



# inspraak en medebestuur

hoe participeren  
werknemers in het  
bedrijfsleven?

# inhoud

1.	het belang van participerende werknemers.....	p. 3
2.	begripsomschrijving, doelstelling, methodologie, kernthema's .....	p. 4
	2.1. wat bedoelen we met participatie?	
	2.2. doelstelling van de studie	
	2.3. methode	
	2.4. kernthema's	
3.	algemeen: komen werknemers aan bod en hoe?.....	p. 6
	3.1. welke mogelijkheden in het bedrijf?	
	3.2. welke participatiemethodes kennen de werknemers?	
	3.3. gewenste participatiemethodes	
	3.4. waarover is inspraak gewenst?	
4.	de ondernemingsraad .....	p. 13
	4.1. communicatie van de beslissingen	
	4.2. tevredenheid over de ondernemingsraad	
	4.3. de noodzaak van een ondernemingsraad	
5.	het comité voor preventie en bescherming op het werk.....	p. 15
	5.1. zijn de beslissingen van het comité bekend?	
	5.2. tevredenheid over de werking van het comité	
6.	de syndicale afvaardiging.....	p. 16
	6.1. tevredenheid over de syndicale afvaardiging	
	6.2. vragen aan de syndicale afvaardiging	
7.	sociale verkiezingen.....	p. 18
	7.1. vinden er normaal gesproken sociale verkiezingen plaats in het bedrijf?	
	7.2. hoe staat u tegenover de sociale verkiezingen?	
	7.3. gaat men stemmen?	
	7.4. wie stelt zich kandidaat voor de ondernemingsraad?	
	7.5. wie moet belangenvertegenwoordigers kiezen?	
	7.6. Is meer sociaal overleg nodig?	
	7.7. het belang van belangenvertegenwoordiging	
8.	de vakbond .....	p. 21
9.	conclusies .....	p. 22



# 1. het belang van participerende werknemers

In 2004 besliste Randstad om naar aanleiding van de sociale verkiezingen een brede studie te doen naar het participatiegedrag van werknemers in het bedrijfsleven. Omwille van het belang van deze thematiek en de respons op de studie, voert Randstad sindsdien deze studie uit, telkens er sociale verkiezingen zijn.

De redenen om destijds met de studie te beginnen, zijn nog steeds actueel. In een kenniseconomie waarin technologische innovatie een belangrijke rol speelt, is er ook nood aan sociale innovatie. De tijd is voorbij dat werknemers louter en alleen bevelen uitvoeren van hun verantwoordelijke. Hiërarchische relaties tussen werkgevers en werknemers moeten langzaam plaats maken voor een meer participatieve cultuur, waarin werknemers op allerlei manieren meedenken met het bedrijf. In België zijn daarvoor de wettelijke krijtlijnen al lang getrokken. Participatie heeft voordelen voor alle betrokkenen. Werkgevers hebben, gedreven door de economische ontwikkelingen, objectief meer nood aan werknemers die actief meedenken. Participerende werknemers verhogen de efficiëntie en de doeltreffendheid van de organisatie. De werknemers willen op hun beurt ook niet langer dat alles wordt voorgeschreven door de baas. Ze zijn gemiddeld genomen beter geschoold, mondiger en beschikken over meer en betere informatie.

Maar de theorie van de participatie vertaalt zich niet helemaal vanzelf naar de werkvloer. Participatie doorvoeren, is een ingewikkeld proces. Historische paden moeten verlaten worden en de uitkomst is onzeker. Veel managers zijn dan ook huiverig om effectief stappen te zetten in de richting van meer participatie. Ook bij de werknemers is er veel koudwatervrees om nieuwe participatiemogelijkheden op te pakken en te benutten. Oude tegenstellingen maken maar zeer geleidelijk plaats voor gedeelde belangen.

Net als bij de vorige 3 edities maakt deze studie een stand van zaken op. Op welke manier participeren de Belgische werknemers in de ondernemingen waar ze werken? Hoe tevreden zijn zij daarover? Hoe beoordelen zij belangrijke participatiemethodes als de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk, de syndicale afvaardiging? In deze onderzoeksnota vindt u de resultaten en conclusies. Zowel in de breedte als uitgesplitst naar werknemers-, bedrijfs- en andere subcategorieën.

Een woord van dank gaat uit naar allen die deze arbeidsmarktstudie van Randstad voor de zestiende keer hielpen realiseren: het interne onderzoeksteam, het onderzoeksbureau ICMA International en al de ondervraagden die zo vriendelijk waren om tijd uit te trekken om de vragen te beantwoorden.

## 2. begripsomschrijving, doelstelling, methodologie, kernthema's

### 2.1. wat bedoelen we met participatie?

Participatie door werknemers in bedrijven kan verschillende vormen aannemen. In de literatuur wordt om te beginnen de **financiële participatie** onderscheiden: werknemers kunnen meegenieten van de financiële resultaten van hun onderneming via systemen als winstdeling, resultaatgekoppelde bonussen en andere.

Om de andere participatievormen in te delen, zijn er verschillende criteria. Men kan afgaan op de mate van **formalisering**, waarbij bepalend is of de participatie op enigerlei wijze geregeld is. Ook de manier van **vertegenwoordiging** is een onderscheidende factor. Nemen de werknemers rechtstreeks deel aan het bedrijfsbeleid of is er sprake van een vertegenwoordiging?

Daarnaast kunnen de participatiemethodes ingedeeld worden naar **inhoud**, waarbij uitgegaan wordt van de vaststelling op welke terreinen de participatie wordt uitgeoefend: bijvoorbeeld werkinhoud, personeelsaangelegenheden en algemeen beleid. Ten slotte is de **mate van invloed** een parameter: dat kan gaan van zelf beslissen over adviseren tot geïnformeerd worden.

### 2.2. doelstelling van de studie

De theoretische noodzaak aan meer participatie in de bedrijven mag dan al duidelijk zijn, het betekent niet noodzakelijk dat dit in de realiteit ook effectief algemeen wordt toegepast in bedrijven. De belangrijkste doelstelling van het onderzoek is dan ook om het participatiegedrag van werknemers in kaart brengen. Daarnaast worden de resultaten ook vergeleken met de situatie in 2012.

### 2.3. methode

Omwille van de goede ervaringen uit het verleden, hebben we voor deze arbeidsmarktstudie opnieuw samengewerkt met het onderzoeksbureau ICMA International. De populatie bestaat uit loontrekkenden, zonder leeftijdslimieten, met twee beperkingen:

- respondenten met minder dan een jaar ervaring en/of
- respondenten werkzaam in een bedrijf met minder dan 20 werknemers.

In januari en februari van dit jaar hebben 3 000 respondenten, waarvan zo'n 2 000 uit de private sector, de vragenlijsten online beantwoord. De meeste gerapporteerde resultaten in deze nota slaan op de resultaten van de werknemers uit de private sector. Indien relevant worden ter vergelijking de resultaten uit de publieke sector meegegeven.

tabel 1: de respondenten

geslacht	man	57%
	vrouw	43%
taal	Franstalig	47%
	Nederlandstalig	53%
leeftijd	< 30 jaar	39%
	30-39 jaar	22%
	40-49 jaar	20%
	50 +	19%
opleidingsniveau	master	21%
	bachelor	33%
	maximaal secundair	46%
grootte bedrijf	< 100 medewerkers	34%
	101 - 500 medewerkers	25%
	meer dan 500 medewerkers	41%
werkregime	voltijds	83%
	deeltijds	17%

#### 2.4. kernthema's

Er werd zowel gepeild naar het voorkomen en de inhoud, als naar de waardering van formele en niet- formele participatiemethodes in het Belgische bedrijfsleven. In eerste instantie werd in het algemeen ingegaan op mogelijkheden tot en manieren van participatie. Deze resultaten komen terug in hoofdstuk drie.



### 3. algemeen: komen werknemers aan bod en hoe?

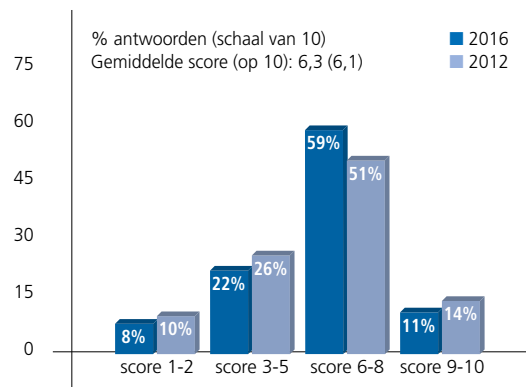
Bij de respondenten wordt eerst gepeild naar globale mogelijkheden tot participatie in het bedrijf. Ook de inspraak in de onmiddellijke werkomgeving - de werkplek of de afdeling - komt aan bod. Een volgend aandachtspunt vormen de bestaande participatiemethodes in het bedrijf, uitgaande van een lijst van verschillende methodes. Er wordt ook gevraagd hoe de werknemers zelf zouden willen participeren en over welke thema's.

#### 3.1 welke mogelijkheden tot participatie in het bedrijf?

Aan de respondenten werd gevraagd een score te geven op een schaal van 1 tot 10 in welke mate het bedrijf voldoende mogelijkheden biedt aan de werknemers om hun mening te geven of te participeren. Gemiddeld wordt een score van 6,3 opgetekend. 29% geeft een score van 5 of minder.

Terwijl we in de vorige studie een duidelijk dalende trend optekenden, is de gemiddelde score in de privésector dit jaar licht gestegen (van 6,1 naar 6,3). Werknemers anno 2016 zijn dus iets positiever over hun participatiemogelijkheden in het bedrijf dan in 2012. We vermoeden dat de stijging te wijten is aan de economische conjunctuur die beter is dan vier jaar geleden. 2011 was namelijk een crisisjaar. Met 6,3 blijft men wel onder de score van 2008 (6,5).

grafiek 1: biedt uw bedrijf voldoende mogelijkheden om uw mening te geven/te participeren?



De score hangt opnieuw sterk samen met enkele kenmerken van de respondenten:

- Een arbeider geeft 6,4 als gemiddelde score, bedienden zitten op 6,2 en kaderleden scoren 6,8.
- Voor arbeiders is de score opvallend gestegen (5,8 in 2012), terwijl die voor bedienden en kaderleden gelijk bleef.
- Bij werknemers met hooguit een diploma middelbaar onderwijs stijgt de score van 5,9 in 2012 naar 6,3 nu. Bij hoger onderwijs blijft dit 6,3.

tabel 2: vergelijking volgens statuut

	2016	2012
Kaderleden	6,8	6,8
Bedienden	6,2	6,1
Arbeiders	6,4	5,8



Opvallende vaststelling: terwijl we bij twee vorige studies nog grote verschillen optekenden tussen werknemers van kleine en grote ondernemingen, is dat nu niet meer het geval. Werknemers van bedrijven met meer dan 500 werknemers scoren gemiddeld 6,3 (5,9 in 2012). Bij werknemers in bedrijven met minder dan 50 werknemers is dit 6,4 (6,6 in 2012).

Werknemers bij de overheid halen net zoals in 2012 een score van slechts 5,9. De mindere score van de publieke sector is terug te voeren tot de organisaties met meer dan 100 werknemers.

- Werknemers van grotere bedrijven (meer dan 100 werknemers) in de private sector zijn positiever dan collega's van grotere bedrijven uit de publieke sector.
- Bij kleinere bedrijven (minder dan 100 werknemers) zijn werknemers uit de publieke sector dan weer positiever dan collega's uit de privésector (6,5 t.o.v. 6,4).

Tabel 3: privésector vs. publieke sector

	<50	tot 100	tot 500	>500
Privé	6,4	6,3	6,3	6,3
Publiek	6,5	6,8	5,8	5,6

Deeltijdse werknemers scoren net als in de vorige studies lager dan voltijdse werknemers (5,9 t.o.v. 6,4). Ook vrouwen scoren weer lager dan mannen (resp. 6,1 en 6,5). Deze verschillen blijven bestaan als we contract en gender kruisen. Voltijds werkende vrouwen zijn positiever dan deeltijds werkende vrouwen. Hetzelfde geldt voor mannen. Omgekeerd blijven voltijds werkende mannen positiever dan voltijds werkende vrouwen.

In tegenstelling tot 2012 zijn de verschillen inzake leeftijd minder uitgesproken. Zowel heel jonge werknemers (-25 jaar) als de leeftijds-categorie 30-39 jaar geven een gemiddelde van 6,5. De score bij vijftigplussers daalt wel van 6,3 naar 6,1.

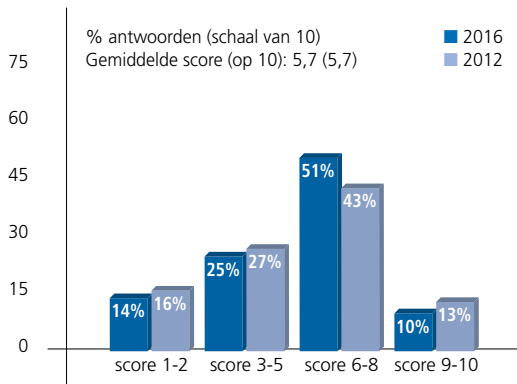
Tot slot is er ook nu weer een verschil tussen vakbondsleden en niet-vakbondsleden. Vakbondsleden blijven kritischer over hun mogelijkheden tot participatie (6,2 t.o.v. 6,5). Deze verschillen blijven gedeeltelijk bestaan als we opsplitsen naar statuut. Bij arbeiders en bedienden maakt het al of niet lid zijn van een vakbond weinig uit wat dit betreft. Bij kaderleden is het verschil net zoals 4 jaar geleden vrij groot (6,2 en 7,1).

We merken in deze studie een lichte verbetering van de participatiemogelijkheden op in vergelijking met de vorige studie. Deze is echter bijna volledig terug te voeren tot een gunstiger beeld bij de arbeiders. Bij bedienden en kaderleden is de situatie onveranderd ondanks de gunstiger economische situatie.

Werknemers in een bedrijf waar het economisch heel goed gaat, scoren gemiddeld 6,8. De collega's uit bedrijven waar het 'slecht' gaat, halen slechts 5,6. We mogen aannemen dat het nu meer bedrijven economisch voor de wind gaat dan vier jaar geleden. Desondanks scoren zowel bedienden als kaderleden niet hoger.



grafiek 2: hebt u inspraak, indien er iets moet veranderen op de afdeling?

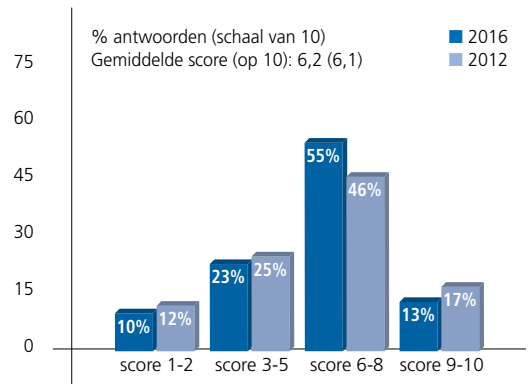


Wanneer het gaat over de onmiddellijke werkomgeving – de eigen werkplek of afdeling – heeft een flink deel van de werknemers naar eigen zeggen nog steeds niet erg veel in te brengen. Wanneer de vraag gesteld of hun mening gevraagd wordt over veranderingen in de afdeling is een magere 5,7 de gemiddelde score. Een status quo t.o.v. van vier jaar geleden.

Voor inspraak in de veranderingen op de eigen werkplek bedraagt de gemiddelde score 6,2 tegenover 6,1 in 2012. Ook deze scores hangen opnieuw samen met kenmerken van de respondenten. Globaal genomen vinden we dezelfde verschillen terug als die bij de algemene evaluatie van participatiemogelijkheden.

De licht stijgende score van de algemene participatie (zie hierboven) wordt niet doorgetrokken naar de afdeling en de eigen werkplek. Ook deze laatste scores hangen zeer sterk samen met de economische prestaties van het bedrijf. Werknemers in goed tot zeer goed presterende bedrijven halen 5,9 voor verandering in de afdeling en 6,4 voor de eigen werkplek. Bij de collega's in slecht presterende bedrijven is dit 4,9 en 5,2.

grafiek 3: hebt u inspraak, indien er iets moet veranderen op de werkplek?



Wat zijn de resultaten bij de medewerkers in de publieke sector? Wanneer het gaat over inspraak met betrekking tot de eigen werkplek, geven ze een score van 6. Inspraak in veranderingen op de afdeling krijgt een score van 5,5. Telkens dus iets lager dan in de privésector.

Net zoals vier jaar geleden is er ook nu weer duidelijk een positieve link tussen de mogelijkheden die een werknemer in de privésector naar eigen zeggen heeft om zijn mening te geven of te participeren enerzijds en de arbeidstevredenheid, de arbeidsmotivatie en de verbondenheid met het bedrijfssucces anderzijds. Dat blijkt ook uit tabel 4.



tabel 4: wat is het verband tussen de mogelijkheid die iemand heeft om zijn mening te geven en zijn tevredenheid en motivatie?

	kans om mening te uiten/te participeren?	
	score 1-5	score 9-10
<b>tevredenheid</b>		
score 1-5	86%	9%
score 9-10	3%	47%
<b>motivatie</b>		
score 1-5	84%	10%
score 9-10	4%	39%
<b>verbonden met succes van bedrijf</b>		
score 1-5	82%	10%
score 9-10	3%	44%

Werknemers die globaal weinig mogelijkheden hebben om te participeren (score van maximum 5 op een schaal van 10) geven in 86% van de gevallen aan dat ze niet tevreden zijn over hun werk (score van maximum 5 op een schaal van 10). Slechts 3% geeft een score van 9 of 10. Omgekeerd geeft 47% van de werknemers die de kans hebben om te participeren of mening te uiten (score van 9 of 10 op schaal van 10) aan dat ze zeer tevreden zijn over hun werk.

## globale conclusie

In 2012 schatten de werknemers hun participatiemogelijkheden duidelijk lager in dan in 2008. In 2016 is er sprake van een stabilisatie, zeker als het over de eigen afdeling en de eigen werkplek gaat. Dat betekent dat de iets betere conjunctuur zich niet vertaalt in betere scores. Er zijn dus geen aanwijzingen dat werknemers anno 2016 de indruk hebben dat ze nu meer of beter kunnen participeren



### 3.2 welke participatiemethodes kennen de werknemers?

Inspraak hebben of participeren in het bedrijfsgebeuren kan op veel manieren. De respondenten moesten aangeven op welke manier één en ander is georganiseerd in het bedrijf waar ze werken, uitgaande van een voorgelegde lijst van participatiemethodes. De vraag sloeg op het bedrijf als geheel. Het melden dat een participatiemethode bestaat, betekent niet noodzakelijk dat de werknemers zelf op deze wijze participeren. De kans is ook reëel dat de werknemer de participatiemethode waar hij niet persoonlijk bij betrokken is, niet of niet goed kent. Dit kan tot een onderschatting van sommige resultaten leiden. Globaal genomen worden tien methodes bij meer dan de helft van de werknemers genoemd.

#### Meest voorkomende participatiemethodes:

1.	evaluatie- en functioneringsgesprekken	69%
2.	ontmoetingen met de directe leidinggevende	68%
3.	ondernemingsraad (OR)	62%
4.	syndicale delegatie	62%
5.	comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)	62%
6.	ombudsdienst/preventieadviseur/vertrouwenspersoon/veiligheidsadviseur	59%
7.	werkoverleg op periodieke basis	56%
8.	ontmoetingen met de directie	55%
9.	sociale verkiezingen	54%
10.	vergadering waarbij strategie/beleid van bedrijf besproken wordt	53%

In vergelijking met de vorige studie valt de stijging van de ondernemingsraad, het comité voor preventie en de syndicale delegatie op. De sterkste terugval merken we bij 'ontmoetingen met de directie' (van 60 naar 55%). Tot slot noemt 54% van de werknemers 'sociale verkiezingen' als overlegmethode. In 2012 was dat niet de helft. Alles bij elkaar genomen blijft de situatie wat de methodes betreft redelijk stabiel. Dat was ook al het geval in de vorige studie.

### 3.3 gewenste participatiemethodes

Naast de vraag welke participatiemethodes aanwezig zijn in het bedrijf, is het van belang te weten welke methodes de werknemer zelf wenst. Ook interessant is om na te gaan of zich hier wijzigingen hebben voorgedaan de voorbije jaren.



tabel 5: op welke manier willen werknemers inspraak?

	gemiddelde belang (/1000)	% positieve antwoorden	totaal % 2016	totaal % 2012	totaal % 2008
OR	137	65%	9%	8%	10%
evaluatie-/functioneringsgesprek	118	69%	8%	9%	7%
syndicale afvaardiging	111	61%	7%	5%	9%
ontmoetingen met '+1' (mening)	102	63%	6%	7%	6%
werkoverleg met '+1' en collega's	105	61%	6%	8%	6%
CPBW	95	65%	6%	6%	8%
ideeënbus	91	61%	6%	6%	5%
autonome teams	96	58%	6%	6%	5%
wergroepen	81	60%	5%	5%	5%
ontmoetingen met de directie	80	57%	5%	5%	7%
kwaliteitswerking (kwaliteitskringen)	84	54%	5%	4%	5%
vertegenwoordiging in de raad van bestuur	80	55%	4%	5%	4%
ombudsdiensten	75	57%	4%	4%	4%
vergaderingen strategie/beleid	75	55%	4%	5%	4%
algemene personeelsvergadering	75	54%	4%	5%	5%
inspraak in de evaluatie van '+1'	74	51%	4%	4%	4%
inspraak in de evaluatie van de directie	71	47%	3%	4%	3%
sociale verkiezingen	70	46%	3%	3%	3%
interne social media	78	37%	3%	-	-

**Interpretatie:**

De respondenten konden 1 000 punten verdelen over diverse participatiemethodes al naargelang het belang dat ze hechten aan het ene of het andere element. Bovenstaande tabel geeft deze informatie als volgt weer:

- **gemiddeld belang (/1000):** gemiddelde aantal toegekende punten per methode;
- **% positieve antwoorden:** percentage van de respondenten die een bepaalde methode hebben gekozen;
- **totaal %:** totale percentage van het aspect in kwestie. Deze percentages zijn dus altijd een combinatie van het aandeel respondenten die de methode aangeven enerzijds en het gemiddeld belang dat men eraan hecht anderzijds.

De hoogste scores zijn weggelegd voor de evaluatie- en functioneringsgesprekken (69%) en de ondernemingsraad (65%). Als we ook het gewicht mee verrekenen komt de OR uit op 9%. Dan volgen het evaluatie- en functioneringsgesprek en de syndicale afvaardiging. De ondernemingsraad is opnieuw, net zoals in 2008 en 2012, het belangrijkste participatiekanaal. Ook de syndicale afvaardiging wint weer aan belang.

Voor het eerst zijn interne sociale media opgenomen als participatiemethode, al zijn ze met een belang van 3% niet bepaald doorgebroken. Het zijn dus de traditionele kanalen die de toon aangeven. Globaal genomen zijn de participatiemethodes die het meest aanwezig zijn ook

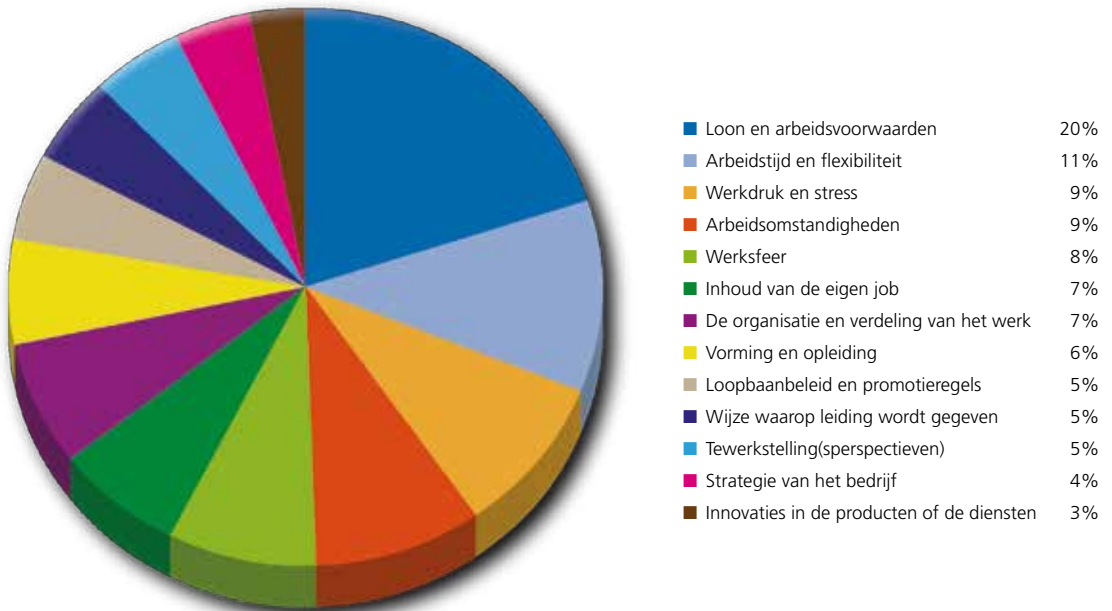
degenen die het meest gewild zijn door werknemers. Dit is duidelijk het geval voor de top drie. Toch zijn er een aantal methodes die duidelijk meer gewenst zijn dan dat ze in de realiteit voorkomen:

- ideeënbus
- werkgroepen over thema's die iedereen aanbelangen
- autonome teams
- vertegenwoordiging van werknemers in de raad van bestuur
- kwaliteitswerking

De cijfers van de gewenste participatiemethodes zijn vergelijkbaar met die van 2012.

### 3.4 waarover is inspraak gewenst?

grafiek 4: over welke thema's zou u inspraak wensen?



Globaal genomen zijn in deze nagenoeg geen veranderingen te bespeuren:

- Werknemers willen nog steeds het meeste inspraak over de loon- en algemene arbeidsvoorwaarden (20%).
- Specifieke arbeidsvoorwaarden zoals arbeidstijden, flexibiliteit, werkdruk, stress en arbeidsomstandigheden halen opnieuw tussen de 9% en de 11%.
- Opmerkelijk is dat het belang van de jobinhoud niet belangrijker wordt. Integendeel, het thema scoort opnieuw iets slechter in vergelijking met de vorige studie. .
- De meer moderne thema's (innovatie, loopbaanbeleid, vorming en opleiding) blijven allemaal ter plaatse trappelen. Er is geen trend te bespeuren waarbij deze thema's aan belang winnen.

## 4. de ondernemingsraad

62% van alle respondenten geeft aan dat er een ondernemingsraad (OR) actief is in de onderneming. Van alle mogelijke vormen van participatie die werknemers zich zouden kunnen wensen (of ze effectief aanwezig zijn in het bedrijf of niet) haalde de OR de derde hoogste score. Het belang van dit orgaan kan dus niet onderschat worden. Hoe wordt de ondernemingsraad nu geëvalueerd door de werknemers?

### 4.1. communicatie van de beslissingen

De beslissingen die genomen worden op de OR slijpen beter door naar de werkvloer dan vier jaar geleden:

- 70% zegt globaal op de hoogte te zijn van de beslissingen. Dit percentage ligt duidelijk hoger dan de vorige keer (62%).
- Bij kaderleden zakt dit aandeel evenwel van 72% naar 67%, maar bij arbeiders stijgt het dan weer van 64% naar 76% en bij bedienden van 59% naar 68%.
- Vakbondsleden zijn net zoals vorige keer beter op de hoogte dan niet-leden (75% en 64%).
- Er is een duidelijke link met leeftijd en anciënniteit. Bij werknemers met meer dan 20 jaar ervaring loopt het percentage op tot 74%, al is dit lager dan in 2012 toen het nog 80% was.

### 4.2. tevredenheid over de ondernemingsraad?

62% is redelijk tevreden over de OR. Dit betekent dat ze een score geven van 6 of meer. Vier jaar geleden was dit 61%. 8% is uitermate tevreden met een score van 9 of 10. 30% is ontevreden met een score van maximum 5 op 10, wat een grote verbetering is t.o.v. 2012 (net geen 40%).

Na een daling in 2012 tegenover 2008, is er nu een serieuze stijging van de gemiddelde score: 6,3 t.o.v. 5,9 vier jaar geleden. Het beter op de hoogte zijn van de beslissingen leidt blijkbaar tot een hogere tevredenheid. Deze is bij arbeiders (6,7) opvallend beter dan bij bedienden en kaderleden (beide 6,2). Mannen zijn meer tevreden dan vrouwen: 6,5 t.o.v. 6,1. Idem voor voltijdse vs. deeltijdse werknemers: 6,4 t.o.v. 6,2. Qua leeftijd valt op dat werknemers vanaf 50 jaar meer tevreden zijn dan hun jongere collega's.

In de praktijk blijken inspraak en participatie voor werknemers nog steeds vooral neer te komen op directe belangenbehartiging. Items zoals innovatie, organisatie en verdeling van het werk, opleiding, loopbaanbeleid, promotieregels en strategie van bedrijf blijven relatief laag scoren en winnen doorheen de tijd ook niet aan belang.



tabel 6: tevredenheid over de ondernemingsraad

	2016	2012
Arbeider	6,7	6,1
Bediende	6,2	5,8
Kader	6,2	6
Vakbondsleden	6,4	6

- De tevredenheid over de werking van de ondernemingsraad is er fors op vooruitgegaan bij arbeiders en bedienden, terwijl ze bij het kader maar licht gestegen is (van 6 naar 6,2).
- Vakbondsleden zijn iets positiever dan niet-vakbondsleden (6,4 t.o.v. 6,2). Het verschil in tevredenheid over de ondernemingsraad tussen bedrijven waar het 'heel goed' en waar het 'slecht' gaat, is verder gegroeid: respectievelijk 6,9 en 4,6 (tegenover 6,4 en 4,8 in 2012).

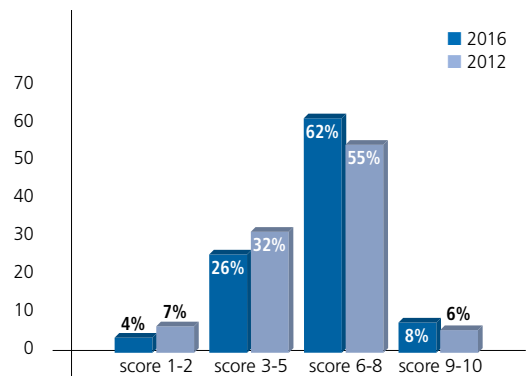
#### 4.3. de noodzaak van een ondernemingsraad

Niet alleen blijven werknemers anno 2016 vragende partij voor een ondernemingsraad, ook de tevredenheid over de werking van dit overlegorgaan neemt toe.

Hierboven noteerden we al dat de ondernemingsraad van alle mogelijke vormen van participatie relatief de hoogste score haalde bij de gewenste participatievormen.

- Op de vraag of een ondernemingsraad noodzakelijk is in een bedrijf met meer dan 100 werknemers (de huidige situatie) antwoordt 90% 'ja'. Dit is even hoog als vier jaar geleden.
- 86% is van mening dat een ondernemingsraad noodzakelijk is in bedrijven met minder dan 100 werknemers. Vier jaar geleden was dit net geen 82%.
- 70% ziet zelfs een plaats voor een ondernemingsraad in bedrijven met minder dan 50 werknemers. Vier jaar geleden was dit 64%.

Samengevat: na een dalende tendens in 2012, zijn weer opvallend meer werknemers voorstander van de ondernemingsraad.



## 5. het comité voor preventie en bescherming op het werk

62% van de respondenten geeft aan dat er een comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) actief is in het bedrijf waar ze werken. Zowel in 2008 als in 2012 was dit 57%.

### 5.1. zijn de beslissingen van het comité bekend?

68% van de werknemers beweren op de hoogte te zijn van de beslissingen van het comité. In vergelijking met vier jaar geleden is dit een stijging met 9%.

### 5.2. tevredenheid over de werking van het comité

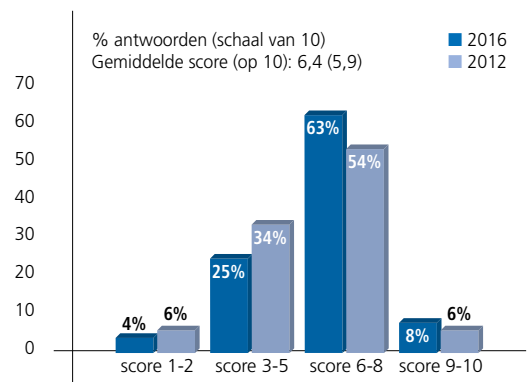
De tevredenheid over de werking van het comité kreeg een enorme boost in vier jaar tijd:

- 63% geeft een score van minimum 6.
- 8% geeft 9 of 10.

Met een gemiddelde score van 6,4 - tegenover 5,9 in 2012 - doet het comité het gemiddeld genomen iets beter dan de OR. De kaderleden geven een score van 6,3 (t.o.v. 5,9 in 2012) en komen daarmee op het niveau van de bedienden. Arbeiders zijn met een score van 6,7 duidelijk het meest tevreden.

Ook bij vakbondsleden gaat de tevredenheid over de werking van het comité erop vooruit: van 6 in 2012 naar 6,4. Mannen zijn met een score van 6,5 meer tevreden dan vrouwen (6,2). Met deze score doet het comité het even goed als in 2008. De daling is volledig goedge maakt.

grafiek 6: tevredenheid over het comité voor preventie en bescherming op het werk



## 6. de syndicale afvaardiging

62% van de respondenten maakt melding van een syndicale afvaardiging in het bedrijf. Dit is een grote stijging in vergelijking met vier jaar geleden (53%).

### 6.1. tevredenheid over de syndicale afvaardiging

Zijn werknemers tevreden over de syndicale afvaardiging?

- 59% van werknemers is gematigd tevreden over de syndicale afvaardiging met een score van minimum 6.
- Met een gemiddelde score van 6,2 ligt de tevredenheidsscore fors hoger dan vier jaar geleden (5,7). Vooral bij arbeiders (van 6,1 naar 6,7) en bij kaderleden (van 5,1 naar 5,8) is de tevredenheid gestegen. De tevredenheid bij bedienden gaat er in mindere mate op vooruit: van 5,7 naar 6.
- De tevredenheid is bij de leden van de vakbond opnieuw gestegen naar het niveau van 2008, met name 6,5 (tegenover 6,1 in 2012). Leden zijn ook veel meer tevreden dan de niet-leden (6,5 t.o.v. 5,8).
- In de publieke sector is 52% gematigd tevreden over de syndicale afvaardiging.

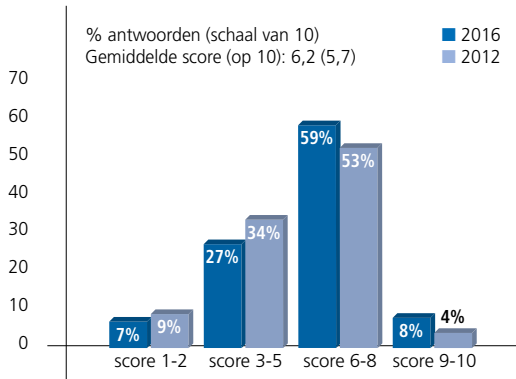
---

De tevredenheid over syndicale afvaardiging gaat er fors op vooruit.

---



## grafiek 7: tevredenheid over de syndicale afvaardiging

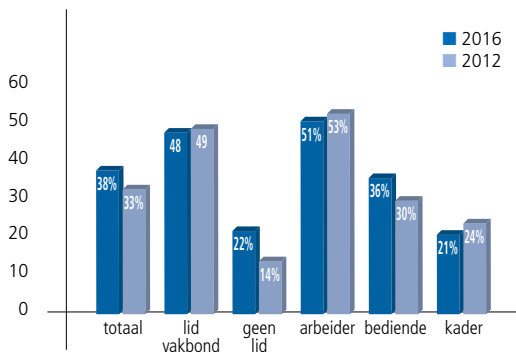


### 6.2. vragen aan de syndicale delegatie

38% van de respondenten heeft het afgelopen jaar een probleem voorgelegd aan de plaatselijke delegatie. Daarmee zitten we, na een daling in 2012, terug op het niveau van 2008. Bij arbeiders is er een lichte daling (51% t.o.v. 53%). Dat vakbondsleden meer vragen voorleggen (48%) dan niet-vakbondsleden is logisch, al is bij deze laatste een grote stijging op te merken: van 14% in 2012 naar 22%.

Bij kaderleden is er opnieuw een daling naar 21% (komende van 24% in 2012 en 37% in 2008). En dat terwijl de tevredenheid over de syndicale afvaardiging bij deze groep nochtans gestegen is (van 5,1 naar 5,8).

### grafiek 8: met een vraag/probleem bij de syndicale afvaardiging geweest? (12 maanden)



De vragen aan de vakbondsdelegatie draaien zoals vier jaar geleden, rond heel feitelijke problemen:

- De drie belangrijkste thema's zijn loon, arbeidscontract en verlof.
- Ook arbeidstijden en premies worden regelmatig aangekaart.
- Disputen rond evaluatie en ontslag komen duidelijk veel minder voor. De sterke stijging van vragen rond evaluatie die we de vorige keer vaststelden doet zich nu niet voor.

tabel 7: type vragen (verschillende mogelijkheden)

	2016	2012
Loon	30%	33%
Arbeidscontract	30%	30%
Premies	24%	30%
Arbeidstijden	27%	27%
Verlofregelingen	28%	24%
Evaluatie	17%	16%
Ontslag	9%	11%

In vergelijking met 2012 zitten de vragen rond loon en premies in dalende lijn, terwijl die rond verlofregelingen toenemen. In economisch betere tijden lijkt de focus dus iets te verschuiven van geld naar vrije tijd.

In de publieke sector is 27% van de medewerkers met een vraag naar de vakbond gestapt. De meeste gaan over arbeidstijd (26%), verlof (26%) en arbeidscontract (24%).

## 7. sociale verkiezingen

Ook in deze studie hebben we enkele vragen gesteld die specifiek slaan op de komende sociale verkiezingen. Voor de correcte interpretatie van de gegevens is het wel belangrijk erop te wijzen dat deze vragenlijst werd afgenomen begin dit jaar. De vorige studie vond plaats eind 2011, dus ook met het vooruitzicht op naderende sociale verkiezingen. Beide studies zijn dus ook op dit punt goed vergelijkbaar.

### 7.1. vinden er normaal gesproken sociale verkiezingen plaats in het bedrijf?

In bedrijven met meer dan 100 werknemers weet iets minder dan twee derde (62%) van de bevroegde werknemers dat er sociale verkiezingen zullen plaatsvinden. 22% weet het niet en volgens 16% zullen er geen sociale verkiezingen plaatsvinden. 59% van de vakbondsleden zijn op de hoogte tegenover 43% niet-leden.

### 7.2. hoe staat u tegenover de sociale verkiezingen?

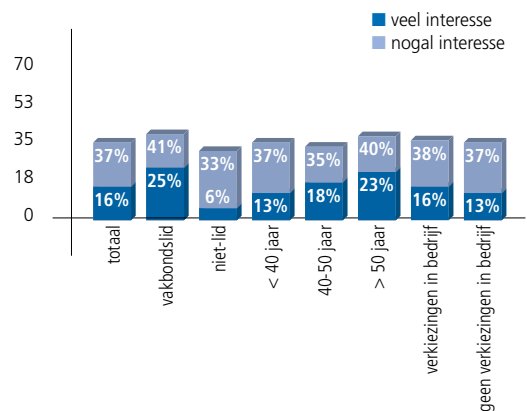
Naar aanleiding van de vraag "Hoe staat u tegenover de sociale verkiezingen?", stellen we het volgende vast:

- 53% - tegenover slechts 40% in 2012 - van alle respondenten is geïnteresseerd in de sociale verkiezingen, wat een enorme stijging is. Ook bij vakbondsleden is dit aandeel zeer sterk gestegen: van 53% naar 66%. Het contrast is groot met de niet-leden, waar slechts 39% geïnteresseerd is in sociale verkiezingen. Ook bij niet-leden betekent dit een forse stijging. In 2012 was dit nauwelijks 28%.

Als we ons beperken tot die werknemers die zeker zijn dat er sociale verkiezingen zullen plaatsvinden in hun bedrijf, dan stijgt het aandeel geïnteresseerden zeer sterk naar 71%. Vier jaar geleden was dit slechts 54%. Opvallend: bij de bedrijven waar geen sociale verkiezingen plaatsvinden (<50 werknemers) is 50% geïnteresseerd (t.o.v. 32% in 2012).

Is er een verband tussen tevredenheid op het werk en interesse voor de sociale verkiezingen? Bij de werknemers die ontevreden zijn, steeg de interesse van 53% vier jaar geleden, naar 58% nu. Dit jaar zien we bovendien een stijging bij degenen die tevreden zijn: van 30% naar 52%.

grafiek 9: interesse voor sociale verkiezingen?

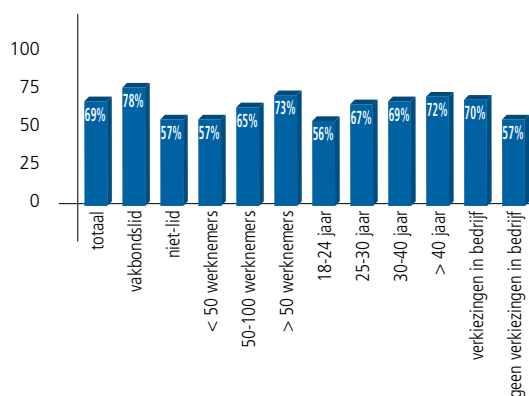


### 7.3. gaat men stemmen?

Aan de respondenten werd de vraag gesteld of men, indien men de mogelijkheid had, ook zou gaan stemmen:

- Meer dan de helft antwoordt positief (55%, t.o.v. 48% in 2012 en 2008). Een kwart is negatief, de rest weet het niet. In de publieke sector zou 52% gaan stemmen.
- Indien geen rekening wordt gehouden met de 'weet niet'-categorie halen de positieven in de privé een aandeel van 69%, een duidelijke meerderheid dus en eveneens een stijging t.o.v. 2012 (64%).
- Bij vakbondsleden loopt deze meerderheid zelfs op tot 78%. Bij de niet-vakbondsleden gaat nog steeds meer dan de helft stemmen (57%). Vier jaar geleden was dit net de helft.
- In kleine bedrijven met minder dan 50 werknemers zou 57% gaan stemmen, indien ze de mogelijkheid hiertoe kregen. Een sterke stijging t.o.v. 2012 (41%). Bij grote bedrijven wil nog steeds 73% gaan stemmen. Dat percentage is onveranderd.
- Arbeiders willen meer gaan stemmen dan kaderleden: 78% t.o.v. 61%.
- Er is opnieuw een positief verband met anciënniteit en leeftijd.
- Indien enkel wordt gekeken naar de resultaten van werknemers bij bedrijven waar zeker sociale verkiezingen zullen plaatsvinden, daalt het aantal stemmers naar 72% in vergelijking met 2012 (81%). De globale stijging doet zich dus alleen voor bij bedrijven waar geen verkiezingen zullen plaatsvinden.

grafiek 10: als u de mogelijkheid krijgt, zal u gaan stemmen\*?



\* 'Weet niet'-categorie werd weggelaten in de grafiek.

### 7.4. wie stelt zich kandidaat voor de ondernemingsraad?

Aan de respondenten werd de vraag gesteld of kandidaten voor de OR dit enkel doen om te genieten van de extra sociale bescherming?

- 58% van de respondenten denkt dat dit het geval is, wat een serieuze stijging is tegenover 2012 (49%). Bij de arbeiders stijgt dit aandeel naar 62%. Zelfs vakbondsleden denken dit in 58% van de gevallen. Dit betekent dan weer niet dat de extra bescherming zelf in vraag wordt gesteld (zie punt 7.5).

### 7.5. wie moet belangenvertegenwoordigers kiezen?

Door wie moeten de belangenvertegenwoordigers gekozen worden?

- 93% van de werknemers is van mening dat belangenvertegenwoordiging door alle werknemers moet worden gekozen. Dit is hetzelfde cijfer als vier jaar geleden.
- 75% van hen is bovendien van mening dat de belangenvertegenwoordigers ook beschermd moeten zijn. Dit is een stijging t.o.v. 2012 (70%).
- Voor 48% mag de directie in deze geen enkele invloed uitoefenen.
- 40% is van mening dat de directie personen mag stimuleren om zich kandidaat te stellen.
- 8% is het er zelfs mee eens dat de directie een veto mag uitspreken over een kandidaat.

### 7.6. is meer sociaal overleg nodig?

Aan de respondenten werden ook enkele vragen gesteld over de noodzaak aan meer sociaal overleg in een bedrijf. De respondenten zijn op dit punt zeer duidelijk:

- Ongeacht de schaal van het bedrijf is men in grote mate voorstander van meer sociaal overleg.
- In bedrijven met meer dan 100 werknemers (waar dus in de meerderheid van de gevallen reeds gestructureerd overleg plaatsvindt) liggen de percentages het hoogst. Hier meent maar liefst 90% van de respondenten dat er in deze bedrijven nood is aan meer sociaal overleg.
- In bedrijven met tussen de 20 en 50 werknemers is nog steeds een grote meerderheid pro meer sociaal overleg (81%).
- Bij organisaties uit de publieke sector met meer dan 100 werknemers wil 93% meer sociaal overleg. Bij de kleinere organisaties (tussen 20 en 50 werknemers) gaat het om 85%.

### 7.7. het belang van belangenvertegenwoordiging

Werknemers vinden het net als vier jaar geleden zeer belangrijk dat werkcollega's hun belangen verdedigen:

- Liefst 88% van alle respondenten deelt deze mening. Een sterke stijging i.v.m. 2012 (80%). Dit betekent niet noodzakelijk dat deze werkcollega's verbonden moeten zijn aan een vakbond.
- Voor 62% is dit laatste belangrijk of zeer belangrijk. Vier jaar geleden was dit nog maar 45%. Bij arbeiders stijgt dit percentage naar 75%. Bij kaderleden gaat het nog om 42%, wat een substantiële stijging is t.o.v. 2012 (29%). Bij vakbondsleden zelf is 78% van mening dat belangenvertegenwoordiging via vakbond moet verlopen.
- In de publieke sector vindt 90% van de werknemers het belangrijk dat werkcollega's hun belangen verdedigen.



## 8. rol van de vakbond

Tot slot werden enkele globale vragen gesteld over de rol van de vakbonden in het bedrijf. Hier werden alleen antwoorden meegenomen van respondenten waar een vakbond actief is in het bedrijf. De resultaten van de vragen vindt u in de tabel 7.

tabel 7: rol van de vakbonden in het bedrijf

	Helemaal niet akkoord	Minder akkoord	Akkoord	Volledig akkoord
Vakbond en management respecteren elkaar duidelijk in uw bedrijf	3,5%	22%	56,9%	17,7%
Er is veel overleg tussen vakbond en management in uw bedrijf	2,7%	23,3%	58,8%	15,2%
Werknemers voelen zich sterk betrokken bij de vakbond in uw bedrijf	8,3%	38,3%	43,1%	10,3%
Vakbonden genieten het vertrouwen van de werknemers in uw bedrijf	4,7%	27,6%	55,7%	12,0%
Vakbonden geven informatie door in uw bedrijf	8,4%	26,8%	51,0%	13,8%
Vakbonden stellen realistische eisen in uw bedrijf	5,3%	21,5%	58,4%	14,8%
Vakbonden proberen iets te doen aan wat mank loopt in uw bedrijf	5,3%	21,2%	56,4%	17,0%
Vakbonden weten wat bij de mensen leeft in uw bedrijf	6,7%	22,4%	53,3%	17,6%
Werknemers hebben weinig belangstelling voor het vakbondsoptreden in uw bedrijf	6,9%	36,9%	44,1%	12,1%
Vakbond en management maken veel ruzie met elkaar in uw bedrijf	10,6%	40,7%	38,2%	10,5%

Globaal genomen is de visie van de werknemers op de rol van de vakbond in het eigen bedrijf en de verhouding met het management vrij positief tot zeer positief:

- 75% is van mening dat vakbond en management elkaar in het bedrijf duidelijk respecteren. Dit cijfer is vergelijkbaar met dit van 2012 en 2008.
- 73% beschouwt de eisen van de vakbond in het bedrijf als realistisch. Dit cijfer is eveneens niet veranderd de voorbije acht jaar.
- 71% stelt dat vakbonden weten wat er leeft bij de werknemers. Vier jaar geleden was dit 66%. Het verschil tussen vakbondsleden en niet-vakbondsleden is hier in vergelijking met 2012 kleiner geworden. 76% van de leden vindt dat de vakbonden weten wat er leeft bij de werknemers, bij niet-vakbondsleden stijgt dit percentage van 55% naar 63%.
- 68% stelt dat vakbonden het vertrouwen hebben van de werknemers. Dit is een stijging van 6% in vergelijking met vier jaar geleden. Bij niet-vakbondsleden is dit aandeel 63%, wat ook weer een grote stijging is in vergelijking met 2012 (53%).
- De scores op de vraag of werknemers zich betrokken voelen bij de vakbond in het bedrijf zijn weer in stijgende lijn. Terwijl dit vier jaar geleden nog slechts 44% was, stijgt het cijfer naar 53%. Maar dit is nog altijd beduidend lager dan de 62% in 2008. 48% van de niet-vakbondsleden voelt zich betrokken bij de vakbond in het bedrijf, tegenover 33% in 2012.
- In de publieke sector is 72% van mening dat vakbond en management elkaar in de organisatie respecteren. 65% is van oordeel dat er tussen beide veel overleg is.





---

Liefst 88% vindt het belangrijk  
of zeer belangrijk dat werkcollega's  
hun belangen verdedigen.

---



## 9. samenvatting

- **De gemiddelde werknemer in de privésector in België is zeer matig tevreden over zijn mogelijkheden om zijn mening te geven of te participeren.** In 2012 daalde de tevredenheid vrij sterk in vergelijking met 2008. In 2016 kunnen we globaal spreken van een stabilisering. De verliezen worden niet goedge maakt.
- **Ondanks matige scores doet de privésector het opnieuw beter dan de overheid.** Dit geldt echter alleen voor medewerkers in organisaties met meer dan 100 werknemers. In kleinere publieke organisaties zijn de medewerkers net meer tevreden dan de collega's uit de privésector.
- De **tevredenheid over de inspraak- en participatiemogelijkheden** hangt samen met het statuut, waarbij kaderleden meer tevreden zijn dan arbeiders en bedienden. In tegenstelling tot 2012 is er geen verband meer tussen de mate van tevredenheid en de grootte van het bedrijf. Wel spelen het arbeidscontract (deeltijdse werknemers minder positief) en de economische situatie nog steeds een belangrijke rol. Mannen blijven ook iets positiever dan vrouwen.
- De **tevredenheid over de mogelijkheid tot participeren** in het bedrijf hangt opnieuw duidelijk samen met de arbeidstevredenheid, de arbeidsmotivatie en het gevoel betrokken te zijn bij het bedrijfssucces.
- Er zijn **10 verschillende vormen van participatie/inspraak** die door meer dan de helft van de werknemers worden vermeld als zijnde aanwezig in het bedrijf:

1. Evaluatie- en functioneringsgesprekken	69%
2. Ontmoetingen met de rechtstreekse verantwoordelijke waarbij u uw mening kan geven	68%
3. Ondernemingsraad	62%
4. Syndicale afvaardiging	62%
5. Comité voor preventie en bescherming op het werk	62%
6. Ombudsdiensten/preventieadviseur/veiligheidsadviseur/vertrouwenspersoon	59%
7. Werkoverleg op periodieke basis met directe verantwoordelijke en collega's	56%
8. Ontmoetingen met de directie	55%
9. Sociale verkiezingen	54%
10. Vergaderingen waarbij de strategie en het beleid (bedrijf of afdeling) besproken worden	53%



- Opvallend zijn de hogere scores voor ondernemingsraad, comité voor preventie en bescherming op het werk en de syndicale afvaardiging. Ontmoetingen met de directie lijken iets in belang af te nemen.
- De **hoogste scores** voor de gewenste participatiemethodes zijn weggelegd voor de ondernemingsraad, het evaluatie- en het functioneringsgesprek en de syndicale afvaardiging. Opmerkelijk is dat de formele participatiemethodes ondernemingsraad en syndicale delegatie terug aan belang winnen in vergelijking met vier jaar geleden. Toen moesten ze inleveren. Dit verlies maken ze nu gedeeltelijk weer goed.
- Net als vier jaar geleden is het belangrijkste thema voor participatie het loon en **de algemene arbeidsvoorwaarden**. Dan volgen arbeidstijd en flexibiliteit, werkdruk en stress, arbeidsomstandigheden en werksfeer. Dit bevestigt opnieuw het beeld dat participatie voor veel werknemers in de eerste plaats neerkomt op directe belangenbehartiging. De meer moderne thema's: loopbaanbeleid, bedrijfsstrategie en innovatie blijven ter plaatse trappelen. Er is geen tendens op langere termijn merkbaar waarbij deze thema's aan belang winnen.
- Net zoals in 2012 haalt de **ondernemingsraad** van alle participatiemethodes de derde hoogste score. En opnieuw vindt een significante meerderheid van werknemers (ook die van kleine ondernemingen) dat een ondernemingsraad noodzakelijk is in ondernemingen met minder dan 100 medewerkers.

Maar deze keer is niet enkel het draagvlak groot, ook de tevredenheid over de werking van de ondernemingsraad stijgt t.o.v. vier jaar geleden: van 5,9 naar 6,3. De score ligt nu zelfs boven deze in 2008. Arbeiders zijn meer tevreden dan bedienden en kaderleden. 70% van de werknemers zegt op de hoogte te zijn van de beslissingen van de ondernemingsraad. Dit alles wijst erop dat het potentieel van de ondernemingsraad als overlegorgaan opnieuw toeneemt in vergelijking met vier jaar geleden.

- Na een terugval in 2008 en 2012, scoort het **comité voor preventie en bescherming op het werk** opnieuw beter qua tevredenheid: 6,4 tegenover 5,9 in 2012. Ook hier zijn arbeiders meer tevreden dan bedienden en kaderleden (6,7 tegenover 6,3). Het verschil tussen vakbondsleden en niet-vakbondsleden is kleiner dan vier jaar geleden: respectievelijk 6,4 en 6,3, tegenover 6,4 en 6 in 2012.
- De tevredenheidsscore van de **syndicale afvaardiging** kent een sterke stijging in vergelijking met vier jaar geleden: van 5,7 naar 6,2. Daarmee wordt het verlies van 2012 volledig goedge maakt. Arbeiders zijn ook over dit orgaan het meest tevreden (6,7); bij kaderleden stijgt de tevredenheid van 5,1 naar 5,8. 22% van de niet-vakbondsleden doet een beroep op de syndicale afvaardiging (t.ov. amper 14% in 2012). Ook het percentage van werknemers die het voorbije jaar een beroep gedaan hebben op de syndicale afvaardiging stijgt weer (van 33% naar 38%). Dat is hetzelfde niveau als in 2008.

- 53% van de respondenten hebben **interesse** in de komende **sociale verkiezingen** (40% in 2012). Bij die werknemers die zeker weten dat er sociale verkiezingen in hun bedrijf zullen plaatsvinden ligt dit aandeel op 71%, wat een stuk hoger is dan vier jaar geleden (54%). Opnieuw hebben werknemers die niet tevreden zijn, meer interesse in de sociale verkiezingen dan zij die wel tevreden zijn. De bereidheid tot stemmen is evenwel quasi gelijk: 56% van de mensen die ontevreden zijn tegenover 55% van de mensen die tevreden zijn. Houden we geen rekening met zij die het nog niet weten, dan wordt dat 71% van de ontevredenen t.o.v. 69% tevredenen. Bij vakbondsleden is dit zelfs 78%.
- Liefst 88% vindt het belangrijk of zeer belangrijk dat werkcollega's hun **belangen verdedigen**. 62% vindt het belangrijk dat deze collega's deel uitmaken van de vakbond. 75% van de arbeiders en 78% van de vakbondsleden zijn voorstander van een link met de vakbond.
- Naast het belang van belangenvertegenwoordiging zijn de respondenten ook duidelijk van mening dat er **nood is aan meer sociaal overleg**. Merkwaardig is dat het percentage voorstanders nog groter is (90%) voor bedrijven met meer dan 100 werknemers waar in de meerderheid van de gevallen reeds gestructureerd overleg plaatsvindt. Het gaat in deze wel om een algemene uitspraak die niet noodzakelijk op het eigen bedrijf slaat. Ook voor kleine bedrijven (tussen 20 en 50 medewerkers) pleit 81% voor meer overleg.
- Het **draagvlak van de vakbonden** is, na dalingen in 2008 en 2012 opnieuw gegroeid. In 2012 stelde 66% van de respondenten dat vakbonden weten wat er leeft bij de werknemers, nu is dat 71%. Nog in 2012 vond 62% dat vakbonden het vertrouwen hebben van de werknemers. Anno 2016 is dat 68%. Zelfs bij niet-vakbondsleden is dat 63%. 75% is van mening dat vakbond en management elkaar in het bedrijf duidelijk respecteren, wat een kleine daling is t.o.v. 2012 (77%). Op de vraag of werknemers zich sterk betrokken voelen bij de vakbond in het bedrijf, is de score opnieuw in stijgende lijn: 53% tegenover 44% in 2012. Bij niet-vakbondsleden is dit 48% (33% in 2012). Vakbonden hebben duidelijk de dalende trend van de voorbije jaren gekeerd.

## Conclusies

Uit deze studie kunnen 3 heel belangrijke conclusies getrokken worden.

Hoewel er een grote consensus is dat de huidige economie nood heeft aan participerende werknemers op de werkvloer lijkt zich dat niet echt te vertalen in de realiteit. Na de dalende perceptiecijfers in 2012 blijven de scores in 2016 ter plaatse trappelen. Dat blijkt ook bij het in kaart brengen van participatiemethodes. Veel evolutie is er niet te bespeuren in vergelijking met 2012.

En toen gold dezelfde discussie in vergelijking met 2008. Zelfs wat de thema's betreft die in aanmerking komen voor participatie is er weinig nieuws te bespeuren. De nieuwe, moderne thema's zoals innovatie, opleiding, loopbanen worden niet belangrijker. Dat was zo in 2012, dat is nu weer zo. De ontwikkelingen inzake participatie op de werkvloer lijken in elk geval veel modaler dan soms gesuggereerd. De publieke sector doet het in dit opzicht trouwens niet beter dan de privésector, intengedeel.

De institutionele participatiekanalen zoals Ondernemingsraad, Comité en de syndicale delegatie lijken na een periode van dalende waardering weer aan belang te winnen. Hetzelfde geldt voor de sociale verkiezingen. De interesse en waardering hiervoor is sterker dan 4 jaar geleden. De neergang in 2012 lijkt op het eerste zicht conjunctureel bepaald.

In 2012 was er sprake van een stevig maar toch ietwat afbrokkelend draagvlak van de vakbonden in de ondernemingen. Daar is in 2016 geen sprake meer van. Het draagvlak van de vakbonden is opnieuw gegroeid. Het verlies dat in 2012 werd geleden is grotendeels goedgeemaakt. Dit betekent dat het in deze niet om een structureel maar eerder om een conjunctureel gegeven gaat. De problemen die de vakbonden ondervinden om regeringsbeslissingen om te buigen gaan in elk geval niet ten koste van dit draagvlak.

