over arbeidsvoorwaarden zich verder zal decentraliseren van bedrijfstak- of concernniveau naar bedrijfsniveau en van bedrijfsniveau naar dat van afdelingen en teams. Daarbij wordt verwacht dat dit gepaard zal gaan met de introductie of uitbreiding van individuele keuzemogelijkheden. De meerderheid van de bedrijfsvestigingen is het (helemaal) eens met de stelling 'arbeidsvoorwaarden zijn steeds vaker alleen op hoofdlijnen collectief vastgelegd' en herkennen dus de trend van differentiatie en decentralisatie in de arbeidsvoorwaardenvorming.

Een mogelijke tegenbeweging, (re)centralisatie van arbeidsvoorwaardenvorming, is het ontstaan van nieuwe sector-cao's. Dit verschijnsel wordt minder herkend. Op de stelling 'op termijn zal er naar verwachting voor deze vestiging een sector cao worden afgesloten' geeft een op de negen bedrijfsvestiging aan dat dit waarschijnlijk het geval is (mee eens of helemaal mee eens). In figuur 6.2 worden de antwoorden op de stellingen rond de trend decentralisatie en differentiatie in de arbeidsvoorwaardenvorming grafisch weergegeven.

Figuur 6.2 Stellingen decentralisatie en differentiatie in de arbeidsvoorwaardenvorming, 2008



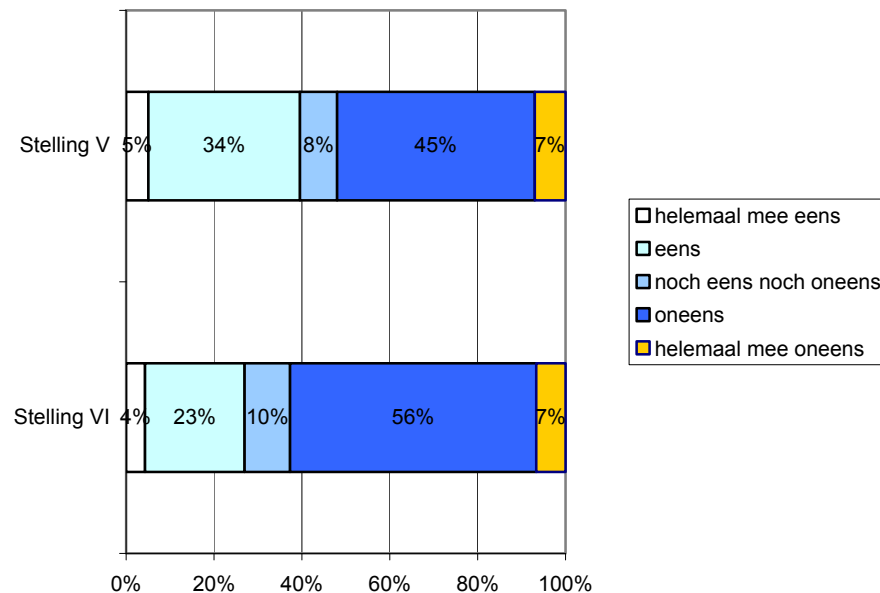
Stelling III: Arbeidsvoorwaarden zijn steeds vaker alleen op hoofdlijnen collectief vastgelegd.

Stelling IV: Op termijn zal er naar verwachting voor deze vestiging een sector-cao worden afgesloten (voorgelegd aan respondenten van vestigingen zonder sector-cao).

6.4 Groeiende diversiteit van het personeelsbestand

De derde verwachting in 'Vier scenario's voor de toekomst van de medezeggenschap' is dat medezeggenschap te maken krijgt met meer diversiteit in de samenstelling van het werknemersbestand, waardoor het moeilijker wordt om de werknemersbelangen te formuleren. De stelling 'de afgelopen vijf jaar is het personeelsbestand qua samenstelling, bijvoorbeeld leeftijd, geslacht en contract veel diverser geworden' wordt herkend door veertig procent van de bedrijfsvestigingen (mee eens of helemaal mee eens). Ruim een kwart van de bedrijfsvestigingen met een groeiende diversiteit van het personeelsbestand is het er (helemaal) mee eens dat 'de diversiteit in het personeelsbestand het voor de OR moeilijker maakt om het collectieve belang van de werknemer te vertegenwoordigen'.

Figuur 6.3 Stellingen groeiende diversiteit van het personeelsbestand, 2008



Stelling V: De afgelopen vijf jaar is het personeelsbestand qua samenstelling, bijvoorbeeld leeftijd, geslacht en contract veel diverser geworden (voorgelegd aan alle respondenten).

Stelling VI: De diversiteit in het personeelsbestand maakt het voor de OR moeilijker om het collectieve belang van de werknemer te vertegenwoordigen (voorgelegd aan alle respondenten die op stelling V (helemaal) mee eens hebben geantwoord).

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Populatie, steekproef en respons

Populatie

Voor het onderzoek is evenals in vorige jaren een representatieve steekproef getrokken uit het bestand van Cendris. Het bestand omvat informatie over vestigingsadres, de sector waarin de vestiging opereert en het aantal werknemers. Evenals voorgaande jaren zijn geen ondernemingen maar vestigingen van ondernemingen benaderd, omdat de WOR stelt dat alle vestigingen van ondernemingen een OR moeten hebben.

De populatiegegevens van Cendris hebben als basis gediend voor het wegen van de resultaten van de steekproef. In tabel B1.1 zijn de populatiegegevens opgenomen.

Tabel B1.1 Populatiegegevens Cendris

Sector	Aantal werknemers					Totaal
	10-49	50-74	75-99	100-199	200+	
Landbouw/visserij	1305	47	18	20	9	1399
Delfstoffenwinning	65	12	6	4	4	91
Industrie I	3481	428	234	381	339	4863
Industrie II	4056	456	281	342	206	5341
Openbare nutsbedrijven	49	10	14	24	31	128
Bouwnijverheid	7167	659	318	368	136	8648
Handel/horeca/reparatie	18942	1513	693	581	288	22017
Transport/opslag/ communicatie	3433	466	237	351	178	4665
Bank/verzekeringswezen	11355	1163	643	834	635	14630
Overige dienstverlening (niet-overheid)	5223	784	383	610	647	7647
Overheidsinstellingen	356	190	131	308	403	1388
Totaal	55432	5728	2958	3823	2876	70817

In navolging van het nalevingsonderzoek van 2000, 2001 en 2005 worden de sectoren uit tabel B1.2 onderscheiden.

Tabel B1.2 Sectorindeling

Sector	SBI'93
Landbouw/visserij	01, 02, 05
Delfstoffenwinning	10, 11, 14
Industrie I	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 36, 37
Industrie II	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35
Openbare nutsbedrijven	40, 41
Bouwnijverheid	45
Handel/horeca/reparatie	50, 51, 52, 55
Transport/opslag/communicatie	60, 61, 62, 63, 64
Bank/verzekeringswezen	65, 66, 67, 70, 71, 72, 73, 74*
Overige dienstverlening (niet-overheid)	85, 90, 91, 92, 93
Overheidsinstellingen	75 (exclusief 7522 en 75231: defensie en rechtspraak)

* Per abuis zijn in de vorige metingen de sectoren 70 tot en met 74 bij het bank- en verzekeringswezen gerekend in plaats van bij de overige dienstverlening. In verband met de vergelijkbaarheid zijn deze sectoren ook dit jaar tot het bank- en verzekeringswezen gerekend.

Steekproef

Uit het bovenstaande populatiebestand is een disproportionele steekproef getrokken. Dit houdt in dat bij de verdeling in de steekproef bewust is afgeweken van de verdeling in de populatie. Het aantal vestigingen dat per sector per grootteklasse in de steekproef is opgenomen, is vooraf bepaald. Op die manier is gegarandeerd dat niet alleen voor de steekproef als geheel, maar ook voor alle sectoren en grootteklassen afzonderlijk representatieve uitspraken kunnen worden gedaan. Wegens het kleine aantal vestigingen in de sectoren delfstoffenwinning, openbare nutsbedrijven en in bepaalde grootteklassen bij landbouw en overheid, is in die gevallen de gehele populatie benaderd.

De steekproef is niet evenredig verdeeld over de grootteklassen van werknemers. In de steekproef is extra aandacht besteed aan de groep waarin de naleving het laagst is en waarover de informatie dus het meest relevant is. In tabel B1.3 is de brutosteekproef vermeld, dit wil zeggen alle respondenten die zijn benaderd.

Tabel B1.3 Brutosteekproef

Sector	Aantal werknemers					Totaal
	10-49	50-74	75-99	100-199	200+	
Landbouw/visserij	230	47	18	20	9	324
Delfstoffenwinning	65	12	6	4	4	91
Industrie I	280	210	205	210	210	1115
Industrie II	290	210	205	210	200	1115
Openbare nutsbedrijven	49	10	14	24	31	128
Bouwnijverheid	365	215	210	210	136	1136
Handel/horeca/reparatie	635	235	220	210	205	1505
Transport/opslag/ communicatie	280	215	205	210	178	1088
Bank/verzekeringswezen	460	230	215	220	215	1340
Overige dienstverlening (niet-overheid)	320	220	210	215	215	1180
Overheidsinstellingen	210	190	131	210	210	951
Totaal	3184	1794	1639	1743	1613	9973

Respons

Zoals in hoofdstuk 1 aangegeven, zijn 8998 vestigingen benaderd. Met 6789 vestigingen is telefonisch contact geweest (in de overige gevallen waren bijvoorbeeld de telefoonnummers ongeldig, werd de telefoon niet opgenomen of waren de juiste personen niet beschikbaar in de veldwerkperiode). Ook bleek in de praktijk het aantal werknemers niet (meer) te corresponderen met het aantal werknemers volgens het bestand van Cendris. Voor de analyse is het aantal werknemers aangehouden zoals opgegeven door de respondent. Wanneer het aantal werknemers in de praktijk lager bleek te zijn dan tien, zijn de bedrijfsvestigingen niet in het onderzoek meegenomen. Op de eerste twee vragen van de enquête is geantwoord door 5163 respondenten (grote groep) Uiteindelijk werkten 3427 vestigingen mee aan de gehele enquête (kleine groep).

In de tabellen B1.4 en B1.5 is de nettorespons weergegeven van achtereenvolgens de grote en de kleine groep.

Tabel B1.4 Nettosteekproef grote groep

Sector	Aantal werknemers					Totaal
	10-49	50-74	75-99	100-199	200+	
Landbouw/visserij	120	11	15	11	7	164
Delfstoffenwinning	27	4	3	3	3	40
Industrie I	197	103	86	158	152	696
Industrie II	201	122	94	148	142	707
Openbare nutsbedrijven	12	4	2	8	23	49
Bouwnijverheid	209	85	79	129	101	603
Handel/horeca/reparatie	308	86	81	181	141	797
Transport/opslag/communicatie	164	77	62	125	118	546
Bank/verzekeringswezen	198	57	41	113	146	555
Overige dienstverlening (niet-overheid)	131	42	38	123	201	535
Overheidsinstellingen	40	49	51	120	211	471
Totaal	1607	640	552	1119	1245	5163

Tabel B1.3 Nettosteekproef kleine groep

Sector	Aantal werknemers					Totaal
	10-49	50-74	75-99	100-199	200+	
Landbouw/visserij	64	8	12	9	5	98
Delfstoffenwinning	17	3	3	1	2	26
Industrie I	104	67	65	111	126	473
Industrie II	118	73	70	101	105	467
Openbare nutsbedrijven	8	4	1	7	20	40
Bouwnijverheid	101	39	41	84	74	339
Handel/horeca/reparatie	179	46	52	113	100	490
Transport/opslag/communicatie	84	36	48	80	76	324
Bank/verzekeringswezen	119	38	28	85	94	364
Overige dienstverlening (niet-overheid)	94	32	32	104	153	415
Overheidsinstellingen	32	36	43	99	181	391
Totaal	920	382	395	794	936	3427

Omdat de steekproef disproportioneel is getrokken is er 'teruggewogen' naar de populatie. Er zijn weegfactoren bepaald voor de vestigingen die de eerste twee vragen hebben beantwoord (de grote groep) en voor alle respondenten die hebben meegewerkt aan de enquête (de kleine groep). De respons is dusdanig dat er betrouwbare uitspraken kunnen worden gedaan over alle sectoren en grootteklassen. Dat wil zeggen dat de uitspraken niet alleen geleden voor de groep geïnterviewde vestigingen, maar voor alle vestigingen in Nederland.

BIJLAGE 2

Vragenlijst naleving WOR 2008

A. INTRO

Goede... u spreekt met ... van Regioplan. Op dit moment voeren wij een onderzoek uit in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zou ik het hoofd P&O (personeel en organisatie) of iemand die verantwoordelijk is voor het personeelsbeleid (liefst directeur of eventueel iemand van de administratie) mogen spreken.

Wanneer direct geweigerd en de receptie wil je dus niet eens doorverbinden dan toch nog vragen of we 3 vragen mogen stellen (A2, W1 en W2):

1. Hebben ze een OR?
2. Hoeveel werknemers?
3. Reden weigering?

Wanneer bestuurder of PO functionaris aan de telefoon dan:

A1. Goede... u spreekt met ... in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het ministerie laat onderzoek doen naar de medezeggenschap van werknemers in Nederland. Het gaat over de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of een andere vorm van inspraak en hoe dit binnen uw vestiging geregeld is.

Bent u bereid mee te werken aan dit onderzoek?

Dat kan nu, de enquête duurt nog geen 15 minuten duren en uiteraard zullen de gegevens vertrouwelijk worden verwerkt. Ook kunnen we een afspraak maken om later terug te bellen.

- ☐ Ja, nu naar A2
- ☐ Ja, afspraak maken
- ☐ Nee → **weigervragen W**

A2. Mag ik vragen of er voor het personeel in uw bedrijf/vestiging een Ondernemingsraad (OR) bestaat?

- ☐ Ja, er functioneert in deze vestiging een OR
- ☐ Ja, er functioneert een OR voor meerdere vestigingen tezamen waaronder die van ons
- ☐ Nee, het personeel in deze vestiging wordt op geen enkele manier vertegenwoordigd door een OR (*dit antwoord ook invullen indien er wel een PVT is*)

A3 Wat is uw functie in het bedrijf?

- ☐ Algemeen manager/directeur
- ☐ Vertegenwoordiger van P&O
- ☐ Anders, namelijk.....

Weigervragen:

W1 Ondanks dat u niet mee wil werken zou u dan toch de volgende vraag willen beantwoorden, namelijk hoeveel werknemers er in uw vestiging in dienst zijn? (enq: uitzendkrachten en gedetacheerden die bij het bedrijf in dienst zijn en aan andere bedrijven zijn uitgeleend moeten hierbij worden geteld als ze door dit bedrijf zijn ingehuurd niet)

- ☐ Minder dan 10
- ☐ 10-49
- ☐ 50-74
- ☐ 75-99
- ☐ 100-199
- ☐ 200 of meer
- ☐ Wil niet zeggen/weet niet

W2 Reden weigering:

- ☐ Geen tijd
- ☐ Niet op ons van toepassing → Doet nooit mee aan enquêtes
- ☐ Anders
- ☐ Wil niet zeggen

Einde van de vragenlijst, bedankt voor uw medewerking

B. KENMERKEN VAN DE VESTIGING

Onderstaande vragen zijn voor iedereen bedoeld.

1. Uw vestiging staat geregistreerd als een vestiging uit de sector
Klopt dit?
Indien niet in welke van de volgende sectoren kan uw organisatie dan worden ingedeeld?
(één antwoord mogelijk)
 - ☐ Landbouw/visserij
 - ☐ Delfstoffenwinning
 - ☐ Industrie I (voedings- en genotsmiddelenindustrie, textiel- en kledingindustrie, leder-, schoen- en andere lederwarenindustrie, hout- en meubelindustrie, papieren- en papierwaren-industrie, grafische industrie en uitgeverijen, aardolie- en chemische industrie)
 - ☐ Industrie II (kunstmatige en synthetische garen- en vezelindustrie, rubber- en kunststofverwerkende industrie, bouwmaterialen-, aardewerk- en glasindustrie, basis metaalindustrie, machine- en transportmiddelenindustrie, overige metaalproductieindustrie, electrotechnische industrie, instrumenten- en optische industrie en overige industrie)
 - ☐ Openbare nutsbedrijven
 - ☐ Bouwnijverheid
 - ☐ Handel/horeca/reparatie
 - ☐ Transport/opslag/communicatie
 - ☐ Bank/verzekeringswezen
 - ☐ Overige dienstverlening (niet overheid)
 - ☐ Overheidsinstellingen
2. Hoe is uw vestiging te typeren?
 - a. Wanneer uw vestiging valt binnen de overheidssector dan:
 - ☐ Een volledig zelfstandige overheidsinstelling → **ga naar vraag 4**
 - ☐ Een zelfstandige opererend onderdeel van een overheidsinstelling → **ga naar 3a**
 - ☐ Een onderdeel van een overheidsinstelling (niet zelfstandig) → **ga naar 3a**
 - ☐ Weet niet → **ga naar 3a**
 - b. Wanneer uw vestiging *niet* valt onder de overheidssector dan:
 - ☐ Een volledig zelfstandige onderneming → **ga naar vraag 3b**
 - ☐ Een zelfstandige “dochter”onderneming
 - ☐ Een onderdeel van een grotere onderneming (niet zelfstandig)
 - ☐ Weet niet

- 3a. Wordt het P&O-beleid volledig in deze vestiging vormgegeven of wordt het voor een groter of kleiner deel elders in de onderneming/het concern bepaald?
- ☐ Volledig in deze vestiging
 - ☐ Grotendeels in deze vestiging
 - ☐ Voor een belangrijk deel/geheel elders
 - ☐ Weet niet
- 3b. Wat is de eigendomsstructuur van uw onderneming? **Sla over als het een overheidsinstelling betreft.**
- ☐ Stichting/vereniging
 - ☐ VOF
 - ☐ NV
 - ☐ BV
 - ☐ Weet niet
4. Sinds welk jaar bestaat uw vestiging? (schatting mag)
- ☐ Sinds 2007 of 2008 (1 jaar)
 - ☐ 2005 – 2006 (2-3 jaar)
 - ☐ 2003 – 2004 (4 jaar)
 - ☐ 1998 – 2002 (5-10 jaar)
 - ☐ 1988 – 1997 (11-20 jaar)
 - ☐ voor 1988 (langer dan 20 jaar)
5. Hoeveel mensen heeft uw vestiging in dienst, inclusief vaste en tijdelijke parttimers? Uitzendkrachten en gedetacheerden moet u hierbij niet meerekenen.
- (Aantal)
- Of schatting: tussen de 1) 0-9, 2) 10-19, 3) 20-49, 4) 50-74, 5) 75-99, 6) 100-199, 7) 20.0+ werknemers
- ☐ Weet echt niet

6. Hoeveel personen hebben een vast dienstverband en hoeveel een tijdelijk dienstverband? Wanneer u geen precieze aantallen weet kunt u ook een schatting geven of de verhouding in percentages geven. (exclusief uitzendkrachten en gedetacheerden)

	Absoluut aantal	Of percentage
Vast		
Tijdelijk		
	Vraag 5	100%

☐ Weet niet

Aantal vast + tijdelijk kan niet hoger zijn dan aantal antwoord op vraag 5

7. Tot welke leeftijdscategorie behoort het grootste deel van uw personeel (max. 2 antwoorden mogelijk)? **Antwoorden oplezen**

- ☐ Jonger dan 30
☐ Tussen 30 en 40
☐ Tussen 40 en 50
☐ Hoger dan 50
☐ Gelijk over alle categorieën verdeeld
☐ Weet niet

8. Valt uw bedrijf onder een CAO?

- ☐ Ja, ondernemings CAO
☐ Ja, bedrijfstak CAO
☐ Ja, sector CAO
☐ Nee
☐ Weet niet

9. Hoe hoog schat u de organisatiegraad van uw personeel (=percentage werknemers dat lid is van een vakbond)?

- ☐ <10%
☐ 10-25%
☐ 25-50%
☐ >50%
☐ Weet niet

10. Welk opleidingsniveau heeft het grootste deel van uw personeel? (max. 2 antwoorden mogelijk) **Antwoorden oplezen**

- ☐ Laagopgeleid (max. basisschool of VMBO)
☐ Middelbaar opgeleid (MBO, HAVO, VWO)
☐ Hoger opgeleid (HBO, Universiteit)
☐ Gelijk verdeeld over alle categorieën
☐ Weet niet

C. VESTIGINGEN MET EEN OR

Onderstaande vragen (blok C) zijn alleen bedoeld wanneer er een OR bestaat voor de vestiging. Wanneer de vestiging geen OR heeft dan door naar blok D

U heeft aangegeven dat er voor het personeel in uw vestiging een OR/ medezeggenschapsorgaan bestaat. De volgende vragen gaan in op kenmerken en het functioneren van die OR.

11. Sinds welk jaar bestaat er medezeggenschap in de vorm van een OR in uw organisatie? (schatting mag) (enq: het gaat er dus niet om hoelang de OR in haar huidige samenstelling bestaat, maar hoe lang er een OR is in het algemeen)
- ☐ Sinds 2007 of 2008 (1jaar)
 - ☐ 2005 – 2006 (2-3 jaar)
 - ☐ 2003 – 2004 (4 jaar)
 - ☐ 1998 – 2002 (5-10 jaar)
 - ☐ 1988 – 1997 (11-20 jaar)
 - ☐ voor 1988 (langer dan 20 jaar)
12. Hoeveel mensen had het bedrijf in dienst toen de OR werd geïnstalleerd?
- ☐ Minder dan 10
 - ☐ 10-35
 - ☐ 35-49
 - ☐ 50-74
 - ☐ 75-99
 - ☐ 100-149
 - ☐ 150-199
 - ☐ meer dan 200
 - ☐ Weet niet
13. Waarom is de OR opgericht? (max. 3 antwoorden mogelijk)
- ☐ Gevolg geven aan wettelijke verplichting
 - ☐ Ondernemer wilde graag en nam het initiatief
 - ☐ Personeel wilde graag en vroeg erom
 - ☐ Aanleiding van buitenaf (arboconvenant, vakbond, CAO, brancheorganisatie)
 - ☐ Bedrijfsgebonden aanleiding (fusie, overname, directiewisseling)
 - ☐ Anders nl
 - ☐ Weet niet
14. Wat was het opkomstpercentage bij de laatste OR verkiezingen?
- ☐%
 - ☐ Geen verkiezingen nodig vanwege te weinig kandidaten
 - ☐ Weet niet

15. Hoeveel zetels telt de OR?

- ☐
- ☐ Weet niet

16. Hoeveel vacatures (niet gevulde zetels) kent de OR?

- ☐
- ☐ geen
- ☐ Weet niet

17. Zijn de diverse groepen personeelsleden (functiegroepen/afdelingen/M/V/leeftijden/allochtoon/autochtoon) even goed vertegenwoordigd in de OR?

- ☐ Ja, goede vertegenwoordiging
- ☐ Ja, redelijke vertegenwoordiging
- ☐ Nee, matige vertegenwoordiging van een deel van deze groepen
- ☐ Nee, slechts enkele groepen zijn goed vertegenwoordigd.
- ☐ Weet niet

18. Wordt de OR overkoepeld door een groeps-OR of een centrale OR?

- ☐ Ja, groeps-OR
- ☐ Ja, centrale OR
- ☐ Ja, zowel door een groeps-OR als door een centrale OR
- ☐ Nee

19. Een OR kan commissies instellen voor de behandeling van bepaalde onderwerpen of onderdelen van een onderneming of voor het voorbereiden van bepaalde onderwerpen.

Welke commissies zijn er in uw vestiging? (meerdere antwoorden mogelijk)

- ☐ Geen
- ☐ Dagelijks bestuur van de OR/Agenda Commissie
- ☐ VWGM-commissie
- ☐ Financieel-economische commissie
- ☐ Arbeidsvoorwaarden commissie
- ☐ (Algemeen) Personeelsbeleid commissie
- ☐ PR/Achterban commissie
- ☐ Onderdeelscommissies voor bepaalde onderdelen van de onderneming
- ☐ Voorbereidingscommissies, ter voorbereiding van een bepaald onderwerp
- ☐ Anders namelijk.....

20. Hoe vaak overlegt de OR met de bestuurder?

- ☐ Eens per maand of vaker
- ☐ Een keer per twee maanden
- ☐ Een keer per drie maanden
- ☐ Minder dan 4 keer per jaar
- ☐ Weet niet

21. Hoe vaak komt het voor dat stukken die de OR heeft opgesteld (zoals adviezen) de besluitvorming van de bestuurder beïnvloeden?

- ☐ Nauwelijks
- ☐ Soms
- ☐ Regelmatig
- ☐ Vaak
- ☐ (Bijna) altijd

22. Medezeggenschap kan op een aantal manieren een meerwaarde voor de onderneming hebben. Hierna volgen enkele vragen over de rol/positie die de OR kan innemen. Kunt u aangeven of deze rol/positie een meerwaarde heeft volgens u en of dit in uw onderneming ook gebeurt?

a. Heeft de OR een meerwaarde als extra informatiekanaal voor de werkgever over wat er speelt op de werkvloer?

- ☐ Geen meerwaarde
- ☐ Wel meerwaarde, → Vervult de OR in uw onderneming deze rol?
- ☐ Ja
- ☐ Nee

b. Heeft de OR een meerwaarde voor het verkrijgen van draagvlak voor beleid en beslissingen?

- ☐ Geen meerwaarde
- ☐ Wel meerwaarde → Vervult de OR in uw onderneming deze rol?
- ☐ Ja
- ☐ Nee

c. Heeft de OR een meerwaarde voor het verkrijgen van een extra check op de kwaliteit en volledigheid van besluiten?

- ☐ Geen meerwaarde
- ☐ Wel meerwaarde, → Vervult de OR in uw onderneming deze rol?
- ☐ Ja
- ☐ Nee

d. Heeft de OR een meerwaarde als sparringpartner bij het ontwikkelen van (strategisch) beleid en organisatieontwikkeling?

- ☐ Geen meerwaarde
- ☐ Wel meerwaarde, → Vervult de OR in uw onderneming deze rol?
- ☐ Ja
- ☐ Nee

e. Heeft de OR een meerwaarde omdat personeelsbelangen worden geformuleerd en onderhandelbaar zijn?

- ☐ Geen meerwaarde
- ☐ Wel meerwaarde, → Vervult de OR in uw onderneming deze rol?
- ☐ Ja
- ☐ Nee

Vragen andere vormen van directe werknemersparticipatie

23. Vindt in uw vestiging naast de ondernemingsraad nog één van de volgende andere vormen van overleg plaats? *(graag verschillende antwoorden oplezen) (meer antwoorden mogelijk)*
- ☐ werkoverleg/werkbesprekingen
 - ☐ verbeterteams, teamconcepten en/of kwaliteitskringen
 - ☐ projectgroepen en/of tijdelijke werkgroepen
 - ☐ informatieve bijeenkomsten, zoals rondetafelgesprekken, lunchbesprekingen en/of klankbordpanels
 - ☐ personeelsenquêtes, medewerkerstevredenheidsonderzoeken en of ideeënbuss
 - ☐ digitale discussieplatforms
 - ☐ Nog eventuele andere vormen van participatie, namelijk _____
 - ☐ Geen andere vormen

Per vorm de onderstaande vraag stellen

24. U heeft aangegeven dat er <<<werkoverleg>> plaatsvinden. Wat er gebeurt er met de resultaten van het <<<werkoverleg>>? *(antwoorden oplezen)*
- ☐ Zijn van invloed op de besluitvorming van de bestuurder
 - ☐ Zijn niet van invloed op de besluitvorming want het is een informeel overleg
 - ☐ Zijn niet van invloed op de besluitvorming want de bespreking is alleen van belang voor eigen team/afdeling (niet voor alle werknemers van vestiging)

Indien 23 = ja en 24= van invloed op de besluitvorming van de bestuurder. Per vorm: de onderstaande vraag stellen

25. Wat is de relatie van <<<het werkoverleg>>> met de ondernemingsraad? *(meer antwoorden mogelijk)*
- ☐ Komt in plaats van een aantal taken die anders door de ondernemingsraad zouden worden gedaan
 - ☐ Functioneert naast de ondernemingsraad en levert input voor de ondernemingsraad
 - ☐ Geen relatie/staat volledig los van het werk/functies van de ondernemingsraad
 - ☐ Anders, namelijk _____

Indien vorm van participatie in plaats van of naast de OR

26. Waarom is gekozen voor deze vorm(en) van participatie in plaats van alleen medezeggenschap via de ondernemingsraad? *(mee antwoorden mogelijk)*
- ☐ de ondernemingsraad is onderbezet/heeft al teveel taken
 - ☐ op deze manier kan beter gebruik worden gemaakt van de individuele capaciteiten van de medewerkers
 - ☐ vakbondsleden domineren de ondernemingsraad
 - ☐ leden van de ondernemingsraad kunnen hier onvoldoende tijd voor vrijmaken
 - ☐ op deze manier wordt het draagvlak voor beslissingen/beleid vergroot
 - ☐ anders, namelijk _____

D. VESTIGINGEN MET MEER DAN 50 WERKNEMERS EN GEEN OR

De vragen over de afwezigheid van een OR zijn bedoeld voor vestigingen met 50 of meer werknemers zonder OR. Wanneer vestiging minder dan 50 werknemers in dienst heeft en geen OR dan door naar Blok E.

27. Heeft er in het verleden in deze vestiging een ondernemingsraad, dienstcommissie (DC) of medezeggenschapscommissie (MC) gefunctioneerd?
- ☐ Ja
 - ☐ Nee → **Ga naar vraag 30**
 - ☐ Weet niet → **Ga naar vraag 30**
28. In welk jaar hield de ondernemingsraad, dienstcommissie of medezeggenschapscommissie op te bestaan?
- ☐ Sinds 2008 (1jaar)
 - ☐ 2006 – 2007 (2-3 jaar)
 - ☐ 2004 – 2005 (4 jaar)
 - ☐ 1999 – 2003 (5-10 jaar)
 - ☐ 1989 – 1998 (11-20 jaar)
 - ☐ voor 1989 (langer dan 20 jaar)

29. Waarom is toen uw OR opgeheven? *(meerdere antwoorden zijn mogelijk, maximaal 4)*
- ☐ Onvoldoende kandidaten
 - ☐ Het personeel heeft er geen behoefte aan
 - ☐ Te grote werkdruk/het personeel heeft geen tijd
 - ☐ De werkgever/bestuurder heeft er geen behoefte aan
 - ☐ Er zijn voldoende andere vormen van overleg met het personeel
 - ☐ De procedure voor instelling is te ingewikkeld/er moet teveel worden geregeld
 - ☐ De OR heeft in het verleden niet of slecht gefunctioneerd
 - ☐ Volgens het personeel had de OR/MC/DC te weinig invloed
 - ☐ Vanwege een conflict tussen OR en werkgever/bestuurder
 - ☐ Anders, nl.....
 - ☐ Weet niet
30. Waarom is er in uw vestiging op dit moment geen OR?
(meer antwoorden zijn mogelijk, maximaal 4)
- ☐ Onvoldoende kandidaten
 - ☐ Te hoge werkdruk/personeel heeft geen tijd
 - ☐ Het personeel heeft er geen behoefte aan
 - ☐ De werkgever/bestuurder heeft er geen behoefte aan
 - ☐ Er zijn voldoende andere vormen van overleg met het personeel
 - ☐ Er is ontheffing verleend door de SER van de plicht tot instelling van een OR
 - ☐ De OR is in instelling
 - ☐ De OR heeft in het verleden niet of slecht gefunctioneerd
 - ☐ Niet op de hoogte van de verplichting tot het instellen van een OR
 - ☐ Onlangs over de grens van 50 werknemers daarvoor niet OR-plichtig
 - ☐ Anders, nl.
 - ☐ Weet niet
31. **<Indien bij 30 niet geantwoord: bestuurder heeft geen behoefte/ontheffing/niet op de hoogte/or in instelling/or heeft slecht gefunctioneerd>** heeft de bedrijfsleiding bij het personeel de mogelijkheid aangekaart dat een OR kon worden opgericht?*
- ☐ Ja
 - ☐ Nee
 - ☐ Weet niet
32. **<Indien bij vraag 30 niet geantwoord: geen behoefte/ontheffing>**
Ervaat u het niet aanwezig zijn van een OR als een gemis?*
- ☐ Ja
 - ☐ Nee → **ga naar E**
 - ☐ Geen mening → **ga naar E**
 - ☐ Weet niet → **ga naar E**

33. Zo ja, wat mist u dan? → **hierna naar E**
- ☐ De OR zou een zinvolle bijdrage kunnen leveren aan het bedrijfsbeleid
 - ☐ De OR kan functioneren als klankbord
 - ☐ De OR zou een rol kunnen spelen in de communicatie met het personeel
 - ☐ Met een OR zou ik afspraken kunnen maken (bv over arbeidstijden, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden)
 - ☐ De OR zou goed zijn voor de belangenbehartiging van werknemers
 - ☐ Anders
34. **<Indien bij vr. 30 geantwoord OR in instelling/onlangs boven de instellingsgrens gekomen>** U zei dat de OR in instelling is/dat u onlangs pas OR-plichtig bent geworden. wanneer denkt u dat de OR zal worden geïnstalleerd?
- ☐ Binnen 3 maanden
 - ☐ 3 - 6 maanden
 - ☐ 6 maanden - een jaar
 - ☐ over langer dan een jaar
 - ☐ Niet aan te geven
35. **<Indien bij vr. 30 geantwoord OR in instelling>** Wat vormen op dit moment nog de belangrijkste obstakels voor het oprichten van een OR **(meerderde antw. mogelijk, max 3)?**
- ☐ Vinden van kandidaten
 - ☐ Vaststellen (voorlopig) reglement
 - ☐ Tijdgebrek/andere dringende kwesties (reorganisaties o.i.d.)
 - ☐ Gebrek aan geld/faciliteiten
 - ☐ Geen overeenstemming tussen bestuurder en personeel
 - ☐ Geen overeenstemming tussen bestuurder en vakbond
 - ☐ Er zijn geen obstakels
 - ☐ Anders nl.....
 - ☐ Weet niet/geen antwoord

E. DE PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING (PVT)

De vragen in blok E zijn bedoeld voor alle (meer en minder dan 50 werknemers) vestigingen die geen OR hebben. Vestigingen met een OR kunnen door naar G).

Een personeelsvertegenwoordiging ofwel een PVT bestaat uit tenminste 3 personen die werkzaam zijn in de organisatie en rechtstreeks zijn gekozen door middel van een geheime schriftelijk stemming.

36. Is er in uw vestiging een personeelsvertegenwoordiging ingesteld?

- ☐ Ja
- ☐ Nee → **Ga naar vraag 38**
- ☐ Weet niet → **Ga door naar blok F**

Een ondernemer kan vrijwillig een PVT instellen; bij een onderneming met tenminste 10 maar minder dan 50 werknemers bestaat daartoe een verplichting als de meerderheid van de werknemers daar om vraagt.

37. Is de PVT vrijwillig ingesteld of verplicht, omdat de meerderheid van de werknemers een PVT wilden? (alle antwoorden oplezen) → **ga hierna naar 39**

- ☐ Vrijwillige instelling
- ☐ Verplicht op wens van meerderheid van werknemers
- ☐ Zowel vrijwillig als wens van de meerderheid
- ☐ Weet niet

38. Waarom is er in uw vestiging geen PVT ingesteld?

(meerdere antwoorden zijn mogelijk, maximaal 4) → Daarna naar F

- ☐ De werknemers hebben geen behoefte aan een PVT
- ☐ Te grote werkdruk/het personeel heeft geen tijd
- ☐ De bestuurder heeft geen behoefte aan een PVT
- ☐ Het is niet bekend dat de Wet op de ondernemingsraden deze mogelijkheid biedt
- ☐ Pas onlangs boven de grens van 10 werknemers gekomen
- ☐ Er zijn onvoldoende kandidaten
- ☐ De PVT is in instelling of er zijn plannen om deze in te stellen
- ☐ De PVT heeft in het verleden niet of slecht gefunctioneerd
- ☐ Voldoende andere vormen van overleg
- ☐ Anders, nl.
- ☐ Weet niet

39. Op welke terreinen wordt met de PVT overlegd? (oplezen, alle antwoorden mogelijk, geen maximum)
- ☐ Niet nader te specificeren/algemeen
 - ☐ Arbeidsvoorwaarden/CAO
 - ☐ Arbeidsomstandigheden/arbeidstijden/gezondheid
 - ☐ Fusies en reorganisaties
 - ☐ Seksuele intimidatie/gelijke behandeling
 - ☐ Scholing en ontwikkeling medewerkers
 - ☐ Milieuzorg
 - ☐ Moderne technologie
 - ☐ Privacy werknemers
 - ☐ Anders namelijk.....
 - ☐ Weet niet
40. Hoeveel keer is de PVT het afgelopen jaar in vergadering bijeen geweest met de bestuurder?
- ☐ ... (aantal keren in een jaar)
 - ☐ Weet niet
41. Komt het wel eens voor dat de PVT om advies wordt gevraagd over een bepaalde zaak?
- ☐ Ja, een paar keer per jaar
 - ☐ Ja, ongeveer eens per jaar
 - ☐ Ja, minder vaak dan eens per jaar
 - ☐ Nooit
42. Komt het wel eens voor dat de PVT om instemming wordt gevraagd over een bepaalde zaak?
- ☐ Ja, een paar keer per jaar
 - ☐ Ja, ongeveer eens per jaar
 - ☐ Ja, minder vaak dan eens per jaar
 - ☐ Nooit

F. DE PERSONEELSVERGADERING

De vragen over een personeelsvergadering zijn bedoeld voor vestigingen die geen OR en geen PVT hebben. Vestigingen met een OR of een PVT gaan door naar G.

43. Wordt er in uw vestiging periodiek een personeelsvergadering gehouden? (Een Personeelsvergadering is een bijeenkomst met het voltallige personeel waarbij het beleid van de onderneming besproken wordt)
- ☐ Ja
 - ☐ Nee → **ga naar H**
 - ☐ Weet niet → **ga naar H**

44. Hoeveel keer is er in het afgelopen jaar een personeelsvergadering gehouden (schatting mag)?
- ☐ ... (Aantal keren)
 - ☐ Weet niet

G VOOR RESPONDENTEN MET EEN OR OF PVT

45. Maakt onderneming gebruik van de mogelijkheden om van bepaalde wetten af te wijken door afspraken te maken met de OR/PVT?
- ☐ Ja
 - ☐ Nee
 - ☐ Weet niet
46. Skip als geen CAO
Biedt CAO ruimte om arbeidsvoorwaarden op bedrijfsniveau te regelen met de OR of de PVT?
- ☐ Ja
 - ☐ Nee → **ga naar 48**
 - ☐ Weet niet → **ga naar 48**
47. Skip als geen CAO
Maakt de onderneming daarvan gebruik?
- ☐ Ja
 - ☐ Nee
 - ☐ Weet niet
48. Kunnen OR/PVT leden onder 'gewone werktijd' tijd besteden aan OR werkzaamheden?
- ☐ Ja, maar niet formeel geregeld
 - ☐ Ja, formeel geregeld dat er een bepaalde tijd van de werktijd besteed kan worden aan OR-werkzaamheden
 - ☐ Nee
 - ☐ Weet niet
49. Biedt uw organisatie (**als directeur aan de lijn**) / P&O-afdeling (**als niet directeur aan de lijn**) de OR-leden zijn diensten aan?
- ☐ Nee
 - ☐ Ja, bij het formuleren van personeelsbeleid voor de OR zelf
 - ☐ Ja, bij loopbaanplanning/-oriëntatie voor individuele OR-leden
 - ☐ Ja, anders

50. Biedt uw organisatie (**als directeur aan de lijn**) / P&O-afdeling (**als niet directeur aan de lijn**) de manager die een of meerdere OR-leden in zijn afdeling heeft specifiek hiervoor ondersteuning aan?
- ☐ Nee
 - ☐ Ja, bij het maken van nieuwe dienstroosters
 - ☐ Ja, bij het zoeken naar een oplossing voor de vrijgekomen fte's
 - ☐ Ja, bij het beoordelen van de OR-leden
 - ☐ Ja, anders
51. In hoeverre maken OR/PVT leden gebruik van hun scholingsmogelijkheden ten behoeve van hun medezeggenschapstaken?
- ☐ Niet
 - ☐ Ja, de OR/PVT leden gaan jaarlijks 5 dagen op cursus
 - ☐ Ja, de OR/PVT leden gaan op cursus, maar minder dan 5 dagen per jaar
 - ☐ Ja, de OR/PVT leden gaan sporadisch op cursus,

H. SLOT (VOOR ALLE RESPONDENTEN)

Tot slot willen wij u nog een aantal stellingen voorleggen. Kunt u aangeven in hoeverre deze van toepassing zijn op de situatie in **uw** vestiging.

(vijfpuntsschaal: helemaal mee oneens, mee oneens, noch mee eens /noch mee oneens, mee eens, helemaal mee eens, geen mening)

52 alleen voor NV's

52. De aandeelhouders hebben meer invloed op het strategische beleid, onder andere HRM- en organisatieontwikkeling, dan de ondernemingsraad.
53. Werknemers of werknemersvertegenwoordigingen worden steeds vaker betrokken bij strategisch beleid.
54. Arbeidsvoorwaarden zijn steeds vaker alleen nog op hoofdlijnen collectief vastgelegd.

55 Alleen vragen indien bedrijf niet onder sector CAO valt (vraag 8)

55. Op termijn zal er naar verwachting voor deze vestiging een **sector** CAO worden afgesloten.
56. De afgelopen vijf jaar is het personeelsbestand qua samenstelling, bijvoorbeeld leeftijd, geslacht en contract) veel diverser geworden

E14 Alleen vragen indien stelling 56 (helemaal) mee eens is geantwoord

57. Door de diversiteit in het personeelsbestand is het voor de ondernemingsraad moeilijker geworden om het collectieve belang van de werknemer te vertegenwoordigen.

DIT IS HET EINDE VAN DE ENQUÊTE. DANK U VOOR UW MEDEWERKING.

BIJLAGE 3

Mogelijke verklaringen daling naleving

Ten opzichte van de meting in 2005 is de naleving voor bedrijven met vijftig of meer werknemers in de kleine groep¹ gedaald met zeven procentpunten van 78 procent in 2005 naar 71 procent in 2008. Het 95%-betrouwbaarheids-interval van deze percentages is respectievelijk 76-79 procent (2005) en 69-73 procent (2008). Dit betekent dat de daling statistisch significant is met een betrouwbaarheid van 95 procent. Dit betekent dat de kans dat de gevonden daling op toeval berust minder dan vijf procent is.

In deze bijlage analyseren we op basis van de databestanden van 2005 en 2008 in hoeverre veranderingen in de achtergrondkenmerken van de populatie en de nettosteekproef een verklaring kunnen bieden voor de gesignaleerde daling. Dit zijn beide datatechnische verklaringen voor een mogelijke daling. Daarnaast kunnen er andere verklaringen zijn. Voor deze verklaringen beschikken wij echter niet over empirische gegevens waardoor het niet mogelijk is deze verklaringen te onderbouwen.

Veranderingen in achtergrondkenmerken van de populatie

Net als bij voorgaande metingen is voor deze meting een steekproefbestand aangekocht bij Cendris. De populatiegegevens van Cendris bleken aanzienlijk te verschillen met de populatiegegevens van 2005 (zie tabel B3.1 en B3.2). Met name het aandeel vestigingen met vijftig tot 75 werknemers is aanzienlijk gestegen in 2008 ten opzichte van 2005. Dit is de groep die traditioneel gezien het laagst scoort qua naleving.

Tabel B3.1 Populatiegegevens Cendris 2005

Sector	Aantal werknemers				
	10-49	50-74	75-99	100-199	200+
Landbouw/visserij	1,8%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Delfstoffenwinning	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Industrie I	5,6%	0,6%	0,5%	0,6%	0,5%
Industrie II	5,8%	0,6%	0,6%	0,5%	0,3%
Openbare nutsbedrijven	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Bouwnijverheid	10,3%	0,9%	0,7%	0,6%	0,2%
Handel/horeca/reparatie	26,6%	1,7%	1,5%	0,9%	0,4%
Transport/opslag/communicatie	4,8%	0,6%	0,4%	0,5%	0,3%
Bank/verzekeringswezen	15,8%	1,4%	1,2%	1,2%	1,0%
Overige dienstverlening (niet-overheid)	5,8%	0,7%	0,8%	0,8%	0,9%
Overheidsinstellingen	0,6%	0,3%	0,3%	0,5%	0,6%
Totaal	77,1%	6,8%	6,0%	5,7%	4,3%

¹ Wij analyseren in deze bijlage alleen de kleine groep, omdat we van de grote groep over onvoldoende achtergrondkenmerken beschikken die we nodig hebben voor de analyse van de grote groep.

Tabel B3.2 Populatiegegevens Cendris 2008

Sector	Aantal werknemers				
	10-49	50-74	75-99	100-199	200+
Landbouw/visserij	1,8%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Delfstoffenwinning	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Industrie I	4,9%	0,6%	0,3%	0,5%	0,5%
Industrie II	5,7%	0,6%	0,4%	0,5%	0,3%
Openbare nutsbedrijven	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Bouwnijverheid	10,1%	0,9%	0,4%	0,5%	0,2%
Handel/horeca/reparatie	26,7%	2,1%	1,0%	0,8%	0,4%
Transport/opslag/ communicatie	4,8%	0,7%	0,3%	0,5%	0,3%
Bank/verzekeringswezen	16,0%	1,6%	0,9%	1,2%	0,9%
Overige dienstverlening (niet-overheid)	7,4%	1,1%	0,5%	0,9%	0,9%
Overheidsinstellingen	0,5%	0,3%	0,2%	0,4%	0,6%
Totaal	78,3%	8,1%	4,2%	5,4%	4,1%

Bij het trekken van de steekproef is deze verandering in de populatiegegevens met een mogelijk neerwaarts effect op de naleving reeds geconstateerd. Deze 'grote' verandering in de populatiesamenstelling kan ook niet worden teruggevonden in het LISA-bestand over het aantal vestigingen in Nederland. Toch is besloten omwille van de vergelijkbaarheid met eerdere metingen geen bestand aan te kopen bij een andere partij. Een aanvullende reden is dat alle commerciële adressenbestanden problemen kennen qua dekking van bepaalde sectoren en grootteklassen.

Om vast te stellen in hoeverre deze verandering in de populatie van invloed is op het nalevingspercentage is uitgerekend wat dit percentage geweest zou zijn als de populatie ten opzichte van 2005 niet veranderd zou zijn. Het nalevingspercentage 2008 op deze wijze berekend, bedraagt 73 procent (95%-betrouwbaarheidsinterval 71%-74%) in plaats van 71 procent. Dit betekent dat de daling wel minder groot is, maar er is nog steeds sprake van een significante daling.

Veranderingen in achtergrondkenmerken van de netto steekproef

Uit vorige metingen is gebleken dat de naleving sterk verschilt tussen sectoren en grootteklassen. In de berekening van het nalevingspercentage wordt dit ondervangen door te wegen naar sector en grootteklasse. Uit de meting van 2008 blijkt dat ook andere achtergrondkenmerken van de vestigingen van invloed zijn op de naleving, namelijk de zelfstandigheid van een onderneming, of een vestiging onder een cao valt, het aandeel werknemers met een vast dienstverband, de organisatiegraad personeel en opleidingsgraad personeel. Ondanks de steekproefomvang zou het zo kunnen zijn dat de huidige samenstelling van de populatie op een aantal van deze kenmerken significant verschilt van de samenstelling op deze kenmerken in 2005. In tabel B3.3 wordt een overzicht gegeven van de samenstelling van de nettosteekproef in 2005 en 2008 en een indicatie van de eventuele verschillen voor het nalevingspercentage in plussen en minnen. We werken hier niet met

percentages, omdat er sprake kan zijn van correlatie tussen de verschillende achtergrondkenmerken, bijvoorbeeld tussen sector en aanwezigheid cao. Voor nauwkeurige uitspraken over de kenmerken van ondernemingen met en zonder OR zou een clusteranalyse of logitanalyse kunnen worden uitgevoerd, waarbij de verschillende achtergrondkenmerken in onderlinge samenhang worden geanalyseerd. Dit valt echter buiten de scope van dit onderzoek.

Tabel B3.3 Achtergrondkenmerken nettosteekproef 2008 en 2005 en een indicatie voor het nalevingspercentage 2008

	2005	2008	Effect
Zelfstandigheid onderneming			=
• volledig zelfstandig	50%	49%	
• zelfstandig opererend onderdeel	23%	21%	
• onderdeel van (niet zelfstandig)	27%	29%	
Verhouding vast en tijdelijk			-
• 100-80% (vast) – 0-20% (tijdelijk)	77%	72%	
• 80-60% (vast) – 20-40% (tijdelijk)	16%	18%	
• 60-40% (vast) – 40-60% (tijdelijk)	4%	7%	
• 40-20% (vast) – 60-80% (tijdelijk)	2%	3%	
• 20-0% (vast) – 80-100% (tijdelijk)	1%	0%	
Gebondenheid aan cao			-
• ondernemings-cao	13%	9%	
• bedrijfstak-cao	64%	69%	
• geen cao	22%	22%	
Organisatiegraad			=
• minder dan 10%	53%	47%	
• tussen de 10 en 25%	24%	29%	
• tussen de 25 en 50%	14%	15%	
• meer dan 50%	9%	8%	
Opleidingsniveau			=
• lager opgeleid	23%	24%	
• lager tot middelbaar opgeleid	7%	5%	
• middelbaar opgeleid	39%	39%	
• middelbaar tot hoger opgeleid	10%	8%	
• hoger opgeleid	22%	24%	

= geen effect nalevingspercentage 2008

- negatief effect op nalevingspercentage 2008

De analyse wijst erop dat de samenstelling van de nettosteekproef op twee kenmerken, de verhouding tussen vast en tijdelijk personeel en de gebondenheid aan cao, ertoe heeft geleid dat de naleving in 2008 iets lager is dan in 2005.

Conclusie

De naleving van de WOR in 2008 ten opzichte van 2005 kan voor maximaal drie procentpunten te wijten zijn aan verschillen tussen beide onderzoekspopulaties. De facto betekent dit dat tussen 2005 en 2008 een (significante) daling is opgetreden in de naleving van de WOR.

