



De OR mag weten wat een collega verdient. Oh ja?

Informatie over beloningsverhoudingen op basis van artikel 31d WOR

Ondernemingsraden en cijfers. Echte vrienden worden ze nooit. Maar beter een goede buur dan een verre vriend luidt het spreekwoord. Zorg dat u als OR weet waar het over gaat en waar het om gaat als u in de resultaten van de onderneming duikt. Zeker als dat gaat om de beloning van medewerkers, de bestuurder en het toezichthoudend orgaan. Van alle drie groepen heeft u recht op de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Maar ook op de afspraken per verschillende groepen in de onderneming werkzame personen.

Hieronder is artikel 31d integraal opgenomen:

Artikel 31d. Recht van de OR op informatie over beloningsverhoudingen

1. De ondernemer verstrekt, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, ten minste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad schriftelijk informatie over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken per verschillende groep van de in de onderneming werkzame personen.
2. De ondernemer verstrekt daarbij tevens schriftelijke informatie over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken met het bestuur dat de rechtspersoon vertegenwoordigt en het totaal van de vergoedingen, dat wordt verstrekt aan het toezichthoudend orgaan, bedoeld in artikel 24, tweede lid.
3. Ten aanzien van het eerste en tweede lid wordt inzichtelijk gemaakt met welk percentage deze arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken zich verhouden tot elkaar en tot die van het voorgaande jaar.
4. Indien een groep, als bedoeld in het eerste lid, het bestuur of het toezichthoudend orgaan, bedoeld in het tweede lid, uit minder dan vijf personen bestaat, is het mogelijk om voor de toepassing van deze leden twee of meer functies samen te voegen, zodat een groep van ten minste vijf personen ontstaat.
5. De ondernemer is verplicht de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk in kennis te stellen van belangrijke wijzigingen die in deze regelingen en afspraken worden aangebracht.
6. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op ondernemingen waarin in de regel ten minste 100 personen werkzaam zijn.

(Bron: www.WORonline.nl)



Help jezelf als OR door de analyse van de cijfers om te zetten in OR-ratio's ©.

Omdat de ondernemingsraad verantwoordelijkheid draagt voor de belangen van de medewerkers én de continuïteit van het bedrijf is het in haar belang om tijdig signalen te krijgen over wijzigingen in het personeelsbeleid en de beloningssystematiek.

Als OR kan je daarbij creatiever zijn dan de bestuurder, HR en de financieel directeur. Om als OR meer in control te kunnen zijn stel je zelf ratio's op. Ratio's die niet enkel de *financiële gezondheid* op enig moment aantonen, maar ratio's die met een vaste periodiciteit de ontwikkeling van de organisatie volgen. Ratio's die de *strategische gezondheid* van de organisatie toetsen en daardoor vooraf waarschuwen of een maatregel noodzakelijk is.

Strategische gezondheid kan gemonitord worden met andere dan de gebruikelijke indicatoren. Als goede voorbeelden mag je denken aan:

- 'medewerkerstevredenheid'
- 'demografie van het personeelsbestand'
- 'loonsom versus pensioenkosten'
- 'afdracht premies werkgeversverzekeringen versus werknemersafdrachten'
- 'natuurlijk verloop per leeftijdsgroep en naar duur arbeidscontract'
- 'loonstijging per functiegroep'
- 'beloningsverhouding tussen RvC, bestuurder en medewerkers over 3 jaar'

Dergelijke indicatoren c.q. OR-ratio's © zijn eenvoudig te volgen vanuit de diverse basisadministraties. En het zijn voor veel medewerkers herkenbare begrippen, die herleidbaar zijn naar zichzelf. Vraag eerst aan de bestuurder of HR om deze gegevens aan te leveren en leg hem uit waarom en waarvoor zij dienen.

Ik daag ondernemingsraden uit om zelf hun OR-ratio's © te verfijnen. Zo creëer je een mooi dashboard met leesbare instrumenten.

De volgende stap is om de uitkomsten te koppelen aan het personeels- en arbeidsvoorwaardenbeleid. Dat is je verantwoordelijkheid nemen als OR. Weten als er een beleidswijziging komt waar die effect gaat hebben. Op die manier praten over wat een collega verdient is precies wat de collega's verdienen!

Wil je eens doorpraten over het uitdenken van OR-ratio's © en het creëren van je eigen OR-dashboard voor een aantal relevante koppelingen tussen beleid en cijfers?

Neem dan contact op met OR-coach JOhan Berends van Metamorfase: 06 – 83 56 18 29

Metamorfase
Professionaliseert medezeggenschap