

Vergaderjaar 2020–2021

22 112

Nieuwe Commissievoorstellen en initiatieven van de lidstaten van de Europese Unie

Nr. 2978

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 november 2020

Overeenkomstig de bestaande afspraken ontvangt u hierbij 2 fiches die werden opgesteld door de werkgroep Beoordeling Nieuwe Commissievoorstellen (BNC).

Fiche: Mededeling en Raadsaanbeveling EU Roma Strategisch Raamwerk (Kamerstuk 22 112, nr. 2977)

Fiche: Richtlijn betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie

De Minister van Buitenlandse Zaken,
S.A. Blok

Fiche: Richtlijn betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie

1. Algemene gegevens

- a) *Titel voorstel*
Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie
- b) *Datum ontvangst Commissiedocument*
28 oktober 2020
- c) *Nr. Commissiedocument*
COM (2020) 682
- d) *EUR-lex*
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0682&qid=1604395404346>
- e) *Nr. impact assessment Commissie en Opinie Raad voor Regelgevings-toetsing*
COM(2020) 682 final – SEC(2020) 362 final – SWD(2020) 246 final
- f) *Behandelingstraject Raad*
Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken (WSBVC)
- g) *Eerstverantwoordelijk ministerie*
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- h) *Rechtsbasis*
Artikel 153 (2) en Artikel 153 (1b) VWEU
- i) *Besluitvormingsprocedure Raad*
Gekwalificeerde meerderheid
- j) *Rol Europees Parlement*
Medebeslissing

2. Essentie voorstel

a) *Inhoud voorstel*

De Commissie wil met dit voorstel een kader voor minimumlonen introduceren. Dit kader bestaat uit een reeks minimale vereisten die elke lidstaat moet helpen bij het borgen dat de nationaal bepaalde minimumlonen toereikend zijn en een brede dekking hebben. De Commissie verwijst naar de Europese Pijler voor Sociale rechten en benadrukt daarbij nationale tradities en de autonomie van sociale partners te willen respecteren. Lidstaten behouden de vrijheid om zelf de hoogte van het minimumloon te bepalen. Met het voorstel beoogt de Commissie tevens opwaartse sociaaleconomische convergentie in de EU promoten. De minimumlonen moeten rekening houden met sociaaleconomische omstandigheden en regionale en sectorale verschillen.

Het voorstel dient de opbouw en versterking van de capaciteit van sociale partners te promoten en constructieve, betekenisvolle en geïnformeerde collectieve onderhandelingen aan te moedigen. In lidstaten waar minder dan 70% van de lonen het resultaat is van collectieve onderhandelingen door sociale partners, wordt lidstaten gevraagd een actieplan te presenteren om collectieve onderhandelingen te promoten. In Nederland zijn relatief veel lonen de uitkomst van collectieve onderhandelingen, m.n. in Oost-Europese lidstaten komen relatief weinig lonen tot stand door collectieve onderhandelingen¹. De voorliggende richtlijn doet verschillende voorstellen om de ontwikkeling van minimumlonen te monitoren en deze openbaar te maken. Ook dient geborgd te worden dat werknemers

¹ Zie o.a. grafiek A9.3 (p. 155) in het impact assessment van de Europese Commissie, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1968.

toegang hebben tot geschillenbeslechtingorganen en dat er goede nationale handhaving plaatsvindt. Tevens dienen overheidsorganisaties, in lijn met bestaande EU-richtlijnen², ervoor te zorgen dat bij de verstrekking van overheidsopdrachten en concessieovereenkomsten opdrachtnemers voldoen aan de lonen zoals vastgesteld in collectieve overeenkomsten.

Voor lidstaten met een wettelijk minimumloon (WML, waaronder Nederland) doet de Commissie een aantal voorstellen met het oog op toereikendheid, wettelijke afwijkingen, betrokkenheid van sociale partners en de toegang tot het minimumloon in de praktijk. Deze lidstaten moeten borgen dat, naar het voorbeeld van bestaande praktijken, heldere criteria worden opgesteld voor het vast- en bijstellen van wettelijke minimumlonen. Deze criteria zien onder meer op de koopkracht (rekening houdend met de bijdragen uit het stelsel van belastingen en sociale voorzieningen, waaronder toeslagen), het algemene niveau en de distributie van bruto lonen, de groei van bruto lonen en de productiviteitsontwikkelingen. Daarbij dienen lidstaten zelf referentiewaarden te bepalen om de toereikendheid van het WML in relatie tot het algemene niveau van bruto lonen te beoordelen. Het voorstel schrijft geen referentiewaarden voor. Daarnaast moet geborgd worden dat het WML periodiek wordt bijgesteld, met betrokkenheid van de sociale partners en dat de bijstelling in begrijpelijke taal openbaar wordt gemaakt. Tevens dienen er raadgevende organen tot stand te worden gebracht die advies geven over zaken met een relatie tot het WML. De richtlijn stelt tevens dat afwijkingen en kortingen op het WML zijn toegestaan maar dat deze wel o.a. goed onderbouwd en proportioneel dienen te zijn. Ten slotte dient er sprake te zijn van toezicht door arbeidsinspecties op de naleving van het WML.

b) Impact assessment Commissie

De Commissie heeft in haar impact assessment een aantal pakketten beoordeeld. Het uiteindelijke voorstel wordt als het meest effectief, efficiënt en coherent beoordeeld. Dit is het pakket dat 1) collectieve onderhandelingen ondersteunt (in het bijzonder wanneer de dekkingsgraad laag is), 2) de implementatie van het WML versterkt en 3) de toereikendheid en dekkingsgraad monitort. Het Impact Assessment rekent verschillende hypothetische scenario's door (hypothetisch, aangezien het voorstel geen voorschriften over de hoogte van het minimumloon bevat) en beoordeelt daarbij de effecten op het risico op armoede, de loonongelijkheid, het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen, de prikkel om te werken, de loonkosten, de consumentenprijzen, de werkloosheid en de concurrentiekracht. De effecten zijn daarbij uiteraard afhankelijk van de gebruikte assumpties.

3. Nederlandse positie ten aanzien van het voorstel

a) Essentie Nederlands beleid op dit terrein

Het wettelijk minimumloon speelt een cruciale rol in het Nederlands inkomensbeleid. Het staat centraal bij de vaststelling van het sociaal minimum en de berekening van toeslagen in de Toeslagenwet. Het kabinet hecht waarde aan een zorgvuldige afweging tussen de inkomenszekerheid van WML-verdieners enerzijds (het voorkomt onderbetaling) en de effecten die de hoogte van het WML heeft op sociale zekerheidsuitgaven en werkgelegenheid anderzijds. De afgelopen jaren is door het

² Richtlijnen 2014/24, 2014/25 en 2014/23 over het plaatsen van overheidsopdrachten, concessieovereenkomsten en opdrachten in de sectoren water- en energievoorziening, vervoer en postdiensten.

vorige en het huidige kabinet veel gedaan om de inkomenspositie van mensen die bijstand ontvangen of een minimumloon verdienen te verbeteren. Daarbij kijkt het kabinet niet alleen naar de hoogte van het minimumloon of de hoogte van de bijstand, maar naar het geheel van de inkomstenbelasting die mensen betalen en de inkomensregelingen en toeslagen waar huishoudens recht op hebben.

In Nederland heeft iedere werknemer recht op het wettelijk minimumloon en de wettelijke minimumvakantiebijslag. De periodieke en voorspelbare bijstelling van het Nederlands minimumloon vindt plaats aan de hand van indexatie. In beginsel stelt het kabinet het minimumloon tweemaal per jaar bij. Sociale partners worden hierbij indirect betrokken: bij de berekening hanteert de Minister van SZW immers een formule die gebruik maakt van het gewogen gemiddelde van de contractloonsstijging die de sociale partners onderling zijn overeengekomen. De wetgeving maakt het mogelijk om, onder voorwaarden, voor bepaalde groepen werknemers, zoals jongeren tussen de 15 en de 20 jaar oud, af te wijken van het minimumloon.

Daarnaast is in de wet opgenomen dat de Minister van SZW ten minste elke vier jaar beziet of er omstandigheden zijn die een bijzondere aanpassing aan de hoogte van het wettelijk minimumloon en de daaraan gekoppelde uitkeringen wenselijk maken. Hier worden de sociale partners bij betrokken. De laatste evaluatie is op 7 januari 2020 aan de Tweede Kamer gezonden³.

De Inspectie SZW houdt toezicht op de naleving van het WML en voert onder andere het programma «Eerlijk werk» uit. Bij overtreding van het WML kan de Inspectie SZW boetes en nabetalingsverplichtingen opleggen aan werkgevers.

b) Beoordeling + inzet ten aanzien van dit voorstel

Het kabinet beoordeelt het Commissievoorstel aan de hand van de in de brief aan de Tweede Kamer over de sociale dimensie van de EU (dd. 24 mei 2019⁴) genoemde uitgangspunten en prioritaire thema's, waaronder: bijdrage aan de opwaartse sociaaleconomische convergentie en het gelijke speelveld, respecteren van de bestaande bevoegdheidsverdeling en voorkeur voor doelregelgeving boven gedetailleerde middelregelgeving. Het kabinet ziet met name een toegevoegde waarde van actie op EU-niveau op sociaal en werkgelegenheidssterrein als het initiatief bijdraagt aan opwaartse sociaaleconomische convergentie en een gelijk speelveld. De Commissie stelt in het voorstel dat het initiatief rondom minimumlonen kan bijdragen aan eerlijke lonen en aan opwaartse sociaaleconomische convergentie. De voorzitter van de Europese Commissie heeft in haar Staat van de Unie toespraak tevens het belang van een gelijk speelveld benadrukt door te stellen dat loondumping eerlijke concurrentie binnen de interne markt verstoort. Het kabinet deelt deze opvatting. Binnen de interne markt is het van belang dat er niet wordt geconcurrereerd op arbeidsvoorwaarden, voor zover verschillen in arbeidsvoorwaarden niet worden gerechtvaardigd door verschillen in productiviteit en/of structurele werkloosheid.

³ Kamerstuk 29 544, nr. 968.

⁴ Kamerstuk 21 501-31, nr. 527.

Nederland heeft binnen de EU een relatief hoog minimumloon, ook als wordt gecorrigeerd voor koopkracht⁵. Om opwaartse sociaaleconomische convergentie binnen de EU te bewerkstelligen is het noodzakelijk dat de lonen in lidstaten met lagere (minimum)lonen toe bewegen naar de lidstaten met hogere (minimum)lonen. Uiteraard is dat een geleidelijk proces, en kan dergelijke convergentie enkel plaatsvinden als die gebaseerd is op economische fundamenteën, in het bijzonder een verhoogde productiviteit. De Commissie toont aan dat er een verband bestaat tussen collectieve onderhandelingen en de hoogte van lonen. In lidstaten waarbij lonen tot stand komen door collectieve onderhandelingen, liggen de lonen over het algemeen hoger. Zowel werkgevers als werknemers hebben in hun reactie op consultaties van de Commissie over dit voorstel ook gewezen op het belang van de sociale dialoog. Het is dan ook goed dat de Commissie hier aandacht aan besteedt.

Een uitgangspunt van de eerdergenoemde Kamerbrief is tevens dat de bestaande bevoegdheidsverdeling tussen de EU en de lidstaten gerespecteerd dient te worden. Het kabinet is van mening dat de vaststelling van de hoogte van het minimumloon een nationale competentie is. Het is positief dat de Commissie dit onderkent en ervoor kiest om een raamwerk voor te stellen waar lidstaten zelf invulling aan kunnen geven, zonder een hoogte voor te schrijven. De Commissie benoemt daarbij wel een aantal criteria die meegewogen dienen te worden bij de vaststelling van het minimumloon, zonder deze te kwantificeren. Veel van deze elementen worden in Nederland al betrokken bij de vaststelling van de hoogte van het minimumloon, aangezien ze onderdeel uitmaken van de collectieve onderhandelingen van contractlonen en daarmee, via indexatie, indirect van invloed zijn op de bepaling van minimumlonen. Ook in de vierjaarlijkse evaluatie komen verschillende elementen die de Commissie benoemt terug. De criteria die de Commissie benoemt volgen in Nederland echter niet direct uit regelgeving, besluiten of tripartiete overeenkomsten, zoals het voorstel wel beoogt. Het kabinet zal zich inzetten voor aanpassing van het voorstel opdat het voorstel aansluit op het huidige Nederlandse systeem en dat het gebruik van de specifiek door de Commissie genoemde criteria richtinggevend maar niet bindend is.

Het voorstel vraagt tevens aan lidstaten om indicatieve referentiewaarden te bepalen om de toereikendheid van het WML in relatie tot het algemene niveau van bruto lonen te beoordelen. Het voorstel schrijft geen referentiewaarde voor. In de discussies over minimumlonen wordt vaak gekeken naar het bruto loon in verhouding tot het mediane of gemiddelde bruto inkomen. Om de toereikendheid van minimumlonen te beoordelen dient naar de mening van het kabinet echter niet enkel naar deze indicator gekeken te worden, aangezien deze geen volledig beeld geeft van de toereikendheid. Zo benoemt de Commissie in haar Impact Assessment ook een indicator die kijkt naar netto minimumlonen. Nederland zal dit punt inbrengen in de onderhandelingen.

Het kabinet deelt de opvatting dat minimumlonen periodiek moeten worden bijgesteld, zodat het minimumloon goed aansluit bij de economische situatie in een lidstaat. Geen enkele lidstaat binnen de EU stelt overigens het minimumloon zo frequent bij als Nederland.

Het voorstel gaat tevens in op de rol van sociale partners bij o.a. de vaststelling van minimumlonen, de criteria voor de toereikende hoogte en van de afwijkingen in de regelgeving. Door de Nederlandse systematiek van indexatie is, naar de mening van het kabinet, de indirecte betrok-

⁵ Zie o.a. grafiek A8.8 (p. 149) in het impact assessment van de Europese Commissie, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1968.

kenheid van sociale partners bij de vaststelling van minimumlonen reeds geborgd. Ook bij het opstellen van de vierjaarlijkse evaluatie en van de regelgeving waaruit uitzonderingen zoals het wettelijk minimumjeugdloon volgen, worden sociale partners betrokken, bijvoorbeeld op centraal niveau via de Stichting van de Arbeid. Daarnaast wordt voorgenomen regelgeving door middel van internetconsultatie publiek gemaakt. Hierop kunnen ook sociale partners reageren. Het kabinet gaat ervan uit dat de betrokkenheid van sociale partners in Nederland afdoende is geborgd, en zal zich ervoor inzetten dat de richtlijn noodzakelijke ruimte laat voor het Nederlandse beleid.

Met betrekking tot afwijkingen en kortingen concludeert het kabinet dat deze in vele lidstaten bestaan, ook in Nederland. Deze afwijkingen en kortingen bestaan om goede redenen, bijvoorbeeld om toegang tot de arbeidsmarkt te vereenvoudigen of om te borgen dat jongeren genoeg prikkels ervaren om hun school of studie af te maken. Daarbij is ook de overweging meegenomen dat jongeren nog niet de lasten van een eigen huishouding hoeven te dragen. Het kabinet deelt de opvatting dat deze afwijkingen en kortingen o.a. gerechtvaardigd en proportioneel moeten zijn en regelmatig geëvalueerd dienen te worden. Zo heeft het kabinet eind 2018 de aanpassing van het wettelijk minimumjeugdloon geëvalueerd⁶; daarbij is tevens het effect van de verhoging op schoolgang onderzocht. Het dient aan lidstaten te blijven om te besluiten welke afwijkingen en kortingen zij gewenst achten. Ook zijn er – onder strikte voorwaarden – inhoudingen op het WML in Nederland mogelijk voor zorgverzekering van werknemers en voor huisvestingskosten. Deze mogelijkheden, die vallen onder de nationale bevoegdheid van lidstaten, dienen wat het kabinet betreft te blijven bestaan.

Bovendien regelt het voorstel statistiek- en informatieverplichtingen. Aandachtspunt voor het kabinet is het voorkomen van overlap tussen verplichtingen in het kader van het onderhavige voorstel en de levering van data die reeds worden afgedekt door bestaande statistiekverplichtingen.

Ten slotte is het positief dat het voorstel ook expliciet ingaat op het belang van nationale handhaving, dit is in lijn met de inzet van het kabinet. Naar oordeel van het kabinet voldoet Nederland al aan de eisen die het voorstel stelt aan het toezicht en de handhaving van het wettelijk minimumloon.

c) Eerste inschatting van krachtenveld

De meeste lidstaten zijn nog bezig een formeel standpunt over het voorstel te formuleren. Verschillende grote lidstaten hebben zich eerder publiekelijk positief uitgelaten over een EU-initiatief op dit terrein. Enkele lidstaten waar minimumlonen (i.t.t. in veel andere lidstaten) direct uit onderhandeld worden door sociale partners hebben zich eerder kritisch uitgelaten, met name omdat zij vrezen dat het voorstel geen ruimte laat voor hun afwijkende minimumloonmodel. In de discussies benadrukken veel lidstaten het belang van het respecteren van de competentieverdeling en van goed werkende nationale modellen en tradities. Het Europees Parlement heeft nog geen formeel standpunt ingenomen t.a.v. het voorstel maar heeft zich eerder overwegend positief uitgelaten over een EU-initiatief op dit terrein.

⁶ Kamerstuk 29 544, nr. 968.

4. Beoordeling bevoegdheid, subsidiariteit en proportionaliteit

a) Bevoegdheid

De Commissie baseert de bevoegdheid voor het voorstel op Artikel 153, lid 1, onder b en Artikel 153, lid 2, onder b van het VWEU. Artikel 153 lid 1 b geeft de EU de bevoegdheid om het optreden van de lidstaten op het gebied van de arbeidsvoorwaarden te ondersteunen en aan te vullen. De Commissie stelt dat *de toegang* tot toereikende minimumlonen onderdeel uitmaakt van de arbeidsvoorwaarden. Artikel 153, lid 2, onder b geeft het Europees Parlement en de Raad de mogelijkheid om onder meer op het gebied van arbeidsvoorwaarden door middel van richtlijnen minimumvoorschriften vast te stellen die geleidelijk van toepassing zullen worden, met inachtneming van de in elk van de lidstaten bestaande omstandigheden en technische voorschriften. In deze richtlijnen wordt vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd. Artikel 153, lid 5, VWEU bepaalt echter ook dat de hiervoor genoemde bevoegdheid niet van toepassing is op onder meer *de beloning*. De Commissie stelt dat de voorgestelde voorschriften niet rechtstreeks de hoogte van de beloning raken. Ook eerder zijn de Raad en het Europees Parlement richtlijnen overeengekomen die wel raken aan lonen, maar niet aan de hoogte van lonen, zoals de richtlijn m.b.t. transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.

Op basis van voorgaande interpretatie onderschrijft het kabinet de gekozen rechtsbasis, aangezien de vaststelling van de hoogte van het minimumloon op basis van het voorstel een nationale competentie blijft, maar het kabinet zal hier wel, gezien het belang van het waarborgen van de bevoegdheidsverdeling tussen de EU en de lidstaten en het feit dat dit onderwerp van discussie zal kunnen worden, tijdens de onderhandelingen aanvullende vragen over stellen.

b) Subsidiariteit

Het kabinet beoordeelt de subsidiariteit als positief, met een kanttekening. Binnen de interne markt hebben minimumlonen grensoverschrijdende relevantie voor de concurrentiekracht van lidstaten. De Commissie stelt dat actie op EU-niveau kan bijdragen aan de opwaartse sociaaleconomische convergentie en een gelijk speelveld. Dit zijn ook prioritaire thema's voor het kabinet en initiatieven zoals dit voorstel kunnen hieraan bijdragen, waardoor Europees optreden van toegevoegde waarde is. Daarbij plaatst het kabinet wel de kanttekening dat voor het bereiken van convergentie ook de economische fundamenten van achterblijvende lidstaten versterkt dienen te worden, dit is allereerst aan lidstaten zelf.

c) Proportionaliteit

Het kabinet beoordeelt de proportionaliteit als deels positief, deels negatief. Het deels negatieve proportionaliteitsoordeel komt voort uit de keuze van de Commissie voor een Richtlijn als instrument. In de brief aan de Tweede Kamer over de toekomst van de sociale dimensie van de EU⁷ heeft het kabinet toegelicht dat nieuwe regelgeving niet in alle gevallen de eerste keuze moet zijn. In haar tweede consultatiedocument noemde de Commissie, naast een Richtlijn, ook een Raadsaanbeveling als mogelijk instrument⁸. Een Raadsaanbeveling was naar het oordeel van het kabinet

⁷ Kamerstuk 21 501-31, nr. 527

⁸ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=PI_COM:C\(2020\)3570](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=PI_COM:C(2020)3570).

een geschikter instrument geweest. Een Raadsaanbeveling had ook handvatten kunnen bieden ter verbetering van de toereikendheid en de dekking van minimumlonen.

Het deels positieve proportionaliteitsoordeel is gebaseerd op het oordeel dat de richtlijn voldoende ruimte laat voor de lidstaten om zelf invulling te geven aan de regels. In dezelfde brief over de toekomst van de sociale dimensie van de EU gaf het kabinet ook aan dat als er toch voor regelgeving wordt gekozen, doelregelgeving de voorkeur verdient boven gedetailleerde middelregelgeving. Daarmee bedoelt het kabinet dat indien gekozen wordt voor regelgeving lidstaten voldoende ruimte dienen te houden om hieraan zelf invulling te geven. Het kabinet constateert dat het voorstel deze ruimte laat.

5. Financiële implicaties, gevolgen voor regeldruk en administratieve lasten

a) Consequenties EU-begroting

Het voorstel stelt dat het instrument voor technische ondersteuning⁹ en het Europees Sociaal Fonds + gebruikt kunnen worden bij de implementatie van het voorstel.

Het kabinet is van mening dat de benodigde EU-middelen gevonden dienen te worden binnen de in de Raad afgesproken financiële kaders van het MFK 2014–2020 en het MFK 2021–2027 en dat deze moeten passen bij een prudente ontwikkeling van de jaarbegroting.

b) Financiële consequenties (incl. personele) voor rijksoverheid en/ of decentrale overheden

Lidstaten behouden de bevoegdheid over de minimumloonvaststelling. Het voorstel voor een richtlijn heeft derhalve geen directe gevolgen voor de rijksuitgaven. Andere onderdelen van de richtlijn kunnen echter resulteren in financiële consequenties. Zo valt het niet uit te sluiten dat er kosten voortvloeien uit bijvoorbeeld nieuwe eisen t.a.v. onder meer monitoring en dataverzameling, of het oprichten van een apart adviserend orgaan.

Eventuele budgettaire gevolgen zullen worden ingepast op de begroting van de beleidsverantwoordelijke departementen, conform de regels inzake budgetdiscipline.

c) Financiële consequenties (incl. personele) voor bedrijfsleven en burger

De voorgestelde richtlijn heeft geen directe financiële consequenties voor het bedrijfsleven of burgers.

d) Gevolgen voor regeldruk/administratieve lasten voor rijksoverheid, decentrale overheden, bedrijfsleven en burger

De voorgeschreven dataverzameling en monitoring leiden mogelijk tot extra administratieve lasten en statistiek- en informatieverplichtingen voor de rijksoverheid. Indien er additionele data moet worden verzameld, kan

⁹ COM(2020) 409 verordening tot vaststelling van een instrument voor technische ondersteuning. Met het voorstel beoogt de Commissie de autoriteiten van de lidstaten te ondersteunen bij hun inspanningen om hervormingen te ontwerpen volgens hun eigen prioriteiten, hun capaciteit te versterken om hervormingsbeleid en -strategieën te ontwikkelen en uit te voeren, en te profiteren van de goede praktijken en voorbeelden van anderen.

dit leiden tot een toename van de administratieve lasten bij burgers en het bedrijfsleven. Het kabinet zet er op in dat deze lasten beperkt blijven.

e) Gevolgen voor concurrentiekracht

De gevolgen voor de concurrentiekracht zullen afhankelijk zijn van de invulling die lidstaten geven aan de richtlijn. Volgens het Impact Assessment van de Europese Commissie zullen de gevolgen voor de concurrentiekracht naar verwachting beperkt zijn.

6. Implicaties juridisch

a) Consequenties voor nationale en decentrale regelgeving en/of sanctionering beleid (inclusief toepassing van de lex silencio positivo)

Het voorstel van de Commissie leidt mogelijk tot extra handhavings- en sanctioneringsbepalingen.

b) Gedelegeerde en/of uitvoeringshandelingen, incl. NL-beoordeling daarvan

Het voorstel bevat geen gedelegeerde en/of uitvoeringshandelingen.

c) Voorgestelde implementatietermijn (bij richtlijnen), dan wel voorgestelde datum inwerkingtreding (bij verordeningen en besluiten) met commentaar t.a.v. haalbaarheid

De Commissie stelt een implementatietijd van twee jaar voor. In de huidige vorm lijkt een termijn van twee jaar haalbaar, maar een wat langere termijn zou meer ruimte bieden om de sociale partners te consulteren over de uitvoering.

d) Wenselijkheid evaluatie-/horizonbepaling

Uiterlijk vijf jaar na inwerkingtreding van de wetgeving op basis van de richtlijn evalueert de Commissie de prestaties in de EU-lidstaten. Naar verwachting is dit haalbaar.

e) Constitutionele toets

Niet van toepassing

7. Implicaties voor uitvoering en/of handhaving

De uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid is afhankelijk van de invulling die lidstaten geven aan de criteria, referentiewaarden, de betrokkenheid van sociale partners, het opzetten van een raadgevend orgaan en de inzet van de inspectie.

8. Implicaties voor ontwikkelingslanden

Geen implicaties voor ontwikkelingslanden.