

Het belang van de sociale informatie zit vooral in de vooruitblik



Uw organisatie is meer dan een verdienmodel. Het is ook een arbeidsorganisatie waarin het voor werknemers plezierig moet zijn om er veilig en gezond te werken. Daarin heeft uw OR een stem. Het wettelijk recht op informatie zorgt ervoor dat u kunt meepraten en -beslissen. Dat informatierecht geldt namelijk niet alleen voor alle basisinformatie over de organisatie van de onderneming of de financiën, maar ook voor het sociaal beleid.

Artikel 31b WOR bepaalt dat uw bestuurder uw OR ten minste éénmaal per jaar schriftelijk moet informeren over de aantallen personeelsleden; uitgesplitst in de aantallen werknemers per bedrijfs onderdeel, functiegroep, leeftijd en geslacht e.d. Ook moet hij uw OR inzicht geven in de aantallen vaste en flexibele medewerkers en alle informatie samenvatten in een verantwoording van het gevoerde sociale beleid in het afgelopen jaar.

Met de sociale informatie die uw OR krijgt, legt uw bestuurder enerzijds verantwoording af over het uitgevoerde beleid; anderzijds geeft hij een vooruitblik op de aanstaande ontwikkelingen en besluiten voor de optimalisatie van het personeels- en organisatiebeleid.

Het sociaal jaarverslag is een manier om verantwoording af te leggen over het personeelsbeleid

Sociaal jaarverslag

Hoewel het niet verplicht is, publiceren ondernemers al die informatie vaak in de vorm van een sociaal jaarverslag en meestal in combinatie met het financieel jaarverslag. Het is een manier om goed werkgeverschap aan te tonen en om verantwoording af te leggen over het gevoerde personeelsbeleid, de in- en uitstroom van personeel en wat er gedaan is om werknemers duurzaam inzetbaar te krijgen en te houden.

Maar ook het maatschappelijk verantwoord ondernemen, de energietransitie, het beperken van afvalstromen, grondstoffenverbruik, het duurzame inzetbaarheidsbeleid kan aan de orde komen. In het verslag kan uw bestuurder melding maken van:

- De in- en uitstroom van het personeel. Denk daarbij ook aan informatie over werknemers zoals de vorige werkgever(s) of branche, de redenen voor vertrek van werknemers en waar die werknemers weer aan de slag gaan.
- De aantallen werknemers in de verschillende leeftijdscategorieën en de gemiddelde leeftijd.
- De verhouding mannen/vrouwen (ook uitgesplitst naar functie- en leeftijdsgroepen).
- Informatie over inclusie en diversiteit. Denk aan informatie over het organisatiebeleid op dit gebied, voorrangbeleid, het aantal banen in het kader van de Participatiewet, LHBTIQA+-beleid of -maatregelen.
- De groei of krimp van het aantal arbeidsplaatsen binnen de organisatie.
- De interne mobiliteit (naar vergelijkbare en hogere/lagere functies).
- Het aantal jaren in dienst. Opgesplitst in groepen van dienstjaren, zoals: <1, 1-2, 3-5, 6-10, 11-20, >21 jaar in dienst.
- Het aantal jubilerende werknemers binnen de organisatie.
- Mobiliteit dienstreizen en woon-werkverkeer (per 1 juli 2023 geldt de regeling 'CO2-reductie werkgebonden personenmobiliteit' die werkgevers met 100 of meer werknemers verplicht om jaarlijks aan de overheid te rapporteren over het totaal aan zakelijke kilometers en woon-werkkilometers van werknemers en het type brandstof voor die reizen).
- De verhouding tussen vast en flexibel personeel (uitzendkrachten, zzp'ers).

- De verwachtingen voor het komende jaar ten aanzien van de personeelsbezetting.
- Informatie over het aantal bedrijfsongevallen.
- Informatie over het ziekteverzuim (ook hier uitgesplitst naar de verschillende bedrijfsonderdelen en functies).
- Informatie over het aantal bhv'ers, de inzet ervan en eventuele bijzonderheden zoals het verloop onder de bhv'ers, scholing of oefeningen.
- Het aantal stagiairs.
- Het aantal nationaliteiten en eventueel welke.
- Het aantal werknemers afkomstig uit het doelgroepenregister van UWV (Participatiewet).
- De uitkomsten van de medewerkersonderzoeken (MO).
- Het aantal ingediende klachten en de aard van deze klachten.
- De thuiswerkmogelijkheden.
- Het opleidingsbeleid en -resultaten daarvan.
- Regelingen uit het personeelshandboek die het afgelopen jaar gewijzigd, ingevoegd of verwijderd zijn.
- De plannen voor het komende jaar ten aanzien van het sociale beleid.

Informatie over de beloningsverhoudingen bevat de hoogte en inhoud van de beloning per functiegroep

Informatie delen over beloningsverhoudingen

In organisaties met meer dan 100 werknemers, hoort bij de sociale informatie ook de jaarlijkse informatie over de beloningsverhoudingen ([artikel 31d WOR](#)). De bestuurder is verplicht om deze informatie één keer per jaar aan te leveren aan de OR en met de raad te bespreken tijdens de overlegvergadering.

Die informatie bevat de hoogte en inhoud van de beloning per functiegroep van de in de onderneming werkzame personen. Deze informatie moet het mogelijk maken om een percentuele vergelijking te maken met de beloningsverhoudingen van deze groepen in het voorgaande jaar.

Om de anonimiteit van de werknemers te waarborgen, mag de ondernemer de informatie over de beloningsverhoudingen binnen uw organisatie bundelen per vijf werknemers. Ook de beloning van de toezichthouders zoals de raad van commissarissen (RvC) of raad van toezicht (RvT) moeten in dit overzicht worden meegenomen, met uitzondering van bijvoorbeeld informatie over de beloning van het bestuur als de ondernemer een natuurlijk persoon is ([artikel 31e WOR](#)).

Het gaat om de vooruitblik

Het belang van de sociale informatie zit vooral in de vooruitblik die de bestuurder geeft op de verschillende beleidsonderdelen. Waar wordt op ingezet en is er een logisch verband met de eerder behaalde (of juist nog niet behaalde) resultaten?

De aangeleverde informatie bespreekt u tijdens de overlegvergadering over de algemene gang van zaken met uw bestuurder ([artikel 24-overleg](#)). Uw bestuurder moet daarin aangeven met welke onderwerpen hij in het komende halfjaar aan de slag gaat. Dat is dus hét moment om met uw bestuurder af te spreken hoe hij uw OR bij die besluiten betreft. Zo kan een OR-lid aansluiten bij de projectgroep en kunt u dus al in een vroeg stadium invloed uitoefenen op het besluit.

Onderwerpen te bespreken

Bij het bespreken van de vooruitblik (zie kader hierboven) zijn niet alleen de plannen die leiden tot instemmingsplichtige besluiten ([artikel 27 WOR](#)) van belang. Ook de plannen die samenhangen met de onderwerpen uit [artikel 28](#) en [29 WOR](#) moeten aan de orde komen.

Denk aan voorgenomen besluiten of uitgevoerd beleid op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, het bevorderen van het werkoverleg, het tegengaan van discriminatie (in welke vorm dan ook) en het bevorderen van gelijke behandeling, het inschakelen van minderheden en mensen met een arbeidsbeperking, het treffen van milieumaatregelen en het vergroten van de autonomie van werknemers. Door veel zorg en aandacht aan deze onderwerpen te besteden, kan uw bestuurder zich onderscheiden van andere werkgevers.

Daarnaast heeft uw OR op basis van [artikel 29 WOR](#) het recht om ten minste de helft van het aantal bestuursleden te benoemen van instellingen die ten behoeve van het personeel zijn ingesteld. Dat kan een sociaal ondernemingsfonds zijn waarop werknemers een beroep kunnen doen voor bijvoorbeeld studiekosten (laptop, boeken) van de kinderen, uitgaven op medisch gebied (bril, beugel), maar het kan ook een stichting zijn die de vakantiewoningen beheert die de ondernemer aan werknemers ter beschikking stelt.

De bestuursleden kunnen OR-leden zelf zijn, maar ook derden. In sommige sectoren is zo'n ondernemingsfonds per sector georganiseerd. In dat geval zorgen de vakbonden voor de invulling van het bestuur van het fonds en heeft uw OR daarin dus geen stem.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Radboud Hafkenscheid, opleider/adviseur/redacteur medezeggenschap, e-mail: rh@mzleeuw.nl, www.mzleeuw.nl

Dit is een artikel van de redactie van OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kunt u dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet u op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl