

54 / 41

SZW

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Maatschappelijke betrokkenheid — van ondernemingsraden

D.J. Klein Hesselink
G.E. Evers

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden



NIA0097977

Maatschappelijke betrokkenheid van ondernemingsraden

D.J. Klein Hesselink
G.E. Evers

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Plan | 7 |
| 1.1 | Algemeen | 7 |
| 1.2 | Maatschappelijke betrokkenheid van ondernemingsraden | 8 |
| 1.3 | De vraagstelling van het onderzoek | 10 |
| 2 | Methoden van onderzoek | 13 |
| 2.1 | Opzet en uitvoering van het onderzoek | 13 |
| 2.2 | De marktpool van ondervraagden | 15 |
| 2.3 | De statistische analyse | 19 |
| 3 | Resultaten van de enquête | 23 |
| 3.1 | Kenmerken van ondernemingsraden | 23 |
| 3.2 | Aandacht voor maatschappelijke aspecten door ondernemingsraden | 25 |
| 3.3 | Op zoek naar verklaringen | 30 |
| 4 | Samenstelling en bespreking | 37 |
| 4.1 | Samenstelling van de enquête | 37 |
| 4.2 | Bespreking | 43 |

Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden NIA
bibliotheek-documentatie-informatie
De Boelelaan 60, Amsterdam-Buitenveldert

ISBN-nr. 23 211
plaats 54-41
datum

Maatschappelijke betrokkenheid van ondernemingsraden

G.J. Klein Hesselink
G.E. Evers

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Klein Hesselink, D.J.

Maatschappelijke betrokkenheid van ondernemingsraden / D.J.

Klein Hesselink, G.E. Evers. — Den Haag : Ministerie van
Sociale Zaken en Werkgelegenheid ; Den Haag : VUGA [distr.]

. — III.

Met lit. opg.

ISBN 90-5250-880-1 (VUGA)

NUGI 685

Trefw.: ondernemingsraden en maatschappelijke problemen.

Verkoop

VUGA Uitgeverij B.V.

Postbus 16400, 2500 BK 's-Gravenhage

Telefoon 070-3 61 40 11. Telefax 070-3 63 23 38

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Plaatsbepaling van het onderzoek | 7 |
| 1.1 | Inleiding | 7 |
| 1.2 | Maatschappelijke betrokkenheid van ondernemingsraden | 8 |
| 1.3 | De vraagstelling van het onderzoek | 10 |
| 2 | Methode van onderzoek | 13 |
| 2.1 | Opzet en uitvoering van het onderzoek | 13 |
| 2.2 | De steekproef van ondernemingsraden | 16 |
| 2.3 | De telefonische enquête | 19 |
| 3 | Resultaten van de enquête | 23 |
| 3.1 | Kenmerken van ondernemingsraden | 23 |
| 3.2 | Aandacht voor maatschappelijke thema's door ondernemingsraden | 33 |
| 3.3 | Op zoek naar verklaringen | 50 |
| 4 | Samenvatting en bespreking | 57 |
| 4.1 | Samenvatting van de resultaten | 57 |
| 4.2 | Bespreking | 62 |
| | Geraadpleegde literatuur | 69 |
| | Bijlagen | 71 |

VOORWOORD

Ondernemingsraden richten hun activiteiten van nature op de belangen van de onderneming waarbinnen zij actief zijn. Zij kunnen zich echter net zo min als de ondernemingen zelf losmaken van allerlei maatschappelijke invloeden en verantwoordelijkheden. Om die reden beperken vele ondernemingsraden zich niet alleen tot de behartiging van werknemersbelangen in de eigen onderneming. Ondernemingsraden kunnen zich eveneens bezig houden met onderwerpen die een bredere maatschappelijke betekenis hebben, zoals het vraagstuk van de participatie van bevolkingsgroepen aan de arbeidsmarkt. Deze betrokkenheid van ondernemingsraden bij belangrijke maatschappelijke onderwerpen kan daarom een onderdeel vormen van hun functioneren.

Dat allerlei maatschappelijke onderwerpen binnen ondernemingsraden een rol spelen was reeds geruime tijd duidelijk uit publikaties en mededelingen in de context van het ondernemingsraadwerk. Recent echter deden twee onderzoekers (Iwema & Verbakel, 1994) in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een verkennend onderzoek naar de belasting en belastbaarheid van ondernemingsraden, in het kader van de behandeling van maatschappelijke onderwerpen. Daaruit bleek dat sommige onderwerpen door een groot aantal ondernemingsraden behartigd worden en andere onderwerpen door een veel kleiner aantal. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Arbeidsverhoudingen besloot in aansluiting hierop een onderzoek te laten verrichten waaruit een duidelijk beeld van de omvang van behandeling van de maatschappelijke onderwerpen binnen Nederlandse ondernemingsraden naar voren diende te komen.

Dit onderzoek werd uitgevoerd door het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden. Het onderzoek vond plaats op basis van een steekproef van vestigingen van Nederlandse bedrijven en instellingen die deelnemen aan het bedrijvenpanel "Hoe werven bedrijven" van het onderzoeksbureau Intomart te Hilversum. Dit onderzoeksbureau verzorgde tevens de uitvoering van de telefonische enquêtes onder de voorzitters, secretarissen en soms andere leden van de ondernemingsraden die aan het onderzoek deelnamen.

In dit rapport wordt verslag gedaan van de uitvoering van dit onderzoek en worden de resultaten ervan gepresenteerd. Naast het vaststellen van de mate waarin de maatschappelijke thema's in ondernemingen voorkomen en door Nederlandse ondernemingsraden behandeld worden, wordt tevens ingegaan op de relatie tussen de uitvoering van deze onderwerpen en een aantal kenmerken van de ondernemingsraden die deze thema's behandelen. Met dit laatste wordt een beeld geschetst van de ondernemingsraden die meer of minder vaak maatschappelijke thema's behandelen. Gekozen is om in totaal zestien maatschappelijke onderwerpen te onderzoeken, waarvan er zeven in meer detail onderzocht zijn.

Aan dit onderzoek namen 825 Nederlandse ondernemingsraden deel. Zij hebben openhartig over de uitvoering van maatschappelijke onderwerpen gerapporteerd. Vaak moesten de te interviewen voorzitters, secretarissen of overige leden uit hun drukke werkzaamheden gehaald worden of 's avonds opgebeld worden voor het telefonisch interview. Van hieruit willen wij hen hartelijk danken voor hun medewerking. Daarnaast willen wij de medewerkers van Intomart danken. Dank zij hen konden wij niet alleen gebruik maken van hun onderzoekspanel, maar ook de uitvoering van de telefonische enquêtes is weer op de bekende degelijke manier gebeurd.

Voor de vragenlijst werd advies gevraagd aan een vijftal deskundigen uit de ondernemingsraadwereld. Het gaat daarbij om prof. dr A.M. Iwema van de Universiteit van Twente, drs J. Miltenburg van het adviesbureau Basis en Beleid, S.M. Jacobs, de voorzitter van de Centrale Ondernemingsraad van de ING Bank, G. Bruinsma, directeur van het Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden GBIO, K. Santbergen, medewerker van het FNV ondernemingsraad-centrum en dr J. Visser van de Universiteit van Amsterdam. Ook hen willen wij danken voor hun gedetailleerde en zorgvuldige commentaar.

Tenslotte willen wij de medewerkers van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, drs L. Schrijver en drs T.C. Guijt, hartelijk danken voor hun meedenken tijdens de uitvoering van het onderzoek. Door hun inbreng en meedenken heeft het onderzoek in belangrijke mate de vorm gekregen die in dit verslag wordt weergegeven. Wij hopen samen met hen dat dit onderzoek een nieuwe bijdrage zal kunnen leveren aan de ontwikkeling van de medezeggenschap in Nederland.

Amsterdam, augustus 1994,

John Klein Hesselink,

George Evers.

1. PLAATSBEPALING VAN HET ONDERZOEK

In dit hoofdstuk worden de achtergronden van het onderzoek naar de maatschappelijke betrokkenheid van ondernemingsraden nader toegelicht. Begonnen wordt met een korte omschrijving van de reguliere taak van ondernemingsraden. Daarna wordt ingegaan op de maatschappelijke betrokkenheid van ondernemingsraden en enkele aspecten van de discussie waarbinnen de behandeling van deze onderwerpen zich momenteel afspeelt. Tenslotte wordt de probleemstelling van het onderzoek weergegeven en wordt een overzicht gegeven van de zestien maatschappelijke onderwerpen (thema's) die nader bestudeerd zijn.

1.1 Inleiding

In de Wet op de Ondernemingsraden wordt aangegeven dat ondernemingen met meer dan 35 werknemers verplicht zijn om een ondernemingsraad in het leven te roepen¹. De instelling van een ondernemingsraad is in het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen. Dat wil zeggen dat de aanwezigheid van een ondernemingsraad van belang is voor zowel de economische doelstellingen van de onderneming (met name het voortbrengen van goederen of diensten), als voor de sociale doelstellingen van de onderneming (bijvoorbeeld het verschaffen van werkgelegenheid en zorgen voor goede arbeidsomstandigheden) (Ministerie van SZW, 1993).

De ondernemingsraad heeft volgens de wet twee taken: a) het voeren van overleg met de ondernemingsleiding en b) het vertegenwoordigen van het personeel. Op welke wijze een ondernemingsraad zich van deze taken kwijt, dus wat hij moet doen om invulling te geven aan de wettelijke verplichtingen in de onderneming waar hij is ingesteld, wordt niet omschreven. Het is aan iedere ondernemingsraad vrij om te beslissen op welke wijze de taken worden uitgevoerd.

Dit leidt ertoe dat er in de praktijk verschillende typen ondernemingsraden bestaan met een eigen stijl van opereren en een eigen prioritering. Een bekende indeling is die in actief optredende ondernemingsraden, volgende ondernemingsraden, afwachtende en slapende ondernemingsraden (Van der Heijden, 1992, Visser, 1992). De opstelling van een ondernemingsraad kan bepalend zijn voor de aard en de omvang van de taken die hij uitvoert en met welke intensiteit dat gedaan wordt. De opstelling van een ondernemingsraad is mogelijk ook bepalend voor de vraag of hij zich bezig houdt met maatschappelijke vraagstukken.

¹De bevoegdheden van een ondernemingsraad met minder dan 100 werknemers kent beperkingen (zie artikel 35a van de Wet OR)

1.2 Maatschappelijke betrokkenheid van ondernemingsraden

In dit onderzoek naar de maatschappelijke betrokkenheid van ondernemingsraden gaat het om de vraag in hoeverre ondernemingsraden aandacht besteden aan maatschappelijke vraagstukken. Op de achtergrond speelt de wens van de overheid om genoemde maatschappelijke vraagstukken op de agenda te krijgen van andere actoren in het maatschappelijke leven. De overheid verwacht dat haar beleid en de activiteiten van ondermeer ondernemingsraden elkaar kunnen aanvullen en versterken.

In de visie van de overheid kan de ondernemingsraad een belangrijke bijdrage leveren aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken. Het kan gaan om onderwerpen die in artikel 28 van de Wet op de Ondernemingsraden zijn omschreven, maar ook om onderwerpen die te vinden zijn in de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet gelijke behandeling M/V, de Wet Minimumloon en de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers. Ook kan gedacht worden aan belangrijke andere maatschappelijke onderwerpen zoals bijvoorbeeld terugdringing van het ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, bevordering arbeidsdeelname van allochtone werknemers, bevordering van deeltijdwerk, de bevordering van de positie van oproepkrachten, en bedrijfsmilieuzorg.

Ondernemingsraden kunnen bij de behandeling van maatschappelijke onderwerpen een rol spelen, maar onduidelijk is in hoeverre ondernemingsraden dit ook daadwerkelijk doen. Een verkennend onderzoek van Iwema en Verbakel (1994) heeft geleerd dat de maatschappelijke onderwerpen kunnen worden onderverdeeld in a) ondernemingsgebonden onderwerpen die het eigen personeel direct raken en b) werknemersgebonden onderwerpen die verder reiken dan het eigen personeel, dat wil zeggen onderwerpen die meer in zijn algemeenheid het belang van de beroepsbevolking of delen daarvan betreffen. Dit onderzoek rapporteert echter dat ondernemingsraden prioriteit geven aan onderwerpen die de eigen organisatie raken en dat maatschappelijke vraagstukken minder belangstelling krijgen van ondernemingsraden (Iwema & Verbakel, 1994). Bovendien wordt aangegeven dat ondernemingsraden van mening zijn dat hun invloed bij de oplossing van deze maatschappelijke vraagstukken gering is.

Het onderzoek van Iwema en Verbakel (1994) beperkte zich niet alleen tot de vraag hoeveel aandacht ondernemingsraden geven aan de maatschappelijke onderwerpen. Tevens werd gevraagd of ondernemingsraden voldoende wettelijke bevoegdheden hebben om hun taken naar behoren uit te voeren. Uit hun onderzoek kwam naar voren dat de onderzochte ondernemingsraden geen behoefte hebben aan een verdere wettelijke uitbreiding van hun bevoegdheden. Met name dit punt werd sterk bekritiseerd op een bijeenkomst georganiseerd naar aanleiding van het verschijnen van het rapport (Dikker, 1993; Iwema & Verbakel, 1994; Santbergen & Zeylstra, 1993). Het commentaar op het rapport richtte zich vooral op de representativiteit

van het onderzoek en de conclusies, namelijk dat verdere uitbreiding bevoegdheden en faciliteiten van de ondernemingsraad niet noodzakelijk zijn).

Dat het commentaar uit het veld niet mag verbazen valt te verklaren uit het feit dat in ondernemingsraadland al jaren een discussie gaande is over de bevoegdheden van de ondernemingsraad. Klooster (1993) betoogt dat ondernemingsraden worden belemmerd in hun functioneren vanwege de volgende punten:

- de ondernemingsraden kunnen niet bijtijds beschikken over alle relevante informatie; ondernemingsraden geven aan dat zij te laat worden geïnformeerd over de ontwikkelingen in het bedrijf;
- er bestaat geen beroepsrecht bij het indienen van een initiatiefvoorstel door de ondernemingsraad; een door de ondernemingsraad ingediend initiatiefvoorstel hoeft niet te worden overgenomen door de bestuurder. De bestuurder kan het voorstel met reden omkleed ter zijde leggen. De opvatting is dat als er een beroepsrecht voor de ondernemingsraad is, de voorstellen serieuzer genomen worden.
- het begrip "belangrijk" is voor verschillende interpretaties vatbaar; bij het adviesrecht (artikel 25) komt het begrip "belangrijk" een aantal keren voor. Over de interpretatie van dit begrip bestaat regelmatig verschil van inzicht tussen de ondernemingsraad en de bestuurder;
- de opsomming van onderwerpen in artikel 25 (adviesrecht) is limitatief. De discussie spitst zich toe op de vraag of dit artikel een kapstokartikel moet worden of dat de opsomming van onderwerpen moet worden uitgebreid. In geval van een kapstokartikel wordt volstaan met een globale beschrijving van onderwerpen die onder het adviesrecht vallen.

Over de taakverdeling tussen de ondernemingsraad en de vakbonden ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden wordt al enige tijd gediscussieerd. Tot nu toe maken de vakbonden hierover afspraken bij CAO-onderhandelingen. Er is echter een tendens om ondernemingsraden bij arbeidsvoorwaarden-onderhandelingen te betrekken, waarbij wordt verwezen naar het "duitse model" (Everaers, 1993). Over het algemeen is men het eens over een meer geprononceerde rol van de ondernemingsraad bij de totstandkoming van de arbeidsvoorwaarden. De meningen zijn echter verdeeld over de vraag of daarbij ook wetgeving geboden is, bijvoorbeeld toekenning van instemmingsrecht van de ondernemingsraad bij CAO-loze bedrijven. Op deze wijze wordt bereikt dat de ongeveer 1,5 miljoen werknemers die niet onder een CAO vallen, de mogelijkheid krijgen meer invloed uit te oefenen op de bepaling van hun arbeidsvoorwaarden. Ook wordt er voor gepleit dat in bedrijven waar een CAO van kracht is, de CAO-partners in de CAO het instemmingsrecht van de ondernemingsraad vastleggen (Van den Burg, 1993; Cremers, 1993). De Sociaal Economische Raad (SER) heeft onlangs over de rol van de ondernemingsraad bij de vorming van arbeidsvoorwaarden een verdeeld advies

uitgebracht. De kroonleden nemen daarbij overigens afstand van de wijziging van artikel 27, lid 3 van de Wet op de Ondernemingsraden.

1.3 Vraagstelling van het onderzoek

Na het onderzoek van Iwema en Verbakel (1994) wilde het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder een representatieve groep van ondernemingsraden laten onderzoeken in hoeverre zij aandacht besteden aan maatschappelijke onderwerpen en welke knelpunten zij daarbij ervaren. Dit tegen de achtergrond of ondernemingsraden voor het uitvoeren van dergelijke maatschappelijke onderwerpen nadere beleidsondersteuning nodig hebben van de zijde van het Ministerie.

Het onderzoek, waarover in dit rapport verslag wordt gedaan, gaat na in welke mate een zestiental maatschappelijke onderwerpen in het afgelopen jaar de aandacht hebben gehad van de ondernemingsraad. Daarbij wordt tevens nagevraagd of deze onderwerpen ook speelden in de onderneming. Bij dit alles gaat het om de vraag in welke mate de ondernemingsraden bij deze onderwerpen betrokken zijn geweest, hoe zij aan de betrokkenheid vorm hebben gegeven, welke resultaten dat heeft opgeleverd en wat de knelpunten daarbij waren. Tenslotte is gevraagd naar de verwachtingen van ondernemingsraden ten aanzien van de maatschappelijke onderwerpen. Dit alles zal geplaatst worden tegen de achtergrond van een aantal kenmerken van ondernemingsraden.

De maatschappelijke onderwerpen die in dit onderzoek aan de orde komen zijn:

- 1 bevordering arbeidsdeelname gehandicapten;
- 2 de positie van thuiswerkers;
- 3 bevordering arbeidsdeelname van allochtone werknemers;
- 4 arbeidsomstandighedenbeleid;
- 5 arbeidsvoorwaardenbeleid;
- 6 terugdringing ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid;
- 7 voorkomen uitstroom oudere werknemers;
- 8 gelijke behandeling mannen en vrouwen;
- 9 de positie van oproepkrachten;
- 10 bedrijfsmilieuzorg;
- 11 privacy-bescherming;
- 12 bevordering deeltijdwerk;
- 13 de positie van uitzendkrachten;
- 14 scholing;
- 15 kwaliteitszorg;
- 16 bevordering arbeidsdeelname van vrouwen.

2 METHODE VAN ONDERZOEK

Nadat in een vorig onderzoek (Iwema & Verbakel, 1994) verkend werd wat er zich zoal kan voordoen rondom de behandeling van maatschappelijke onderwerpen door ondernemingsraden, is in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een inventariserend onderzoek rondom dit onderwerp gehouden. Het doel van dit nieuwe onderzoek was te inventariseren hoeveel aandacht ondernemingsraden besteden aan maatschappelijke onderwerpen. Om die reden werd er voor gekozen om het onderzoek te laten plaats vinden onder een landelijk representatieve steekproef van tenminste 800 ondernemingsraden. Tevens werd er voor gekozen om de dataverzameling van het onderzoek te laten plaatsvinden door middel van een telefonische enquête. Tenslotte werd van te voren vastgelegd dat er zestien nader gedefinieerde onderwerpen tijdens het onderzoek onderzocht zouden worden.

2.1 Opzet en uitvoering van het onderzoek

Een belangrijk uitgangspunt van het onderzoek was dat een representatieve steekproef onder ondernemingsraden getrokken zou worden. Daarom is naar een adressenbestand van ondernemingsraden en/of ondernemingen gezocht dat een optimale bron zou zijn voor het trekken van een dergelijke steekproef. Uit eerder onderzoek bleek echter dat er geen betrouwbaar en up-to-date adressenbestand beschikbaar is van ondernemingsraden (Looise & De Lange, 1987). Vier mogelijkheden zijn daarom overwogen om tot een adressenbestand van ondernemingsraden te komen.

In de eerste plaats is overwogen om voor een adressenbestand het Gemeenschappelijk Begeleidingsinstituut Ondernemingsraden (GBIO) te benaderen. Het GBIO beschikt over een actueel adressenbestand van ondernemingsraden dat bestaat uit ondernemingsraden die gebruik maken van de faciliteiten van het GBIO. Het bestand van het GBIO omvat echter niet alle ondernemingsraden en is mogelijk vertekend omdat actieve ondernemingsraden die deelnemen aan de GBIO-activiteiten oververtegenwoordigd kunnen zijn. Het is daarom als minder bruikbaar voor het onderzoek beoordeeld.

Een tweede mogelijkheid was het raadplegen van de bestanden van de bedrijfscommissies. Er zijn 75 bedrijfscommissies die hun activiteiten doorgaans ten aanzien van een bepaalde bedrijfssector uitvoeren. Ondernemingsraden worden geacht het ondernemingsraad-reglement naar de bedrijfscommissies sturen. Er is echter geen dwingende noodzaak aanwezig het ondernemingsraad-reglement in te sturen noch om deze met enige regelmaat te actualiseren. Vanwege het ontbreken van een verplichting tot melden en actualiseren is het dan ook te verwachten dat ook de bestanden van de bedrijfscommissies minder geschikt zijn voor het trekken van een representatieve steekproef van ondernemingsraden.

Een derde, meer algemeen toegankelijke mogelijkheid was gebruik te maken van het adressenbestand van de NV Databank Kammers van Koophandel en Fabrieken. Het betreft hier een goed en betrouwbaar adressenbestand wat betreft bedrijven en instellingen in Nederland, maar er wordt niet geregistreerd op het al dan niet aanwezig zijn van een ondernemingsraad. Bovendien wijkt de gehanteerde bedrijfsgrootte-klasse indeling af van de instellingsgrens van een ondernemingsraad. Om deze redenen is dit bestand als minder bruikbaar voor het onderzoek beoordeeld.

Een vierde mogelijkheid was het trekken van een steekproef van ondernemingsraden via de steekproef van de enquête "Hoe werven bedrijven" van het onderzoeksbureau Intomart te Hilversum. Het gaat hier om een representatief onderzoek onder ruim dertigduizend vestigingen van Nederlandse arbeidsorganisaties, dat tot doel heeft vast te stellen hoe personeel geworven wordt. Jaarlijks worden alle dertigduizend organisaties (vestigingen) in zes tweemaandelijks interviewgolven telefonisch benaderd voor een interview. In principe wordt dit interview gehouden met de personeelsmanager van de bedrijven of, bij afwezigheid van een dergelijke functionaris, met degene die verantwoordelijk is voor het personeelsbeleid. Dit onderzoekspanel bood de meest optimale gelegenheid tot het trekken van een representatieve steekproef van ondernemingsraden, omdat gevraagd kon worden naar de aanwezigheid van een ondernemingsraad in de vestiging, waarna vervolgens de voorzitter of de secretaris van die ondernemingsraad voor een telefonisch interview uitgenodigd kon worden.

Voor het onderzoek onder de ondernemingsraden werd aangesloten bij de interviewgolven van juli en september 1993. Aan iedere geïnterviewde personeelsman of -vrouw werd, indien er sprake was van een organisatie van 35 of meer werknemers, na afloop van het interview gevraagd of er in de organisatie een ondernemingsraad aanwezig was. Indien dat het geval was, vroeg de interviewer doorverbonden te worden met de voorzitter of secretaris van de ondernemingsraad. Indien geen van beiden aanwezig waren werd naar hun telefoonnummer gevraagd, zodat zij in een later stadium gebeld konden worden. Indien de voorzitter of secretaris geheel onbereikbaar waren (bijvoorbeeld in het geval van vacatures, ziekte of vakanties) werd een vervangend ondernemingsraad-lid benaderd. Tijdens het eerste contact werd meegegeeld dat het NIA een onderzoek zou gaan doen naar de betrokkenheid van Ondernemingsraden bij maatschappelijke onderwerpen en vervolgens werd gevraagd om aan dit onderzoek deel te nemen.

Bij instemming tot deelname werd de vertegenwoordiger van de ondernemingsraad eind september door middel van een introductiebrief (zie bijlage 1) van het doel en de procedure van het onderzoek op de hoogte gesteld. In de maand oktober werd men vervolgens voor het interview gebeld. De betreffende ondernemingsraad-vertegenwoordigers konden tijdens het eerste contact een voorkeurtijd en -plaats opgeven voor het interview en konden de voorkeur uitspreken de introductiebrief thuis te ontvangen en/of thuis in de eigen tijd geïnterviewd te

worden. De reden dat men voor deze voorkeurtijd- en plaats kon kiezen was dat veel ondernemingsraad-vertegenwoordigers een interview tijdens hun werk te druk of te onrustig vinden of op het werk moeilijk bereikbaar zijn. Voor het onderzoek betekende deze extra service geen probleem, omdat een groot deel van de interview-activiteiten 's avonds plaatsvinden.

In de introductiebrief werden de ondernemingsraad-vertegenwoordigers in de eerste plaats op de hoogte gesteld van de opdrachtgever en de uitvoerders van het onderzoek. Daarna werd ingegaan op het doel, de omvang en de wijze van uitvoering van het onderzoek. Vervolgens werden de zestien maatschappelijke onderwerpen, die onderwerp van onderzoek zijn, één voor één weergegeven. Na een bevestiging van de anonimiteit van het onderzoek, werd vervolgens vermeld dat de vragenlijst is voorgelegd aan zes deskundigen op het terrein van medezeggenschapsvraagstukken. Tenslotte werd ingegaan op de rapportage van het onderzoek en werd de toezegging gedaan dat iedere deelnemer na afloop van het onderzoek een brief zou ontvangen waarin men persoonlijk van de uitkomsten van het onderzoek op de hoogte gesteld zou worden.

Het interview leverde verder geen specifieke moeilijkheden op. Uit de ervaringen van de interviewers bleek zelfs dat de geïnterviewde ondernemingsraad-functionarissen het interview doorgaans prettig vonden. Ook vond men de vragen doorgaans interessant en niet moeilijk te beantwoorden. In een beperkt aantal gevallen was de introductiebrief niet aangekomen en werd alsnog de brief met informatie over het onderzoek toegezonden. Enkele ondervraagde ondernemingsraad-vertegenwoordigers vroegen een exemplaar van de vragenlijst, zodat zij de vragen in hun eigen organisatie zouden kunnen toepassen. Zij kregen een exemplaar van de lijst toegezonden.

Gekozen werd voor een netto steekproef van tenminste 800 ondernemingsraden. Voor een degelijke steekproef gelden bij een betrouwbaarheidsniveau van 95% de volgende afwijkingsmarges: bij een 10%-90% verdeling van de antwoorden is de marge 2,1% en bij een 50%-50% verdeling is de marge 3,5%. Dit houdt in dat wanneer op een bepaalde vraag voor 10% met "ja" geantwoord is en 90% met "nee", met 95% zekerheid het percentage "ja-zeggers" tussen de 7,9% en de 12,1% zal liggen en het percentage "nee-zeggers" tussen de 87,9% en 92,1%. Deze marges lijken voldoende klein voor een goede interpretatie van de antwoorden.

Uiteindelijk zijn voor het onderzoek 825 vertegenwoordigers van evenzoveel Nederlandse ondernemingsraden telefonisch ondervraagd. Daarvan vonden 437 vraaggesprekken plaats met de voorzitter (53%), 323 gesprekken met de secretaris (39%) en 65 gesprekken met gewone leden van deze ondernemingsraden (8%). Gemiddeld waren de geïnterviewde vertegenwoordigers 5,1 jaar lid van de ondernemingsraad: de voorzitters het langst (5,6 jaar), gevolgd door de secretarissen (4,6 jaar) en de overige leden (4,0 jaar). Ongeveer 27% van de ondernemingsraden was afkomstig uit de industrie/delfstoffenwinning, 10% uit de bouwnijverheid,

17% uit de handel/horeca, 20% uit de zakelijke dienstverlening en 27% uit de kwartaire sector/nutssector.

2.2 De steekproef van ondernemingsraden

In tabel 2.2.1 wordt een overzicht gegeven van het aantal vestigingen dat voor de Intomart-interviews benaderd werd tot en met het totaal aantal gerealiseerde interviews.

Tabel 2.2.1 Response-overzicht van het totaal aantal benaderde vestigingen tot en met het totaal aantal interviews met dat met ondernemingsraden gerealiseerd werd

| Selectie | aantal | percentage |
|---|--------|------------|
| Totaal aantal benaderde vestigingen | 10074 | 100,0 |
| Totaal aantal deelnemende vestigingen | 6055 | 60,1 |
| Totaal aantal deelnemende vestigingen | 6055 | 100,0 |
| Aantal vestigingen met meer dan 35 werknemers in dienst | 1908 | 31,5 |
| Aantal vestigingen met meer dan 35 werknemers | 1908 | 100,0 |
| Aantal vestigingen met een ondernemingsraad (nalevingspercentage) | 1253 | 65,7 |
| Aantal vestigingen met een ondernemingsraad | 1253 | 100,0 |
| Volledig gerealiseerde interviews (responsepercentage) | 825 | 65,8 |

Intomart benaderde in de maanden juli en september 1993 in totaal 10.074 vestigingen voor een interview ten behoeve van het onderzoekspanel "Hoe werven bedrijven?" Van de 6055 vestigingen die in deze maanden aan de interviews deelnamen, hadden 1908 vestigingen 35 of meer werknemers in dienst. Dit zijn de vestigingen die volgens de Wet op de Ondernemingsraden verplicht zijn een ondernemingsraad in te stellen. In totaal was er binnen 1253 van deze vestigingen ook daadwerkelijk een ondernemingsraad actief. Bij deze vestigingen werd contact met de voorzitter of secretaris van de ondernemingsraad opgenomen. Van deze groep bleken 285 ondernemingsraden niet aan het onderzoek deel te willen nemen. De overige 968 ondernemingsraden ontvingen de introductiebrief van het NIA waarin het onderzoek werd uiteengezet. Daarna bleken nog eens 143 ondernemingsraden af te vallen.

Uiteindelijk namen 825 ondernemingsraden aan het onderzoek deel: dat wil zeggen dat bij deze ondernemingsraden een volledig interview gerealiseerd werd. Het responsepercentage is daarmee 65,8% van het aantal vestigingen met een ondernemingsraad.

De non-respons bij dit onderzoek ontstond op twee momenten. Bij de eerste belronde vielen 285 (22,8 %) ondernemingsraden af. De redenen voor non-response zijn als volgt: a) niet kunnen doordringen tot de ondernemingsraad (11,9 %) b) de ondernemingsraad is niet

geïnteresseerd in onderzoek (7,4%) en c) andere redenen, bijvoorbeeld geen tijd hebben (3,4%). Nadat de introductiebrief aan de voorzitters of secretarissen van de ondernemingsraden was verzonden, werden deze in de maand oktober opnieuw gebeld voor de telefonische enquête. Bij de tweede belronde vielen 143 (11,4 %) ondernemingsraden af. Hiervoor waren verschillende redenen aan te wijzen zoals onbereikbaarheid, medewerking alsnog opgezegd, ziekte gesprekspartners, geen tijd en/of te druk hebben.

Uit tabel 2.2.1 bleek dat 65,7% van de ondernemingsraad-plichtige vestigingen een ondernemingsraad heeft ingesteld. Dit "nalevingspercentage" ligt lager dan de 70% die Van der Burgh & Kriek (1992) noemen in de meest recente studie naar de naleving van de Wet op de ondernemingsraden. In tabel 2.2.2 wordt daarom nagegaan in hoeverre de nalevingspercentages voor beide onderzoeken per bedrijfstak verdeeld zijn.

Tabel 2.2.2 Nalevingspercentages per bedrijfstak volgens het onderzoek naar de maatschappelijke betrokkenheid van ondernemingsraden en het onderzoek van Van der Burgh en Kriek (1992)

| SBI- code | Bedrijfstak | OR onderzoek | | | V/d Burgh & Kriek | | | z 2) |
|---------------------------|-----------------------------------|--------------|------|----|-------------------|------|----|----------|
| | | bedr | OR | % | bedr | OR | % | |
| 0 | Landbouw/visserij | - | - | - | 269 | 140 | 52 | - |
| 1 | Delfstoffenwinning | 1 | 1 | - | 49 | 29 | 59 | - |
| 2 | Industrie 1 | 189 | 150 | 79 | 746 | 574 | 77 | -0,70 |
| 3 | Industrie 2 | 232 | 164 | 71 | 689 | 510 | 74 | 0,98 |
| 4 | Openbaar nut | 10 | 9 | 90 | 395 | 356 | 90 | 0,00 |
| 5 | Bouwnijverheid | 253 | 149 | 59 | 621 | 311 | 50 | -2,39 * |
| 6 | Handel/horeca/reparatie | 329 | 208 | 63 | 714 | 414 | 58 | -1,60 |
| 7 | Transport/opslag/communicatie | 170 | 97 | 57 | 778 | 490 | 63 | 1,45 |
| 8 | Zakelijke dienst/bank/verzekering | 199 | 149 | 75 | 768 | 499 | 65 | -2,64 ** |
| 9 | Overige dienstverlening | 525 | 326 | 62 | 700 | 609 | 87 | 10,15 ** |
| Alle bedrijfstakken samen | | 1908 | 1253 | 66 | 5729 | 4010 | 70 | 3,54 ** |

- 1) SBI-code = codering van bedrijfstakken volgens de Standaard Bedrijfsindeling (CBS, 1982); bedr = aantal benaderde bedrijven; OR = er is een ondernemingsraad aanwezig (bij van den Burgh & Kriek geschat uit het nalevingspercentage); % = nalevingspercentage
- 2) z = z-waarde berekend volgens de toets voor het verschil tussen twee onafhankelijke proporties (Ferguson, 1959) (* = $p \leq .05$; ** = $p \leq .01$)

Uit de vergelijking van de kolommen met het nalevingspercentage (%) van de beide onderzoeken blijkt dat er verschillen zijn in de nalevingspercentages zoals die in het onderzoek naar de maatschappelijke betrokkenheid van ondernemingsraden zijn aangetroffen en het onderzoek van Van der Burgh en Kriek (1992). Voor drie bedrijfstakken zijn de verschillen significant. In de bouwnijverheid en de zakelijke dienstverlening werd een hoger nalevingspercentage gevonden dan in het onderzoek van Van den Burgh & Kriek en in de overige dienstverlening een lager percentage. De verschillen laten zich niet eenvoudig verklaren en hebben vermoedelijk te maken met omvang van de steekproef.

Omdat bepaalde bedrijfstakken door slechts weinig ondernemingen vertegenwoordigd zijn, is het voor het onderzoek van belang om enkele bedrijfstakken samen te onderzoeken. In totaal is onderzoek gedaan naar vijf (groepen van) bedrijfstakken. Samengenomen zijn de delfstofwinning en de industrie 1 en 2 (sbi-codes 1+2+3), de transport-, opslag- en communicatiesector en het bank-/verzekeringswezen en de zakelijke dienstverlening (sbi-codes 7+8) en de nutsbedrijven en de overige dienstverlening (exclusief overheid, sbi-codes 4+9). In totaal worden in het vervolg van dit onderzoeksverslag daarom steeds vijf (groepen van) bedrijfstakken onderzocht.

Uit tabel 2.2.1. blijkt ook dat met 65,8% van de ondernemingsraden een volledig interview gerealiseerd kon worden. Het blijkt echter dat dit "responsepercentage" verschilt per bedrijfstak en bedrijfsgrootte. Tabel 2.2.3 geeft hiervan een overzicht, waarbij de tien bedrijfstakken uit tabel 2.2.2 voor het eerst zijn samengevoegd tot de uiteindelijke vijf.

Tabel 2.2.3 Responsepercentages per bedrijfstak en bedrijfsgrootte 1) 2)

| Bedrijfsgrootte | Totaal | Industrie/delfstoffenwinning | Bouwnijverheid | Handel/horeca | Zakelijke dienstverlening | Kwartaire-/nutssector |
|------------------------|------------|------------------------------|----------------|---------------|---------------------------|-----------------------|
| 35-99 werknemers | 60% (403) | 56% (96) | 60% (48) | 62 (66) | 61% (79) | 61% (114) |
| 100 of meer werknemers | 69% (850) | 77% (219) | 53% (101) | 68 (142) | 63% (180) | 73% (208) |
| Totaal percentage | 66% (1253) | 71% (315) | 55% (149) | 66 (208) | 63% (259) | 69% (322) |

- 1) industrie=delfstoffenwinning/industrie (sbi 1+2+3); bouwnijverheid=inclusief installatiebedrijven (sbi 5); handel/horeca=inclusief reparatiebedrijven voor gebruiksgoederen (sbi 6); dienstverlening=transport-, opslag- en communicatiebedrijven + bank-/verzekeringswezen en zakelijke dienstverlening (sbi 7+8); kwartair=nutsbedrijven+overige dienstverlening (exclusief overheid, sbi 4+9).
- 2) getallen tussen haakjes: het totaal aantal vestigingen met een ondernemingsraad.

In de onderste regel van tabel 2.2.3 is op te maken dat ondernemingsraden in de verschillende bedrijfstakken niet in gelijke mate aan het onderzoek deelnemen (niet dezelfde responsepercentages hebben). Ondernemingsraden in de Industrie hebben het hoogste responsepercentage (71%), gevolgd door de kwartaire sector/nutsbedrijven (69%). Bij deze beide bedrijfstakken is de response met name hoog vanwege de hoge deelnamebereidheid van de ondernemingsraden bij de 100+ vestigingen. Het laagst scoort de bouwnijverheid met een responsepercentage van 55%. Opvallend is dat deze bedrijfstak afwijkt omdat de ondernemingsraden in de 100+ vestigingen juist minder goed responderen (53%) dan de ondernemingsraden in de 100-vestigingen (60%). Doorgaans nemen ondernemingsraden van 100+ vestigingen wat vaker aan het onderzoek deel (69% ten opzichte van 60% in de 100- bedrijven: zie de totaal-kolom).

Uit tabel 2.2.3 blijkt dus dat er een onregelmatig patroon is in de responsepercentages van ondernemingsraden. Dit onregelmatige patroon betekent echter niet dat daarmee de omvang

van de aandacht van ondernemingsraden voor maatschappelijke vraagstukken ook onnauwkeurig ingeschat zal worden. Als bijvoorbeeld bij het rapporteren van de onderzoeksresultaten rekening gehouden wordt met de differentiële verdeling van de deelnamepercentages naar bedrijfstak en bedrijfsgrootte, blijkt dat het effect van zo'n "correctie" niet groot is (zie bijlage 2). Met de gecorrigeerde onderzoeksgegevens verandert het algemene beeld van het onderzoek, zoals dat in hoofdstuk drie gegeven wordt, niet of nauwelijks. Daarom wordt in hoofdstuk drie geen gebruik gemaakt van de correctiefactoren.

2.3 De telefonische enquête

Er is voor een telefonische enquête gekozen, omdat daarmee doorgaans een hogere response bereikt wordt dan met een schriftelijke enquête. De telefonische interviewmethode legde echter wel enkele beperkingen op aan de vorm en de omvang van de vragenlijst. De *eerste* beperking was dat het interview maximaal 20 minuten kon duren. Bij een langere duur wordt de belasting van de respondenten te groot en is er kans op irritatie of uitval. De *tweede* beperking was dat de vragen grotendeels voorzien dienden te worden van "gesloten" antwoordcategorieën. Het stellen van "open" vragen tijdens een telefonisch interview kost veel tijd voor het noteren van de antwoorden, waardoor slechts een gering aantal vragen gesteld kan worden. De *derde* beperking was dat gemakkelijk te beantwoorden vragen gesteld dienden te worden. Het raadplegen van documentatiemateriaal voor, tijdens of na het interview kost extra tijd en zou de respondenten weer teveel belasten, waardoor het voordeel van een hoge response weer gedeeltelijk teniet gedaan zou kunnen worden.

In overleg met het Ministerie werd een vragenlijst samengesteld, die bestond uit twee delen (bijlage 3). Het eerste deel omvatte ongeveer vijftig algemene vragen naar algemene kenmerken van de betreffende ondernemingsraad. Er werd onder andere gevraagd naar het aantal zetels en vacatures in de ondernemingsraad, de samenstelling van de ondernemingsraad wat betreft werknemersgroepen, eventuele ondervertegenwoordiging van werknemersgroepen, contacten met andere ondernemingsraden, groeps- of centrale ondernemingsraden en andere externe contacten, de mate waarin de reguliere ondernemingsraad-taak uitgevoerd wordt, de drie belangrijkste onderwerpen die gespeeld hebben en het inzetten van middelen of instrumenten om het ondernemingsraad-beleid kracht bij te zetten. Doorgaans werden deze vragen gesteld voorzover de onderwerpen het afgelopen jaar gespeeld hebben. In de praktijk bleek dat deze vragen in het algemeen gemakkelijk en zonder omvangrijke toelichting beantwoord werden. De vragen zijn gedeeltelijk afkomstig uit het onderzoek van Iwema & Verbakel (1994) en van Van der Burgh en Kriek (1992).

Het tweede onderdeel van de vragenlijst betrof de behandeling van maatschappelijke thema's door ondernemingsraden. Het ging hierbij om de volgende zestien onderwerpen die bij de opdrachtverlening van het onderzoek door het Ministerie gesteld zijn:

- 1 Bevordering arbeidsdeelname gehandicapten
- 2 De positie van thuiswerkers
- 3 Bevordering arbeidsdeelname allochtone werknemers
- 4 Arbeidsomstandighedenbeleid
- 5 Arbeidsvoorwaardenregelingen
- 6 Terugdringing ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid
- 7 Voorkómen uitstroom oudere werknemers
- 8 Gelijke behandeling van mannen en vrouwen
- 9 De positie van oproepkrachten
- 10 Bedrijfsmilieuzorg
- 11 Privacy-bescherming
- 12 Bevordering deeltijdwerk
- 13 De positie van uitzendkrachten
- 14 Scholing
- 15 Kwaliteitszorg
- 16 Bevordering arbeidsdeelname vrouwen

Ten aanzien van deze onderwerpen is gevraagd of ze in de onderneming spelen, in de ondernemingsraad en/of de overlegvergadering behandeld zijn, wie de initiatiefnemer was (ondernemingsraad, bestuurder of beiden) en hoe vaak de onderwerpen in de overlegvergadering behandeld zijn. Aanvankelijk was het de bedoeling dat voor alle onderwerpen gevraagd zou worden welke activiteiten en knelpunten/belemmeringen zich hadden voorgedaan. Tijdens de eerste telefonische interviews bleek echter dat de duur van het interview daardoor te lang werd (in één geval zelfs drie kwartier). Om die reden werd in overleg met de opdrachtgever van het onderzoek het interview korter gemaakt. Besloten werd om niet alle zestien maatschappelijke onderwerpen in detail na te vragen, maar slechts de eerste zeven (voorzover die in de ondernemingsraad in het afgelopen jaar een rol gespeeld hadden). Deze zeven onderwerpen werden geselecteerd op basis van vier criteria: (1) verschil in de mate waarin wel of niet een wettelijk kader beschikbaar is, (2) de mate waarin deze onderwerpen dichtbij of veraf van de werknemers staan, (3) de mate waarin deze onderwerpen veel of weinig vóórkomen volgens het onderzoek van Iwema & Verbakel (1994) en (4) de actualiteit van het onderwerp. Met deze reductie van het aantal vragen (in totaal $9 * 24 = 216$ vragen), kon de duur van het interview tot gemiddeld ongeveer twintig minuten beperkt gehouden worden.

De vragenlijst is voorgelegd aan zes functionarissen uit de wereld van de ondernemingsraden en deskundig op het gebied van medezeggenschapsvraagstukken (zie inleiding). Aan hen werd gevraagd commentaar te leveren op de vorm en inhoud van de vragenlijst. Het commentaar van deze functionarissen was gedetailleerd en heeft kwaliteit van de vragenlijst aanmerkelijk verbeterd, maar leverde geen fundamentele afwijzing van de vragenlijst en/of het onderzoek op.

De telefonische enquêtering werd vervolgens uitgevoerd door het onderzoeksbureau Intomart. Dit bureau beschikt over een goed opgeleide groep van ongeveer zestig enquêteurs/enquêtrices, die dagelijks telefonische interviews verzorgen. De interviews zijn gehouden via het "CATI-systeem" (Computer Aided Telephone Interviews). Dit is een computer-gestuurde interviewmethode, waarbij de vragenlijst in de computer ingevoerd wordt. Via terminals (eenheden van beeldschermen en toetsenborden die met de hoofdcomputer verbonden zijn) kan dan gelijktijdig met een groot aantal interviewers tegelijk geënquêteerd worden. De antwoorden van de respondenten worden tijdens de interviews direct in de computer getikt. Daarbij vindt gelijktijdig de automatische foutcontrole plaats, zodat eventuele foute of inconsistente antwoorden direct en in overleg met de respondent verbeterd kunnen worden. De interviewgegevens zijn daardoor direct na afloop van het interview voor het onderzoek beschikbaar. Tenslotte kan de te interviewen persoon op een van te voren bepaald tijdstip automatisch door de computer gebeld en "at random" aan een interviewer toegewezen worden. Deze laatste faciliteit betekent tevens dat een respondent, die op het moment van het interview verhinderd is, gemakkelijk een vervolgspraak kan maken, waarna deze voor de nieuwe afspraak automatisch door de computer gebeld kan worden. Van deze mogelijkheid is een aantal keren gebruik gemaakt.

3 RESULTATEN VAN DE ENQUÊTE

Dit hoofdstuk bevat de resultaten van de telefonische enquête bij de 825 ondernemingsraden. In de eerste paragraaf wordt een aantal kenmerken van de onderzochte ondernemingsraden besproken. De paragraaf daarna behandelt de maatschappelijke onderwerpen en de activiteiten en knelpunten die zich voordeden bij de behandeling van de zeven geselecteerde maatschappelijke thema's. In de derde en laatste paragraaf wordt gezocht naar mogelijke verklaringen en verbanden tussen soorten ondernemingsraden en de verschillende thema's.

3.1 Kenmerken van ondernemingsraden

De verschillende achtergrondkenmerken zijn niet alleen voor de totale groep, maar ook voor de vijf bedrijfstakken (zie indeling uit paragraaf 2.2), nader bestudeerd. Daar waar er sprake is van veel of grote bedrijfstak-verschillen, zijn ze in de tabellen van deze paragraaf opgenomen, in andere gevallen worden ze alleen in de tekst genoemd. De verschillen tussen de bedrijfstakken zijn getoetst met een variantie-analyse. Begonnen wordt met een drietal algemene kenmerken, waarvan tabel 3.1.1 een getalsmatig overzicht geeft.

Tabel 3.1.1 Enkele algemene kenmerken van ondernemingsraden (n=825)

| Kenmerk | frequentie | percentage 1) |
|---|------------|---------------|
| Aantal jaren een OR in de organisatie | | |
| korter dan een jaar | 17 | 2 |
| 1 t/m 3 jaar | 74 | 9 |
| 4 t/m 5 jaar | 65 | 8 |
| 6 t/m 10 jaar | 135 | 16 |
| langer dan 10 jaar | 526 | 64 |
| Aantal zetels in de OR (inclusief vacatures) | | |
| 3 t/m 5 | 181 | 22 |
| 6 t/m 8 | 249 | 30 |
| 9 t/m 11 | 240 | 29 |
| 12 t/m 25 | 155 | 19 |
| Aantal vacatures in de OR | | |
| geen | 590 | 72 |
| één | 133 | 16 |
| twee | 54 | 7 |
| drie t/m vijf | 48 | 6 |

1) frequenties en percentages sommeren in sommige gevallen niet exact tot respectievelijk n=825 en 100%, vanwege ontbrekende antwoorden en/of afrondingsverschillen

Het eerste kenmerk in de tabel is het aantal jaren dat er een ondernemingsraad in de onderneming actief is. In de meeste ondernemingen is er meer dan vijf jaar een ondernemingsraad actief en in ongeveer tweederde van de ondernemingen is dit zelfs langer dan tien jaar. Er

werden wat dit kenmerk betreft geen verschillen tussen de vijf bedrijfstakken gevonden. De verdeling van het aantal jaren dat er een ondernemingsraad in de organisatie actief is verschilt echter nogal van het onderzoek van Van der Burgh en Kriek (1992). Deze auteurs geven onder andere aan dat 22% van de door hen onderzochte ondernemingsraden van 5 t/m 9 jaar in de onderneming actief was en 47% was meer dan tien jaar actief. Voor dit verschil kan geen verklaring gegeven worden.

Het tweede kenmerk in de tabel betreft het aantal zetels in de ondernemingsraad. Ruim de helft van de ondernemingsraden bestaat uit drie tot acht zetels. Het maximaal aantal genoemde zetels is 25. Niet in de tabel weergegeven is het gemiddelde aantal zetels, dat 8,8 bedraagt. In de dienstverlening hebben de ondernemingsraden gemiddeld meer zetels dan in de industrie en de kwartaire sector.

Het derde kenmerk in de tabel gaat over het aantal vacatures in de ondernemingsraad. Bij 72% van de ondernemingsraden zijn er geen vacatures. Dat is vergelijkbaar met het onderzoek van Van der Burgh en Kriek (1992), die rapporteren dat er in 75% van de door hen onderzochte ondernemingsraden geen vacatures zijn. Het grootste aantal vacatures dat genoemd werd, was vijf. Gemiddeld zijn er wat meer vacatures in de ondernemingsraden van de kwartaire sector dan in de ondernemingsraden van de industrie.

Wat de personele samenstelling van de ondernemingsraden betreft zijn vragen gesteld over de mate waarin verschillende personeelsgroepen vertegenwoordigd zijn. Tabel 3.1.2 geeft een overzicht van de percentages waarmee deze groepen in de ondernemingsraad vertegenwoordigd zijn, waarbij tevens de percentages per bedrijfstak worden weergegeven.

Uit de eerste kolom van de tabel blijkt dat gemiddeld veel zetels in de ondernemingsraden door uitvoerende werknemers bezet worden (70%). Beduidend minder zetels worden door leidinggevende werknemers bezet (22%). Gemiddeld worden 24% van de zetels door vrouwen bezet, 13% van de zetels door oudere werknemers en 12% van de zetels door werknemers met een deeltijdbaai. Relatief weinig zetels worden bezet door allochtone en gehandicapte werknemers ingenomen (beide groepen 1%).

Gemiddeld vertegenwoordigt 49% van de ondernemingsraadleden een vakbond, waarbij FNV-bonden het hoogst scoren 38%. Zesendertig procent van de ondernemingsraadleden vertegenwoordigt een vrije lijst. Van de overige vijftien procent van de ondernemingsraadleden konden de respondenten niet aangeven of de leden via een bond of via een vrije lijst in de ondernemingsraad gekozen zijn.

Tabel 3.1.2 Percentages werknemersgroepen in ondernemingsraden

| Werknemersgroep | Totaal | Indus- trie | Bouwnij- verheid | Handel/ Horeca | Dienst- verlening | Kwar- tair | sign. |
|---------------------------------|--------|----------------|---------------------|-------------------|----------------------|---------------|-------|
| Vrouwen | 24 | 12 | 4 | 22 | 20 | 49 | ** |
| Werknemers van 50 jaar of ouder | 13 | 14 | 16 | 13 | 12 | 9 | ** |
| Gehandicapte werknemers | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | * |
| Allochtone werknemers | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | ** |
| Werknemers met een deeltijdbaan | 12 | 3 | 1 | 8 | 7 | 30 | ** |
| Leidinggevende werknemers | 22 | 20 | 27 | 26 | 22 | 18 | ** |
| Uitvoerende werknemers | 70 | 70 | 57 | 68 | 73 | 73 | ** |
| Werknemers van een FNV-bond | 38 | 44 | 40 | 30 | 31 | 41 | ** |
| Werknemers van een CNV-bond | 8 | 10 | 9 | 7 | 7 | 7 | - |
| Werknemers van een MHP-bond | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | * |
| Werknemers van een vrije lijst | 36 | 30 | 38 | 41 | 42 | 33 | ** |
| Onbekend bij respondent | 15 | 12 | 10 | 19 | 15 | 17 | |

- 1) industrie=delfstoffenwinning/industrie (sbi 1+2+3); bouwnijverheid=inclusief installatiebedrijven (sbi 5); handel/horeca=inclusief reparatiebedrijven voor gebruiksgoederen (sbi 6); dienstverlening=transport-, opslag- en communicatiebedrijven + bank-/verzekeringswezen en zakelijke dienstverlening (sbi 7+8); kwartair=nutsbedrijven+overige dienstverlening (exclusief overheid, sbi 4+9).
- 2) sign.=significantieniveaus één-weg variantie-analyse: - = niet significant; * = $p \leq .05$; ** = $p \leq .01$.

Uit laatste kolom van de tabel blijkt dat er vele significante verschillen zijn tussen de bedrijfstakken. Bij nadere analyses blijkt dat *vrouwen* blijken met name in de kwartaire sector vaak vertegenwoordigd te zijn, gevolgd door de handel/horeca en de dienstverlening. Lage percentages vrouwen zijn te vinden in de industrie en de bouwnijverheid. *Ouderen* daarentegen zijn weer relatief weinig in de kwartaire sector vertegenwoordigd en weer betrekkelijk vaak in de industrie en de bouwnijverheid. Hoewel de verschillen bij de *gehandicapte en allochtone* werknemers in de laatste kolom significant zijn, zijn er bij nadere analyses geen verschillen tussen specifieke bedrijfstakken gevonden. Dat is wel weer het geval bij de *deeltijdwerkers* die significant vaker in ondernemingsraden in de kwartaire sector vertegenwoordigd zijn. *Leidinggevend*en hebben vaker zitting in de ondernemingsraden in de bouwnijverheid en de handel/horeca. *Uitvoerend*en hebben minder vaak zitting in ondernemingsraden in de bouwnijverheid.

Wat de vakbondsvertegenwoordiging betreft blijkt dat de *FNV* relatief vaak in ondernemingsraden in de industrie en in de kwartaire sector vertegenwoordigd is en minder vaak in de handel/horeca en de zakelijke dienstverlening. Het *CNV* is wat de zetels in de ondernemingsraden betreft betrekkelijk regelmatig over alle vijf bedrijfstakken vertegenwoordigd. De *MHP* heeft gemiddeld wat meer ondernemingsraad-zetels in de dienstverlening ten opzichte van de kwartaire sector.

Een interessante vraag, die niet via de voorgaande analyses beantwoord kon worden, betreft de mate waarin de verschillende personeelsgroepen over- of ondervertegenwoordigd zijn. Een

ondervraagde vertegenwoordigers vindt dit echter niet zo. Bij hen is nagegaan welke personeelscategorieën onvoldoende vertegenwoordigd zijn.

Het blijkt dan dat vrouwen wat de geschatte ondervertegenwoordiging betreft het hoogst scoren. Elf procent van de 825 ondernemingsraden rapporteert een ondervertegenwoordiging van vrouwen. Daarnaast meldt 6% van de 825 ondernemingsraden dat de leidinggevendenden ondervertegenwoordigd zijn, 5% de uitvoerenden en de allochtone werknemers, 3% de oudere werknemers en werknemers met een deeltijdbaan en 2% van de ondernemingsraden geeft aan dat de gehandicapte werknemers ondervertegenwoordigd zijn. Tenslotte rapporteert 6% van de ondernemingsraden dat andere werknemerscategorieën ondervertegenwoordigd zijn. Er is echter niet geregistreerd om welke categorieën het hier gaat.

Wat betreft de bedrijfstak en de bedrijfsgrootte zijn er nauwelijks verschillen in de mate van gerapporteerde ondervertegenwoordiging aangetroffen. Alleen bleek dat de ondernemingsraden in de handel/horeca vaker rapporteren dat allochtone werknemers ondervertegenwoordigd zijn, terwijl ondernemingsraden in de dienstverlening dat juist veel minder vaak rapporteren.

Tabel 3.1.4 percentages ondernemingsraden met externe contacten

| Soort contact | Totaal | Indus- trie | Bouwnij- verheid | Handel/ Horeca | Dienst- verlening | Kwar- tair | sign. |
|--|--------|----------------|---------------------|-------------------|----------------------|---------------|-------|
| Centrale/groeps-OR aanwezig | 29 | 32 | 40 | 35 | 36 | 13 | ** |
| Actieve FNV-ledengroep | 29 | 45 | 27 | 18 | 28 | 23 | ** |
| Actieve CNV-ledengroep | 11 | 19 | 4 | 9 | 14 | 6 | ** |
| Actieve MHP-ledengroep | 4 | 6 | 2 | 0 | 5 | 3 | * |
| Actieve ledengroep | 34 | 50 | 32 | 21 | 34 | 27 | ** |
| Contacten met andere OR-en | 55 | 44 | 44 | 47 | 65 | 67 | ** |
| Contacten via overlegplatformen | 28 | 15 | 20 | 21 | 32 | 43 | ** |
| Contacten met deskundigen/adviesbureaus | 54 | 54 | 40 | 59 | 54 | 54 | - |
| Contacten met vakbondsbestuurders | 59 | 71 | 56 | 49 | 59 | 56 | ** |
| Contacten met andere personen/instanties | 24 | 27 | 21 | 16 | 23 | 28 | - |
| Geen externe contacten | 10 | 11 | 21 | 13 | 9 | 6 | ** |

- 1) industrie=delfstoffenwinning/industrie (sbi 1+2+3); bouwnijverheid=inclusief installatiebedrijven (sbi 5); handel/horeca=inclusief reparatiebedrijven voor gebruiksgoederen (sbi 6); dienstverlening=transport-, opslag- en communicatiebedrijven + bank-/verzekeringswezen en zakelijke dienstverlening (sbi 7+8); kwartair=nutsbedrijven+overige dienstverlening (exclusief overheid, sbi 4+9).
- 2) sign.=significantieniveaus één-weg variantie-analyse: - = niet significant; * = $p \leq .05$; ** = $p \leq .01$.

Ondernemingsraden onderhouden zowel in het bedrijf als daarbuiten veel contacten. Het gaat hierbij niet alleen om overkoepelende organisatie-vormen van de ondernemingsraden zelf, maar ook om relaties met vakbonden, andere ondernemingsraden en andere personen of instanties. Tabel 3.1.4 geeft een overzicht van een aantal externe contacten.

Het blijkt dan dat ongeveer dertig procent van de ondernemingsraden overkoepeld wordt door een centrale ondernemingsraad of een groepsondernemingsraad. Een centrale of groepsondernemingsraad komt relatief weinig voor in de kwartaire sector.

Verder blijkt dat bij 34 % van de ondernemingsraden een actieve ledengroep bestaat. Bij één ondernemingsraad kunnen verschillende vakbondsledengroepen actief zijn, aangezien uit de tabel blijkt dat de afzonderlijke actieve ledengroepen sommeren tot 44 %. Bij ongeveer dertig procent van de ondernemingsraden is een FNV-ledengroep actief, bij ruim tien procent een CNV-ledengroep en bij vier procent van de ondernemingsraden is dat een MHP-ledengroep. Vakbonds-ledengroepen zijn doorgaans wat vaker actief binnen de industrie.

Wat betreft de externe contacten blijkt ook dat er sprake is van betrekkelijk veel uitwisseling met personen en/of instanties buiten de onderneming. Slechts tien procent van de ondervraagde ondernemingsraden rapporteert geen contacten buiten de onderneming, het meest vaak in de bouw nijverheid en het minst vaak in de kwartaire sector. Betrekkelijk veel contact is er met vakbondsbestuurders, andere ondernemingsraden en externe deskundigen of adviesbureaus, terwijl er wat minder vaak contacten zijn via overlegplatformen of met andere personen en instanties. Welke personen en/of instanties dat zijn is echter niet verder onderzocht.

Tabel 3.1.5 Vergaderingen van ondernemingsraden

| Soort activiteit | frequentie | percentage 1) |
|--|------------|---------------|
| Aantal ondernemingsraad-vergaderingen | | |
| geen t/m vijf | 76 | 9 |
| zes | 120 | 15 |
| zeven t/m tien | 240 | 29 |
| elf t/m twaalf | 161 | 20 |
| dertien t/m vijftientig | 226 | 28 |
| Aantal overlegvergaderingen met de directie | | |
| geen | 3 | 0 |
| een t/m 3 keer | 47 | 6 |
| vier t/m zes | 425 | 52 |
| zeven t/m twaalf | 313 | 38 |
| dertien t/m vijftientig | 37 | 5 |

1) frequenties en percentages sommeren in een aantal gevallen niet exact tot respectievelijk n=825 en 100%, vanwege ontbrekende antwoorden en/of afrondingsverschillen

Per bedrijfstak blijkt dat contacten met andere ondernemingsraden vaker in de dienstverlening en de kwartaire sector plaatsvinden. Overlegplatformen komen eveneens vaak in deze beide sectoren voor en het minst vaak in de industrie. Contacten met vakbondsbestuurders daarentegen vinden wel het meest vaak plaats in de industrie. Contacten met deskundigen/adviseurs en andere personen en instanties verschillen niet significant tussen bedrijfstakken.

Tot de belangrijkste activiteiten van ondernemingsraden behoren de eigen ondernemingsraad-vergaderingen en de overlegvergaderingen met de directie. Tabel 3.1.5 geeft een overzicht van de vergader-frequentie van beide overlegvormen.

Er blijkt een grote variatie in de frequentie van het ondernemingsraad-overleg te zijn. Beide soorten vergaderingen variëren van (in enkele gevallen) geen vergadering tot en met (eveneens in enkele gevallen) vijftien vergaderingen per jaar. Gemiddeld vergaderen ondernemingsraden 11,3 keer per jaar en is er gemiddeld 7,2 keer per jaar een overlegvergadering met de directie. Wat betreft het aantal overlegvergaderingen geven Van der Burgh en Kriek (1992) ongeveer vergelijkbare percentages. Gemiddeld vinden in de kwartaire sector en de dienstverlening de meeste overlegvergaderingen en ondernemingsraad-vergaderingen plaats.

Tabel 3.1.6 Uitvoering van de werkzaamheden van ondernemingsraden

| | frequentie | percentage 1) |
|---|------------|---------------|
| Combinatie OR-werk en gewone dagelijkse werk | | |
| zeer goed te combineren | 86 | 10 |
| goed te combineren | 244 | 30 |
| redelijk te combineren | 262 | 32 |
| moeilijk te combineren | 187 | 23 |
| zeer moeilijk te combineren | 46 | 6 |
| Voldoende tijd voor het behandelen van alle belangrijke onderwerpen | | |
| ruim voldoende tijd | 111 | 14 |
| voldoende tijd | 294 | 36 |
| soms wel, soms niet voldoende tijd | 176 | 21 |
| onvoldoende tijd | 216 | 26 |
| volstrekt onvoldoende tijd | 28 | 3 |
| Werkgever heeft extra faciliteiten gegeven voor verrichten werkzaamheden | | |
| ja | 666 | 81 |
| nee | 159 | 19 |
| Relatie tussen ondernemingsraad en directie | | |
| zeer goed | 154 | 19 |
| goed | 450 | 55 |
| gaat wel | 196 | 24 |
| slecht | 21 | 3 |
| zeer slecht | 4 | 1 |

1) frequenties en percentages sommeren in sommige gevallen niet exact tot respectievelijk n=825 en 100%, vanwege ontbrekende antwoorden en/of afrondingsverschillen

De mogelijkheden voor het verrichten van ondernemingsraadwerk worden bepaald door vele factoren. In tabel 3.1.6 worden daarvan vier gegeven.

Ongeveer 30% van de ondervraagde ondernemingsraadleden vindt dat het dagelijkse werk moeilijk tot zeer moeilijk te combineren is met het ondernemingsraadwerk. Een vergelijkbaar

beeld komt naar voren uit het antwoord op de vraag naar de beschikbare tijd voor het behandelen van alle onderwerpen. Ook hier geeft weer ongeveer dertig procent van de ondernemingsraden aan er onvoldoende of volstrekt onvoldoende tijd voor te hebben. De meeste ondernemingsraden, ruim 80%, hebben extra faciliteiten van de werkgever gekregen om het ondernemingsraadwerk uit te voeren. Wat betreft de relatie tussen de ondernemingsraad en de directie, rapporteert ongeveer driekwart van de ondervraagde ondernemingsraadleden dat deze goed tot zeer goed is, slechts een zeer klein deel van de ondervraagde ondernemingsraadleden rapporteert een slechte tot zeer slechte relatie. Er werden wat de relaties uit tabel 3.1.6 betreft geen verschillen tussen bedrijfstakken en bedrijfsgrootte gevonden.

De werkzaamheden van de ondernemingsraad betreffen vooral de dagelijkse problemen die in het bedrijf spelen. Ten behoeve van het onderzoek naar de maatschappelijke betrokkenheid van ondernemingsraden is daarom tevens gekeken naar welke reguliere ondernemingsraadonderwerpen behandeld zijn. Daaruit blijkt dat reorganisaties in het afgelopen jaar in veel ondernemingsraden een belangrijke rol speelden, mogelijk vanwege de teruglopende conjunctuur in 1993. Van alle ondernemingsraden rapporteert 42% dat dit één van de drie onderwerpen was die in het afgelopen jaar de meeste aandacht van de ondernemingsraad had. Daarnaast speelt reorganisatie binnen nog eens 16% van de ondernemingsraden een rol, maar dit behoorde niet tot één van de drie belangrijkste behandelde onderwerpen van deze ondernemingsraden. Kortom: in achteenvijftig procent van de ondervraagde ondernemingen speelt op de één of andere wijze een reorganisatie. Andere onderwerpen die in tenminste een zesde van alle 825 ondervraagde ondernemingen spelen zijn; de ARBO-wet (20%), werktijd- en/of vakantieregelingen (19%), fusieplannen (17%) en terugdringing ziekteverzuim (15%).

Opvallend is de gelijkmatige verdeling van de door de ondernemingsraad behandelde onderwerpen over de verschillende bedrijfstakken en bedrijfsgrootten. Er zijn slechts enkele afwijkingen gevonden. Zo worden in de industrie wat vaker investeringen behandeld. In de bouwnijverheid komen wat vaker werktijd- en vakantieregelingen en de opleiding van het personeel aan de orde. In de handel/horeca komt de dichting van het WAO-gat wat vaker ter sprake. Dit laatste is ook het geval in de dienstverlening, waar tevens belonings- en functiewaarderingssystemen en beoordelingssystemen wat vaker aan de orde komt. In de kwartaire sector tenslotte spelen met name fusies.

In lang niet alle gevallen waarin een ondernemingsraad iets bij de bestuurder wil bereiken, zal dat ook gemakkelijk lukken. Daarom zetten ondernemingsraden soms middelen of instrumenten in om hun beleid kracht bij te zetten. In welke mate dit gebeurt wordt in tabel 3.1.7 weergegeven.

Tabel 3.1.7 Percentages ondernemingsraden die middelen of instrumenten inzetten om het beleid kracht bij te zetten

| Soort contact | Totaal | Indus- trie | Bouwnij- verheid | Handel/ Horeca | Dienst- verlening | Kwar- tair | sign. |
|----------------------------------|--------|----------------|---------------------|-------------------|----------------------|---------------|-------|
| Middelen of instrumenten ingezet | 35 | 35 | 23 | 29 | 36 | 43 | ** |
| Opschorten van het overleg | 9 | 9 | 6 | 10 | 8 | 10 | - |
| Mobiliseren van de achterban | 16 | 12 | 11 | 11 | 18 | 23 | - |
| Inschakelen van de vakbond | 15 | 18 | 12 | 12 | 14 | 17 | - |
| Publiciteit gezocht | 6 | 8 | 1 | 2 | 7 | 9 | * |
| Ander machtsmiddel | 17 | 15 | 5 | 17 | 19 | 23 | ** |

- 1) industrie=delfstoffenwinning/industrie (sbi 1+2+3); bouwnijverheid=inclusief installatiebedrijven (sbi 5); handel/horeca=inclusief reparatiebedrijven voor gebruiksgoederen (sbi 6); dienstverlening=transport-, opslag- en communicatiebedrijven + bank-/verzekeringswezen en zakelijke dienstverlening (sbi 7+8); kwartair=nutsbedrijven+overige dienstverlening (exclusief overheid, sbi 4+9).
- 2) sign.=significantieniveaus één-weg variantie-analyse: - = niet significant; * = $p \leq .05$; ** = $p \leq .01$.

Vijfendertig procent van de ondernemingsraden heeft in het afgelopen jaar middelen of instrumenten ingezet om het beleid kracht bij te zetten. Het is echter niet onderzocht ten aanzien van welke onderwerpen dit het geval was. Het inzetten van middelen en instrumenten gebeurde het vaakst in de kwartaire sector en het minst vaak in de handel/horeca. De middelen en instrumenten die werden ingezet, zijn met name het mobiliseren van de achterban en het inschakelen van de vakbond, terwijl opschorten van het overleg en het zoeken van de publiciteit minder vaak voorkomen. Er zijn echter geen echt grote verschillen per bedrijfstak gevonden. Alleen in de kwartaire sector wordt de achterban wat vaker gemobiliseerd en worden wat vaker andere machtsmiddelen ingezet. Welke middelen dat zijn is niet verder nagevraagd.

In deze paragraaf is een aantal kenmerken van ondernemingsraden behandeld. De conclusie die daaruit getrokken kan worden is dat ondernemingsraden op een groot aantal kenmerken onderscheiden kunnen worden. Naar aanleiding daarvan rees de vraag of het op basis van deze kenmerken mogelijk zou zijn een indeling van ondernemingsraden te maken, vergelijkbaar met bijvoorbeeld de indeling van Looise en De Lange (1987). Bij nadere analyse van het materiaal blijkt echter dat dit nauwelijks mogelijk is ondernemingsraden in te delen volgens deze kenmerken. Daarvoor zijn de onderlinge verbanden tussen de kenmerken te zwak en in een aantal gevallen zijn de onderlinge relaties niet goed interpreteerbaar. In paragraaf 3.3 zal echter wel worden nagegaan in welke mate de maatschappelijke betrokkenheid van de ondernemingsraden gerelateerd is aan ieder van de afzonderlijke kenmerken die in deze paragraaf beschreven zijn.

3.2 Aandacht voor maatschappelijke thema's door ondernemingsraden

Deze paragraaf behandelt de mate waarin zestien maatschappelijke thema's in Nederlandse ondernemingsraden een rol spelen en gaat in op de wijze waarop ondernemingsraden deze onderwerpen aan de orde te stellen. Daarmee wordt antwoord gegeven op de eigenlijke vraagstelling van het onderzoek. Begonnen wordt met een overzicht van de mate waarin de verschillende maatschappelijke onderwerpen in het afgelopen jaar in Nederlandse ondernemingsraden gespeeld hebben, althans voorzover dat door de ondervraagde ondernemingsraad-functionarissen gerapporteerd is. Tabel 3.2.1 geeft een percentueel overzicht.

Tabel 3.2.1 Percentages ondernemingsraden die rapporteren dat de betreffende maatschappelijke onderwerpen in het afgelopen jaar in de ondernemingsraad behandeld zijn 1) 2) .

| Maatschappelijk onderwerp | Totaal | Indus- trie | Bouwnij- verheid | Handel/ Horeca | Dienst- verlening | Kwar- tair | sign. |
|---|--------|----------------|---------------------|-------------------|----------------------|---------------|-------|
| 1 Arbeidsdeelname gehandicapten | 20 | 17 | 20 | 20 | 20 | 23 | - |
| 2 Positie van thuiswerkers | 4 | 4 | 0 | 3 | 7 | 5 | - |
| 3 Arbeidsdeelname allochtone werknemers | 22 | 16 | 15 | 21 | 30 | 25 | ** |
| 4 Arbeidsomstandighedenbeleid | 93 | 92 | 95 | 92 | 95 | 91 | - |
| 5 Arbeidsvoorwaardenbeleid | 68 | 67 | 63 | 67 | 71 | 68 | - |
| 6 Ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid | 86 | 90 | 88 | 79 | 84 | 86 | * |
| 7 Voorkómen uitstroom oudere werknemers | 18 | 15 | 23 | 22 | 24 | 13 | * |
| 8 Gelijke behandeling mannen en vrouwen | 17 | 11 | 13 | 21 | 25 | 17 | ** |
| 9 De positie van oproepkrachten | 21 | 13 | 1 | 16 | 24 | 37 | ** |
| 10 Bedrijfsmilieuzorg | 61 | 78 | 76 | 57 | 53 | 48 | ** |
| 11 Privacy-bescherming | 39 | 28 | 37 | 34 | 43 | 50 | ** |
| 12 Bevordering deeltijdwerk | 29 | 22 | 9 | 27 | 44 | 33 | ** |
| 13 De positie van uitzendkrachten | 20 | 29 | 11 | 21 | 21 | 13 | ** |
| 14 Scholing | 79 | 79 | 91 | 69 | 75 | 85 | ** |
| 15 Kwaliteitszorg | 70 | 78 | 90 | 61 | 63 | 66 | ** |
| 16 Bevordering arbeidsdeelname vrouwen | 11 | 6 | 6 | 12 | 18 | 12 | ** |

- 1) industrie=delfstoffenwinning/industrie (sbi 1+2+3); bouwnijverheid=inclusief installatiebedrijven (sbi 5); handel/horeca=inclusief reparatiebedrijven voor gebruiksgoederen (sbi 6); dienstverlening=transport-, opslag- en communicatiebedrijven + bank-/verzekeringswezen en zakelijke dienstverlening (sbi 7+8); kwartair=nutsbedrijven+overige dienstverlening (exclusief overheid, sbi 4+9).
- 2) sign.=significantieniveaus één-weg variantie-analyse: - = niet significant; * = $p \leq .05$; ** = $p \leq .01$.

Een belangrijke conclusie die uit de eerste kolom van de tabel getrokken kan worden is dat verschillende maatschappelijke onderwerpen door veel ondernemingsraden behandeld worden. De vijf onderwerpen die in de meeste ondernemingsraden spelen zijn achtereenvolgens: arbeidsomstandighedenbeleid, terugdringing van de omvang van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, scholing, kwaliteitszorg en arbeidsvoorwaardenbeleid. De onderwerpen die het minst in de ondernemingsraden spelen zijn achtereenvolgens: de positie van thuiswerkers, de bevordering van arbeidsdeelname van vrouwen, de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, het voorkómen van uitstroom van oudere werknemers, de bevordering van arbeidsdeelname van gehandicapten en de positie van uitzendkrachten.

Bij nadere bestudering van beide groepen blijkt er duidelijk een onderscheid te bestaan tussen beide groepen onderwerpen. De onderwerpen die in veel ondernemingsraden behandeld worden betreffen allemaal het werk in de onderneming. Zij worden daarom in dit onderzoek gekarakteriseerd als *ondernemingsgebonden onderwerpen*. De onderwerpen die minder vaak door ondernemingsraden behandeld worden betreffen allemaal de positie van werknemers in de onderneming, danwel participatie van werknemersgroeperingen aan de arbeid. Deze tweede groep van onderwerpen wordt daarom in dit onderzoek gekarakteriseerd als *werknemersgebonden onderwerpen*. Dit onderscheid werd ook door Iwema & Verbakel (1994) gesignaleerd, en zal in de loop van dit onderzoeksverslag nog een aantal keren terug komen.

Naast het gegeven dat de twee groepen ondernemingsgebonden en werknemersgebonden thema's op elkaar lijken wat betreft de mate waarin ze door ondernemingsraden behandeld worden (veel of weinig), blijkt ook uit een factor analyse (bijlage vijf, derde en vierde kolom van de eerste tabel) dat de twee groepen thema's inhoudelijk gezien bij elkaar horen. Dat wil zeggen dat als ondernemingsraden ondernemingsgebonden onderwerpen behandelen, de kans groot is dat zij ook andere ondernemingsgebonden onderwerpen behandelen. Binnen de ondernemingsgebonden onderwerpen zijn echter geen verdere groepen of pakketten van onderwerpen gevonden, die vaker dan verwacht samen behandeld worden. Hetzelfde geldt voor de werknemersgebonden thema's, die ook vaker dan men op basis van toeval verwachten zou tegelijk behandeld worden met andere werknemersgebonden thema's, maar verder ook niet in kleinere groepen of pakketten in te delen zijn. Hoe vaak thema's tegelijk behandeld worden blijkt uit de frequentieverdelingen van de eerste twee kolommen van de tweede tabel van bijlage 5.

Uit bestudering van de overige kolommen van tabel 3.2.1 blijkt dat de behandeling van de maatschappelijke onderwerpen in de verschillende bedrijfstakken ruwweg een vergelijkbare rangorde heeft als in de eerste kolom. De laatste kolom geeft een aantal afwijkingen weer. Op deze verschillen tussen bedrijfstakken wordt aan het einde van de paragraaf nader ingegaan. De belangrijkste boodschap uit de tabel is echter dat de rangordes van de onderwerpen die in de verschillende bedrijfstakken spelen ongeveer gelijk zijn aan de rangordes in de totaalkolom. Bij de ondernemingsraden van de vijf bedrijfstakken blijkt dus dat het verschil tussen de mate waarin ondernemingsgebonden en werknemersgebonden onderwerpen behandeld worden, eveneens aanwezig is.

De belangrijkste wijze waarop ondernemingsraden maatschappelijke onderwerpen in de onderneming aan de orde kunnen stellen is deze te behandelen in de overlegvergaderingen met de bestuurder. Tabel 3.2.2 geeft een overzicht van de percentages ondernemingsraden die melden dat zij het betreffende maatschappelijke onderwerp in de overlegvergadering behandeld hebben.

Tabel 3.2.2 Percentages ondernemingsraden die rapporteren dat de betreffende maatschappelijke onderwerpen in het afgelopen jaar in de overlegvergadering behandeld zijn 1) 2) .

| Maatschappelijk onderwerp | Totaal | Industrie | Bouwnijverheid | Handel/Horeca | Dienstverlening | Kwartair | sign. |
|---|--------|-----------|----------------|---------------|-----------------|----------|-------|
| 1 Arbeidsdeelname gehandicapten | 18 | 16 | 17 | 21 | 17 | 19 | - |
| 2 Positie van thuiswerkers | 4 | 3 | 0 | 3 | 7 | 4 | - |
| 3 Arbeidsdeelname allochtone werknemers | 17 | 13 | 10 | 18 | 21 | 21 | * |
| 4 Arbeidsomstandighedenbeleid | 90 | 91 | 96 | 90 | 90 | 88 | - |
| 5 Arbeidsvoorwaardenbeleid | 64 | 61 | 60 | 64 | 68 | 67 | - |
| 6 Ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid | 85 | 89 | 90 | 80 | 81 | 85 | * |
| 7 Voorkómen uitstroom oudere werknemers | 17 | 14 | 22 | 20 | 21 | 12 | - |
| 8 Gelijke behandeling mannen en vrouwen | 13 | 9 | 10 | 17 | 20 | 13 | ** |
| 9 De positie van oproepkrachten | 19 | 10 | 1 | 14 | 23 | 36 | ** |
| 10 Bedrijfsmilieuzorg | 56 | 74 | 72 | 55 | 44 | 42 | ** |
| 11 Privacy-bescherming | 36 | 25 | 37 | 30 | 40 | 48 | ** |
| 12 Bevordering deeltijdwerk | 26 | 19 | 7 | 25 | 40 | 32 | ** |
| 13 De positie van uitzendkrachten | 20 | 29 | 12 | 18 | 22 | 14 | ** |
| 14 Scholing | 73 | 73 | 87 | 66 | 70 | 77 | ** |
| 15 Kwaliteitszorg | 68 | 75 | 89 | 60 | 62 | 63 | ** |
| 16 Bevordering arbeidsdeelname vrouwen | 10 | 5 | 4 | 11 | 17 | 11 | ** |

- 1) industrie=delfstoffenwinning/industrie (sbi 1+2+3); bouwnijverheid=inclusief installatiebedrijven (sbi 5); handel/horeca=inclusief reparatiebedrijven voor gebruiksgoederen (sbi 6); dienstverlening=transport-, opslag- en communicatiebedrijven + bank-/verzekeringswezen en zakelijke dienstverlening (sbi 7+8); kwartair=nutsbedrijven+overige dienstverlening (exclusief overheid, sbi 4+9).
- 2) sign.=significantiëniveaus één-weg variantie-analyse: - = niet significant; * = $p \leq .05$; ** = $p \leq .01$.

Uit de tabel blijkt weer dat onderwerpen die door veel ondernemingsraden in de overlegvergaderingen behandeld worden, doorgaans ook de onderwerpen zijn die in veel ondernemingsraden behandeld worden. Hetzelfde geldt voor de onderwerpen die weinig door ondernemingsraden in de overlegvergaderingen behandeld worden. Ook hier is het dus weer opvallend dat het met name de werknemersgebonden onderwerpen zijn die minder vaak door ondernemingsraden in de overlegvergaderingen behandeld worden, terwijl de ondernemingsgebonden onderwerpen vaker door ondernemingsraden in de overlegvergaderingen behandeld worden. Bij de onderwerpen die weinig door ondernemingsraden in de overlegvergadering behandeld worden zijn er echter enkele verschuivingen opgetreden. De arbeidsdeelname van allochtone werknemers, de positie van oproepkrachten en de positie van uitzendkrachten worden aanmerkelijk minder vaak in de overlegvergaderingen aan de orde gesteld dan dat ze in de ondernemingsraad spelen. De verschillen tussen de bedrijfstakken worden weer aan het einde van de paragraaf behandeld.

Tijdens de enquête werd tevens de vraag gesteld of de verschillende maatschappelijke thema's ook in de onderneming zelf spelen. Tabel 3.2.3 geeft een percentueel overzicht van de gegeven antwoorden.

Tabel 3.2.3 Percentages ondernemingsraden die rapporteren dat de betreffende maatschappelijke onderwerpen in het afgelopen jaar in de onderneming gespeeld hebben 1) 2)

| Maatschappelijk onderwerp | Totaal | Indus- trie | Bouwnij- verheid | Handel/ Horeca | Dienst- verlening | Kwar- tair | sign. |
|---|--------|----------------|---------------------|-------------------|----------------------|---------------|-------|
| 1 Arbeidsdeelname gehandicapten | 28 | 27 | 24 | 31 | 30 | 26 | - |
| 2 Positie van thuiswerkers | 5 | 4 | 0 | 6 | 6 | 5 | - |
| 3 Arbeidsdeelname allochtone werknemers | 32 | 28 | 21 | 34 | 36 | 35 | - |
| 4 Arbeidsomstandighedenbeleid | 93 | 94 | 98 | 97 | 93 | 89 | * |
| 5 Arbeidsvoorwaardenbeleid | 79 | 76 | 77 | 85 | 78 | 78 | - |
| 6 Ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid | 91 | 91 | 93 | 90 | 90 | 91 | - |
| 7 Voorkomen uitstroom oudere werknemers | 24 | 18 | 32 | 21 | 23 | 29 | * |
| 8 Gelijke behandeling mannen en vrouwen | 48 | 46 | 29 | 59 | 52 | 48 | ** |
| 9 De positie van oproepkrachten | 32 | 17 | 7 | 31 | 37 | 52 | ** |
| 10 Bedrijfsmilieuzorg | 71 | 84 | 80 | 73 | 62 | 60 | ** |
| 11 Privacy-bescherming | 58 | 50 | 49 | 53 | 59 | 69 | ** |
| 12 Bevordering deeltijdwerk | 39 | 26 | 17 | 38 | 47 | 55 | ** |
| 13 De positie van uitzendkrachten | 25 | 29 | 13 | 24 | 27 | 24 | - |
| 14 Scholing | 87 | 84 | 94 | 85 | 86 | 89 | - |
| 15 Kwaliteitszorg | 85 | 88 | 94 | 80 | 78 | 85 | ** |
| 16 Bevordering arbeidsdeelname vrouwen | 25 | 19 | 20 | 28 | 35 | 26 | ** |

- 1) industrie=delfstoffenwinning/industrie (sbi 1+2+3); bouwnijverheid=inclusief installatiebedrijven (sbi 5); handel/horeca=inclusief reparatiebedrijven voor gebruiksgoederen (sbi 6); dienstverlening=transport-, opslag- en communicatiebedrijven + bank-/verzekeringswezen en zakelijke dienstverlening (sbi 7+8); kwartair=nutsbedrijven+overige dienstverlening (exclusief overheid, sbi 4+9).
- 2) sign.=significantiëniveaus één-weg variantie-analyse: - = niet significant; * = $p \leq .05$; ** = $p \leq .01$.

Ook nu weer is in de tabel de duidelijke indeling van maatschappelijke onderwerpen in ondernemingsgebonden en werknemersgebonden onderwerpen te zien en zijn er tussen de bedrijfstakken weer verschillen te zien. Bij de bedrijfstakverschillen blijft de rangorde tussen ondernemingsgebonden en werknemersgebonden onderwerpen grotendeels bestaan. Op deze verschillen wordt aan het einde van de paragraaf weer nader ingegaan. Uit de hoogte van de percentages is ook weer op te maken dat er in de verschillende ondernemingen nogal wat onderwerpen tegelijk moeten spelen (zie ook bijlage 5).

Vergelijking van tabel 3.2.3 met de tabellen 3.2.1 met 3.2.2 laat zien dat er sprake is van een relatief groot verschil in de behandeling van de onderwerpen in de ondernemingsraad en de behandeling in de overlegvergaderingen ten opzichte van de rol die de maatschappelijke onderwerpen in de onderneming spelen. Het is dan ook interessant om eens een vergelijking te maken van de mate waarin er discrepantie is tussen het spelen van de problematiek in de onderneming enerzijds en anderzijds het behandelen van onderwerpen in de ondernemingsraad en/of de overlegvergaderingen. Tabel 3.2.4 geeft een overzicht van de vier verschillende mogelijkheden.

Tabel 3.2.4 Percentages ondernemingsraden die rapporteren dat de betreffende maatschappelijke onderwerpen in het afgelopen jaar wel of niet in de onderneming en wel of niet in de ondernemingsraad/overlegvergaderingen (OR/OV) aan de orde gekomen zijn.

| Maatschappelijk onderwerp | speelt in organisatie | | niet in organisatie | |
|--|-----------------------|---------------|---------------------|---------------|
| | in OR/OV | niet in OR/OV | in OR/OV | niet in OR/OV |
| 1 Bevordering arbeidsdeelname gehandicapten | 14 | 13 | 8 | 65 |
| 2 De positie van thuiswerkers | 3 | 2 | 2 | 94 |
| 3 Bevordering arbeidsdeelname allochtone werknemers | 17 | 15 | 6 | 62 |
| 4 Arbeidsomstandighedenbeleid | 89 | 4 | 4 | 2 |
| 5 Arbeidsvoorwaardenbeleid | 62 | 17 | 7 | 14 |
| 6 Terugdringing ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid | 85 | 6 | 4 | 5 |
| 7 Voorkómen uitstroom oudere werknemers | 13 | 11 | 7 | 69 |
| 8 Gelijke behandeling mannen en vrouwen | 16 | 33 | 2 | 49 |
| 9 De positie van oproepkrachten | 17 | 15 | 5 | 63 |
| 10 Bedrijfsmilieuzorg | 58 | 13 | 6 | 23 |
| 11 Privacy-bescherming | 34 | 24 | 6 | 36 |
| 12 Bevordering deeltijdwerk | 73 | 16 | 7 | 5 |
| 13 De positie van uitzendkrachten | 14 | 10 | 8 | 68 |
| 14 Scholing | 75 | 12 | 5 | 8 |
| 15 Kwaliteitszorg | 67 | 18 | 4 | 11 |
| 16 Bevordering arbeidsdeelname vrouwen | 8 | 18 | 4 | 71 |

De tweedeling in ondernemings- en werknemersgebonden maatschappelijke onderwerpen, is ook in tabel 3.2.4 weer duidelijk te zien. De ondernemingsgebonden onderwerpen die het werk betreffen, hebben doorgaans hoge percentages in de eerste kolom. De maatschappelijke onderwerpen die werknemersgroepen betreffen, hebben in veel gevallen hoge percentages in de vierde kolom. Voor de verschillen tussen wel en niet behandelen en wel en niet spelen in de onderneming zijn echter de kolommen twee en drie interessant.

In de tweede kolom staat het percentage ondernemingsraden weergegeven dat de betreffende problematiek in het afgelopen jaar niet behandeld heeft, terwijl dit wel in de onderneming speelt. Hoog scoren hier de gelijke behandeling van mannen en vrouwen (in 33% van de ondernemingsraden) en de privacy-bescherming (24%). Het is echter onbekend waarom de ondernemingsraden de betreffende problematiek niet behandeld hebben. In de derde kolom staan de percentages ondernemingsraden vermeldt die de betreffende problematiek behandelen, ondanks dat dit niet in de onderneming speelt. De percentages zijn doorgaans laag, maar toch blijkt dit bij telkens 18 tot 75 (2%-8%) van de ondernemingsraden het geval te zijn. Bevordering van arbeidsdeelname van gehandicapten en de positie van uitzendkrachten scoren hier het hoogst. Ook hier is onbekend waarom de ondernemingsraden de problematiek toch behandelen.

Een volgende vraag die in de enquête gesteld werd, betreft het *aantal keren* dat de maatschappelijke onderwerpen in het afgelopen jaar in de overlegvergaderingen behandeld zijn. Tabel 3.2.5 geeft hiervan een procentueel overzicht. Vanzelfsprekend kan dit overzicht alleen

maar gegeven worden voor de ondernemingsraden die de betreffende problematiek in de overlegvergadering behandelden. Daarom wordt achter ieder onderwerp (in de tabel tussen haakjes), de aantallen ondernemingsraden vermeld waarom het gaat. Deze aantallen komen overeen met de percentages die in de eerste kolom van tabel 3.2.2 weergegeven werden. Bij het telefonisch vraaggesprek werd het antwoord op deze vraag gecodeerd in vier antwoordcategorieën: één keer, twee of drie keren, vier of vijf keren en zes of meer keren.

Tabel 3.2.5 Percentages ondernemingsraden die aangeven dat het betreffende maatschappelijke onderwerp in het afgelopen jaar één, twee of drie, vier of vijf of zes of meer keren in de overlegvergaderingen aan de orde gekomen is 1) 2) .

| Maatschappelijk onderwerp | 1 keer | 2 of 3 keren | 4 of 5 keren | 6 of meer keren |
|--|-----------|-----------------|-----------------|--------------------|
| 1 Bevordering arbeidsdeelname gehandicapten (148) | 51 | 40 | 3 | 2 |
| 2 De positie van thuiswerkers (30) | 60 | 37 | 0 | 3 |
| 3 Bevordering arbeidsdeelname allochtone werknemers (142) | 53 | 36 | 4 | 4 |
| 4 Arbeidsomstandighedenbeleid (744) | 13 | 36 | 20 | 29 |
| 5 Arbeidsvoorwaardenbeleid (531) | 16 | 45 | 19 | 19 |
| 6 Terugdringing ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid (702) | 15 | 43 | 20 | 21 |
| 7 Voorkómen uitstroom oudere werknemers (138) | 45 | 36 | 11 | 6 |
| 8 Gelijke behandeling mannen en vrouwen (111) | 60 | 27 | 8 | 5 |
| 9 De positie van oproepkrachten (161) | 47 | 37 | 8 | 8 |
| 10 Bedrijfsmilieuzorg (462) | 26 | 44 | 12 | 16 |
| 11 Privacy-bescherming (296) | 56 | 34 | 3 | 6 |
| 12 Bevordering deeltijdwerk (218) | 41 | 40 | 10 | 7 |
| 13 De positie van uitzendkrachten (165) | 46 | 35 | 9 | 9 |
| 14 Scholing (606) | 32 | 46 | 13 | 8 |
| 15 Kwaliteitszorg (562) | 23 | 39 | 17 | 20 |
| 16 Bevordering arbeidsdeelname vrouwen (82) | 43 | 39 | 5 | 9 |

1) tussen haakjes: het aantal ondernemingen waar de betreffende maatschappelijke problematiek in het afgelopen jaar in de overlegvergaderingen aan de orde is geweest.

2) rijpercentages sommeren in een aantal gevallen niet tot 100%, vanwege afronding en ontbrekende antwoorden.

Vergelijking van de tabel met de tabellen 3.2.1. en 3.2.2 laat zien dat onderwerpen die door veel ondernemingsraden behandeld worden en door veel ondernemingsraden in de overlegvergadering aan de orde worden gesteld ook *frequent* in de overlegvergaderingen aan de orde worden gesteld. Arbeidsomstandighedenbeleid, terugdringing van de omvang van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, arbeidsvoorwaardenbeleid, kwaliteitszorg, bedrijfsmilieuzorg en scholing scoren weer het hoogst. Het omgekeerde is te zien bij de onderwerpen die in weinig ondernemingen voorkomen en door weinig ondernemingsraden in de overlegvergaderingen aan de orde worden gesteld. Een belangrijke verschuiving is te zien bij de privacy-bescherming die, als deze aan de orde komt, maar weinig frequent behandeld wordt.

Zowel de ondernemingsraad als de bestuurder kunnen in de overlegvergadering het initiatief nemen voor de behandeling van een onderwerp. Daarnaast kan het voorkomen dat beiden tege-

lijk een onderwerp belangrijk vinden en het behandeld willen zien. Tabel 3.2.6 geeft een overzicht van deze drie mogelijkheden, waarbij achter de onderwerpen tussen haakjes telkens het aantal ondernemingsraden aangegeven staat, dat het betreffende onderwerp in de overlegvergadering met de bestuurder behandelde. In de kolommen 2, 4 en 6 staan ter vergelijking de percentages initiatiefnemers die maatschappelijke thema aan de orde stellen, terwijl dit niet in de organisatie speelt.

Tabel 3.2.6 Percentages ondernemingsraden die rapporteren dat de betreffende maatschappelijke onderwerpen op initiatief van de ondernemingsraad, de bestuurder of van beiden in het afgelopen jaar in de overlegvergaderingen aan de orde gekomen zijn 1) 2) 3)

| Maatschappelijk onderwerp | Onderne- mingsraad | Bestuurder | Beiden |
|--|-----------------------|------------|---------|
| 1 Bevordering arbeidsdeelname gehandicapten (148) | 59 (62) | 22 (14) | 18 (19) |
| 2 De positie van thuiswerkers (30) | 43 (60) | 33 (40) | 23 (0) |
| 3 Bevordering arbeidsdeelname allochtone werknemers (142) | 47 (75) | 27 (20) | 25 (4) |
| 4 Arbeidsomstandighedenbeleid (744) | 46 (60) | 8 (7) | 45 (30) |
| 5 Arbeidsvoorwaardenbeleid (531) | 43 (50) | 20 (23) | 37 (27) |
| 6 Terugdringing ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid (702) | 19 (33) | 42 (29) | 38 (33) |
| 7 Voorkómen uitstroom oudere werknemers (138) | 51 (52) | 25 (25) | 21 (21) |
| 8 Gelijke behandeling mannen en vrouwen (111) | 69 (67) | 12 (17) | 19 (17) |
| 9 De positie van oproepkrachten (161) | 67 (65) | 22 (27) | 11 (9) |
| 10 Bedrijfsmilieuzorg (462) | 41 (58) | 23 (17) | 36 (25) |
| 11 Privacy-bescherming (296) | 51 (60) | 28 (15) | 19 (23) |
| 12 Bevordering deeltijdwerk (218) | 56 (75) | 24 (11) | 20 (15) |
| 13 De positie van uitzendkrachten (165) | 61 (67) | 21 (10) | 18 (21) |
| 14 Scholing (606) | 47 (53) | 22 (19) | 31 (28) |
| 15 Kwaliteitszorg (562) | 15 (28) | 51 (45) | 34 (28) |
| 16 Bevordering arbeidsdeelname vrouwen (82) | 56 (59) | 17 (5) | 24 (32) |

- 1) eerste groep getallen tussen haakjes: het aantal ondernemingen waar de betreffende maatschappelijke problematiek in het afgelopen jaar in de overlegvergaderingen aan de orde is geweest.
- 2) rijpercentages sommen in een aantal gevallen niet tot 100%, vanwege afrondingsverschillen en ontbrekende antwoorden
- 3) percentages tussen haakjes gelden indien het betreffende maatschappelijke thema niet in de organisatie speelt, maar wel in de ondernemingsraad en/of de overlegvergadering behandeld is (zie kolom 3 van tabel 3.2.4)

Doorgaans is de ondernemingsraad de grootste initiatiefnemer. Echter ook de bestuurder neemt bij vrij veel ondernemingsraden het initiatief tot het behandelen van de onderwerpen. Dit geldt zeker ook als het gezamenlijk initiatief van bestuurder en ondernemingsraad in beschouwing wordt genomen.

In de tabel is mogelijk ook een verklaring voor de reeds eerder genoemde tweedeling in ondernemingsgebonden en werknemersgebonden onderwerpen te vinden. Ondernemingsraden nemen het als vertegenwoordigers van werknemersbelangen vaker op voor de onderwerpen die werknemersgroepen betreffen (gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de positie van oproepkrachten, de positie van uitzendkrachten, de bevordering van arbeidsdeelname van

gehandicapten, de bevordering van arbeidsdeelname van vrouwen en de bevordering van deeltijdwerk). Onderwerpen die het werk betreffen worden vaak door de bestuurder (terugdringing van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en kwaliteitszorg) of door de ondernemingsraad en de bestuurder samen geïnitieerd (arbeidsomstandighedenbeleid, arbeidsvoorwaardenbeleid, bedrijfsmilieuzorg, scholing en kwaliteitszorg).

Dit lijkt op wat Iwema en Verbakel (1994) rapporteren over de mate waarin ondernemingsraden verwachten dat de bestuurder in de komende tijd met voorstellen voor behandeling van onderwerpen zal komen. Het bleek uit dat onderzoek dat ondernemingsraden vooral verwachten dat de bestuurder ondernemingsgebonden onderwerpen op het terrein van arbeidsomstandigheden, veiligheid, gezondheid en welzijn, beheersing en bestrijding van ziekteverzuim aan de ondernemingsraad zal gaan voorstellen.

Wat betreft de percentages tussen haakjes (kolommen 2, 4 en 6 in de tabel) blijkt dat er nauwelijks een systematische verandering te zien is als gekeken wordt naar de initiatiefnemer van behandeling van een thema, *ook als dit niet in de onderneming speelt*. Weliswaar ligt het aantal keren dat de ondernemingsraad initiatief neemt in dat geval wat hoger en het aantal keren dat de bestuurder of dat beiden initiatief nemen wat lager, maar de verschillen met de percentages in de kolommen 1, 3 en 5 zijn niet opzienbarend groot. Het blijkt dus dat ook de bestuurder nog vrij veel initiatief neemt om thema's te behandelen, ook als die niet in de organisatie spelen.

Als ondernemingsraden maatschappelijke thema's in de overlegvergadering behandelen kan het voorkomen dat zij activiteiten ondernemen om hun beleid vorm te geven. In de telefonische enquête werden daarom tien met name genoemde activiteiten ten aanzien van de behandeling van zeven thema's nagevraagd. In tabel 3.2.7 worden deze tien activiteiten weergegeven, tezamen met de percentages ondernemingsraden die hebben aangegeven deze activiteiten ten aanzien van de selectie van zeven maatschappelijke onderwerpen ondernomen te hebben (deze selectie werd in paragraaf 2.3 nader toegelicht). Daarbij moet bedacht worden dat deze activiteiten slechts ondernomen kunnen worden als ze ook in de ondernemingsraad of in de overlegvergadering behandeld zijn. De onderste rij van de tabel geeft daarom per onderwerp het aantal ondernemingsraden aan dat dit onderwerp in de ondernemingsraad en/of in de overlegvergadering behandelde. Er is dus sprake van thema's die door veel en die door weinig ondernemingsraden en/of in de overlegvergadering behandeld worden (zie ook de betreffende percentages in de tabellen 3.2.1 en 3.2.2).

Tabel 3.2.7 Percentages ondernemingsraden die een bepaalde activiteit ondernomen hebben naar aanleiding van zeven maatschappelijke onderwerpen 1)

| Activiteit | gemid- deld 2) | gehandi- capten | thuis- werkers | alloch- tonen | arbo- beleid | arbeids- voorw. | ZV/ AO | ouderen |
|---------------------------------------|--|--------------------|-------------------|------------------|-----------------|--------------------|-----------|---------|
| Raadplegen achterban | 1,64 | 27 | 44 | 27 | 64 | 65 | 45 | 51 |
| Indienen initiatief-voorstel | 1,19 | 26 | 25 | 18 | 50 | 47 | 29 | 33 |
| Instellen commissie | 1,22 | 18 | 17 | 14 | 59 | 36 | 36 | 29 |
| Raadplegen deskundige | 1,23 | 24 | 17 | 18 | 50 | 39 | 42 | 27 |
| Scholing | 0,94 | 18 | 3 | 10 | 49 | 27 | 26 | 12 |
| Overleg met vakbonden | 0,92 | 31 | 22 | 26 | 25 | 44 | 24 | 34 |
| Overleg met centrale OR | 0,52 | 12 | 8 | 9 | 17 | 17 | 18 | 23 |
| Personeel onderneemt actie naar OR | 0,94 | 13 | 36 | 16 | 42 | 42 | 15 | 31 |
| OR publiceert over onderwerp | 1,80 | 40 | 67 | 35 | 64 | 65 | 59 | 48 |
| OR vraagt informatie bij werkgever | 2,07 | 52 | 61 | 46 | 69 | 70 | 72 | 60 |
| Overige activiteiten | 0,30 | 14 | 14 | 19 | 10 | 6 | 10 | 9 |
| Aantal OR-en dat onderwerp behandelde | | 164 | 36 | 181 | 765 | 560 | 707 | 151 |
| 1 | gehandicapten=bevordering arbeidsdeelname gehandicapten; thuiswerkers=de positie van thuiswerkers; allochtonen=bevordering arbeidsdeelname allochtone werknemers; arbo-beleid=arbeidsomstandighedenbeleid; arbeidsvoorw.=arbeidsvoorwaardenbeleid; ZV/AO=terugdringing ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid; ouderen=voorkómen uitstroom oudere werknemers | | | | | | | |
| 2 | gemiddeld=gemiddeld aantal ondernomen activiteiten per ondernemingsraad | | | | | | | |

Uit de eerste kolom van tabel 3.2.7 blijkt dat een drietal activiteiten gemiddeld vaak ondernomen wordt: informatie aanvragen bij de werkgever, publiceren over een onderwerp en de achterban raadplegen. Activiteiten die relatief weinig ondernomen worden zijn: overleg met de centrale ondernemingsraad, overleg met de vakbonden en scholing, terwijl er tevens betrekkelijk weinig actie door het personeel ondernomen wordt en ook overige activiteiten (niet verder nagevraagd welke) betrekkelijk weinig ondernomen worden. Dat er betrekkelijk weinig overleg is met de centrale ondernemingsraad, is niet verwonderlijk omdat lang niet alle ondernemingsraden overkoepeld worden door een centrale of een groepsondernemingsraad. Dat er betrekkelijk weinig scholing plaats vindt komt mogelijk doordat dit een activiteit is, die doorgaans veel inspanning en tijdsinvestering van de ondernemingsraadleden vraagt.

Uit de percentages van de overige kolommen blijkt dat de activiteiten doorgaans het meest vaak ontplooid worden ten aanzien van het arbeidsomstandighedenbeleid, het arbeidsvoorwaardenbeleid en het ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheidsbeleid. Dit zijn alle drie weer ondernemingsgebonden maatschappelijke onderwerpen. Ten aanzien van de werknemersgebonden maatschappelijke onderwerpen vinden beduidend minder activiteiten plaats: relatief gezien het minst vaak ten aanzien van allochtone werknemers. Deze verschillen in ondernemings- en werknemersgebonden onderwerpen blijken doorgaans bij de verschillende maatschappelijke onderwerpen aanwezig te zijn. Bovendien blijkt dat bij de zeven afzonderlijke onderwerpen het informatie aanvragen, publiceren over een onderwerp en de achterban raadplegen (de drie belangrijkste activiteiten in het algemeen, zie de vorige alinea) doorgaans tot de belangrijkste activiteiten per onderwerp behoren. Alleen bij de arbeidsdeelname van gehandicapten (kolom

2) blijkt het overleg met de vakbonden een wat grotere rol te spelen (bij 31 % van de ondernemingsraden) dan het raadplegen van de achterban (27% van de ondernemingsraden).

Ten aanzien van de verschillende bedrijfstakken zijn er via nadere analyses (die niet in de tabel zijn opgenomen) nauwelijks verschillen gevonden. Het enige significante verschil is dat er in de kwartaire sector minder overleg is met de centrale ondernemingsraad, maar dat hangt vermoedelijk samen met het gegeven dat er in deze sector weinig centrale ondernemingsraden te vinden zijn.

Ten aanzien van de vraag in welke mate er resultaten geboekt zijn bij de behandeling van de maatschappelijke onderwerpen, is volstaan met de vaststelling dat er afspraken tussen de ondernemingsraad en de bestuurder gemaakt zijn. Tabel 3.2.8 geeft daarvan een overzicht.

Tabel 3.2.8 Percentages ondernemingsraden die aangeven dat er wel of geen afspraken gemaakt zijn met de bestuurder of dat het onderwerp nog in behandeling is 1) 2)

| Wel of geen afspraken gemaakt | gehandi- capten | thuis- werkers | alloch- tonen | arbo- beleid | arbeids- voorw. | ZV/ AO | ouderen |
|-------------------------------------|--------------------|-------------------|------------------|-----------------|--------------------|-----------|---------|
| Er zijn afspraken gemaakt | 43 | 43 | 42 | 74 | 69 | 59 | 51 |
| Er zijn geen afspraken gemaakt | 44 | 37 | 41 | 8 | 12 | 15 | 25 |
| Het onderwerp is nog in behandeling | 13 | 20 | 18 | 18 | 20 | 25 | 21 |
| Aantal ondernemingsraden | 164 | 35 | 168 | 767 | 565 | 724 | 138 |

1) gehandicapten=bevordering arbeidsdeelname gehandicapten; thuiswerkers=de positie van thuiswerkers; allochtonen=bevordering arbeidsdeelname allochtone werknemers; arbo-beleid=arbeidsomstandighedenbeleid; arbeidsvoorw.=arbeidsvoorwaardenbeleid; ZV/AO=terugdringing ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid; ouderen=voorkómen uitstroom oudere werknemers.

2) rijpercentages sommeren in een aantal gevallen niet tot 100%, vanwege afronding en ontbrekende antwoorden.

In de tabel is in de gemaakte afspraken weer duidelijk de ondernemings-/werknemersgebonden dimensie te onderscheiden. Echter nu verloopt de overgang van de ene naar de andere pool betrekkelijk geleidelijk. Ten aanzien van het arbeidsomstandighedenbeleid, het arbeidsvoorwaardenbeleid en het ziekteverzuim-/arbeidsongeschiktheidsbeleid zijn er altijd in meer dan de helft van de gevallen afspraken gemaakt en is er slechts weinig sprake van geen gemaakte afspraken. Ten aanzien van het ouderenbeleid, het beleid ten aanzien van het gehandicapten, thuiswerkers en allochtonen zijn er doorgaans in de helft of minder (nog) geen afspraken gemaakt. Overigens blijkt vaak dat het onderwerp (doorgaans in zo'n twintig procent van de gevallen) nog in behandeling is, waardoor nog onbekend is of er afspraken gemaakt zijn. De tendens van deze uitkomsten lijkt enigszins op de uitkomsten zoals die door Iwema en Verbakel (1994) zijn weergegeven, zij het dat deze auteurs niet kijken naar de mate waarin afspraken zijn gemaakt, maar naar de mate waarin de voorstellen van de ondernemingsraad

door de bestuurder zijn overgenomen. Bovendien rapporteren deze auteurs een veel groter aantal gevallen van het nog in behandeling zijn van het voorstel.

Nadere analyses per bedrijfstak (niet in de tabel opgenomen) laten zien dat er nauwelijks bedrijfstakken te onderscheiden zijn waar meer of minder vaak afspraken zijn gemaakt. In de dienstverlening zijn wat vaker afspraken over allochtone werknemers en arbeidsvoorwaarden gemaakt. Daarnaast zijn in de dienstverlening momenteel de onderwerpen gehandicapten en ouderen nog vaak in behandeling.

Bij het onderhandelen over de maatschappelijke onderwerpen met de bestuurder kunnen zich knelpunten en belemmeringen voordoen. In de vragenlijst is daarvan een aantal onderzocht. Vanwege de omvang van deze vraagstelling zijn de vragen weer beperkt tot de zeven eerste onderwerpen. Tabel 3.2.9 geeft echter eerst een overzicht van het percentage ondernemingsraden dat ten aanzien van deze onderwerpen wel of geen knelpunten en/of belemmeringen aangaf.

Tabel 3.2.9 Percentages ondernemingsraden die knelpunten en belemmeringen ondervonden bij het onderhandelen met de bestuurder over zeven maatschappelijke onderwerpen 1) 2)

| Knelpunten/belemmeringen? | gehandicapten | thuiswerkers | allochtonen | arbo-beleid | arbeidsvoorw. | ZV/AO | ouderen |
|---------------------------|---------------|--------------|-------------|-------------|---------------|-------|---------|
| Ja | 15 | 13 | 9 | 32 | 28 | 18 | 15 |
| Nee | 83 | 85 | 90 | 67 | 71 | 82 | 82 |
| Weet niet meer | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Aantal ondernemingsraden | 293 | 53 | 310 | 805 | 709 | 780 | 256 |

- 1) gehandicapten=bevordering arbeidsdeelname gehandicapten; thuiswerkers=de positie van thuiswerkers; allochtonen=bevordering arbeidsdeelname allochtone werknemers; arbo-beleid=arbeidsomstandighedenbeleid; arbeidsvoorw.=arbeidsvoorwaardenbeleid; ZV/AO=terugdringing ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid; ouderen=voorkómen uitstroom oudere werknemers.
- 2) rijpercentages sommeren in een aantal gevallen niet tot 100%, vanwege afronding en ontbrekende antwoorden.

Opvallend is dat de meeste ondernemingsraden geen knelpunten en/of belemmeringen aangeven bij de behandeling van de zeven maatschappelijke thema's. Dat komt overeen met het onderzoek van Iwema en Verbakel (1994). Bij de ondernemingsraden die wel knelpunten en/of belemmeringen rapporteerden is echter weer duidelijk de ondernemings-/werknemersgebonden dimensie te zien. De meeste knelpunten en belemmeringen deden zich voor ten aanzien van de ondernemingsgebonden onderwerpen: het arbeidsomstandighedenbeleid, het arbeidsvoorwaardenbeleid en in iets mindere mate het ziekteverzuim-/arbeidsongeschiktheidsbeleid. Wat betreft de verschillen tussen de bedrijfstakken laten nadere (niet in de tabel opgenomen) analyses zien dat knelpunten en belemmeringen zich vooral in de dienstverlening voordoen

ten aanzien van de bevordering van arbeidsdeelname van allochtone werknemers en het voorkómen van uitstroom van oudere werknemers en in de kwartaire sector ten aanzien van het arbeidsomstandighedenbeleid.

In tabel 3.2.10 wordt vervolgens, voor de ondernemingsraden die aangaven dat zij knelpunten en belemmeringen ondervonden, weergegeven welke dat precies zijn.

Tabel 3.2.10 Percentages ondernemingsraden die specifieke knelpunten en belemmeringen ondervonden bij het onderhandelen met de bestuurder over zeven maatschappelijke onderwerpen 1)

| Knelpunt/belemmering | gemid- deld 2) | gehandi- capten | thuis- werkers | alloch- tonen | arbo- beleid | arbeids- voorw. | ZV/ AO | ouderen |
|---------------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|------------------|-----------------|--------------------|-----------|---------|
| Te weinig faciliteiten | 0,13 | 16 | 0 | 10 | 15 | 16 | 17 | 13 |
| Andere onderwerpen vragen de aandacht | 0,20 | 35 | 0 | 17 | 26 | 22 | 20 | 21 |
| Gevoel weinig te bereiken | 0,34 | 35 | 14 | 38 | 37 | 42 | 37 | 49 |
| Het leeft niet bij de achterban | 0,21 | 40 | 29 | 38 | 29 | 16 | 23 | 15 |
| OR ziet onderwerp niet als taak | 0,04 | 7 | 14 | 0 | 4 | 5 | 4 | 0 |
| OR onvoldoende deskundig | 0,30 | 44 | 29 | 24 | 35 | 33 | 35 | 28 |
| Onvoldoende wettelijke bevoegdheden | 0,27 | 40 | 14 | 24 | 25 | 35 | 32 | 36 |
| Onvoldoende gehoor bij werkgever | 0,37 | 44 | 57 | 24 | 41 | 51 | 32 | 46 |
| OR-leden onderling onvoldoende eens | 0,07 | 9 | 0 | 21 | 6 | 12 | 6 | 10 |
| Werkgever niet verplicht iets te doen | 0,10 | 23 | 29 | 21 | 0 | 30 | 0 | 18 |
| Werkgever neemt voorstellen niet over | 0,25 | 21 | 14 | 17 | 31 | 36 | 21 | 21 |
| Financiën/geld | 0,08 | 2 | 14 | 7 | 17 | 6 | 2 | 5 |
| Andere knelpunten | 0,22 | 26 | 14 | 28 | 20 | 24 | 35 | 33 |
| Aantal ondernemingsraden | | 43 | 7 | 29 | 262 | 201 | 138 | 39 |

1) gehandicapten=bevordering arbeidsdeelname gehandicapten; thuiswerkers=de positie van thuiswerkers; allochtonen=bevordering arbeidsdeelname allochtonewerknemers; arbo-beleid=arbeidsomstandighedenbeleid; arbeidsvoorw.=arbeidsvoorwaardenbeleid; ZV/AO=terugdringing ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid; ouderen=voorkómen uitstroom oudere werknemers

2) gemiddeld=gemiddeld aantal knelpunten/belemmeringen per ondernemingsraad

De vijf knelpunten/belemmeringen die gemiddeld het meest genoemd worden (eerste kolom van de tabel) zijn het onvoldoende gehoor vinden bij de werkgever, het gevoel hebben weinig te bereiken, onvoldoende deskundigheid, onvoldoende wettelijke bevoegdheden en de werkgever neemt de voorstellen niet over. Knelpunten/belemmeringen die gemiddeld weinig genoemd worden zijn: de ondernemingsraad ziet een onderwerp niet als haar taak, financiën/geld, de ondernemingsraadleden zijn het onderling onvoldoende eens, de werkgever is niet verplicht iets te doen en te weinig faciliteiten. Knelpunten/belemmeringen lijken dus wat vaker bij de werkgever en bij de ondernemingsraad zelf te liggen, en veel minder vaak op het gebied van middelen, faciliteiten of gebrek aan overeenstemming binnen de ondernemingsraad over de behandeling van het onderwerp.

Hoewel blijkt dat de meeste ondernemingsraden geen knelpunten en/of belemmeringen ervaren ten aanzien van de behandeling van de zeven maatschappelijke thema's (tabel 3.2.9), blijkt uit tabel 3.2.10 dat de bestuurder toch ook als een belemmering ervaren kan worden bij het onderhandelen over maatschappelijke onderwerpen. Ook het gegeven dat de ondernemingsraad zich wat betreft de maatschappelijke onderwerpen onvoldoende deskundig voelt en aangeeft over onvoldoende wettelijke bevoegdheden te beschikken, spoort niet geheel met het onderzoek van Iwema en Verbakel (1994), dat aangeeft dat dit bij ondernemingsraden doorgaans wel het geval is. Mogelijk is de verklaring van deze verschillen dat de vraagstelling van het onderzoek van Iwema en Verbakel (1994) zich vooral richt op de belasting en belastbaarheid van de ondernemingsraad in het algemeen, terwijl het huidige onderzoek zich vooral richt op de uitvoering van de maatschappelijke onderwerpen.

Tabel 3.2.11 Percentages ondernemingsraden die rapporteren dat de betreffende maatschappelijke onderwerpen in de toekomst geen rol, een kleine rol, een vrij grote rol of een grote rol gaan spelen in de onderneming 1)

| Maatschappelijk onderwerp | geen rol | kleine rol | vrij grote rol | grote rol |
|--|----------|------------|----------------|-----------|
| 1 Bevordering arbeidsdeelname gehandicapten | 41 | 50 | 4 | 3 |
| 2 De positie van thuiswerkers | 84 | 11 | 3 | 1 |
| 3 Bevordering arbeidsdeelname allochtone werknemers | 38 | 47 | 9 | 4 |
| 4 Arbeidsomstandighedenbeleid | 1 | 11 | 26 | 64 |
| 5 Arbeidsvoorwaardenbeleid | 6 | 21 | 26 | 47 |
| 6 Terugdringing ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid | 3 | 13 | 22 | 62 |
| 7 Voorkómen uitstroom oudere werknemers | 38 | 38 | 11 | 11 |
| 8 Gelijke behandeling mannen en vrouwen | 47 | 36 | 8 | 9 |
| 9 De positie van oproepkrachten | 55 | 32 | 6 | 6 |
| 10 Bedrijfsmilieuzorg | 10 | 30 | 23 | 35 |
| 11 Privacy-bescherming | 28 | 38 | 14 | 20 |
| 12 Bevordering deeltijdwerk | 33 | 36 | 16 | 14 |
| 13 De positie van uitzendkrachten | 52 | 33 | 8 | 6 |
| 14 Scholing | 5 | 20 | 30 | 44 |
| 15 Kwaliteitszorg | 5 | 11 | 24 | 59 |
| 16 Bevordering arbeidsdeelname vrouwen | 47 | 38 | 8 | 6 |

1) rijpercentages sommeren in een aantal gevallen niet exact tot 100%, vanwege afronding en ontbrekende antwoorden.

Als gekeken wordt naar de rangorde van de ervaren knelpunten/belemmeringen in de overige kolommen, dan blijkt dat doorgaans de vijf belangrijkste knelpunten/belemmeringen uit de vorige alinea ook voor de verschillende maatschappelijke onderwerpen tot de vijf of zes belangrijkste behoren. Een uitzondering is te zien bij de bevordering van arbeidsdeelname van gehandicapten (kolom 2) en allochtonen (kolom 4) waar, naast de vijf reeds genoemde knelpunten, ook betrekkelijk vaak genoemd wordt dat het onderwerp niet bij de achterban leeft. Ten aanzien van de verschillen naar bedrijfstakken werd alleen gevonden dat er in de dienstverlening bijzonder weinig faciliteiten voorhanden zijn. Doorgaans zijn de ervaren knelpunten en belemmeringen echter gelijkmatig over de bedrijfstakken verdeeld.

Vervolgens wordt ingegaan op de verwachtingen van de geïnterviewde ondernemingsraad-functionarissen ten aanzien van de rol die de verschillende maatschappelijke onderwerpen in de toekomst zullen gaan spelen. Tabel 3.2.11 geeft een overzicht.

Ook in tabel 3.2.11 is ten aanzien van de verwachtingen van ondernemingsraden voor de verschillende onderwerpen in de toekomst de dimensie ondernemings-/werknemersgebonden maatschappelijke onderwerpen weer duidelijk te herkennen. Deze dimensie is ook in de resultaten van de gehouden factor-analyse weer duidelijk te herkennen (bijlage vijf, vijfde en zesde kolommen). De verwachting ten aanzien van de onderwerpen lijkt sterk op het voorkomen van de maatschappelijke onderwerpen, zoals dat in de tabellen 3.2.1 t/m 3.2.3 reeds werd weergegeven.

Tabel 3.2.12 Ondernemingsraden die verwachten dat de betreffende maatschappelijke onderwerpen in de toekomst een kleine rol, een vrij grote rol of een grote rol in de organisatie gaan spelen, vergeleken per bedrijfstak 1) 2) .

| Maatschappelijk onderwerp | Totaal | Indus- trie | Bouwnij- verheid | Handel/ Horeca | Dienst- verlening | Kwar- tair | sign. |
|---|--------|----------------|---------------------|-------------------|----------------------|---------------|-------|
| 1 Arbeidsdeelname gehandicapten | 57 | 52 | 50 | 61 | 56 | 64 | - |
| 2 Positie van thuiswerkers | 15 | 12 | 12 | 13 | 24 | 14 | * |
| 3 Arbeidsdeelname allochtone werknemers | 60 | 45 | 65 | 58 | 62 | 71 | ** |
| 4 Arbeidsomstandighedenbeleid | 98 | 99 | 99 | 98 | 97 | 99 | - |
| 5 Arbeidsvoorwaardenbeleid | 94 | 95 | 94 | 93 | 90 | 96 | - |
| 6 Ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid | 97 | 98 | 98 | 96 | 95 | 96 | - |
| 7 Voorkomen uitstroom oudere werknemers | 61 | 53 | 66 | 65 | 64 | 61 | - |
| 8 Gelijke behandeling mannen en vrouwen | 52 | 46 | 46 | 58 | 56 | 53 | - |
| 9 De positie van oproepkrachten | 44 | 31 | 29 | 41 | 49 | 62 | ** |
| 10 Bedrijfsmilieuzorg | 89 | 96 | 98 | 90 | 85 | 80 | ** |
| 11 Privacy-bescherming | 71 | 61 | 67 | 75 | 72 | 81 | ** |
| 12 Bevordering deeltijdwerk | 67 | 60 | 48 | 64 | 78 | 72 | ** |
| 13 De positie van uitzendkrachten | 46 | 57 | 38 | 39 | 50 | 42 | ** |
| 14 Scholing | 94 | 92 | 98 | 93 | 94 | 97 | - |
| 15 Kwaliteitszorg | 95 | 96 | 98 | 90 | 93 | 96 | * |
| 16 Bevordering arbeidsdeelname vrouwen | 52 | 51 | 54 | 56 | 59 | 45 | - |

- 1) industrie=delfstoffenwinning/industrie (sbi 1+2+3); bouwnijverheid=inclusief installatiebedrijven (sbi 5); handel/horeca=inclusief reparatiebedrijven voor gebruiksgoederen (sbi 6); dienstverlening=transport-, opslag- en communicatiebedrijven + bank-/verzekeringswezen en zakelijke dienstverlening (sbi 7+8); kwartair=nutsbedrijven+overige dienstverlening (exclusief overheid, sbi 4+9).
- 2) sign.=significantieniveaus één-weg variantie-analyse: - = niet significant; * = $p \leq .05$; ** = $p \leq .01$.

Het lijkt er echter op dat er in de toekomst enkele kleine verschuivingen gaan optreden. Onderwerpen als het vóórkomen van uitstroom van oudere werknemers, de bevordering van arbeidsdeelname van vrouwen en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen lijken in de toekomst wat vaker in ondernemingen aan de orde te gaan komen. Onderwerpen als de positie van uitzendkrachten, de positie van oproepkrachten en de arbeidsdeelname van alloch-

tone werknemers lijken in de toekomst iets minder belangrijk te gaan worden. Er is hier echter sprake van een minimale tendens die zeker niet als "significant" beschouwd moet worden.

Ook per bedrijfstak kan gekeken worden welke onderwerpen een rol gaan spelen. Daarvoor is gekeken naar de percentages ondernemingen waarvan verwacht wordt dat de betreffende problematiek tenminste een kleine rol zal gaan spelen. Tabel 3.2.12 geeft hiervan een overzicht.

Per bedrijfstak zijn de verschillen tussen ondernemings- en werknemersgebonden onderwerpen weer duidelijk te observeren. De onderlinge verschillen tussen de bedrijfstakken zullen weer aan het einde van deze paragraaf behandeld worden. Wel blijkt dat de percentages ondernemingsraden die verwachten dat de problematiek in de toekomst een rol in de onderneming zal gaan spelen beduidend hoger zijn dan de percentages ondernemingen waar de problematiek momenteel speelt en de percentages ondernemingsraden die de problematiek in de ondernemingsraad of in de overlegvergadering behandelen. Het is daarom interessant om de verschillende percentages eens in een tabel naast elkaar te zetten. Tabel 3.2.13 geeft een overzicht.

Tabel 3.2.13 Percentages ondernemingsraden die rapporteren dat de verschillende maatschappelijke onderwerpen in de ondernemingsraad en de overlegvergadering behandeld worden, in de onderneming spelen en in de toekomst in de onderneming een rol zullen gaan spelen

| Maatschappelijk onderwerp | onderne- mingsraad | overlegver- gadering | onder- neming | toe- komst |
|--|-----------------------|-------------------------|------------------|---------------|
| 1 Bevordering arbeidsdeelname gehandicapten | 20 | 18 | 28 | 57 |
| 2 De positie van thuiswerkers | 4 | 4 | 5 | 15 |
| 3 Bevordering arbeidsdeelname allochtone werknemers | 22 | 17 | 32 | 60 |
| 4 Arbeidsomstandighedenbeleid | 93 | 90 | 93 | 98 |
| 5 Arbeidsvoorwaardenbeleid | 68 | 64 | 79 | 94 |
| 6 Terugdringing ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid | 86 | 85 | 91 | 97 |
| 7 Voorkómen uitstroom oudere werknemers | 18 | 17 | 24 | 61 |
| 8 Gelijke behandeling mannen en vrouwen | 17 | 13 | 48 | 52 |
| 9 De positie van oproepkrachten | 21 | 19 | 32 | 44 |
| 10 Bedrijfsmilieuzorg | 61 | 56 | 71 | 89 |
| 11 Privacy-bescherming | 39 | 36 | 58 | 71 |
| 12 Bevordering deeltijdwerk | 29 | 26 | 39 | 67 |
| 13 De positie van uitzendkrachten | 20 | 20 | 25 | 46 |
| 14 Scholing | 79 | 73 | 87 | 94 |
| 15 Kwaliteitszorg | 70 | 68 | 85 | 95 |
| 16 Bevordering arbeidsdeelname vrouwen | 11 | 10 | 25 | 52 |

Met name bij de organisatiegebonden onderwerpen die in veel organisaties spelen, blijkt dat deze ook vaak in de ondernemingsraad en de overlegvergadering behandeld worden. De werknemersgebonden onderwerpen die minder vaak in de organisaties spelen, worden ook minder vaak behandeld, maar men verwacht wel van deze onderwerpen dat ze in de toekomst

verhoudingsgewijs vaker in de ondernemingen zullen gaan spelen dan de organisatiegebonden onderwerpen. Alleen bij de gelijke behandeling van mannen en vrouwen verwacht men nauwelijks dat deze onderwerpen vaker in de toekomst in de onderneming een rol gaan spelen, dan dat ze momenteel spelen.

De vraag: "Wat zijn de onderwerpen waaraan ondernemingsraden hun aandacht willen besteden?" is slechts beantwoord voorzover ondernemingsraden aangaven dat maatschappelijke onderwerpen in de toekomst niet in de onderneming aan de orde zouden komen. Uit de interviews bleek namelijk dat ondernemingsraden bijna altijd aandacht aan een onderwerp gaan besteden, indien dit in de onderneming gaat spelen. Ook bij nadere analyse blijkt dat slechts een beperkt aantal ondernemingsraden verwacht een bepaalde problematiek te gaan behandelen, als deze niet in de onderneming zal gaan spelen. Toch zijn er telkens nog enkele ondernemingsraden die onderwerpen aan de orde willen stellen, ook als ze niet in de onderneming spelen. Er is echter geen systematisch patroon te ontdekken ten aanzien van de thema's waar het dan om gaat. De conclusie is daarom dat slechts een beperkt aantal ondernemingsraden onderwerpen in de toekomst op de agenda zal zetten, indien dit niet in de onderneming zal gaan spelen.

Tenslotte wordt, zoals al een aantal keren in deze paragraaf beloofd is, ingegaan op de verschillen tussen de bedrijfstakken. In totaal is in vier tabellen over bedrijfstakverschillen gerapporteerd: in tabel 3.2.1 over het behandelen van de onderwerpen door de ondernemingsraden, in tabel 3.2.2 over de behandeling van de onderwerpen in de overlegvergaderingen, in tabel 3.2.3 over de mate waarin de onderwerpen in de ondernemingen spelen en in tabel 3.2.12 over de rol die de onderwerpen naar verwachting in de toekomst in ondernemingen zullen gaan spelen. Daarbij zijn de verschillen tussen de vijf bedrijfstakken telkens statistisch getoetst op *algemeen niveau*. Er kan echter ook op *specifieke verschillen* tussen de vijf bedrijfstakken getoetst worden. In bijlage 4 worden de resultaten van dergelijke toetsingen weergegeven. De designaleerde bedrijfstak-verschillen uit deze bijlage worden hieronder per maatschappelijk thema samengevat.

- (1) Voor *arbeidsdeelname van gehandicapten* is geen enkele keer een significant verschil tussen bedrijfstakken gevonden.
- (2) De *positie van thuiswerkers* verschilt alleen wat betreft de toekomstverwachting tussen bedrijfstakken, men verwacht dat dit onderwerp in de toekomst vaker in de dienstverlening dan in de industrie een rol zal gaan spelen.
- (3) Bij de *arbeidsdeelname van allochtone werknemers* is drie keer een algemeen significant verschil tussen bedrijfstakken gevonden. Alleen de mate van vóórkomen van dit onderwerp in de ondernemingen verschilt niet significant. Wat de specifieke verschillen tussen bedrijfstakken betreft blijkt dat deze problematiek minder vaak in de ondernemingsraden van de industrie dan van de dienstverlenende sector behandeld

wordt. Daarnaast verwachten ondernemingen in de industrie minder vaak dan ondernemingen in de bouwnijverheid, de handel/horeca en de kwartaire sector dat deze problematiek in de toekomst een rol zal gaan spelen.

- (4) *Arbeidsomstandighedenbeleid* verschilt slechts algemeen tussen bedrijfstakken voorzover dit onderwerp in de ondernemingen aan de orde zijn. Er zijn echter geen specifieke verschillen tussen bedrijfstakken gevonden.
- (5) Het *arbeidsvoorwaardenbeleid* verschilt in geen enkel opzicht significant tussen bedrijfstakken.
- (6) Bij de *terugdringing van de omvang van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid* zijn weliswaar drie keer op algemeen niveau significante verschillen tussen bedrijfstakken gevonden, maar de problematiek verschilt nergens significant tussen de specifieke bedrijfstakken.
- (7) Het *voorkómen van de uitstroom van oudere werknemers* verschilt op algemeen niveau tussen bedrijfstakken voorzover het de mate van vóórkomen van de problematiek in organisaties en de behandeling van het onderwerp in ondernemingsraden betreft. Er zijn echter geen specifieke verschillen tussen bedrijfstakken gevonden.
- (8) De *gelijke behandeling van mannen en vrouwen* verschilt telkens op algemeen niveau tussen bedrijfstakken. Op specifiek niveau zijn de volgende verschillen gevonden. In ondernemingen in de bouwnijverheid speelt de problematiek minder vaak dan in ondernemingen in de handel/horeca en de dienstverlening. Daarnaast wordt de problematiek minder vaak in ondernemingsraden in de industrie dan in ondernemingsraden in de dienstverlening behandeld.
- (9) Ook de *positie van oproepkrachten* verschilt in alle vier tabellen significant tussen bedrijfstakken. Daarnaast zijn er tussen specifieke bedrijfstakken nogal wat verschillen, die zich als volgt laten samenvatten. De problematiek speelt met name in de kwartaire sector en daarna in de dienstverlenende sector, maar veel minder vaak in de industrie, de bouwnijverheid en de handel/horeca. Dat wil zeggen dat de problematiek op bijna alle fronten momenteel het meest vaak in de kwartaire sector speelt en daarna in de dienstverlenende sector.
- (10) *Bedrijfsmilieuzorg* verschilt eveneens in alle vier tabellen op algemeen niveau significant tussen bedrijfstakken. De aandacht voor bedrijfsmilieuzorg komt vaker voor in de industrie ten opzichte van de handel/horeca, de dienstverlenende sector en de kwartaire sector. Daarnaast komt de aandacht voor bedrijfsmilieuzorg vaker voor in de bouwnijverheid ten opzichte van de dienstverlenende en de kwartaire sector.
- (11) De aandacht voor *privacy-bescherming* verschilt ook in alle vier tabellen op algemeen niveau significant tussen bedrijfstakken. Specifiek gezien blijkt dat er minder belangstelling voor deze problematiek in de industrie dan in de kwartaire sector is en soms ook verschilt de industrie met de bouwnijverheid en de industrie met de handel/horeca.
- (12) De *bevordering van deeltijdwerk* verschilt in alle vier tabellen op algemeen niveau tussen bedrijfstakken. Doorgaans komt deze problematiek vaker voor in de dienstverle-

nende sector en de kwartaire sector ten opzichte van de industrie en de bouwnijverheid en soms ook ten opzichte van de handel/horeca.

- (13) De problematiek rondom de *positie van uitzendkrachten* speelt met name in de industrie ten opzichte van de bouwnijverheid en de kwartaire sector, waar deze problematiek beduidend minder vaak aan de orde gesteld wordt.
- (14) *Scholing* wordt vaak in de bouwnijverheid aan de orde gesteld, ten opzichte van welke andere bedrijfstak is echter minder consequent duidelijk.
- (15) Ook *kwaliteitszorg* is iets dat doorgaans in de bouwnijverheid speelt, in ieder geval ten opzichte van de handel/horeca en in een aantal gevallen ook ten opzichte van de dienstverlening en de kwartaire sector.
- (16) De *bevordering van de arbeidsdeelname van vrouwen* speelt vooral in de dienstverlenende sector met name ten opzichte van de industrie, waar deze problematiek veel minder vaak aan de orde komt.

3.3 Op zoek naar verklaringen

Hoewel de vraagstelling van het onderzoek zich uitdrukkelijk richt op het vaststellen van de mate waarin ondernemingsraden betrokken zijn bij maatschappelijke onderwerpen, heeft de studie tevens een aantal mogelijkheden in zich om de achtergronden daarvan te exploreren. Dat kan door de gegevens over de maatschappelijke onderwerpen (die via het tweede deel van de telefonische enquête verzameld en in de tweede paragraaf van dit hoofdstuk behandeld zijn) te relateren aan de kenmerken van de ondernemingsraden (die via het eerste deel van de enquête verzameld en in de eerste paragraaf van dit hoofdstuk behandeld zijn). In deze derde paragraaf wordt daarom nader op deze achtergronden ingegaan. Daarmee wordt een beeld verkregen van de typen ondernemingsraden die aandacht besteden maatschappelijke onderwerpen.

Begonnen wordt met de exploratie van de invloed van in totaal 34 kenmerken van de ondernemingsraden op de behandeling van de zestien maatschappelijke onderwerpen in de ondernemingsraad en/of de overlegvergadering. De toegepaste statistische techniek is multiële regressie-analyse. Tabel 3.3.1a geeft een overzicht van de relaties tussen de 34 kenmerken en de eerste acht maatschappelijke onderwerpen, tabel 3.3.1b een overzicht van de relaties tussen de 34 kenmerken en de tweede groep van acht maatschappelijke onderwerpen.

Tabel 3.3.1a De behandeling van acht maatschappelijke onderwerpen in de ondernemingsraad/overlegvergadering verklaard vanuit algemene kenmerken van de onderneming en de ondernemingsraden 1) 2)

| Kenmerk | gehandi- capten | thuis- werkers | alloch- tonen | arbo- beleid | arbeids- voorw. | ZV/ AO | ouderen | M/V |
|--|--------------------|-------------------|------------------|-----------------|--------------------|-----------|---------|------|
| 1 Onderwerp speelt in onderneming | .44 | .60 | .47 | .32 | .37 | .44 | .45 | .34 |
| 2 Industrie | - | - | -.07 | - | - | - | - | -.08 |
| 3 Bouwnijverheid | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 4 Handel/Horeca | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 5 Zakelijke dienstverlening | - | .06 | - | - | - | - | .07 | - |
| 6 Kwartaire sector | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 7 Bedrijf groter dan 100 werknemers | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 8 Aantal jaren actieve OR | - | - | - | - | - | .14 | .06 | - |
| 9 Aantal zetels in de OR | - | - | - | - | - | - | - | .11 |
| 10 Aantal vacatures in de OR | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 11 %Vrouwen | - | - | - | - | - | - | -.07 | - |
| 12 %Werknemers van 50 jaar of ouder | - | - | - | - | - | - | .08 | - |
| 13 %Gehandicapte werknemers | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 14 %Allochtone werknemers | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 15 %Werknemers met een deeltijdbaai | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 16 %Leidinggevende werknemers | - | - | - | .09 | .09 | - | - | - |
| 17 %Uitvoerende werknemers | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 18 %Werknemers lid van een FNV-bond | - | - | - | - | - | .10 | - | - |
| 19 %Werknemers lid van een CNV-bond | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 20 %Werknemers lid van een MHP-bond | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 21 %Werknemers lid van een vrije lijst | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 22 Ondervertegenwoordiging van groepen | - | - | - | - | - | .06 | - | - |
| 23 Centrale/groeps-OR | - | - | - | - | - | - | .08 | - |
| 24 Actieve vakbondsledengroep | - | - | .06 | - | - | - | - | - |
| 25 Aantal externe contacten | - | - | - | - | .09 | - | .06 | - |
| 26 Aantal OR-vergaderingen | .11 | - | - | - | - | - | - | .07 |
| 27 Aantal overlegvergaderingen | - | - | .09 | .15 | .08 | - | - | - |
| 28 Voldoende tijd voor baan | - | - | -.06 | - | - | - | - | - |
| 29 Voldoende tijd voor OR-werk | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 30 Extra faciliteiten | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 31 Goede relatie met bestuurder | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 32 Er speelde een reorganisatie | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 33 Middelen/instrumenten ingezet | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 34 Aantal middelen/instr. ingezet | - | - | .07 | - | - | - | - | - |
| Multipele correlatie | .54 | .61 | .53 | .35 | .42 | .50 | .51 | .40 |
| Verklaarde variantie | 21% | 37% | 27% | 12% | 17% | 24% | 26% | 15% |

- 1) gehandicapten=bevordering arbeidsdeelname gehandicapten; thuiswerkers=de positie van thuiswerkers; allochtonen=bevordering arbeidsdeelname allochtone werknemers; arbo-beleid=arbeidsomstandighedenbeleid; arbeidsvoorw.=arbeidsvoorwaardenbeleid; ZV/AO=terugdringing ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid; ouderen=voorkomen uitstroom oudere werknemers; M/V=Gelijke behandeling mannen en vrouwen.
- 2) In de kolommen staan uitsluitend de significante bèta-waarden aangegeven.

Tabel 3.3.1b De behandeling van acht maatschappelijke onderwerpen in de ondernemingsraad/overlegvergadering verklaard vanuit algemene kenmerken van de onderneming en de ondernemingsraden 1) 2)

| Kenmerk | oproep- krachten | milieu- zorg | pri- vac y | deel- tijdwerk | uitzend- krachten | scho- ling | kwaliteits- zorg | vrou- wen |
|--|---------------------|-----------------|------------------|-------------------|----------------------|---------------|---------------------|--------------|
| 1 Onderwerp speelt in onderneming | .47 | .53 | .41 | .48 | .49 | .40 | .37 | .32 |
| 2 Industrie | - | .08 | -.12 | - | - | - | .09 | -.11 |
| 3 Bouwnijverheid | -.06 | - | - | - | - | - | .14 | - |
| 4 Handel/Horeca | - | - | - | - | - | -.10 | - | - |
| 5 Zakelijke dienstverlening | - | - | - | .11 | - | -.09 | - | - |
| 6 Kwartaire sector | - | - | - | - | -.09 | - | - | - |
| 7 Bedrijf groter dan 100 werknemers | - | .08 | - | - | - | - | - | - |
| 8 Aantal jaren actieve OR | - | .07 | - | - | - | - | .09 | - |
| 9 Aantal zetels in de OR | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 10 Aantal vacatures in de OR | - | -.08 | - | - | - | - | -.07 | - |
| 11 %Vrouwen | - | -.09 | - | - | - | - | - | - |
| 12 %Werknemers van 50 jaar of ouder | - | - | - | -.07 | - | - | - | - |
| 13 %Gehandicapte werknemers | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 14 %Allochtone werknemers | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 15 %Werknemers met een deeltijdbaai | .13 | - | - | - | - | - | - | - |
| 16 %Leidinggevende werknemers | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 17 %Uitvoerende werknemers | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 18 %Werknemers lid van een FNV-bond | - | - | .10 | - | - | - | - | .07 |
| 19 %Werknemers lid van een CNV-bond | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 20 %Werknemers lid van een MHP-bond | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 21 %Werknemers lid van een vrije lijst | -.09 | - | - | - | -.12 | - | - | - |
| 22 Ondervertegenwoordiging van groepen | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 23 Centrale/groeps-OR | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 24 Actieve vakbondsledengroep | - | - | - | - | .08 | - | .08 | .12 |
| 25 Aantal externe contacten | - | - | .09 | .07 | - | - | - | - |
| 26 Aantal OR-vergaderingen | - | - | - | - | - | .10 | - | - |
| 27 Aantal overlegvergaderingen | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 28 Voldoende tijd voor baan | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 29 Voldoende tijd voor OR-werk | - | - | - | - | - | - | - | -.08 |
| 30 Extra faciliteiten | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 31 Goede relatie met bestuurder | - | - | .08 | - | - | - | - | - |
| 32 Er speelde een reorganisatie | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 33 Middelen/instrumenten ingezet | - | - | - | - | .07 | - | .10 | - |
| 34 Aantal middelen/instr. ingezet | - | - | - | - | - | - | - | .08 |
| Multipiele correlatie | .53 | .61 | .49 | .52 | .54 | .43 | .47 | .41 |
| Verklaarde variantie | 28% | 37% | 24% | 27% | 29% | 18% | 21% | 17% |

1) oproepkrachten=de positie van oproepkrachten; gehandicapten; milieuzorg=bedrijfsmilieuzorg; privacy=privacy-bescherming; deeltijdwerk=de bevordering van deeltijdwerk; uitzendkrachten=de positie van uitzendkrachten; scholing=scholing; kwaliteitszorg=kwaliteitszorg; vrouwen=bevordering arbeidsdeelname van vrouwen.

2) In de kolommen staan uitsluitend de significante bèta-waarden aangegeven.

In de tabellen 3.3.1a en 3.3.1b worden alleen de significante relaties weergegeven. Hoe hoger de absolute waarde van de getallen in de tabellen², des te sterker is de relatie tussen het betreffende maatschappelijke onderwerp en het betreffende kenmerk. Relaties kunnen positief zijn of negatief: dit laatste wordt door een min-teken aangegeven.

²Getallen worden weergegeven in de engelse notatie, bijvoorbeeld: .09 betekent 0,09

Begonnen wordt echter met de onderste rij van beide tabellen, waar de mate waarin de behandeling van de maatschappelijke onderwerpen in de ondernemingsraad en/of de overlegvergadering verklaard is, in een percentage wordt weergegeven. Wat opvalt is dat de percentages verklaarde variantie nogal uiteenlopen. Dat betekent dat de 34 kenmerken het behandelen van de verschillende thema's in de ondernemingsraad en/of de overlegvergadering meer of minder goed verklaren.

Het blijkt echter dat de mate waarin de maatschappelijke thema's in de ondernemingsraad en/of overlegvergadering aan de orde komen het best verklaard wordt door het gegeven dat deze thema's ook in de onderneming spelen (de cijfers in rij 1 van de tabellen zijn altijd aanzienlijk hoger dan de cijfers in de rijen 2 tot en met 34). In feite verklaart dit gegeven (dat een onderwerp in de onderneming speelt) veel meer van het behandelen van de thema's door de ondernemingsraad dan alle andere kenmerken van ondernemingsraden tezamen. Dat betekent dat het er eigenlijk niet zo veel toe doet wat de kenmerken van de ondernemingsraad zijn: als een thema in de onderneming speelt, wordt het opgepakt ongeacht of de ondernemingsraad groot of klein is, oud of jong is, vaak of minder vaak vergadert, veel contacten of weinig contacten heeft, enz.

Ook zijn er in de tabellen nogal wat bedrijfstakverschillen te zien (regels 2 tot en met 6). Het blijkt echter dat er aanmerkelijk minder verschillen zijn dan er aan het einde van de vorige paragraaf op basis van de uitkomsten van bijlage 4 besproken werden. Dat komt omdat de andere significante relaties in de tabel belangrijker zijn dan de bedrijfstakverschillen. Belangrijk is het echter om vast te stellen dat daar waar er nog bedrijfstakverschillen te zien zijn, deze in geen enkel geval afwijken van de uitkomsten zoals die in de vorige alinea gerapporteerd werden.

Interessant is het ook om te kijken naar het gegeven in hoeverre de vertegenwoordiging van bepaalde werknemersgroepen (regels 11 tot en met 21) stimulerend is ten aanzien van de onderwerpen die deze werknemersgroepen betreffen. Het blijkt echter dat het percentage vrouwen in de ondernemingsraad niet samengaat met meer activiteit ten aanzien van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de bevordering van arbeidsdeelname van vrouwen in de ondernemingsraad en/of de overlegvergadering. Hetzelfde geldt ten aanzien van gehandicapte werknemers en allochtone werknemers. Ook hun aanwezigheid verklaart niet dat er activiteiten ten aanzien van de eigen maatschappelijke groep zijn. Wel blijkt dat het percentage werknemers van 50 jaar en ouder samenhangt met het vaker behandelen van het voorkómen van uitstroom van oudere werknemers in de ondernemingsraad en/of de overlegvergadering. Het percentage werknemers met een deeltijdbaas tenslotte hangt niet samen met het vaker behandelen van deeltijdwerk in de ondernemingsraad en/of de overlegvergadering, maar wel met het vaker behandelen van de positie van oproepkrachten.

Bij de overige factoren zijn er doorgaans weliswaar specifieke relaties te zien, maar deze zijn doorgaans zwak en bovendien is er nauwelijks een duidelijk patroon in te herkennen. Veel verstandiger is het daarom de verschillende maatschappelijke onderwerpen te groeperen, zodat per groep gekeken kan worden hoe deze samenhangt met de verschillende kenmerken. Een belangrijk onderscheid, dat telkens uit de vorige paragraaf naar voren kwam, was dat tussen ondernemingsgebonden en werknemersgebonden maatschappelijke thema's. Ook factor-analyse gaf aan dat een dergelijke indeling rekenkundig gezien bevestigd wordt (bijlage 5, eerste tabel). Bij alle drie analyses was er steeds sprake is van twee samenhangende groepen van maatschappelijke onderwerpen.

Met de te berekenen somscores per groep thema's (bijlage 5, tweede tabel), kunnen daarom opnieuw verklarende analyses gedaan worden. Tabel 3.3.2 geeft de uitkomsten van regressie-analyses per groep maatschappelijke onderwerpen, voorzover die spelen in de onderneming, voorzover ze in de ondernemingsraad en/of de overlegvergadering behandeld worden en voorzover ze in de toekomst verwacht worden. Vanwege de zeer hoge correlaties tussen het spelen van de ondernemings- en werknemersgebonden problematiek in de onderneming en de behandeling van dezelfde problematiek in de ondernemingsraad en/of de overlegvergadering en de toekomstverwachting ervan, wordt dit kenmerk niet meer in de analyses betrokken.

In ieder geval is in de tabel een duidelijker patroon te herkennen dan in de beide eerste tabellen van deze paragraaf. Interessant is dat er consequente tendensen te zien zijn in de richting van de verschillen. Zo blijken de werknemersgebonden onderwerpen vaker te spelen en de aandacht te krijgen in de handel/horeca, de zakelijke dienstverlening en de kwartaire sector, terwijl de ondernemingsgebonden onderwerpen vaker in de industrie en de bouwnijverheid spelen en daar de aandacht van ondernemingsraden krijgen (regels 2 tot en met 6). Dit lijkt een goede samenvatting te zijn van de uitkomsten van de tabellen 3.3.1a en b, waarin een dergelijke rangorde ook globaal terug te vinden is.

Ook in de vier algemene kenmerken van ondernemingsraden (regels 7 tot en met 10) is nu een duidelijke lijn te ontdekken. In grote bedrijven en in bedrijven waar de ondernemingsraad meer jaren actief is worden ondernemingsgebonden onderwerpen wat vaker in de ondernemingsraad/overlegvergadering behandeld, spelen ondernemingsgebonden maatschappelijke onderwerpen wat vaker een rol en verwacht men dat ze vaker in de toekomst in de onderneming een rol zullen gaan spelen. Hetzelfde geldt voor de werknemers gebonden onderwerpen, maar die spelen vaker in ondernemingsraden met veel zetels.

Ten aanzien van de werknemersgroepen (regels 11 tot en met 21) blijven er wel erg weinig relaties over. De drie resterende significante relaties zijn: ondernemingsraden met een hoog percentage leidinggevendens komen vaak voor in ondernemingen waar veel ondernemingsgebonden onderwerpen spelen (waar immers deze werknemers vaak verantwoordelijk voor zijn)

en ondernemingsraden met een hoog percentage FNV-ers komen vaak voor in ondernemingen waar veel werknemersgebonden onderwerpen spelen (waar deze vakbond zich vaak bezig mee bezig houdt).

Tabel 3.3.2 Werknemers- en ondernemingsgebonden maatschappelijke onderwerpen in de ondernemingsraad/overlegvergadering, in de onderneming en in de toekomst, verklaard vanuit kenmerken van de onderneming en de ondernemingsraden 1)

| Kenmerk | behandeld in OR/ overlegvergadering | | speelt in de onderneming | | in de toekomst verwacht | |
|--|--|------|-----------------------------|------|----------------------------|------|
| | werker | werk | werker | werk | werker | werk |
| 2 Industrie | -.16 | .17 | - | .10 | -.15 | - |
| 3 Bouwnijverheid | -.09 | .24 | - | .20 | -.11 | - |
| 4 Handel/Horeca | - | - | .12 | - | - | - |
| 5 Zakelijke dienstverlening | .07 | - | .20 | - | - | - |
| 6 Kwartaire sector | - | - | .16 | - | - | - |
| 7 Bedrijf groter dan 100 werknemers | - | .08 | - | .08 | - | .09 |
| 8 Aantal jaren actieve OR | - | .17 | - | .14 | - | - |
| 9 Aantal zetels in de OR | .11 | - | .11 | - | .11 | - |
| 10 Aantal vacatures in de OR | - | -.06 | - | - | - | - |
| 11 %Vrouwen | - | - | - | - | - | - |
| 12 %Werknemers van 50 jaar of ouder | - | - | - | - | - | - |
| 13 %Gehandicapte werknemers | - | - | - | - | - | - |
| 14 %Allochtone werknemers | - | - | - | - | - | - |
| 15 %Werknemers met een deeltijdbaai | - | - | - | - | - | - |
| 16 %Leidinggevende werknemers | - | - | - | .09 | - | - |
| 17 %Uitvoerende werknemers | - | - | - | - | - | - |
| 18 %Werknemers lid van een FNV-bond | .08 | - | .13 | - | - | - |
| 19 %Werknemers lid van een CNV-bond | - | - | - | - | - | - |
| 20 %Werknemers lid van een MHP-bond | - | - | - | - | - | - |
| 21 %Werknemers lid van een vrije lijst | - | - | - | - | - | - |
| 22 Ondervertegenwoordiging van groepen | - | - | - | - | - | - |
| 23 Centrale/groeps-OR | - | - | - | - | - | - |
| 24 Actieve vakbondsledengroep | .11 | .10 | .13 | .09 | .10 | .09 |
| 25 Aantal externe contacten | - | .11 | .09 | .15 | .14 | .15 |
| 26 Aantal OR-vergaderingen | - | - | - | - | - | - |
| 27 Aantal overlegvergaderingen | .09 | .11 | - | .13 | - | - |
| 28 Voldoende tijd voor baan | - | - | - | - | - | - |
| 29 Voldoende tijd voor OR-werk | -.08 | - | - | - | - | - |
| 30 Extra faciliteiten | - | -.07 | - | - | - | -.08 |
| 31 Goede relatie met bestuurder | - | - | - | - | - | - |
| 32 Er speelde een reorganisatie | - | - | - | - | - | -.08 |
| 33 Middelen/instrumenten ingezet | - | - | - | - | - | - |
| 34 Aantal middelen/instr. ingezet | .11 | - | .11 | - | - | - |
| Multipale correlatie | .36 | .42 | .39 | .40 | .32 | .25 |
| Verklaarde variantie | 12% | 16% | 15% | 15% | 10% | 5% |

1) werker=werknemersgebonden maatschappelijke onderwerpen; werk= ondernemingsgebonden maatschappelijke onderwerpen.

2) In de kolommen staan uitsluitend de significante bèta-waarden aangegeven.

Twee andere zeer consequent verklarende kenmerken (in slechts één van de twaalf gevallen niet) zijn dat ondernemingsraden met een actieve vakbondsledengroep en met veel externe

contacten (regels 24 en 25) vaker te vinden zijn in ondernemingen waar maatschappelijke onderwerpen vaak spelen en door ondernemingsraden behandeld worden.

Ook nu blijkt dat de mate waarin men voldoende tijd voor de baan heeft, voldoende tijd voor het ondernemingsraadwerk heeft, extra faciliteiten gekregen heeft en een goede relatie met de bestuurder heeft (regels 26 tot en met 29), weinig verklaren. Hetzelfde geldt voor de mate waarin reorganisaties spelen (regels 31 en 32). Wel zijn alle vier gevonden relaties negatief en dus onverwacht: bij onvoldoende mogelijkheden worden maatschappelijke onderwerpen vaker behandeld. Het inzetten van middelen en instrumenten hangt echter wel weer positief samen met het behandelen van werknemersgebonden onderwerpen.

De belangrijkste conclusie die uit deze paragraaf getrokken kan worden, is dat ondernemingsraden vooral maatschappelijke onderwerpen behandelen die in de onderneming spelen. Wat betreft de overige 33 kenmerken laten de verklarende analyses doorgaans zwakke verbanden zien. Dat betekent dat andere kenmerken dan de 33 onderzochte, verantwoordelijk zijn voor de verschillen tussen het wel en niet behandelen van maatschappelijke onderwerpen in ondernemingsraden. Verwacht kan worden dat dit vooral invloeden en kenmerken van buiten de ondernemingsraad zijn. Het zullen dus waarschijnlijk vooral overheids- en cultuurinvloeden en bedrijfstak- en ondernemingskenmerken zijn, die de aanwezigheid van maatschappelijke onderwerpen in een onderneming bepalen. Opgemerkt moet echter worden dat door het grote aantal mogelijke verbanden, lang niet alle relaties en combinaties van relaties uitputtend onderzocht zijn. Het blijft daarom mogelijk dat in de toekomst andere wel werkzame (maar ingewikkelder) achtergrondkenmerken gevonden worden.

4 SAMENVATTING EN BESPREKING

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek naar de maatschappelijke betrokkenheid van ondernemingsraden samengevat en besproken.

4.1 Samenvatting van de resultaten

In 1993 werd een onderzoek gehouden onder 825 ondernemingsraden naar de mate waarin zij een zestiental maatschappelijke onderwerpen behandelen. De onderzochte ondernemingsraden dienden een representatieve steekproef te vormen van ondernemingsraden in Nederland. Om die reden werd aangesloten bij het onderzoekspanel "Hoe werven bedrijven" dat tweemaandelijks door het onderzoeksbureau Intomart benaderd wordt voor een representatieve steekproef onder de verantwoordelijke personeelsmensen in deze bedrijven. Er werd deelgenomen aan de interviewgolven van juli en september. Na afloop van ieder interview werd gevraagd of er een ondernemingsraad in de organisatie actief was, en zo ja om met de voorzitter of de secretaris daarvan doorverbonden te worden. Aan hen werd vervolgens gevraagd deel te nemen aan het onderzoek naar de maatschappelijke betrokkenheid. Indien men daartoe bereid was ontving men een introductiebrief van het NIA, waarin het onderzoek nader toegelicht werd en vervolgens werd men in oktober telefonisch geïnterviewd.

Binnen 1253 van de 1908 vestigingen van ondernemingen met 35 of meer werknemers was er een ondernemingsraad actief. Het nalevingspercentage van 66% ligt daarmee iets onder dat van het meest recente onderzoek op dit gebied. Van de 1253 ondernemingsraden die vervolgens voor deelname aan het onderzoek benaderd werden, werden er uiteindelijk 825 geïnterviewd, wat een responsepercentage van 66% opleverde.

Er werden enkele afwijkingen geconstateerd wat betreft de nalevings- en de responsepercentages. In de bouwnijverheid en in de zakelijke dienstverlening werden hogere en in de overige dienstverlening lagere nalevingspercentages gevonden dan in het meest recente onderzoek op dit gebied. Wat de responsepercentages betreft bleek er sprake te zijn van enkele afwijkingen naar bedrijfsgrootte en bedrijfstak. Ondernemingsraden in de industrie en de kwartaire sector en in grote ondernemingen waren wat vaker bereid om aan het onderzoek deel te nemen. In de bouwnijverheid bleken echter weer de ondernemingsraden van kleine bedrijven wat vaker aan het onderzoek mee te willen doen. Toch werd besloten geen gebruik te maken van weegfactoren, omdat de invloed van de correcties gering is. Wel werd besloten de bedrijfstakverschillen telkens nader uit te werken op basis van vijf (groepen van) bedrijfstakken: de industrie, de bouwnijverheid, de handel/horeca, de zakelijke dienstverlening en de kwartaire sector.

Het telefonisch interview was ingedeeld in twee onderdelen: (1) vragen over de kenmerken van de geïnterviewde ondernemingsraden en (2) vragen over de behandeling van de maatschappelijke thema's. Met de eerste groep van kenmerken werd een beeld van de ondernemingsraden verkregen en konden verklarende analyses ten aanzien van de achtergronden van de behandeling van maatschappelijke onderwerpen gehouden worden. Met de vragen naar de behandeling van de maatschappelijke onderwerpen werden de onderzoeksvragen beantwoord. Hieronder worden de resultaten van de enquête samengevat. Begonnen wordt met de resultaten van onderzochte kenmerken van de ondernemingsraden.

In totaal werden functionarissen van 825 ondernemingsraden geïnterviewd. Het ging daarbij vooral om voorzitters (53%) of secretarissen (39%) en soms om gewone leden (8%). Deze laatste groep werd geïnterviewd als er geen voorzitter of de secretaris aanwezig of bereikbaar was. De ondernemingsraad is bij ongeveer tweederde van de bedrijven meer dan tien jaar actief, bestaat gemiddeld uit ongeveer 9 zetels en bij ongeveer een kwart van de ondernemingsraden is er sprake van één of meer vacatures. In de ondernemingsraden hebben verschillende werknemersgroeperingen zitting. Elf procent van de ondernemingsraden meldt een ondervertegenwoordiging van vrouwen. De overige werknemersgroeperingen (ouderen, gehandicapten, allochtonen en deeltijdwerkers) zijn minder vaak ondervertegenwoordigd en ook na vergelijking met de landelijke beroepsbevolking bleek dat er geen aanwijzingen zijn dat er sprake is van ernstige afwijkingen op dit gebied. Georganiseerde leden bezetten gezamenlijk gemiddeld 49% van de zetels in de onderzochte ondernemingsraden. In een derde van de ondernemingsraden is sprake van een actieve vakbondsledengroep. Veel ondernemingsraden hebben ook externe contacten met bijvoorbeeld vakbondsbestuurders, deskundigen/adviesbureaus en met andere ondernemingsraden.

Gemiddeld vergaderen de ondernemingsraden 11,3 keer per jaar en gemiddeld 7,2 keer per jaar is er een overlegvergadering met de bestuurder. De meeste ondernemingsraden vinden dat het ondernemingsraad-werk goed tot redelijk te combineren valt met het gewone dagelijkse werk. Ongeveer éénderde van de ondernemingsraden gaven aan dat de dit moeilijk te combineren is. Over het algemeen hebben ondernemingsraden voldoende tijd om belangrijke onderwerpen te behandelen. Bijna éénderde van de ondernemingsraden gaf aan hiervoor onvoldoende tijd te hebben. Ruim vier vijfde van de ondernemingsraden heeft extra faciliteiten van de werkgever gekregen voor het verrichten van het ondernemingsraadwerk. Driekwart van de ondervraagde ondernemingsraden geeft aan dat de relatie met de werkgever goed tot zeer goed is, slechts een zeer klein deel van de ondervraagde ondernemingsraden geeft aan dat deze slecht is. Vijfendertig procent van de ondernemingsraden heeft in het afgelopen jaar middelen of instrumenten ingezet om het beleid kracht bij te zetten.

Het bovenstaande geeft een algemeen beeld van de onderzochte ondernemingsraden. Er blijken echter nogal wat verschillen te zijn tussen de bedrijfstakken, met name ten aanzien de

aanwezigheid van de werknemersgroepen en de vakbonds- en vrije lijst-vertegenwoordiging. Ook de aanwezigheid van centrale- of groepsondernemingsraden, een actieve vakbondsleden-groep en de mate van externe contacten is nogal divers over de verschillende bedrijfstakken verdeeld. Opvallend is echter de gelijkmatige verdeling van de te behandelen onderwerpen over de bedrijfstakken. Het onderwerp dat het afgelopen jaar het meest de aandacht had van ondernemingsraden was de aanwezigheid van een reorganisatie in de onderneming. Twee- en veertig procent van de ondernemingsraden meldt dat dit één van de drie belangrijkste te behandelen onderwerpen op de agenda was van het afgelopen jaar en bij nog eens 16% van de ondernemingsraden speelde dit onderwerp eveneens een rol. Ondanks dat ondernemingsraden op veel van deze kenmerken onderzocht zijn bleek het echter verder niet mogelijk om een verantwoorde algemene karakteristiek van ondernemingsraden te geven.

Ten aanzien van de vraag welke van de zestien maatschappelijke onderwerpen door de verschillende ondernemingsraden behandeld worden, bleek er een duidelijke onderverdeling van onderwerpen te zijn. Onderwerpen kunnen onderscheiden worden in **ondernemingsgebonden onderwerpen** (zoals arbeidsomstandighedenbeleid, terugdringing van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, scholing, kwaliteitszorg, arbeidsvoorwaardenbeleid en bedrijfsmilieu-zorg), die vaak in ondernemingen spelen, en **werknemersgebonden onderwerpen** (zoals bevordering van arbeidsdeelname van gehandicapten, de positie van thuiswerkers, bevordering van arbeidsdeelname van allochtone werknemers, voorkómen uitstroom van oudere werknemers, gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de positie van oproepkrachten, privacy-bescherming, bevordering van deeltijdwerk, de positie van uitzendkrachten en de bevordering van arbeidsdeelname van vrouwen) die veel minder frequent in ondernemingen voorkomen. Ieder van de zestien onderwerpen speelt een rol in ondernemingen, hoewel de positie van thuiswerkers in betrekkelijk weinig ondernemingen speelt.

Het initiatief tot het behandelen van werknemersgebonden maatschappelijke onderwerpen wordt vaak door de ondernemingsraden genomen en de bestuurder of ondernemingsraad en bestuurder tezamen nemen vaak het initiatief tot behandeling van de ondernemingsgebonden onderwerpen. Als onderwerpen niet in de onderneming spelen, blijkt dat ondernemingsraden deze iets meer dan de bestuurder oppakken dan de onderwerpen die wel in de ondernemings spelen, maar dit verschil is niet erg groot.

De soort betrokkenheid van ondernemingsraden bij maatschappelijke onderwerpen is voor zeven geselecteerde onderwerpen nader uitgewerkt. Het bleek dat ten aanzien van deze onderwerpen doorgaans dezelfde activiteiten vaak en minder vaak plaatsvinden. Betrekkelijk vaak vraagt de ondernemingsraad informatie aan over het onderwerp, wordt er over het onderwerp gepubliceerd en wordt de achterban geraadpleegd. Daarnaast wordt wat minder vaak een deskundige geraadpleegd, een commissie ingesteld, scholing genoten, over acties van personeel onderhandeld, met de vakbonden overlegd en een initiatiefvoorstel ingediend.

Het is echter maar de vraag of dergelijke activiteiten wat de intensiteit van inzet van ondernemingsraadleden betreft ook minder in omvang zijn, omdat activiteiten als een commissie instellen en scholing betrekkelijk veel tijd kosten. Overleg met de centrale ondernemingsraad komt weinig voor, om dat er bij lang niet alle ondernemingsraden een centrale ondernemingsraad aanwezig is.

Ook de vragen naar de resultaten van de behandelde thema's en de ervaren knelpunten werden eveneens beantwoordt voor de zeven geselecteerde onderwerpen. Wat betreft de resultaten is nagegaan in welke mate het onderhandelen met de bestuurder geleid heeft tot afspraken. Het bleek dat ten aanzien van arbeidsomstandighedenbeleid, arbeidsvoorwaardenbeleid en het terugdringen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid er betrekkelijk veel afspraken gemaakt zijn en ten aanzien van het voorkómen van uitstroom van oudere werknemers, de bevordering van arbeidsdeelname van gehandicapten, de positie van thuiswerkers en de bevordering van arbeidsdeelname van allochtone werknemers weer minder. Ook hier is dus de ondernemingsgebonden en werknemersgebonden dimensie duidelijk te herkennen.

Knelpunten en belemmeringen die zich in de onderhandelingen met de bestuurder vaak voordoen zijn: onvoldoende gehoor vinden bij de werkgever, het gevoel hebben weinig te bereiken, onvoldoende deskundig zijn, onvoldoende wettelijke bevoegdheden hebben en de werkgever die de voorstellen niet overneemt. Minder vaak spelen knelpunten als het niet leven van het onderwerp bij de achterban, andere onderwerpen die de aandacht vragen, te weinig faciliteiten hebben, de werkgever die niet verplicht is iets te doen, financiën/geld, het onderling oneens zijn van ondernemingsraadleden of dat de ondernemingsraadleden een onderwerp niet als taak zien. De knelpunten liggen dus wat vaker in de houding van de werkgever en bij de opstelling van de ondernemingsraad.

De verwachting van ondernemingsraden ten aanzien van de verschillende onderwerpen in de toekomst was dat alle maatschappelijke onderwerpen in de toekomst een grotere rol in de ondernemingen zullen gaan spelen, meer dan momenteel het geval is. Met name ten aanzien van de werknemersgebonden maatschappelijke onderwerpen verwacht men dat deze in de toekomst een aanmerkelijk grotere rol in ondernemingen zullen gaan spelen.

In het voorgaande werd telkens uitgegaan van een rangorde van onderwerpen die vaak tot weinig in de ondernemingen spelen, door de ondernemingsraad en in de overlegvergadering behandeld worden en in de toekomst in ondernemingen zullen gaan spelen. Voor alle duidelijkheid wordt in tabel 4.1 een overzicht gegeven van deze rangordes, maar nu aan de hand van de cijfers één (speelt het meest, wordt het meest behandeld, wordt het meest in de toekomst verwacht) tot en met zestien (speelt het minst, wordt het minst behandeld, wordt het minst in de toekomst verwacht). Deze rangorde-cijfers zijn toegekend op basis van telkens de eerste kolom van de tabellen 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3 en 3.2.12.

Tabel 4.1 Rangordes van voorkomen van maatschappelijke onderwerpen in het afgelopen jaar in de ondernemingsraad, in de overlegvergadering, in de onderneming en in de toekomst 1)

| Maatschappelijk onderwerp | behandeld in OR | behandeld in overlegvergadering | speelt in de onderneming | toekomst- verwachting |
|---|--------------------|------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| 1 Arbeidsdeelname gehandicapten | 12 | 11 | 12 | 11 |
| 2 Positie van thuiswerkers | 16 | 16 | 16 | 16 |
| 3 Arbeidsdeelname allochtone werknemers | 9 | 12 | 11 | 10 |
| 4 Arbeidsomstandighedenbeleid | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 Arbeidsvoorwaardenbeleid | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 Ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7 Voorkómen uitstroom oudere werknemers | 13 | 13 | 15 | 9 |
| 8 Gelijke behandeling mannen en vrouwen | 14 | 14 | 8 | 12 |
| 9 De positie van oproepkrachten | 10 | 10 | 10 | 15 |
| 10 Bedrijfsmilieuzorg | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 11 Privacy-bescherming | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 12 Bevordering deeltijdwerk | 8 | 8 | 9 | 8 |
| 13 De positie van uitzendkrachten | 11 | 9 | 13 | 14 |
| 14 Scholing | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 15 Kwaliteitszorg | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 16 Bevordering arbeidsdeelname vrouwen | 15 | 15 | 14 | 13 |

- 1) cijfers in de kolommen: 1=speelt het meest, wordt het meest behandeld, wordt het meest in de toekomst verwacht; 16=speelt het minst, wordt het minst behandeld, wordt het minst in de toekomst verwacht; rangorde-cijfers zijn toegekend op basis van telkens de eerste kolom van de tabellen 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3 en de laatste kolom van tabel 3.2.13

Duidelijk is in de tabel te zien dat de ondernemingsgebonden onderwerpen telkens de hoogste rangorde-cijfers hebben. Het arbeidsomstandighedenbeleid scoort telkens het hoogst (met een 1), terugdringing van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid komt daarna, gevolgd door scholing, kwaliteitszorg, het arbeidsvoorwaardenbeleid en de bedrijfsmilieuzorg. Privacy-bescherming dat op de zevende plaats komt, neemt een soort overgangspositie in tussen ondernemingsgebonden en werknemersgebonden onderwerpen. Wat meer verschuivingen tussen de kolommen zijn er te zien bij de werknemersgebonden onderwerpen, hoewel ook daar globaal een afnemende volgorde te zien is.

Wat betreft de verschuivingen die in de belangstelling zullen gaan optreden, blijkt uit tabel 4.1 dat men vooral verwacht dat de positie van oproep- en uitzendkrachten in de toekomst relatief gezien een wat minder grote rol in de ondernemingen zullen gaan spelen. Daarnaast verwacht men dat de onderwerpen arbeidsdeelname van allochtone werknemers, voorkómen van uitstroom van oudere werknemers, gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de bevordering van arbeidsdeelname van vrouwen in de toekomst relatief gezien wat vaker in de ondernemingen een rol zullen gaan spelen.

Het blijkt dat wat de behandeling van maatschappelijke onderwerpen betreft er nogal wat verschillen tussen bedrijfstakken zijn. Deze verschillen liggen vaak voor de hand, maar verstoren het algemene beeld van de behandeling van de maatschappelijke onderwerpen door

ondernemingsraden slechts weinig. Zeker het verschil tussen ondernemingsgebonden en werknemersgebonden maatschappelijke onderwerpen blijft voor alle vijf onderzocht bedrijfstakken bestaan.

De verklarende analyses lieten soms inzichtelijke, maar soms ook moeilijk te doorgronden relaties zien. In de eerste plaats bleek dat de verklarende analyses vooral een sterk verband aangaven tussen de behandeling van maatschappelijke onderwerpen in de ondernemingsraad en/of de overlegvergadering en de aanwezigheid van de problematiek in de onderneming. Daarnaast lieten de verklarende analyses met name zwakke verbanden met de overige kenmerken zien. De bedrijfstak en de mate van activiteit van de ondernemingsraad lijken in dit opzicht samen te hangen met het vaker behandelen van maatschappelijke onderwerpen in de ondernemingsraad/overlegvergadering.

4.2 Bespreking

Tot het belangrijkste resultaat van het onderzoek kan gerekend worden dat een zeer duidelijk en consequent onderscheid aangetroffen is tussen de ondernemingsgebonden en werknemersgebonden onderwerpen. Deze tendens werd ook reeds in het verkennende onderzoek van Iwema en Verbakel (1994) gevonden, maar is nu via het onderzoek naar de maatschappelijke taken van ondernemingsraden duidelijk bevestigd. Gebleken is dat een groot deel van de onderzochte ondernemingsraden (tussen de 60% en 90%) aandacht besteedt aan de ondernemingsgebonden onderwerpen (arbeidsomstandighedenbeleid, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, scholing, kwaliteitszorg, arbeidsvoorwaardenbeleid en bedrijfsmilieuzorg). Een veel kleiner deel van de ondernemingsraden, maar nog altijd rond de 20% rapporteert de werknemersgebonden onderwerpen te behandelen. Het gaat hierbij om de onderwerpen gelijke behandeling van mannen en vrouwen, bevordering deeltijdwerk, de positie van uitzendkrachten, arbeidsdeelname allochtone werknemers, arbeidsdeelname gehandicapten, de positie van uitzendkrachten, en het voorkómen van de uitstroom van oudere werknemers. Behalve dat deze beide groepen onderwerpen wat de mate van behandeling betreft onderscheiden kunnen worden, blijkt ook uit factor-analyses dat er goede gronden bestaan om beide groepen ook inhoudelijk gezien van elkaar te onderscheiden.

Er zijn twee uitzonderingen op deze indeling. De eerste uitzondering wordt gevormd door privacy-bescherming waarvan 39% van de ondernemingsraden rapporteert dat dit onderwerp het afgelopen jaar in de ondernemingsraad behandeld is. Dit onderwerp komt in alle indelingen op de zevende plaats terecht en neemt daarmee een soort middenpositie in. De reden daarvoor kan onduidelijkheid zijn wat betreft de inhoud van het concept. Het is namelijk onduidelijk of met dit concept de privacy van de werknemers bedoeld wordt (bijvoorbeeld in verband met het opnemen in de persoonsregisters van personeelsinformatiesystemen) of de privacy van cliënten (vooral in de gezondheidszorg wordt hieraan veel aandacht besteed).

Ook de factor-analyses geven een onduidelijk beeld tot welke factor de privacy-bescherming gerekend kan worden. De tweede uitzondering wordt gevormd door de onderwerpen bevordering arbeidsdeelname van vrouwen en de positie van thuiswerkers. Deze beide onderwerpen komen erg weinig aan de orde, respectievelijk in 11 en 4% van de ondernemingsraden. Hierbij moet overigens worden opgemerkt dat de aandacht voor deze onderwerpen iets genuanceerder ligt als gekeken wordt naar de verschillende bedrijfstakken. Met name in de dienstverlening worden de onderwerpen wat vaker behandeld. De factor-analyses geven eveneens een onduidelijk beeld wat betreft de positie van thuiswerkers, maar kenmerken de bevordering van arbeidsdeelname van vrouwen duidelijk als een werknemersgebonden taak.

De conclusie die dus zeer duidelijk getrokken kan worden is dat ondernemingsraden vaak aandacht besteden aan de ondernemingsgebonden onderwerpen en dat de werknemersgebonden onderwerpen minder centraal staan in de aandacht van ondernemingsraden. Dat neemt niet weg dat nog altijd een vrij belangrijk deel van de ondernemingsraden wel aandacht besteed aan de laatste groep onderwerpen, wat aangeeft dat de behandeling van deze onderwerpen wel degelijk mogelijk is. Wel is het zo dat het initiatief om de werknemersgebonden onderwerpen in de overlegvergadering aan de orde te stellen vaker van de ondernemingsraden komt. Met andere woorden: bij deze onderwerpen nemen ondernemingsraden over het algemeen wat vaker het voortouw voor behandeling in de overlegvergadering. Stimulering van behandeling van de werknemersgebonden maatschappelijke taken zou zich dan ook in eerste instantie op de ondernemingsraden en de adviseurs van ondernemingsraden kunnen richten. Echter het initiatief tot het behandelen van deze taken komt ook van de werkgevers, waardoor bij een stimulerend beleid deze groep zeker niet over het hoofd gezien moet worden.

Een andere boodschap van het onderzoek is dat ondernemingsraden van alle maatschappelijke onderwerpen verwachten dat deze in de toekomst vaker in de onderneming zullen gaan spelen. Met name van de werknemersgebonden onderwerpen, die doorgaans de achterstand van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt betreffen, verwacht men dat deze in de toekomst veel vaker in de onderneming een rol zullen gaan spelen. Omdat ondernemingsraden doorgaans onderwerpen die in de onderneming spelen ook in de ondernemingsraad en/of de overlegvergadering behandelen, betekent dit dat zij deze onderwerpen in de toekomst ook vaker zullen gaan behandelen. Dat betekent mogelijk ook dat ondernemingsraden een goede basis vormen voor de verdere invulling van de maatschappelijke betrokkenheid, waarvan de overheid minder wil reguleren en meer aan het maatschappelijk middenveld wil overlaten. Waar precies een verdere invulling van de betrokkenheid bij de onderwerpen plaats kan vinden, kan uit tabel 3.2.13 opgemaakt worden.

De logische vraag die als vervolg op de bovenstaande constatering gesteld kan worden betreft *de wijze waarop* ondernemingsraden beleidsmatig ondersteund kunnen worden bij hun pogingen om (werknemersgebonden) maatschappelijke taken aan de orde te stellen. Het antwoord

op deze vraag kan onder andere gehaald worden uit de antwoorden die gegeven zijn op de vragen naar de activiteiten die ondernemingsraden ontplooiën ten aanzien van de verschillende maatschappelijke onderwerpen. In het onderzoek zijn in dit kader zeven maatschappelijke onderwerpen nader bekeken (zie tabel 3.2.7): arbeidsdeelname van gehandicapten, de positie van thuiswerkers, arbeidsdeelname van allochtone werknemers, arbeidsomstandighedenbeleid, arbeidsvoorwaardenbeleid, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, en het voorkomen van uitstroom van oudere werknemers. Ondernemingsraden rapporteren vooral de volgende activiteiten te ondernemen ten aanzien van de maatschappelijke onderwerpen: informatie aanvragen, over het onderwerp publiceren, de achterban raadplegen, een deskundige raadplegen, een commissie instellen en het indienen van een initiatief-voorstel. Het lijkt er dus op dat beleidsmatige ondersteuning van ondernemingsraden zich moet richten op het vergroten van de eigen deskundigheid van de ondernemingsraad ten aanzien van de maatschappelijke onderwerpen.

Ook via de antwoorden op de vragen over de belemmeringen die ondernemingsraden ondervinden bij het behandelen van maatschappelijke onderwerpen (tabel 3.2.10) kan informatie over het beleidsmatig stimuleren van het aan de orde stellen van maatschappelijke onderwerpen door ondernemingsraden gedestilleerd worden. De volgende belemmeringen worden het meest vaak genoemd: (a) onvoldoende gehoor vinden bij de werkgever b) het gevoel hebben weinig te bereiken c) de ondernemingsraad is onvoldoende deskundig d) de ondernemingsraad beschikt over onvoldoende wettelijke bevoegdheden en e) de werkgever neemt de voorstellen niet over. Wat opvalt is dat de ondernemingsraden rapporteren dat, naast weer problemen met de eigen deskundigheid, de meeste belemmeringen voor het behandelen bij de werkgever liggen. Dit laatste is vanzelfsprekend een belangrijke discussie in ondernemingsraadland en vereist enkele kritische kanttekeningen wat betreft de kwaliteit van de onderzoeksgegevens.

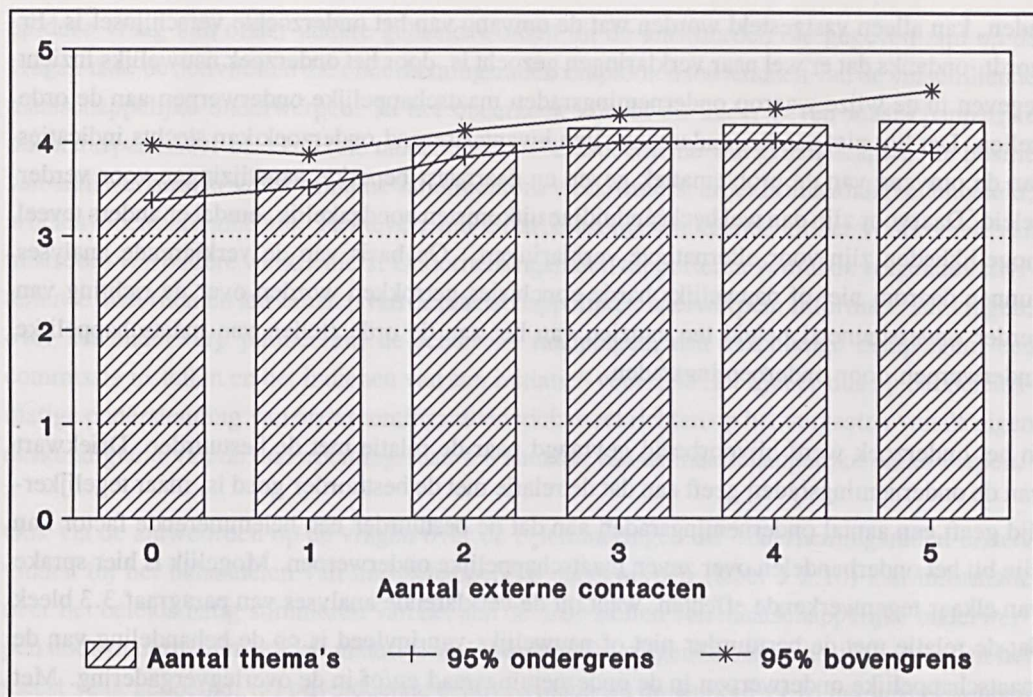
Wat namelijk op basis van dit onderzoek niet vastgesteld kan worden is of deze problematiek ook inderdaad bij de werkgever ligt (zie ook de volgende alinea). In de eerste plaats is het zo dat slechts in een beperkt aantal gevallen knelpunten en belemmeringen werden ervaren en het dus ook vaak gewoon goed gaat. Daarnaast bleek reeds dat ook de werkgevers initiatief tot het behandelen van werknemersgebonden maatschappelijke taken nemen, wat aangeeft dat ze niet alleen afhoudend zijn. Ook is het denkbaar dat de ondernemingsraad de mogelijkheden (zowel wettelijk als syndicaal) die hij heeft onvoldoende benut. Het kan echter ook zijn dat de ondernemingsraad te weinig bevoegdheden heeft om het beleid kracht bij te zetten. De vraag blijft dan ook bestaan of het gedrag van de ondernemingsraad toereikend is om de resultaten te behalen die ze willen behalen of dat de ondernemer op een andere wijze tot verder onderhandelen gestimuleerd of aangezet dient te worden.

Bij de interpretatie van de resultaten van het onderzoek dient bovendien rekening gehouden te worden met enkele belangrijke andere beperkingen van het onderzoek. Via een inventariserend onderzoek als het onderzoek naar de maatschappelijke betrokkenheid van ondernemings-

raden, kan alleen vastgesteld worden wat de omvang van het onderzochte verschijnsel is. Er wordt, ondanks dat er wel naar verklaringen gezocht is, door het onderzoek nauwelijks inzicht gegeven in de wijze waarop ondernemingsraden maatschappelijke onderwerpen aan de orde stellen. Dat ligt niet aan het onderzoek. Een inventariserend onderzoek kan slechts indicaties van de omvang van de problematiek geven en daarnaast beperkte aanwijzingen voor verder beleid. Daarvoor zijn dan wel heel éénduidige uitkomsten noodzakelijk, omdat er anders teveel mogelijkheden zijn voor alternatieve verklaringen. Op basis van de verklarende analyses kunnen daarom niet of nauwelijks harde conclusies getrokken worden over de richting van verder ondersteunend beleid ten aanzien van het aan de orde stellen van maatschappelijke onderwerpen door ondernemingsraden.

In het onderzoek werd bijvoorbeeld gevraagd naar de relatie met de bestuurder. Driekwart van de ondernemingsraden geeft aan dat de relatie met de bestuurder goed is, maar tegelijkertijd geeft een aantal ondernemingsraden aan dat de bestuurder een belemmerende factor kan zijn bij het onderhandelen over zeven maatschappelijke onderwerpen. Mogelijk is hier sprake van elkaar tegenwerkende effecten, want uit de verklarende analyses van paragraaf 3.3 bleek dat de relatie met de bestuurder niet of nauwelijks van invloed is op de behandeling van de maatschappelijke onderwerpen in de ondernemingsraad en/of in de overlegvergadering. Met andere woorden: er kan op basis van het onderzoek niet geconcludeerd worden dat het hebben van een goede relatie met de bestuurder het onderhandelen over maatschappelijke onderwerpen ook probleemloos laat verlopen. Het is dus maar de vraag, ook gezien het commentaar dat op de conclusie van Iwema & Verbakel gekomen is, wat de invloed van een goede of een slechte relatie met de bestuurder is.

Een wat gunstiger beeld komt naar voren bij de ondernemingsraden die niet op zichzelf opereren, maar een actief netwerk hebben waarop teruggevallen kan worden. De verklarende analyses geven aan dat dergelijke ondernemingsraden meer aan maatschappelijke onderwerpen doen dan ondernemingsraden waarbij dat niet het geval is. Hetzelfde geldt voor ondernemingsraden die worden ondersteund door een actieve vakbondsledengroep en die kunnen terugvallen op externe contacten. Uit de verklarende analyses kwam naar voren dat dergelijke ondernemingsraden over het algemeen een actieve rol spelen ten aanzien van de ondernemingsgebonden en werknemersgebonden onderwerpen. Dit komt overeen met de bevindingen van Looise en De Lange (1987) en Visser (1992) die stellen dat een actieve ondernemingsraad nauwe contacten onderhoudt met een georganiseerde achterban en met de vakbonden. Het is echter belangrijk om zich te realiseren dat dergelijke verbanden weliswaar aardige suggesties geven voor verder beleid, maar dat de omvang van deze verbanden ook uiterst gering is.



Afbeelding 1 Gemiddeld aantal behandelde organisatiegebonden maatschappelijke thema's van ondernemingsraden die 0 t/m 5 externe contacten rapporteren

Als voorbeeld wordt wat dieper ingegaan op de relatie die gevonden is tussen het aantal externe contacten van ondernemingsraden en het aantal ondernemingsgebonden maatschappelijke thema's die door deze ondernemingsraden behandeld worden. Uit tabel 3.3.2 bleek dat de sterkte van die relatie .11 is, dat wil zeggen dat deze relatie voor slechts 1,2% verklaard is. Met dit getal kan de relatie formeel beschreven worden, maar beter is het een dergelijke relatie eens nader in beeld te brengen.

Uit de afbeelding 1 blijkt dan dat ondernemingsraden jaarlijks gemiddeld 3,96 ondernemingsgebonden maatschappelijke thema's in de overlegvergadering met de bestuurder behandelen. Het blijkt echter ook dat ondernemingsraden met weinig externe contacten gemiddeld wat minder van deze thema's behandelen dan ondernemingsraden met veel contacten. Echt veel scheelt dat niet. Ondernemingsraden zonder externe contacten behandelen jaarlijks 3,67 en ondernemingsraden met 5 contacten behandelen jaarlijks 4,24 organisatiegebonden maatschappelijke thema's. Bovendien blijkt dat er een bepaalde mate van variatie is, die aangegeven wordt door de twee lijnen, waarbinnen 95% van de gevallen plaatsvinden. Ondernemingsraden met gemiddeld vijf externe contacten behandelen daarom weliswaar gemiddeld 4,24 ondernemingsgebonden maatschappelijke thema's, maar dat kunnen er in 95% van de gevallen dus ook 3,9 of 4,6 zijn. Er is dus wel een effect te zien, maar dat effect is zeer gering en zodanig klein dat er nauwelijks sprake kan zijn van een effectief beleid op basis van deze gegevens.

Uit de verklarende analyses kwam als belangrijkste boodschap naar voren dat ondernemingsraden maatschappelijke onderwerpen vooral oppakken als deze in de onderneming spelen. Van de overige onderzochte kenmerken van ondernemingsraden waren de relaties weliswaar significant en daarom wetenschappelijk interessant, maar dergelijke relaties zijn zeker nog te zwak om daaraan verantwoorde beleidsbeslissingen te kunnen koppelen. Eén procent verklaarde variantie impliceert immers dat negennegentig procent van de relatie onverklaard blijft. Verder onderzoek zou zich dan ook moeten richten op kenmerken die kunnen verklaren *waarom* een maatschappelijk onderwerp in een onderneming speelt (en indien dit in de onderneming speelt door de ondernemingsraad behandeld wordt). Dergelijk onderzoek zou zich bijvoorbeeld kunnen richten op enkele goede voorbeelden van de ondernemingsgebonden en de werknemersgebonden maatschappelijke onderwerpen, die als "case" meer inzicht kunnen geven in wat zich doorgaans rondom de behandeling van de maatschappelijke onderwerpen afspeelt.

Op zichzelf is het (achteraf gezien) niet verbazingwekkend dat ondernemingsraden maatschappelijke onderwerpen niet de hoogste prioriteit geven (zie de samenvatting van de uitkomsten van het onderzoek van Iwema en Verbakel in hoofdstuk 1). Wellicht kunnen we ook bij ondernemingsraden spreken van kerntaken die vooral zijn gelegen in onderwerpen volgens de artikelen 25 en 27 van de Wet op de Ondernemingsraden. Vervolgens komen die onderwerpen aan de orde die in het belang zijn van het personeel, onderwerpen dus waarvoor de ondernemingsraad een draagvlak heeft bij het personeel. Onderaan de prioriteitenlijst staan dan de overig maatschappelijke onderwerpen. In principe had een dergelijke uitgebreidere vraagstelling ook een plaats binnen het onderzoek moeten hebben. Echter daarvoor was binnen de beperkte tijd van de 20 minuten die de telefonische enquête mocht duren geen plaats meer.

Ook is het zo dat met het onderzoek naar de maatschappelijke betrokkenheid van ondernemingsraden slechts een momentopname gegeven is. Ondernemingsraden is gevraagd of zij *in het afgelopen jaar* aandacht hebben besteed aan de genoemde maatschappelijke onderwerpen. Als op deze vraag ontkennend geantwoord wordt, wil dat nog niet zeggen dat de ondernemingsraad geen aandacht gegeven heeft aan deze onderwerpen. Een maatschappelijk onderwerp kan bijvoorbeeld in het verleden zijn besproken en er kunnen afspraken zijn gemaakt met de bestuurder op basis waarvan reeds een goed beleid ontwikkeld is. Het kan ook zijn dat bijvoorbeeld een afdeling personeelszaken een doeltreffend beleid voert. In beide gevallen is het voor de ondernemingsraad minder noodzakelijk om een onderwerp aan de orde te stellen op de overlegvergadering. De ondernemingsraad besluit ook zelf aan welke onderwerpen hij aandacht zal besteden. De overheid noch sociale partners kunnen formeel de ondernemingsraad op dit punt aansturen. Aangezien de overheid de ondernemingsraad als een mogelijk orgaan ziet via welke maatschappelijke onderwerpen in bedrijven aan de orde kunnen worden gesteld ontstaat de vraag wat de belangrijkste drijfveer is voor een ondernemingsraad om een onderwerp te behandelen. Het kan bijvoorbeeld samenhangen met de motivatie van

bepaalde ondernemingsraad-leden. Al dergelijke vragen gaan de omvang van het onderzoek echter ver te boven en kunnen slechts door zorgvuldig nader onderzoek verder uitgewerkt worden.

GERAADPLEEGDE LITERATUUR

Burg, Y. van den & F.Kriek, *Naleving van de wet op de ondernemingsraden, stand van zaken medio 1992*, VUGA Uitgeverij B.V., 's-Gravenhage, 1992.

Burg, I. van den, Vakbond en OR, *Zeggenschap, Tijdschrift voor vakbewegingsvraagstukken*, 4e jrg, nr 6, november/december 1993.

Camp, A. van de & K. Langenhuysen, Pleidooi voor pragmatisme; vakbonden en ondernemingsraden, *Zeggenschap*, 4e jrg, nr 1 januari/februari 1993.

CBS, Centraal Bureau voor de Statistiek, *Standaard Bedrijfsindeling bedrijfstelling 1978*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg, 1978.

Cremers, G, Reactie C.N.V., *Praktijkblad voor Medezeggenschap*, jrg 4, nr 6, november 1993.

Dikker, A., Rapport gekraakt; onderzoek naar belastbaarheid OR, *Praktijkblad voor Medezeggenschap*, jrg 15, nr 6, juni 1993.

Everaers, J., Het duitse model wint terrein, *Praktijkblad voor Medezeggenschap*, 15e jrg, nr 6, juni 1993,

Ferguson, G.A., *Statistical analysis in psychology and education*; third edition, McGraw-Hill Book Company, New York, 1959.

Heijden, P.F. van der, OR wordt steeds meer onderhandelingspartner: veertig jaar OR: puber, volwassen of in mid-leven-crisis? *OR-Informatie*, jrg 18, nr 1, 1992.

Iwema, A.M. & F. Verbakel, Uitspraken van OR-leden in onderzoek 'hoogst ongelegen'. *OR-Informatie*, jrg 19, nr 12, 6 oktober 1993.

Iwema, A.M. & F. Verbakel, *Belasting en belastbaarheid van ondernemingsraden*. VUGA Uitgeverij B.V., Den Haag 1994.

Klooster, H., Ondernemingsraden over de Wet OR, *Praktijkblad voor Medezeggenschap*, jrg 15, nr 3, maart 1993.

Looise, J.C. & F.G.M. de Lange, *Ondernemingsraden, bestuurders en besluitvorming: eindrapport onderzoek ondernemingsraden*. ITS, Nijmegen, 1987.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Inzicht in de ondernemingsraad; een toelichting bij de Wet op de ondernemingsraden*, SDU, 's-Gravenhage, 1993.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Medezeggenschap als instrument*, Ministerie SZW, DG ABA, afdeling M&O, 27 maart 1992.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Sociale Nota 1993*. Tweede Kamer, vergaderjaar 1992-1993, 22802, nrs. 1-2

Santbergen, K. & W. Zeylstra, Versterking van medezeggenschap geschaad door onderzoek'. Or-deskundigen: 'Voor ondernemingsraden geen botertje aan de boom'. *OR-Informatie*, jrg 19, nr 9, 14 juli 1993.

Visser, J. Works Councils in the Netherlands. From Paternalism to Representations? *Amsterdam Working Papers in Sociology*, october 1992.

BIJLAGEN

- | | |
|-----------|---|
| Bijlage 1 | De introductiebrief voor ondernemingsraden |
| Bijlage 2 | Wegingen naar bedrijfstak en bedrijfsgrootte |
| Bijlage 3 | De telefonische enquête |
| Bijlage 4 | Significante verschillen tussen bedrijfstakken |
| Bijlage 5 | Uitkomsten van principale componenten-analyses en frequentieverdelingen van de item-somscores van de zes factoren |

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
1961

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
1961

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
1961

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
1961

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
1961

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
1961

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
1961

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
1961

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
1961

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
1961

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
1961

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
1961

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
1961

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
1961

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
1961

BIJLAGE 1 DE INTRODUCTIEBRIEF VOOR ONDERNEMINGSRADEN

1. Inleiding

2. Doel van de brief

3. Inhoud

4. Conclusie

5. Bijlage

6. Aankomst

7. Aankomst

8. Aankomst

9. Aankomst

10. Aankomst

11. Aankomst

12. Aankomst

13. Aankomst

14. Aankomst

15. Aankomst

16. Aankomst

17. Aankomst

18. Aankomst

19. Aankomst

20. Aankomst

21. Aankomst

22. Aankomst

23. Aankomst

24. Aankomst

25. Aankomst

26. Aankomst

27. Aankomst

28. Aankomst

29. Aankomst

30. Aankomst

bedrijf:
T.a.v.:
adres:
plaats:

Uw kenmerk
Uw brief van
Ons kenmerk A257/ven

Doorkiesnummer (020) 54 98 459/521
Telefax direct (020) 64 41 450
Amsterdam 13 oktober 1993

Geachte mevrouw, heer,

Enige tijd geleden heeft het onderzoeksbureau Intomart u gevraagd deel te nemen aan een onderzoek naar de maatschappelijke taken van ondernemingsraden. U heeft toen in principe uw toestemming gegeven. Intomart beloofde u toen dat u door het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA verder over dit onderzoek op de hoogte gesteld zou worden. Door middel van deze brief willen wij u daarom graag informeren over de doel en de uitvoering van het onderzoek.

Het onderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en valt onder de verantwoordelijkheid van de Afdeling Medezeggenschap en Overlegstructuren van het Directoraat-Generaal voor Algemene Beleidsaangelegenheden. Het doel van het onderzoek is na te gaan in welke mate maatschappelijke onderwerpen in Nederlandse ondernemingsraden aan de orde komen, welke vorm daaraan gegeven wordt en wat mogelijke belemmeringen zijn dat zij niet aan de orde komen. Het onderzoek wordt gehouden onder een landelijk representatieve steekproef van achthonderd ondernemingsraden. De uitvoerder van het onderzoek is het NIA, dat het onderzoeksbureau Intomart de opdracht gegeven heeft om de telefonische enquête voor haar rekening te nemen.

Met maatschappelijke taken van ondernemingsraden wordt bedoeld: taken die naast een bedrijfsbelang ook een maatschappelijk belang of het belang van een bepaalde bevolkingsgroep dienen. Zo wordt in het onderzoek ingegaan op bijvoorbeeld bedrijfsmilieuzorg en arbeidsomstandighedenbeleid, terwijl ook de belangen van bevolkingsgroepen als vrouwen, ouderen, allochtonen en gehandicapten aan de orde komen. Binnen het onderzoek wordt aandacht besteed aan zestien onderwerpen:

- 1 Bevordering arbeidsdeelname gehandicapten
- 2 De positie van thuiswerkers
- 3 Bevordering arbeidsdeelname allochtone werknemers
- 4 Arbeidsomstandighedenbeleid
- 5 Arbeidsvoorwaardenregelingen
- 6 Terugdringing ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid
- 7 Voorkomen uitstroom oudere werknemers
- 8 Gelijke behandeling van mannen en vrouwen

- 9 De positie van oproepkrachten
- 10 Bedrijfsmilieuzorg
- 11 Privacy-bescherming
- 12 Bevordering deeltijdwerk
- 13 De positie van uitzendkrachten
- 14 Scholing
- 15 Kwaliteitszorg
- 16 Bevordering arbeidsdeelname vrouwen

Vanzelfsprekend zullen lang niet alle onderwerpen voor uw onderneming of ondernemingsraad van toepassing zijn. Toch zullen vrijwel zeker enkele van de te onderzoeken onderwerpen ook in uw onderneming spelen.

Deelname aan dit onderzoek betekent dat u door een enquêteur of enquêtrice van Intomart gebeld zult worden voor een telefonisch interview. Wij schatten de duur van het telefonisch interview op ongeveer twintig minuten. In sommige gevallen zal de duur van het interview wat langer zijn, namelijk als de meeste van de zestien onderwerpen in uw ondernemingsraad behandeld zijn. Wij verwachten dat de vragen van het interview voor u interessant kunnen zijn, omdat ze direct over uw werk en uw ondernemingsraad gaan. U hoeft zich niet op het interview voor te bereiden: de vragen zijn zodanig geformuleerd dat u ze direct zult kunnen beantwoorden.

Vanzelfsprekend is dit onderzoek anoniem. Wij gebruiken uw naam en adres en de naam en adres van uw onderneming uitsluitend om u ten behoeve van de enquêtering te kunnen benaderen. De uitkomsten van het onderzoek worden altijd over groepen van meer dan tien ondernemingsraden gerapporteerd, zodat individuele ondernemingen en ondernemingsraad niet herkenbaar zullen zijn.

Als extra garantie voor de objectiviteit van het onderzoek hebben wij de lijst met vragen voorgelegd aan deskundigen op het gebied van ondernemingsraden. Deze deskundigen zijn afkomstig van verschillende instanties zoals vakbonden, universiteiten en scholingsinstituten, terwijl ook enkele van hen uit het bedrijfsleven komen. Deze deskundigen hebben de lijst aan een grondig onderzoek onderworpen. Geen van deze deskundigen beoordeelde de vragenlijst in zijn geheel negatief of heeft de bedoeling van het onderzoek in twijfel getrokken. Het commentaar van deze deskundigen op afzonderlijke vragen is in de vragenlijst verwerkt. Met deze commentaarronde kunnen wij dan ook zeggen dat wij een goede en verantwoorde "batterij" vragen aan u kunnen voorleggen.

Na afloop van het onderzoek zullen wij u door middel van een brief persoonlijk op te hoogte stellen van de uitkomsten van het onderzoek. Wij verwachten dat dit omstreeks het einde van dit jaar of aan het begin van volgend jaar zal kunnen gebeuren. Daarnaast zullen wij het onderzoek in rapport-vorm verslaan en zullen wij artikelen over het onderzoek aan enkele vakbladen voor ondernemingsraden aanbieden. Wij beraden ons nog over de mogelijkheden van een werkcongres.

Met dit onderzoek willen wij een objectief beeld schetsen van de mate waarin de zestien maatschappelijke taken in ondernemingsraden aan de orde komen. Het gaat in dit onderzoek vooral om het vaststellen van de omvang van deze taken. Ook als de taken binnen uw ondernemingsraad niet aan de orde zijn gekomen, willen wij u toch vragen aan het onderzoek mee te doen, omdat ook dat belangrijke informatie voor ons is.

Wij hopen dan ook dat u bereid zult zijn om aan dit onderzoek mee te doen. Mocht u verder vragen over het onderzoek hebben, dan kunt u ons altijd bereiken op de telefoonnummers bovenaan deze brief.

Met vriendelijke groeten,

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden

George Evers en John Klein Hesselink
Onderzoekers van dit project

BIJLAGE 2 WEGINGEN NAAR BEDRIJFSTAK EN BEDRIJFSGROOTTE

Tabel 1 Naar bedrijfstak 1) en bedrijfsgrootte 2) herwogen percentages ondernemingsraden die rapporteren dat de betreffende maatschappelijke onderwerpen in het afgelopen jaar in de organisatie gespeeld hebben

| Maatschappelijk onderwerp | Totaal | Indus- trie | Bouwnij- verheid | Handel/ Horeca | Dienst- verlening | Kwar- tair |
|---|--------|----------------|---------------------|-------------------|----------------------|---------------|
| 1 Arbeidsdeelname gehandicapten | 26 | 23 | 24 | 31 | 28 | 28 |
| 2 Positie van thuiswerkers | 5 | 5 | 0 | 6 | 6 | 6 |
| 3 Arbeidsdeelname allochtone werknemers | 31 | 26 | 23 | 32 | 35 | 37 |
| 4 Arbeidsomstandighedenbeleid | 92 | 92 | 98 | 95 | 90 | 88 |
| 5 Arbeidsvoorwaardenbeleid | 76 | 72 | 75 | 81 | 76 | 78 |
| 6 Ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid | 89 | 89 | 94 | 88 | 87 | 89 |
| 7 Voorkómen uitstroom oudere werknemers | 24 | 18 | 35 | 23 | 22 | 28 |
| 8 Gelijke behandeling mannen en vrouwen | 47 | 45 | 27 | 55 | 51 | 50 |
| 9 De positie van oproepkrachten | 28 | 14 | 13 | 25 | 32 | 53 |
| 10 Bedrijfsmilieuzorg | 70 | 83 | 81 | 69 | 59 | 57 |
| 11 Privacy-bescherming | 55 | 47 | 48 | 52 | 59 | 67 |
| 12 Bevordering deeltijdwerk | 38 | 23 | 19 | 40 | 52 | 53 |
| 13 De positie van uitzendkrachten | 23 | 25 | 21 | 15 | 27 | 23 |
| 14 Scholing | 85 | 82 | 94 | 85 | 84 | 87 |
| 15 Kwaliteitszorg | 82 | 85 | 92 | 77 | 76 | 83 |
| 16 Bevordering arbeidsdeelname vrouwen | 25 | 18 | 21 | 25 | 36 | 25 |

- 1) industrie=delfstoffenwinning/industrie (sbi 1+2+3); bouwnijverheid=inclusief installatiebedrijven (sbi 5); handel/horeca=inclusief reparatiebedrijven voor gebruiksgoederen (sbi 6); dienstverlening=transport-, opslag- en communicatiebedrijven + bank-/verzekeringswezen en zakelijke dienstverlening (sbi 7+8); kwartair=nutsbedrijven+overige dienstverlening (exclusief overheid, sbi 4+9).
- 2) bedrijfsgrootteklassen: 35-50 werknemers, 50-100 werknemers, 100 of meer werknemers.

Tabel 2 Naar bedrijfstak 1) en bedrijfsgrootte 2) herwogen percentages ondernemingsraden die rapporteren dat de betreffende maatschappelijke onderwerpen in het afgelopen jaar in de ondernemingsraad behandeld zijn

| Maatschappelijk onderwerp | Totaal | Indus- trie | Bouwnij- verheid | Handel/ Horeca | Dienst- verlening | Kwar- tair |
|---|--------|----------------|---------------------|-------------------|----------------------|---------------|
| 1 Arbeidsdeelname gehandicapten | 19 | 14 | 19 | 23 | 21 | 24 |
| 2 Positie van thuiswerkers | 5 | 6 | 0 | 2 | 7 | 6 |
| 3 Arbeidsdeelname allochtone werknemers | 22 | 17 | 18 | 21 | 29 | 27 |
| 4 Arbeidsomstandighedenbeleid | 91 | 90 | 97 | 88 | 95 | 88 |
| 5 Arbeidsvoorwaardenbeleid | 67 | 68 | 62 | 59 | 73 | 67 |
| 6 Ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid | 84 | 88 | 89 | 75 | 86 | 81 |
| 7 Voorkómen uitstroom oudere werknemers | 19 | 17 | 25 | 25 | 24 | 11 |
| 8 Gelijke behandeling mannen en vrouwen | 18 | 9 | 17 | 23 | 28 | 15 |
| 9 De positie van oproepkrachten | 18 | 12 | 5 | 14 | 19 | 35 |
| 10 Bedrijfsmilieuzorg | 59 | 75 | 72 | 54 | 52 | 42 |
| 11 Privacy-bescherming | 36 | 24 | 38 | 34 | 43 | 48 |
| 12 Bevordering deeltijdwerk | 28 | 21 | 8 | 23 | 46 | 33 |
| 13 De positie van uitzendkrachten | 19 | 27 | 19 | 13 | 22 | 12 |
| 14 Scholing | 79 | 76 | 94 | 27 | 77 | 83 |
| 15 Kwaliteitszorg | 70 | 78 | 87 | 59 | 66 | 62 |
| 16 Bevordering arbeidsdeelname vrouwen | 10 | 5 | 8 | 9 | 18 | 12 |

- 1) industrie=delfstoffenwinning/industrie (sbi 1+2+3); bouwnijverheid=inclusief installatiebedrijven (sbi 5); handel/horeca=inclusief reparatiebedrijven voor gebruiksgoederen (sbi 6); dienstverlening=transport-, opslag- en communicatiebedrijven + bank-/verzekeringswezen en zakelijke dienstverlening (sbi 7+8); kwartair=nutsbedrijven+overige dienstverlening (exclusief overheid, sbi 4+9).
- 2) bedrijfsgrootteklassen: 35-50 werknemers, 50-100 werknemers, 100 of meer werknemers.

Tabel 3 Naar bedrijfstak 1) en bedrijfsgrootte 2) herwogen percentages ondernemingsraden die rapporteren dat de betreffende maatschappelijke onderwerpen in het afgelopen jaar in de overlegvergadering behandeld zijn

| Maatschappelijk onderwerp | Totaal | Indus- trie | Bouwnij- verheid | Handel/ Horeca | Dienst- verlening | Kwar- tair |
|---|--------|----------------|---------------------|-------------------|----------------------|---------------|
| 1 Arbeidsdeelname gehandicapten | 18 | 12 | 13 | 25 | 17 | 21 |
| 2 Positie van thuiswerkers | 4 | 4 | 0 | 2 | 5 | 4 |
| 3 Arbeidsdeelname allochtone werknemers | 18 | 14 | 14 | 18 | 21 | 22 |
| 4 Arbeidsomstandighedenbeleid | 89 | 87 | 98 | 87 | 91 | 86 |
| 5 Arbeidsvoorwaardenbeleid | 63 | 63 | 55 | 56 | 69 | 66 |
| 6 Ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid | 84 | 87 | 92 | 79 | 84 | 81 |
| 7 Voorkómen uitstroom oudere werknemers | 18 | 16 | 25 | 21 | 21 | 10 |
| 8 Gelijke behandeling mannen en vrouwen | 14 | 9 | 10 | 17 | 24 | 12 |
| 9 De positie van oproepkrachten | 16 | 9 | 5 | 11 | 19 | 35 |
| 10 Bedrijfsmilieuzorg | 54 | 70 | 68 | 52 | 43 | 38 |
| 11 Privacy-bescherming | 34 | 22 | 39 | 29 | 39 | 46 |
| 12 Bevordering deeltijdwerk | 25 | 18 | 7 | 21 | 41 | 33 |
| 13 De positie van uitzendkrachten | 19 | 26 | 20 | 10 | 23 | 13 |
| 14 Scholing | 74 | 71 | 90 | 69 | 73 | 75 |
| 15 Kwaliteitszorg | 68 | 73 | 86 | 60 | 65 | 60 |
| 16 Bevordering arbeidsdeelname vrouwen | 10 | 5 | 6 | 8 | 17 | 11 |

- 1) industrie=delfstoffenwinning/industrie (sbi 1+2+3); bouwnijverheid=inclusief installatiebedrijven (sbi 5); handel/horeca=inclusief reparatiebedrijven voor gebruiksgoederen (sbi 6); dienstverlening=transport-, opslag- en communicatiebedrijven + bank-/verzekeringswezen en zakelijke dienstverlening (sbi 7+8); kwartair=nutsbedrijven+overige dienstverlening (exclusief overheid, sbi 4+9).
- 2) bedrijfsgrootteklassen: 35-50 werknemers, 50-100 werknemers, 100 of meer werknemers.

Tabel 4 Naar bedrijfstak 1) en bedrijfsgrootte 2) herwogen percentages ondernemingsraden die verwachten dat de betreffende maatschappelijke onderwerpen in de toekomst een kleine rol, een vrij grote rol of een grote rol in de organisatie gaan spelen, vergeleken per bedrijfstak

| Maatschappelijk onderwerp | Totaal | Indus- trie | Bouwnij- verheid | Handel/ Horeca | Dienst- verlening | Kwar- tair |
|---|--------|----------------|---------------------|-------------------|----------------------|---------------|
| 1 Arbeidsdeelname gehandicapten | 55 | 47 | 42 | 62 | 57 | 63 |
| 2 Positie van thuiswerkers | 15 | 13 | 9 | 13 | 23 | 16 |
| 3 Arbeidsdeelname allochtone werknemers | 59 | 46 | 71 | 58 | 60 | 73 |
| 4 Arbeidsomstandighedenbeleid | 98 | 99 | 99 | 96 | 98 | 99 |
| 5 Arbeidsvoorwaardenbeleid | 94 | 97 | 93 | 91 | 90 | 97 |
| 6 Ziekteverzuim/arbeidsongeschiktheid | 96 | 97 | 99 | 92 | 97 | 95 |
| 7 Voorkómen uitstroom oudere werknemers | 60 | 53 | 58 | 68 | 62 | 60 |
| 8 Gelijke behandeling mannen en vrouwen | 50 | 47 | 37 | 57 | 56 | 51 |
| 9 De positie van oproepkrachten | 41 | 29 | 25 | 41 | 46 | 62 |
| 10 Bedrijfsmilieuzorg | 88 | 94 | 95 | 90 | 85 | 76 |
| 11 Privacy-bescherming | 68 | 60 | 63 | 75 | 67 | 78 |
| 12 Bevordering deeltijdwerk | 65 | 56 | 51 | 63 | 81 | 71 |
| 13 De positie van uitzendkrachten | 45 | 54 | 36 | 30 | 50 | 43 |
| 14 Scholing | 94 | 89 | 99 | 94 | 96 | 97 |
| 15 Kwaliteitszorg | 95 | 97 | 99 | 90 | 95 | 97 |
| 16 Bevordering arbeidsdeelname vrouwen | 53 | 52 | 50 | 60 | 58 | 43 |

- 1) industrie=delfstoffenwinning/industrie (sbi 1+2+3); bouwnijverheid=inclusief installatiebedrijven (sbi 5); handel/horeca=inclusief reparatiebedrijven voor gebruiksgoederen (sbi 6); dienstverlening=transport-, opslag- en communicatiebedrijven + bank-/verzekeringswezen en zakelijke dienstverlening (sbi 7+8); kwartair=nutsbedrijven+overige dienstverlening (exclusief overheid, sbi 4+9).
- 2) bedrijfsgrootteklassen: 35-50 werknemers, 50-100 werknemers, 100 of meer werknemers.

BIJLAGE 3 DE TELEFONISCHE ENQUÊTE

De maatschappelijke functie
van ondernemingsleden

De maatschappelijke functie
van ondernemingsleden

De maatschappelijke functie
van ondernemingsleden

De maatschappelijke functie
van ondernemingsleden

De maatschappelijke functie
van ondernemingsleden

De maatschappelijke functie van ondernemingsraden

vragenlijst telefonische enquête

D.J. Klein Hesselink
G.E. Evers

Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden
Postbus 75665
1070 AR Amsterdam
Tel 020 - 5498521/459

24 september 1993

Goedemorgen, -middag, -avond,

U spreekt met van het onderzoeksbureau Intomart te Hilversum. Ik bel u op voor het onderzoek naar de maatschappelijke functie van ondernemingsraden. Intomart voert dit onderzoek uit voor het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden. Het NIA heeft u door middel van een brief van dit onderzoek op de hoogte gesteld. Heeft u even de tijd om de vragen van dit onderzoek te beantwoorden?

Dan wil ik u graag eerst een aantal algemene vragen stellen over uzelf en uw ondernemingsraad.

V1 Bent u voorzitter, secretaris, of anderszins lid van de ondernemingsraad?

- 1 voorzitter
- 2 secretaris
- 3 anderszins lid

V2 Hoe lang bent u reeds lid van deze ondernemingsraad?

aantal jaren

V3 Hoe lang bestaat er al een ondernemingsraad binnen uw bedrijf?

- 1 korter dan een jaar
- 2 1 t/m 3 jaar
- 3 4 t/m 5 jaar
- 4 6 t/m 10 jaar
- 4 langer dan 10 jaar
- 5 onbekend

V4 Uit hoeveel zetels bestaat de ondernemingsraad (inclusief eventuele vacatures)?

aantal zetels

V5 Bestaan er op dit moment vacatures in de ondernemingsraad?

- 0 nee (volgende vraag overslaan)
- 1 ja
- 2 onbekend (volgende vraag overslaan)

V6 Hoeveel vacatures zijn er momenteel in de ondernemingsraad?

aantal vacatures

Dan wil ik u nu enkele vragen stellen over de samenstelling van de ondernemingsraad.
Hoeveel van door mij op te noemen soorten werknemers hebben zitting in de onderne-
mingsraad?

| | aantal | weet niet |
|--|--------|-----------|
| V7 vrouwen | | 9 |
| V8 werknemers van 50 jaar of ouder | | 9 |
| V9 gehandicapte werknemers | | 9 |
| V10 allochtone werknemers | | 9 |
| V11 werknemers met een deeltijd baan | | 9 |
| V12 leidinggevende werknemers | | 9 |
| V13 uitvoerende werknemers | | 9 |
| V14 werknemers die lid zijn van een FNV-bond | | 9 |
| V15 werknemers die lid zijn van een CNV-bond | | 9 |
| V16 werknemers die lid zijn van een MHP-bond | | 9 |
| V17 werknemers die een vrije lijst vertegenwoordigen | | 9 |

V18 Is deze samenstelling van de ondernemingsraad een goede afspiegeling van het personeelsbestand van uw organisatie?

- 0 nee
1 ja (doorgaan naar vraag 26)
2 weet niet (doorgaan naar vraag 26)

Welke groepen zijn onvoldoende vertegenwoordigd?

| | nee | ja |
|--------------------------------------|-----|----|
| V19 vrouwen | 0 | 1 |
| V20 werknemers van 50 jaar of ouder | 0 | 1 |
| V21 gehandicapte werknemers | 0 | 1 |
| V22 allochtone werknemers | 0 | 1 |
| V23 werknemers met een deeltijd baan | 0 | 1 |
| V24 leidinggevende werknemers | 0 | 1 |
| V25 uitvoerende werknemers | 0 | 1 |

V26 Wordt de ondernemingsraad overkoepeld door bijvoorbeeld een groepsonderne-
mingsraad of een centrale ondernemingsraad?

- 0 nee
1 ja
2 weet niet

V27 Is er een vakbonds-ledengroep actief binnen uw organisatie en zo ja van welke vakbond?

- 0 nee
- 1 ja, van de FNV
- 2 ja, van de CNV
- 3 ja, van de MHP

V28 Hoe vaak heeft de ondernemingsraad in het afgelopen jaar een overlegvergadering met de directie gehad?
aantal keer

V29 Hoe vaak heeft de ondernemingsraad in het afgelopen jaar zelf vergadert?
aantal keer

V30 Hoe is de relatie tussen de ondernemingsraad en de directie?

- 1 zeer goed
- 2 goed
- 3 gaat wel
- 4 slecht
- 5 zeer slecht

V31 Valt het OR-werk te combineren met uw gewone werk?

- 1 zeer goed te combineren
- 2 goed te combineren
- 3 redelijk te combineren
- 4 moeilijk te combineren
- 5 zeer moeilijk te combineren

V32 Heeft u van uw werkgever extra faciliteiten gekregen om het OR-werk te kunnen doen?

- 0 nee
- 1 ja

V33 Welke drie onderwerpen hebben in het afgelopen jaar de meeste aandacht van de ondernemingsraad gehad?

- 1 Reorganisaties
- 2 Fusieplannen
- 3 Verhuizing van het bedrijf
- 4 Inschakelen van externe adviseur(s)
- 5 investeringen
- 6 Aangaan van nieuwe kredieten
- 7 Wijziging Topstructuur
- 8 Werktijd- of vakantieregeling
- 9 Aanstellings- ontslag- en bevorderingsbeleid
- 10 Werkoverleg
- 11 Klachtenbehandeling
- 12 Spaar- en winstdelingsregelingen
- 13 Pensioenverzekeringen
- 14 Belonings- en functiewaarderingssystemen
- 15 Opleiding personeel
- 16 Beoordelingssystemen
- 17 Andere onderwerpen: namelijk:

V33a (alleen als categorie 1 van v33 niet genoemd is) Speelt er momenteel een reorganisatie binnen uw onderneming?

- 0 nee
- 1 ja

V34 Heeft u op uw werk voldoende tijd beschikbaar om alle onderwerpen die binnen uw OR spelen te kunnen behandelen?

- 1 ruim voldoende tijd
- 2 voldoende tijd
- 3 soms wel, soms niet voldoende tijd
- 4 onvoldoende tijd
- 5 volstrekt onvoldoende tijd

Onderhoudt de OR ook contacten buiten het bedrijf met:

| | nee | ja |
|--|-----|----|
| V35 andere ondernemingsraden | 0 | 1 |
| V36 overleg platformen | 0 | 1 |
| V37 externe deskundigen of adviesbureaus | 0 | 1 |
| V38 vakbondsbestuurders | 0 | 1 |
| V39 andere personen of instanties | 0 | 1 |

V40 Heeft de ondernemingsraad in het afgelopen jaar middelen of instrumenten ingezet om haar beleid kracht bij te zetten?

- 1 ja
- 2 nee (ga naar vraag V47)

Welke middelen of instrumenten heeft de ondernemingsraad ingezet?

| | nee | ja |
|----------------------------------|-----|----|
| v41 opschorten van het overleg | 0 | 1 |
| v42 mobiliseren van de achterban | 0 | 1 |
| v43 inschakelen van de vakbond | 0 | 1 |
| v44 publiciteit gezocht | 0 | 1 |
| v45 ander machtsmiddel | 0 | 1 |

V46 Ten aanzien van welke onderwerpen heeft de ondernemingsraad deze middelen of instrumenten ingezet?

- 1 Reorganisaties
- 2 Fusieplannen
- 3 Verhuizing van het bedrijf
- 4 Inschakelen van externe adviseur(s)
- 5 investeringen
- 6 Aangaan van nieuwe kredieten
- 7 Wijziging Topstructuur
- 8 Werktijd- of vakantie-regeling
- 9 Aanstellings- ontslag- en bevorderingsbeleid
- 10 Werkoverleg
- 11 Klachtenbehandeling
- 12 Spaar- en winstdelingsregelingen
- 13 Pensioenverzekeringen
- 14 Belonings- en functiewaarderingssystemen
- 15 Opleiding personeel
- 16 Beoordelingssystemen
- 17 Andere onderwerpen: namelijk:

Tot zover de algemene vragen. In dit interview wil ik u verder vragen stellen over de betrokkenheid van uw ondernemingsraad bij een aantal maatschappelijke onderwerpen. Deze onderwerpen zijn u reeds door het NIA meegedeeld.

Voordat ik echter op de rol van de ondernemingsraad wil ingaan, wil ik u eerst vragen in hoeverre deze onderwerpen binnen uw organisatie een rol spelen. Ik ga u daarom deze onderwerpen één voor één opnoemen. Wilt u telkens aangeven of uw organisatie iets aan deze onderwerpen doet of niet.

| | | nee | ja |
|-----|--|-----|----|
| V47 | Bevordering arbeidsdeelname gehandicapten | 0 | 1 |
| V48 | De positie van thuiswerkers | 0 | 1 |
| V49 | Bevordering arbeidsdeelname allochtone werknemers | 0 | 1 |
| V50 | Arbeidsomstandighedenbeleid | 0 | 1 |
| V51 | Arbeidsvoorwaardenregelingen | 0 | 1 |
| V52 | Terugdringing ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid | 0 | 1 |
| V53 | Voorkómen uitstroom oudere werknemers | 0 | 1 |
| V54 | Gelijke behandeling van mannen en vrouwen | 0 | 1 |
| V55 | De positie van oproepkrachten | 0 | 1 |
| V56 | Bedrijfsmilieuzorg | 0 | 1 |
| V57 | Privacy-bescherming | 0 | 1 |
| V58 | Bevordering deeltijdwerk | 0 | 1 |
| V59 | De positie van uitzendkrachten | 0 | 1 |
| V60 | Scholing | 0 | 1 |
| V61 | Kwaliteitszorg | 0 | 1 |
| V62 | Bevordering arbeidsdeelname vrouwen | 0 | 1 |

Dan ga ik vervolgens in op de betrokkenheid van uw ondernemingsraad bij deze afzonderlijke onderwerpen.

| | | | |
|-----|--|---|---|
| V35 | | 0 | 1 |
| V36 | | 0 | 1 |
| V37 | | 0 | 1 |
| V38 | | 0 | 1 |
| V39 | | 0 | 1 |

Commentaar: de onderstaande zestien maatschappelijke taken passen als TAAK § binnen de vragen A1 tot en met A28. Voor het onderzoek worden in ieder geval de taken 1 t/m 7 nagevraagd. De overige taken worden alleen via de vragen A1 t/m A4 nagevraagd. Vanaf vraag V63 worden alle maatschappelijke taken weer nagevraagd.

Maatschappelijke taken die volledig nagevraagd worden:

- TAAK 1: Bevordering arbeidsdeelname gehandicapten
- TAAK 2: De positie van thuiswerkers
- TAAK 3: Bevordering arbeidsdeelname allochtone werknemers
- TAAK 4: Arbeidsomstandighedenbeleid
- TAAK 5: Arbeidsvoorwaardenregelingen
- TAAK 6: Terugdringing ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid
- TAAK 7: Voorkómen uitstroom oudere werknemers

Maatschappelijke taken die niet in detail nagevraagd worden:

- TAAK 8: Gelijke behandeling van mannen en vrouwen
- TAAK 9: De positie van oproepkrachten
- TAAK 10: Bedrijfsmilieuzorg
- TAAK 11: Privacy-bescherming
- TAAK 12: Bevordering deeltijdwerk
- TAAK 13: De positie van uitzendkrachten
- TAAK 14: Scholing
- TAAK 15: Kwaliteitszorg
- TAAK 16: Bevordering arbeidsdeelname vrouwen

A1 Is de problematiek rondom TAAK § in het afgelopen jaar in de ondernemingsraad ter sprake gekomen?

- 0 nee
- 1 ja

A2 Is de problematiek rondom TAAK § het afgelopen jaar in de overlegvergaderingen ter sprake gekomen?

- 0 nee (indien "nee" op vraag A1, A2 en V47, dan doorgaan naar volgende onderwerp, indien "nee" op vraag A1, A2 en "ja" op vraag V47, dan doorgaan naar vraag A17)
- 1 ja

A3 Heeft de OR of de bestuurder hiertoe het initiatief genomen?

- 1 de OR
- 2 de bestuurder
- 3 weet niet

A4 Hoe vaak is deze problematiek in het afgelopen jaar als agendapunt voor de overlegvergadering aan de orde gekomen?

- 1 één keer aan de orde gekomen
- 2 twee of drie keer aan de orde gekomen
- 3 vier of vijf keer aan de orde gekomen
- 4 in zes of meer vergaderingen aan de orde gekomen

Kunt u ten aanzien van het onderwerp "TAAK §" in het afgelopen jaar aangeven:

| | | nee | ja |
|-----|---|-----|----|
| A5 | of de OR haar achterban geraadpleegd heeft | 0 | 1 |
| A6 | of de OR een initiatief-voorstel heeft ingediend | 0 | 1 |
| A7 | of de OR een vaste of tijdelijke commissie heeft ingesteld | 0 | 1 |
| A8 | of de OR een (interne of externe) deskundige heeft geraadpleegd | 0 | 1 |
| A9 | of de OR ten aanzien hiervan scholing heeft genoten | 0 | 1 |
| A10 | of er overleg is geweest met de vakbonden | 0 | 1 |
| A11 | of er overleg is geweest met de centrale OR (indien aanwezig) | 0 | 1 |
| A12 | of er vanuit het personeel acties naar de OR ondernomen zijn | 0 | 1 |
| A13 | of de OR over dit onderwerp gepubliceerd heeft | 0 | 1 |
| A14 | of de OR informatie bij de werkgever heeft aangevraagd | 0 | 1 |
| A15 | andere activiteiten, nl. | 0 | 1 |

A16 Hebben de activiteiten van de ondernemingsraad ten aanzien van TAAK \$ tot gevolg gehad dat er afspraken zijn gemaakt met de bestuurder?

- 1 er zijn afspraken gemaakt met de bestuurder
- 2 er zijn geen afspraken gemaakt met de bestuurder
- 3 het onderwerp is nog in behandeling

Welke van de volgende knelpunten of belemmeringen hebben zich bij het oplossen van problemen rondom TAAK \$ voorgedaan?

| | nee | ja |
|--|-----|----|
| A17 de OR beschikt over te weinig faciliteiten | 0 | 1 |
| A18 andere onderwerpen vragen alle aandacht van de OR | 0 | 1 |
| A19 de OR heeft het gevoel dat ze weinig kan bereiken op dit vlak | 0 | 1 |
| A20 het leeft niet bij de achterban | 0 | 1 |
| A21 de OR ziet dit onderwerp niet als haar taak | 0 | 1 |
| A22 de OR is onvoldoende deskundig op dit terrein | 0 | 1 |
| A23 er zijn onvoldoende wettelijke bevoegdheden op dit gebied | 0 | 1 |
| A24 de problematiek vindt onvoldoende gehoor bij de werkgever | 0 | 1 |
| A25 de OR-leden zijn het onderling onvoldoende over dit punt eens | 0 | 1 |
| A26 de werkgever is niet verplicht iets aan deze problematiek te doen | 0 | 1 |
| A27 de werkgever neemt initiatief-voorstellen over dit onderwerp niet over | 0 | 1 |
| A28 andere knelpunten, nl. | 0 | 1 |

Tenslotte wil ik u nog enkele vragen stellen over uw verwachtingen voor de toekomst.

Wilt u telkens aangeven of de gebieden die ik u ga noemen in de toekomst geen rol, een betrekkelijk kleine rol, een betrekkelijk grote rol of een grote rol binnen de gehele organisatie zullen gaan spelen.

| | | geen | betrekkelijk kleine | betrekkelijk grote | grote |
|-----|--|------|---------------------|--------------------|-------|
| | | rol | rol | rol | rol |
| V63 | Bevordering arbeidsdeelname gehandicapten | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V64 | Positie van thuiswerkers | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V65 | Bevordering arbeidsdeelname allochtone werknemers | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V66 | Arbeidsomstandighedenbeleid | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V67 | Arbeidsvoorwaardenregelingen | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V68 | Terugdringing ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V69 | Voorkómen uitstroom oudere werknemers | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V70 | Gelijke behandeling van mannen en vrouwen | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V71 | Positie van oproepkrachten | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V72 | Bedrijfsmilieuzorg | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V73 | Privacy-bescherming | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V74 | Bevordering deeltijdwerk | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V75 | Positie van uitzendkrachten | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V76 | Scholing | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V77 | Kwaliteitszorg | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V78 | Bevordering arbeidsdeelname vrouwen | 0 | 1 | 2 | 3 |

Wilt u als laatste aangeven of de verschillende gebieden naar uw verwachting geen rol, een betrekkelijk kleine rol, een betrekkelijk grote rol of een grote rol binnen de ondernemings-raad zullen gaan spelen.

| | | geen | betrekkelijk kleine | betrekkelijk grote | grote |
|-----|--|------|---------------------|--------------------|-------|
| | | rol | rol | rol | rol |
| V79 | Bevordering arbeidsdeelname gehandicapten | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V80 | Positie van thuiswerkers | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V81 | Bevordering arbeidsdeelname allochtone werknemers | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V82 | Arbeidsomstandighedenbeleid | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V83 | Arbeidsvoorwaardenregelingen | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V84 | Terugdringing ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V85 | Voorkómen uitstroom oudere werknemers | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V86 | Gelijke behandeling van mannen en vrouwen | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V87 | Positie van oproepkrachten | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V88 | Bedrijfsmilieuzorg | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V89 | Privacy-bescherming | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V90 | Bevordering deeltijdwerk | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V91 | Positie van uitzendkrachten | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V92 | Scholing | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V93 | Kwaliteitszorg | 0 | 1 | 2 | 3 |
| V94 | Bevordering arbeidsdeelname vrouwen | 0 | 1 | 2 | 3 |

Dan is het interview nu afgelopen. Het NIA heeft u reeds meegedeeld dat u na afloop van het onderzoek via een brief van de uitkomsten op de hoogte gesteld zal worden. Mocht u verder nog vragen over dit onderzoek hebben dan kunt u altijd telefonisch contact met hen opnemen.

Ik dank u hartelijk voor het beantwoorden van deze vragen.

BIJLAGE 4 SIGNIFICANTE VERSCHILLEN TUSSEN BEDRIJFSTAKKEN

Maatschappelijk onderwerp 1) 2) Industrie (1) Bouwnijverheid (2) Handel/horeca (3) Dienstverlening (4)

| | | | | | |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-------|-------|--|
| 2 Thuiswerkers | | | | | |
| Toekomstverwachting | 1 - 4 | | | | |
| 3 Allochtone werknemers | | | | | |
| Rol in ondernemingsraad: | 1 - 4 | | | | |
| Toekomstverwachting: | 1 - 2 4 5 | | | | |
| 8 Mannen en vrouwen | | | | | |
| Rol in ondernemingsraad: | 1 - 4 | | | | |
| Rol in onderneming: | | 2 - 3 4 | | | |
| 9 Positie van oproepkrachten | | | | | |
| Rol in ondernemingsraad: | 1 - 5 | 2 - 4 5 | 3 - 5 | 4 - 5 | |
| Rol in overlegvergadering: | 1 - 4 5 | 2 - 4 5 | 3 - 5 | 4 - 5 | |
| Rol in onderneming: | 1 - 4 5 | 2 - 3 4 5 | 3 - 5 | 4 - 5 | |
| Toekomstverwachting: | 1 - 4 5 | 2 - 5 | 3 - 5 | | |
| 10 Bedrijfsmilieuzorg | | | | | |
| Rol in ondernemingsraad: | 1 - 3 4 5 | 2 - 4 5 | | | |
| Rol in overlegvergadering: | 1 - 3 4 5 | 2 - 4 5 | | | |
| Rol in onderneming: | 1 - 4 5 | 2 - 5 | | | |
| Toekomstverwachting: | 1 - 4 5 | 2 - 5 | | | |
| 11 Privacy-bescherming | | | | | |
| Rol in ondernemingsraad: | 1 - 4 5 | | | | |
| Rol in overlegvergadering: | 1 - 5 | | 3 - 5 | | |
| Rol in onderneming: | 1 - 5 | 2 - 5 | | | |
| Toekomstverwachting: | 1 - 5 | | | | |
| 12 Bevordering deeltijdwerk | | | | | |
| Rol in ondernemingsraad: | 1 - 4 | 2 - 4 5 | 3 - 4 | | |
| Rol in overlegvergadering: | 1 - 4 5 | 2 - 4 5 | | | |
| Rol in onderneming: | 1 - 4 5 | 2 - 3 4 5 | 3 - 5 | | |
| Toekomstverwachting: | 1 - 4 | 2 - 4 5 | | | |
| 13 Positie van uitzendkrachten | | | | | |
| Rol in ondernemingsraad: | 1 - 2 5 | | | | |
| Rol in overlegvergadering: | 1 - 2 5 | | | | |
| Toekomstverwachting: | 1 - 3 5 | | | | |
| 14 Scholing | | | | | |
| Rol in ondernemingsraad: | | 2 - 5 | 3 - 5 | | |
| Rol in overlegvergadering: | | 2 - 3 | | | |
| Toekomstverwachting: | | 2 - 3 | | | |
| 15 Kwaliteitszorg | | | | | |
| Rol in ondernemingsraad: | 1 - 3 4 | 2 - 3 4 5 | | | |
| Rol in overlegvergadering: | | 2 - 3 4 5 | | | |
| Rol in onderneming: | | 2 - 4 | | | |
| 16 Arbeidsdeelname vrouwen | | | | | |
| Rol in ondernemingsraad: | 1 - 4 | | | | |
| Rol in overlegvergadering: | 1 - 4 | 2 - 4 | | | |
| Rol in onderneming: | 1 - 4 | | | | |

- 1) 1 = industrie=delfstoffenwinning/industrie (sbi 1+2+3); 2 = bouwnijverheid=inclusief installatiebedrijven (sbi 5); 3 = handel/horeca=inclusief reparatiebedrijven voor gebruiksgoederen (sbi 6); 4 = dienstverlening=transport-, opslag- en communicatiebedrijven+bank-/verzekeringswezen en zakelijke dienstverlening (sbi 7+8); 5 = kwartair=nutsbedrijven+overige dienstverlening (exclusief overheid, sbi 4+9).
- 2) Toetsing door middel van een één-weg variantie-analyse met een Scheffé-procedure om de verschillen tussen de bedrijfstakken te bepalen.

BIJLAGE 5 UITKOMSTEN VAN PRINCIPALE COMPONENTEN-ANALYSES EN FREQUENTIEVERDELINGEN VAN DE ITEM-SOMSCORES VAN DE ZES FACTOREN

Uitkomsten van principale componenten-analyses voor maatschappelijke onderwerpen die in het afgelopen jaar in de ondernemingsraad/overlegvergaderingen aan de orde kwamen, in de onderneming speelden en (naar verwachting) in de toekomst in de ondernemingen gaan spelen 1)

| Maatschappelijk onderwerp | behandeld in OR/ overlegvergadering | | speelt in de onderneming | | in de toekomst verwacht | |
|---|--|---------|-----------------------------|---------|----------------------------|---------|
| | factor1 | factor2 | factor1 | factor2 | factor1 | factor2 |
| 1 Bevordering arbeidsdeelname gehandicapten | .45 | .16 | .41 | .26 | .40 | .30 |
| 2 De positie van thuiswerkers | .26 | -.03 | .20 | -.09 | .45 | -.16 |
| 3 Bevordering arbeidsdeelname allochtone werknemers | .60 | .01 | .55 | .20 | .52 | .27 |
| 4 Arbeidsomstandighedenbeleid | -.05 | .52 | -.05 | .48 | -.04 | .69 |
| 5 Arbeidsvoorwaardenbeleid | .16 | .31 | .02 | .42 | .08 | .51 |
| 6 Terugdringing ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. | .04 | .47 | .14 | .39 | .08 | .53 |
| 7 Voorkómen uitstroom oudere werknemers | .32 | .22 | .36 | .18 | .48 | .19 |
| 8 Gelijke behandeling mannen en vrouwen | .69 | -.02 | .61 | .24 | .69 | .13 |
| 9 De positie van oproepkrachten | .31 | .24 | .63 | -.11 | .56 | .02 |
| 10 Bedrijfsmilieuzorg | .04 | .54 | .12 | .47 | .04 | .53 |
| 11 Privacy-bescherming | .33 | .34 | .43 | .34 | .43 | .45 |
| 12 Bevordering deeltijdwerk | .49 | .08 | .56 | -.03 | .64 | .04 |
| 13 De positie van uitzendkrachten | .25 | .34 | .51 | .04 | .40 | .22 |
| 14 Scholing | .14 | .53 | .14 | .68 | .22 | .54 |
| 15 Kwaliteitszorg | .03 | .62 | .03 | .70 | .11 | .59 |
| 16 Bevordering arbeidsdeelname vrouwen | .69 | .05 | .60 | .17 | .67 | .17 |
| Verklaarde variantie | 17% | 9% | 20% | 9% | 24% | 10% |
| Eigenwaarde | 2,7 | 1,4 | 3,2 | 1,5 | 3,8 | 1,6 |

1) In de kolommen: factor-ladingen na varimax-rotatie; factor 1: werknemersgebonden onderwerpen; factor 2: ondernemingsgebonden onderwerpen

Frequentieverdelingen van de item-somscores van de zes factoren 1)

| Aantal thema's | behandeld in OR/ overlegvergadering | | speelt in de onderneming | | in de toekomst verwacht | |
|---|--|---------|-----------------------------|---------|----------------------------|---------|
| | factor1 | factor2 | factor1 | factor2 | factor1 | factor2 |
| geen | 369 | 8 | 207 | 6 | 30 | 1 |
| één | 223 | 19 | 208 | 13 | 54 | 5 |
| twee | 123 | 58 | 153 | 29 | 71 | 10 |
| drie | 65 | 153 | 116 | 88 | 96 | 26 |
| vier | 32 | 254 | 66 | 186 | 87 | 68 |
| vijf | 13 | 333 | 45 | 251 | 91 | 228 |
| zes | | | 18 | 252 | 95 | 487 |
| zeven | | | 7 | | 100 | |
| acht | | | 5 | | 78 | |
| negen | | | | | 83 | |
| tien | | | | | 40 | |
| Totaal aantal ondernemingen/ondernemingsraden | 825 | 825 | 825 | 825 | 825 | 825 |

1) factor 1: werknemersgebonden onderwerpen; factor 2: ondernemingsgebonden onderwerpen; de tabel laat zich als volgt lezen: er zijn 369 ondernemingsraden die in het afgelopen jaar geen werknemersgebonden onderwerpen behandeld hebben tot en met 13 ondernemingsraden die er vijf behandeld hebben

Wat is de betrokkenheid van ondernemingsraden bij maatschappelijke onderwerpen, zoals terugdringing ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, verbetering arbeidsomstandigheden, bevordering van arbeidsdeelname van allochtone werknemers, de positie van uitzendkrachten? Over deze onderzoeken zijn 825 ondernemingsraden uit verschillende bedrijfstakken telefonisch geënkquêteerd.

Uit het onderzoek komt naar voren dat het merendeel van de ondernemingsraden aandacht besteden aan onderwerpen die voor de gang van zaken van de onderneming van belang zijn. Het initiatief om deze onderwerpen aan de orde te stellen is veelal afkomstig van de ondernemingsraad en de bestuurder samen. Onderwerpen die de positie van werknemers betreffen staan minder vaak op de agenda van ondernemingsraden. Als ze echter in de overlegvergadering worden besproken dan ligt het voortouw bij de ondernemingsraad.

De meeste ondernemingsraden ervaren geen knelpunten en/of belemmeringen bij de behandeling van maatschappelijke onderwerpen. Voor zover knelpunten een rol speelden betrof het factoren als onvoldoende gehoor vinden bij de werkgever, het gevoel hebben weinig te kunnen bereiken, onvoldoende deskundig zijn. Actieve ondernemingsraden worden gekenmerkt doordat zij kunnen terugvallen op een netwerk van interne en externe kontakten.

Dit onderzoek past in de reeks van onderzoeken van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar het functioneren van ondernemingsraden. De studie is van belang voor onderzoekers van arbeidsverhoudingen, cursusleiders, vakbondsbestuurders en ondernemingsraden.



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Centrale Directie Voorlichting, Bibliotheek en Documentatie
Postbus 90801, 2509 LV 's-Gravenhage

Verkoop
VUGA Uitgeverij B.V.
Postbus 16400, 2500 BK 's-Gravenhage
Distributie en fakturering: Infolio B.V.
Telefoon: 070-3819900
Telefax: 070-3338399

ISBN 90-5250-880-1



9 789052 508801

Ordernummer 1510.4.017
ISBN 90 5250 880 1