

**Valtioneuvoston kirjelmä Eduskunnalle komission
ehdotuksesta neuvoston asetukseksi (EU:n
henkilöstösääntöjen muuttaminen osana EU:n hallinnon
ja henkilöstöpolitiikan uudistamista)**

Perustuslain 96 §:n 2 momentin mukaisesti muuttamisesta osana EU:n hallinnon ja
lähetetään Eduskunnalle Euroopan henkilöstöpolitiikan uudistamista sekä
yhteisöjen komission ehdotus neuvoston ehdotusta ja uudistustoimenpiteitä koskeva
asetukseksi EU:n henkilöstösääntöjen muistio.

Helsingissä 11 päivänä heinäkuuta 2002

Ministeri *Suvi-Anne Siimes*

Neuvotteleva virkamies Risto Savola

EU:N HENKILÖSTÖSÄÄNTÖJEN MUUTTAMINEN OSANA EU:N HALLINNON JA HENKILÖSTÖPOLITIIKAN UUDISTAMISTA

1. Yleistä

EU:n hallinnon ja henkilöstöpolitiikan uudistamisen suuntalinjat on esitetty komission valkoisessa kirjassa 5.4.2000. EU-ministerivaliokunta päätti Suomen kannoista suunnitelmaan 5.5.2000. Osa suunnitelman uudistuksista edellyttää säädösmuutoksia ja osa on mahdollista toteuttaa toimielimien päätöksillä. Varainhoidon hallintoon liittyviä uudistuksia on valmisteltu neuvoston budjettikomiteassa. Henkilöstöpolitiikkaan ja henkilöstösääntöihin liittyviä kysymyksiä on käsitelty neuvoston henkilöstösääntötyöryhmässä. Komission hallinnon uudistusta on käsitelty myös eurooppalaista hallintotapaa koskevan valkoisen kirjan lausunnon 22.3.2002 yhteydessä. Lopullisen ehdotuksensa henkilöstösääntöjen muuttamiseksi komissio antoi 24.4.2002. Yleisten asioiden neuvoston 15.4.2002 hyväksymien linjausten mukaan tavoitteena on, että neuvosto päättää henkilöstösäännöistä vuoden 2003 kesäkuun loppuun mennessä, jolloin nykyisen palkkojen tarkistusmenettelyn kahdella vuodella jatkettu voimassaoloaika päättyy.

Jäljempänä käsitellään EU:n henkilöstöpolitiikan uudistamisen käynnissä olevia hankkeita sekä komission ehdotusta EU:n henkilöstösääntöjen uudistamisesta.

Komissio on voinut käynnistää ja saattaa voimaan merkittävän osan henkilöstöpolitiikan uudistamiseen liittyvistä toimenpiteistä sisäisillä päätöksillä ja ilman säädösmuutoksia. Lopullisesta ehdotuksestaan EU:n henkilöstösääntöjen muuttamiseksi komissio päätti 24.4.2002.

Uudistusten keskeisiä tavoitteita ovat:

- Työmenestyksen merkityksen vahvistaminen eurooppalaisessa julkisessa hallinnossa, jota tukee parempi yhteys

työsaavutusten ja urakehityksen välillä.

- Henkilöstön tasavertaisuuden mahdollisuuksiin, sosiaalisiin palveluihin ja työoloihin tähtäävien toimintalinjojen uudistaminen. Tämä uudistamistyö on välttämätön, jotta kyetään edelleenkin saamaan palvelukseen ja pitämään palveluksessa paras henkilöstö jatkuvasti kovenevan kilpailun työmarkkinoilla, jonka kohteena on korkeasti pätevöitynyt ja useita kieliä hallitseva henkilöstö.

- Budjettikurin säilyttäminen uudistuksen toimeenpanossa. Ehdotuksista johtuvien kustannusten on oltava maltillisia ja kunnioittava hallintomenojen taloudellisten näkymien mukaisia menokehyksiä.

Käynnissä olevat uudistustoimenpiteet

Yhdistetty arviointi- ja ylenemisjärjestelmä

Uusi järjestelmä on suunniteltu vahvistamaan työmenestyksen ja urakehityksen välistä yhteyttä. Järjestelmä muodostaa yhtenäisen henkilöstöpolitiikan ydinkohdan, missä arviointijärjestelmä on yhteydessä koulutukseen, liikkuvuuteen ja ammatillisten puutteiden havaitsemiseen. Arviointi tulee rakentumaan tehokkaaseen keskusteluyhteyteen jokaisen henkilöstöön kuuluvan ja heidän lähimpien esimiestensä välillä ja johtaa vuosittain todettavaan tulokseen, joka tallennetaan urakehitysraporttiin. Ylenemistoimenpiteet tulevat jatkossa perustumaan lähimmän esimiehen virkamiehestä tekemään arvioon hänen työtuloksestaan, pätevyydestään ja käytöksestään sekä arvioon erityisansioista toimielimen kannalta tärkeästä erityistoiminnasta.

Jokaisen tehtävän toimenkuvaus

Komissio on tehnyt päätöksen toimenkuvausten tekemisestä ja sen käyttöönotto on meneillään. Toimenkuvauksilla selkiinnytään kaikkien työntekijöiden tehtävät ja velvollisuudet ja vaatimukset, jotka kuuluvat työhön. Näiden avulla pyritään tehostamaan henkilöstövoimavarojen johtamista.

Liikkuvuuden ja uraneuvonnan käyttöönotto

Uudet liikkuvuutta koskevat ohjeet tähtäävät siihen, että liikkuvuus työtehtävästä toiseen on jokaiseen työtehtävään liittyvä yleinen lähtökohta, mutta perustuu kuitenkin vapaaehtoisuuteen. Tähän liittyy myös henkilöstön mahdollisuus saada tietoja uravaiheensa ammatillista kehittymistä.

Tavoitteellinen henkilöstökoulutus

Uudet koulutuslinjaukset sisältävät joukon toimenpiteitä, joilla on paremmat yhtymäkohdat komission strategiaan tavoitteisiin ja painotuksiin ja jotka yhdistävät koulutuksen yksittäisen henkilön virkaurakehitykseen. Toimielimien tiukka sitoutuminen parantaa tulevien vuosien koulutusresursseja on olennainen osa tätä päätöstä.

Johtamiskapasiteetin lisääminen

Ensimmäiset päätökset komission kokeneemman virkamieskunnan valinnasta, tehtävään nimittämisestä ja arvioinnista tehtiin joulukuussa 2000, jonka jälkeen ryhdyttiin toimeenpanoon. Yksityiskohtaiset arviointiperiaatteet ovat valmistumassa. Keskijohdon osalta keskitetyn valintamenettelyn käyttöönotosta yksikönpäälliköiden kohdalla on jo myös olemassa päätökset.

Ammatillisten vaatimustasojen turvaaminen

Komission uudet päätökset kohdistuvat sellaisiin henkilöstön työsuorituksiin, jotka

eivät täytä asetettuja tavoitetasoja. Tällaisiin tapauksiin kohdistetaan ensimmäisessä vaiheessa tukitoimenpiteitä. Jos ne eivät tuota tulosta, ryhdytään toimenpiteisiin, jotka voivat johtaa joko siirtämiseen vähemmän vaativiin tehtäviin tai työstä erottamiseen.

Tehokkaammat hallinnolliset tutkimat ja kurinpitotoimet

Hallinnollisen tutkimat säännöistä, tutkimat kohteeksi joutuneiden virkamiesten puolustautumisoikeuksien vahvistamisesta sekä uuden tutkimat- ja kurinpitotoimiston perustamisesta komissio on tehnyt päätökset ja päätösten toimeenpanoon on ryhdytty.

Selkeät säännöt väärinkäytöksistä raportointiin

Henkilöstön mahdollisuuksia raportoida väärinkäytöksistä parannetaan. Järjestelyssä huolehditaan muun ohella myös väärinkäytöksestä ilmoittaneen virkamiehen aseman turvaamisesta.

Sovittelijapalvelun vahvistaminen

Komissio on päättänyt laajentaa komission sovittelijan roolia pyrkimällä aikaansaamaan epävirallisia sovitteluratkaisuja erimielisyyksiin, joita voi nousta työsuhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Sovittelijapalvelun vahvistamisella pyritään vähentämään oikeustoimiin johtavien tapausten määrää.

Tehokas sosiaalipolitiikka henkilöstöä varten

Komission ja henkilöstön edustajin välinen sopimus kattaa myös sosiaalisen hyvinvoinnin kysymykset. Toimintasuunnitelman mukaan komissio sitoutuu parantamaan erityisesti lastenhoidon puitteita, sosiaalisen avun toimintoja sekä pyrkii toimiin, jotka auttavat tuomaan palveluja myös perheiden saataville.

Kansallisten asiantuntijoiden käytön tehostaminen

Komissio on päättänyt nostaa kansallisten

asiantuntijoiden palvelusajan keston neljään vuoteen. Kansallisten asiantuntijoiden perusvelvollisuudet on tarkoitettu määrittellä vastaavien virkamiesten velvollisuuksien mukaisesti.

Komission ehdotukset henkilöstösääntöjen muuttamiseksi

Urajärjestelmän jatkuvuuden lisääminen

EU:n virkamiesten urajärjestelmän keskeisimpänä uudistamistavoitteena on ollut kiinteämmän riippuvuuden määrääminen urakehityksen ja virkamiesten työsuorituksen välille sekä nykyisten ura-alueiden eriytymisen vähentäminen. Lähtökohtana on myös, että maksettavien palkkojen erot perustuisivat enemmän todettuun työssä menestymiseen kuin palvelusaikaan. Näihin päämääriin pyritään yhdistämällä nykyiset neljän ura-alueen palkkataulukot yhtenäiseksi palkkataulukoksi. Tässä yhteydessä taulukkoon on lisätty yhtenäisyyden saavuttamiseksi uusia tasoja ja siitä on vähennetty palvelusajan pituuden perusteella määrättyjä portaita.

Uudistetussa palkkataulukossa on 16 palkkatasoa, joista jokaiseen kuuluu 5 palkkaporrasta. Tasojen suhteelliset erot ovat samansuuruiset. Palkkataulukon yhtenäisyys mahdollistaa palkkatasojen johdonmukaisen soveltamisen. Virkaylennys merkitsee aina siirtymistä seuraavalle palkkaluokkatasolle ja sen ensimmäiselle palkkaportaalle. Poikkeuksena tästä on keskijohto, joka voisi siirtyä seuraavan palkkaluokkatasoon toiselle palkkaportaalle johtamiseen liittyvien erityisvastuiden perusteella.

Nykyisten palvelusaikaan perustuvien palkkaportaiden lukumäärää vähennetään kahdeksasta viiteen ja portaiden prosentista yhteisvaikutus vähennetään 20-30 prosentin tasosta 12,6 prosentin tasoon. Samalla palkkauserusteena hyväksi luettava palvelusaikaa vähennetään 14 vuodesta 8 vuoteen.

Henkilöstösääntöihin tulee asetusperusteiset määräykset kollektiivisesta urakehitystakuusta. Takuu ei näin ollen koske yksittäistä virkamiestä. Järjestely varmistaa sen, että tämänhetkinen

keskimääraisten ansioiden taso säilyy ja jokaiselle toimielimelle syntyy tätä kautta uutta itsenäistä päätösvaltaa palkkauksen suhteen.

Ensimmäisessä siirtymävaiheen jaksossa (2 v) nykyiset ura-alueet säilytetään, mutta niiden nykyiset palkkataulukot uudistetaan. Samalla lisätään uusia palkkaluokkatasoja palkkataulukon jatkuvuuden toteuttamiseksi. Järjestely ei kuitenkaan vaikuta yksittäisen virkamiehen palkkaan. Yksittäisen virkamiehen palkan ja uuden palkkataulukon mukaisen palkan ero määrää henkilökohtaisen kertoimen, jota tulevaisuudessa sovelletaan palkkataulukosta määräytyvään palkkaan.

Täytäntöönpanon toisessa jaksossa uudistetut palkkataulukot yhdistetään yhdeksi yhtenäiseksi palkkataulukoksi. Siirtyminen uuteen järjestelmään lisää väliaikaisesti kustannuksia. Vuonna 2010 lisäys on 2 prosenttia palkkasummasta. Sen sijaan säästöjä tullaan komission mukaan saavuttamaan pitkällä aikavälillä. Nykyisen ura-alueen D virat jäävät taulukon ulkopuolelle, koska kyseiset tehtävät on tarkoitettu hoitaa jatkossa uuteen palvelussuhdetyyppiin kuuluvien sopimussuhteisten toimihenkilöiden tehtävinä.

Tehtäväryhmästä toiseen siirtyminen olisi myös jatkossa mahdollista erityisen luokittelumenettelyn kautta. Menettely perustuisi kulloiseenkin suoritustasoon kyseisessä tehtävässä. Toinen suuri muutos liittyy siihen, että palkka korkeammassa palkkaluokassa olisi aina yhtä suuri tai suurempi tätä edellisessä palkkaluokassa. Tämä lähtökohta ei tällä hetkellä kaikilla tasoilla toteudu.

Sopimussuhteiset toimihenkilöt ja muu ei-vakinainen henkilöstö

Muiden kuin ydintehtävien suorittamista varten perustetaan uusi virkamiestyypin sopimussuhteinen toimihenkilö. Näitä toimihenkilöitä käytettäisiin toimielimissä, erillisvirastoissa ja muissa elimissä, joita perustetaan erillislainsäädännöllä. Tarkoituksena on, että nämä korvaisivat pitkällä aikavälillä ura-alueen D henkilöstön

kaikissa toimielimissä.

Sopimussuhteiset toimihenkilöt voitaisiin palkata kahden määräaikaisen sopimuksen ajaksi, joita kumpikaan ei saa ylittää viittä vuotta. Tämän jälkeen olisi mahdollisuus tehdä sopimus, jonka kesto ei olisi määrätty. Näiden toimihenkilöiden urajärjestelmä muodostuisi neljästä tehtäväryhmästä (nykyisten A, B, C ja D ura-alueiden mukaisesti) ja siinä olisi 18 palkkaluokkatasoa.

Sopimussuhteisten toimihenkilöiden palkkataulukko ulottuisi nykyisen taulukon A6/2 tasolle ja siihen sisältyisi näin ollen johtamistehtäviä. Oikeudet ja velvollisuudet määriteltäisiin yhdenmukaisesti väliaikaisten toimihenkilöiden oikeuksien ja velvollisuuksien kanssa koskien erityisesti sosiaaliturvaa, avustuksia ja työolosuhteita.

Palkka- ja eläkejärjestelmän uudenaikaistaminen

Korvausjärjestelmän yksinkertaistaminen

Ehdotetaan, että osa nykyisistä korvauksista lakkautetaan. Näitä ovat opetuskorvaus, vuokratkorvaus ja kuljetuskorvaus. Myös sihteerikorvaus poistetaan käytöstä vaiheittain. Samoin matkakulujen ja virkamatkojen korvaukset tulevat olemaan enemmän linjassa todellisten kustannusten kanssa ja muutetaan hallinnollisesti yksinkertaisemmiksi. Koulutuskorvauksen suuruus muutetaan lähemmäksi todellisia kustannuksia. Perhekorvausten uudistamisella parannetaan perheiden tilannetta ja uudistuksia suunnataan erityisesti pienten lasten vanhempien ongelmiin.

Eläkejärjestelmän rahoitustasapainon takaaminen

Nykyinen eläkkeiden rahoitusjärjestelmä, jossa virkamiesten osuus järjestelmän kustannuksista on 1/3 ja varat on sisällytetty EU:n budjettiin, säilytetään. Komissio ehdottaa määräajoin suoritettavaa tutkimusta eläkerahoituksen tilanteesta. Suoritettava tutkimus perustuisi tiukkoihin kriteereihin, jotka olisi määritelty varmistamaan lyhyen ja

pitkän aikavälin rahoitustasapaino.

Joustavaa eläkkeelle siirtymisen edistäminen ja tähän liittyvien hallinnollisten sääntöjen uudistaminen

Komissio ehdottaa pelisääntöjen luomista varhaiseläkejärjestelmää varten. Järjestelyä sovellettaisiin muun muassa EU:n laajentumisen ja organisaatiomuutosten yhteydessä. Järjestelmät toteutettaisiin toimielinkohtaisesti ja budjettiviranomaisten kontrolloimina.

Vaikka varhaiseläkejärjestelmän käyttö olisi vapaaehtoinen, nimittämisviranomaisen valitsisi ehdokkaat niiden joukosta, jotka ovat täyttäneet 50 vuotta ja joilla on yli 10 vuotta palvelusta. Etuuden suuruus riippuisi iästä ja palvelusajan pituudesta, sen sijaan perhekorvaus ja sairausvakuutus määräytyisivät säännösten mukaan.

Toinen toimenpide eläke-etuuksiin liittyvän jouston parantamiseksi olisi osaaikatyön käyttöönotto viiden viimeisen vuoden aikana ennen eläkkeelle siirtymistä. Toimielimelle annettaisiin oikeus kumota eläkkeen aleneminen tapauksissa, joissa varhaiseläkejärjestely olisi toimielimen edun mukaista.

Pysyvä menettelyn säätäminen palkkojen automaattisesta indeksitarkistusjärjestelmästä

Komissio ehdottaa, että tällä hetkellä voimassa oleva automaattisen palkantarkistusmenettely sisällytetään myös uuteen henkilöstösääntöön. Tällä komissio toivoo saavansa ylläpidetyksi vakaat ja turvalliset työolosuhteet ja pystyvänsä turvaamaan kansainvälisesti kilpailukykyiset palkat EU:n virkamiehille.

Muut muutokset

Myös työkyvyttömyyseläkkeisiin ja perhe-eläkkeisiin ehdotetaan muutoksia. Palveluksensa lopettavien virkamiesten eläkeoikeuksien siirtäminen ajanmukaistetaan vähentämällä lähtemiskorvausta ja ottamalla käyttöön mahdollisuus siirtää vastaavansuuruinen

rahoituserä vakuutus- tai eläkekassaan.

Työttömyyskassan osalta ehdotetaan myös parannuksia henkilöstösääntöihin nostamalla maksuja ja muuttamalla etuuksia. Etuudet riippuisivat työsuhteen kestosta ja maksujen tasoa tarkasteltaisiin joka toinen vuosi.

Keskeisten oikeuksien ja velvollisuuksien selventäminen

Keskeiset velvollisuudet, jotka ovat tulleet esiin oikeustapauksissa kirjataan henkilöstösääntöihin. Niiden mukaan virkamies on velvollinen suorittamaan tehtävänsä uskollisesti, tasapuolisesti ja puolueettomasti. Myös eturistiriidoista säädetään täsmällisemmin. Nämä sisältävät joustavammat säännökset julkisessa virassa toimimisesta ja uudet säännökset ammatin harjoittamisesta palveluksesta eroamisen jälkeen.

Ammattia koskevat salassapitorajat määritellään tarkemmin ottamalla huomioon uudet säännöt asiakirjojen käyttöön saamisesta. Velvollisuus luvan hakemisesta julkaisutoimintaan ja perusteet sen epäämiseen määritellään uudelleen oikeudellisista lähtökohdista. Uudella säännöksellä kielletään sukupuoli- ja henkinen häirintä.

Ammatilliseen epäpätevyyteen puuttuminen

Komissio ehdottaa uusia menettelyjä tapauksissa, joissa virkamiehen työsuoritus ei täytä asetettuja vaatimuksia. Lähtökohtana on, että tähän liittyvät menettelyt eivät ole kurinpitotoimia eikä niillä ole yhteyttä kurinpitosäännöksiin. Kysymys on ensisijaisesti toimista antaa lisätukea tehtävistä suoriutumiseen. Jatkunut ammatillisen epäpätevyyden toteaminen voi kuitenkin johtaa viraltapanoon tai siirtämiseen alempaan tehtäväryhmään. Komission ehdotuksessa turvataan virkamiehen oikeudet muun muassa vaatimuksella informoida virkamiestä menettelyn käynnistämisestä, sallimalla hänen tutustua itseään koskevaan aineistoon ja antamalla hänelle mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa. Komission tavoitteena on

tehdä myöhemmin säädösehdotus erityiskorvauksista virkamiehelle, joka on erotettu ammatillisen epäpätevyyden perusteella.

Toimenpiteet uusiksi säännöiksi väärinkäytöksistä ilmoittamisessa

Voimassa olevat virkamiesten velvollisuudet ilmoittaa epäilystä väärinkäytöksestä sisällytetään henkilöstösääntöihin. Tarkoituksena on, että raportointi voisi tapahtua erityistilanteissa myös toimielimen ulkopuolelle. Tarkoituksena on myös huolehtia raportoivan virkamiehen aseman suojaamisesta kyseisen tilanteen seurauksena.

Kurinpitosäännösten tarkistaminen

Kurinpitolautakunnan kokoonpanon pysyvyyttä vahvistetaan seuraamusvaikutusten johdonmukaisuuden lisäämiseksi. Ylimpiä virkamiehiä koskevien tapausten käsittely tapahtuisi kokoonpanossa, johon kuuluu puheenjohtaja ja neljä jäsentä. Muita virkamiehiä koskevien tapausten käsittelyyn osallistuisi lisäksi kaksi kyseisen virkamiehen kanssa samaan tehtävätasoon kuuluvaa jäsentä. Tarkoituksena on, että seuraamuksissa sovellettavat periaatteet sisällytetään henkilöstösääntöihin.

Työstä poissaoloon liittyvien menettelyjen tiukentaminen

Poissaoloihin liittyviä säännöksiä uudistetaan. Lääkärintodistuksen toimittamisen velvoitetta laajennetaan myös lyhytaikaisempiin poissaoloihin. Tavoitteena on myös yksinkertaistaa menettelyjä kiistanalaisten lääketieteellisten kysymysten selvittämisessä.

Tasavertaiset mahdollisuudet ja työskentelyolosuhteet

Molempien sukupuolten, vammaisten, kaikkiin ikäryhmiin kuuluvien, etnisten vähemmistöjen sekä ei-aviolisten parisuhteiden tasavertaisia mahdollisuuksia työelämässä edistetään. Syrjintää koskevasta

kiellosta sekä ei-aviollisten parisuhteiden oikeuksien takaamisesta säädetään henkilöstösäännöissä. Täysi tasa-arvo miesten ja naisten välillä työelämässä tulee olemaan peruslähtökohta kaikessa henkilöstösääntöihin liittyvässä toimeenpanossa.

Työolojen uudistaminen helpottamaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista

Komissio ehdottaa uusia ja laajennettuja muotoja perhe-elämään liittyviin lomiin: pidempi ja joustavampi äitiysloma (20 viikkoa), 10 päivän isyysloma, adoptio- ja vanhempainloma samoin kuin perheloma perheenjäsenen vakavan sairauden tapauksessa. Työjärjestelyt tulevat joustavimmiksi laajentamalla osa-aikatyötä ja ottamalla käyttöön työnvuorottelu.

Virkamiehille taataan oikeus osa-aikatyöhön, kun kysymyksessä on lastenhoito tai läheisen sukulaisen vakava sairaus tai vammautuminen. Jos ei ole toimintaan liittyviä syitä, oikeus osa-aikatyöhön koskee myös jatkokoulutusta. Komissio uudistaa myös määräykset, jotka koskevat henkilökohtaisten syiden perusteella myönnettäviä lomia.

Sosiaalisen hyvinvoinnin linjaukset

Komissio ehdottaa, että uusiin henkilöstösääntöihin sisällytetään toimielimien puolelta selvä sitoutuminen sosiaalisen hyvinvoinnin politiikan harjoittamiseen koskien sekä virkamiehiä että eläkkeellä olevia. Sosiaaliset linjaukset on tarkoitus toimeenpanna tiiviissä yhteistyössä henkilöstökomitean kanssa laatimalla useita vuosia kattava toimintasuunnitelma.

2. Säädösehdotuksen tavoitteet

EU:n henkilöstösäännöillä, joista päätetään neuvoston asetuksella komission ehdotuksesta, määrätään Euroopan yhteisöjen virkamiesten ja muun henkilöstön oikeuksista ja velvollisuuksista, virkaurajärjestelmästä, palvelukseen ottamisesta, hallinnollisesta asemasta, arvioinnista, ikälisien kertymisestä,

ylentämisestä, palvelussuhteen lopullisesta päättymisestä, työajasta, lomista ja vapaapäivistä, palkkauksesta ja palkkausten tarkistamisesta, sosiaalisista eduista, kulujen korvaamisesta, sosiaaliturvasta, eläkkeistä sekä kurinpitomenettelystä.

Komissio ehdottaa henkilöstösääntöjen muuttamista osana hallinnon ja henkilöstöpolitiikan uudistamista.

3. Säädöksen vaikutukset Suomen lainsäädäntöön

Komission ehdotuksella ei ole välitöntä yhteyttä Suomen lainsäädäntöön.

4. Säädösehdotuksen taloudelliset vaikutukset

Henkilöstösääntöehdotuksen budjetti- ja kustannusvaikutukset selvitetään henkilöstösääntötyöryhmässä yhteistyössä jäsenvaltioiden budjettiasiantuntijoiden kanssa. Alustavien arvioiden mukaan menojen lisäys olisi vuonna 2004 32 miljoonaa euroa ja vuonna 2010 73 miljoonaa euroa.

5. Muut vaikutukset

Säädösehdotuksella ei katsota olevan muita vaikutuksia.

6. Hallituksen kanta

Yleiskanta hallinnon ja henkilöstöpolitiikan uudistamiseen

Berliinin ja Kölnin Eurooppa-neuvostot määrittivät vuonna 1999 yleistavoitteet komission uudistamiselle. Näiden pohjalta komissio valmisti uudistamista koskevan strategiansa, jonka se esitti komission uudistamisen valkoisessa kirjassa ja siihen liittyvässä toimintasuunnitelmassa 1.3.2000. EU-ministerivaliokunta määritteli Suomen kannan komission uudistussuunnitelmaan 5.5.2000. Sen mukaan tavoitteena tulee olla tuloksellinen, vastuullinen, avoin ja korkealaatuinen sekä asiakaslähtöinen hallinto. Uudistukset ovat välttämättömiä ja kannatettavia. Kannan mukaan on myös

tärkeää, että komission hallinnon uudistus on tiiviissä yhteydessä neuvoston ja Euroopan parlamentin uudistusprosessien kanssa. Kannassa kiinnitettiin myös huomiota henkilöstön sitoutumiseen uudistukseen.

Suomi tukee EU:n ja sen toimielinten hallinnon ja henkilöstöpolitiikan kehittämistä vastaamaan toimintaympäristön jatkuvasta muuttumisesta johtuvia tarpeita. Muuttuva toimintaympäristö ja edessä oleva EU:n laajeneminen edellyttävät hallintokulttuurin uudistamista ja toimielimien toiminnan tehostamista sekä niitä tukevien uusien henkilöstöpoliittisten linjausten toteuttamista.

Berliinin Eurooppa-neuvoston vuonna 1999 tekemien linjausten mukaan sekä aikaisemman Suomen kannan mukaisti lähtökohtana tulee olla, että hallinnon ja henkilöstöpolitiikan uudistukset toteutetaan rahoitusnäkömiin mukaisten hallinnon määrärahakehysten puitteissa. Tähän liittyen on myös tärkeää, että hallintomenojen osakkeen sisäiset kustannusvaikutukset ovat tiedossa lopullisista uudistusehdotuksista päätettäessä. Tavoitteena tulee myös olla, että uudistusten kustannushyötyjä olisi mahdollista realisoida jo lyhyellä aikavälillä.

Suunnittelu- ja johtamisjärjestelmien sekä taloushallinnon ja varainhoidon valvonnan yleiset uudistamislinjaukset

Komissio tulee keskittymään toiminnassaan ydintoimintoihin ja strategisten painopisteiden edellyttämiin tehtäviin. Tämä tulee merkitsemään sitä, että komission toiminta suuntautuu jatkossa poliittisten suunnitelmien ja aloitteiden tekoon sekä unionin lainsäädännön ja taloutta koskevan päätöksenteon valmisteluun. Tämän tavoitteen mukaisesti uudistetaan suunnittelu- ja johtamisjärjestelmiä. Käyttöön otettavat toimintojohtamisjärjestelmä ja toimintobudjetoitijärjestelmä mahdollistavat taloudellisten ja henkilöstövoimavarojen päätöksenteon yhteensovittamisen ja suuntaamisen kulloistenkin toiminnan strategisten painopisteiden mukaisesti. Toimeenpanotehtävien sekä ohjelmien ja hankkeiden valvontaa ja hallinnointia uudistetaan. Tähän liittyy uusien

toimeenpanovirastojen perustaminen sekä tehtävien hoitamistapojen uudelleenarviointi. Suomi näkee tämän hallinnon keskeisen uudistamislinjauksen tärkeänä ja välttämättömänä voimavarojen tehokkaan ja joustavan käytön varmistamiseksi. Suomi myös tukee asiakaslähtöisen palveluajattelun tavoitetta toiminnassa ja avoimuuden lisäämistä hallinnossa. Palvelukeskeiseen toimintatapaan liittyy kiinteästi tulostavuu- nostaminen toimintaa ohjaavaksi periaatteeksi.

Taloushallintoa uudistetaan tavoitteena luoda hallintokulttuuri, jonka lähtökohtana on päätöksiä tekevien virkamiesten taloutta koskevien vastuiden ja päätöksenteon selkiinnyttäminen. Talouteen liittyvien toimenpiteiden voimakas kasvu edellyttää menettelyjen yksinkertaistamista ja nopeuttamista sekä toimien hajauttamista. Valvontajärjestelmä ja sisäisen tarkastuksen järjestelmä uudistetaan vastaamaan tämänhetkisiä tarpeita ja käytäntöjä. Uudistukset merkitsevät myös muutoksia organisaatorakenteisiin. Varainhoidon hallinnon ja sitä koskevien säädösten uudistamisessa kiinnitetään huomiota myös yhteisöjen taloudellisten etujen parempaan suojaamiseen ja väärinkäytösten estämiseen. Uudistustoimenpiteet edellyttävät varainhoitoasetuksen uudistamista, josta on tarkoitus päättää kuluvan vuoden loppuun mennessä.

Henkilöstöpolitiikan uudistaminen

On tärkeää, että EU:n henkilöstö- ja työnantajapolitiikan uudistamistoimenpiteet vahvistavat EU:sta ja sen toimielimistä kuvaa esimerkillisinä ja luotettavina työnantajina, jotka kykenevät saamaan palvelukseensa ja pitämään palveluksessaan kulloistenkin tehtäviensä asettamien vaatimusten mukaisen korkeatasoisen henkilöstön ja kykenevät hyvällä henkilöstö- ja työnantajapolitiikallaan varmistamaan toimielinten häiriöttömän toiminnan.

Palkkauksen, eläkkeiden ja muiden palvelussuhteen ehtojen kokonaisuuden ja henkilöstön yleisen sosiaalisen turvallisuuden kehittämistoimenpiteet ovat tärkeitä tuloksellisen ja tehokkaan toiminnan

varmistamiseksi. Palvelussuhteen ehtojen sekä henkilöstön oikeuksien ja velvollisuuksien kehittämisen tulee nojautua yleisiin eurooppalaisiin kehityslinjoihin ja yleisesti hyväksyttäviin periaatteisiin ja perusteisiin.

Henkilöstöpolitiikan uudistamisella on keskeinen merkitys hallinnonuudistukselle asetettujen tavoitteiden toteuttamiseksi. Uusi suunnittelu- ja johtamisjärjestelmä ja siihen liittyvä voimavarojen suuntaaminen toiminnan painopisteiden mukaisesti tarvitsee tuekseen uusia henkilöstöpoliittisia linjauksia ja toimenpiteitä. Keskeinen henkilöstöpoliittinen merkitys tulee olemaan henkilöstön koulutukseen ja kehittämiseen liittyvillä uusilla toimilla, joiden avulla toimielimet pystyvät varmistamaan, että niiden henkilöstöllä on toimintalinjausten edellyttämät ammatilliset ja tiedolliset valmiudet tehtävämuutoksiin ja jopa siirtymiseen uusiin tehtäviin. Uudistusehdotuksen lähtökohtana on luoda virkamiehille koko virkauran kattava koulutus- ja ammattitaidon kehittämisohjelma. Suomi tukee linjauksia ja kiinnittää lisäksi huomiota osaamisen siirtämiseen osana henkilöstön kehittämiseen liittyviä toimia.

Toinen keskeinen uudistamisen kohde on virkaurajärjestelmä ja siihen liittyvä palkkaustaulukko tavoitteena yhtenäisyys koko palkkaustaulukon alueella. Urajärjestelmä ja siinä määrättävät palkkaukset muodostavat keskeisen tekijän EU:n virkamiesten palkkatason ja virkojen palkkaporrastuksen määräytymisessä. Kanta uuteen urajärjestelmään ja sen mukaisiin palkkauksiin on mahdollista määritellä siinä vaiheessa, kun yksityiskohtaisemmat kustannus- ja palkkatasovaikutuslaskelmat sekä tarkemmat työnantajapoliittiset perusteet ovat käytössä. Lähtökohtana on ollut palkkauudistuksen kustannusneutraalisuus.

Uusiin linjauksiin kuuluu myös johtamisen uudistaminen ja virkamiesten johtamisvalmiuksien kehittäminen, henkilöstövoimavarojen hallinnon yhtenäistämistä sekä palvelukseenottojärjestelmien ja -menetelmien kehittäminen. Uuden

toimielinten yhteisen rekrytointitoimiston perustaminen kuuluu tähän uudistuskokonaisuuteen. Suomi tukee näiden kehittämislinjausten toteutumista tärkeänä osana hallinnonuudistusta.

Tulosvastuuta korostavan johtamisen ja toiminnan kannalta on tärkeää, että hyvien työsuoritusten merkitys nostetaan keskeiseksi ura- ja palkkakehityksen perusteeksi. Palkkausjärjestelmän yleisenä kehittämistavoitteena tulee olla tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen suoritustason merkityksen lisääminen palkkauksen määräytymisessä. Henkilöstön arviointimenettelyn toteuttaminen koko henkilöstön osalta ja arviointitulosten johdonmukainen huomioon ottaminen edistävät ura- ja palkkakehityksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta. Suomi tukee tämän periaatteen toteutumista.

Komissio ehdottaa pysyvän palkkojen indeksitarkistusjärjestelmän säätämistä henkilöstösäännöissä. Nykyisin voimassa olevaa automaattista indeksitarkistusmenettelyä on sovellettu vuodesta 1991. Sen mukaisesti kaikkien EU-virkamiesten ja -toimihenkilöiden palkat on tarkistettu vuosittain saman suuruisella prosenttimäärällä, joka vastaa jäsenvaltioiden keskushallinnon virkamieskunnan keskimääräistä ostovoiman kehitystä. EU:n eläkkeet tarkistuvat tällä hetkellä EU:n palkkojen tarkistuksen mukaisesti. Suomi pitää tärkeänä, että EU:n palkkaukset ovat kilpailukykyisiä ja kilpailuaseman säilyminen varmistetaan palkantarkistuksilla. EU-työnantajan kilpailuaseman turvaamisen ohella on myös tärkeää, että tarkistusmenettelyn päätöksentekoon sisällytetään mahdollisuus vaikuttaa palkkakehitykseen ja näin varmistaa henkilöstömenojen hallittu kehitys. Suomi ei kannata pysyvän automaattisen palkkojen indeksitarkistusjärjestelmän säätämistä.

Tavoitteena on, että EU tarjoaa kaikille työntekijöilleen sosiaalisesti tasapuolisen sekä kaikkien työntekijöiden tasa-arvoa korostavan työympäristön. Henkilöstösääntöön sisällytettävät tasa-arvotavoitteet koskevat sukupuolen ohella etnistä taustaa, ikää, vammaisuutta ja

erilaisia parisuhteita. Komissio ehdottaa myös parannuksia perheellisten työntekijöiden mahdollisuuksiin sovittaa yhteen työ ja perhe-elämä. Suomi tukee yleistä tavoitetta tasa-arvon edistämiseksi sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen huomioon ottamista työhön liittyvissä järjestelyissä.

Suomi tukee EU:n eläkejärjestelmien kehittämistä jäsenvaltioiden ja yleisten eurooppalaisten kehittämissuuntien mukaisesti ja pitää tärkeänä toimenpiteitä, jotka johtavat eläkemenokehityksen

alenemiseen. Suomi ei yleisten eläkepoliittisten linjausten mukaisesti tue ennen aikaiselle eläkkeelle siirtymisen edistämistä. Eläkkeiden tarkistamismenettelystä tulisi säätää pysyvästä menettelyä omalla säädöksellä. Suomi pitää erittäin tärkeänä pysyvän rahoitusapainon toteuttamista eläkkeiden rahoituksessa sekä säädetyn työntekijöiden rahoitusosuuden (1/3) toteuttamista viivytystä ja tukee näitä koskevia ehdotuksia.