

Vergaderjaar 2022–2023

**21 501-31**

**Raad voor de Werkgelegenheid, Sociaal Beleid,  
Volksgezondheid en Consumentenzaken**

**BA**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN  
WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 december 2022

Hierbij ontvangt u het Verslag van de Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 8 december te Brussel. In dit verslag is tevens een actuele stand van zaken rondom de onderhandelingen over de richtlijn loontransparantie opgenomen. Op donderdag 15 december jl. hebben de Raad, het Europees Parlement en de Europese Commissie hierover een voorlopig triloogakkoord bereikt.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
C.E.G. van Gennip

## Inhoudsopgave

- |    |   |   |
|----|---|---|
| 1. | Verslag Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid, 8 december te Brussel         | 2 |
| 2. | Resultaat van de triloogonderhandelingen over het richtlijnvoorstel loontransparantie | 5 |

### **1. Verslag Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid, 8 december te Brussel**

Op de agenda van de Formele Raad van 8 december stond onder meer een algemene oriëntatie over het EU-richtlijnvoorstel ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, een algemene oriëntatie over het herzieningsvoorstel voor de richtlijn ter bescherming van werknemers tegen de risico's van asbest, drie Raadsaanbevelingen, twee sets Raadsconclusies en twee beleidsdebatten. Het was voor mij naast de inhoudelijke agenda een vruchtbare en nuttige gelegenheid om de bilaterale contacten met mijn collega-ministers aan te halen.

#### *EU-voorstel richtlijn ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk*

In de Geannoteerde Agenda voor de Formele Raad<sup>1</sup> en de beantwoording van de vragen in het Schriftelijk Overleg van Uw Kamer<sup>2</sup> informeerde ik U over de voortgang van de onderhandelingen inzake het EU-voorstel voor een richtlijn ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk en de belangrijkste discussiepunten rond dit voorstel.

Op de Formele Raad stond een algemene oriëntatie<sup>3</sup> geagendeerd. Het Tsjechisch Voorzitterschap heeft zowel vlak voor als tijdens de Formele Raad meerdere pogingen gedaan om tot een compromis te komen. Ik heb actief bijgedragen aan het vinden van een compromis en tot het laatste moment onderhandeld over tekstvoorstellen. Desondanks kreeg het Voorzitterschap tijdens de stemming over de uiteindelijke compromistekst niet de benodigde gekwalificeerde meerderheid voor een algemene oriëntatie. Hoewel ik van mening was dat de laatste compromistekst substantieel beter was dan het voorstel dat eerder was gecirculeerd, kon ik de voorgestelde compromistekst nog niet steunen. Ook Spanje, Portugal, België, Luxemburg, Slovenië, Griekenland, Roemenië en Duitsland konden de voorgestelde algemene oriëntatie niet steunen.

Zoals ik heb aangegeven in de Geannoteerde Agenda van de Formele Raad was in de compromistekst die in het Coreper van 23 november voorlag een bepaling (artikel 4 lid 2a) toegevoegd die voorschrijft dat niet aan een bepaald criterium voor het activeren van het rechtsvermoeden voldaan is, wanneer een platform louter aan dat criterium voldoet op grond van regelgeving van de EU, nationale regelgeving of collectieve overeenkomsten (cao's). Een voorbeeld hiervan is bijvoorbeeld dat op grond van een cao de werkuren worden gelimiteerd (criterium d). Wanneer een platform ter naleving van deze cao aan dit criterium zou voldoen, zou dit niet mogen worden meegewogen bij de beoordeling of aan het criterium is voldaan. Op verzoek van o.a. Nederland is deze bepaling uit de operationele tekst gehaald die in de Raad ter stemming

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 21 501-31, nr. 690.

<sup>2</sup> Antwoorden op Kamervragen van het Schriftelijk Overleg Formele Raad voor WSB, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, d.d. 6 december 2022 (nog geen Kamerstuknummer beschikbaar).

<sup>3</sup> Dit document met kenmerk st.15338-re01.22 is te raadplegen via het Delegates Portal.

werd voorgelegd<sup>4</sup>. Hoewel deze verwijdering een grote verbetering inhield en de tekst ook op andere punten meer in lijn was gebracht met de Nederlandse inzet, was in het compromis van het Tsjechisch Voorzitterschap nog onvoldoende sprake van een sterk en effectief weerlegbaar rechtsvermoeden en een (ook voor publiekrechtelijke instanties) zo effectief mogelijke uitwerking daarvan. Zo ben ik van mening dat de compromistekst duidelijker had kunnen maken dat werkenden en overheidsinstanties zich op het weerlegbaar rechtsvermoeden kunnen beroepen.

Ik verwacht dat het Zweeds voorzitterschap verder zal gaan met de behandeling van het Richtlijnvoorstel.

De leden van de Commissie Werkgelegenheid en Sociale Zaken (EMPL) van het Europees Parlement hebben op 12 december jl. hun standpunt bepaald.<sup>5</sup> Ik heb nog geen gelegenheid gehad de positie van het EP te analyseren. Op dit moment is nog niet duidelijk of er begin 2023 een plenaire behandeling volgt in het EP.

Ik blijf me in EU-verband inzetten voor een effectieve richtlijn die platformwerkers daadwerkelijk ondersteunt, en een verbetering vormt ten opzichte van de bestaande situatie. Ik zal Uw Kamer nader informeren indien de onderhandelingen hier aanleiding toe geven.

#### *EU-voorstel herziening richtlijn ter bescherming van werknemers tegen de risico's van asbest*

Op de Formele Raad werd een algemene oriëntatie bereikt over het voorstel om de EU-richtlijn ter bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest aan te scherpen. In de Raadspositie is overeengekomen dat geen enkele werknemer mag worden blootgesteld aan een concentratie van meer dan 0,01 asbestvezels per cm<sup>3</sup>. Dit is een aanzienlijke aanscherping ten opzichte van de huidige grenswaarde. De lidstaten kwamen ook overeen om een modernere en gevoeligere methode te gebruiken voor het meten van de concentratie asbest, namelijk een methode gebaseerd op elektronenmicroscopie (EM). De Raad en het Europees Parlement moeten nog overeenstemming bereiken voordat de herziene richtlijn door de lidstaten geïmplementeerd kan worden. Het Europees Parlement heeft nog geen positie bepaald.

Tijdens de Formele Raad heb ik de Europese Commissie opgeroepen vaart te maken met aanvullende regelgeving op het gebied van gezond en veilig werken. We hebben hier meer ambitie nodig, want nog steeds overlijden te veel mensen als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen op het werk. Ik heb erop aangedrongen om gebruik te maken van de kennis over gevaarlijke stoffen die lidstaten zoals Nederland al hebben, zoals het recente rapport van het RIVM.<sup>6</sup> Het is belangrijk dat we als Europese lidstaten opwaarts naar elkaar convergeren om tot een gelijk speelveld komen en zo onze burgers beter kunnen beschermen tegen blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Een significante groep lidstaten ondersteunde mijn oproep. Zo kunnen we op korte termijn werk maken van betere bescherming van werknemers.

<sup>4</sup> Dit document met kenmerk st.15836/22 is te raadplegen via het Delegates Portal.

<sup>5</sup> <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20221212IPR64513/digital-workers-better-working-conditions-and-protection-of-rights>

<sup>6</sup> «Overview of national occupational exposure limits for substances without a European occupational exposure limit», RIVM letter report 2022–0123 (<https://www.rivm.nl/bibliotheek/rapporten/2022-0123.pdf>).

## *Beleidsdebat Semester*

De presentatie door de Commissie van het Herfstpakket van het Europees Semester werd gevolgd door een beleidsdebat, samen met een evaluatie van de aanbeveling van de Raad over de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt. In het beleidsdebat spraken de lidstaten steun uit voor de kernboodschappen en prioriteiten die volgen uit het Herfstpakket, waarin volgens lidstaten een goede balans is gevonden tussen economische en sociale doelstellingen. Diverse lidstaten vroegen aandacht voor maatregelen met betrekking tot koopkracht in relatie tot stijgende energiekosten en de huidige hoge inflatie. Daarbij zou volgens verschillende lidstaten gefocust moeten worden op het creëren van duurzame kwaliteitsbanen, en op het bevorderen van gelijkwaardigheid en inclusie op de arbeidsmarkt om de concurrentiekracht van de Unie te versterken.

In het beleidsdebat bracht ik in dat het kabinet recentelijk een pakket koopkrachtmaatregelen heeft gepresenteerd, waarbij het minimumloon met ruim 10% wordt verhoogd om de koopkracht van de meest kwetsbare huishoudens structureel te versterken. Deze actie is in overeenstemming met aanbeveling 3 volgend uit de Raadsaanbeveling over het economisch beleid van de eurozone. Deze aanbeveling vraagt de lidstaten loonontwikkelingen te ondersteunen om het verlies aan koopkracht te beperken. Daarnaast onderschreef ik het belang van een toekomstbestendig actief arbeidsmarktbeleid. Om de huidige uitzonderlijke krapte op de arbeidsmarkt tegen te gaan zet het kabinet onder meer in op beleid ten aanzien van levenslang leren.

## *Raadsaanbevelingen en beleidsdebat Europese Zorgstrategie*

De Formele Raad heeft een Raadsaanbeveling aangenomen over onderwijs en opvang voor jonge kinderen. Hierin wordt aanbevolen dat ten minste 45% van de kinderen onder de drie jaar deelneemt aan opvang voor jonge kinderen (er gelden specifieke doelstellingen voor lidstaten die de doelstellingen voor 2002 nog moeten halen), en dat ten minste 96% van de kinderen tussen drie jaar en de startleeftijd voor verplicht basisonderwijs moet deelnemen aan voor- en vroegschoolse educatie en opvang. Ook een tweede Raadsaanbeveling over betaalbare hoogwaardige langdurige zorg is aangenomen. De Raadsaanbeveling stelt acties voor om de zorg toegankelijker, betaalbaarder en kwalitatief beter te maken. Ten slotte werd een beleidsdebat gevoerd over de Europese zorgstrategie, waarbij diverse lidstaten in het bijzonder in gingen op manieren om de beschikbaarheid, kwaliteit, toegankelijkheid en betaalbaarheid van zorgdiensten te verbeteren.

Tijdens het beleidsdebat heb ik relevante onderdelen van de nationale stelselherziening van de kinderopvang toegelicht, zoals dat het kabinet structureel € 2,3 miljard in de kinderopvang investeert, en werkende ouders een inkomensafhankelijke vergoeding van 96% van de kosten gaan krijgen, welke direct betaald wordt aan kinderopvangorganisaties. Ook heb ik relevante nationale beleidsontwikkelingen rondom langdurige zorg toegelicht. Bijvoorbeeld dat sinds de invoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning grote delen van de langdurige zorg gedecentraliseerd zijn, waarmee is toegewerkt naar financiële houdbaarheid en het bieden van mensgerichte zorg. Ook heb ik een toelichting gegeven op het programma «Toekomstbestendige Arbeidsmarkt zorg- en welzijn» (TAZ), dat de ambitie heeft om een transitie in gang te zetten naar passende en arbeidsbesparende zorg, bijvoorbeeld door het inzetten van innovatieve werkvormen en technieken. Zo hoeven

ook in de toekomst niet meer dan 1 op 6 werkenden in zorg en welzijn werkzaam te zijn.

### *Overig*

De lidstaten bereikten een politiek akkoord over een Raadsaanbeveling over een adequaat minimuminkomen en sociale inclusie. De Raadsaanbeveling heeft als doel armoede en sociale uitsluiting tegen te gaan. Om dit te bewerkstelligen wordt aanbevolen dat lidstaten toereikende inkomenssteun bieden. Daarnaast beoogt het voorstel de bevordering van de arbeidsmarktintegratie van mensen die kunnen werken. Ik heb namens Nederland ingestemd met de Raadsaanbeveling.

De Formele Raad keurde ook twee sets Raadsconclusies goed: over de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt, en over gendergelijkheid in ontwrichte economieën. Namens Nederland heb ik ingestemd met beide Raadsconclusies.

De Formele Raad nam kennis van een voortgangsrapportage van het Tsjechisch Voorzitterschap over het richtlijnvoorstel gelijke behandeling buiten arbeid (art. 19 VWEU). Ten slotte presenteerde het inkomende Zweedse Voorzitterschap zijn werkprogramma.

## **2. Resultaat van de triloogonderhandelingen over het richtlijnvoorstel loontransparantie**

Ik informeer u graag over de actuele ontwikkelingen bij het richtlijnvoorstel ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handavingsmechanismen (hierna «richtlijnvoorstel loontransparantie»). In de beantwoording van het Schriftelijk Overleg (SO) dat ik met uw Kamer heb gevoerd over de Geannoteerde Agenda ter voorbereiding op de Raad WSD d.d. 8 december jl. heb ik aangegeven dat het Tsjechische Voorzitterschap (namens de Raad) en het Europees Parlement (hierna «EP») op 30 november jl. een voorlopig akkoord langs politieke lijnen hebben gesloten. Dit akkoord is de afgelopen weken op technisch niveau verder uitgewerkt. Tijdens de triloog op 15 december jl. hebben het Tsjechische Voorzitterschap, het EP en de Europese Commissie een voorlopig triloogakkoord bereikt. Het Voorzitterschap is voornemens dit akkoord in Coreper<sup>7</sup> van 21 december a.s. te laten bekrachtigen.

Ik ben tevreden met het voorlopig triloogakkoord. Het kabinet is steeds voorstander geweest van het richtlijnvoorstel. Het is een noodzakelijke stap vooruit om het beginsel van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen voor gelijk of gelijkwaardig werk in de EU te versterken. Maatregelen voor loontransparantie en versteviging van handhaving zijn nuttige instrumenten om de sociaal onrechtvaardige (onverklaarde) loonkloof tussen mannen en vrouwen tegen te gaan. Dit richtlijnvoorstel sluit ook goed aan bij de afspraak in het coalitieakkoord dat er gewerkt wordt aan het beter controleren op loonverschillen.

Het kabinet vindt het, alles afwegende, verstandig om in te stemmen met het triloogakkoord en is daarom ook voornemens in het Coreper op 21 december a.s. hiermee in te stemmen. Ik hecht er waarde aan op korte termijn tot overeenstemming te komen in de EU over dit richtlijnvoorstel en heb mij in dat kader constructief opgesteld in de onderhandelingen.

<sup>7</sup> Comité van Permanente Vertegenwoordigers, het hoogste voorbereidend ambtelijk EU-orgaan bestaande uit de vertegenwoordigers van de 27 lidstaten.

In deze brief licht ik de positieve houding jegens het voorlopig triloogakkoord toe door de voornaamste elementen van het akkoord te beschrijven, mijn appreciatie te geven en op relevante punten de relatie te leggen met de huidige Nederlandse wet- en regelgeving. De tekst van het voorlopige triloogakkoord is nog niet openbaar, maar leden van het parlement kunnen de tekst al inzien op het Delegates Portal van de Raad van de EU.<sup>8</sup>

### Voornaamste elementen uit het voorlopig triloogakkoord

Daar waar de Raadspositie en de positie van het EP bij de start van de triloofase op *maatregel*niveau (in meer of mindere mate) uit elkaar lagen, waren deze op hoofdlijnen grotendeels in lijn met het oorspronkelijke Commissievoorstel. Deze hoofdlijnen komen terug in het voorlopig triloogakkoord dat als doel heeft minimumvoorschriften vast te stellen om de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid te versterken, met name door middel van maatregelen op het gebied van beloningstransparantie en versterkte handhavingsmechanismen.

Hiertoe worden lidstaten onder meer verplicht de nodige maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat werkgevers beschikken over beloningsstructuren die waarborgen dat vrouwen en mannen gelijk worden beloond voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. Lidstaten moeten zorgen dat instrumenten of methoden beschikbaar worden gesteld om de waarde van arbeid te kunnen beoordelen en vergelijken. Verder zijn verschillende transparantieplichtingen opgenomen die deels ook zien op de fase vóór indiensttreding, waaronder het verbod voor werkgevers sollicitanten te vragen naar hun salarisgeschiedenis. Verder krijgen werknemers het recht om informatie te vragen aan hun werkgever over hun individuele beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten.

Voor werkgevers waarvan het aantal werknemers uitstijgt boven de in het triloogakkoord opgenomen grenswaarden qua organisatiegrootte geldt een rapportageverplichting inhoudende dat zij informatie over beloningsverschillen publiek beschikbaar moeten maken. In het uiteindelijke compromis is een trapsgewijze rapportageverplichting overeengekomen, waarbij werkgevers met meer dan 250 werknemers elk jaar moeten rapporteren en werkgevers met tussen 150–250 werknemers elke drie jaar moeten rapporteren. De eerste rapportage vindt plaats één jaar na omzetting van de richtlijn in nationale wetgeving. Voor werkgevers met tussen 100–149 werknemers gaat gelden dat zij ook elke drie jaar moeten rapporteren, maar pas voor het eerst vijf jaar na omzetting van de richtlijn. Nederland heeft zich actief ingezet voor zo hoog mogelijke grenswaarden en minder frequente rapportageverplichtingen voor ondernemingen met minder dan 250 werknemers. Aanvullend moeten werkgevers binnen hun organisatie informatie over beloningsverschillen – verdeeld over categorieën werknemers die werk van gelijke waarde verrichten – aan hun werknemers en hun vertegenwoordigers openbaar maken. Wanneer dit beloningsverschil hoger is dan de in het triloogakkoord opgenomen grenswaarde (5%) en hier geen objectieve en genderneutrale verklaring voor is, moeten werkgevers in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers een beloningsevaluatie uitvoeren.

---

<sup>8</sup> De Engelstalige tekst is in te zien op het Delegates Portal via <https://delegates.consilium.europa.eu/index.html> (documentnummer: 15997/22 ADD REV2).

Verder zijn verschillende maatregelen opgenomen die de rechtspositie en de toegang tot het recht van werknemers versterken, zoals maatregelen gericht op het verbeteren van juridische procedures rond de naleving van het recht op gelijk loon, bijvoorbeeld ten aanzien van het recht op compensatie en verjaringstermijnen.

Tot slot bevat het voorstel maatregelen gericht op handhaving en sancties omtrent het naleven van de verplichtingen uit het richtlijnvoorstel en zijn verplichtingen opgenomen ten aanzien van monitoring, analyse en bewustwording omtrent gelijke beloning.

#### Conclusie over het eindakkoord tussen Raad, Commissie en EP

De uitkomst van de onderhandelingen zoals opgenomen in het triloogakkoord is voor een groot deel in lijn met de Nederlandse inzet zoals deze is verwoord in het BNC-fiche<sup>9</sup> en de Algemene Oriëntatie<sup>10</sup> van de Raad waar Nederland in december 2021 mee heeft ingestemd. In het BNC-fiche heeft Nederland positief geoordeeld over het richtlijnvoorstel. Wel is bij een aantal onderdelen opmerkingen en kanttekeningen geplaatst, bijvoorbeeld ten aanzien van de verplichting tot minimumboetes en de verplichtingen rond het toezichtsorgaan. Belangrijk uitgangspunt voor Nederland was dat lidstaten voldoende ruimte zouden krijgen om voor de lidstaat passende, bij de nationale praktijk aansluitende, maatregelen te nemen. Daarnaast is in het BNC-fiche het belang benadrukt van proportionele en zo beperkt mogelijke administratieve lasten voor werkgevers.

Het krachtenveld binnen de Raad is complex gebleken. De opvattingen weken op onderdelen van elkaar af, bijvoorbeeld ten aanzien van de grenswaarde qua organisatiegrootte voor de rapportageverplichtingen. Toch is het gelukt om 6 december 2021 een gebalanceerd compromis binnen de Raad te bereiken.

Het EP heeft in april 2022 haar positie bepaald ten aanzien van het richtlijnvoorstel.<sup>11</sup> Hoewel de Raadspositie en de positie van het EP op hoofdlijnen in lijn waren met het Commissievoorstel, lagen deze op maatregelenniveau bij de start van de triloogfase ver uit elkaar. Zo zette het EP in op verlaging van de grenswaarde voor rapportageverplichtingen naar werkgevers vanaf 50 werknemers en was het EP er voorstander van het uitvoeren van een beloningsevaluatie bij een beloningsverschil van meer dan 2,5%, ten opzichte van 5% in het Raadscompromis. Verder bevatte het EP-voorstel diverse bepalingen die niet goed aansloten bij het nationale procesrecht/rechtssysteem van Nederland, zoals bepalingen over verjaringstermijnen en de verplichting tot minimumboetes. Verder verbreedde het EP-voorstel de reikwijdte van het richtlijnvoorstel met een aantal bepalingen ten aanzien van gender, intersectionele discriminatie en de positie van non-binaire personen.

Ik heb uw Kamer erover geïnformeerd dat gelet op de verschillende posities van het EP en de Raad (waarbij de standpunten ook binnen de Raad uiteenlopen) er een reële kans was dat om een compromis te kunnen bereiken de Nederlandse inzet zou moeten worden aangepast.<sup>12</sup> Hoewel Nederland zich in het BNC-fiche positief heeft uitgesproken over de in het Commissievoorstel opgenomen grenswaarde

<sup>9</sup> Kamerstukken II 2020/21, 22 112, nr. 3086.

<sup>10</sup> Kamerstukken II 2021/22, 21 501-31, nr. 645.

<sup>11</sup> Kamerstukken II 2021/22, 21 501-31-668. Aanvullend is het vierkolommendocument met de posities van de Europese Commissie, het Europees Parlement en de Raad te vinden via documentnummer: 8242/22.

<sup>12</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 21 501-31, nr. 668.

van 250 werknemers, lag compromisbereidheid op dit punt voor de hand. Zonder compromisbereidheid zou Nederland niet langer invloed hebben kunnen uitoefenen op de uitkomst van de onderhandelingen. Het bereikte akkoord op de grenswaarden is gezien het krachtenveld naar mijn mening een goede uitkomst, waarbij ik het van belang acht dat de frequentie van de rapportageverplichtingen en de ingangsdatum van de verplichtingen samenhangen met de grootte van een onderneming. Dit beperkt de administratieve lasten voor kleinere werkgevers. Tevens ben ik verheugd dat in het uiteindelijk akkoord is vastgehouden aan de Raadspositie ten aanzien van het uitvoeren van een beloningsevaluatie.

Op basis van het akkoord dient deze beloningsevaluatie uitgevoerd te worden bij een beloningsverschil van 5%.<sup>13</sup> Ook zijn in het triloogakkoord ten opzichte van de EP voorstellen de bepalingen die zien op rechtsbescherming en (rechts)handhaving meer in lijn gebracht met de Nederlandse praktijk en het Nederlands procesrecht.

Alles overziend ben ik van mening dat de Nederlandse onderhandelingsinzet effectief is geweest en dat in het voorliggend akkoord een goed compromis is gevonden tussen de Raadspositie en die van het EP. Ik ben ervan overtuigd dat onze actieve bijdrage aan de vorming van het compromis ertoe heeft geleid dat er is uitgekomen op een voor Nederland passend compromis. Door goed samen te werken met gelijkgezinden en de Voorzitterschappen die de onderhandelingen hebben begeleid, zijn voor Nederland veel belangrijke onderdelen opgenomen in het voorlopig akkoord.

#### Vervolgproces

Het voorlopig akkoord staat geagendeerd voor het Coreper van 21 december a.s. Dit betreft nog geen formele instemming. Alvorens het uiteindelijke compromis formeel ter stemming wordt gebracht dienen er nog verschillende formaliteiten te worden afgerond. Allereerst zullen de komende weken juristen-linguïsten het voorlopig compromis vertalen naar alle officiële talen van de EU. Na het beschikbaar komen van de vertaling zullen het EP en de Raad hier formeel over stemmen.

In het geval zowel het EP als de Raad formeel met het akkoord instemmen, wordt het akkoord kort erna gepresenteerd in het Publicatieblad van de EU. Vanaf dat moment hebben lidstaten drie jaar de tijd om de bepalingen uit de richtlijn om te zetten in nationale wet- en regelgeving.

---

<sup>13</sup> Kamerstukken II 2022/23, 30 420, nr. 374.