

Revideret samlenotat vedr. direktiv om vikaransattes
arbejdsforhold ('vikardirektivet')
- Rådsmøde for beskæftigelse og sociale
anliggender den 9. juni 2008

2. **Ændret forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om vikaransattes arbejdsforhold ('vikardirektivet')**
- Politisk enighed
KOM (2002) 701

Revideret notat.

1. Resumé

Kommissionen oversendte den 25. marts 2002 et direktivforslag om arbejdsvilkår for vikaransatte til Rådet (KOM (2002)149). Kommissionen har den 28. november 2002 efter Europa-Parlamentets behandling fremsat et ændringsforslag (KOM(2002)701) med mindre ændringer og præciseringer.

Formålet med direktivforslaget er at etablere et generelt ikke-forskelsbehandlingsprincip, hvorefter vikarbureauansatte vikarer med hensyn til basale arbejdsbetingelser ikke må behandles ringere end sammenlignelige arbejdstagere, der defineres som arbejdstagere i brugervirksomheden med et identisk eller tilsvarende arbejde.

Det græske formandskab forsøgte i 2003 at opnå politisk enighed på baggrund af et kompromisforslag, hvilket dog ikke var muligt – primært pga. modstand fra UK, IRL, Tyskland og DK. Herefter lå direktivforslaget stille, indtil det hollandske formandskab i efteråret 2004 kortvarigt tog forslaget op. De emner, der blev taget op, var spørgsmålet om karenperioder og fjernelse af restriktioner og forbud. På Rådsmødet den 4. oktober 2004 var der en frokostdrøftelse af direktivforslaget, hvor konklusionen var, at et muligt kompromis fortsat skulle findes i spændet mellem permanente undtagelser, overgangsperioder og venteperiod(er). Det hollandske formandskab valgte dog at tage direktivforslaget af rådmødedagsordenen for decemberrådet i 2004, efter at det i Coreper kunne konstateres, at der fortsat var et blokerende mindretal.

Siden har Kommissionen formentlig forsøgt at få efterfølgende formandskaber til at genoptage forhandlinger om direktivforslaget. Portugal fulgte Kommissionens ønske og satte såvel vikar- som arbejdstidsdirektivet på dagsordenen. Der tegnede sig ved rådsmødet i december 2007 en mulighed for en vedtagelse af de to sammenkædede direktiver. Formandskabet valgte imidlertid at trække forslaget tilbage inden afstemning af hensyn til at undersøge yderligere muligheder for at opnå så bred en tilslutning som muligt. I UK, der har haft de største problemer med direktivet, har arbejdsmarkedets parter den 20. maj 2008 indgået en aftale med regeringen, der bl.a. indebærer, at man vil kunne acceptere en 12 ugers karenperiode i forhold til vikararbejde. På den baggrund udsendte det slovenske formandskab den 22. maj et ændringsforslag.

2. Baggrund

Kommissionen oversendte den 25. marts 2002 et direktivforslag om arbejdsvilkår for vikariansatte til Rådet (KOM (2002)149 endelig).

Forslaget blev fremsat i umiddelbar forlængelse af en række tidligere forslag fra Kommissionens side om vikariansatte og forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan (i henhold til artikel 3 i den sociale protokol, nu TEF art. 138), der blev afsluttet uden resultat den 21. maj 2001.

Parternes forhandlinger muliggjorde dog efter Kommissionens opfattelse, at der kunne identificeres en fælles platform, der indikerede, at parterne havde været tæt på at nå til enighed. De punkter, hvor parterne angiveligt nåede til enighed, er inkorporerede i forslaget, og der er udarbejdet forslag til yderligere bestemmelser, som skal løse de resterende problemer.

Kommissionen præsenterede forslaget på Rådsmødet den 3. juni 2002.

Kommissionen har efter Europa-Parlamentets behandling den 28. november 2002 fremsat et ændringsforslag (KOM(2002)701 endelig). Forslaget indeholder mindre ændringer og præciseringer.

Det græske formandskab fremlagde en række ændringsforslag op til rådsmødet i juni 2003, hvor der imidlertid ikke kunne opnås enighed. Enkelte af de efterfølgende formandskaber har foretaget sonderinger om evt. ændrede holdninger.

På Rådsmødet den 4. oktober 2004 var der en frokostdrøftelse af direktivforslaget, hvor konklusionen var, at et muligt kompromis fortsat skulle findes i spændet mellem permanente undtagelser, overgangsperioder og venteperiod(er). Muligheden af en permanent karenperiode, som man fra dansk side har prioriteret, blev ikke afvist.

Det hollandske formandskab tog direktivforslaget af dagsordenen for rådsmødet i december i 2004, efter at det i Coreper kunne konstateres, at der fortsat var et blokerende mindretal.

Det formodes, at Kommissionen siden har forsøgt at få de efterfølgende formandskaber til at genoptage forhandlingerne. Portugal fulgte Kommissionens ønske og satte såvel vikarsom arbejdstidsdirektivet på dagsordenen på rådsmødet i december 2007. Sagen blev dog taget af dagsordenen, da ikke alle lande kunne støtte en samlet løsning på det foreliggende grundlag. I UK, der har haft de største problemer med direktivet, har arbejdsmarkedets parter den 20. maj 2008 indgået en aftale med regeringen, der bl.a. indebærer, at man vil kunne acceptere en 12 ugers karenperiode i forhold til vikararbejde. På den baggrund udsendte det slovenske formandskab den 22. maj et ændringsforslag.

3. Hjemmelsgrundlag

Forslaget er et minimumsdirektiv og fremsættes med hjemmel i TEU artikel 137, stk. 2, hvilket indebærer fælles beslutningsprocedure, jf. artikel 251 i TEU.

4. Nærhedsprincippet

Kommissionen finder, at forslaget ligger inden for proportionalitetsprincippet rammer, da der foreslås minimumsbeskyttelse, og det herefter overlades til medlemsstaterne og

arbejdsmarkedets parter at lave enhver tilpasning, som måtte være nødvendig for at tage hensyn til særlige nationale forhold. Den ramme, der etableres ved direktivforslaget, er således ifølge Kommissionen fleksibel.

Kommissionen finder endvidere, at denne ramme først og fremmest er egnet til at konsolidere eller styrke god praksis i medlemsstaterne og giver medlemsstaterne mulighed for at anvende ikke-forskelsbehandlingsprincippet i udstrakt grad, når vikarer har en varig kontrakt. Medlemsstaterne kan også vælge at delegerede denne opgave til arbejdsmarkedets parter uanset hvilken type kontrakt, der er tale om.

Regeringen tilslutter sig Kommissionens vurdering af forslagens forhold til nærheds- og proportionalitetsprincippet ud fra en bredere europæisk betragtning.

5. Formål og indhold

Kommissionen begrundet et fællesskabsdirektiv om vikaransattes arbejdsforhold med, at der er behov for at udvide princippet om ikke-forskelsbehandling mellem vikaransatte og sammenlignelige arbejdstagere fra brugervirksomheden. Kommissionen peger endvidere på, at EU-lovgivningsprogrammer om vikaransatte vil imødekomme et ønske fra arbejdsmarkedets parter og brancheorganisationer på EU-plan samt arbejdsmarkedsparter inden for vikarsektoren.

Kommissionens direktivforslag, KOM(2002)701 (erstatte KOM(2002)149)

Forslaget har til formål at etablere et generelt ikke-forskelsbehandlings-princip, hvorefter vikarbureauansatte vikarer med hensyn til basale arbejdsbetingelser ikke må behandles ringere end sammenlignelige arbejdstagere, der defineres som arbejdstagere i brugervirksomheden med et identisk eller tilsvarende arbejde.

Undtagelse fra ikke-forskelsbehandlingssprincippet kan gøres, når den vikaransatte har en permanent kontrakt med vikarbureauet, og hvor den vikaransatte er aflønnet af vikarbureauet i perioder mellem vikaransættelse i to brugervirksomheder.

Det følger endvidere af forslaget, at medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, gennem kollektive aftaler, at etablere arbejdsvilkår, som afviger fra ikke-forskelsbehandlingssprincippet, når der sikres et passende beskyttelsesniveau for de vikaransatte.

Anvendelsesområde (artikel 1)

Direktivet skal finde anvendelse på ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold mellem et vikarbureau (arbejdsgiver) og en arbejdstager, der placeres hos en brugervirksomhed og arbejder under dennes overvågning/instruktion.

Efter høring af arbejdsmarkedets parter kan medlemsstaterne bestemme, at direktivet ikke skal finde anvendelse på ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold indgået under et særligt offentligt eller offentligt støttet uddannelses-, integrations- eller efteruddannelsesprogram.

Formål (artikel 2)

Formålet med forslaget er at forbedre væsentlige ansættelsesforhold for vikaransatte ved at sikre overholdelse af princippet om ikke-forskelsbehandling for vikarer. Formålet er endvidere at etablere en passende ramme for anvendelsen af vikararbejde med henblik på at bidrage til et gnidningsfrit arbejdsmarked.

Definitioner (artikel 3)

Forslaget indeholder definitioner af følgende begreber: arbejdstager, sammenlignelig arbejdstager, mission, og basale arbejds- og ansættelsesvilkår.

Arbejdstagerbegrebet skal i henhold til direktivets art. 3, stk. 1 litra a defineres ud fra det nationale arbejdstagerbegreb, dvs. som personer, der i henhold til national ansættelsesret nyder beskyttelse som arbejdstager.

En sammenlignelig arbejdstager defineres i art. 3, stk. 1 litra b som en arbejdstager i brugervirksomheden som indtager en identisk eller tilsvarende stilling som arbejdstageren (vikaren), der er formidlet af vikarbureauet, hvor der skal tages højde for anciennitet, kvalifikationer og evner.

Mission defineres i artikel 3, stk. 1 c som den periode, hvor vikaren er placeret i brugervirksomheden.

Som basale arbejds- og ansættelsesvilkår defineres i artikel 3, stk. 1, litra d arbejds- og ansættelsesvilkår, der relaterer sig til følgende fire punkter:

- Arbejdstid, hvileperioder, natarbejde, betalt ferie og offentlige fridage.
- Løn.
- Arbejde udført af gravide og ammende mødre, børn og unge.
- Initiativer med henblik på at bekæmpe diskrimination på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Direktivet berører i henhold til artikel 3, stk. 2 ikke national lovgivning vedrørende definitionen af ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

Revurdering af restriktioner eller forbud (artikel 4)

Medlemsstaterne skal mindst hvert femte år revurdere restriktioner eller forbud mod vikararbejde for visse grupper af arbejdstagere eller erhvervssektorer for at afgøre, om de særlige forhold fortsat er til stede. Kommissionen skal orienteres om revurderingen, og hvor en restriktion opretholdes, skal medlemsstaten informere Kommissionen om, hvorfor man anser restriktionen for nødvendig og begrundet. Restriktioner eller forbud mod vikararbejde, som kan opretholdes, skal være begrundet med en generel interesse særligt med hensyn til beskyttelsen af arbejdstagerne.

Ikke-forskelbehandlingssprincippet (artikel 5)

Hovedreglen i artikel 5, stk. 1 er, at vikaransatte under deres mission skal have mindst lige så gunstig behandling med hensyn til basale arbejds- og ansættelsesvilkår, herunder anciennitet i jobbet, som en sammenlignelig arbejdstager i brugervirksomheden, medmindre forskellig behandling kan begrundes objektivt.

Forslagets artikel 5, stk. 2 gør det muligt at afvige fra princippet, når vikarer har en permanent ansættelseskontrakt med et vikarbureau og modtager løn herfra i mellempåreder mellem to missioner

Medlemsstaterne kan give arbejdsmarkedets parter mulighed for at indgå kollektive aftaler, der afviger fra ikke-forskelsbehandlingsprincippet, forudsat at der bevares et

rimeligt beskyttelsesniveau for vikariansatte. Undtagelse kan endvidere ifølge forslaget artikel 5, stk. 4 gøres for vikarer, der har en eller flere opgaver for den samme brugervirksomhed, når opgaven kan blive fuldført i en periode, der ikke overstiger seks uger.

Der skal introduceres passende foranstaltninger, der skal forhindre misbrug i anvendelsen af bestemmelsen.

Forslaget fastsætter i artikel 5, stk. 5, at der skal henvises til den kollektive overenskomst i brugervirksomheden, når der ikke findes en ”sammenlignelig arbejdstager” i brugervirksomheden. Er der ikke nogen kollektiv overenskomst skal der sammenlignes med den kollektive overenskomst, der anvendes i vikarbureauet. Er der heller ikke her en kollektiv overenskomst skal de basale arbejds- og ansættelsesvilkår for vikariansatte fastsættes ud fra national lovgivning og national praksis.

Gennemførelsen af ikke-forskelsbehandlingsbestemmelsen skal fastsættes af medlemsstaten efter konsultation af arbejdsmarkedets parter. Bestemmelsen kan endvidere gennemføres via kollektiv aftale mellem arbejdsmarkedets parter på passende niveau.

Adgang til permanent beskæftigelse (artikel 6)

Forslaget fastsætter, at vikariansatte skal informeres om ledige stillinger i brugervirksomheden. Klausuler, der forbyder eller som hindrer indgåelse af en permanent ansættelsesaftale mellem vikaren og brugervirksomheden efter udløbet af en vikariansættelse, skal betragtes som ugyldige og forbydes.

Endvidere foreslås det, at vikarbureauer ikke må tage gebyr for at formidle, at arbejdstagere ansættes i en brugervirksomhed. Vikariansatte skal sikres adgang til sociale goder i brugervirksomheden, medmindre der er objektive grunde til at nægte dette.

Medlemsstaterne skal tage passende skridt til – eller fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter om – forbedring af vikariansattes adgang til uddannelse i vikarbureauet, også i perioder mellem deres ”missioner”, ligesom adgangen til uddannelse skal forbedres i brugervirksomheden.

Repræsentation (artikel 7)

Vikariansatte skal ifølge forslaget medregnes i vikarbureauet, når der fastsættes grænser med hensyn til organer, der repræsenterer arbejdstagere i henhold til national lovgivning eller fællesskabslovgivning i vikarbureauet.

Information (artikel 8)

Brugervirksomheden skal ifølge forslaget give passende information om anvendelsen af vikarer, når der gives information om beskæftigelsen i virksomheden til organer, der repræsenterer arbejdstagerne, og som er nedsat i henhold til national eller fællesskabslovgivning.

Seneste ændringsforslag under portugisiske og slovenske formandskaber

Formål (artikel 2)

Efter arbejdet under portugisisk formandskab foreslås artikel 2 nu affattet således, at formålet med forslaget præciseres, så fokus er på at sikre overholdelse af princippet om ligebehandling for vikarer. Formålet er endvidere at slå fast, at det er vikarbureauet, der er arbejdsgiver for vikaren, og altså ikke brugervirksomheden. Formålet er endeligt at etablere en passende ramme for anvendelsen af vikarbejde med henblik på at bidrage til et arbejdsmarked, hvor man anerkender vikarbranchen som bidrag til fleksibilitet og som en alternativ indgang til arbejdsmarkedet for visse grupper.

Revision af restriktioner eller forbud (artikel 4)

Af særlig afvigelse i forhold til den oprindelige tekst fremgår det således, at restriktioner, hindringer eller forbud, der optræder i kollektive overenskomster, kan undersøges og rapporteres direkte af arbejdsmarkedets parter. Kommissionen skal dog orienteres i en samlet henvendelse fra medlemslandet om revurderingen, og hvor landet vælger at opretholde en restriktion, skal medlemsstaten informere Kommissionen om, hvorfor man anser restriktionen for nødvendig og begrundet.

Herudover har Kommissionen særligt i forbindelse med behandlingen af forslaget under det portugisiske formandskab påpeget, at artikel 4 ikke indeholder nogen reaktionsmuligheder eller en egentlig straffebestemmelse. Kommissionen begrundet dette med, at man ønsker frie hænder til at optage dialog med det enkelte medlemsland, således at man herigennem kan finde det proportionale og mest formålstjenstlige responsmiddel, der dog i sidste ende kan være en indbringelse for EF-domstolen.

Ligebehandlingsprincippet (artikel 5)

Som følge af seneste forslag udarbejdet under det portugisiske formandskab slås det fast, at medlemsstaterne som følge af bestemmelsen i art. 5.3 nu kan give arbejdsmarkedets parter mulighed for at indgå kollektive aftaler, der afviger fra ikke-forskelsbehandlingsprincippet, forudsat at der bevares et overordnet sammenligneligt og tilsvarende beskyttelsesniveau for vikaransatte.

Under slovensk formandskab er artikel 5.4 foreslået ændret, så der ikke længere er nogen karenperiode men i stedet en generel undtagelsesmulighed fra direktivets ligebehandlingsprincip, hvis arbejdsmarkedets parter på nationalt niveau har indgået en aftale herom. Forslaget er en direkte konsekvens af en aftale mellem arbejdsmarkedets parter i UK.

Som en ny bestemmelse i art. 5.5 foreslår det slovenske formandskab, at medlemsstaterne skal søge at undgå misbrug af undtagelsesbestemmelserne i artikel 5. Denne betingelse var tidligere kun knyttet til forslaget i art. 5.4 om en karenperiode.

Artikel 6

Denne artikels udformning adskiller sig særligt fra det oprindelige direktivforslag ved, at der indrømmes vikarbureauer mulighed for at tage et omkostningsbestemt gebyr ved en vikars overgang til brugervirksomheden.

Gennemførelse (artikel 11)

For så vidt angår gennemførelsen adskiller artikel 11 sig fra det oprindelige forslag ved, at artiklen indeholder bestemmelser om, at direktivet skal være gennemført senest 2 år efter vedtagelsen. Medlemslandene skal samtidigt informere Kommissionen om resultatet af de undersøgelser, der bestemmes i art. 4.

6. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet har afsluttet sin førstebehandling af det oprindelige forslag den 21. november 2002. Parlamentet har godkendt Kommissionens forslag til vikardirektivet, idet man har lagt vægt på, at der skal være en balance mellem fleksibilitet og beskyttelsen af vikariansatte. Parlamentet har endvidere godkendt muligheden for, at arbejdsmarkedets parter kan implementere direktivet og i den forbindelse kan afvige fra direktivets præcise bestemmelser, så længe formålet med direktivet opfyldes. Parlamentet har som udgangspunkt ikke fundet, at der bør indføres en karenperiode.

7. Gældende dansk ret og forslagets konsekvenser herfor

Der er ingen særskilt lovregulering af vikarbureauansattes ansættelsesforhold i Danmark. Ifølge retspraksis er vikarbureauansatte omfattet af ansættelsesbevisloven, hvorimod vikarbureauansatte, der udfører arbejde dækket af funktionærloven, ifølge domspraksis ikke er omfattet af funktionærlovens bestemmelser, da der ikke foreligger et tjenesteforhold.

Vedtagelse af forslaget vil indebære, at der skal gennemføres (opsamlings-)lovgivning om vikarbureauansatte vikarers ansættelsesforhold, herunder fastsættelse af et ikke-forskelsbehandlingsprincip. Vikarers retsstilling i forhold til funktionærloven vil formentlig ligeledes skulle ændres.

8. Forslagets konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet

Forslaget skønnes ikke at ville have statsfinansielle konsekvenser for Danmark.

Det vurderes, at en gennemførelse af direktivet med en meget kort venteperiode risikerer at ville kunne medføre mindre fleksibilitet på det danske arbejdsmarked.

Det bemærkes dog, at vilkår for ansættelse af vikarer allerede i meget vid udstrækning er fastlagt via kollektive overenskomster.

9. Høring

Kommissionens oprindelige forslag blev sendt i høring den 18. april 2002 i EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold.

Direktivforslaget griber efter DA's, SALA's og KL's opfattelse ind i danske overenskomstforhold, bl.a. på grund af sammenligningsfaktoren. Rammerne og behandlingen af lønspørgsmål og overenskomstforhold er efter parternes opfattelse udelukkende undergivet national kompetence. Dette følger af TEF's artikel 137, stk. 6, om organisationsret.

DA finder heller ikke, at Kommissionen i sin begrundelse for direktivforslaget i tilstrækkeligt omfang har dokumenteret et behov for fællesskabsregler på området. Direktivforslaget vil næppe skabe flere jobs og er efter DA og KL's opfattelse i modstrid med både EU's egen Lissabon-strategi og konklusionerne om bl.a. fleksibilitet, jobskabelse og forenkling af administrative rammer fra Barcelona-topmødet. DA kan heller ikke støtte, at man ønsker at regulere lønspørgsmål i direktivet.

DA finder, at fastlæggelse af en karenperiode (artikel 5, stk. 4) bør ske nationalt. Perioden bør under alle omstændigheder være længere end seks uger og ikke mindre end tre måneder.

Samlet set kan DA og SALA ikke støtte, at det foreliggende direktivforslag fremmes. KL anbefaler, at Danmark arbejder for, at direktivet sendes tilbage til arbejdsmarkedets parter til fornyede forhandlinger, samt at Danmark sikrer, at alle lønbestemmelser i direktivet under alle omstændigheder fjernes.

Lederne finder det som udgangspunkt ikke hensigtsmæssigt, at man på europæisk plan foretager en fælles detailregulering af vikaransattes ansættelsesforhold.

Lederne indstiller, at der fra dansk side arbejdes for, at et eventuelt direktiv i videst muligt omfang overlader reguleringen af vikarbureauansattes ansættelsesvilkår til arbejdsmarkedets parter i de enkelte lande.

LO støtter generelt, at der udfoldes bestræbelser for at regulere arbejdsforholdene for vikarer. LO er uenig i direktivets "indbyggede målsætning" om, at andelen af vikaransættelser skal øges og lægger i den forbindelse vægt på, at overenskomstbestemmelser, der f.eks. forpligter arbejdsgivere til at efterspørge arbejdskraft i de lokale forbund inden vikaransættelse anvendes, ikke må anfægtes af forslaget.

LO finder, at Kommissionen i den generelle redegørelse for de forudgående forhandlinger med parterne ikke loyalt har gengivet arbejdstagersidens holdninger, og at det derfor ikke er korrekt, når Kommissionen giver udtryk for, at direktivet er baseret på de punkter, hvor parterne under forhandlingerne var nået til enighed.

LO er uenig i den minimumsgrænse på seks uger, som fremgår af artikel 5, stk. 4, idet man finder, at det vil gøre direktivet virkningsløst på en lang række områder.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Spørgsmålet om vikarbureauansattes ansættelsesvilkår reguleres efter dansk opfattelse bedst i overensstemmelse med national praksis. Danske arbejdsgivere har generelt og i sammenligning med andre europæiske lande ikke i særlig høj grad anvendt vikarer, hvilket skyldes det i øvrigt fleksible danske arbejdsmarked. Antallet af vikaransættelser har dog været stigende inden for de sidste par år. I øvrigt er en stor del af vikarbureauansatte vikarer formentligt tilknyttet et bureau, fordi de netop foretrækker denne arbejdsform.

Imidlertid har man forståelse for, hvis der på europæisk plan er et videregående behov for regulering f.eks. i lande, hvor vikararbejde er mere udbredt.

Et eventuelt direktiv bør være så fleksibelt som muligt, således at der ved implementeringen gives muligheder for at tilpasse en regulering af vikaransattes arbejdsforhold til de eksisterende nationale forhold. For Danmark er det vigtigt, at direktivet ikke kommer til at begrænse mobiliteten og fleksibiliteten i den danske arbejdsstyrke.

Det er endvidere vigtigt for Danmark, at der gives en bred margin med hensyn til regulering via kollektive overenskomster, og at såvel vikarbureauer som brugervirksomheder har incitament til at indgå kollektive overenskomster.

11. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Efter det seneste ændringsforslag fra det slovenske formandskab er der principielt enighed om direktivets grundlæggende principper. Det er ligeledes holdningen hos et stort flertal af lande, at den positive indstilling er på betingelse af en samlet pakkeløsning, der indebærer en tilfredsstillende løsning på arbejdstidsdirektivet.

12. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Forslaget har været forelagt Folketingets Europaudvalg den 31. maj 2002, den 4. oktober 2002, den 29. november 2002 og den 28. februar 2003 til orientering samt den 28. maj 2003 til forhandlingsoplæg. Forslaget er siden forelagt til orientering forud for rådsmødet den 4. oktober 2004 samt rådsmødet den 6.-7. december 2004. Senest har forslaget været forelagt Europaudvalget til forhandlingsoplæg forud for rådsmødet den 5.-6. december 2007.