



Samlenotat til Folketingets Europaudvalg

2. februar 2006

Justering af Danmarks holdning til udmøntningen af EU's personalevedtægt

1. Resumé

Danmark stemte nej til EU's personalevedtægt i 2004 primært grundet manglende reformer på løn- og pensionsområdet. I forlængelse af denne holdning har man fra dansk side - med en enkelt undtagelse, der blev forelagt FEU til forhandlingsoplæg - stemt imod forslag, der alene eller hovedsageligt skønnes at have karakter af en teknisk udmøntning af personalevedtægtens nye bestemmelser. Udmøntningen af de nye bestemmelser i personalevedtægten er endnu ikke afsluttet. Det vil derfor være ønskværdigt at den danske holdning til udmøntningen af EU's nye personalevedtægt justeres, således at man fra dansk side kan tiltræde de elementer i den teknisk-operative udmøntning af vedtægtens bestemmelser, som Danmark i øvrigt kunne støtte under forhandlingerne om en modernisering af personalepolitikken.

2. Baggrund og indhold

Vedtægelsen af den nye personalevedtægt

EU's personalevedtægt, der regulerer de EU-ansattes ansættelsesvilkår og herunder særligt karriere-, løn- og pensionsforhold, blev vedtaget med kvalificeret flertal af Rådet (GAERC) den 22. marts 2004. Personalevedtægten trådte i kraft den 1. maj 2004 samtidigt med udvidelsen af EU.

Personalevedtægten baserer sig på to politiske aftaler indgået på GAERC henholdsvis den 19. maj 2003 og den 29. september 2003. Danmark meddelte allerede i forbindelse med indgåelsen af den politiske aftale den 19. maj 2003, at man - trods en række fremskridt f.eks. i form af indførelsen af en ny mere meritbaseret karrierestruktur - ville stemme nej til aftalen, primært grundet manglende reformer på løn- og pensionsområdet. Østrig var heller ikke en del af det kvalificerede flertal.

Danmark stemte imod kompromiset om personalevedtægten af hovedsageligt følgende grunde:

- Løn- og pensionsniveauet i EU ligger i dag betydeligt over niveauet i sammenlignelige internationale organisationer som OECD og NATO. Den nye vedtægt går et godt stykke for at reformere EU's pensionssystem ved bl.a. at sætte pensionsalderen op fra 60 til 63 år. Reformen vedrører dog primært nyansatte, mens Danmark ikke mener, at den gik langt nok for at reformere de nuværende ansattes pensionsforhold.

- På lønområdet lægger vedtægten op til at nedjustere lønniveauet for nyan-satte, primært ved indførelsen af nye billigere og mere fleksible ansættelses-former (kontraktansatte). Imidlertid fastholdes lønniveauet for de nuværen-de ansatte. Dertil kommer, at metoden for automatisk regulering af såvel lønninger som pensioner opretholdes for samtlige personalegrupper.
- Vedtægten indeholder en kollektiv garanti for, at en vis procentdel af de ansatte i en lønklasse forfremmes hvert år. Dette bryder med de generelle fremskridt i retning af en mere meritbaseret karrierestruktur, som vedtægten i øvrigt indeholder.

Den danske afstandtagen fra det samlede forhandlingsresultat om en reform af EU's personalepolitik ligger på linje med Danmarks traditionelt restriktive holdning til de administrative udgifter på EU's budget og Danmarks generelle holdning vedrørende aflønningsforholdene i en række internationale organisationer.

Udmøntningen af den nye personalevedtægt

Kommissionen har siden vedtagelsen af EU's nye personalevedtægt i marts 2004 fremlagt en række tekniske forslag vedrørende EU's personaleforhold med henblik på udmøntningen af personalevedtægten (implementeringsretsak-ter).

Fra dansk side har man - med en enkelt undtagelse, jf. neden for - stemt imod forslag, der alene eller hovedsageligt skønnes at have karakter af en teknisk udmøntning af personalevedtægtens nye bestemmelser. Den danske stemmeaf-givning har dermed ligget i forlængelse af den danske holdning til den overord-nede EU-personalevedtægt som forelagt for Folketingets Europaudvalg forud for rådsmødet (GAERC) den 19. maj 2003 (til forhandlingsoplæg) og den 29. september 2003 (til orientering) samt senest forud for rådsmødet (GAERC) den 22. marts 2004 (til orientering), hvor personalevedtægten som nævnt blev en-deligt vedtaget.

Danmark har dog kunnet tilslutte sig et forslag til teknisk udmøntning af persona-levedtægten, der angik en justering af de EU-ansattes pensionsbidrag og den an-vendte rentesats ved overførsler mellem nationale pensionsordninger og fælles-skabsordningen. Således støttede Danmark i forbindelse med forhandlingerne om EU's personalevedtægt, at der regelmæssigt gennemføres evalueringer af de EU-ansattes pensionsbidrag med henblik på at sikre, at de ansatte afholder deres fore-skrevne andel af udgifterne ved EU's pensionssystem. Sagen blev forelagt Folke-tingets Europaudvalg til forhandlingsoplæg forud for rådsmødet (ECOFIN) den 7. december 2004.

3. Hjemmelsgrundlag

Spørgsmålet om hjemmelsgrundlaget er ikke relevant.

4. Nærhedsprincippet

Spørgsmålet om nærhedsprincippet er ikke relevant.

5. Europa-Parlamentets udtalelser

Ikke relevant.

6. Gældende dansk ret og forslaget konsekvenser herfor

Den påtænkte justering af Danmarks holdning til udmøntningen af EU's personalevedtægt vil ikke have lovgivningsmæssige konsekvenser.

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

Den påtænkte justering af Danmarks holdning til udmøntningen af EU's personalevedtægt vurderes ikke at have konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet.

8. Høring

Sagen skal ikke i høring.

9. Regeringens holdning

Udmøntningen af de nye bestemmelser i personalevedtægten er endnu ikke afsluttet. Der udestår bl.a. en teknisk udmøntning af bestemmelser vedrørende den nye mere meritbaseret karrierestruktur, hvor forfremmelser i højere grad baseres på beviste individuelle kvalifikationer og i mindre grad på anciennitet. Bl.a. denne del af vedtægten kunne man fra dansk side støtte under forhandlingerne om personalereformen.

Det vil derfor være ønskværdigt, at Danmark aktivt kan støtte og dermed påvirke implementeringen af de dele af personalevedtægten, som man fra dansk side forholdt sig positivt til under forhandlingerne om den nye EU-personalevedtægt. Det kan komme til at dreje sig om bl.a. følgende forhold:

Generelle ansættelsesforhold

- Ligestilling mellem kønnene, etniske minoriteter m.m.
- Pligt til at rapportere om uregelmæssigheder ("whistle blowing")
- Udvidet brug af fleks- og deltidsarbejde, barselsorlov m.m.

Karrierestruktur

- Indførelse af en ny ansættelsesstruktur med flere lønklasser og færre løntrin.
- Udvidet mulighed for skift fra en personalegruppe til en anden.
- Udvidet brug af kontraktansat personale.
- Bachelorgrad som direkte adgangsgivende til stillinger som administratorer.

Løn- og pensionsforhold

Fra dansk side vil man - set i lyset af det høje niveau for lønninger og pensioner i EU-institutionerne og reguleringsmetoden herfor - fortsat stemme imod udmøntningen af vedtægtens bestemmelser om de EU-ansattes løn- og pensionsforhold, der alene sigter mod at fastholde det høje lønniveau og de automatiske reguleringer af lønninger, pensioner og andre vederlag, der typisk finder sted én gang årligt.

Såfremt der i det videre arbejde med at udmønte personalevedtægtens bestemmelser vedrørende løn- og pensionsforhold fremkommer tekniske forslag, der giver mulighed for, at man fra dansk side kan påvirke niveauet for lønninger og pensioner i EU-institutionerne og reguleringsmetoden herfor i nedadgående retning, vil man fra dansk side kunne støtte sådanne forslag.

10. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Den danske holdning til den overordnede EU-personalevedtægt blev forelagt for Folketingets Europaudvalg forud for rådsmødet (GAERC) den 19. maj 2003 (til forhandlingsoplæg) og den 29. september 2003 (til orientering) samt senest forud for rådsmødet (GAERC) den 22. marts 2004 (til orientering), hvor personalevedtægten blev endeligt vedtaget.