

3 | Inspraakmogelijkheden van de werknemers ten opzichte van hun werk

Gérard Valenduc

Dit hoofdstuk wil een beeld schetsen van de inspraakmogelijkheden van de werknemers ten opzichte van hun werk op basis van de Belgische resultaten van twee Europese enquêtes uitgevoerd door de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound, Dublin):

- de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS, *European Working Conditions Survey*) wordt om de vijf jaar gehouden door Eurofound; de laatste enquête dateert van 2010. Deze enquête wordt afgenomen bij een staal van werknemers of zelfstandigen en is gebaseerd op hun verklaringen en meningen. De enquête peilt naar de arbeidsomstandigheden, de werkomgeving, gezondheid en veiligheid, werktijden, de organisatie van het werk en de verwachtingen van de werknemers. In 2010 financierde de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg een enquête bij een grotere staal in België (ongeveer 3 400 werknemers en 600 zelfstandigen) om te beschikken over een ‘Belgische’ enquête naar de arbeidsomstandigheden. Hier worden enkel de resultaten van de werknemers besproken;
- Eurofound voert om de vier jaar ook een Europese bedrijvenenquête uit (ECS, *European Company Survey*); de laatste dateert van 2013. Deze enquête wordt gehouden bij een staal van bedrijven met minstens tien werknemers en is gebaseerd op interviews met HR-managers en, indien mogelijk, werknemersvertegenwoordigers. De enquête peilt naar de organisatie van het werk, de flexibiliteit, het beheer van de human resources, de participatie van de werknemers en de sociale dialoog.

De betrokkenheid of de inspraak van de werknemers evalueren is niet de belangrijkste doelstelling van deze twee enquêtes. De resultaten die hier voorgesteld worden, zijn gebaseerd op vragen in het kader van een ruimere benadering van de organisatie van het werk en de arbeidsomstandigheden. Dit is als het ware een ‘nevenactiviteit’ van de EWCS en de ECS. Bij deze benadering worden beproefde en goedgekeurde vragenlijsten gebruikt om een vergelijkende analyse te kunnen maken.

3.1 De Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS)

In de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS) van 2010 zijn enkele vragen opgenomen over de inspraakmogelijkheden van de werknemers. De volgende indicatoren werden geselecteerd:

- A. geraadpleegd worden over de doelstellingen van het werk;³
- B. betrokken worden bij het verbeteren van de werkorganisatie;⁴
- C. beslissingen die belangrijk zijn voor het werk kunnen beïnvloeden;⁵
- D. een hiërarchische overste hebben die aanmoedigt om deel te nemen aan de beslissingen;⁶
- E. deelnemen aan bijeenkomsten georganiseerd door het management om een mening te kunnen geven over wat er in de organisatie gebeurt;⁷
- F. werkgerelateerde problemen kunnen aankaarten bij een werknemersvertegenwoordiger (een vakbondsafgevaardigde van het personeel of een vertegenwoordiger van buiten de vestiging, bijvoorbeeld een vakbondsvrijgestelde).⁸

3.1.1 De resultaten voor België

In eerste instantie worden deze zes indicatoren geanalyseerd op basis van de gegevens uit het Belgisch luik van de EWCS; in tweede instantie wordt de vergelijking gemaakt met de buurlanden.

De eerste twee indicatoren, A en B, hebben betrekking op de werkpost of de functie van de werknemer; iets minder dan de helft van de werknemers krijgt de mogelijkheid om te worden geraadpleegd of betrokken bij de veranderingen. De score is minder goed voor indicator C die verband houdt met de mogelijkheid om de beslissingen te beïnvloeden: slechts een werknemer op drie. Indicatoren D en E hebben betrekking op managementhoudingen die gunstig staan tegenover de inspraak of participatie; zes werknemers op tien laten zich positief uit over dit onderwerp. Indicator F is dan weer moeilijker te interpreteren: als weinig werknemers werkgerelateerde problemen aankaart hebben bij een werknemersvertegenwoordiger kan dit diverse redenen hebben: of ze hebben geen probleem, of ze bespreken dit onderwerp niet met hun vertegenwoordiger of ze hebben geen vertegenwoordiger die naar hen luistert.

3 Q51c 'U wordt geraadpleegd voordat de doelstellingen voor uw werk worden vastgelegd' – Antwoorden 'Altijd of meestal' of 'Soms, zelden of nooit'.

4 Q51d 'U wordt betrokken bij het verbeteren van de werkorganisatie of de werkprocessen van uw afdeling of organisatie' – Antwoorden 'Altijd of meestal' of 'Soms, zelden of nooit'.

5 Q51o 'U kunt beslissingen die belangrijk zijn voor uw werk beïnvloeden' – Antwoorden 'Altijd of meestal' of 'Soms, zelden of nooit'.

6 Q58e 'In het algemeen moedigt uw directe baas of leidinggevende u aan om deel te nemen aan belangrijke beslissingen' – Antwoorden 'Ja' of 'Nee'.

7 Q64 'Houdt het management op uw werk bijeenkomsten waar u uw mening kunt geven over wat er in de organisatie gebeurt?' – Antwoorden 'Ja' of 'Nee'.

8 Q62b 'Hebt u in de laatste maanden werkgerelateerde problemen aangekaart bij een werknemersvertegenwoordiger?' – Antwoorden 'Ja' of 'Nee'.

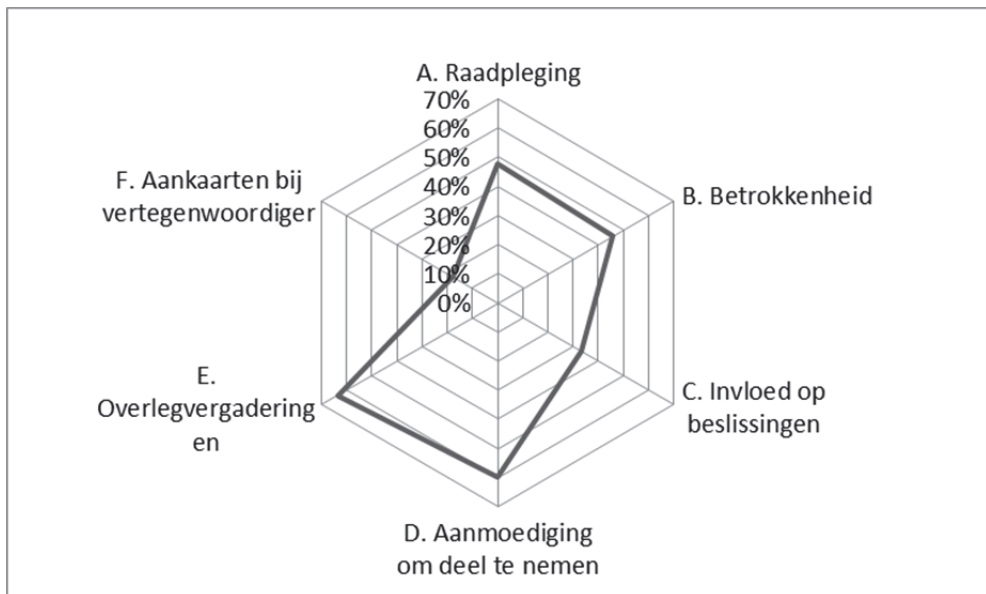
Tabel 3.1 EWCS-indicatoren inzake inspraak van de werknemers (België, 2010, alle werknemers), in %

	☺ (Altijd of meestal)	☹ (Soms, zelden of nooit)
A. Geraadpleegd worden over de doelstellingen van het werk	48	52
B. Betrokken worden bij het verbeteren van de werkorganisatie	46	54
C. Beslissingen die belangrijk zijn voor het werk kunnen beïnvloeden	34	66
D. Een hiërarchische overste hebben die aanmoedigt om deel te nemen aan de beslissingen	60	40
E. Deelnemen aan bijeenkomsten georganiseerd door het management om een mening te kunnen geven over wat er in de organisatie gebeurt	64	36
F. Werkgerelateerde problemen onlangs hebben aangekaart bij een werknemersvertegenwoordiger	18	82

Bron EWCS, 2010; berekeningen FTU

Deze resultaten kunnen in een ‘radarscherm’ gegoten worden en deze grafische vorm zal vanaf nu gebruikt worden om verschillende categorieën van werknemers of verschillende landen te vergelijken.

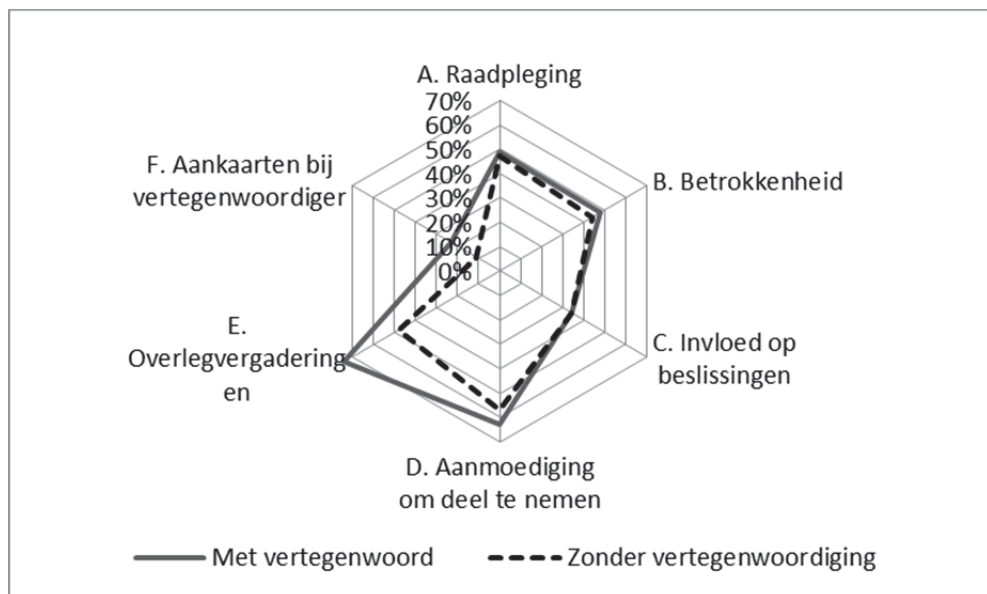
Figuur 3.1 EWCS-indicatoren inzake inspraak van de werknemers: positieve meningen (% van de werknemers, België, 2010)



Bron EWCS, 2010; berekeningen FTU

De interpretatie van indicator F suggereert om een onderscheid te maken tussen werknemers die wel of geen werknemersvertegenwoordiging hebben in hun vestiging. De EWCS-vragenlijst vraagt of er op het werk van de werknemer een medewerker is die optreedt als werknemersvertegenwoordiger. 61% van de werknemers antwoordt ja en 39% van de werknemers antwoordt nee. Deze vraag wordt anders geformuleerd dan de vraag van indicator F: deze indicator verwijst naar een interne of externe vertegenwoordiger (dit kan een vakbondsafgevaardigde zijn in een andere vestiging van dezelfde onderneming of een vakbondsvrijgestelde). De resultaten worden weergegeven in figuur 3.2.

Figuur 3.2 EWCS-indicatoren inzake inspraak van de werknemers: positieve meningen, naargelang er al dan niet een werknemersvertegenwoordiger aanwezig is op het werk (% van de werknemers, België, 2010)



Geen statistisch significante correlatie voor indicatoren A, B en C; sterke correlatie voor indicatoren E en F; minder sterke correlatie voor indicator D.

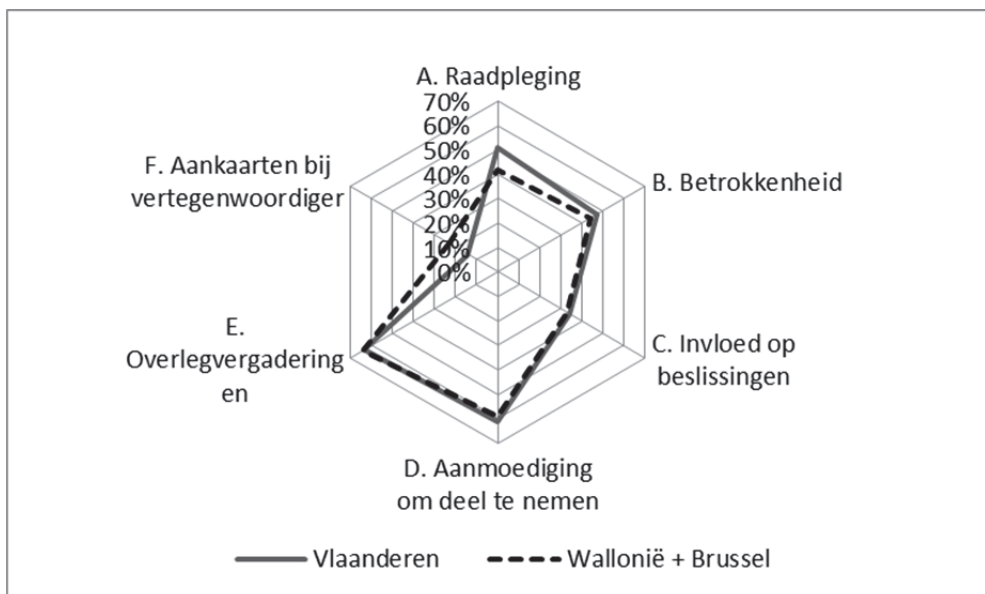
Bron EWCS, 2010; berekeningen FTU

De aanwezigheid van een werknemersvertegenwoordiging op het werk heeft geen invloed op het feit geraadpleegd te worden over de doelstellingen van het werk, noch op het feit betrokken te worden bij het verbeteren van de werkorganisatie, noch op de mogelijkheid om de beslissingen te beïnvloeden. Managementhoudingen die gunstig staan tegenover de inspraak van de werknemers (indicatoren D en E) komen dan weer vaker voor als er een werknemersvertegenwoordiging is op het werk. Ook werkgerelateerde problemen worden dan vaker aangekaart bij interne of externe vertegenwoordigers (F). We merken op dat 11% van de werknemers die geen werknemersvertegenwoordiging hebben op het werk toch contact heeft opgenomen met een vertegen-

woordiger om werkgerelateerde problemen te bespreken. Indicator F toont duidelijk aan dat de aanwezigheid van een werknemersvertegenwoordiging op het werk een gunstige factor is voor de organisatie, door het management, van bijeenkomsten waar de werknemers hun mening kunnen geven over hun werk.

Zoals bij elk Belgisch onderzoek kunnen we ons afvragen of de Walen verschillen van de Vlamingen. Figuur 3.3 geeft een antwoord op deze vraag. Werknemers die in Vlaanderen wonen en werknemers die in Wallonië of Brussel wonen verschillen slechts op twee vlakken: de eersten worden vaker geraadpleegd over de vastlegging van de doelstellingen van hun werk, de laatsten hebben vaker werkgerelateerde problemen aangekaart bij een interne of externe vertegenwoordiger. De regionale verschillen zijn dus weinig relevant.

Figuur 3.3 EWCS-indicatoren inzake inspraak van de werknemers: positieve meningen, naargelang het Gewest waarin de werknemer woont (% van de werknemers, België, 2010)

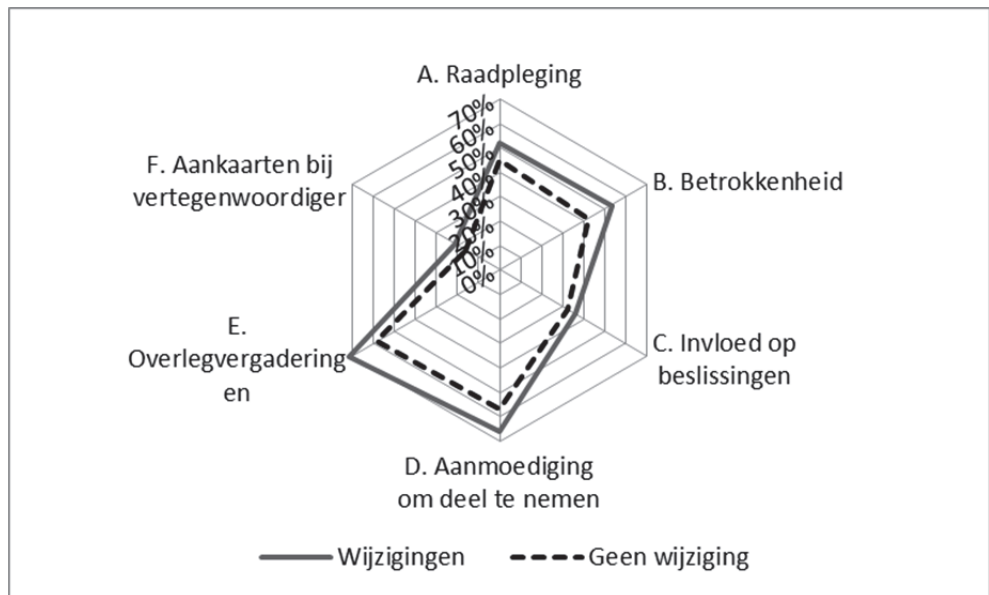


Geen statistisch significante correlatie voor indicatoren C, D en E; sterke correlatie voor indicatoren A en F; zwakke correlatie voor B.
Bron EWCS, 2010; berekeningen FTU

We kunnen ook nagaan of de indicatoren inzake inspraak van de werknemers verband houden met de technologische en organisatorische wijzigingen. Figuur 3.4 maakt een onderscheid tussen werknemers bij wie er in de drie jaar voorafgaand aan de enquête nieuwe technologieën of processen geïntroduceerd werden in hun werkomgeving (46%) en werknemers bij wie dat niet gebeurt is (54%). De correlatie is positief en statistisch significant voor de zes indicatoren; met andere woorden, de inspraakmogelijkheden van de werknemers zijn beter indien er onlangs technologische of organisa-

torische wijzigingen werden doorgevoerd. Dit betekent dat deze wijzigingen een positieve impact hebben op de inspraak van de werknemers of dat de bedrijven die deze wijzigingen doorvoeren meer openstaan voor de inspraak van de werknemers. We wijzen echter op de zwakke score van indicator C (mogelijkheid om de beslissingen te beïnvloeden).

Figuur 3.4 EWCS-indicatoren inzake inspraak van de werknemers: positieve meningen, naargelang er bij de werknemers in de voorbije drie jaar al dan niet wijzigingen werden doorgevoerd in de technologieën of in de processen (% van de werknemers, België, 2010)



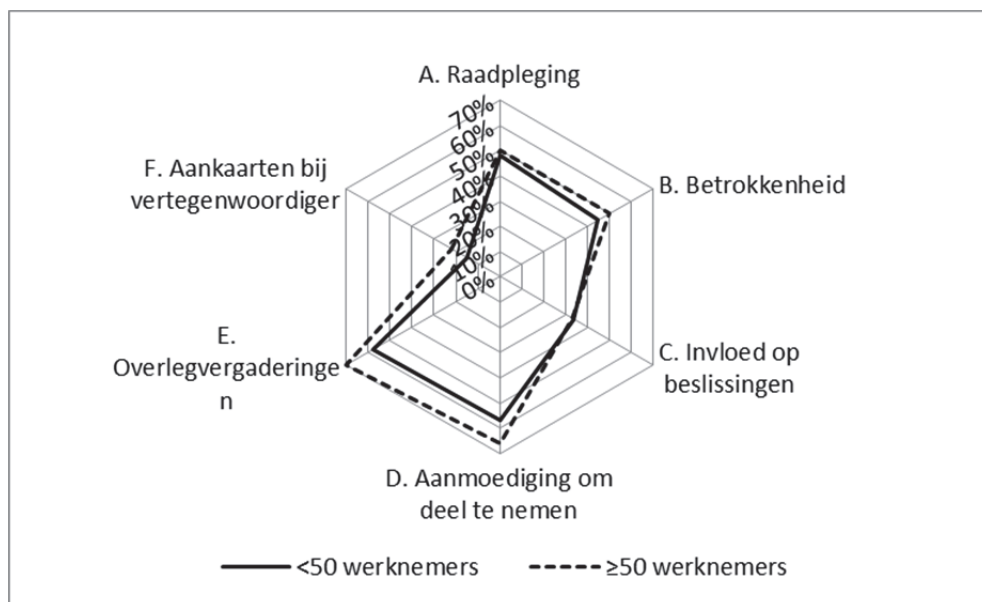
Statistisch significante correlaties ($p \leq 0,01$) voor alle indicatoren.
Bron EWCS, 2010; berekeningen FTU

De omvang van de vestiging (dit wil zeggen de werkplaats, niet de onderneming als werkgever) heeft ook een invloed op de indicatoren betreffende inspraak van de werknemers, zoals blijkt uit figuur 3.5.

Het criterium van de omvang van de vestiging hangt samen met andere criteria, zoals de aanwezigheid van een werknemersvertegenwoordiging binnen de vestiging, een factor die eerder gunstig is voor de inspraak van de werknemers (figuur 3.2). Maar slechts 44% van de vestigingen met minder dan 50 werknemers heeft een werknemersvertegenwoordiging, tegenover 80% van de grotere vestigingen.

De omvang van de vestiging mag dan een significante factor zijn, de activiteitensector is geen bepalende factor. We kunnen hoogstens stellen dat indicatoren D (aanmoediging om deel te nemen) en E (bestaan van overlegvergaderingen) het iets beter doen in de openbare en non-profitsector dan in de industrie en handelssector, maar het verschil is nauwelijks significant.

Figuur 3.5 EWCS-indicatoren inzake inspraak van de werknemers: positieve meningen, naargelang de omvang van de vestigingen (% van de werknemers, België, 2010)



Geen correlatie voor indicatoren A en C, zeer sterke correlatie voor D, E, F ($p \leq 0,01$), sterke voor B ($p \leq 0,05$).

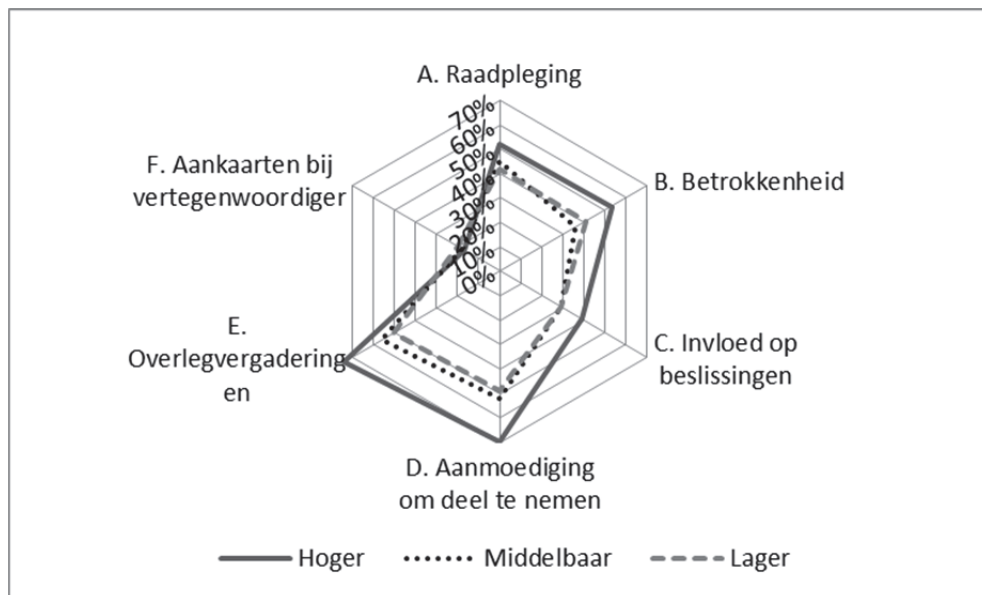
Bron EWCS, 2010; berekeningen FTU

Bovendien is het interessant om deze indicatoren inzake inspraak van de werknemers te analyseren in het licht van het sociaal-demografisch profiel van deze werknemers: geslacht, leeftijd, diplomaniveau, uitgeoefende functie.

De statistische analyse toont aan dat de inspraak van de werknemers niet in correlatie staat met het geslacht. De waarden van de indicatoren verschillen niet significant voor vrouwen en mannen. Het verband met de leeftijd is enkel lineair voor indicator C: de mogelijkheid om de beslissingen te beïnvloeden stijgt verhoudingsgewijs met de leeftijd. Voor de andere indicatoren zijn er heel weinig verschillen tussen de 30-49-jarigen en de 50-plussers. Het zijn de werknemers jonger dan 30 jaar die afwijken van deze twee leeftijdsgroepen. Werknemers jonger dan 30 jaar worden minder vaak geraadpleegd over de doelstellingen van hun werk, ze worden minder aangemoedigd om deel te nemen en voor hen worden minder vaak overlegvergaderingen georganiseerd. Er is geen correlatie tussen de leeftijd en de indicator van betrokkenheid (B).

Het diplomaniveau en de uitgeoefende functie, twee onderling verbonden variabelen, zijn dan weer wel echt onderscheidende factoren. Hoe hoger het diplomaniveau, hoe gunstiger de indicatoren inzake inspraak (figuur 3.6). Dit betekent dat werknemers met een diploma hoger onderwijs meer mogelijkheden krijgen om hun mening te geven over hun werk dan werknemers met een lager diploma.

Figuur 3.6 EWCS-indicatoren inzake inspraak van de werknemers: positieve meningen, naargelang het diplomaniveau (% van de werknemers, België, 2010)



Statistisch significante correlaties ($p \leq 0,01$) voor alle indicatoren behalve F.
Bron EWCS, 2010; berekeningen FTU

Het verband wordt nog duidelijker als we de indicatoren inzake inspraak van de werknemers bekijken naargelang de diverse beroepscategorieën (tabel 3.2). Hogere en intermediaire functies zijn duidelijk bevoordeeld, terwijl middengeschoolde beroepen en vooral laaggeschoolde beroepen benadeeld zijn. In de meeste gevallen volgen de waarden van de indicatoren de impliciete hiërarchie van de indeling van de beroepen. Alleen indicator F doorbreekt dit patroon.

Tabel 3.2 EWCS-indicatoren inzake inspraak van de werknemers: positieve meningen, naargelang de beroeps categorieën (% van de werknemers, België, 2010), in %

	Kaderleden, hogere functies, leerkrachten	Technici, assistenten, intermediaire functies	Midden-geschoolde functies in de verkoop- en dienstensector	Midden-geschoolde handen-arbeid	Laag-geschoolde functies
Geraadpleegd worden over de doelstellingen van het werk	53	57	46	43	38
Betrokken worden bij het verbeteren van de werkorganisatie	58	52	42	35	31
Beslissingen die belangrijk zijn voor het werk kunnen beïnvloeden	42	39	29	33	22
Een hiërarchische overste hebben die aanmoedigt om deel te nemen aan de beslissingen	74	68	56	49	44
Kunnen deelnemen aan bijeenkomsten georganiseerd door het management om een mening te geven over wat er in de organisatie gebeurt	78	67	57	52	53
Onlangs werkgerelateerde problemen aangekaart hebben bij een werknemers-vertegenwoordiger	20	21	15	15	17

Statistisch significante correlaties ($p \leq 0,01$) voor alle indicatoren behalve F (geen correlatie).
Bron EWCS, 2010; berekeningen FTU

Samengevat, deze indicatoren inzake inspraak van de werknemers uit het Belgisch luik van de EWCS, tonen aan dat er nog een weg af te leggen is om de werknemers systematischer te raadplegen en te betrekken bij managementbeslissingen die betrekking hebben op hun werk. Minder dan de helft van de werknemers wordt regelmatig geraadpleegd over de doelstellingen van hun werk of betrokken bij het verbeteren van hun werkorganisatie. Slechts een werknemer op drie denkt een invloed te kunnen uitoefenen op beslissingen die belangrijk zijn voor het werk en een op drie krijgt slechts soms, zelden of nooit de kans om deel te nemen aan vergaderingen waarop hij zijn mening kan geven over zijn werk. De aanwezigheid van een werknemersvertegenwoordiging in de vestiging is een gunstige, maar geen onderscheidende factor voor de inspraak van de werknemers. Vestigingen met minder dan 50 werknemers hebben minder gunstige indicatoren inzake inspraak dan de andere. Bedrijven die technologische of organisatorische wijzigingen doorvoeren geven hun werknemers vaker de kans om hun mening te geven dan andere.

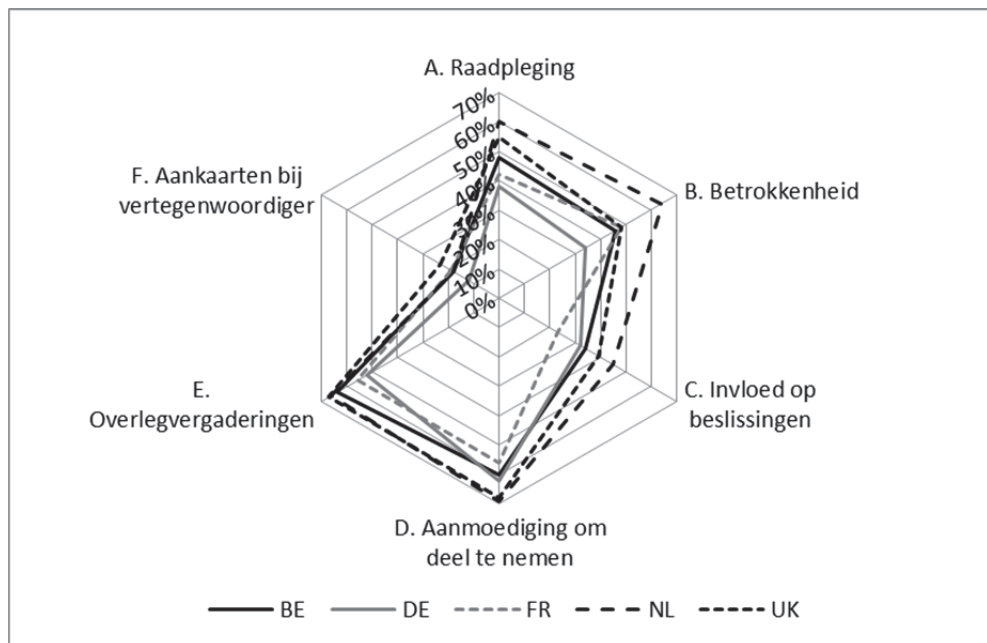
Alle werknemers zijn niet gelijk als het gaat om de mogelijkheid hun mening te geven over hun werk. Hoewel er geen beduidende verschillen zijn tussen vrouwen en mannen, is leeftijd wel een onderscheidende factor: werknemers jonger dan 30 jaar krijgen minder kansen om hun mening te geven dan hun oudere collega's, maar eens die kaap gepasseerd, zijn er nauwelijks nog verschillen op basis van leeftijd. De meest onderscheidende factoren zijn het diplomaniveau en de uitgeoefende functie. Werk-

nemers met een diploma hoger onderwijs en/of die hogere of intermediaire functies uitoefenen (die min of meer overeenstemmen met dit diplomaniveau) zijn duidelijk bevoordeeld ten opzichte van de andere werknemers.

3.1.2 Een vergelijking met de buurlanden

Op basis van de EWCS kunnen we de ‘scores’ van België op het vlak van inspraak van de werknemers ten opzichte van hun werk vergelijken met de scores van andere Europese landen. We hebben hier een vergelijking gemaakt met Duitsland, Frankrijk, Nederland en het Verenigd Koninkrijk omdat dit referentielanden zijn voor de vergelijkingen op het vlak van concurrentiekracht, productiviteit of relatieve arbeidskosten. Figuur 3.7 toont aan dat, over het geheel genomen, de indicatoren inzake inspraak van de werknemers in België minder goed zijn dan in Nederland en het Verenigd Koninkrijk, maar beter dan in Frankrijk en Duitsland.

Figuur 3.7 EWCS-indicatoren inzake inspraak van de werknemers: positieve meningen, in België en in de buurlanden (% van de werknemers, 2010)



Bron EWCS, 2010; berekeningen FTU

Voor België hebben we gezien dat bepaalde contextuele factoren gunstig zijn voor de inspraak van de werknemers, met name de aanwezigheid van een werknemersvertegenwoordiging op het werk en het feit dat het bedrijf onlangs technologische of organisatorische wijzigingen heeft doorgevoerd. Verschillen deze factoren in de buurlanden? Het percentage van werknemers dat een werknemersvertegenwoordiging heeft in

de vestiging verschilt heel sterk van land tot land: 61% in België, maar 54% in Nederland, 51% in Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk en slechts 41% in Duitsland. De recente introductie van technologische of organisatorische wijzigingen is dan weer een meer homogene factor (46% tot 52%), behalve voor Frankrijk (36%).

3.2 De Europese bedrijvenenquête

Deze enquête, ook uitgevoerd door Eurofound, verzamelt gegevens over de bedrijven op basis van interviews met HR-managers en officiële vertegenwoordigers van de werknemers, als die aanwezig zijn. In de enquête 2013 lag de nadruk vooral op de deelname van de werknemers aan het verbeteren van de werkorganisatie, de werkprocessen en de arbeidsomstandigheden. De resultaten van deze enquête worden uitgedrukt in percentages van de betrokken vestigingen en niet in percentages van de werknemers. De percentages van de ECS en de EWCS kunnen dus niet vergeleken worden.

3.2.1 De resultaten voor België

Tabel 3.3 geeft de brutoresultaten weer van de ECS 2013 voor een reeks vragen in verband met de inspraak van de werknemers.⁹ De resultaten worden uitgesplitst naargelang de omvang van de vestigingen: kleine vestigingen (<50 werknemers), middelgrote vestigingen (50 tot 249 werknemers), grote vestigingen (≥ 250 werknemers). Het gaat hier om de omvang van de *vestigingen*, dus lokale bedrijfseenheden, en niet de omvang van de *ondernemingen*. Een kleine vestiging kan een filiaal, bijkantoor of lokale eenheid van een grote onderneming zijn.

⁹ Voor de ECS 2013 gaat het om gegevens afkomstig uit de visualisatietool van de resultaten op de site van Eurofound (www.eurofound.europa.eu), want de volledige databank was nog niet toegankelijk voor de onderzoekers. Er kunnen dus geen onderlinge verbanden gelegd worden tussen de variabelen. Voor de EWCS 2010 ging het echter om statistische verwerkingen uitgevoerd door de FTU op de microgegevens waartoe de onderzoekers sinds eind 2011 toegang hebben.

Tabel 3.3 EWCS-indicatoren inzake inspraak van de werknemers: positieve antwoorden, naargelang de omvang van de vestigingen (% van de vestigingen, België, 2013)

	Alle om- vangen	10-49 werk- nemers	50-249 werk- nemers	≥250 werk- nemers
<i>Gehanteerde praktijken om de werknemers te betrekken bij de werkorganisatie</i>				
Vergaderingen van een werkgroep ad hoc	52	48	69	90
Regelmatige vergaderingen met de directe verantwoordelijke	83	81	90	94
Personeelsvergaderingen die voor iedereen toegankelijk zijn	52	51	54	50
Discussies via online forums of sociale netwerken	12	11	17	18
Inzameling van suggesties (ideeënbus, etc.)	33	30	43	52
Interne enquêtes bij de werknemers	30	26	46	69
Verspreiden van documentatie over goede praktijken	68	67	72	87
<i>Officiële structuren van werknemersvertegenwoordiging</i>				
Aanwezigheid van een vertegenwoordigingsstructuur	54	47	83	98

Bron ECS, 2013; Eurofound

Deze resultaten tonen aan dat de praktijken inzake inspraak van de werknemers in heel uiteenlopende mate gehanteerd worden in de Belgische bedrijven. De vaakst voorkomende praktijken zijn de regelmatige vergaderingen tussen de werknemers en hun directe verantwoordelijken en het verspreiden van informatie over goede praktijken. De werkgroepen ad hoc, de systemen voor het verzamelen van suggesties en de interne enquêtes bij de werknemers komen duidelijk vaker voor in grote vestigingen dan in kleine, in verhoudingen die tot bijna dubbel zo hoog liggen.

Tot slot merken we op dat de structuren van werknemersvertegenwoordiging zelden aanwezig zijn in vestigingen met minder dan 50 werknemers (47%) en dit bevestigt de moeilijkheden op het vlak van vakbondsafvaardiging in kleine bedrijven.

3.2.2 Een vergelijking met de buurlanden

Tabel 3.4 vergelijkt de Belgische resultaten van de ECS met die van vier buurlanden. Wat de betrokkenheid van de werknemers betreft liggen de scores van de Belgische bedrijven in het algemeen op redelijk gelijke hoogte met die van de Franse bedrijven en iets lager dan die van de Nederlandse bedrijven. De positionering van Duitsland en het Verenigd Koninkrijk ten opzichte van België verschilt nogal van de resultaten opgetekend door de EWCS (figuur 3.7), waar Duitsland lager scoorde dan België en de scores van het Verenigd Koninkrijk vergelijkbaar waren met die van Nederland.

Wat de officiële werknemersvertegenwoordiging betreft noteren we heel ongunstige scores voor Duitsland en het Verenigd Koninkrijk.

Tabel 3.4 ECS-indicatoren inzake inspraak van de werknemers: positieve antwoorden, in België en in de buurlanden (% van de vestigingen, 2013)

	BE	DE	FR	NL	VK
<i>Gehanteerde praktijken om de werknemers te betrekken bij de werkorganisatie</i>					
Vergaderingen van een werkgroep ad hoc	52	45	43	53	43
Regelmatige vergaderingen met de directe verantwoordelijke	83	90	80	89	87
Personeelsvergaderingen die voor iedereen toegankelijk zijn	52	56	57	59	72
Discussies via online forums of sociale netwerken	12	10	9	19	18
Inzameling van suggesties (ideeënbus, etc.)	33	45	26	59	35
Interne enquêtes bij de werknemers	30	53	32	39	29
Verspreiden van documentatie over goede praktijken	68	59	67	63	66
<i>Officiële structuren van werknemersvertegenwoordiging</i>					
Aanwezigheid van een vertegenwoordigingsstructuur	54	22	55	55	16

Bron ECS 2013, Eurofound

3.3 Conclusie

Om te beginnen merken we op dat de term ‘inspraak van de werknemers’ hier beschouwd moet worden in de zin van hun inspraak binnen de onderneming met betrekking tot de organisatie van het werk en de veranderingen in het werk. Het gaat niet om de formele participatiekanalen van de werknemers via verkozen organen, zoals de OR’s of de comités voor preventie en bescherming op het werk, noch via vakbondsafvaardigingen.

Uit het overzicht van de enquêteresultaten blijkt dat de actieve inspraak van de werknemers ten opzichte van hun werk (raadpleging, betrokkenheid) geldt voor minder dan de helft van de werknemers; de informatiekkanalen (deelnemen aan infovergaderingen) zijn sterker aanwezig. Enkele contextuele factoren zijn bevorderlijk voor de inspraak van de werknemers: wijzigingen in de technologieën of werkprocessen, de aanwezigheid van een werknemersvertegenwoordiging binnen de onderneming (in welke vorm dan ook) en de omvang van de onderneming: de diverse vormen van inspraak van de werknemers komen vaker voor in grote bedrijven dan in kleine bedrijven (<50 werknemers). Deze drie gunstige factoren zijn onderling verbonden: technologische en organisatorische innovatie komt vaker voor in grote bedrijven en de vakbondsafvaardiging is hier beter georganiseerd.

Op basis van de resultaten van de EWCS kunnen we ook een profiel schetsen van de werknemers die gebruik kunnen maken van de diverse vormen van inspraak ten opzichte van hun werk. Het is overduidelijk dat deze vormen van inspraak vooral beschikbaar zijn voor de hoogst geschoolde werknemers, namelijk werknemers met een diploma hoger onderwijs en/of werknemers die hogere (kaderleden, wetenschappelijke, technische of managementprofessionals, leerkrachten) of intermediaire (technici, assistenten, supervisors, paramedisch personeel) functies uitoefenen. Omgekeerd krijgen de laagst geschoolde werknemers zelden mogelijkheden om hun mening te geven over hun werk. Er bestaan dus sociale ongelijkheden ten opzichte van deze vormen van inspraak.