

# inspraak en participatie v.

jan denys

—

10.2020





---

# inhoud

## 01

het belang van  
participerende werknemers 04

---

## 02

begripsomschrijving,  
doelstelling, methodologie 06

---

## 03

de essentie 09

---

## 04

algemeen: komen  
werknemers aan bod  
in het bedrijf? 20

---

## 05

de ondernemingsraad 23

---

## 06

het comité voor  
preventie en bescherming  
op het werk 25

---

## 07

de syndicale afvaardiging 30

---

## 08

de sociale verkiezingen 35

---

## 09

de rol van de vakbond 39

---

---

# 01

## het belang van participerende werknemers

In 2004 besliste Randstad om naar aanleiding van de toenmalige 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 deze studie sindsdien uit telkens er sociale verkiezingen zijn. Dit is dus de zesde studie op rij.

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 dat werknemers louter en alleen bevelen uitvoeren van hun verantwoordelijke is voorbij. Hiërarchische relaties tussen werkgevers en werknemers moeten langzaamaan plaatsmaken 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 wensen op hun beurt ook niet langer dat alles wordt voorgeschreven door de baas. Ze zijn steeds beter geschoold, mondiger en beschikken over meer en betere informatie.

Maar de theorie van de participatie vertaalt zich niet helemaal vanzelf naar de werkvloer. Een meer participatiegedreven cultuur ontwikkelen, 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. En wat theoretisch zeer aantrekkelijk oogt, blijkt in de praktijk niet altijd zo goed mee te vallen.

Net als bij de vorige vijf edities maakt deze studie een stand van zaken op. Op welke manier participeren de werknemers in de Belgische 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? Hoe kijken zij naar de aanstaande sociale verkiezingen? In deze onderzoeksnota vindt u de resultaten en conclusies. Zowel in de breedte als uitgesplitst naar werknemers-, bedrijfs- en andere subcategorieën.

Veel leesplezier

---

# 02

begripsomschrijving,  
doelstelling,  
methodologie

## 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, personeels-aangelegenheden en algemeen beleid.

Ten slotte is de [mate van invloed](#) een parameter: dat kan gaan van zelf beslissen over adviseren tot geïnformeerd worden.

## 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 de vorige studie.

## methode

Voor deze arbeidsmarktstudie werkte Randstad Research samen met het onderzoeksbureau Profacts.

De populatie bestond uit loontrekkenden (18-65 jaar) met twee beperkingen:

- respondenten met minder dan een jaar ervaring en/of;
- respondenten werkzaam in een bedrijf met minder dan 21 werknemers.

In januari en februari van dit jaar hebben 2 735 respondenten, waarvan zo'n 2 000 uit de private sector, de vragenlijsten online beantwoord. Door de coronapandemie werd beslist een tweede bevraging te laten doorvoeren. Daar namen 2 507 respondenten aan deel.

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 (N=2735)

geslacht	man	50%
	vrouw	50%
regio	Vlaanderen	60%
	Brussel	10%
	Wallonië	30%
leeftijd	< 30 jaar	17%
	30-39 jaar	21%
	40-49 jaar	23%
	50+	38%
opleidingsniveau	master	13%
	bachelor	19%
	hoger secundair onderwijs	43%
	lager secundair	21%
statuut	arbeider	27%
	bediende	64%
	kader	8%
grootte bedrijf	< 100 medewerkers	30%
	101 - 500 medewerkers	22%
	meer dan 500 medewerkers	48%
werkregime	voltijds	81%
	deeltijds	19%

De resultaten van de studie werden gewogen op de variabelen geslacht, leeftijd, regio, opleidingsniveau en statuut.

## kernthema's

Er wordt zowel gepeild naar het voorkomen en de inhoud, als naar de waardering van formele en niet-formele participatiemethodes in het Belgische bedrijfsleven. Een belangrijk deel van het onderzoek is om het draagvlak van de vakbonden in de bedrijven en organisaties en de kwaliteit van de relatie tussen management en vakbond te meten. Maar zoals steeds starten we met de mogelijkheden tot participatie of het geven van de eigen mening bij veranderingen in het bedrijf, afdeling of op de eigen werkplek.



---

# 03

## de essentie

- De gemiddelde werknemer is slechts matig tevreden over zijn/haar mogelijkheden om te participeren of om de eigen mening te geven. En de trend is duidelijk negatief. Dit geldt zowel voor het bedrijf en de afdeling als de eigen werkplek. De impact van COVID-19 is in deze redelijk beperkt, zij het eveneens meestal negatief. De vraag die zich hierbij stelt, is of de mogelijkheden tot participatie effectief zijn afgenomen of dat we hier te maken hebben met stijgende verwachtingen van werknemers die niet ingelost worden door de leidinggevers.
- Werknemers in de privésector zijn, zoals andere jaren, positiever wat de mogelijkheid tot participeren betreft dan de collega's uit de publieke sector. Maar dit verschil wordt voor een flink stuk verklaard door de verschillen in bedrijfsgrootte.
- De daling inzake gepercipieerde participatiemogelijkheden merken we bij bijna elke subgroep (mannen-vrouwen, kwalificatieniveau, leeftijd, diverse sectoren,...) Kaderleden en heel jonge werknemers zijn hier de uitzondering.
- De afgenomen mogelijkheden tot participatie leiden niet tot een algemene daling inzake arbeidstevredenheid, motivatie en betrokkenheid bij het succes van het bedrijf. In alle drie de gevallen liggen de post-coronascores hoger dan voordien.
- De thema's waarrond men participatie wenst, zijn niet noemenswaardig gewijzigd. Ook corona zorgt in deze niet voor grote wijzigingen. 'Loon en arbeidsvoorwaarden', 'werksfeer' en 'werkdruk en stress', zijn de drie belangrijkste thema's waarrond werknemers participatie wensen vóór de coronacrisis. In vergelijking met 2016 is het belang van 'loon en arbeidsvoorwaarden' wel fors afgenomen. Bij de postmeting wint het thema weer iets aan belang. Hetzelfde geldt voor 'arbeidstijd' en 'flexibiliteit'.
- De gemiddelde tevredenheidsscore rond de OR blijft ruwweg stabiel (6,3). 7 op 10 werknemers geeft een score van 6 of meer, wat wil zeggen dat ze redelijk tevreden zijn over de werking van de OR. Het draagvlak voor de OR blijft groot.
- Ook de tevredenheidsscore van het comité voor preventie en bescherming op het werk blijft stabiel met een gemiddelde van 6,4. De sterke stijging in 2016 zet zich niet voort. Bij vakbondsleden merken we een stijging.
- En ook de tevredenheidsscore van de syndicale afvaardiging blijft stabiel in 2020 met een gemiddelde score van 6,1. Het zijn vooral vakbondsleden die meer tevreden zijn met een gemiddelde score van 6,7.
- De meeste vragen aan de syndicale delegatie gaan nog steeds over het loon. (30%). Vragen rond premies zijn sinds 2016 nog een stuk belangrijker geworden (29%). Op de derde plaats staat het thema werkdruk (28%). In vergelijking met 2016 zijn er minder vragen rond het contract en het verlof.

- 
- 55% van de respondenten hebben interesse in de sociale verkiezingen. Dit percentage blijft stabiel ten opzichte van 2016, zowel pre- als post-corona. 6 op 10 werknemers zou gaan stemmen indien men de mogelijkheid krijgt hiertoe. De intentie om te gaan stemmen blijft post-corona vrij constant.
  - Net zoals in 2016, vinden bijna 9 op 10 respondenten het belangrijk tot zeer belangrijk dat werkcollega's hun belangen verdedigen. 77% van hen is van mening dat belangenvertegenwoordigers wettelijk beschermd moeten worden, een lichte stijging ten opzichte van 2016 (75%) en 2012 (70%).
  - Ook dit jaar zijn de respondenten grote voorstander van meer sociaal overleg. In grote bedrijven met meer dan 100 werknemers blijven de percentages het hoogst (92%) ten opzichte van bedrijven tussen 20 en 50 werknemers (84%).
  - Het draagvlak voor de vakbonden blijft onaangetast. Een grote meerderheid vindt dat vakbonden weten wat bij de mensen leeft in het bedrijf. Een even grote meerderheid heeft vertrouwen. En een nipte meerderheid voelt zich sterk betrokken bij de vakbond. Er is geen enkele indicatie dat dit draagvlak afbrokkelt, ook al zijn er de traditionele verschillen tussen de verschillende subgroepen. Met de sociale sfeer in de bedrijven zit het globaal genomen ook goed. Een meerderheid vindt dat management en vakbonden respectvol met elkaar omgaan. Opvallend is dat de waardering voor de vakbonden groter is in de private dan in de publieke sector.
  - Het draagvlak voor de vakbonden blijft ook hoog bij de jongeren.
  - Er is een verrassend groot draagvlak voor medebeheer in de bedrijven. 70% van de werknemers in de privésector is van mening dat de vakbond een plaats heeft in de raad van bestuur van het bedrijf. Bij kaderleden ligt het draagvlak wat lager maar schommelt het nog steeds rond de 40%.
  - Corona heeft niet gezorgd voor belangrijke nieuwe ontwikkelingen.



---

# 04

algemeen:  
komen werknemers  
aan bod in het bedrijf?

## 4.1. participatiemogelijkheden binnen het bedrijf, afdeling en werkplek

### het bedrijf

Aan de respondenten werd gevraagd een score te geven op een schaal van 1 tot 10 in welke mate de werkgever voldoende mogelijkheden biedt aan de werknemers om te kunnen participeren aan wat er binnen het bedrijf gebeurt. De in dit deel vermelde resultaten slaan op alle werknemers (publiek en privé), tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.

Werknemers zijn slechts matig tevreden wat hun mogelijkheden tot participatie in het bedrijf betreft. Gemiddeld geven de respondenten een score van 5,7 aan, een duidelijke daling ten opzichte van de resultaten in 2016 (6,1). De score ligt ook onder deze van 2012 (6). De coronacrisis brengt, althans voorlopig, geen verbetering met een score van 5,6. Corona op zich heeft in deze blijkbaar weinig effect gehad. De post-coronascore is nagenoeg identiek aan de pre-coronascore.

Uiteraard hangt de score samen met enkele belangrijke kenmerken. Kaderleden geven een hogere pre-coronascore dan arbeiders en bedienden (resp. 6,3 versus 5,8 en 5,6). Leidinggevenden zijn duidelijk positiever dan niet-leidinggevenden (resp. 6,5 versus 5,4). Mannen zijn iets positiever dan vrouwen (5,8 versus 5,6). Werknemers uit kleinere bedrijven (21 tot 50 werknemers) zijn positiever dan deze uit grote bedrijven (500+) met resp. 6 versus 5,4. Hoe hoger de anciënniteit, hoe lager de score (tussen 1 en 5 jaar 6,1, meer dan 20 jaar 5,3). Hetzelfde merken we bij oplopende leeftijd. En werknemers uit de privé zijn duidelijk positiever dan deze uit de publieke sector (resp. 5,9 en 5,4). De verschillen zijn grotendeels dezelfde als bij eerdere bevestigingen.

De eerder gemelde daling in 2020 pre-corona ten opzichte van 2016 stellen we bij alle subgroepen vast. De enige uitzondering zijn de jongeren, die zelfs iets hogere scores geven dan in 2016. En ook de sector van de horeca vertoonde een betere score dan in 2016 (resp. 7,1 versus 6). Bij enkele subgroepen is de achteruitgang iets meer dan het gemiddelde van -0,4 (overheid, werknemers ouder dan 40 jaar, werknemers uit grote bedrijven, arbeiders en voltijdse werknemers). Post-corona heeft in deze verrassend weinig impact. Het totale gemiddelde daalt hooguit met 0,1 punt naar 5,6. De meeste subgroepen laten een lichte daling optekenen. Kaderleden laten, tegen de trend in, een lichte stijging optekenen (van 6,3 naar 6,5). En in de horeca is er, als enige sector, wel sprake van een redelijk extreme daling (van 7,1 naar 5,7). Ook in transport/logistiek is er een redelijk grote daling (van 5,9 naar 5,4).

werknemers zijn slechts matig tevreden wat hun mogelijkheden tot participatie in het bedrijf betreft

Het is voorlopig niet heel duidelijk waar deze daling aan te wijten is. De heel lichte daling na corona kan eventueel nog verklaard worden vanuit de lockdown die heel grote delen van de economie platlegde, maar de grote daling vond plaats voor de pandemie uitbrak. Een mogelijke hypothese is dat de behoefte van werknemers om inspraak te hebben sterker gestegen is dan wat bedrijven en organisaties feitelijk voorzien.

tabel 2

biedt uw bedrijf voldoende mogelijkheden om uw mening te geven/te participeren?  
Gemiddelde score op schaal 1-10.  
Evolutie 2016-2020  
(pre-corona en post-corona)

	2016	pre	post
totaal	6,1	5,7	5,6
leidinggevende	-	6,5	6,3
niet-leidinggevende	-	5,4	5,3
18-24 jaar	6,5	6,8	6,8
25-29 jaar	6,1	6,2	5,7
30-39 jaar	6,2	6	5,7
40-49 jaar	6,0	5,3	5,4
50-64 jaar	6,0	5,4	5,4
arbeid(st)er	6,4	5,8	5,6
bediende	6,0	5,6	5,4
kaderlid	6,6	6,3	6,5
voltijds	6,2	5,7	-
deeltijds	5,9	5,6	-
lager onderwijs	6,2	6,0	5,6
lager secundair	6,1	5,6	5,2
hoger secundair	6,1	5,6	5,5
bachelor	6,1	5,8	5,7
master	6,3	5,9	5,9
21-50 werknemers	6,5	6,0	6,0
51-100 werknemers	6,5	6,1	5,7
101-500 werknemers	6,1	5,9	5,7
500+ werknemers	6,0	5,4	5,3
privé	6,3	5,9	5,7
publiek	5,8	5,3	5,1
social profit	6,1	5,7	5,6

## de afdeling

Ook als het gaat over inspraak bij veranderingen in de **eigen afdeling** voelen werknemers zich met een gemiddelde score van 5,5 in 2020 nog steeds niet gehoord. Hier is in tegenstelling tot het bedrijf geen sprake van een grote daling in vergelijking met 2016 en 2012 (toen telkens 5,6). En ook corona zorgt in deze niet voor een verandering (5,5).

Bij de subgroepen zijn grotendeels dezelfde verschillen op te merken als deze bij de bedrijven. Opnieuw valt de aparte positie van horeca op. Daar daalt de score post-corona van 6,4 naar 4,9. Kaderleden zijn opnieuw tegendraads met een stijging post-corona van 6,4 naar 7.

tabel 3

wordt uw mening gevraagd indien er op uw afdeling veranderingen plaatsvinden? Gemiddelde score op schaal 1-10. Evolutie 2016-2020 (pre-corona en post-corona)

	2016	pre	post
totaal	5,6	5,5	5,5
leidinggevende	-	6,5	6,6
niet-leidinggevende	-	5,2	5,2
18-24 jaar	5,9	6,3	6,5
25-29 jaar	5,6	6,0	5,8
30-39 jaar	5,7	5,9	5,7
40-49 jaar	5,5	5,2	5,3
50-64 jaar	5,5	5,2	5,4
arbeid(st)er	5,8	5,5	5,5
bediende	5,5	5,4	5,3
kaderlid	6,4	6,4	7,0
voltijds	5,7	5,6	-
deeltijds	5,2	5,2	-
lager onderwijs	4,7	5,8	5,6
lager secundair	5,6	5,1	5,0
hoger secundair	5,5	5,4	5,4
bachelor	5,7	5,8	5,8
master	5,8	5,9	6,0
21-50 werknemers	6,2	5,9	5,9
51-100 werknemers	6,1	5,9	5,8
101-500 werknemers	5,7	5,7	5,8
500+ werknemers	5,2	5,2	5,2
privé	5,7	5,6	5,6
publiek	5,3	5,1	5,1
social/profit	5,8	5,8	5,7



## de eigen werkplek

De daling inzake gepercipieerde mogelijkheden tot participatie die we opmerkten in het bedrijf en in beperkte mate in de afdeling komt het sterkst tot uiting op de werkplek. Pre-corona is er een daling van 0,5 punt naar 5,6. Post-corona daalt de score nog verder naar 5,4.

Bij de subgroepen merken we opnieuw dezelfde verschillen die we eerder bij het bedrijf en de afdeling noteerden, met de aparte positie voor de horeca (grote daling post-corona) en de stijgende trend bij de kaderleden post-corona (van 6,1 naar 6,4). Deze stijging is echter niet voldoende om de grote daling pre-corona ten opzichte van 2016 (6,7) te kunnen tenietdoen.

tabel 4

wordt uw mening gevraagd indien er op uw afdeling veranderingen plaatsvinden? Gemiddelde score op schaal 1-10. Evolutie 2016-2020 (pre-corona en post-corona)

	2016	pre	post
totaal	6,1	5,6	5,4
leidinggevende	-	6,3	6,3
niet-leidinggevende	-	5,3	5,2
18-24 jaar	6,4	6,5	6,7
25-29 jaar	6,2	6,0	5,5
30-39 jaar	6,1	6,1	5,5
40-49 jaar	6,0	5,2	5,2
50-64 jaar	5,9	5,3	5,3
arbeid(st)er	6,4	5,8	5,5
bediende	6,0	5,4	5,3
kaderlid	6,7	6,1	6,4
voltijds	6,1	5,6	-
deeltijds	5,9	5,5	-
lager onderwijs	6,0	5,7	5,3
lager secundair	6,1	5,4	5,2
hoger secundair	6,0	5,5	5,4
bachelor	6,2	5,8	5,7
master	6,2	5,8	5,8
21-50 werknemers	6,7	5,9	5,9
51-100 werknemers	6,4	5,9	5,6
101-500 werknemers	6,1	5,8	5,6
500+ werknemers	5,8	5,2	5,2
privé	6,2	5,7	5,6
publiek	5,8	5,1	5,1
social profit	6,2	5,7	5,5

## 4.2. tevredenheid, motivatie en verbondenheid met het succes van het bedrijf

De (licht) dalende trend inzake mogelijkheden om te participeren - althans in de perceptie van de werknemer - heeft geen directe negatieve invloed op de tevredenheid, de motivatie en de verbondenheid met het bedrijf.

De gemiddelde **tevredenheid** op het werk varieerde heel weinig tussen 2012 en 2020 met respectievelijke scores van 6,8; 6,8 en 6,7. Bij de post-coronameting steeg de score trouwens naar 6,9.

Dezelfde evolutie zien we bij **motivatie**. Nagenoeg geen verschil tussen 2012 en 2020 (6,9; 6,8 en 6,8) met post-corona een stijging naar 7.

De **verbondenheid met het succes van het bedrijf** daalde tussen 2012 en 2020 (van 6,7 in 2012 naar 6,4 in 2020) maar steeg, net als bij tevredenheid en motivatie, bij de post-coronameting (6,6).

Bij de verschillende subgroepen merken we weinig grote verschillen. Dat geldt vooral voor de tevredenheid en de motivatie. De grootste verschillen (maar al bij al nog altijd beperkt) zien we bij de verbondenheid. Managers en leidinggevenden in het algemeen en ook werknemers van kleinere bedrijven voelen zich meer verbonden met het succes van het bedrijf.

## 4.3. participatiemethodes gekend door werknemers

Participeren in het bedrijfsgebeuren kan op verschillende manieren. Uitgaande van een vooropgestelde lijst van participatiemethodes, werd aan de respondenten gevraagd welke methodes voor inspraak of participatie aanwezig waren. De nadruk werd erop gelegd dat de respondenten alle gekende participatiemethodes moesten aanstippen en niet enkel diegenen waar ze persoonlijk bij betrokken waren. Een belangrijke notie is dat dit tot een onderschatting van sommige resultaten kan leiden. Aangezien de kans bestaat dat de werknemer niet of niet goed op de hoogte is van de participatiemethodes waar hij zelf niet aan deelneemt. Omdat sommige methodes enkel in de privésector voorkomen, beperken we de resultaten tot die sector.

Net als in 2016 gaf minimum de helft van de werknemers tien methoden aan.

tabel 5

meest gekende participatiemethodes  
in de privésector (in %)

	2016	2020
1. evaluatie- en functioneringsgesprekken	69	65
2. ontmoetingen met de directe leidinggevende	68	60
3. syndicale afvaardiging	62	58
4. ombudsdiensten/preventieadviseur/ veiligheidsadviseur/vertrouwenspersoon	59	58
5. comité voor preventie en bescherming op het werk	62	57
6. sociale verkiezingen	54	54
7. werkoverleg op periodieke basis met directe verantwoordelijke en collega's	56	54
8. algemene personeelsvergadering	53	54
9. ontmoetingen met de directie	55	50
10. ondernemingsraad	62	50

Traditioneel zijn er hier weinig evoluties vast te stellen. De methodes blijven doorheen de tijd zeer stabiel. Wel liggen de scores dit jaar meestal onder die van 2016. De enige opvallende evolutie is de positie van de ondernemingsraad. In 2016 kwam deze methode nog op de derde plaats met 62%.

#### 4.4. welke participatiemethodes wensen de werknemers?

Nadat we weten welke participatiemethodes gekend zijn door de werknemers, is het van belang na te gaan welke methodes ze wensen.

tabel 6

##### op welke manier willen werknemers inspraak?

participatiemethoden	gem. belang (/1 000)	% pos. antwoorden	totaal % 2020	totaal % 2016	totaal % 2012
evaluatie- en functioneringsgesprekken	143	78	11%	8%	9%
syndicale afvaardiging	128	70	9%	7%	5%
werkoverleg met +1 en collega's	125	71	9%	6%	8%
algemene personeelsvergadering	117	62	7%	4%	5%
CPBW	112	55	6%	6%	6%
ontmoetingen met de 'N+1'	109	75	8%	6%	7%
ombudsdiensten/preventieadviseur	104	46	5%	4%	4%
sociale verkiezingen	102	46	5%	3%	3%
ontmoetingen met de directie	99	49	5%	5%	5%
ondernemingsraad	96	46	4%	9%	8%
vergaderingen strategie en beleid	92	45	4%	4%	5%
autonome teams	89	54	5%	6%	6%
ideeënbus	88	49	4%	6%	6%
wergroepen over thema's	85	44	4%	5%	5%
kwaliteitswerking	84	39	3%	5%	4%
vertegenwoordiging in de raad van bestuur	80	45	3%	4%	5%
inspraak in evaluatie 'N+1'	67	42	3%	4%	4%
interne sociale media	64	28	2%	3%	-
inspraak in evaluatie van de directie	57	38	2%	3%	4%

**Interpretatie:**

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

- Gemiddeld belang (/1 000): gemiddelde aantal toegekende punten per methode; (meest linkse kolom)
- % positieve antwoorden: percentage van de respondenten die een bepaalde methode hebben gekozen; (tweede kolom van links)
- % totaal: totale percentage van het element in kwestie. Deze percentages zijn dus een combinatie van het aandeel respondenten die een methode aangeven enerzijds en het gemiddeld belang dat men eraan hecht anderzijds. (resterende kolommen)

Ook wat de gewenste methodes van inspraak betreft, blijven de evoluties beperkt. Er is geen enkele methode die een doorlopende trend laat optekenen sinds 2012. Methodes die aan belang wonnen in 2016 gaan er nu soms op achteruit of blijven stabiel en omgekeerd.

## 4.5. over welke thema's wensen werknemers inspraak?

Nadat we weten op welke manier werknemers inspraak willen, is het van belang na te gaan over welke thema's ze inspraak wensen.

tabel 7

over welke thema's wil men inspraak. Evolutie 2016-2020 (pre-corona en post-corona)

	2016	pre	post
loon en arbeidsvoorwaarden	18,6	12,9	14,2
werksfeer	7,7	10,7	10,3
werkdruk en stress	9,7	10,4	10,2
arbeidstijd en flexibiliteit	11,6	10,1	10,8
inhoud van de job	7,5	8,5	8,7
arbeidsomstandigheden	9,3	8,0	9,1
de organisatie en verdeling van werk	7,2	6,9	5,7
vorming en opleiding	5,8	6,7	5,7
loopbaanbeleid en promotieregels	5,1	6,2	5,2
wijze waarop leiding wordt gegeven	5,1	5,9	5,7
tewerkstellingsperspectieven	4,4	4,9	4,7
innovaties inzake producten/diensten	3,0	4,2	3,6
strategie van het bedrijf	3,4	3,6	3,5

**Interpretatie:**

De respondenten konden 1 000 punten verdelen over de diverse participatiethema's naargelang het belang dat ze hechten aan de ene of de andere methode. Het weergegeven cijfer is de vermenigvuldiging van zij die het onderwerp aankruisen als gewenst en het gemiddeld gewicht dat ze eraan toekennen

Inzake het belang van thema's waarover men inspraak wilt, zijn er meestal niet veel wijzigingen vast te stellen. Dit jaar zijn de verschillen groter. Daar waar 'loon en arbeidsvoorwaarden' altijd met kop en schouders uitsteken boven de andere thema's was dit bij de eerste bevraging dit jaar niet meer het geval. Van een gemiddeld belang van 18,6% gaat het naar 12,9%, een relatieve daling van 30%. Het thema 'werksfeer' steeg dan weer van 7,7 naar 10,7, een stijging met 39%. Daarmee werd dat thema het tweede belangrijkste, komende van een vijfde plaats in 2016. Vreemd genoeg stijgt het thema 'werkdruk en stress' slechts in beperkte mate (van 9,7 naar 10,4%). Daarmee blijft het het derde belangrijkste thema. 'Arbeidstijd en flexibiliteit', in 2016 nog het tweede belangrijkste thema, boet aan belang in (van 11,6 naar 10,1%) en zakt pre-corona naar de vierde plaats. Op de vijfde plaats staat 'inhoud van de job' (van 7,5 naar 8,5%). De 'arbeidsomstandigheden' zakken één plaats in de globale rangschikking (van 9,3 naar 8%). Verderop in de rangschikking winnen thema's als 'vorming en opleiding' en 'loopbaanbeleid' iets aan belang maar onvoldoende om in de rangschikking op te schuiven.

In vergelijking met de bevraging pre-corona laat post-corona weer wat andere klemtonen zien. Na de sterke daling wint 'loon en arbeidsvoorwaarden' weer wat aan belang (van 12,9 naar 14,2%) maar blijft het ver van de score van 2016. Ook 'arbeidstijd en flexibiliteit' wordt opnieuw belangrijker en wordt opnieuw het tweede belangrijkste thema. Verderop in de rangschikking moeten 'opleiding en vorming' de winst die begin dit jaar werd verzameld door corona weer inleveren. Eigenaardig genoeg wint een thema als 'tewerkstellingsperspectieven' ook niet aan belang. Maar de belangrijkste conclusie is zonder twijfel dat, globaal genomen, corona weinig impact heeft gehad op de thema's waarover men participatie wenst.





---

# 05

## de ondernemingsraad



De helft van de respondenten in de privé-sector gaf aan een ondernemingsraad (OR) te kennen binnen het bedrijf. Hoe evalueren werknemers de ondernemingsraad?

### 5.1. communicatie van beslissingen

67% van de werknemers meent op de hoogte te zijn van de beslissingen. Een lichte daling van 3% ten opzichte van de vorige studie. Kaderleden zijn ook hier weer de uitzondering (78%). Bij arbeiders daalt het percentage van 76% naar 71%, bij de bedienden is er eveneens een daling naar 61%. 75% van de vakbondsleden geeft aan op de hoogte te zijn van de beslissingen ten opzichte van 68% bij niet-vakbondsleden. De link met leeftijd en anciënniteit is in 2020 minder uitgesproken. Werknemers met meer dan 20 jaar ervaring zijn met 74% nog steeds beter op de hoogte van de beslissingen. Al zien we de categorie tussen 6 en 10 jaar opklimmen naar 75%.

### 5.2. hoe tevreden zijn werknemers over de werking van de ondernemingsraad?

70% van de werknemers geeft een score van 6 of meer wanneer het gaat over de werking van de OR. Dit wil zeggen dat ze redelijk tevreden zijn over de ondernemingsraad. Tegenover 2016 is dit een stijging van 8%.

Gemiddeld scoren werknemers hun tevredenheid een 6,3 in 2020. De positieve groei in 2016 ten opzichte van 2012, toen de tevredenheidsscore van 5,9 naar 6,3 steeg, wordt niet doorgetrokken.

Bedienden en kaderleden zijn iets positiever dan in 2016, arbeiders duidelijk negatiever.

#### tabel 8

gemiddelde tevredenheid over de ondernemingsraad. Schaal 1-10. Evolutie 2016-2020

	2016	2020
arbeiders	6,7	6,2
bedienden	6,2	6,3
kaderleden	6,2	6,3
vakbondsleden	6,4	6,6
totaal	6,3	6,3

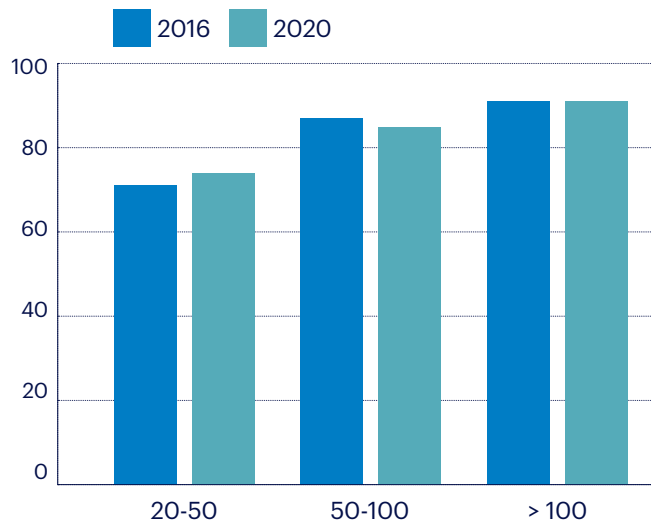
### 5.3. de noodzaak van een ondernemingsraad

In 2020 blijft de vraag naar een ondernemingsraad stabiel op zeer hoog niveau. Net zoals in 2016 blijven werknemers vragende partij, al is men daar nog iets meer van overtuigd bij grotere bedrijven (91%). Bij kleine bedrijven (20-50) bedraagt dit aandeel nog steeds 74%.

Samenvattend: werknemers blijven in 2020 de ondernemingsraad belangrijk vinden, ook in kleine bedrijven. De tevredenheid over de werking ervan blijft stabiel.

grafiek 1

een ondernemingsraad is noodzakelijk volgens de grootte van bedrijven (in %)



---

# 06

het comité  
voor preventie  
en bescherming  
op het werk

57% van de respondenten in de privésector geeft aan dat er een comité ter preventie en bescherming op het werk (CPBW) aanwezig is in het bedrijf waar ze werken. Datzelfde aandeel was terug te vinden in de cijfers van 2012 en 2008. De stijging tot 62% in 2016 stabiliseert zich weer op lager niveau.

### 6.1. kennen de werknemers de beslissingen van het comité?

62% van de werknemers menen op de hoogte te zijn van de beslissingen van het CPBW. Dit is een daling in vergelijking met 2016 (68%).

### 6.2. zijn werknemers tevreden over de werking van het comité?

Met een gemiddelde van 6,4 zijn werknemers even tevreden over de werking van het comité als in 2016. In de vorige studie noteerden we een stijging ten opzichte van 2012 (5,9).

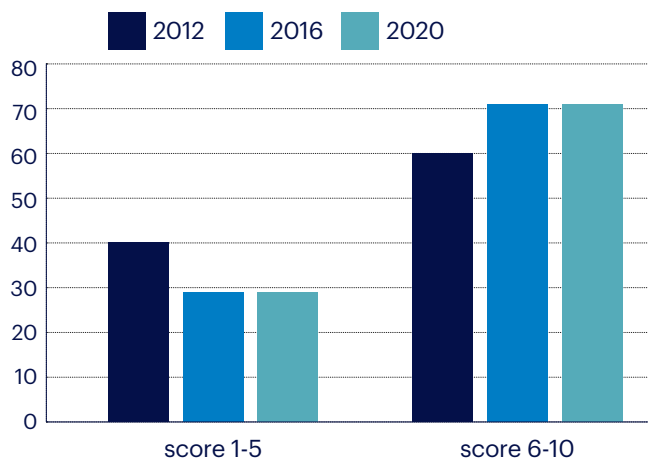
- 71% geeft een score van minimum 6
- 30% geeft een score tussen 8 en 10

In 2016 waren arbeiders duidelijk iets meer tevreden (6,7) tegenover kaderleden en bedienden die een score van 6,3 gaven. Dit jaar blijft de algemene tevredenheid constant bij kaderleden (6,3). Bij arbeiders merken we een daling op tot 6,3 en bij bedienden een stijging tot 6,6.

De tevredenheid bij vakbondsleden stijgt tot 6,7 tegenover 6,4 in 2016 (in 2012 was dit nog 6).

grafiek 2

evolutie tevredenheid CPBW



---

# 07

## de syndicale afvaardiging

Net zoals in 2016, meldt 62% van de respondenten in de privésector een syndicale afvaardiging te hebben in het bedrijf.

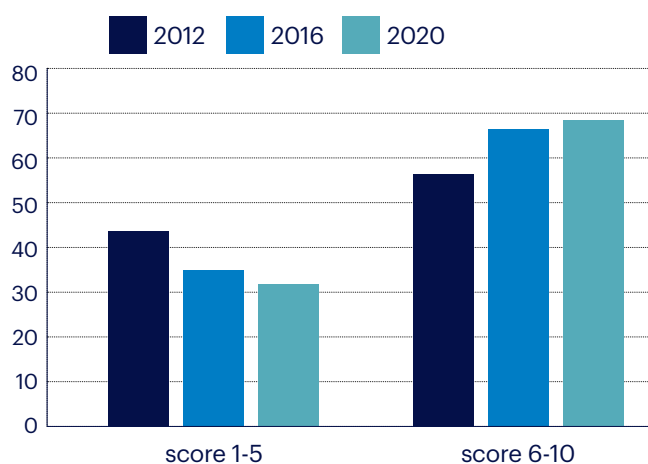
### 7.1. tevredenheid over de syndicale afvaardiging

Zijn werknemers tevreden over de syndicale afvaardiging?

- 69% van de werknemers is gematigd tot zeer tevreden over de syndicale afvaardiging met een score van minimum 6 op 10 werknemers. Daarnaast stijgt de sterke tevredenheid ook met de leeftijdscategorie.
- Met een gemiddelde score van 6,1 blijft de tevredenheid over de syndicale delegatie dit jaar ruwweg stabiel. De forse stijging van de gemiddelde score in 2016 tot 6,2, tegenover 5,7 in 2012, zet zich in 2020 niet verder.
- Vier jaar geleden was die stijging vooral op te merken bij arbeiders (6,7) en kaderleden (5,8). Dit jaar zien we beide statuten minder scores: de tevredenheid bij arbeiders daalt naar 6,3 en bij kaderleden naar 5,3. Bij bedienden blijft de score constant op 6,1.
- Bij vakbondsleden stijgt de tevredenheid naar 6,7 tegenover 6,5 in 2016.

grafiek 3

evolutie tevredenheid syndicale afvaardiging



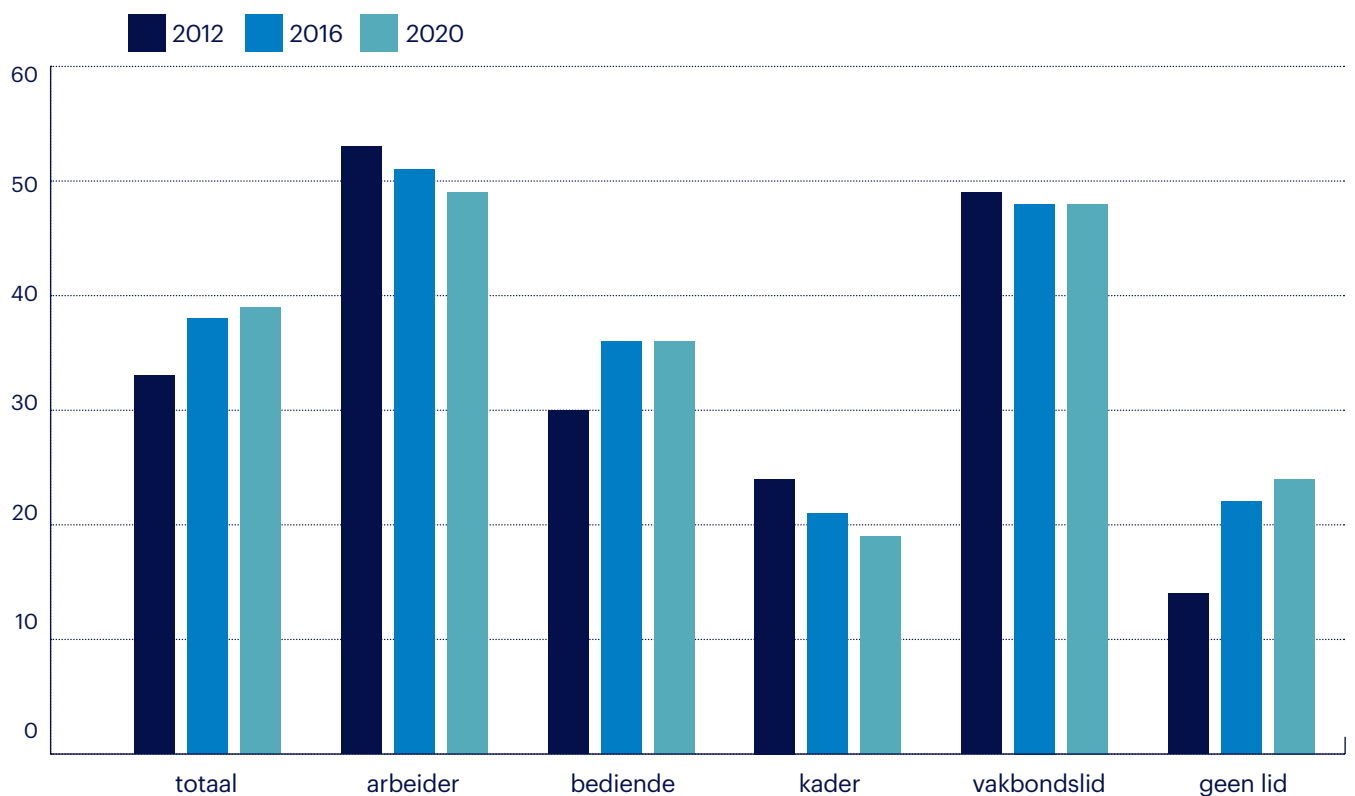
## 7.2. vragen aan de syndicale delegatie

39% (ten opzichte van 38% in 2016) van de respondenten geeft aan het afgelopen jaar een vraag of probleem te hebben voorgelegd aan de plaatselijke delegatie.

Bij de arbeiders is er net als in 2016 sprake van een lichte daling (49%). Dat is ook zo bij de kaderleden (19%). Bij de bedienden is er sprake van een stabilisering. Interessant is de stijging bij werknemers die geen lid zijn van de vakbond.

grafiek4

met vraag/probleem bij de syndicale afvaardiging geweest? (12 maanden)



tabel 9

## welke vragen krijgt de syndicale delegatie?

	2016	2020
loon	30%	30%
premies	21%	29%
te hoge werkdruk	NA	28%
arbeidscontract	30%	24%
arbeidstijd	27%	24%
verlof	28%	22%
evaluatie	17%	12%
ontslag	9%	9%

In 2016 waren de drie belangrijkste thema's loon, arbeidscontract en verlofregeling.

- Vragen met betrekking tot het loon blijven belangrijk. Vragen rond premies worden nog belangrijker.
- Op plaats 3 komt het thema rond een te hoge werkdruk.
- Werkbaar werk komt hoog op de agenda te staan en vragen rond arbeidscontract en verlof dalen.
- Na een sterke stijging van vragen rond evaluatie in 2012, merken we op dat zowel in 2016 als nu, disputen rond evaluatie en ontslag steeds minder voorkomen.

In 2016 konden we vaststellen dat vragen rond loon en premies in dalende lijn zaten, terwijl vragen rond verlofregeling toenamen ter vergelijking met de studie in 2012. De focus leek te verschuiven van geld naar vrije tijd in economisch betere tijden.

Dit jaar voegden we het thema 'te hoge werkdruk' bij en dit thema behaalt meteen een derde plaats. Deze trend wordt niet verder gezet. Integendeel. Feitelijke thema's zoals verlofregeling en arbeidscontract dalen. We kunnen vaststellen dat anno 2020, vragen rond loon en premies nog steeds van belang zijn, maar dat vragen rond de werkdruk onze werknemers steeds meer bezighouden.





---

# 08

## de sociale verkiezingen

Vanwege de coronacrisis zijn de sociale verkiezingen, normaal gepland in de maand mei 2020, collectief opgeschort en verschoven naar november. In deze sectie hebben we de resultaten opgesplitst pre- en post-corona, afgenomen eind januari/begin februari en eind juni/begin juli.

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

In bedrijven vanaf 100 werknemers geeft minstens 60% van de respondenten in de privésector aan dat er sociale verkiezingen zullen plaatsvinden. Dit aandeel is gelijkaardig aan het resultaat in 2016 (62%). Volgens 24% vinden er geen sociale verkiezingen plaats. De rest weet het niet. Post-corona merken we geen grote verschillen op: 58% van de werknemers heeft sociale verkiezingen binnen het bedrijf, 24% niet en 18% weet het niet.

In de vorige studie gaven vakbondsleden (59%) meer aan dat er sociale verkiezingen worden georganiseerd in het bedrijf waar ze werken ten opzichte van niet-leden (43%). Begin dit jaar werd het verschil tussen beide categorieën kleiner door een forse stijging bij vakbondsleden tot 68% en bij niet-leden zelfs tot 65%.

### 8.2. hoe staan werknemers tegenover sociale verkiezingen?

Zowel pre- als post-corona geeft 55% van de werknemers aan interesse te hebben voor de sociale verkiezingen, quasi stabiel in vergelijking met 2016 (53%). Bij vakbondsleden is dit zelfs gestegen tot 71% (komende van 66%). Het contrast ten opzicht van niet-leden blijft groot, al merken we een stijging op tot 45% tegenover 39% in 2016.

Indien enkel wordt gekeken naar de resultaten van werknemers bij bedrijven waar sociale verkiezingen georganiseerd worden, toont zelfs 64% interesse in de verkiezingen. Bij bedrijven waar geen sociale verkiezingen georganiseerd worden, blijft het aandeel werknemers dat interesse toont schommelen op 41%. Zowel pre- als post-corona blijven deze percentages standhouden.

### 8.3. gaan werknemers stemmen?

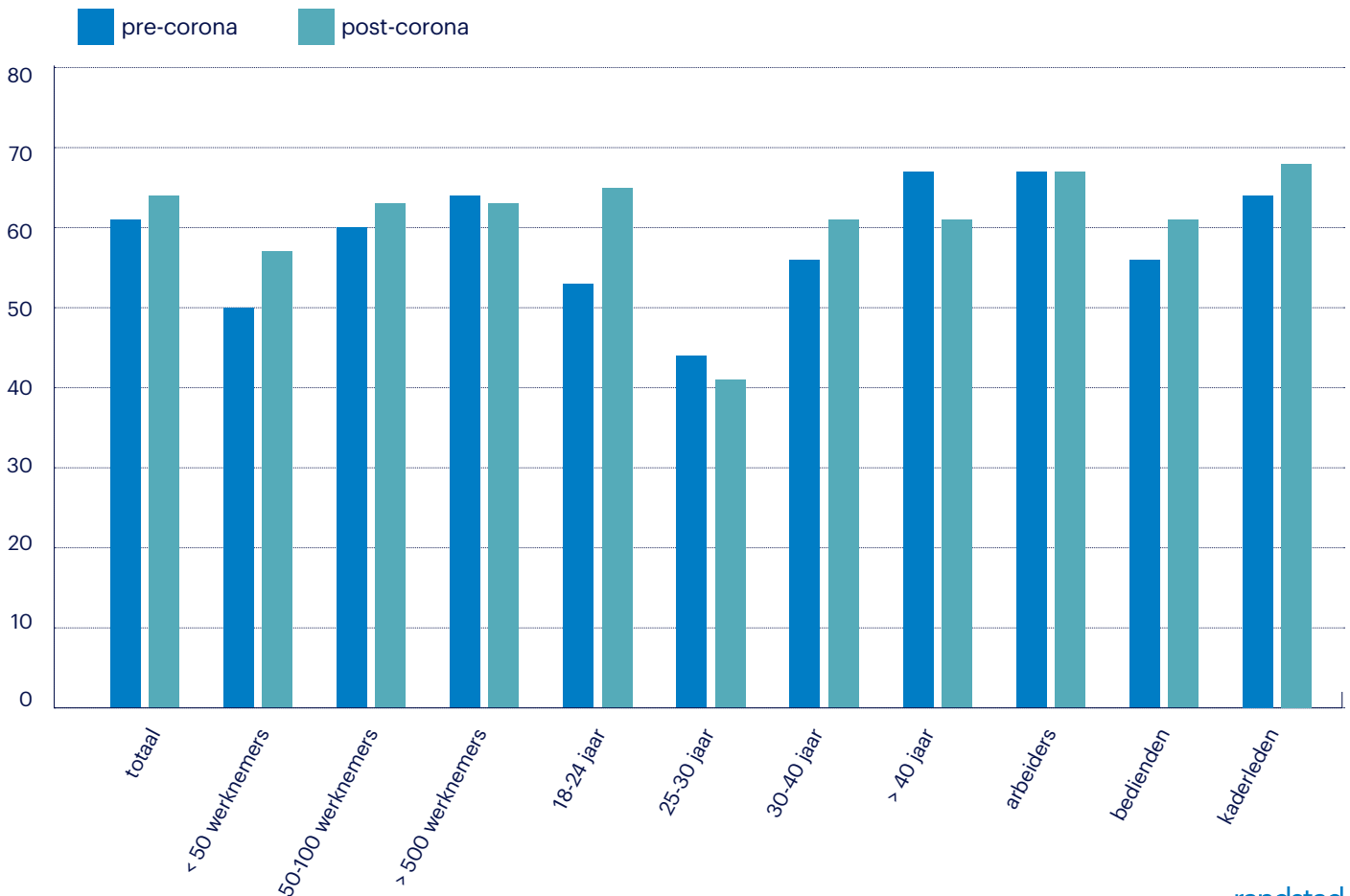
Aan de respondenten werd gevraagd of men, indien men de mogelijkheid had, ook zou gaan stemmen.

Net zoals in 2016 antwoordt meer dan de helft van de werknemers positief: 6 op 10 werknemers zou gaan stemmen indien men de mogelijkheid hiertoe krijgt. 1 op 5 antwoordt negatief en de rest weet het niet. Na de coronacrisis stijgt het globale percentage met 3% naar 64%, afgezien daarvan blijft de intentie om te gaan stemmen bij de meeste categorieën vrij constant. De leeftijdscategorie 18-24 is de uitzondering met een aanzienlijke stijging van 53% tot 65% post-corona.

- Bijna 3 op 4 vakbondsleden zou gaan stemmen. Dit is een lichte daling ten opzichte van 78% in 2016.
- Bij niet-leden gaat 57% stemmen, een constante ten opzichte van 2016.
- Werknemers uit kleinere bedrijven toonden aan het begin van 2020 minder interesse om te gaan stemmen (50%) tegenover dezelfde categorie respondenten uit de vorige studie. Post-corona wordt dit aandeel teruggebracht naar hetzelfde resultaat als in 2016 (57%).
- Kaderleden willen bij benadering net zoveel gaan stemmen als arbeiders, al merken we post-corona een lichte stijging op. In 2016 was het aandeel bij arbeiders (78%) nog aanzienlijk groter dan bij kaderleden (61%).
- Er is een positief verband met anciënniteit dat post-corona blijft standhouden. Bij de categorie werknemers dat tussen 1 en 5 jaar werkt bij het bedrijf, merken we bovendien een stijging op van 50% tot 58% post-corona.
- Werknemers jonger dan 25 jaar tonen post-corona opvallend meer interesse om te gaan stemmen bij de sociale verkiezingen.

grafiek 5

als u de mogelijkheid krijgt, zal u gaan stemmen?



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

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

- 57% van de werknemers geeft aan te denken dat dit het geval is. Dit resultaat is gelijkaardig aan het percentage in 2016 (58%). De stijging tegenover het aandeel in 2012 (49%) blijft behouden. Dit betekent niet dat de extra bescherming zelf in vraag wordt gesteld (zie punt 7.5), integendeel.
- Bij arbeiders merken we geen grote veranderingen op (60% in 2020 tegenover 62% in 2016).
- Bij vakbondsleden blijft deze bevinding ook constant (57%, komende van 58% in 2016).
- Opvallend is het negatief verband tussen de grootte van het bedrijf en deze vaststelling. Hoe meer werknemers er in het bedrijf werken, hoe minder respondenten uit deze bedrijven aangeven overtuigd te zijn van deze stelling.

## 8.5. wie moet de belangenvertegenwoordigers kiezen?

Door wie moeten de belangenvertegenwoordigers gekozen worden?

- Bijna 9 op 10 werknemers (89%) is van mening dat belangenvertegenwoordiging door alle werknemers moet verkozen worden en niet alleen door vakbondsleden. Met een lichte daling van 4% kunnen we geen grote veranderingen opmerken ten opzichte van de studies in 2016 en 2012.
- 77% van hen is bovendien van mening dat de belangenvertegenwoordigers wettelijk beschermd moeten worden. Dit aandeel stijgt licht ten opzichte van 2016 (75%) en iets sterker tegenover het resultaat in 2012 (70%).
- Net zoals in 2016 (48%), meent de helft van de werknemers dat de werkgever op geen enkele wijze invloed mag uitoefenen op de samenstelling van die vertegenwoordiging.
- 35% van de respondenten is van mening dat de directie personen mag stimuleren om zich kandidaat te stellen. In 2016 was dit nog 40%. Hoe jonger, hoe meer men hiervan overtuigd is.
- Dit jaar is 10% het er mee eens dat de directie een veto mag uitspreken over een kandidaat (8% in 2016).

## 8.6. is er meer sociaal overleg nodig?

Aan de respondenten werden enkele vragen gesteld over de noodzaak aan meer sociaal overleg en meer informatie in een bedrijf.

- Werknemers zijn over het algemeen grote voorstander van meer sociaal overleg.
- In bedrijven met meer dan 100 werknemers, die in de meerderheid van gevallen al beter bekend zijn met gestructureerd overleg, blijven de percentages het hoogst liggen: 92%.
- In bedrijven tussen 50 en 100 werknemers meent dit jaar 90% dat er nood is aan meer sociaal overleg, een constante ten opzichte van 2016.
- In bedrijven tussen 20 en 50 werknemers blijft een grote meerderheid (84%) pro meer sociaal overleg.
- Bij kaderleden stijgt dit percentage pre-corona naar 45% (komende van 42% in 2016 en 29% in 2012), om weer te dalen tot 38% post-corona, onder het niveau van 2016. Bij arbeiders noteren we een stijging tot 80% pre-corona en post-corona daalt dit aandeel tot 76% naar de norm in 2016 (75%).
- Bij vakbondsleden blijft de stijging zich verderzetten tot 83%. In 2016 was 78% al van mening dat belangenvertegenwoordiging via de vakbond moet verlopen.

## 8.7. het belang van belangenvertegenwoordiging

Anno 2020 blijven werknemers het belangrijk vinden dat werkcollega's hun belangen verdedigen. Pre-corona deelt 89% deze mening. In de publieke sector is dit eveneens 89%. De sterke stijging in 2016 (88%) tegenover 2012 (80%) blijft behouden. Post-corona daalt dit percentage lichtjes tot net onder het niveau van 2016 (86%). Dit betekent evenwel niet dat deze collega's per definitie verbonden moeten zijn met een vakbond.

Voor 67% van de respondenten pre-corona was dit laatste belangrijk of zeer belangrijk, een stijging in vergelijking met 2016 (62%). Post-corona ging deze stijging echter weer verloren (63%). Kaderleden zijn hier, weinig verrassend, het minst van overtuigd (45%). Ook in de publieke sector ligt dit percentage duidelijk lager (60%).

Ook dit jaar blijven werknemers bij de overheid het globaal belangrijk vinden dat werkcollega's hun belangen verdedigen pre-corona (89%) en post-corona (88%).

---

# 09

## de rol van de vakbond

Ten slotte werden enkele globale vragen gesteld over de rol van de vakbonden in het bedrijf. Enkel de antwoorden van respondenten waar een vakbond actief is binnen het bedrijf werden meegenomen in de tabel hieronder.

tabel 10

beoordeling rol van de vakbond in het bedrijf (privésector)

	helemaal niet akkoord		minder akkoord		akkoord		volledig akkoord	
	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post
vakbond en management respecteren elkaar duidelijk in uw bedrijf	5%	4%	22%	26%	58%	56%	15%	14%
er is veel overleg tussen vakbond en management in uw bedrijf	4%	5%	25%	28%	54%	54%	17%	14%
werknemers voelen zich sterk betrokken bij de vakbond in uw bedrijf	9%	10%	37%	34%	41%	42%	16%	11%
vakbonden genieten het vertrouwen van de werknemers in uw bedrijf	5%	5%	22%	26%	56%	56%	16%	14%
vakbonden geven informatie goed door in uw bedrijf	8%	9%	21%	27%	55%	48%	16%	17%
vakbonden stellen realistische eisen in uw bedrijf	5%	6%	20%	21%	57%	59%	19%	14%
vakbonden proberen iets te doen aan wat mank loopt in uw bedrijf	5%	6%	19%	23%	53%	56%	20%	18%
vakbonden weten wat bij de mensen leeft in uw bedrijf	6%	6%	21%	22%	54%	53%	20%	19%
werknemers hebben weinig belangstelling voor het vakbondsoptreden in uw bedrijf	7%	7%	36%	36%	42%	45%	14%	12%
vakbond en management maken veel ruzie met elkaar in uw bedrijf	10%	12%	38%	43%	38%	36%	14%	9%
vakbonden zouden in de raad van bestuur van mijn bedrijf moeten zitten	9%	10%	21%	23%	49%	47%	21%	20%



Sinds 2004 stellen we vast dat de vakbonden beschikken over een groot draagvlak in de bedrijven en, in tegenstelling tot een breed gedragen perceptie, is er geen enkel teken dat erop wijst dat dit afneemt. Die vaststelling kunnen we ook in 2020 maken. De positie van de vakbond in de bedrijven blijft ijzersterk. Ze weten wat leeft bij de mensen, stellen realistische eisen en genieten het vertrouwen van de werknemers. Een kleine meerderheid van de werknemers voelt zich zelfs sterk betrokken bij de vakbond in het bedrijf. De verschillen pre-corona ten opzichte van 2016 zijn klein en eerder positief dan negatief. Een licht negatieve trend merken we bij de verhouding tussen management en vakbond. Het wederzijds respect tussen vakbond en management is volgens de werknemers licht afgenomen, een trend die door corona nog iets is versterkt. Post-corona is nog 70% het eens met de uitspraak dat management en vakbond elkaar respecteren. In de vorige studies schommelde dit rond de 75%. Iets meer dan helft (52%) is pre-corona van mening dat management en vakbond veel ruzie maken, een stijging ten opzichte van 2016 (49%). Maar post-corona wordt deze stijging meer dan te niet gedaan met een daling naar 45%. 71% is van mening dat er veel overlap is tussen management en vakbond. Een lichte daling in vergelijking met 2016 (74%). Post-corona gaat de daling verder naar 67%. Het aandeel werknemers die stelt dat vakbonden het vertrouwen hebben van de werknemers, steeg van 68 naar 72% (pre-corona) maar daalde weer iets post-corona (69%). Globaal genomen liggen de scores van post-corona iets onder deze pre-corona. De verschillen zijn echter klein. Er is niks dat erop wijst dat corona voor een trendbreuk zou zorgen want zelfs de post-coronascores liggen soms nog boven die van 2016.

- Werknemers in de private sector staan iets positiever tegenover de vakbonden dan de collega's uit de publieke en social profit. Bij deze laatste is er bijvoorbeeld geen meerderheid van de werknemers die zich sterk betrokken voelt bij de vakbond (48%). In de privésector bedroeg die meerderheid pre-corona 57%. In beide gevallen daalde dit aandeel door corona. In de publieke sector/social profit naar 44%, in de privésector naar 53%. Maar die laatste percentages lagen in beide gevallen niet onder de score van 2016. Van een structureel dalende trend is dus geen sprake.
- Arbeiders zijn, zoals steeds, duidelijk het meest positief t.a.v. de vakbonden. De quote 'werknemers voelen zich sterk betrokken bij de vakbond in uw bedrijf' bijvoorbeeld haalt bij hen een positieve score van 70%. Het algemeen gemiddelde bedraagt 57%.
- Kaderleden staan, zoals verwacht, iets minder positief ten opzichte van de vakbonden maar de scores blijven meestal positief. Zij onderschrijven, in tegenstelling tot de arbeiders, de these helemaal niet dat werknemers zich sterk betrokken voelen bij de vakbond (35%). De daling is in vergelijking met 2016 (40%) redelijk groot en wordt post-corona verdergezet (33%). Kaderleden onderschrijven wel nog steeds met een redelijke meerderheid dat er veel respect is tussen management en vakbond, maar het cijfer ligt duidelijk onder het gemiddelde (65%). Post-corona daalt dit nog naar 63%. Daartegenover staat dan weer dat 44% het eens is dat management en vakbonden veel ruzie maken. Dit cijfer blijft stabiel.
- Dezelfde conclusie geldt grosso modo voor hogeschoolden. Zij vinden slechts in 39% van de gevallen dat werknemers zich sterk betrokken voelen bij de vakbond in het bedrijf. In 2016 was dit nog 43%. Post-corona daalt dit aandeel zelfs naar 35%. Maar grosso modo halen de meeste positieve quotes over de vakbond ook bij hogeschoolden een redelijke meerderheid. Er is ook bij hen geen dalende trend merkbaar.

- Kijken we ten slotte naar de jongeren, dan stellen we vast dat zij in 2020 globaal positiever over de vakbond zijn geworden in vergelijking met 2016. De meeste positief geformuleerde quotes halen betere scores dan in 2016. En de meeste scores liggen ook hoger dan bij de 50-65-jarigen.
- Steevast stellen we weinig verschil vast tussen mannen en vrouwen wat betreft perceptie van de vakbonden. Dat is in 2020 niet anders.

### groot draagvlak voor medebeheer

Voor het eerst in de geschiedenis van het onderzoek werd de vraag aan de respondenten voorgelegd of vakbonden in de raad van bestuur van hun bedrijf moeten zitten. Uit de antwoorden blijkt een verrassend groot draagvlak hiervoor. Globaal is maar liefst 70% voorstander hiervan. Bij de kaderleden (47%) en hooggeschoolden (53%) ligt dit aandeel uiteraard lager maar nog steeds op hoog niveau. We merken ook geen echt verschil tussen de privésector en publieke sector/social profit. Een bevraging van Meta en LBC in 2010 bij de eigen leden kwam op een percentage voorstanders tussen de 64 en 69%. Een vergelijkbaar percentage, zij het dat dit enkel op de vakbondsleden slaat. Het hoge percentage voorstanders staat enigszins in schril contrast bij de visie van de vakbonden ter zake. Het ABVV is historisch altijd tegenstander geweest van dergelijke formule omdat het een inkapseling in het kapitalistisch systeem betekende. Het ACV was historisch wel aanhanger van het idee maar nam er in 2015 afstand van. Voka, de vereniging van Vlaamse ondernemers, verraste in 2018 met een voorstel pro medebeheer. Het bleef wel bij een eenmalige aankondiging.

tabel 11

vakbonden zouden in de raad van bestuur van mijn bedrijf moeten zitten (aandeel pro)

	pre	post
totaal	69	68
leidinggevende	65	57
niet-leidinggevende	69	72
man	66	66
vrouw	71	71
18-24 jaar	54	88
25-29 jaar	72	69
30-39 jaar	71	69
40-49 jaar	72	67
50-64 jaar	64	67
arbeid(st)er	80	77
bediende	67	69
kaderlid	46	41
voltijds	68	-
deeltijds	73	-
lager onderwijs	-	-
lager secundair	75	76
hoger secundair	71	72
bachelor	66	66
master	53	53
21-50 werknemers	80	76
51-100 werknemers	78	71
101-500 werknemers	69	68
500+ werknemers	66	68
privé	70	67
publiek/social profit	67	70



jan denys  
—  
10.2020

