



Samlenotat vedr. Kommissionens forslag til revision af EU's Personalevedtægt

23. oktober 2012
F5, CAZ
J. nr. 11/00982

1. Resumé

Kommissionen offentliggjorde den 13. december 2011 forslag til revision af EU's Personalevedtægt, der regulerer de EU-ansattes ansættelsesvilkår, herunder særligt karriere-, løn- og pensionsforhold. Forslaget vil ifølge Kommissionen isoleret set bidrage til en reduktion i antal ansatte i EU-institutionerne på 5 pct. i perioden 2013-2017 samt nedbringe udgifterne til administration med 1,3 mia. euro i alt i samme periode samt med 1 mia. euro årligt herefter ved fuld indfasning

2. Baggrund

Kommissionen offentliggjorde den 13. december 2011 forslag til revision af EU's Personalevedtægt (KOM (2011) 890/3).

3. Hjemmelsgrundlaget

Forslaget fremsættes i henhold til Traktaten om den Europæiske Unions funktionsmådes artikel 336. Heri fastsættes, at Europa-Parlamentet og Rådet udfærdiger ved forordning efter den almindelige lovgivningsprocedure og efter høring af de øvrige interesserede institutioner vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union og ansættelsesvilkårene for Unionens øvrige ansatte.

4. Nærhedsprincippet

Eftersom der er tale om forslag i relation til EU's Personalevedtægt, kan det kun behandles på EU-niveau. Forslaget er derfor i overensstemmelse med nærhedsprincippet.

5. Formål og indhold

Kommissionen har fremsat forslag til revision af EU's Personalevedtægt, der regulerer de EU-ansattes ansættelsesvilkår, herunder særligt karriere-, løn- og pensionsforhold. Forslaget er fremsat således, at de bevillingsmæssige konsekvenser heraf kan indarbejdes i den flerårige finansielle ramme for EU's budget for 2014-2020.

Kommissionens forslag har følgende hovedelementer:

Personalereduktion

Kommissionen foreslår at reducere antal årsværk i EU-institutionerne med 5 pct., der indfases med en årlig reduktion på 1 pct. i perioden 2013-2017. Kommissionen oplyser, at reduktionen vil blive realiseret ved ikke at genbesætte alle ledige stillinger. Forpligtelsen til at reducere antal årsværk forslås indskrevet i Personalevedtægten, således at reduktionen ikke kan fraviges i forbindelse med de årlige budgetforhandlinger mellem Rådet og Europa-Parlamentet, hvor antal ansatte i EU-institutionerne almindeligvis også fastsættes.

Ekstraskatten på de EU-ansattes løn

Der blev i 1982 som følge af virkningerne af oliekrisen indført en såkaldt ekstraskat på de EU-ansattes løn, der – på trods af forbedringerne i den økonomiske situation – er blevet videreført lige siden. Provenuet fra skatten tilgår EU's budget. Kommissionen foreslår at sætte ekstraskatten op fra de nuværende 5,5 pct. til 6 pct. Det bemærkes, at der er en række undtagelser og fradrag fra betalingen af ekstraskatten, der på baggrund heraf skønnes reelt at beløbe sig til under 2 pct. af grundlønnen.

Pensionssystemet

Pensionsalderen foreslås forhøjet fra 63 til 65 år for alle ansatte, der tiltræder efter 1. januar 2013. For ansatte under 60 år tiltrådt før denne dato gælder en række overgangsbestemmelser, således at forhøjelsen af pensionsalderen kun har fuld effekt for ansatte under 30 år.

Førtidspensionsalderen foreslås forhøjet fra 55 til 58 år. Endvidere foreslås andelen af de ansatte, der kan gå på førtidspension uden reduktion i pensionen, nedsat fra 10 pct. årligt til 5 pct. årligt.

Arbejdstid

Kommissionen foreslår en forhøjelse af den ugentlige arbejdstid – uden lønmæssig kompensation – fra 37,5 timer til 40 timer pr. uge. Kommissionen oplyser, at forslaget skal bidrage til reduktionen på 5 pct. i antal årsværk.

Flekstid

Kommissionen finder, at flekstid udgør et instrument til at sikre balance mellem arbejds- og privatlivet samt til at sikre kønsbalance i EU-institutionerne. Kommissionen ønsker derfor, at muligheden for flekstid fremgår direkte af Personalevedtægten, hvilket ikke er tilfældet i dag.

Årlig hjemrejse

Kommissionen foreslår at reducere den maksimale rejsetid forbundet med den årlige hjemrejse for EU-ansatte fra 6 dage til 3 dage. Kommissionen foreslår endvidere, at tillægget til finansiering af hjemrejsen ikke længere beregnes på baggrund af afstanden mellem en EU-ansats tjenestested og den pågældendes hjemsted, men derimod på baggrund af flydistancen. Herudover vil det fremadrettet ikke være muligt at få finansieret hjemrejse uden for EU's territorium.

Åbenhed

EU's institutioner og agenturer udmønter Personalevedtægten på baggrund af implementeringsbestemmelser, der fastlægger mere specifikke forhold vedrørende de enkelte ansættelsessteder.

Kommissionen foreslår, at Kommissionens egne implementeringsbestemmelser fremover automatisk skal være gældende med mindre et ansættelsessted specifikt ansøger om at kunne fravige de generelle regler. EU-domstolen vil oprette et regi-

ster med alle tilfældene af fravigelser fra de generelle implementeringsbestemmelser.

Karrierestruktur for assistenter og sekretærer

Kommissionen foreslår – med henblik på at sikre bedre sammenhæng mellem løn og ansvar –, at de to højeste lønklasser for assistenter og sekretærer (AST 10 og 11) fremadrettet forbeholdes ansatte, der har personaleansvar, ansvar for budgetlægning eller beklæder koordinationsfunktioner.

Der foreslås endvidere oprettet en ny personalekategori for sekretærer og kontorpersonale, der har lavere startløn og lavere forfremmelsesrater end den nuværende karrierestruktur. Kommissionen begrundet forslaget med hensynet til at skabe bedre sammenhæng mellem på den ene side ansvar og på den anden side aflønning.

Kontraktansatte

Kommissionen ønsker at forlænge den maksimale ansættelsesperiode for kontraktansatte fra 3 til 6 år. Endvidere ønsker Kommissionen, at kontraktansatte fremover skal kunne deltage i interne ansættelsesprøver.

Geografisk balance

EU's Personalevedtægt fastsætter, at ansættelse skal ske på den bredest mulige geografiske basis. Det kan imidlertid konstateres, at visse lande er underrepræsenteret i forhold til deres andel af EU's befolkning.

Kommissionen foreslår på baggrund heraf, at EU-institutionerne skal kunne tage initiativer til at imødegå langvarig og betydelig underrepræsentation af visse lande. Fem år efter ikrafttræden heraf skal Kommissionen fremlægge en rapport om resultaterne heraf.

Metode til regulering af EU-ansattes løn og pensioner

Kommissionen foreslår en ny metode for de årlige reguleringer af de EU-ansattes løn og pensioner, der fremadrettet skal beregnes på baggrund af lønudviklingen for nationale embedsmænd i Unionens 27 medlemsstater, hvor metoden i dag er baseret på en referencegruppe af 8 lande.

Der foreslås samtidig en ny undtagelsesbestemmelse, der tillader at undlade/ændre procentsatsen for reguleringen af de EU-ansattes løn og pension, hvis to betingelser er opfyldt. For det første skal Kommissionens økonomiske fremskrivninger vise et BNP-fald i Unionen i året for lønjusteringen. For det andet skal forskellen mellem ændringen i BNP og den foreslåede lønstigning overstige 2 procentpoint..

Kommissionen lægger op til at videreføre løn- og tillægsniveauet samt grundprincipper bag den nuværende overvejende anciennitetsbaserede karrierestruktur.

Kommissionen vurderer, at forslaget til revision af Personalevedtægten isoleret set vil nedbringe udgifterne til administration på EU's budget med i alt 1,3 mia. euro i perioden 2013-2020, hvilket svarer til en reduktion på under 2 pct., samt med 1 mia. euro årligt herefter ved fuld indfasning i forhold til en situation uden ændringer i Personalevedtægten.

Kommissionens forslag til udgifterne til administration 2014-2020 indebærer dog en samlet stigning på i alt 6,3 mia. euro i forhold til lofterne for 2007-13, hvilket svarer til en procentvis stigning på 11 pct.

6. Europa-Parlamentets holdning

Europa-Parlamentets Retsudvalg fremlagde den 25. april 2012 en rapport vedrørende Kommissionens forslag til revision af EU's Personalevedtægt. Parlamentets holdning har endnu ikke været forelagt Plenarforsamlingen.

Europa-Parlamentets Retsudvalg tilslutter sig overordnet set Kommissionens forslag, idet Retsudvalget dog har slettet henvisningen i den interinstitutionelle aftale til, at EU-institutionerne, herunder Parlamentet, er forpligtet til at implementere reduktionen på 5 pct. i antal årsværk. ligesom Parlamentets Retsudvalg foreslår at forøge lønnen for assistenter og kontorpersonale i forhold til Kommissionens forslag.

Herudover foreslår Retsudvalget strengere habilitetskrav og konkurrenceklausuler for ansættelse i EU-institutionerne, forbedring af mulighederne for at tage orlov for at passe et handikappet eller alvorligt sygt barn samt bedre beskyttelse af whistle blowers.

7. Gældende dansk ret og forslagets konsekvenser herfor

EU's Personalevedtægt har betydning for udgifterne til administration på EU's budget. EU's årlige budgetter resulterer i et dansk bidrag hertil, som skal opføres på de årlige finanslove.

8. Konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet og beskyttelsesniveauet.

Kommissionen oplyser, at forslaget til revision af Personalevedtægten isoleret set vil reducere stigningen i udgifterne til administration på EU's budget med i alt 1,3 mia. euro i perioden 2013-2020 samt med 1 mia. euro årligt herefter ved fuld indfasning i forhold til en uændret videreførelse af reglerne i Personalevedtægten. For Danmark vil forslaget isoleret set indebære en reduktion i stigningen af det danske bidrag til administration på EU's budget på i alt ca. 200 mio. kr. i perioden 2013-2020 samt herefter med 150 mio. kr. årligt ved fuld indfasning af forslaget til revision af EU's Personalevedtægt.. Hvis Kommissionens forslag til EU's budget for 2013 samt Kommissionens forslag til den flerårige finansielle ramme 2014-2020 vedtages uændret, skønnes Danmarks bidrag til finansieringen af EU's administrative udgifter 2013-2020 at beløbe sig til i gennemsnit ca. 1,4 mia. kr. pr. år.

9. Høringer

Ikke relevant

10. Regeringens holdning

Regeringen lægger vægt på, at revisionen af EU's Personalevedtægt medvirker til at reducere EU's udgifter til administration i forbindelse med den flerårige finansielle ramme for 2014-2020 samt fører til en betydelig modernisering af løn- og ansættelsesvilkårene for EU's ansatte, som kan bidrage til mere effektiv opgavevaretagelse i EU's institutioner.

Regeringen lægger endvidere vægt på, at revisionen bidrager til at reducere udgifterne til EU's pensionssystem, der forventes at stige kraftig i de kommende år.

Regeringen finder, at Kommissionens forslag indeholder visse positive elementer, men at det på en række punkter ikke er ambitiøst nok. Det skal ikke mindst ses i lyset af konsolideringsbestrebelse i EU's medlemslande, der mange steder har medført mere vidtgående reformer af de ansattes vilkår og rammer for arbejdet, end Kommissionen foreslår for de EU-ansatte.

Regeringen vil derfor – med henblik på at indfri ovenstående målsætning – arbejde for følgende:

- En yderligere prioritering og reduktion i antal årsværk udover Kommissionens forslag.
- En modernisering af karrierestrukturen, således at der fremadrettet er færre lønforhøjelser alene baseret på anciennitet og generelt en bedre sammenhæng mellem løn og præstationer, herunder via en yderligere tilpasning af lønstrukturen for assistenter og sekretærer i forhold til den af Kommissionen foreslåede.
- En ny metode til de årlige reguleringer af de EU-ansattes løn og pensioner, der sikrer Rådet medindflydelse på, hvornår undtagelsesbestemmelsen tages i anvendelse. Fra dansk side er man kritisk overfor udvidelsen af referencegruppen fra 8 til 27 lande, idet dette forventes at medføre højere lønstigninger, som er uafhængig af det udførte arbejde.
- En yderligere forhøjelse af pensions- og førtidspensionsalderen samt kobling af pensions- og førtidspensionsalder til udviklingen i middellevetiden samt tiltag til at reducere pensionsniveauet.
- En reduktion i de EU-ansattes tillæg, herunder en udfasning af udetillægget for ansatte, der har været ansat længe på samme tjenestested.

Regeringen støtter Kommissionens forslag om, at EU-institutionerne skal kunne tage initiativer til at imødegå langvarig og betragtelig underrepræsentation af visse lande.

Regeringen støtter desuden tiltag vedrørende habilitetskrav, konkurrenceklausuler og whistleblowing, der kan bidrage til at sikre EU-institutionernes uafhængighed samt beskytte ansatte, der måtte påpege uregelmæssigheder.

11. Generelle forventninger til andre landes holdninger

En meget stor gruppe af lande, herunder Danmarks traditionelle allierede i budget- og administrationspolitiske spørgsmål, finder Kommissionens forslag til revision af EU's Personalevedtægt klart utilstrækkelig og vil arbejde for mere vidtgående reformer heraf, der medfører væsentligt større budgetforbedringer på EU's budget og en modernisering af personalepolitikken.

En mindre gruppe af lande finder, at Kommissionen med forslaget har fundet det rette balance mellem budgetforbedringer og opretholdelse af de nuværende attraktive løn- og ansættelsesvilkår for de EU-ansatte.

12. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Folketingets Europaudvalg er orienteret ved grund- og nærhedsnotat af 8. februar 2012.