





## Voorwoord

Dit rapport bevat de resultaten van een onderzoek naar de naleving van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) in 2005 onder vestigingen van ondernemingen in Nederland. Het betreft een herhaling van eerdere metingen in 2001 en 2002. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Het voorliggende rapport geeft antwoord op de vraag in hoeverre ondernemingen de WOR naleven, en welke beperkende en verruimende factoren daarbij een rol spelen. De opzet is zo gekozen dat de uitkomsten zijn te vergelijken met de eerdere metingen. Daarnaast is expliciete aandacht besteed aan de structuur, de samenstelling en de inhoudelijke activiteiten van medezeggenschapsorganen.

Het rapport is geschreven door Riemer Kemper onder begeleiding van ondergetekende.

*Mirjam Engelen*

*Projectleider Sociale Zaken en Arbeidsmarkt*



# Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusie	7
1 Inleiding en onderzoeksopzet	13
1.1 Inleiding	13
1.2 Steekproef en respons	14
1.3 Dit rapport	15
2 Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden	17
2.1 Kleine en grote groep	17
2.2 Instellingsgraad van ondernemingsraden	17
2.3 Instellingsgraad naar sector en grootteklasse	18
2.4 Totaaloverzicht van de naleving van de WOR	19
2.5 De personeelsvertegenwoordiging (PVT)	21
2.6 De personeelsvergadering (PV)	22
2.7 Sectorale verschillen in kleine bedrijven	22
3 Inhoudelijke kenmerken	25
3.1 Structuur van ondernemingsraden	25
3.2 Verkiezing en samenstelling van ondernemingsraden	27
3.3 Andere vormen van participatie	28
3.4 Kenmerken van personeelsvertegenwoordigingen	29
4 Achtergronden bij het naleven van de WOR	31
4.1 Kenmerken van ondernemingen met en zonder OR	31
4.2 Redenen om een OR in te stellen	33
4.3 Redenen om geen OR te hebben	33
4.4 Naleving in de praktijk	35
4.4.1 Nadere afspraken met de OR of PVT	35
4.4.2 Ondersteuning van het medezeggenschapswerk	35
4.4.3 Invloed van de OR op de besluitvorming	37
4.4.5 Kwaliteit van de ondernemingsraad	37
Literatuur	41
Bijlage I Populatie, steekproef en respons	43
Bijlage II Naleving WOR in absolute aantallen	47
Bijlage III Vragenlijst naleving WOR 2005	49



# Samenvatting en conclusie

## Inleiding

Dit rapport geeft de resultaten weer van een onderzoek naar de mate waarin Nederlandse vestigingen van ondernemingen de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) naleven. Een belangrijke doelstelling van dit onderzoek was te achterhalen welk percentage van de vestigingen met meer dan vijftig werknemers beschikt over een ondernemingsraad (OR). Bij minder dan vijftig werknemers is gepeild of er een Personeelsvertegenwoordiging (PVT) of een personeelsvergadering (PV) bestaat.

Het voorliggende onderzoek is qua opzet identiek aan dat van 2001 en 2002. Het is hierdoor mogelijk de uitkomsten te vergelijken en ontwikkelingen in de tijd te schetsen. De gebruikte vragenlijst is op verschillende punten uitgebreid. Zo gaat de huidige opzet in op het functioneren van medezeggenschapsorganen. Onder meer is gekeken naar de structuur, de samenstelling en inhoudelijke activiteiten. Daarnaast levert het onderzoek informatie over de waargenomen meerwaarde van medezeggenschap voor de werkgever.

Hieronder volgt een kort overzicht van de belangrijkste resultaten van het onderzoek.

## Steekproef

Voor het onderzoek is een bruto steekproef getrokken van 9.735 vestigingen. Het bestand is aangekocht bij Cendris. De steekproef is gestratificeerd getrokken naar sector en grootteklasse van de vestiging. De ondernemingen zijn telefonisch benaderd. Om verschillende redenen zijn uiteindelijk 6.832 vestigingen bereikt. De vragen zijn voorgelegd aan de directeur, het hoofd van P&O of degene die verantwoordelijk is voor het personeelsbeleid. Aan hen is eerst gevraagd of er in de vestiging een OR aanwezig is en daarna of ze willen meewerken aan het onderzoek. Hierdoor is een zeer betrouwbaar beeld ontstaan van de OR-instellingsgraad in Nederland. Van 71% van de bereikte vestigingen is achterhaald of ze een OR hebben of niet. Deze 71% wordt aangeduid met de grote groep. Iets meer dan 46% van de vestigingen (de zogenaamde kleine groep) heeft aan de gehele enquête meegewerkt.

## OR-Instellingsgraad

Het percentage vestigingen van ondernemingen met meer dan vijftig werknemers dat een OR heeft is 76%. Dit percentage is gebaseerd op de grote groep respondenten die de vraag hebben beantwoord of er in hun vestiging een OR aanwezig was. Hieronder vallen ook de respondenten die niet hebben deelgenomen aan de rest van de enquête. De naleving is daarmee licht toegenomen ten opzichte van de vorige metingen. Zowel in 2001 als in 2002 werd (eveneens in de grote groep) een nalevingspercentage gevonden van 71%.

In de kleine groep respondenten, die de hele enquête heeft doorlopen, ligt het nalevingspercentage iets hoger dan in de grote groep. Van alle ondervraagde vestigingen in de kleine groep heeft 78% een OR. In beide groepen is een positieve ontwikkeling in de naleving van de WOR waar te nemen. Tabel S.1 laat dat zien.

**Tabel S.1** Instellingsgraad OR in de kleine en grote groep in de tijd, voor ondernemingen met vijftig werknemers of meer

Jaartal	2001	2002	2005
Instellingsgraad OR grote groep	71%	71%	76%
Instellingsgraad OR kleine groep	73%	74%	78%

Van de grote groep respondenten is alleen bekend of zij een OR hebben of niet. De verdere analyses in dit rapport zijn daarom gebaseerd op de resultaten in de kleine groep. Dit geldt ook voor uitspraken over naleving per sector en grootteklasse. In de onderstaande tabel is de naleving per sector gerangschikt. In de landbouw en de transportsector is de naleving relatief gering. Net als in 2002 scoren de overheid en de openbare nutsbedrijven het best.

**Tabel S.2** OR-instellingsgraad per sector bij ondernemingen met meer dan 50 werknemers

	OR
Landbouw/ visserij	53%
Delfstoffenwinning	79%
Industrie I	85%
Industrie II	74%
Openbare nutsbedrijven	100%
Bouwnijverheid	67%
Handel/horeca/repairatie	65%
Transport/opslag/communicatie	56%
Bank/ verzekeringswezen	88%
Overige dienstverlening (niet overheid)	87%
Overheidsinstellingen	99%
Totaal	78%
Totaal ongewogen N	2447

In tabel S.3 is het percentage ondernemingen met een OR afgezet tegen het aantal werknemers. Net als in het vorige onderzoek hebben grotere ondernemingen vaker een OR dan kleinere. Overigens hangt het soort OR (alleen of samen met andere vestigingen) niet samen met de grootte van de onderneming. Op vestigingen met 10 tot 49 werknemers is de verplichting tot het instellen van een OR niet van toepassing. Dit segment ondernemingen is om die reden niet opgenomen in de tabel.<sup>1</sup> Toch nog 18% van de vestigingen in deze groep blijkt over een OR te beschikken. Soms is dit vrijwillig, in andere gevallen verplicht de CAO hen daartoe.

**Tabel S.3** OR-instellingsgraad naar grootteklasse

	OR
50 t/m 74 werknemers	60%
75 t/m 99 werknemers	78%
100 t/m 199 werknemers	84%
200 werknemers of meer	96%
Totaal	78%
Totaal ongewogen N	2447

<sup>1</sup> Voor ondernemingen met minder dan tien werknemers gelden geen verplichting uit de WOR. Deze groep is daarom buiten het onderzoek gehouden.



### Totaaloverzicht naleving van de WOR

Ook de cijfers voor alle tabellen hierna zijn gebaseerd op de gegevens van de kleine groep respondenten die hebben meegewerkt aan de hele enquête. De respondenten die alleen de vraag naar het al dan niet aanwezig zijn van een OR hebben beantwoord, komen in die cijfers niet tot uitdrukking.

In de onderstaande tabel is een overzicht opgenomen van de naleving van de WOR. Volgens de WOR moeten vestigingen met meer dan vijftig werknemers een OR hebben. Ondernemers van vestigingen met minder van vijftig werknemers kunnen een PVT instellen. Bij vestigingen van meer dan tien werknemers is dit verplicht als meer dan de helft van het personeel dat wil. Indien er geen PVT is moet de vestiging minstens twee keer per jaar een personeelsvergadering organiseren.

**Tabel S.4** Totaaloverzicht naleving WOR naar aantal werknemers

	10 - 49	50 - 74	75 - 99	100 - 199	200 +
Ondernemingsraad (OR)	18%	<b>60%</b>	<b>78%</b>	<b>84%</b>	<b>96%</b>
Personeelsvertegenwoordiging (PVT)	15%	8%	5%	3%	1%
Personeelsvergadering (PV)	45%	21%	11%	7%	1%
Geen	22%	10%	6%	6%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal ongewogen N	668	402	382	778	885

Ook ondernemingen met meer dan vijftig werknemers blijken in de praktijk vaak een PVT of een PV te hebben. Bij deze groep volstaan deze vormen van medezeggenschap echter niet om aan de verplichtingen uit de WOR te voldoen. Uit bovenstaande tabel blijkt dat het met name in ondernemingen met 50 tot 75 werknemers geregeld voorkomt dat een PVT of PV dient als substituuft voor een OR.<sup>1</sup>

### Structuur en activiteiten van ondernemingsraden

Het komt regelmatig voor dat een OR wordt overkoepeld door een Groeps-OR of een Centrale OR. Bij 42% van de OR'en is daarvan sprake.

De meest gebruikelijke grootte van een OR is vijf (28%) of zeven (15%) zetels. Dit komt overeen met het minimaal vereiste aantal OR-leden voor vestigingen met respectievelijk 50 tot 100 en 100 tot 200 medewerkers. In deze segmenten komen absoluut gezien de meeste OR'en voor. Veel OR'en blijken niet te voldoen aan de minimale omvangseis zoals die wettelijk is vastgesteld.

Driekwart van de OR'en overlegt minstens een keer per twee maanden met de bestuurder. Over de kwaliteit van het overleg tussen de OR en de bestuurder is de grote meerderheid van de vestigingen respondenten positief: 32% beoordeelt het overleg als redelijk, 61% als goed. Uit tabel S.5 blijkt dat de meeste vestigingen met een OR overtuigd zijn van de meerwaarde van de OR.

<sup>1</sup> Vestigingen komen in de tabel maar één keer voor. Indien een onderneming een OR heeft en daarnaast ook personeelsvergaderingen organiseert, is deze in de tabel opgenomen onder de vestigingen met OR.

**Tabel S.5** Vijf aspecten waarbij een OR meerwaarde kan hebben, en het percentage werkgevers dat deze aspecten onderkent

	%
Extra informatiekanaal over wat er speelt op de werkvloer	88%
Verkrijgen draagvlak voor beleid en beslissingen	86%
Extra check op kwaliteit en volledigheid besluiten	74%
Sparringpartner bij beleids- en organisatieontwikkeling	62%
Formuleren en onderhandelen van personeelsbelangen	85%
Totaal ongewogen N	2015

Drie op de vier OR'en zijn door verkiezing tot stand gekomen. In de overige gevallen waren er te weinig kandidaten beschikbaar om verkiezingen uit te kunnen schrijven. In 73% van de vestigingen bracht meer dan de helft van het personeel tijdens de meest recente OR-verkiezingen een stem uit. De meeste respondenten (86%) vinden dat de OR een redelijke tot goede afspiegeling vormt van het personeel.

Een OR kan bepaalde commissies instellen voor de behandeling of voorbereiding van uiteenlopende onderwerpen. In 48% van de gevallen gebeurt dat ook. De commissies houden zich vaak bezig met VGWM (veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu), financieel-economische zaken of arbeidsvoorwaarden. Volgens de WOR moet minstens de helft van alle commissieleden tevens lid van de OR zijn. Een aanzienlijk deel van de bedrijven (31%) voldoet niet aan dit wettelijke vereiste. In 53% van de OR'en zijn alle commissieleden tevens OR-leden, bij 16% van de OR'en is dat minimaal de helft.

In de enquête is speciale aandacht besteed aan financiële participatie. Werknemers bezitten in dat geval personeelsopties of aandelen in de eigen onderneming. Uit de enquête blijkt dat deze vorm van werknemersinvloed voorsnog een bescheiden rol speelt. Financiële participatie komt voor in 3% van de ondernemingen. Ook zijn in de enquête vragen opgenomen over Europese Ondernemingsraden. Van de ondervraagde vestigingen maakt 21% deel uit van een multinational. Daarvan heeft 20% een Euro OR. Uit de cijfers is niet af te leiden of de overige 80% wel een Euro OR zou moeten hebben.<sup>1</sup>

### Achtergronden bij de naleving

Een aantal kenmerken van vestigingen is van invloed op het al dan niet aanwezig zijn van een OR. Hiervoor kwam reeds naar voren dat ondernemingen in sommige sectoren vaker een OR hebben dan in andere, en dat grotere ondernemingen vaker een OR hebben. Naast deze factoren blijken ook andere bedrijfskenmerken invloed te hebben op de instellingsgraad.

Een OR komt vaker voor naarmate:

- De vestiging niet zelfstandig is
- De vestiging minder te zeggen heeft over het eigen personeelsbeleid
- De vestiging onder een CAO valt (met name als dit een ondernemings-CAO is)
- Het aandeel werknemers met een vast dienstverband toeneemt
- De organisatiegraad van het personeel toeneemt
- De opleidingsgraad van het personeel toeneemt

<sup>1</sup> Een Euro OR is alleen verplicht voor multinationals met meer dan duizend werknemers, die in ten minste twee landen 150 werknemers in dienst hebben. Het genoemde percentage (20%) is gebaseerd op *alle* multinationals. Uit de cijfers is daarom niet af te leiden of de overige multinationals zonder Euro OR deze wel zouden moeten hebben.

Aan de respondenten is gevraagd welke reden(en) voor hen van belang zijn geweest bij het instellen van een OR. Zij konden meerdere antwoorden kiezen. De percentages tellen daarom op tot meer dan 100%. Voor 80% van de vestigingen is het voldoen aan de wettelijke verplichting een doorslaggevende reden geweest om een OR in te stellen. Een eigen initiatief van werkgevers of werknemers speelde minder vaak een beslissende rol, in beide gevallen 22%. De helft van alle ondernemingen, die ondanks de verplichting daartoe geen OR hebben ingesteld, geeft aan dat dit komt omdat het personeel daar geen behoefte aan heeft. In 11% van de vestigingen speelde een rol dat de ondernemer het niet wilde. Als deze laatste groep buiten beschouwing wordt gelaten, geeft 81% van de ondervraagden aan dat de afwezigheid van een OR niet als een gemis wordt ervaren. Dit is weliswaar een daling ten opzichte van de 87% uit de meting in 2002, het percentage blijft niettemin fors.

Een deel van de ondernemingen blijkt in het verleden een OR te hebben gehad die inmiddels weer is opgeheven. Het gaat om 20% van de ondernemingen zonder OR. De belangrijkste oorzaken voor het verdwijnen ervan zijn dat er te weinig kandidaten waren om de zetels te vervullen (29%) en dat het personeel er niet langer behoefte aan had (28%).



# 1 Inleiding en onderzoeksopzet

## 1.1 Inleiding

### Beleidscontext

De naleving van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) is een belangrijke indicator voor het bestaan van medezeggenschap in ondernemingen en daarmee een kengetal in de begroting van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Volgens de WOR moeten vestigingen met vijftig werknemers of meer een OR hebben. Vanaf 10 (tot 50) werknemers volstaat een Personeelsvertegenwoordiging (PVT). Een PVT is in dat geval alleen verplicht als meer dan de helft van de werknemers erom vraagt en een OR ontbreekt. Wanneer er geen PVT bestaat, moet de vestiging ten minste tweemaal per jaar een personeelsvergadering organiseren en daarnaast telkens wanneer ten minste een kwart van de werknemers daar gemotiveerd om vraagt. Vestigingen met minder dan tien werknemers vallen niet onder de WOR.<sup>1</sup>

### Eerder onderzoek

De metingen van de naleving vonden tot nu toe in principe om de drie jaar plaats. Een enkele keer is daar om praktische redenen van afgeweken. De resultaten van de metingen in 1992, 1997, 2000, 2001 en 2002 zijn bekend. De verschillende onderzoeken geven een wisselend beeld. In 1997 leidde een schriftelijke enquête tot de conclusie dat 86% van de ondernemingen die daartoe verplicht waren, daadwerkelijk een ondernemingsraad (OR) had. In 2000 werd op basis van een telefonische enquête een nalevingspercentage van 84% gevonden. Het onderzoek van 2001 leverde een naleving op van 71%.

Het vermoeden bestond dat de oorzaak van de wisselende onderzoeksresultaten was gelegen in een steeds verdere verfijning van de onderzoeksmethode. Om die veronderstelling te toetsen is in de meting in 2002 dezelfde onderzoeksopzet gebruikt als het jaar ervoor. Dit leidde opnieuw tot een percentage van 71%. Die uitkomst versterkte het idee dat de schommelingen eerder het gevolg waren van gewijzigde meetmethoden, dan van een trend bij ondernemingen.

### Dit onderzoek

Dit rapport bevat de resultaten van een onderzoek naar de naleving van de WOR in 2005. Hoewel de inhoud op enkele belangrijke punten is uitgebreid, is de opzet in essentie ongewijzigd gebleven. De vergelijkbaarheid van de resultaten met eerdere onderzoeken is daarmee gegarandeerd. Het huidige onderzoek is op te vatten als een herhalingsonderzoek ten opzichte van 2001 en 2002.

Het onderzoek kent vier doelstellingen:

- Achterhalen in hoeverre de formele medezeggenschapsraden in de praktijk gerealiseerd worden.
- Het vergelijken van de resultaten met de onderzoeken van 2001 en 2002, en aan de hand daarvan signaleren van recente ontwikkelingen.
- Inzicht krijgen in de structuur, samenstelling en het functioneren van medezeggenschapsorganen.
- Vaststellen van factoren die een rol spelen bij het wel of niet naleven van de WOR.

---

<sup>1</sup> Deze vestigingen zijn in het onderzoek derhalve niet meegenomen.

Voor het onderzoek is een telefonische enquête gehouden onder een groot aantal bedrijfsvestigingen in Nederland. Allereerst is geïnformeerd of er in de vestiging een OR aanwezig was. Pas daarna is aan de respondenten gevraagd of ze wilden meewerken aan het onderzoek. Veel ondernemingen die verdere deelname aan het onderzoek hebben geweigerd, konden op deze manier toch worden meegenomen in de berekening van het nalevingspercentage. Aan de weigeraars is tot slot gevraagd hoeveel werknemers de vestiging telt. Deze informatie is van belang, omdat het hebben van een OR alleen vereist is bij vijftig werknemers of meer.

Hoewel de gebruikte vragenlijst in de meeste opzichten gelijk is gebleven aan die in 2002, zijn er enkele verschillen. In 2002 zijn minder vragen gesteld, omdat het onderzoek destijds bedoeld was om de resultaten van het jaar ervoor te controleren. Men wilde nagaan of er sprake was van een dalende trend in het nalevingspercentage of dat het lagere percentage veroorzaakt was door een verfijning in de onderzoeksmethode. Dat laatste lijkt het geval te zijn geweest. In dit onderzoek is (net als in 2000 en 2001) nadrukkelijk aandacht besteed inhoudelijke kenmerken van OR'en. Aan de respondenten zijn onder meer vragen voorgelegd over de samenstelling, structuur en inhoudelijke activiteiten. Ook is een vraag toegevoegd over het voorkomen van een Euro OR. De complete vragenlijst is opgenomen in bijlage 3.

## 1.2 Steekproef en respons

Er is een bruto steekproef getrokken van 9735 vestigingen uit een bestand van vestigingen in Nederland. Dit bestand is aangekocht bij Cendris.<sup>1</sup> De stratificatie van de steekproef is in vergelijking met de twee voorgaande onderzoeken gelijk gebleven, en ook de weging is op dezelfde wijze uitgevoerd. De vestigingen zijn telefonisch benaderd door het eigen callcenter van Research voor Beleid. De vragen zijn voorgelegd aan de directeur van de onderneming, het hoofd P&O of degene die verantwoordelijk is voor het personeelsbeleid.<sup>2</sup>

**Tabel 1.1** Respons nalevingsonderzoek WOR

	Aantal	Bruto respons	Netto respons
Aantal benaderde vestigingen	9.735	100,0 %	
Aantal bereikte vestigingen	6.832	70,2 %	100,0 %
Respons eerste twee vragen	4.849	49,8 %	71,0 %
Respons gehele vragenlijst	3.115	32,0 %	45,6 %

Van de 9735 benaderde vestigingen zijn er 6832 bereikt. Er zijn verschillende verklaringen voor dit verschil. De meest voorkomende redenen waren dat de interviewer geen gehoor kreeg (716 keer) of een fax of antwoordapparaat (615 keer). 649 keer was geen van de beoogde respondenten beschikbaar tijdens de onderzoeksperiode.

Het bestand is gestratificeerd getrokken naar sector en grootteklasse. Dat houdt in dat per sector en grootteklasse precies evenveel ondernemingen in de steekproef zijn opgenomen. Het doel daarvan is om ook over de kleinere groepen betrouwbare uitspraken te kunnen doen, en de verschillen tussen de groepen beter te kunnen aangeven. Om een representatief beeld te krijgen van

<sup>1</sup> Cendris is het voormalige Directview, dat in 2001 en 2002 de bestanden leverde.

<sup>2</sup> In 14% van de gevallen heeft de directeur de vragen beantwoord en in 56% het hoofd P&O. In de overige gevallen stond iemand anders met zicht op de OR de interviewer te woord. In 46% van de vestigingen met een OR was de geïnterviewde aanwezig bij het overleg tussen de OR en de bestuurder.

de populatie van alle vestigingen van ondernemingen in Nederland, zijn de resultaten achteraf gewogen naar sector en grootteklasse. Dit is nodig om de steekproef weer een afspiegeling te laten zijn van de populatie.

Er zijn twee weggingen uitgevoerd: één voor de grote groep van 4869 respondenten die de vraag hebben beantwoord naar de aanwezigheid van een OR, en één voor de kleine groep van 3115 respondenten die ook aan de rest van de enquête hebben meegewerkt. De algemene OR-instellingsgraad is gebaseerd op de grote groep. De overige cijfers en tabellen zijn opgesteld aan de hand van de beantwoording in de kleine groep.

### **1.3 Dit rapport**

Dit rapport bestaat uit vier hoofdstukken. Hoofdstuk 2 gaat in op de naleving van de WOR onder (vestigingen van) ondernemingen in Nederland. In de verschillende paragrafen wordt de instellingsgraad behandeld van achtereenvolgens de OR, de personeelsvertegenwoordiging en de personeelsvergadering. Daarbij wordt telkens een vergelijking getrokken met eerder onderzoek.

In hoofdstuk 3 komen inhoudelijke kenmerken van medezeggenschapsorganen aan bod. Het gaat dan onder meer om de structuur, de samenstelling en het functioneren. Kenmerken van personeelsvertegenwoordigingen zijn opgenomen in een afzonderlijke paragraaf.

In het vierde hoofdstuk komen de achtergronden van het al dan niet naleven van de WOR aan de orde. Zowel aan ondernemingen met als zonder OR zijn vragen gesteld over de kenmerken van de onderneming, de visie op de rol van de OR en de bijdrage van de OR aan het bedrijfsbeleid. In het hoofdstuk is een lijst opgenomen met factoren die de naleving beïnvloeden.





## **2 Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden**

Dit hoofdstuk gaat in op de naleving van de WOR in 2005. Eerst komt de totale instellingsgraad onder OR-plichtige vestigingen van ondernemingen in Nederland aan de orde. Daarnaast wordt bekeken of er per grootteklasse en sector verschillen bestaan. Ondernemingen met minder dan vijftig werknemers hoeven niet verplicht een OR in te stellen. Bij deze groep wordt daarom gekeken naar de naleving van de WOR op andere manieren, door het instellen van een personeelsvertegenwoordiging (PVT) of personeelsvergadering (PV). Waar mogelijk is een vergelijking in de tijd opgenomen.

### **2.1 Kleine en grote groep**

Hoe meer respondenten een bepaalde vraag beantwoorden, hoe groter de zeggingskracht van het antwoord is. Voor de cijfers in dit onderzoek is het daarom van belang telkens te weten op welke groep respondenten de analyse betrekking heeft. In dat opzicht is het van belang een onderscheid te maken tussen respondenten die de vraag naar de aanwezigheid van een OR hebben beantwoord, en respondenten die de hele enquête hebben doorlopen.

In de onderzoeksopzet is ervoor gekozen ook als men niet wenste mee te werken aan de enquête, te informeren of er een OR is. De gegevens over de instellingsgraad van OR'en zijn daarom gebaseerd op een relatief grote groep respondenten, namelijk 71% van alle bereikte vestigingen. Van deze groep is ook bekend of het om een eigen OR gaat, of dat deze gedeeld wordt met andere vestigingen. Paragraaf 2.2 heeft betrekking op de grote groep.

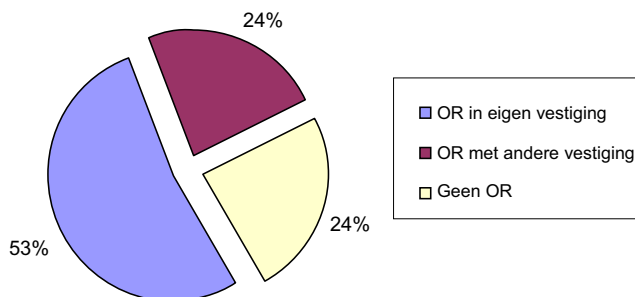
De overige cijfers in dit onderzoek, dus vanaf paragraaf 2.3, hebben betrekking op de kleine groep. Dit zijn de vestigingen (46% van alle bereikte vestigingen) die aan de gehele enquête hebben meegewerkt. Ondernemingen die aan de hele enquête hebben meegewerkt, hebben iets vaker een OR dan ondernemingen die alleen de vraag naar OR hebben beantwoord. In paragraaf 2.3 wordt hierop teruggekomen.

### **2.2 Instellingsgraad van ondernemingsraden**

De cijfers in deze paragraaf hebben betrekking op de grote groep. Van de vestigingen met meer dan vijftig werknemers blijkt 76% een OR te hebben. De naleving is daarmee licht toegenomen ten opzichte van de vorige metingen. Zowel in 2001 als 2002 werd een percentage gevonden van 71%.

De respondenten konden bij de beantwoording aangeven of de vestiging een eigen OR heeft, of dat er een OR bestaat voor meerdere vestigingen samen. De onderstaande figuur geeft de verdeling tussen de verschillende antwoorden weer.

**Figuur 2.1** OR-instellingsgraad bij bedrijfsvestigingen met vijftig werknemers of meer



Vestigingen met vijftig werknemers of meer hebben in 53% van de gevallen zelf een OR. Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2002, toen 48% een eigen OR had. Het percentage gezamenlijke OR'en is nagenoeg gelijk gebleven. 24% van de ondernemingen heeft een OR die voor verschillende vestigingen samen functioneert, tegen 23% in 2002. Bij nog eens 24% wordt het personeel op geen enkele wijze door een OR vertegenwoordigd.

### 2.3 Instellingsgraad naar sector en grootteklasse

Vanaf deze paragraaf gelden alleen de antwoorden van de (kleinere) groep respondenten die de gehele enquête heeft afgerond. In de kleine groep heeft 78% van de daartoe verplichte vestigingen een OR. Dat is iets meer dan de 76% die is gevonden in de grote groep. Het kleine verschil duidt erop dat ondernemingen met een OR net iets vaker bereid zijn om deel te nemen aan het onderzoek dan bedrijven zonder OR. Het effect hiervan op de resultaten is overigens zeer gering. Ook het nalevingspercentage in de kleine groep is gestegen ten opzichte van de voorgaande metingen. Tabel 2.1 laat dit zien.

**Tabel 2.1** Instellingsgraad OR in de kleine en grote groep in de tijd, voor ondernemingen met vijftig werknemers of meer

Jaartal	2001	2002	2005
Instellingsgraad OR grote groep	71%	71%	76%
Instellingsgraad OR kleine groep	73%	74%	78%

In de onderstaande tabel is de naleving per sector gerangschikt. In de landbouw en de transportsector is de naleving relatief gering. Net als in 2002 scoren de overheid en openbare nutsbedrijven het best. Hoewel de naleving van alle vestigingen samen significant is gestegen, laten de cijfers op sectorniveau geen duidelijke trend zien. Weliswaar treden er op sectorniveau verschillen op, maar deze zijn gering en kunnen veroorzaakt zijn door toeval.

**Tabel 2.2** Ontwikkeling in de OR-instellingsgraad per sector bij ondernemingen met meer dan vijftig werknemers

	OR (2001)	OR (2002)	OR (2005)
Landbouw/ visserij	61%	63%	53%
Delfstoffenwinning <sup>7</sup>	-	85%	79%
Industrie I	75%	84%	85%
Industrie II	78%	69%	74%
Openbare nutsbedrijven	93%	89%	100%
Bouwnijverheid	62%	60%	67%
Handel/horeca/repairatie	58%	61%	65%
Transport/opslag/communicatie	62%	62%	56%
Bank/ verzekeringswezen	72%	73%	88%
Overige dienstverlening (niet overheid)	85%	90%	87%
Overheidsinstellingen	96%	98%	99%
Totaal	73%	74%	78%
Totaal ongewogen N	1924	2174	2447

In tabel 2.3 is het percentage ondernemingen met een OR afgezet tegen het aantal werknemers. Net als in het vorige onderzoek hebben grotere ondernemingen vaker een OR dan kleinere. Het type OR (alleen of samen met andere vestigingen) hangt niet samen met de grootte van de onderneming. Op vestigingen met 10 tot 49 werknemers is de verplichting tot het instellen van een OR niet van toepassing. Om die reden is dit segment ondernemingen buiten de tabel gelaten.<sup>8</sup> Toch nog 18% van de vestigingen in deze groep blijkt (vrijwillig) over een OR te beschikken.

**Tabel 2.3** OR-instellingsgraad naar grootteklasse

	OR
50 – 74 werknemers	60%
75 – 99 werknemers	78%
100 – 199 werknemers	84%
200 werknemers of meer	96%
Totaal	78%
Totaal ongewogen N	2447

## 2.4 Totaaloverzicht van de naleving van de WOR

De WOR maakt onderscheid tussen ondernemingen met vijftig of meer werknemers en kleinere ondernemingen. De kleinere ondernemingen zijn niet OR-plichtig. Zij kunnen in plaats daarvan een PVT instellen. Als zij dit niet doen zijn zij verplicht tweemaal per jaar een personeelsvergadering te organiseren.

<sup>7</sup> In 2001 was het aantal respondenten in deze groep te klein om er uitspraken over te doen.

<sup>8</sup> Voor ondernemingen met minder dan tien werknemers geldt geen enkele verplichting. Deze zijn buiten het onderzoek gehouden.

**Tabel 2.4** Totaaloverzicht naleving WOR naar aantal werknemers

	10 - 49	50 - 74	75 - 99	100 - 199	200 +
Ondernemingsraad (OR)	18%	<b>60%</b>	<b>78%</b>	<b>84%</b>	<b>96%</b>
Personeelsvertegenwoordiging (PVT)	15%	8%	5%	3%	1%
Personeelsvergadering (PV)	45%	21%	11%	7%	1%
Geen	22%	10%	6%	6%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal ongewogen N	668	402	382	778	885

Ook grotere ondernemingen kunnen een PVT of een PV hebben. Bij deze groep volstaan deze vormen van medezeggenschap echter niet om aan de verplichtingen uit de WOR te voldoen. Uit bovenstaande tabel blijkt dat het met name in ondernemingen met 50 tot 75 werknemers geregeld voorkomt dat een PVT of PV dient als substituuat voor een OR.<sup>9</sup> Een versie van tabel 2.4, maar dan met een schatting van absolute aantallen, is opgenomen in bijlage 2. Naar schatting zijn er in Nederland ongeveer 69.315 medezeggenschapsorganen, waarvan 22.183 OR'en.

De volgende twee tabellen bevatten een overzicht van de totale naleving van de WOR in 2001 en 2002. Omdat in de voorgaande onderzoeken geen onderscheid is gemaakt tussen de groep ondernemingen van 50 tot 74 werknemers en die van 75 tot 99 werknemers, zijn deze categorieën noodgedwongen samengenomen. Tabel 2.4 geeft de huidige stand van zaken weer.

**Tabel 2.5a** Totaaloverzicht naleving WOR in 2001

	10-49	50-99	100-199	200 +
Ondernemingsraad (OR)	17%	<b>58%</b>	<b>81%</b>	<b>94%</b>
Personeelsvertegenwoordiging (PVT)	15%	-	-	-
Personeelsvergadering (PV)	46%	-	-	-
Geen	22%	42%	19%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Totaal ongewogen N	1044	595	602	732

**Tabel 2.5b** Totaaloverzicht naleving WOR in 2002

	10 - 49	50 - 99	100 - 199	200 +
Ondernemingsraad (OR)	21%	<b>61%</b>	<b>84%</b>	<b>95%</b>
Personeelsvertegenwoordiging (PVT)	17%	-	-	-
Personeelsvergadering (PV)	42%	-	-	-
Geen	20%	39%	16%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Totaal ongewogen N	1141	929	787	927

In de naleving is een licht stijgende trend waarneembaar. De verbeterde naleving doet zich met name gelden in ondernemingen met vijftig tot honderd werknemers.

<sup>9</sup> Vestigingen komen in de tabel maar één keer voor. Indien een onderneming een OR heeft en daarnaast ook personeelsvergaderingen organiseert, is deze in de tabel opgenomen onder de vestigingen met OR.

## 2.5 De personeelsvertegenwoordiging (PVT)

Voor vestigingen met minder dan vijftig medewerkers gelden andere bepalingen uit de WOR dan voor grotere ondernemingen. Beneden de vijftig werknemers is het hebben van een OR niet verplicht. Desondanks blijkt 18% van de vestigingen een OR te hebben (tabel 2.4). Daarmee is de OR in deze grootteklasse populairder dan de personeelsvertegenwoordiging, die in 15% van de vestigingen voorkomt.

Een personeelsvertegenwoordiging bestaat uit ten minste drie personen die werkzaam zijn binnen de organisatie en rechtstreeks zijn gekozen door een geheime schriftelijke stemming. Het instellen van een PVT geschiedt op vrijwillige basis, tenzij (ten minste) de helft van de werknemers erom vraagt. In de enquête is een vraag opgenomen over de belangrijkste oorzaak voor het instellen van de PVT. Een meerderheid van 61% van de vestigingen geeft te kennen dat het instellen in eerste instantie vrijwillig heeft plaatsgevonden. Tabel 2.5 laat zien dat sinds 2002 een duidelijke verschuiving is opgetreden. Destijds was nog 90% van de instellingen vrijwillig.

Uit een onderzoek van H. Tissing en S. Zeeman blijkt dat de in dit onderzoek onderscheiden redenen voor instelling in de praktijk meestal niet afzonderlijk voorkomen.<sup>10</sup> De meeste PVT's zijn zowel vrijwillig als naar wens van de meerderheid van de werknemers tot stand gekomen. Behalve draagvlak onder de medewerkers is een positieve houding van de ondernemer in de praktijk van essentieel belang om constructief overleg mogelijk te maken.

**Tabel 2.6** Vrijwillige of verplichte instelling PVT

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

Ondernemingen kunnen verschillende redenen hebben om geen PVT in te stellen. Wanneer een vestiging geen OR of PVT bleek te hebben, is aan de respondent gevraagd waarom dit zo was. Respondenten konden meerdere antwoorden geven. De meeste van hen geven aan dat de werknemers er geen behoefte aan hebben en dat de ondernemer andere vormen van overleg toereikend vindt. Hoe ouder de onderneming is, hoe groter de kans dat er een PVT is ingesteld. De personeelsvertegenwoordiging komt niet in alle sectoren even vaak voor. Hierop komen we nader terug in paragraaf 2.7.

<sup>10</sup> Bureau Bartels (2005), *Kwaliteit en naleving medezeggenschap in kleine ondernemingen*, SZW- werkdocument, Den Haag.

**Tabel 2.7** Redenen om geen PVT te hebben (meerdere antwoorden mogelijk)

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

## 2.6 De personeelsvergadering (PV)

De WOR verplicht kleine vestigingen, die geen PVT hebben, minimaal tweemaal per jaar een vergadering te organiseren voor al het personeel, waarin de algemene stand van zaken van de onderneming en het personeelsbeleid worden besproken. Dit gebeurt aan de hand van gegevens over de werkzaamheden en de resultaten van het afgelopen jaar en de verwachtingen voor het komende jaar. Het gaat dan bijvoorbeeld om omzetgegevens, marktontwikkelingen, 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 die in de personeelsvergadering besproken. De werknemers krijgen daarvan een exemplaar. Verder moet de personeelsvergadering ten minste eenmaal per jaar het sociale beleid van de onderneming bespreken. Mogelijke onderwerpen zijn werkgelegenheidsontwikkelingen, arbeidsomstandigheden, scholing van werknemers en de positie van specifieke groepen werknemers zoals deeltijdwerkers, gehandicapten en buitenlandse werknemers. Aanvullende vergaderingen moet een werkgever organiseren als ten minste een kwart van de werknemers daar gemotiveerd om verzoekt.

Van alle ondernemingen met minder dan vijftig werknemers organiseert 45% periodiek personeelsvergaderingen. Dit komt neer op tweederde van alle vestigingen die noch een OR noch een PVT hebben. Een deel van deze groep geeft toe dat er in het afgelopen jaar geen (1%) of slechts één (18%) vergadering heeft plaatsgevonden. Deze ondernemingen voldoen daarmee niet aan de bepalingen uit de WOR. De leeftijd van de onderneming is onafhankelijk van het wel of niet organiseren van een personeelsvergadering. Wel maakt de aanwezigheid van een CAO iets uit. Het overleg komt eerder tot stand als er een CAO is. Het voorkomen van personeelsvergaderingen is sectorafhankelijk. De verschillen komen aan bod in de volgende paragraaf.

## 2.7 Sectorale verschillen in kleine bedrijven

Ondernemingen met tien tot vijftig werknemers blijken aanzienlijk te verschillen in de mate waarin, en de wijze waarop hun personeel vertegenwoordigd is. Dit geldt niet alleen ten aanzien van het hebben van een PVT of het organiseren van personeelsvergaderingen; ook wat betreft OR'en en het ontbreken van medezeggenschap lopen de sectoren uiteen. Tabel 2.8 laat zien dat de mate van vertegenwoordiging het hoogst is in de overheid, gevolgd door de financiële en overige

dienstverlening. In de overige sectoren komt het geregeld voor dat er binnen kleine bedrijven geen enkele vorm van medezeggenschap bestaat. Gemiddeld is dit in 22% van de bedrijven met minder dan vijftig werknemers het geval.

**Tabel 2.8** Vertegenwoordigende medezeggenschapsorganen per sector voor vestigingen met minder dan vijftig werknemers <sup>11</sup>  
(Percentages tellen horizontaal op tot 100%, totaal ongewogen N = 668)

	OR	PVT	PV	geen
Landbouw/ visserij	2%	12%	61%	25%
Industrie I	19%	10%	48%	23%
Industrie II	4%	16%	51%	29%
Bouwnijverheid	11%	18%	44%	27%
Handel/horeca/reparatie	16%	9%	53%	22%
Transport/opslag/communicatie	18%	18%	38%	26%
Bank/ verzekeringswezen	28%	21%	34%	17%
Overige dienstverlening (niet overheid)	28%	19%	37%	16%
Overheidsinstellingen	68%	6%	23%	3%
Totaal	18%	15%	45%	22%

Het percentage kleine bedrijven (tien tot vijftig werknemers) met alleen een PVT schommelt van 6% binnen de overheid tot 21% in het bank en verzekeringswezen. De in verhouding lage score van de overheid wordt verklaard door het uitzonderlijk hoge aandeel OR'en in die sector. Binnen de overheid heeft maar liefst 68% van de ondernemingen met minder dan vijftig werknemers een OR (hoewel dit niet vereist is). Een PVT is dan overbodig. In de sector handel/horeca wordt het kleine aandeel PVT's gecompenseerd doordat in die sector in verhouding vaker personeelsvergaderingen worden georganiseerd. Ook personeelsvergaderingen komen niet in alle sectoren even vaak voor. Van alle landbouwbedrijven met minder dan vijftig werknemers organiseert 61% personeelsvergaderingen, terwijl dat percentage in de overheid op 23% ligt.

<sup>11</sup> De gegevens over de sectoren delfstoffen en openbare nutsbedrijven zijn gebaseerd op een dermate klein aantal vestigingen dat geen algemene uitspraken kunnen worden gedaan ten aanzien van PVT's en PV's.





### 3 Inhoudelijke kenmerken

Eén van de doelstellingen van dit onderzoek is meer inzicht te krijgen in de samenstelling, de structuur en het functioneren van OR'en en personeelsvertegenwoordigingen. Om aan deze doelstelling tegemoet te komen is de gebruikte vragenlijst op een aantal punten aangepast. In aanvulling op de in 2002 gehanteerde methode, zijn in de huidige enquête vragen opgenomen over inhoudelijke kenmerken van medezeggenschapsorganen. In dit hoofdstuk komen de opgedane inzichten aan de orde.

Het hoofdstuk valt uiteen in vier delen. De eerste paragraaf gaat over de structuur van OR'en. Wat betreft de vorm, het aantal leden, de overlegfrequentie etc. kunnen OR'en sterk van elkaar verschillen. In de tweede paragraaf staan we stil bij de samenstelling van medezeggenschapsorganen. Daarbij gaat het onder meer om het aantal zetels en in hoeverre de leden een afspiegeling vormen van de onderneming. In de daaropvolgende paragraaf plaatsen we enkele opmerkingen over andere vormen van participatie die zich in een bedrijf kunnen voordoen. Bijzondere aandacht is er voor de vraag in hoeverre Euro OR'en voorkomen. De laatste paragraaf gaat in op inhoudelijke kenmerken van personeelsvertegenwoordigingen.

#### 3.1 Structuur van ondernemingsraden

Vestigingen met een OR blijken dit orgaan vaak al geruime tijd te hebben. Een relatief kleine groep vestigingen (13%) heeft de OR in de afgelopen drie jaar ingesteld. Bij meer dan de helft van alle vestigingen met OR (51%) vond de instelling daarentegen al meer dan tien jaar geleden plaats. In 28% van de gevallen gaat het orgaan zelfs al meer dan twintig jaar mee. Eén op de vijf vestigingen had minder dan vijftig werknemers in dienst toen de OR werd ingesteld.<sup>12</sup>

**Tabel 3.1** OR naar instellingsjaar

	%
Sinds 2004 (1 jaar)	5%
2002 - 2003 (2-3 jaar)	8%
2000 - 2001 (4 jaar)	10%
1996 - 1999 (5-10 jaar)	26%
1985 - 1995 (11-20 jaar)	23%
Voor 1985 (langer dan 20 jaar)	28%
Totaal	100%
Totaal ongewogen N	1789

In de WOR staan vaste regels over de verhouding tussen de grootte van de onderneming en het aantal OR-leden. Bij vestigingen met 50 tot 100 werknemers moet de OR uit ten minste vijf leden bestaan. Als er 100 tot 200 werknemers in een vestiging werken, zijn dit er zeven. Tegenover 200 tot 400 werknemers moeten minstens negen OR-leden staan. Het aantal zetels dat een OR telt

<sup>12</sup> Tijdens de vorige meting was het percentage vestigingen dat de OR in de afgelopen drie jaar had ingesteld (29%) beduidend hoger. Dit verschil is aanzienlijk, maar verdwijnt grotendeels als wordt gecorrigeerd voor het oprichtingsjaar van de onderneming. Tijdens de vorige meting kwamen in de steekproef in verhouding veel jonge bedrijven voor (met vaak een jonge OR).

varieert in de praktijk. Niettemin is een gevolg van de regelgeving dat de meest gebruikelijke grootte vijf (28%) of zeven (15%) zetels is, terwijl situaties met zes of acht zetels (respectievelijk 6% en 5%) weinig voorkomen. OR'en met meer dan vijftien zetels zijn er nauwelijks. Uit tabel 3.2 blijkt dat veel vestigingen niet aan de minimale omvangseis voldoen. Vacatures komen voor in 27% van alle OR'en. Het gaat dan meestal om één vacature.

**Tabel 3.2** Percentage OR'en dat niet aan de minimale omvang voldoet

	minimaal vereiste aantal OR-leden	percentage ondernemingen dat niet aan eis voldoet
50-74 werknemers	5	26%
75-99 werknemers	5	8%
100-200 werknemers	7	34%
200-400 werknemers	9	27%

Een OR kan bepaalde commissies instellen voor de behandeling of voorbereiding van uiteenlopende onderwerpen. In 48% van de gevallen blijkt dit ook te gebeuren. Vaak houden deze commissies zich bezig met VWG(M), financieel-economische zaken of arbeidsvoorwaarden. Volgens de WOR moet minstens de helft van alle commissieleden tevens lid van de OR zijn. Bij de meeste OR-commissies blijkt dit ook zo te zijn. In 53% van de gevallen zijn alle leden OR-lid, in 16% gaat het om minimaal de helft. De overige 31% van de bedrijven, waarbij minder dan de helft van de commissieleden OR-lid is, voldoet niet aan het wettelijk vereiste.

De overlegfrequentie tussen OR en bestuurder varieert per vestiging. Driekwart van de OR'en voert minstens een keer per twee maanden overleg met de bestuurder. Het maakt verschil of de onderneming onder een CAO valt of niet. Overleg vindt vaker plaats als er een CAO is afgesloten. De frequentie is het hoogst bij ondernemings-CAO's.

**Tabel 3.3** Overlegfrequentie tussen OR en bestuurder

	%
Eens per maand of vaker	34%
Een keer per twee maanden	41%
Een keer per drie maanden	19%
Minder dan 4 keer per jaar	6%
Totaal	100%
Totaal ongewogen N	2109

Een OR staat niet altijd op zichzelf. Het is mogelijk dat het orgaan wordt overkoepeld door een Groeps-OR en of een Centrale OR. Overkoepeling komt regelmatig voor, blijkt uit de cijfers. Bij 42% van de OR'en is sprake van overkoepeling. De meest gebruikelijke vorm is de Centrale OR (29%). Overkoepeling komt alleen voor bij grotere ondernemingen die dat organisatorisch handig vinden. Een Centrale OR komt daarom vaker voor in grotere ondernemingen, terwijl kleinere ondernemingen minder vaak onder een overkoepelend orgaan vallen.

## 3.2 Verkiezing en samenstelling van ondernemingsraden

De zittingsperiode van een OR is vastgesteld op twee, drie of vier jaar. Voorafgaand aan het instellen van een OR stelt de ondernemer een ontwerpreglement op met daarin een voorstel over de exacte duur. Dit reglement legt de ondernemer ter beoordeling voor aan alle vakbonden die leden in de onderneming hebben. De OR kan, wanneer deze eenmaal is ingesteld, vervolgens besluiten in zijn reglement een nieuwe bepaling op te nemen over de zittingsduur. De ondernemer wordt vervolgens in de gelegenheid gesteld hierover zijn mening te geven.

De normale gang van zaken is dat de werknemers na deze periode uit hun midden een nieuwe OR kiezen. In 74% van de vestigingen is de laatste OR op deze manier tot stand gekomen. In de overige gevallen waren er bij gebrek aan kandidaten geen verkiezingen nodig. De opkomst bij de OR-verkiezingen verschilt nogal.

**Tabel 3.4** Opkomstpercentage bij laatste OR-verkiezingen

	%
0 tot 19%	8%
20 tot 39%	10%
40 tot 59%	14%
60 tot 79%	30%
80 tot 100%	34%
Totaal	100%
Totaal ongewogen N	1070

Hoe groter de zelfstandigheid is bij het bepalen van het P&O-beleid is, hoe vaker er de laatste keer OR-verkiezingen zijn geweest. De mate van invloed die de onderneming heeft op het eigen personeelsbeleid heeft daarmee effect op de beslissing om wel of geen verkiezingen uit te schrijven. Een mogelijke verklaring voor dit verband is dat een grote mate van zeggenschap het animo bij werknemers om zich verkiesbaar te stellen, groter maakt.

Aan de respondenten is gevraagd in hoeverre zij de samenstelling van de OR representatief vinden voor de verschillende groepen (functiegroepen, afdelingen, geslacht, leeftijd, autochtoon/allochtoon) in hun onderneming. De meeste respondenten vinden dat de OR een redelijke tot goede afspiegeling vormt van het personeel. Niettemin vindt 6% van de vestigingen dat een deel van de groepen matig vertegenwoordigd is. Nog eens 8% vindt dat slechts enkele groepen goed vertegenwoordigd zijn. Vestigingen met 80% tot 100% parttimers zijn relatief ontevreden over de representativiteit. De bestuurders van deze groep vestigingen vinden de vertegenwoordiging van de verschillende groepen personeelsleden in 23% van de gevallen onvoldoende.

Hetzelfde geldt voor vestigingen waar in verhouding veel jonge mensen werken. Van de vestigingen met overwegend werknemers onder de dertig jaar, is 28% ontevreden over de representativiteit. Bij ondernemingen met overwegend lager opgeleiden in dienst is dit percentage 22%. Ondernemingen die niet zijn gebonden aan een CAO, zijn positiever in hun oordeel dan ondernemingen die wel onder een CAO vallen. Van de niet gebonden vestigingen is 8% ontevreden. Bij ondernemingen die onder een ondernemings-CAO vallen is dit percentage 22%. Naarmate de organisatiegraad hoger is, oordelen iets meer vestigingen dat de verschillende groepen goed vertegenwoordigd zijn. Andere factoren zijn niet of nauwelijks van invloed.

**Tabel 3.5** Antwoorden op de vraag of de verschillende groepen personeelsleden in de OR even goed vertegenwoordigd zijn

	%
Ja, goede vertegenwoordiging	75%
Ja, redelijke vertegenwoordiging	11%
Nee, matige vertegenwoordiging van een deel van de groepen	6%
Nee, slechts enkele groepen zijn goed vertegenwoordigd	8%
Totaal	100%
Totaal ongewogen N	2146

### 3.3 Andere vormen van participatie

In hoofdstuk 2 bleek dat 24% van de OR-plichtige vestigingen geen OR heeft. In paragraaf 4.3 wordt nader ingegaan op de redenen die bedrijven hebben voor het niet nakomen van deze verplichting. Een van de mogelijke redenen, die door 21% van de respondenten is genoemd, is dat er binnen de vestiging voldoende andere vormen van overleg zouden bestaan (zie tabel 4.3). Zij geven aan dat dit overleg meestal een formeel karakter draagt (49%), of dat het overleg deels formeel en deels informeel is (42%). Zuiver informele vormen van medezeggenschap komen weinig voor.

Er zijn verschillende alternatieve vormen van overleg. De meest terugkerende antwoorden van vestigingen die de WOR onvoldoende naleven, zijn werkoverleg (31%), een personeelsafvaardiging, -forum of -platform (28%) en bijeenkomsten met het hele personeel (28%). Autonome taakgroepen of zelfsturende teams komen in deze groep nauwelijks voor (3%). Daarnaast blijkt uit tabel 2.4 dat de in gebreke blijvende vestigingen soms bij wijze van medezeggenschapsorgaan beschikken over een PVT of personeelsvergadering.

Ook bij ondernemingen die zich wel aan de verplichtingen uit de WOR houden, komen alternatieve overlegvormen voor. Deze zijn dan een aanvulling op de OR, PVT of personeelsvergadering. In 55% van alle ondervraagde vestigingen heeft werkoverleg plaats. 8% van de ondernemingen maakt gebruik van taakgroepen die zelfstandig beslissingen mogen nemen. Een kwart van de vestigingen met een OR of PVT organiseert daarnaast periodiek personeelsvergaderingen.

#### Financiële participatie

Ondernemingsraden komen steeds vaker in aanraking met financiële werknemersparticipatie. In een toenemend aantal ondernemingen bezitten werknemers personeelsopties of aandelen in de eigen onderneming.<sup>13</sup> Uit de enquête blijkt dat deze vorm van directe werknemersparticipatie vooralsnog een bescheiden rol speelt. Financiële participatie komt voor in 3% van de ondernemingen. Het percentage ligt iets hoger als een vestiging een niet zelfstandig onderdeel is van een grotere onderneming (6%), en als het P&O-beleid grotendeels elders wordt bepaald (7%).

<sup>13</sup> Van Beusekom, M.H., en H.M.A. van Melle (2000) OR en financiële participatie. Samsom / Nederlands Participatie Instituut.

## Euro OR

Veel ondernemingen maken deel uit van een internationale holding, of hebben dochterondernemingen in andere landen van de Europese Unie. Voor die ondernemingen geldt sinds 1997 de verplichting om een Europese Ondernemingsraad in te stellen, dan wel moet er een procedure bestaan in ondernemingen met een communautaire dimensie, ter informatie en raadpleging van de werknemers. Op grond daarvan krijgen werknemersvertegenwoordigers bij grote Nederlandse multinationals het recht om met hun werkgever te onderhandelen over informatieverstrekking en raadpleging over grensoverschrijdende kwesties in de onderneming.

Van de ondervraagde vestigingen is 21% onderdeel van een multinational. Van die groep heeft 20% een Europese Ondernemingsraad. Uit de cijfers is niet af te leiden of de overige multinationals zonder Euro OR (80%) deze wel zouden moeten hebben. Niet alle ondernemingen, die in meerdere landen actief zijn, vallen namelijk onder de verplichting tot het instellen ervan. Een Euro OR is alleen wettelijk vereist voor multinationals met meer dan duizend werknemers, die in ten minste twee verschillende landen 150 werknemers in dienst hebben. In de enquête is niet gevraagd of ondernemingen aan deze criteria voldoen. Het genoemde percentage is gebaseerd op *alle* multinationals.

Net als bij financiële participatie het geval is, komt de Euro OR iets minder vaak voor bij ondernemingen die zelfstandig opereren (14%) en bij ondernemingen waar het P&O-beleid volledig zelf bepalen (12%). Van de groep multinationals die niet aan een CAO zijn gebonden, heeft 8% een Europese ondernemingsraad.

## 3.4 Kenmerken van personeelsvertegenwoordigingen

Personeelsvertegenwoordigingen zijn bedoeld om met de werkgever de gang van zaken binnen de onderneming te bespreken. De specifieke terreinen waarop de PVT in de praktijk actief is liggen niet allemaal vast in de wet en kunnen daarom per onderneming verschillen. Tabel 3.6 is een weergave van een aantal mogelijke thema's en het percentage PVT's dat zich daarmee bezighoudt. Veel genoemde onderwerpen zijn arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en scholing.

**Tabel 3.6** Mogelijke thema's en percentage PVT's dat zich ermee bezighoudt.

	%
Arbidsomstandigheden/arbeidstijden/gezondheid	61%
Arbidsvoorwaarden/CAO	53%
Scholing en ontwikkeling medewerkers	43%
Seksuele intimidatie/gelijke behandeling	30%
Moderne technologie	28%
Milieuzorg	27%
Privacy werknemers	25%
Fusies en reorganisaties	25%
Anders	12%
Niet nader te specificeren/algemeen	26%
Totaal	100%
Totaal ongewogen N	96

Anders dan bij personeelsvergaderingen zijn over de gewenste overlegfrequentie van PVT's met bestuurders geen wettelijke regels opgesteld. Het aantal vergaderingen in het afgelopen jaar blijkt te variëren. Veel respondenten geven aan dat de PVT het afgelopen jaar twee (19%), drie (18%) of vier (25%) keer in een vergadering met de bestuurder bijeen is geweest. Aan de andere kant heeft 24% van de PVT's in het afgelopen jaar minstens tien keer vergaderd met de bestuurder. Werkgevers vragen de PVT's over het algemeen regelmatig om advies en instemming.

**Tabel 3.7** Aandeel PVT's dat om advies en instemming wordt gevraagd door de werkgever

	advies	instemming
Ja, een paar keer per jaar	66%	52%
Ja, ongeveer eens per jaar	18%	16%
Ja, minder vaak dan eens per jaar	5%	6%
Nooit	12%	26%
Totaal	100%	100%
Totaal ongewogen N	97	97

## 4 Achtergronden bij het naleven van de WOR

Dit hoofdstuk gaat in op de achtergronden bij het naleven van de WOR. De belangrijkste vraag is waarom sommige ondernemingen wel een OR hebben ingesteld en andere niet. De beantwoording van deze vraag kent een aantal aspecten. Aan de respondenten is allereerst gevraagd wat voor hen de reden was om een OR in te stellen of juist op te heffen. Wanneer er geen OR is ingesteld is de vraag gesteld waarom dat nooit is gebeurd. Daarnaast is een analyse gedaan van de bedrijfskenmerken in combinatie met het wel of niet naleven van de WOR. Mogelijk zijn er bepaalde eigenschappen van ondernemingen aan te wijzen, die op de beslissing van invloed zijn. De bestuurders hebben tot slot een kwalitatief oordeel kunnen geven over verschillende aspecten van de OR. Al deze zaken komen in de verschillende paragrafen van hoofdstuk 4 aan bod.

### 4.1 Kenmerken van ondernemingen met en zonder OR

Eerder in dit onderzoek kwam naar voren dat in bepaalde sectoren en grootteklassen vaker een OR is ingesteld dan in andere. Ook in de eerdere onderzoeken in 2001 en 2002 werd dit verband gevonden. Afgezien van sector en grootte zijn er nog enkele eigenschappen van ondernemingen die de naleving van de WOR beïnvloeden. In 2001 werd al vastgesteld dat vestigingen die onder een CAO vallen en vestigingen die niet (geheel) zelfstandig zijn, vaker een OR hebben. Het onderzoek van 2002 bevestigde dit verband, en het voorliggende onderzoek doet dit opnieuw.

Het blijkt dat ondernemingen vaker een OR hebben als:

- De onderneming niet zelfstandig is
- Het personeelsbeleid voor een groter deel elders wordt bepaald (hangt samen met her vorige punt)
- De onderneming onder een CAO valt
- Het aandeel werknemers met een vast dienstverband toeneemt
- De organisatiegraad van het personeel groter is
- De opleidingsgraad van het personeel groter is

Vestigingen waar de medewerkers overwegend jonger zijn dan dertig jaar, hebben minder vaak een OR. Andere factoren bleken geen invloed te hebben. Dit zijn de eigendomsstructuur, de leeftijd van de vestiging, de verhouding tussen mannen en vrouwen, het aandeel werknemers in deeltijd en het personeelsverloop. De onderstaande tabel geeft de factoren weer die van invloed zijn op de aanwezigheid van een OR.

**Tabel 4.1** Factoren die van invloed zijn op de naleving van de WOR

<b>Zelfstandigheid onderneming</b>	OR	geen OR
Volledig zelfstandig	70%	30%
Zelfstandige opererend onderdeel	84%	16%
Onderdeel van (niet zelfstandig)	87%	13%
Totaal	78%	22%
Totaal ongewogen N	2057	378

<b>Plaats waar het p&amp;o beleid wordt bepaald</b>	OR	geen OR
Volledig in deze vestiging	82%	18%
Grotendeels in deze vestiging	81%	19%
Voor een belangrijk deel/ geheel elders	89%	11%
Totaal	85%	15%
Totaal ongewogen N	1124	119

<b>Verhouding Vast en Tijdelijk</b>	OR	geen OR
100-80 (vast) - 0-20 (tijdelijk)	79%	21%
80-60 (vast) - 20-40 (tijdelijk)	74%	26%
60-40 (vast) - 40-60 (tijdelijk)	64%	36%
40-20 (vast) - 60-80 (tijdelijk)	40%	60%
20-0 (vast) - 80-100 (tijdelijk)	77%	23%
Totaal	77%	23%
Totaal ongewogen N	1881	365

<b>Leeftijdscategorie</b>	OR	geen OR
Jonger dan 30	51%	49%
Tussen 30 en 40	76%	24%
Tussen 40 en 50	87%	13%
50 of ouder	87%	13%
Totaal	78%	22%
Totaal ongewogen N	2040	376

<b>Gebondenheid aan CAO</b>	OR	geen OR
Ja, ondernemings CAO	96%	4%
Ja, bedrijfstak CAO	77%	23%
Nee	71%	29%
Totaal	78%	22%
Totaal ongewogen N	2047	378

<b>Geschatte organisatiegraad</b>	OR	geen OR
<10%	74%	26%
10-25%	84%	16%
25-50%	86%	14%
>50%	88%	12%
Totaal	79%	21%
Totaal ongewogen N	1725	306

<b>Geschatte opleidingsgraad</b>	OR	geen OR
Lager opgeleid	68%	32%
Lager tot middelbaar	70%	30%
Middelbaar	77%	23%
Middelbaar tot hoger	87%	13%
Hoger	88%	12%
Totaal	78%	22%
Totaal ongewogen N	2052	379



## 4.2 Redenen om een OR in te stellen

Ondernemingen kunnen verschillende redenen hebben om een OR in te stellen. Het is mogelijk dat de werkgever graag een OR wilde, of dat het personeel erom vroeg. Ook kan de wettelijke verplichting de doorslag hebben gegeven. Een aantal mogelijke instellingsgronden is voorgelegd aan de respondenten met de vraag welke op hen van toepassing waren bij het instellen van de OR. Zij konden meerdere antwoorden geven. Een overzicht staat in de onderstaande tabel.

**Tabel 4.2** Redenen om een OR in te stellen.

	%
Gevolg geven aan wettelijke verplichting	80%
Ondernemer wilde graag en nam het initiatief	22%
Personeel wilde graag en vroeg erom	22%
Aanleiding van buitenaf	3%
Bedrijfsgebonden aanleiding	7%
Anders	3%
Totaal	100% <sup>14</sup>
Totaal ongewogen N	1765

Vier op de vijf respondenten geeft aan dat het willen voldoen aan de wettelijke verplichting doorslaggevend is geweest bij het instellen van de OR. Dit antwoord wordt overigens vaker gegeven naarmate de onderneming groter is. Een verband met het instellingsjaar van de OR is er niet. Evenmin is er een verband met de leeftijd van het personeel. Het initiatief voor het instellen lag in 22% van de gevallen bij de bestuurder. Dit is vergelijkbaar met de uitkomst van 2002, toen 23% van de bestuurders een OR wilde. Werknemers vragen er in vergelijking met de vorige meting iets minder vaak om. Gaf 30% van de respondenten in 2002 nog aan dat dit een belangrijke reden was voor het instellen, nu is dat percentage gezakt naar 22%. Andere redenen spelen een beperkte rol.

## 4.3 Redenen om geen OR te hebben

Ondernemingen die daartoe wettelijk verplicht zijn, blijken niet altijd een OR te hebben. Aan deze ondernemingen is gevraagd waarom zij de WOR niet naleven. De onderstaande tabel bevat een samenvatting van de verschillende antwoorden (respondenten konden meerdere kiezen). Als voornaamste reden voeren de respondenten (net als in 2002) aan dat het personeel er geen behoefte aan had. Ook het feit dat de bestuurder het niet wilde, of dat er onvoldoende kandidaten waren, komt regelmatig terug. De redenen hangen niet samen met bedrijfskenmerken.

**Tabel 4.3** Redenen om geen OR te hebben

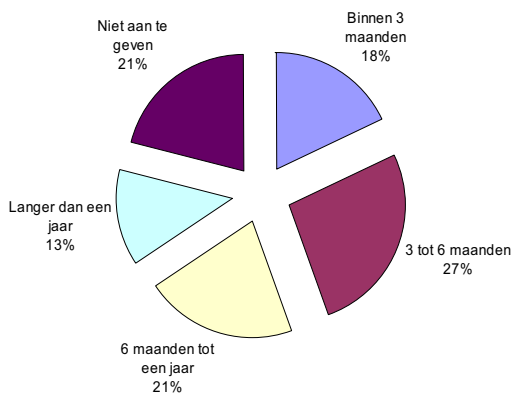
	%
Onvoldoende kandidaten	17%
Te hoge werkdruk/ personeel heeft geen tijd	2%
Het personeel heeft er geen behoefte aan	50%
De werkgever/bestuurder heeft er geen behoefte aan	11%
Voldoende andere vormen van overleg met het personeel	21%
De OR is in instelling	7%
De OR heeft in het verleden niet of slecht gefunctioneerd	1%
Niet op de hoogte van verplichting tot instellen van OR	1%
Onlangs over grens van vijftig werknemers gekomen	3%
Anders	21%
Totaal	100%
Totaal ongewogen N	368

<sup>14</sup> Totalen tellen op tot meer dan 100% omdat er meer antwoorden mogelijk waren.

Interessant is dat 21% van de respondenten een OR niet nodig vindt, omdat er voldoende alternatieven zouden zijn om met het personeel te overleggen. In hoofdstuk 3.3 is uitgewerkt om welke alternatieven het in dat geval gaat.

Een kleine groep ondernemingen (7%) zegt dat de OR in oprichting is. Bij deze groep is geïnformeerd naar de termijn waarop de OR geïnstalleerd zal zijn. Op die vraag blijft 21% het antwoord schuldig. Verder zegt 13% dat dit langer dan een jaar zal gaan duren. Het is de vraag hoe reëel het instellen in al deze gevallen is. Daartegenover stelt 45% van de ondervraagden dat zij dit binnen een half jaar voltooid wil hebben. Figuur 4.1 vat de resultaten samen.

**Figuur 4.1** Wanneer wordt de OR geïnstalleerd?



Ondernemingen die bezig zijn met het instellen van een OR zien verschillende obstakels. 41% van de respondenten noemt het vinden van kandidaten de belangrijkste belemmering. Andere mogelijke obstakels, zoals het vaststellen van een reglement (11%), tijdgebrek (7%), geldgebrek (4%) en gebrek aan overeenstemming tussen bestuurders en vakbond (4%), worden veel minder vaak als een probleem ervaren. Een groep van 26% zegt dat er geen obstakels zijn. Het verbaast niet dat tot deze laatste groep voornamelijk ondernemingen behoren, die binnen zes maand klaar denken te zijn met de installatie van de OR.

Net als in 2002 geeft 11% van de bestuurders aan geen behoefte aan een OR te hebben. Aan de respondenten die dit antwoord *niet* noemden, is gevraagd of zij het niet hebben van een OR als een gemis ervaren. Op die vraag antwoordde een grote meerderheid van 81% dat dit niet het geval was. Dit is weliswaar een kleine daling ten opzichte van de 87% uit de meting in 2002, het percentage blijft niettemin fors. Een meerderheid van 74% van de bestuurders geeft aan dat zij de mogelijkheid tot het instellen van een OR bij het personeel heeft aangekaart.<sup>15</sup> Gezien het geringe enthousiasme voor een OR is het de vraag of er sprake was van een serieus initiatief vanuit de ondernemer. Aan de groep respondenten, die wel graag een OR had willen hebben, is gevraagd wat zij misten. De meest gegeven antwoorden zijn dat de OR een zinvolle bijdrage zou kunnen leveren aan het bedrijfsbeleid (32%) en dat het orgaan kan functioneren als klankbord (23%).

<sup>15</sup> Deze vraag is *niet* voorgelegd aan respondenten die eerder hebben aangegeven geen behoefte te hebben aan een OR, dat zij niet op de hoogte waren, dat zij een ontheffing hadden, dat de OR in oprichting is of dat deze in het verleden slecht heeft gefunctioneerd.

### Redenen om een OR op te heffen

Een deel van de ondernemingen blijkt in het verleden een OR te hebben gehad die inmiddels weer is opgeheven. Het gaat om 20% van de ondernemingen zonder OR. In de helft van deze gevallen is de OR in de afgelopen vier jaar opgehouden te bestaan. De belangrijkste oorzaken voor het verdwijnen van de OR zijn dat er te weinig kandidaten waren om de zetels te vervullen (29%) en dat het personeel er niet langer behoefte aan had (28%).

## 4.4 Naleving in de praktijk

De ene OR of PVT is de andere niet. Wanneer het medezeggenschapsorgaan eenmaal is ingesteld, is het interessant te weten hoe de naleving er in de praktijk uitziet. De mogelijkheden en bevoegdheden hangen af van de afspraken die daarover zijn gemaakt met de bestuurder. In de enquête is hierover een aantal vragen opgenomen. De vragen zijn voorgelegd aan vestigingen met een OR of een PVT.

### 4.4.1 Nadere afspraken met de OR of PVT

De OR of PVT en de bestuurder hebben ruimte om eigen afspraken te maken. Deze afspraken kunnen gaan over nadere uitwerking van wettelijke verplichtingen of het toekennen van extra bevoegdheden en faciliteiten. Van de ondernemingen maakt 38% gebruik van de mogelijkheden om van bepaalde wetten af te wijken door afspraken te maken met de OR of PVT.

Indien er een CAO is afgesloten, is gevraagd of deze ruimte biedt om arbeidsvoorwaarden op bedrijfsniveau te regelen met OR of PVT. 78% van de ondernemingen geeft aan dat die ruimte er is. Van die groep maakt 84% daar ook gebruik van.

### 4.4.2 Ondersteuning van het medezeggenschapswerk

Bij 98% van de ondernemingen mogen de leden van de OR of PVT zich tijdens de reguliere werktijd bezighouden met medezeggenschapsactiviteiten. In drie op de vier ondernemingen zijn daarover formele afspraken gemaakt, in een kwart van de gevallen niet.

**Tabel 4.4** Medezeggenschapsactiviteiten tijdens werktijd

	%
Ja, maar niet formeel geregeld	24%
Ja, formeel geregeld	74%
Nee	2%
Totaal	100%
Totaal ongewogen N	2111

Bestuurders verschillen in de mate waarin zij het medezeggenschapsorgaan in hun vestiging specifieke diensten aanbieden. Een meerderheid (63%) van de vestigingen biedt een zekere vorm van ondersteuning. Het gaat dan bijvoorbeeld om het formuleren van personeelsbeleid voor de OR, en om loopbaanplanning en –oriëntatie van individuele OR-leden. Tabel 4.5 geeft de antwoorden weer.

**Tabel 4.5** Biedt uw organisatie of P&O-afdeling de leden van de OR of PVT zijn diensten aan?

	%
Nee	37%
Ja, bij het formuleren van personeelsbeleid voor de OR of PVT zelf	48%
Ja, bij loopbaanplanning en -oriëntatie van individuele OR- of PVT-leden	39%
Ja, anders	14%
Totaal ongewogen N	2155

Naast het ondersteunen van leden van medezeggenschapsorganen bieden ondernemingen soms ook specifieke ondersteuning aan managers, die één of meerdere leden op hun afdeling hebben. Dit gebeurt in 24% van de vestigingen. Een klein deel (13%) van de managers krijgt hulp bij het maken van dienstroosters, in 14% van de ondernemingen zoekt men mee naar oplossingen voor de vrijgekomen fte's en bij 10% krijgen de betreffende managers ondersteuning bij het beoordelen van de leden van de OR of PVT.

**Tabel 4.6** Biedt uw organisatie of P&O-afdeling de manager van één of meerdere leden van de OR of PVT specifieke ondersteuning aan?

	%
Nee	76%
Ja, bij maken van nieuwe dienstroosters	13%
Ja, bij zoeken naar een oplossing voor de vrijgekomen fte's	14%
Ja, bij beoordelen van de OR- of PVT-leden	10%
Ja, anders	6%
Totaal	100%
Totaal ongewogen N	2155

OR-leden hebben recht op minimaal vijf dagen scholingsverlof per jaar. Iets meer dan een derde van de OR'en maakt van deze mogelijkheid gebruik. In de rest van de gevallen gaan de leden weliswaar op cursus, maar minder dan vijf dagen. Een kleine minderheid (8%) van de OR'en maakt helemaal geen gebruik van het recht op scholing.

Op leden van een PVT zijn vanuit de WOR geen wettelijke bepalingen van toepassing ten aanzien van scholingsverlof. Niettemin komt het bij de helft van PVT's voor dat de leden af en toe een cursus volgen. Doorgaans is dit minder dan vijf dagen per jaar. Een samenvatting van de resultaten staat in tabel 4.7.

**Tabel 4.7** Mate waarin de leden van de OR of PVT gebruikmaken van scholingsmogelijkheden ten behoeve van medezeggenschap

	OR	PVT
Niet	8%	50%
Ja, OR/PVT leden gaan jaarlijks 5 dagen op cursus	35%	6%
Ja, OR/PVT leden gaan op cursus, maar minder dan 5 dagen	45%	17%
Ja, OR/PVT leden gaan sporadisch op cursus	13%	27%
Totaal	100%	100%
Totaal ongewogen N	2062	94

### 4.4.3 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 het effect van deze voorstellen te bepalen, is aan de respondenten gevraagd of de door de OR opgestelde stukken (zoals adviezen) in hun optiek de beslissingen door de bestuurder beïnvloeden. Van de respondenten denkt 45% dat dit regelmatig, vaak of (bijna) altijd het geval is. Een minderheid van 18% is van mening dat deze stukken nauwelijks van invloed zijn op de besluitvorming.

**Tabel 4.8** Beïnvloeden door de OR opgestelde stukken de besluitvorming?

	%
Nauwelijks	18%
Soms	38%
Regelmatig	30%
Vaak	9%
(Bijna) altijd	6%
Totaal	100%
Totaal ongewogen N	1817

### 4.5 Kwaliteit van de ondernemingsraad

Aan de respondenten is gevraagd hoe zij de kwaliteit van het overleg tussen OR en bestuurders beoordelen. Een grote meerderheid van 93% is positief: 32% beoordeelt het overleg als redelijk, 61% als goed. Zowel algemeen managers/directeurs als vertegenwoordigers van P&O zijn in 93% van de gevallen positief. Wel beoordeelt de algemeen manager het overleg vaker dan de P&O'er als 'goed' (respectievelijk 75% en 59%). Vertegenwoordigers van P&O vinden de kwaliteit van het overleg in verhouding iets vaker 'redelijk'. Of de respondent wel of niet bij het overleg aanwezig is geweest, maakt voor het oordeel niet uit.

**Tabel 4.9** Beoordeling van de kwaliteit van het overleg tussen OR en bestuurder

	%
Goed	61%
Redelijk	32%
Niet zo goed	5%
Slecht	2%
Totaal	100%
Totaal ongewogen N	1876

De positieve houding duidt erop dat de OR in de meeste gevallen goed functioneert. Dit is uiteraard in het belang van de werknemers. De OR is voor hen een krachtig middel om actief betrokken te zijn bij de onderneming en invloed te hebben op de besluitvorming. Een goed functionerende OR is daarnaast echter ook in het belang van de werkgever. Overleg met de OR kan een nuttige bijdrage leveren aan de communicatie tussen ondernemer en personeel. Dit kan onder meer leiden tot een versterkt onderling vertrouwen en een groter draagvlak voor beslissingen.

Medezeggenschap kan op een aantal manieren meerwaarde voor een onderneming hebben. In het kader van dit onderzoek zijn vijf aspecten onderscheiden: de OR als informatiekanaal, als middel om draagvlak voor beleid te creëren, als extra check op de kwaliteit van besluiten, als

sparringpartner bij het ontwikkelen van nieuw beleid en als aanspreekpunt en onderhandelaar voor de personeelsbelangen. Van belang is of ondernemingen deze meerwaarde onderkennen, en of zij vinden dat de OR in hun eigen vestiging deze rol vervult. In de enquête zijn per aspect daarom twee vragen opgenomen. Allereerst is gevraagd of een OR wat betreft de bovengenoemde aspecten een toegevoegde waarde kan hebben. Indien deze vraag bevestigend is beantwoord, is de vraag gesteld of de eigen OR deze meerwaarde in de praktijk realiseert. De antwoorden zijn samengevat in tabel 4.10.

Uit de middelste kolom van de figuur blijkt dat de grote meerderheid van de ondervraagden ervan overtuigd is, dat OR'en in het algemeen een nuttige functie binnen de onderneming kunnen vervullen. Aan het deel van de respondenten dat een toegevoegde waarde ziet, is vervolgens gevraagd of de OR in de eigen vestiging deze rol ook vervult. De cijfers in de rechter kolom laten zien hoe de respondenten denken over de meerwaarde van de eigen OR. Hoewel de percentages iets lager liggen dan in de middelste kolom, is de groep overwegend positief.

**Tabel 4.10** Meerwaarde van OR'en, onderverdeeld in vijf aspecten

Aspecten 'meerwaarde van OR'	overtuigd van	indien ja: overtuigd
	meerwaarde voor OR'en algemeen (%)	van meerwaarde eigen OR (%)
Extra informatiekanaal over wat er speelt op de werkvloer	88%	80%
Verkrijgen draagvlak voor beleid en beslissingen	86%	74%
Extra check op kwaliteit en volledigheid besluiten	74%	63%
Sparringpartner bij beleids- en Organisatieontwikkeling	62%	43%
Formuleren en onderhandelen van personeelsbelangen	85%	78%
Totaal ongewogen N	2015	1954

Grotere ondernemingen zijn over het algemeen positiever dan kleinere. De onderstaande tabel laat dit zien. Hiermee samen hangt de constatering dat meer respondenten overtuigd zijn van de meerwaarde als een OR een groter aantal zetels heeft. Grote OR'en komen vaak voor in relatief grote bedrijven. De tabellen 4.11 en 4.12 geven dit weer.

**Tabel 4.11** Invloed van de grootte van het bedrijf op de waargenomen meerwaarde

Aspecten 'meerwaarde van OR'	Aantal werknemers			
	50 - 74	75 - 99	100 - 199	200 +
Extra informatiekanaal werkvloer	76%	79%	81%	85%
Verkrijgen draagvlak voor beleid en beslissingen	66%	74%	74%	82%
Extra check op kwaliteit en volledigheid besluiten	61%	61%	60%	72%
Sparringpartner	42%	39%	43%	49%
Formuleren en onderhandelen personeelsbelangen	81%	80%	73%	77%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Totaal ongewogen N	238	279	629	808

**Tabel 4.12** Invloed van de grootte van de OR op de waargenomen meerwaarde

	Aantal zetels OR		
	1 tm 5	6 tm 10	11 of meer
Werkvloer	76%	83%	86%
Verkrijgen draagvlak voor beleid en beslissingen	69%	75%	81%
Extra check op kwaliteit en volledigheid besluiten	54%	64%	77%
Sparringpartner	40%	41%	55%
Personeelsbelangen geformuleerd en onderhandelbaar	78%	77%	79%
Totaal	100%	100%	100%
Totaal ongewogen N	488	926	410

Ondernemingen met veel jonge werknemers zijn over bepaalde aspecten van de meerwaarde negatiever. Respondenten die de OR een goede afspiegeling van het personeel vinden, zijn positiever in hun oordeel over de meerwaarde. Ook het feit of er OR-verkiezingen zijn geweest maakt iets uit. Al scheelt het niet veel, wanneer er verkiezingen zijn geweest is het oordeel over de meerwaarde op een aantal aspecten iets positiever. Ten slotte maakt het verschil of een bedrijf onder een CAO valt of niet. In het eerste geval zijn de respondenten vaker overtuigd van de meerwaarde van een OR. Dit geldt des te sterker als het een ondernemings-CAO is.

**Tabel 4.13** Invloed van de CAO op de waargenomen meerwaarde

Aspecten 'meerwaarde van OR'	Aantal werknemers		
	ondernemings CAO	bedrijfstak CAO	geen CAO
Extra informatiekanaal werkvloer	81%	82%	75%
Verkrijgen draagvlak voor beleid en beslissingen	78%	76%	64%
Extra check op kwaliteit en volledigheid besluiten	69%	63%	60%
Sparringpartner	47%	44%	37%
Formuleren en onderhandelen personeelsbelangen	79%	77%	77%
Totaal	100%	100%	100%
Totaal ongewogen N	278	1414	245

Naarmate respondenten de kwaliteit van het overleg beter vinden, is hun oordeel over de meerwaarde van de OR (in het algemeen en in de eigen vestiging) positiever. Hetzelfde geldt voor de vraag of de door de OR opgestelde stukken de besluitvorming beïnvloeden. Als een respondent hiervan meer overtuigd is, vindt hij de toegevoegde waarde van de OR groter. De toegevoegde waarde hangt niet af van de mate van ondersteuning van OR-leden en hun managers door de ondernemer. Ook alle andere kenmerken, zoals de leeftijd van het personeel, de opleidingsgraad, de mate van zelfstandigheid van de onderneming, het aandeel vrouwen, het aandeel parttimers etc. hebben geen aanwijsbare of een verwaarloosbare invloed.





## Literatuur

- Beusekom, M.H. van, en H.M.A. van Melle (2000) *OR en financiële participatie*. Samsom / Nederlands Participatie Instituut. Alphen aan de Rijn: Kluwer
- Bruin, E. en F. Huijgen (2000), *Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden, stand van zaken begin 2000*. Onderzoek verricht in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Den Haag: Elsevier bedrijfsinformatie.
- Engelen, M., M. van der Aalst en E. Hornstra (2001), *Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden, stand van zaken begin 2001*. Onderzoek verricht in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Doetinchem: Elsevier bedrijfsinformatie
- Veen, J. van der, M. Engelen en M. van der Aalst (2002), *Naleving van de Wet op de Ondernemingsraden, stand van zaken 2002*. Onderzoek verricht in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Leiden: Research voor Beleid.



## Bijlage I Populatie, steekproef en respons

### Populatie

Voor het onderzoek is evenals 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 de onderstaande tabel zijn de populatiegegevens opgenomen.

**Tabel B1.1** Populatiegegevens Cendris

Sector	aantal werknemers					Totaal
	10 - 49	50 - 74	75 - 99	100 - 199	200 +	
Landbouw/ visserij	1231	57	11	25	8	1332
Delfstoffenwinning	6	5	4	5	4	24
Industrie I	3876	398	346	428	374	5422
Industrie II	4022	416	393	368	224	5423
Openbare nutsbedrijven	47	18	9	22	40	136
Bouwnijverheid	7116	590	461	416	149	8732
Handel/horeca/repairatie	18467	1154	1064	621	283	21589
Transport/opslag/communicatie	3338	417	291	348	196	4590
Bank/ verzekeringswezen	10943	997	861	831	684	14316
Overige dienstverlening (niet overheid)	3995	496	521	533	607	6152
Overheidsinstellingen	421	185	213	343	437	1599
Totaal	53456	4741	4172	3940	3006	69315

### 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 en 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 delfstofwinning, openbare nutsbedrijven en in bepaalde grootteklassen bij landbouw en overheid, is in die gevallen de integrale populatie benaderd.

In tabel B1.2 is de bruto steekproef vermeld, dat wil zeggen alle respondenten die zijn benaderd. In de tabel valt op dat er 198 ondernemingen in de steekproef zitten met minder dan tien werknemers, terwijl dergelijke bedrijven in de populatietabel niet voorkomen. Dit komt doordat de populatietabel afkomstig is van Cendris, terwijl de bruto steekproef is gebaseerd op wat respondenten zelf hebben geantwoord. Wanneer tijdens het interview naar voren kwam dat de gegevens over het aantal werknemers niet bleken te kloppen, is het interview afgebroken. De 198 betreffende ondernemingen zijn niet meegenomen in de analyses. Ook in de cijfers over de respons komen ondernemingen met minder dan tien werknemers niet terug.

**Tabel B1.2** Bruto steekproef

Sector	aantal werknemers						Totaal
	0 - 9	10 - 49	50 - 74	75 - 99	100-199	200 +	
Landbouw/ visserij	29	191	37	9	24	8	298
Delfstoffenwinning	2	3	4	3	6	5	23
Industrie I	24	279	229	197	221	240	1190
Industrie II	26	241	234	211	246	261	1219
Openbare nutsbedrijven		43	12	9	23	46	133
Bouwnijverheid	26	296	253	189	223	155	1142
Handel/horeca/reparatie	22	280	233	171	258	239	1203
Transport/opslag/communicatie	25	256	245	175	254	238	1193
Bank/ verzekeringswezen	20	190	172	152	183	211	928
Overige dienstverlening (niet overheid)	22	278	201	203	301	376	1381
Overheidsinstellingen	2	176	143	118	242	344	1025
<b>Totaal</b>	<b>198</b>	<b>2233</b>	<b>1763</b>	<b>1437</b>	<b>1981</b>	<b>2123</b>	<b>9735</b>

In navolging van de nalevingsonderzoeken van 2000 en 2001 worden de volgende sectoren op basis van de SBI-indeling uit 1993 onderscheiden:

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

De steekproef is niet evenredig verdeeld over de grootteklassen van werknemers. In de steekproef is extra aandacht geschonken aan de groep ondernemingen met 50 tot 99 werknemers. Dit blijkt de groep waarin de naleving het laagst is en waarover de informatie dus het meest relevant is.

### **Respons**

Zoals in hoofdstuk 1 is aangegeven zijn 9.735 vestigingen benaderd. Met 6.832 vestigingen is telefonisch contact geweest; de overige nummers waren ongeldig of er werd niet opgenomen. Op de eerste twee vragen van de enquête (of er een OR aanwezig was en het aantal werknemers in de vestiging) is geantwoord door 4.869 respondenten. Uiteindelijk werkten 3.115 mensen mee aan de gehele enquête.

In onderstaande tabellen is de netto-respons weergegeven van achtereenvolgens de grote en de kleine groep. In het eerste geval gaat het om de respondenten die hebben meegewerkt aan de eerste enquêtevraag naar de aanwezigheid van een OR. In de tweede tabel gaat het om respondenten die alle vragen hebben doorlopen.

**Tabel B1.3** Netto steekproef grote groep

Sector	aantal werknemers				Totaal
	10 – 49	50 - 99	100 - 199	200 +	
1 Landbouw/ visserij	96	25	13	5	139
2 Delfstoffenwinning		4	2	2	8
3 Industrie I	174	185	134	136	629
4 Industrie II	166	212	128	136	642
5 Openbare nutsbedrijven	10	9	10	25	54
6 Bouwnijverheid	176	178	115	75	544
7 Handel/horeca/reparatie	159	148	162	139	608
8 Transport/opslag/communicatie	153	168	129	125	575
9 Bank/ verzekeringswezen	87	95	79	105	366
10 Overige dienstverlening (niet overheid)	148	164	196	273	781
11 Overheidsinstellingen	49	101	149	224	523
<b>Totaal</b>	<b>1218</b>	<b>1289</b>	<b>1117</b>	<b>1245</b>	<b>4869</b>

**Tabel B1.4** Netto steekproef kleine groep

sector	aantal werknemers				Totaal
	10 - 49	50 - 99	100 - 199	200 +	
1 Landbouw/ visserij	57	13	9	5	84
2 Delfstoffenwinning		3	1	1	5
3 Industrie I	84	108	87	103	382
4 Industrie II	95	132	97	95	419
5 Openbare nutsbedrijven	6	5	10	16	37
6 Bouwnijverheid	85	89	62	42	278
7 Handel/horeca/reparatie	87	89	97	80	353
8 Transport/opslag/communicatie	79	74	81	74	308
9 Bank/ verzekeringswezen	29	46	38	48	161
10 Overige dienstverlening (niet overheid)	115	139	164	230	648
11 Overheidsinstellingen	31	86	132	191	440
<b>Totaal</b>	<b>668</b>	<b>784</b>	<b>778</b>	<b>885</b>	<b>3115</b>

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 zodanig dat er betrouwbare uitspraken kunnen worden gedaan over alle sectoren en grootteklassen. Dat wil zeggen dat de uitspraken niet alleen gelden voor de groep geïnterviewde vestigingen, maar voor *alle* vestigingen in Nederland.



## Bijlage II Naleving WOR in absolute aantallen

Zowel de samenvatting als het tweede hoofdstuk bevat een overzichtstabel met de naleving van de Wet op de Ondernemingsraden naar grootteklasse. Deze tabel is hieronder nogmaals opgenomen als Tabel B2.1. De percentages in deze tabel zijn gewogen naar sector en grootteklasse. Daarmee is geprobeerd de stand van zaken in de populatie zo goed mogelijk weer te geven. De wijze waarop de weging is uitgevoerd, is uitgewerkt in bijlage 1.

**Tabel B2.1** Totaaloverzicht naleving WOR naar percentage werknemers

	10 - 49	50 - 74	75 - 99	100 - 199	200 +
Ondernemingsraad (OR)	18%	<b>60%</b>	<b>78%</b>	<b>84%</b>	<b>96%</b>
Personeelsvertegenwoordiging (PVT)	15%	8%	5%	3%	1%
Personeelsvergadering (PV)	45%	21%	11%	7%	1%
Geen	22%	10%	6%	6%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Totaal ongewogen N	668	402	382	778	885

Op basis van dezelfde weging is het ook mogelijk een schatting te maken van absolute aantallen ondernemingsraden, personeelsvertegenwoordigingen en personeelsvergaderingen in de populatie. Deze schatting is weergegeven in tabel B2.2. Volgens de schatting bestaan er in Nederland 69.315 medezeggenschapsorganen. Ongeveer 22.183 daarvan zijn OR'en.

**Tabel B2.2** Totaaloverzicht naleving WOR, schatting absolute aantal werknemers

	10 - 49	50 - 74	75 - 99	100-199	200 +	Totaal
Ondernemingsraad (OR)	9.849	2.713	3.428	3.301	2.892	22.183
Personeelsvertegenwoordiging (PVT)	7.756	380	235	121	35	8.527
Personeelsvergadering (PV)	24.157	965	502	267	34	25.925
Geen	11.694	442	248	251	45	12.679
Totaal	53.456	4.499	4.414	3.940	3.006	69.315





## Bijlage III Vragenlijst naleving WOR 2005

### A. INTRO

Goede... u spreekt met ... van Research voor Beleid. Zou ik het hoofd P&O (personeel en organisatie) of iemand die verantwoordelijk is voor het personeelsbeleid (lieft de 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 (A1, W1 en W2):

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

Wanneer bestuurder of PO functionaris aan de telefoon dan:

A1. Goeden... u spreekt met ... van Research voor Beleid. Op dit moment voeren wij een onderzoek uit in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het ministerie laat onderzoek doen naar medezeggenschap van werknemers in Nederland. 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

A2. Mijn volgende vraag is of u bereid bent mee te werken aan dit onderzoek? Dat kan nu, de enquête duurt nog geen 10 minuten duren en uiteraard zullen de gegevens vertrouwelijk worden verwerkt. Ook kunnen we een afspraak maken om later terug te bellen.

- Ja, nu naar A3
- Ja, afspraak maken
- Nee → **weigervragen W**

A3 Wat is uw functie in het bedrijf?

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

#### 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 2004 (1 jaar)
  - 2002-2003 (2-3 jaar)
  - 2000-2001 (4 jaar)
  - 1986-1994 (5-10 jaar)
  - 1985 - 1995 (11-20 jaar)
  - Voor 1985 (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) 200 + werknemers

Weet echt niet

6. Hoeveel mannen en vrouwen heeft uw vestiging in dienst? 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
Mannen	.....	.....
Vrouwen	.....	.....
	Vraag 5	100%

Weet niet

**Aantal mannen + vrouwen kan niet hoger zijn dan antwoord op vraag 5**

7. Hoeveel fulltimers, (35 uur of meer per week) en hoeveel parttimers, (minder dan 35 uur per week) werken er in uw vestiging? 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
Fulltimers	.....	.....
Parttimers	.....	.....
	Vraag 5	100%

Weet niet

**Aantal parttimers + fulltimers kan niet hoger zijn dan antwoord op vraag 5**

8. 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**

9. 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

10. Valt uw bedrijf onder een CAO?

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

11. 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
12. 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
13. Hoe groot is het personeelsverloop, m.a.w. met hoeveel procent van de werknemers wordt gemiddeld per jaar het dienstverband beëindigd (uitzendkrachten en gedetacheerden niet meegerekend)?
- 0-5%
  - 5-10%
  - 10-25%
  - meer dan 25%

### 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.

14. Sinds welk jaar bestaat er medezeggenschap in de vorm van een OR in uw organisatie? (schatting mag) (interviewer: 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 2004 (1 jaar)
  - 2002-2003 (2-3 jaar)
  - 2000-2001 (4 jaar)
  - 1986-1994 (5-10 jaar)
  - 1985 - 1995 (11-20 jaar)
  - Voor 1985 (langer dan 20 jaar)
15. 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
16. Waarom is de OR ingesteld? (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

17. Wat was het opkomstpercentage bij de laatste OR verkiezingen?
- .....%
  - Geen verkiezingen nodig vanwege te weinig kandidaten
  - Weet niet
18. Hoeveel zetels telt de OR?
- .....
  - Weet niet
19. Hoeveel vacatures (niet gevulde zetels) kent de OR?
- .....
  - geen
  - Weet niet
20. 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
21. 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
22. 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
  - VWG(M) 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 .....
23. Hoeveel leden van commissies zijn gemiddeld genomen ook OR lid?
- Alle leden
  - Minimaal de helft van de leden
  - Eén of twee leden van de commissie zijn ook OR lid
  - Anders namelijk .....
  - Weet niet
24. 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

25. Bent u aanwezig bij dit overleg
- Ja
  - Nee
26. Hoe beoordeelt u de kwaliteit van het overleg tussen de OR en de bestuurder?
- Goed
  - Redelijk
  - Niet zo goed
  - Slecht
  - Weet niet
27. 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
28. Medezeggenschap kan op een aantal manieren een meerwaarde voor een 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 een 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 een 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 een 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 een 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 een OR een meerwaarde omdat personeelsbelangen worden geformuleerd en onderhandelbaar zijn?
- Geen meerwaarde
  - Wel meerwaarde, → Vervult de OR in uw onderneming deze rol?
  - Ja
  - Nee

#### 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.

29. Heeft er in het verleden in deze vestiging een ondernemingsraad, dienstcommissie (DC) of medezeggenschapscommissie (MC) gefunctioneerd?
- Ja
  - Nee → **Ga naar vraag 33**
  - Weet niet → **Ga naar vraag 33**
30. In welk jaar hield de ondernemingsraad, dienstcommissie of medezeggenschapscommissie op te bestaan?
- Sinds 2004 of later (1 jaar)
  - 2002-2003 (2-3 jaar)
  - 2000-2001 (4 jaar)
  - 1986-1994 (5-10 jaar)
  - 1985 - 1995 (11-20 jaar)
  - Voor 1985 (langer dan 20 jaar)
  - Weet niet
31. Waarom is toen uw OR opgeheven?  
**(meer 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
32. Is de OR opgeheven tijdens een lopende zittingstermijn of aan het eind van een termijn?\*
- Tijdens een lopende termijn
  - Aan het eind van een termijn
33. 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

34. **<Indien bij 33 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 ingesteld?\*
- Ja
  - Nee
  - Weet niet
35. **<Indien bij vraag 33 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**
36. 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 .....
37. **<Indien antw. vraag 33 voldoende andere vormen van overleg in het bedrijf>** U gaf aan dat er voldoende andere vormen van overleg zijn. Hebben deze overlegvormen vooral een formeel of informeel karakter?\* (enq: een overleg is formeel te noemen als duidelijk wordt afgesproken wanneer het plaats vindt en er notulen of een ander soort schriftelijk verslag van wordt gemaakt)
- Formeel
  - Informeel → **ga naar E**
  - Beide/ mengvorm
  - Weet niet → **ga naar E**
38. **Indien formeel/mengvorm: welke vorm heeft het overleg? → hierna ga naar vraag 39**
- Werkoverleg
  - Zelfsturend team/ autonome taakgroep
  - Personeelsafvaardiging/ platform/ forum
  - Bijeenkomsten met het hele personeel
  - Anders nl .....
39. **<Indien bij vr. 33 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
40. **<Indien bij vr. 33 geantwoord OR in instelling>** Wat vormen op dit moment nog de belangrijkste obstakels voor het instellen van een OR (**meer antwoorden 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.

41. Is er in uw vestiging een personeelsvertegenwoordiging ingesteld?

- Ja
- Nee → **Ga naar vraag 43**
- 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.

42. Is de PVT vrijwillig ingesteld of verplicht, omdat de meerderheid van de werknemers een PVT wilden? (alle antwoorden oplezen) → **ga hierna naar 44**

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

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

*(meer 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

44. 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

45. Hoeveel keer is de PVT het afgelopen jaar in vergadering bijeen geweest met de bestuurder?

- ..... (aantal keren in een jaar)
- Weet niet

46. 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
47. 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 PERSONEELVERGADERING

*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.*

48. 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**
49. 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

50. 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
51. Skip als geen CAO  
Biedt CAO ruimte om arbeidsvoorwaarden op bedrijfsniveau te regelen met de OR of de PVT?
- Ja
  - Nee → **ga naar 53**
  - Weet niet → **ga naar 53**
52. Skip als geen CAO  
Maakt de onderneming daarvan gebruik?
- Ja
  - Nee
  - Weet niet
53. 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

54. 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 .....
55. 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 .....
56. 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

<b>H. SLOT (VOOR ALLE RESPONDENTEN)</b>
---

57. Is er een Euro OR?
- Ja
  - Nee
58. Vinden er in uw vestiging andere vormen van participatie plaats, zo ja, hoe dan?
- Nee
  - Ja, financiële participatie
  - Ja, personeelsvertegenwoordiging
  - Ja, personeelsvergadering
  - Ja, werkoverleg
  - Ja, taakgroepen/teams die zelfstandige beslissingen mogen nemen
  - Anders .....
59. Momenteel wordt een Ambassadeursnetwerk Medezeggenschap opgestart door onder andere de AWWN (grote werkgeversorganisatie). Dit netwerk heeft als doel dat werkgevers andere werkgevers inspireren om met medezeggenschap aan de slag te gaan.. Vanaf begin volgend jaar gaan de ambassadeurs aan de slag.
- Wil uw organisatie de elektronische Nieuwsbrief van het ambassadeursnetwerk ontvangen?
- Ja, e-mail adres: .....
  - Nee

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



Research voor Beleid  
Schipholweg 13 - 15  
Postbus 985  
2300 AZ Leiden  
telefoon: (071) 5253737  
telefax: (071) 5253702  
e-mail: [rvb@rvbh.nl](mailto:rvb@rvbh.nl)  
[www.researchvoorbeleid.nl](http://www.researchvoorbeleid.nl)