

Vergaderjaar 2014–2015

33 922

Voorstel van wet van het lid Yücel tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en het Burgerlijk Wetboek om gelijke beloning van mannen en vrouwen te bevorderen

Nr. 7

VERSLAG

Vastgesteld 15 april 2015

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, belast met het voorbereidend onderzoek van bovenstaand wetsvoorstel, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen van haar bevindingen.

Onder het voorbehoud dat de indiener de vragen en opmerkingen in dit verslag afdoende zal beantwoorden, acht de commissie hiermee de openbare behandeling van het voorstel van wet voldoende voorbereid.

Inhoudsopgave

blz.

I. ALGEMEEN DEEL	1
1. Inleiding	1
2. Het voorstel	5
2.1. <i>Instemmingsrecht OR</i>	5
2.2. <i>Informatieverstrekking en overleg OR</i>	6
2.3. <i>Verantwoording jaarverslag</i>	7
3. Wet- en regelgeving	8
4. Uitvoeringsgevolgen	8

I. Algemeen deel

1. Inleiding

De leden van de VVD-fractie hebben met bezorgdheid kennis genomen van bovenstaand voorstel van wet. Het is deze leden niet duidelijk welk probleem dit wetsvoorstel probeert op te lossen. De indiener geeft al in haar memorie van toelichting aan dat het wetsvoorstel geen oplossing gaat bieden voor het geschetste probleem. De leden van de VVD-fractie zijn tegen symboolpolitiek en dit soort initiatieven creëren een slechte precedentwerking. De meest duurzame veranderingen komen vanuit een verzameling individuen, de maatschappij. Bovendien zetten deze leden grote vragen bij de uitvoerbaarheid van de wetgeving en de nadelige

effecten die deze zal hebben voor het bedrijfsleven en de privacy van de werknemer.

De leden van de VVD-fractie willen de indiener graag een aantal vragen voorleggen.

De indiener stelt dat het voorstel het geschetste probleem niet op zal lossen. Wat is het probleem dat de indiener tracht op te lossen en wat zijn de oorzaken van het probleem? Waarom beschouwt de indiener het voorstel, ondanks dat het volgens haar niet werkt, toch als «een stap in de goede richting»?

Wat voegt het voorstel nog toe boven de al bestaande wet- en regelgeving op het gebied van beloningsongelijkheid en beloningsverschillen?

Beoogt de indiener beloningsongelijkheid of beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen? Kan de indiener de geschetste probleemcasussen op beide bovenstaande terreinen onderbouwen met (empirisch) onderzoek?

Hoe is indiener voornemens om effectiviteit van voorgestelde wetgeving te bepalen?

De leden van de PvdA-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van de initiatiefwet van het lid Yücel om gelijke beloning van mannen en vrouwen te bevorderen. Deze leden delen de opvatting van de indiener dat het ongewenst is dat vrouwen voor hetzelfde of soortgelijk werk minder beloond worden dan mannen. Zij hebben een aantal vragen en opmerkingen over de initiatiefwet die zij graag aan de indiener willen voorleggen. In de memorie van toelichting staat te lezen dat deze initiatiefwet gezien moet worden als een stap in de goede richting om gelijke beloning tussen mannen en vrouwen te bevorderen. Kan de indiener aangeven hoe zij aankijkt tegen de grotere oplossing op het punt van ongelijke beloning waar zij naar verwijst aan het eind van de inleiding van de memorie van toelichting? Wat is de bredere visie van de indiener over de maatschappelijke oorzaken die ten grondslag liggen aan de verschillen in beloning voor mannen en vrouwen?

De memorie van toelichting bevat een aantal relevante termen die slechts in beperkte mate toegelicht worden, zoals «niet-neutrale beloningsmaatstaven» en «onverklaarbaar onderscheid.» Is de indiener bereid om een duidelijkere definitie van deze termen op te nemen in de toelichting?

De leden van de fractie van de SP hebben met interesse kennisgenomen van het initiatiefvoorstel van het lid Yücel. In de memorie van toelichting wordt opgemerkt dat maatregelen nodig zijn om het beloningsonderscheid op korte termijn weg te werken. Kan de initiatiefnemer aangeven bij welk percentage beloningsonderscheid het voorliggende initiatiefvoorstel geslaagd is? Acht de indiener met voorliggend wetsvoorstel volledige gelijke beloning van mannen en vrouwen te bevorderen? Welke doelstelling heeft voorliggend initiatiefvoorstel?

De leden van de CDA-fractie hebben kennis genomen van dit initiatiefwetsvoorstel. Zij zijn met de initiatiefnemer van oordeel dat het ongewenst is dat vrouwen in vergelijking met mannen voor hetzelfde of soortgelijk werk minder beloning ontvangen. Tegelijkertijd stellen zij vast dat het beloningsonderscheid tussen vrouwen en mannen de laatste jaren in Nederland in een behoorlijk tempo is afgenomen. Dit wordt ook door de indiener erkend. Volgens een rapportage van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) in 2014 is de loonkloof tussen mannen en vrouwen bij de overheid gedaald naar 11% en in het bedrijfsleven naar 21%. Deze kloof is nog steeds te groot, maar de vraag is wel gerechtvaardigd of onderhavig wetsvoorstel ertoe zal bijdragen dat deze kloof sneller zal worden overbrugd. De leden van de CDA-fractie vragen de indiener dan ook een nadere onderbouwing te geven van nut en noodzaak van nadere regelgeving. Welke regels zijn er nu om gelijke beloning te bevorderen en

wat voegt dit wetsvoorstel toe aan de regels die er al zijn en hoe zullen deze regels in de praktijk uitwerken?

In de memorie van toelichting wordt aangegeven dat het bestrijden van beloningsongelijkheid tussen mannen en vrouwen lastig is, omdat dit voor een deel onverklaarbaar is. De indiener gaat ervan uit dat door versteviging van het toezicht, de onverklaarbare ongelijkheid in beloning tussen mannen en vrouwen inzichtelijk en bespreekbaar kunnen worden gemaakt. Volgens de indiener zal deze vorm van ongelijkheid zonder toezicht onzichtbaar blijven. De leden van de CDA-fractie zetten hier vraagtekens bij en vragen de indiener toe te lichten waarop zij deze stellingname baseert.

Een veel gehoorde suggestie voor een verklaring van ongelijke beloning tussen vrouwen en mannen is, dat vrouwen minder (goed) zouden onderhandelen over hun salaris dan mannen. Ook komt uit onderzoek naar voren dat een verklaring zou kunnen zijn dat vrouwen minder werkervaring hebben. Kan de indiener hier nader op in gaan? Hoe verhouden deze verklaringen van ongelijke beloning zich tot de oplossing die de indiener wil bieden met dit wetsvoorstel?

De leden van de D66-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Ook volgens deze leden bestaat de noodzaak om gelijke beloning van mannen en vrouwen te bevorderen. Deze leden constateren echter dat in het voorstel niet expliciet wordt toegelicht hoe het onverklaarbare deel in beloningsverschillen zal moeten worden opgelost door voorgestelde wet. De aan het woord zijnde leden vragen zich daarnaast af of een onderneming, en met name de ondernemingsraad, over genoeg informatie en kennis beschikt om deze onverklaarbare verschillen aan te pakken door middel van genoemde maatregelen. Deze leden hebben daarom nog enkele vragen en opmerkingen.

De leden van de ChristenUnie-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het initiatiefwetsvoorstel van het lid Yücel tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden en het Burgerlijk Wetboek om gelijke beloning van mannen en vrouwen te bevorderen. Genoemde leden willen graag de onderstaande vragen ter beantwoording aan de initiatiefnemer voorleggen.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen om een nadere toelichting in hoeverre de genoemde beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in Nederland en Europa gebaseerd zijn op onderzoek tussen gelijke functies, of dat het gaat om het gemiddeld uurloon van de beroepsbevolking tussen vrouwen en mannen in algemene zin.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de initiatiefnemer kan verduidelijken welk onderzoek het genoemde onderzoek van het CRM precies betreft.

De leden van de ChristenUnie-fractie verzoeken de initiatiefnemer om een nadere onderbouwing van de effectiviteit van het voorstel. Deze willen weten of de initiatiefnemer kan aangeven in hoeverre andere landen een instemmingsrecht van ondernemingsraden over het beleid met betrekking tot gelijke beloning, een informatieplicht van ondernemingen aan ondernemingsraden over de beloningsverhouding en een publicatieplicht van cijfers over de beloningsverhouding in het jaarverslag kennen. In welke mate zijn de betreffende verplichtingen in deze landen dan effectief in het verminderen van beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen, zo vragen genoemde leden. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen om een toelichting welke (samenloop van) omstandigheden volgens de initiatiefnemer leiden tot de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. Waarom zijn de voorgestelde maatregelen juist voor deze oorzaken dan een doeltreffende oplossing, zo willen deze leden weten.

De leden van de GroenLinks-fractie hebben met interesse kennisgenomen van het voorstel van wet van het lid Yücel tot wijziging van de Wet op de Ondernemingsraden en het Burgerlijk Wetboek om gelijke beloning van mannen en vrouwen te bevorderen. Zoals beschreven in het wetsvoorstel zijn er nog steeds verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen, ook bij gelijke werkzaamheden. De leden van de GroenLinks-fractie vinden het belangrijk dat er initiatieven worden genomen om deze te verkleinen. Zij complimenteren de initiatiefnemer dan ook met haar inzet op dit onderwerp. Algemeen hebben de leden van de fractie van GroenLinks de volgende vragen bij dit voorstel van wet. Zijn er bij voorbereiding van dit wetsvoorstel andere mogelijke maatregelen onderzocht? Zo ja, waarom is besloten deze niet in het wetsvoorstel op te nemen? Daarnaast vragen de leden van de GroenLinks-fractie of er andere landen zijn waar dergelijke maatregelen al van kracht zijn. Is er onderzoek dat aantoont dat de voorgestelde maatregelen bijdragen aan de gelijke beloning tussen mannen en vrouwen?

De leden van de SGP-fractie hebben kennis genomen van het initiatiefwetsvoorstel. Het is deze leden onvoldoende duidelijk waar het voorstel zich precies op richt en wat het nut en de toegevoegde waarde van de voorstellen is. Zij stellen daarom een aantal vragen.

De leden van de SGP-fractie vragen waarom de initiatiefnemer in de toelichting enkel uitgaat van de traditionele situatie waarin vrouwen minder verdienen dan mannen, terwijl ook situaties bestaan waarin vrouwen beter scoren dan mannen. Zij vragen of het voorstel ziet op beide situaties, en zo ja, waarom de toelichting toch eenzijdig de nadruk legt op achterstelling van vrouwen.

De leden van de SGP-fractie constateren dat de initiatiefnemer als motivatie voor het voorstel verwijst naar onverklaarde beloningsverschillen en dat de onderbouwing van de aangevoerde problematiek en de noodzakelijkheid van het voorstel ontbreekt. Deze leden merken op dat ondernemingsraden momenteel al gehouden zijn om te waken tegen discriminatie in het algemeen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het bijzonder, waaronder ongerechtvaardigd beloningsonder-scheid. Zij vragen welke onderzoeken erop wijzen dat ondernemingsraden hun verantwoordelijkheid onvoldoende nemen en welke indicaties er zijn – anders dan de onverklaarde beloningsverschillen – aanvullende verplichtingen voor ondernemers nodig zijn.

De leden van de SGP-fractie constateren dat de initiatiefnemer in het nader rapport herhaaldelijk benadrukt dat het voorstel ziet op belonings-onderscheid en niet op beloningsverschillen. Tegelijk signaleren zij dat in de inleiding van de memorie van toelichting de beloningsverschillen juist wel centraal staan, waarbij de onverklaarde beloningsverschillen kennelijk het cruciale probleem zijn. Zij vragen een toelichting op deze tegen-strijdige uitspraken. Zij ontvangen graag nadere toelichting waar het voorstel zich precies op richt.

De leden van de SGP-fractie lezen dat gelijke beloning volgens de initiatiefnemer betekent dat geen onverklaarde beloningsverschillen mogen bestaan. Deze leden vragen allereerst of voor de initiatiefnemer de ongelijke beloning of het bestaan van onverklaarde verschillen het meest wezenlijke probleem vormen, ter bestrijding waarvan het voorstel is ingediend. Vervolgens vragen zij een nadere toelichting op de stelling dat onverklaarde beloningsverschillen een probleem op zich zouden zijn. Deze leden wijzen erop dat onverklaarde verschillen niet per definitie wijzen op ongerechtvaardigd onderscheid. In dit kader vragen zij bovendien hoe de initiatiefnemer zich rekenschap geeft van het feit dat op landelijk en ondernemingsniveau altijd onverklaarde verschillen zullen bestaan, aangezien het inzicht in de achtergrond van individuele beloningen onder meer vanwege bescherming van privacy ontbreekt.

De leden van de SGP-fractie vragen de initiatiefnemer in te gaan op de verdiepende analyse van loonverschillen van SEO (2008), waarin wordt aangegeven dat het onverklaarde loonverschil ten onrechte verondersteld wordt beloningsdiscriminatie te zijn. Deze leden vragen waarom de initiatiefnemer kennelijk een probleem wil bestrijden waarvan niet op voorhand duidelijk is in hoeverre het een probleem is.

2. Het voorstel

De leden van de VVD-fractie vragen of de indiener voor elk van de instrumenten die worden aangedragen kan toelichten hoe hiermee het beleidsmatige doel van de voorgestelde wetgeving wordt bereikt.

De leden van de SP-fractie vragen of de initiatiefnemer kan toelichten welke wettelijk en niet-wettelijke maatregelen een werkgever kan nemen om gelijke beloning te stimuleren? Aan wat voor een aanvullende maatregelen moet er worden gedacht waarover een ondernemingsraad – na aanneming van dit initiatiefvoorstel – kan adviseren?

De leden van de SP-fractie vragen wat de reden is dat de initiatiefnemer slechts maatregelen presenteert die de ondernemingsraad inzicht geven in het probleem van ongelijke beloning? Waarom kiest de initiatiefnemer niet voor maatregelen die ongelijke beloning daadwerkelijk aanpakken? De inzet van het voorstel is het inzichtelijk maken van de verschillen. Op welke wijze kunnen deze verschillen met dit voorstel worden bestreden en worden aangepakt? Krijgt de arbeidsinspectie met voorliggend wetsvoorstel ook aanvullende toezichthoudende taken in het kader van gelijke beloning? Als dat niet het geval is, waarom is hiervoor niet gekozen?

De leden van de D66-fractie vragen in welke Europese landen de lage beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen lager zijn dan in Nederland en wat voor beleid deze landen hanteren. Zijn er voorbeelden van omliggende landen waar de maatregelen zoals voorgesteld in dit wetsvoorstel effectief zijn gebleken? Kan initiatiefnemer daarbij de percentages in beloningsverschillen vermelden en het beleid dat door deze landen gevoerd wordt?

De leden van de fractie van de ChristenUnie merken op dat de initiatiefnemer aangeeft dat de uitzondering voor kleine ondernemingen ten aanzien van de verantwoording in het jaarverslag er voor zorgt dat de privacy van medewerkers in kleine ondernemingen wordt gewaarborgd. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen hoe de privacy van medewerkers wordt gewaarborgd in grote ondernemingen als bijvoorbeeld maar weinig personen in een bepaalde functiegroep werkzaam zijn.

2.1. Instemmingsrecht OR

De leden van de SP-fractie vragen hoeveel werkgevers in Nederland reeds specifiek beleid hebben om beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen? Betreft dit grote of kleine bedrijven? Kan de initiatiefnemer cijfers over aantallen en type werkgevers die specifiek beleid hebben aan de Kamer doen toekomen?

In hoeverre geeft dit wetsvoorstel de ondernemingsraad ruimte om invloed uit te oefenen op secundaire arbeidsvoorwaarden die een bijdrage leveren aan gelijke kansen en een gelijke beloning op de werkvloer? Welke ruimte biedt dit wetsvoorstel een ondernemingsraad, anders dan alleen beoordelen en adviseren?

De leden van de D66-fractie merken op dat ondernemingsraden over relevante en gedegen informatie zullen moeten beschikken om een oordeel te kunnen geven over belonings- en functiewaarderingsystemen. De leden van D66-fractie vragen hoe de ondernemingsraad over informatie komt te beschikken welke de onderliggende oorzaken van deze beloningsverhoudingen uiteenzetten. Kan de initiatiefnemer nader uiteenzetten over welke informatie de ondernemingsraad allemaal zou moeten beschikken om een goed oordeel te kunnen vormen over de belonings- of functiewaarderingsystemen? Deze leden constateren dat de Raad van State bedenkingen heeft bij de mogelijkheid voor de ondernemingsraad om aan de hand van een belonings- of functiewaarderingsysteem te kunnen beoordelen of dit systeem aanleiding geeft voor eventueel onderscheid tussen de beloning van mannen en vrouwen, of dat dit door andere maatschappelijke factoren wordt veroorzaakt. Deze leden vragen daarom nadere toelichting hoe het wetsvoorstel borgt dat ondernemingsraden een gemotiveerd oordeel kunnen geven over de belonings- of functiewaarderingsystemen met betrekking tot eventueel beloningsonderscheid? Is de initiatiefnemer van mening dat ondernemingsraden een oordeel kunnen geven over regelingen inzake het beleid met betrekking tot gelijke beloning zonder dat er bewijs is dat onverklaarbare beloningsverschillen duiden op verboden onderscheid? Kan de initiatiefnemer toelichten aan wat voor soort beleid kan worden gedacht met betrekking tot het toezien op het onverklaarbare onderscheid in beloning?

De leden van de GroenLinks-fractie merken op dat door het instemmingsrecht over het beleid tot gelijke beloning tussen mannen en vrouwen expliciet te maken, beoogt de initiatiefnemer het gesprek over gelijke beloning te stimuleren. De leden van de GroenLinks-fractie vragen de indiener hoe dit effect heeft op bedrijven die helemaal geen beleid maken op het gebied van gelijke beloning. Klopt het dat deze maatregelen geen effect zal hebben op het gesprek in die bedrijven? Wel kan de ondernemingsraad ongevraagd adviseren over eventuele maatregelen die genomen kunnen worden, waardoor een ondernemingsraad zelf een agenderende rol kan innemen. De leden van de GroenLinks-fractie vragen de indiener hoe ondernemingsraden geïnformeerd worden over deze mogelijkheid. Wat moet er gebeuren om ondernemingsraden bewust te maken van deze mogelijkheid?

De leden van de SGP-fractie vragen waarom aannemelijk is dat het voorgestelde plan wel tot bewustwording leidt bij ondernemingsraden wanneer de bestaande plicht om te waken voor gelijke behandeling van mannen en vrouwen door ondernemingsraden onvoldoende serieus wordt genomen. Zij vragen in hoeverre het risico bestaat dat wel een papierwinkel wordt georganiseerd, maar geen resultaat wordt geboekt.

2.2. Informatieverstrekking en overleg OR

De leden van de VVD-fractie vragen hoe de ondernemingsraad de primaire arbeidsvoorwaarden van mannelijke en vrouwelijke werknemers dient te vergelijken wanneer deze uiterst privacygevoelig zijn. Hoe is binnen deze context privacy van de werknemer/werkneemster gegarandeerd, in een getalsmatig door één sekse gedomineerde werkomgeving waar de-anonimiseren simpel is?

Is de indiener van mening dat de ondernemingsraad op basis van een belonings- of functiewaarderingsysteem een gemotiveerd oordeel kan geven over de mate waarin dit systeem aanleiding geeft tot beloningsonderscheid?

De leden van de SP-fractie vragen of de initiatiefnemer kan toelichten welke specifieke informatie (en de wijze waarop deze informatie) eenmaal

per jaar aan de ondernemingsraad verstrekt dient te worden over beloningsbeleid tussen mannen en vrouwen binnen dezelfde functie-groep. Op welke wijze dienen werkgevers ongelijke beloning inzichtelijk te maken voor de ondernemingsraad?

In hoeverre kan de ondernemingsraad controleren of de door de onderneming opgevoerde feiten over de gelijke beloning tussen mannen en vrouwen kloppen? Welke mogelijkheid heeft een ondernemingsraad om indien de opgevoerde feiten niet kloppen een onderneming hierop aan te spreken en te eisen dat er verbeteringen worden doorgevoerd?

De leden van de GroenLinks-fractie zijn het met de initiatiefnemer eens dat door deze wijziging inderdaad het gesprek over beloningsonderscheid wordt aangekaart en daarmee de aandacht voor gelijke beloning wordt bevorderd.

2.3 Verantwoording jaarverslag

De leden van de PvdA-fractie constateren dat in de wet wordt voorgesteld om informatie op te nemen in het jaarverslag over de omvang van de verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen. Hoe staat de indiener tegenover de suggestie om deze informatie ook op te nemen in de jaarrekening? De regering heeft een wijziging van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) in voorbereiding inzake beloningen en pensioen. Hoe verhoudt deze initiatiefwet zich tot het regeringsvoorstel? Hoe staat de wijziging van artikel 31d lid 1 van de WOR uit de onderhavige initiatiefwet in relatie tot de wijziging van artikel 23 lid 2 die de regering wil doorvoeren? Wat zijn de consequenties als beide wijzigingen doorgevoerd worden?

De leden van de SP-fractie vragen of de initiatiefnemer kan toelichten en inzichtelijk maken wat een gewenste verantwoording is in het jaarverslag. In hoeverre kan met een rapportage in het jaarverslag worden voorkomen dat werkgevers vrouwen kleine contracten aanbieden en de contracten van zwangere vrouwen niet verlengen? Wat is de reden dat hierover niet in het initiatiefvoorstel is opgenomen?

De leden van de D66-fractie vinden het van groot belang dat het verplicht wordt om beloningsverhoudingen tussen mannen en vrouwen op te nemen in het jaarverslag. Deze leden vragen hoeveel bedrijven in Nederland dit al doen? Voorts lezen deze leden in het wetsvoorstel dat ondernemingen een verklaring dienen te geven voor eventuele beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Kan de initiatiefnemer toelichten aan welke eisen deze verklaring moet voldoen?

De leden van de GroenLinks-fractie constateren dat op basis van dit wetsvoorstel ondernemingen worden verplicht om cijfers op te nemen over de beloningsverhouding tussen mannen en vrouwen in hun jaarverslag, mits zij verplicht zijn een jaarverslag te publiceren. De leden van de GroenLinks-fractie vragen of er andere landen zijn waar dit reeds wordt gedaan? Zo ja wat zijn de ervaringen daarmee?

De leden van de SGP-fractie vragen op welke wijze de voorgestelde verplichting tot aanvulling van het jaarverslag kan bijdragen aan het doel dat beoogd wordt. Deze leden constateren dat voor een adequate beoordeling van beloningsonderscheid noodzakelijk is om kennis te hebben van alle concrete omstandigheden van alle werknemers, terwijl dat met het voorstel niet wordt beoogd. Zij hebben de indruk dat deze informatieplicht in zichzelf ontoereikend is om het beoogde doel te kunnen dienen.

3. Wet- en regelgeving

De leden van de PvdA-fractie constateren dat de indiener stelt dat vrouwen maar weinig gebruik maken van bestaande procedures om gelijke beloning af te dwingen. Heeft de indiener gedacht aan manieren om te bevorderen dat vrouwen meer gebruik gaan maken van deze procedures? In hoeverre ziet zij mogelijkheden om het wetvoorstel op dit punt aan te vullen?

4. Uitvoeringsgevolgen

De leden van de VVD-fractie vragen of de indiener kan onderbouwen op basis van welke afweging(en) zij tot de conclusie komt dat het voorstel geringe financiële en uitvoeringstechnische lasten met zich meebrengt? Heeft zij het plannen en formuleren van eventueel nieuw beleid binnen een bedrijf meegenomen in haar berekeningen? Hoeveel uren zullen de nieuwe verplichtingen ondernemingen direct en indirect kosten? Heeft de indiener schattingen gemaakt van de potentiële kosten die deze verplichtingen zoals een onderzoek van de ondernemingsraad met zich meebrengen? Zo ja, kan de indiener inzichtelijk maken op basis van welke berekeningen deze schattingen zijn gemaakt? Graag ontvangen de leden van de VVD-fractie een overzicht waarin alle kosten die voortvloeien uit de toegenomen lastendruk worden gekwantificeerd voor kleine, middelgrote en grote ondernemingen. Hoe gaat de ondernemingsraad ervoor zorgen dat zij de benodigde informatie over primaire arbeidsvoorwaarden van werknemers in handen krijgt?

De leden van de SP-fractie vragen of voorliggend initiatiefvoorstel ter toetsing is voorgelegd aan werkgevers- en werknemersorganisaties. Is aan het Adviescollege toetsing regeldruk (Actal) advies ten aanzien van de administratieve lasten over dit voorstel gevraagd? Zo ja, hoe luidde het advies/commentaar?

De leden van de CDA-fractie vragen of advies is gevraagd aan werkgevers- en werknemersorganisaties over dit wetsvoorstel. Wat was hun oordeel en mocht er geen advies zijn gevraagd, waarom is dit dan niet gebeurd?

De leden van de D66-fractie vragen hoe de privacy van de werknemers voldoende gewaarborgd wordt wanneer de arbeidsvoorwaarden worden behandeld, Hoe wordt ervoor gezorgd dat deze informatie niet herleidbaar is naar werknemers?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de initiatiefnemer met de sociale partners en andere relevante partijen heeft overlegd over het initiatiefwetsvoorstel. Zo ja, wat waren dan de uitkomsten van dit overleg?

De voorzitter van de commissie,
Van der Burg

De griffier van de commissie,
Post