

**ET**

**ET**

**ET**



EUROOPA ÜHENDUSTE KOMISJON

Brüssel 15.11.2005  
KOM(2005) 573 lõplik

**KOMISJONI TEATIS NÕUKOGULE JA EUROOPA PARLAMENDILE:**

**BULGAARIA JA RUMEENIA ÜHINEMISE MÕJU KOMISJONI  
INIMRESSURSSIDELE**

## **KOMISJONI TEATIS NÕUKOGULE JA EUROOPA PARLAMENDILE:**

### **BULGAARIA JA RUMEENIA ÜHINEMISE MÕJU KOMISJONI INIMRESSURSSIDELE**

#### **SISSEJUHATUS**

Euroopa Parlament andis oma nõusoleku Bulgaaria ja Rumeenia ühinemisele 13. aprillil 2005. Nõusoleku alusel allkirjastati liitumisleping ELi liikmesriikide ja Bulgaaria ning Rumeenia vahel 25. aprillil 2005 Luxembourgis. Ühinemislepingute ratifitseerimise järel ja eeldusel, et ühinevad riigid täidavad õigeaegselt ühenduse õigustiku täielikuks rakendamiseks vajalikud tingimused alates ühinemise esimesest päevast, peaksid Bulgaaria ja Rumeenia saama ELi liikmeteks 2007. aasta jaanuaris.

Komisjon kiitis 25. oktoobril heaks teatise (üksikasjalik seirearuanne Bulgaaria ja Rumeenia valmisoleku kohta ELiga ühinemiseks), milles viidatakse „... seirearuandele, mille komisjon kavatseb esitada nõukogule ja parlamendile 2006. aasta aprillis-mais“ ja milles rõhutatakse, et „sellel hetkel võib komisjon soovitada nõukogul lükata edasi Bulgaaria ja Rumeenia ühinemine kuni 1. jaanuarini 2008, kui eksisteerib oht, et üks neist riikidest ei suuda jaanuariks 2007 silmnähtavalt täita ühinemistingimusi mitmes tähtsas valdkonnas. Komisjon loodab, et Bulgaaria ja Rumeenia võtavad kõik vajalikud parandusmeetmed, et vältida sellise soovitusel andmist“.

Käesoleva teatise eesmärk on põhjendada komisjoni nõudlust lisainimressursi järele, hinnates osakondade vajadusi vastavalt sellele, kuidas kõnealuse kahe uue liikmesriigi ühinemine mõjutab komisjoni tegevusi. Teatistes visandatakse laienemise üldsuunad ja mõju inimressurssidele poliitikavaldkondade ja ametijuhendite kaupa. Käesolev teatis on võtmeteguriks tulevastes eelarveettepanekutes ja värbamisstrateegia kujundamisel. Käesolev teatis ei hõlma siiski uute liikmesriikide kodanike värbamiskavasid, mis on erinev küsimus ja millega hakatakse tegelema hiljem.

Kõnealuse hinnanguga laiendatakse Bulgaariale ja Rumeeniale (EL-2) 2004. aasta mais liiduga liitunud kümnele liikmesriigile (EL-10) 2002. aastal esitatud teatist. EL-2 laienemise iseloom ja ajastus on väga sarnane eelmise laienemisega. Tänu suurele sarnasusele viidi kõnealune analüüs läbi, kasutades sama metoodikat kui 2002. aastal, kuid arvesse võeti ka EL-10 ühinemise käigus 2004. aastal saadud õppetunde. Käesoleva teatisega kinnitatakse ja ajakohastatakse seega 2002. aastal tehtud inimressursivajaduste keskmise tähtajaga prognoose, nagu taotleti 2006. aasta poliitilist strateegiat käsitlevas Euroopa Parlamendi resolutsioonis.

## 1. TEATISE EESMÄRK JA RAAMISTIK

Kogemus näitab, et uue personali värbamine ja sujuv integreerimine komisjoni osakondadesse on palju lihtsam, kui seda piisavalt ette valmistada. Kõnealune kindel raamistik on saadud laienemisperioodi järgselt vajalike personalitasemetete tuvastamise ja kavandamise teel. Eelmises EL-10 teatises<sup>1</sup> rõhutati kõnealuse tegevuse keskset rolli ja selle kasulikkust nii eelarvepädevatele institutsioonidele kui ka komisjonile.

2006. aasta esialgset eelarveprojekti esitledes<sup>2</sup> kinnitas uus komisjon kindlasõnaliselt 2002. aastal tehtud analüüsi kehtivust ja keskmise tähtajaga vajadust umbes 3900<sup>3</sup> uue töötaja järele aastaks 2008, et läbi viia kõnealuse kümne uue liikmesriigi ühinemisega tekkivad ülesanded. 2002. aasta teatise tähelepanekud on praeguse ni EL-10 jaoks kehtivad<sup>4</sup>.

Viimase kolme aasta jooksul (2003–2005) on eelarvepädev institutsioon andnud komisjonile laienemisega seotud ülesannete täitmiseks 1980 uut töötajat (1480 uut ametnikku ja 500 koosseisuvälist töötajat). Kuigi esialgne täiendus on märgatav, ei ole see siiski laienenud ELi korraliku toimimise kindlustamiseks ja komisjoni poliitika, ühenduse eeskirjade ja kavade täielikuks kohaldamiseks piisav. Kaitsmaks kõigi käimasolevate tegevuste jätkuvust, eriti ühtekuuluvuse ja ühisturuga seotud ühtset poliitikat, läheb komisjonil vaja 3900st puuduvaid täistööajaga töötajaid, keda peetakse vajalikuks, kui komisjon soovib täita kõiki institutsioonilisi kohustusi kõnealusel ajavahemikul.

## 2. VÄLJAKUTSE ULATUS

### 2.1. Mida komisjonilt laienenud liidus oodatakse?

Komisjon on Euroopa Liidu täitevorganina vastutav ELi eelarve ning parlamendi ja nõukogu heaks kiidetud poliitika ja programmide haldamise ning rakendamise eest. Pärast laienemist peab komisjon hakkama haldama uutele liikmesriikidele suunatud toetusprogramme, peamiselt ühise põllumajanduspoliitika, struktuurimeetmete ja sisepoliitika raames.

Asutamislepingute täitmise järelevalvajana peab komisjon kindlustama, et ühenduse õigust kohaldatakse kõigis liikmesriikides nõuetekohaselt. Kuigi kandidaatriigid on teinud märkimisväärseid edusamme oma tulevaste kohustuste võtmiseks liikmesriikidena, võivad nende haldus- ja õigussüsteemid ning -suutlikkus vajada kohanemiseks lisaajaga.

Ühisturu nõuetekohane toimimine, inimeste tervis ja ohutus, keskkonnakaitse, ELi välispiiri kontroll ja ühenduse rahaliste vahendite hoolikas haldamine laienenud ELis nõuab, et komisjonile antakse lisaressursse:

- ELi poliitika aktiivseks juhtimiseks ja selle rakendamise järelevalveks uutes liikmesriikides;

---

<sup>1</sup> KOM(2002) 311, 5.6.2002.

<sup>2</sup> KOM(2005) 300, 15.6.2005.

<sup>3</sup> Millest 3960 täistööajaga töötajat rahastatakse halduseelarvest ja 60 täistööajaga töötaja vähendatakse teiste rubriikide alt.

<sup>4</sup> Eelarvepädevale asutusele edastati eelarvemenetluse jooksul viimase taotlusel lisaselgitused: vt laienemise inimressursse käsitlevat töödokumenti, 14. juuli 2005.

- uutes liikmesriikides ühenduse õiguse nõuetekohase kohaldamise ja vajadusel rikkumismenetluste algatamise toetamiseks;
- et anda uutele liikmesriikidele rahalist toetust ühenduse programmide ettepanekute tegemiseks ja rakendamiseks;
- programmitöö ja kulutamise nõuetekohase läbiviimise järelevalveks;
- ühenduse dokumentide kahes uues keeles edastamiseks ja avaldamiseks.

## 2.2. Ülesannete ulatus arvudes

Järgmise laienemise ulatust ja väljakutseid võib hinnata järgmiste näitajate järgi.

- Kaks uut liikmesriiki suurendavad ELi liikmete arvu 25lt 27ni (8% kasv).
- Kaks uut ametlikku keelt suurendab nende arvu 20lt 22ni (10% kasv<sup>5</sup>).
- 30 miljonit uut kodanikku suurendavad ELi rahvastiku koguarvu 452 miljonilt 482 miljoni elanikuni 2007. aastal (6,6% kasv).
- Kahe uue liikmesriigi ostujõu standard SKTst elaniku kohta on umbes 30% EL-25 keskmisest, mis teeb neist siiaaani kõige vaesemad liitujad.

Kõnealuse laienemise mõju komisjoni tegevustele tuleks vaadelda eelmise laienemise kontekstis, sest 12 uue liikmesriigi ühinemine väga lühikese aja jooksul tekitavad uusi väljakutseid ühenduse institutsioonidele, kes peavad nüüd hakkama saama 80% võrra enamate liikmesriikide ja kaks korda suurema arvu keeltega.

## 3. EELDUSED, METOODIKA JA STRATEEGIA

### 3.1. Eeldused

Laienemise mõju hindamise töötseenaariumi aluseks on järgmised eeldused.

- (1) Ühinemislepingute ratifitseerimise järel ja eeldusel, et ühinevad riigid täidavad õigeaegselt ühenduse õigustiku täielikuks rakendamiseks vajalikud tingimused alates ühinemise esimesest päevast peale, ühineksid kaks uut riiki Euroopa Liiduga 1. jaanuaril 2007. Kui need tingimused ei ole täidetud, kohandatakse vastavalt käesolevas teatises esitatud kalendrit. Inimressursside vajaduste prognoos jääb siiski lõplikust ühinemiskuupäevast sõltumatult kehtima.
- (2) Tegevusi hinnatakse normaalse töökoormuse juures pärast seda, kui kõik laienemisega seotud tegevused ja ülesanded on käivitatud või lõpetatud, võttes eriti arvesse vajadust kindlustada, et ühinemiseelsete programmide haldus- ja järelevalvetegevuste varustamine personaliga oleks nende lõpetamiseni piisav. Inimressursside vajaduste ajakava erineb osakonniti, erinevus peegeldub aastas eraldatud ametikohtade arvus<sup>6</sup>.
- (3) Inimressursside võrdluspunkt tegevuste kaupa peegeldab 2006. aasta olukorda, oletades, et konkreetne laienemine ei muuda poliitikat, programme ega teostamissüsteeme. Siiski on arvestatud muudatustega, mis on komisjon

<sup>5</sup> Võrdluse mõttes ei ole iiri keelt 20 olemasoleva ametliku keele hulka arvatud, sest iiri keelele kehtivad erikorraldused ja 2007. aastast algav viieaastane üleminekuaeg.

<sup>6</sup> Seda eriti keeleteenistuse puhul.

tuleviku tarbeks juba heaks kiitnud või mille kohta teinud ettepaneku (nt täitevasutus)<sup>7</sup>.

- (4) Kõiki inimressursse (ametikohtade loetellu kuuluvad ametikohad ja koosseisuvälised töötajad) ja kõiki rahastamisallikaid (halduseelarve või rakenduskavad) loetakse võrdseks. Personalivajadusi mõõdetakse täistööaja ekvivalendiga. Peamise eelduse kohaselt ei muuda kõnealune laienemine oluliselt erinevat liiki töötajate suhet komisjonis. Liigi ja rahastamisallika kaupa inimressursside jaotus tehti koondtasandil ja täpsustatakse igas eelarvemenetluses eraldi.
- (5) Hindamine viidi läbi netopõhiselt, arvestades personali ümberpaigutamise ja vastavalt ühinemiseelsete tegevuste lõpule viimisega kõnealuses ajavahemikus (ühinemiseelsete programmid, läbirääkimised, suhted kandidaatriikidega).
- (6) Koguprognosis sisaldab 100 koosseisuväliselt töötajat, kes on juba hõlmatud 2006. aasta esialgsesse eelarveprojekti keskmise tähtajaga vajadusi arvestades. Laienemise ettevalmistamisega tuleb alustada 2006. aastal. Komisjon ennustab esialgses eelarveprojekti esmasteks inimressursi vajadusteks 100 töötajat laienemise ettevalmistustegevuste läbiviimiseks, seda põhiliselt keelevaldkonnas. Need töötajad kuuluvad laienemisjärgse kogupersonali koosseisu.

### 3.2. Metoodika

Kuna käesoleva teatisega ajakohastatakse 2002. aasta teatist EL-10 riikide ühinemise kohta EL-2 laienemise tarbeks, on mõistlik rakendada sama metoodikat.

Inimressursi vajadusi hinnati tegevuspõhise eelarvestamise nomenklatuuriga määratletud tegevuste alusel. Tulevasest arengust metoodilise ja homogeense ülevaate saamiseks saadeti kõigile osakondadele küsimustik.

Tulemuste alusel analüüsiti laienemise mõju tegevustele ja tegevused hinnati seejärel vastavalt sellele, kas nad kasvasid, jäid samaks või vähenesid. Järgmisena hinnati mõju inimressurssidele. Muutusi inimressursi vajadustes hinnati reeglina seoses muutustega konkreetse tegevuse töökoormust määratlevates põhitegurites.

Kui tegevus, organisatsioon või teostamissüsteem pole alates 2002. aastast läbi teinud olulisi muutusi või neid ei ole kavas teha ja kui EL-2 laienemise mõju eeldatakse olevat proportsionaalne EL-10 laienemisega, on eelmise EL-10 teatise tulemused ekstrapoleeritud EL-2 laienemisse.

Tagamaks erinevate tegevuste inimressursivajaduste kokkusobivust, vaadati vastused läbi, et tagada andmete võrdne käsitlemine ja võrreldavus, et kindlustada:

- esitatud arvude ja põhjenduste ühtsus;
- samasuguseid tegevusi tegevate erinevate osakondade prognoositavate vajaduste ühesugune käsitlemine;
- ainult laienemisega seotud lisatöökoormus;

<sup>7</sup>

Käesolevas teatises ei võeta arvesse täitevasutuste personali. Komisjoni inimressursi vajaduste prognoosi on siiski alandatud võrreldes 2002. aasta analüüsiga nendes tegevustes, kus pärast 2002. aastat asutati täitevasutus.

- ühinemiseelsete tegevuste järgsete ümberpaigutuste ulatuse arvestamine.

### **3.3. Uute ametikohtade üleminekuage**

Hindamises arvestatakse osakondade vajadusi ja institutsiooni võimet võtta vastu uusi töötajaid. Komisjon teeb seetõttu ettepaneku luua uued ametikohad kolme aasta jooksul, sõltuvalt reservnimekirjade olemasolust ja kõnealuste talituste suutlikkusele uusi liikmeid vastu võtta. Siiski arvas enamik komisjoni osakondadest, et eelarve- ja värbamispiirangutest tingitud viieaastane periood on EL-10 ametikohtade jaoks liiga pikk ning valiku- ja värbamistempo on praeguseks saavutanud täiskiiruse.

See ei piira kahest uuest liikmestriigist värvatavate ametnike üleminekuaja pikkust, milleks komisjon pakub 5 aastat. Seetõttu seab komisjon kohasel ajal uute liikmesriikide kodanike värbamisesmärgid, mis on eraldi küsimus.

## **4. INIMRESSURSSIDE VAJADUSED**

### **4.1. Hindamise tulemused**

Komisjoni talituste esialgses hinnangus nähti ette lisaks 1084 täistööajaga töötajat ja eeldati, et ühinemiseelsete tegevuste lõpus vabaneb 237 täistööajaga töötajat.

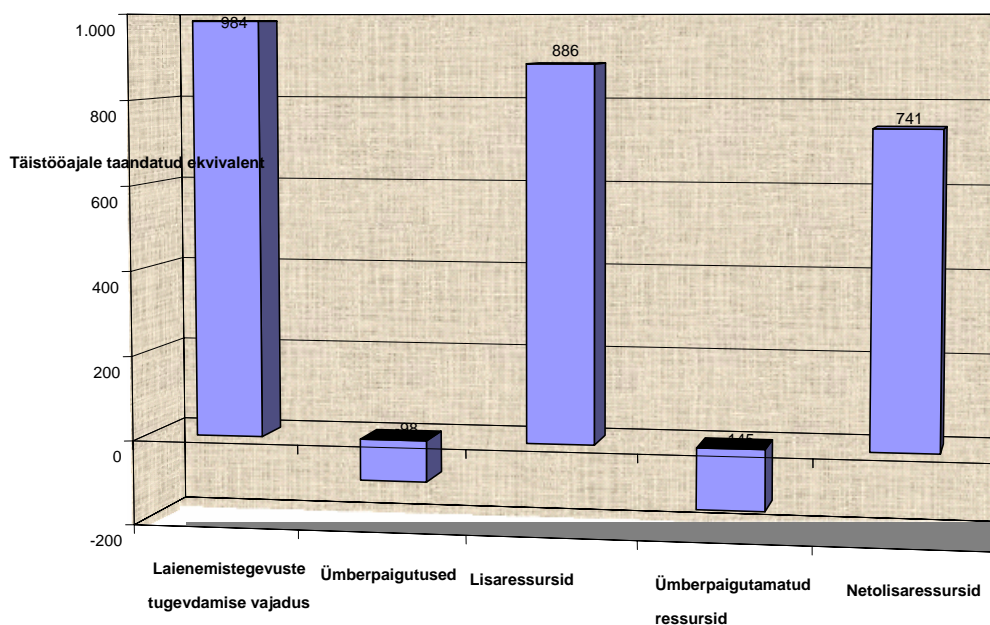
Hindamise tulemusena saadud muudetud prognoosi kohaselt on tegevuste laienemisega seotud inimeste vajadus 984 täistööajaga töötajat. Kõnealuse vajaduse täitmiseks saab ümber paigutada 98 töötajat (23 neist osakonnasiseselt) ja värvata 886 uut töötajat. Ümberpaigutamise põhjuseks on komisjoni eesmärk pakkuda kvaliteetset teenust mõistliku hinnaga. Eeldatakse ka, et töökoha kaotab umbes 145 koosseisuvälist töötajat, kes tegelevad praegu ühinemiseelsete rahastamisvahenditega (ja keda rahastatakse BA eelarvepunktide alt) ja keda ei saa ümber paigutada. Seega on lisainimeste vajadus 741 täistööajaga töötajat.

Täistööajale taandatud ekvivalent

Täistööajale taandatud ekvivalent

I skeem

Tugevdamise vajadus, ümberpaigutused ja lisaressursid



Võrreldes praeguse olukorraga, tähendab 741 uut täistööajaga töötajat umbes 2,5% kasvu institutsioonis töötavate inimeste koguarvust, mis on allpool ühinevate riikide suhtelist osatähtsust, mida mõõdeti kõnealuse teatise II lõigus nimetatud erinevate näitajate abil.

#### 4.2. Inimressursside ja rahastamisallikate liik

Tabelis 1 näidatu kohaselt võib 741 lisatöötajat liigi ja rahastamisallika kaupa jaotada esialgselt järgmiselt:

- 750 ametikohta tegevuste ametikohtade loetelus (finantsperspektiivi 5. rubriigis halduseelarve all), kaasa arvatud 166 ametikohta keelespetsialistidele;
- 36 ametikohta teadustöö ametikohtade loetelus (tegevuseelarve);
- umbes 100 koosseisuvälist lisatöötajat halduseelarves;
- 145 koosseisuvälise töötaja vähendamine, keda praegu rahastatakse tegevuseelarvest (endised ühinemiseelsete rahastamisvahendite BA eelarvepunktid).

**Tabel 1**

	<i>Ametikohtade loetelude ametikohad</i>	<i>Välistöötajad (täistööajaga töötajad)</i>	
<i>Halduseelarve</i>	750	100	<b>850</b>
<i>Tegevuseelarve</i>	36	-145	-109
	786	-45	<b>741</b>

Käesolev tabel kinnitab, et vaja on umbes 850 halduseelarvest rahastatavat täistööajaga töötajat kooskõlas kavandatava finantsperspektiivi eeldusega.

#### 4.3. 850 uue töötaja sisselülitamine halduseelarvesse

Komisjon teeb ettepaneku käivitada uued ametikohad kolme aasta jooksul. See lubaks arvestada osakondade tõeliste vajadustega ja peegeldaks institutsiooni võimet sulandada uusi töötajaid. Viitav kava on toodud tabelis 2, juhul kui ühinemine toimub aastal 2007.

**Tabel 2**

<i>Aasta</i>	<i>Lisaametikohtade osakaal</i>	<i>Uued ametikohtade loetelu ametikohad (halduseelarve)</i>	<i>Välistöötajad<sup>8</sup></i>	<i>Halduseelarvest kavandatud personali koguarv</i>
2006			100	100
2007	33%	250		350
2008	33%	250		600
2009	33%	250		850

Ametikohtade loetelu alla kuuluvate ametikohtade täitmise ajakavasse ja jaotuvusse aastate kaupa võib olla vaja teha muudatusi. Komisjon täpsustab uute ametikohtade taotlusi aastas kumulatiivselt koos veel värbamata 1280 inimesega EL-10 laienemise tarbeks aastatel 2007–2008<sup>9</sup> iga aasta poliitilises strateegias ja esialgses eelarveprojekti. Arvestatakse ka kavandatud konkursside ajakavaga.

Ametikohtade loetelu ametikohtade ja koosseisuväliste töötajate jaotust tuleb kohandada iga aasta eelarvemenetluses. Samal ajal kui 2006. aastal laienemiseks palgatud lepingulised töötajad tuleks järk-järgult asendada ametnikega, vajab komisjon ikkagi koosseisuväliseid töötajaid, eelkõige keeletalitustes ja uutes liikmesriikides asuvates esindustes. Kui koosseisuväliste töötajate lõppvajadus peaks

<sup>8</sup> Osa nimetatud sajast koosseisuvälisest ametikohast võib muuta ka ametikohaks, muutmata 850 täistööajaga töötajate arvu.

<sup>9</sup> Eeldades, et 2006. aastaks taotletud 700 uut ametikohta ka eraldatakse.

olema vähem kui 100 töötajat, taotleb komisjon mõne koosseisuvälise ametikoha muutmist ametikohtade loetelu ametikohaks.

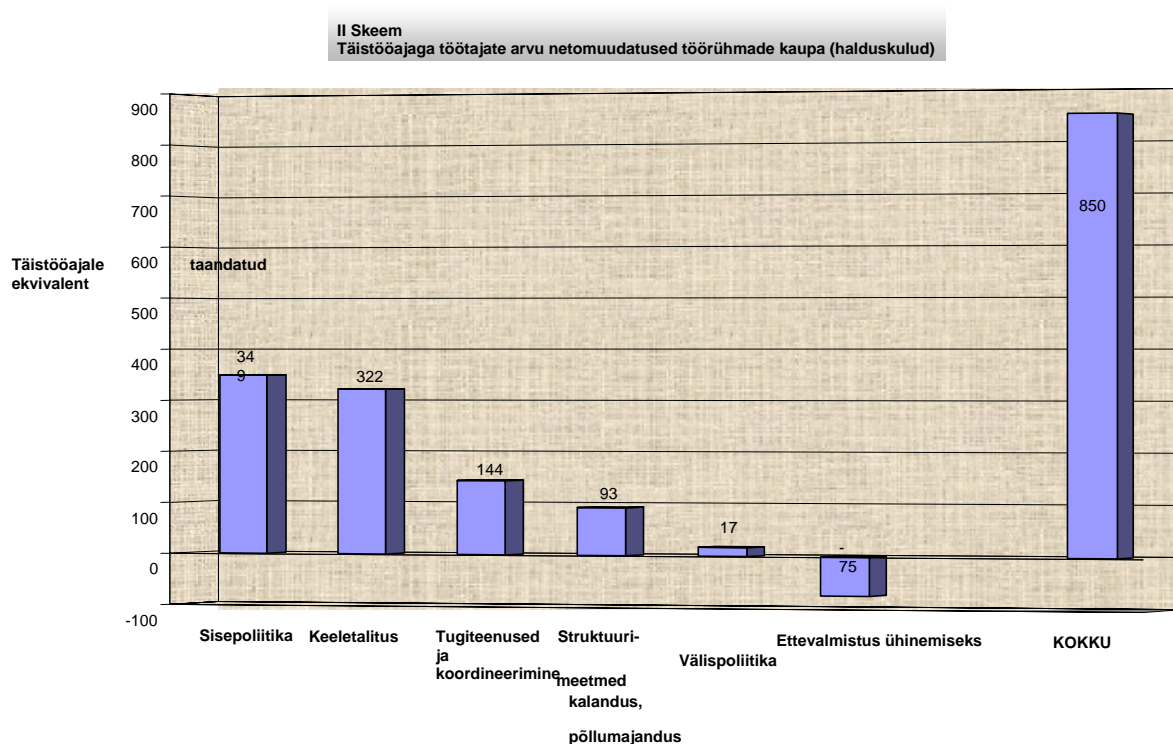
#### 4.4. Mõjud eelarve halduskuludele

Normaalse töökorralduse juures oleks kõnealuse uue personali kogumaksumus ainuüksi komisjoni puhul<sup>10</sup> umbes 85 miljonit eurot<sup>11</sup> (kaasa arvatud kaasnevad infrastruktuurikulud). Kõnealune summa on täielikult kooskõlas komisjoni poolt pakutud finantsperspektiiviga. Finantsperspektiivi lõppotsuses peaks arvestama kõnealuse konkreetse eelarvega, mis lubab komisjonil värvata laienemiseks vajalikku personali, arvesse peaks võtma ka teiste institutsioonide vastavaid vajadusi.

### 5. MÕJU POLIITIKALE JA TEGEVUSTELE

Komisjoni läbi viidud inimressursi vajaduste hindamise analüüs võimaldab jaotada tulemused tööühikute (osakonnad) ja ametikirjelduste (isikud) kaupa.

#### 5.1. Muutused tööühikute kaupa



<sup>10</sup> Esialgse finantsperspektiivi arvutus näitab, et Bulgaaria ja Rumeenia ühinemiseks tuleks finantsperspektiivi lisada 130 miljonit eurot, eeldades et teiste institutsioonide inimressursi vajadused on proportsionaalsed eelmise laienemisega.

<sup>11</sup> 2004. aasta hindades.

### 5.1.1. *Sisepoliitika*

Õigusloome ja õigusaktide täitmise tagamine uutes liikmesriikides on kaks põhilist tegurit, mis põhjustavad personali kasvu sisepoliitika valdkonnas. Ühinemispäevast alates on ühenduse õigustik uutes liikmesriikides kohaldatav ja kogu õigusloomeprotsessi tuleb kohandada, et kaks uut liikmesriiki osaleksid poliitiliste algatuste ja seadusandlike ettepanekute konsultatsiooniprotsessis.

Kõnealune valdkond hõlmab selliseid erinevaid ja keerukaid ülesandeid nagu siseturg, keskkond, konkurents, maksukorraldus ja tolliliit ning tervishoid ja tarbijakaitse. Veelgi enam, hulk ELi püstitatud uusi strateegilisi eesmärke keskenduvad sisepoliitikale. Näiteks Lissaboni strateegia, millega püütakse suurendada heaolu majanduskasvu ja üleeuroopaliste võrkude kaudu, ja Haagi programm vabaduse, turvalisuse ja õigusasjade tugevdamiseks Euroopa Liidus. Kõnealune rubriik hõlmab ka pressiesinduste järkjärgulist loomist uutes liikmesriikides.

Uute liikmesriikide täielik integreerimine nende poliitikavaldkondade ja ühenduse eeskirjade kohaldamisse nõuab umbes 349 täistööajaga töötaja töölevõtmist. Arvestades poliitikavaldkondade ulatust, mida tuleb 27 liikmesriigis rakendada, ja praegusi vahendeid, on tegemist suhteliselt tagasihoidliku inimressursi suurenemisega ja see peegeldab õiglaselt komisjoni praeguse tegevuse põhieesmärki.

### 5.1.2. *Keeletalitused*

Kvaliteetse keeleteenuse pakkumine on lainemisjärgsel perioodil üks komisjoni võtmeprioriteete. Suhteliselt suurt tõusu (322 täistööajaga töötajat) selles tegevusvaldkonnas (tõlkimine, suuline tõlge ja avaldamine) tuleks siiski näha väga tõhusa nõudluse juhtimise ja kvaliteedi tagamise süsteemi käivitamise kontekstis. See on lubanud hoida vahendite nõudluse minimaalsena, samal ajal tagades keelelist mitmekesisust ja ELi seaduslikkuse, läbipaistvuse ja tõhususe edendamise.

### 5.1.3. *Tugiteenused ja kooskõlastamine*

Tugiteenustel ja kooskõlastamisel on üksikasjalikus lainemisstrateegias otsustav roll ja need peaksid seetõttu tegevuste sujuvaks toimimiseks saama piisavalt töötajaid. Otsuste tegemine ELis muutub tunduvalt keerukamaks ning nõuab rohkem personali volinike kabinetides ja poliitika kooskõlastamiseks 27 liikmelises ELis. Erilist tähelepanu nõuab ka Euroopa õiguse kohaldamise võimaldamine kõikides uutes keeltes. Muud tegevused hõlmavad värbamisprotsessi kiirendamist ning pettusevastaste meetmete ja auditeerimisvõimsuse tugevdamist laienedud Euroopa Liidus. Kõnealuste heterogeensete ülesannete täitmiseks piisaks 144st täistööajaga töötajast.

### 5.1.4. *Struktuurimeetmed, kaasa arvatud põllumajandus ja kalandus*

Struktuuri- ja ühtekuuluvuspoliitika eesmärk on majanduslik lähenemine majanduskasvu, konkurentsi ning liidu majandusliku, sotsiaalse ja territoriaalse ühtekuuluvuse edendamise kaudu. Tegemist on oluliste Euroopa programmidega, millel on märkimisväärne makromajanduslik mõju. Praeguste õigusaktide kohaselt on mõlemad ühinevad riigid abikõlblikud vähemarenenud piirkondade toetuse saamiseks (eesmärk 1). Kõnealuses tegevusvaldkonnas eeldatakse ühinemise tõttu kõige suuremat assigneeringute kasvu. Kuna kõnealuseid programme hallatakse detsentraliseeritult (ühisjuhtimine), on vajadus lisapersonali järele suhteliselt madalam. Sellele vaatamata tuleb järgida kontrolli- ja audiitoritegevuse nõudeid.

Põllumajandusel on tähtis roll mõlema ELiga peatselt ühineva riigi majandus- ja poliitilises elus. Praegu põllumajanduse ja maaelu arendamise ühinemiseelse programmi (Sapard) alla kuuluvad tegevused viiakse üle üldise põllumajanduspoliitika alla. Siiski nagu teistegi ühinemiseelsete rahastamisvahendite puhul (nt PHARE ja ISPA) eksisteerib üleminekuaeg, sest nende programmide rakendamine jätkub pärast ühinemist kuni nende lõppemiseni. Komisjon peab samuti kontrollima, kuidas uued liikmesriigid rakendavad õigustikku pärast ühinemist samade mehhanismide kaudu, mis on kohaldatavad praegustes liikmesriikides.

Struktuurimeetmed, põllumajandus ja kalandus vajavad kokku lisainimressurssi 93 täistööajaga töötaja näol, mis on antud valdkondadega seotud raha arvestades suhteliselt väike arv, kuid kindlalt koosõlas teostamismehhanismidega.

#### 5.1.5. Välispoliitika

Peamised muudatused on seotud kaubanduspoliitika ja kaubanduse kaitsemeetmetega, kaasa arvatud uutes liikmesriikides ühise tollitariifistiku heakskiitmisele järgnenud läbirääkimised WTOs, ja vajadusega tugevdada Euroopa naabruspoliitikat eriti meie idapoolsete naabrite suhtes. Üldine mõju välissuhetele on suhteliselt piiratud, eeldatav vajadus kõnealuses valdkonnas on 17 täistööajaga töötajat.

#### 5.1.6. Ettevalmistused ühinemiseks (kaasa arvatud delegatsioonid, PHARE<sup>12</sup>)

Delegatsioonide töö ühinevates riikides ning Rumeenia ja Bulgaariaga seotud ühinemiseelsed tegevused, nagu läbirääkimised ning ühinemiseelsete rahastamisvahendite järelevalve ja haldamine, lõpetatakse ühinemislepingu vastavate sätete kohaselt. Vastavalt sellele delegatsioonide personal ja enamik nende kaastöölised komisjonis paigutatakse järkjärguliselt ümber, arvestades ühinemisprotsessi ajastust. Ühinemiseelse personali ümberpaigutamisel võetakse arvesse ka seda, et ühinemiseelsed programmid viiakse läbi usaldusväärse finantshalduse põhimõtete alusel vastavalt programmi juhtimistsükli ajagraafikule. Kokku vähendatakse personali järkjärguliselt 220 täistööajaga töötaja võrra (75 täistööajaga töötajat, keda rahastatakse halduseelarvest, ja 145 koosseisuvälist töötajat, keda rahastatakse PHARE programmist).

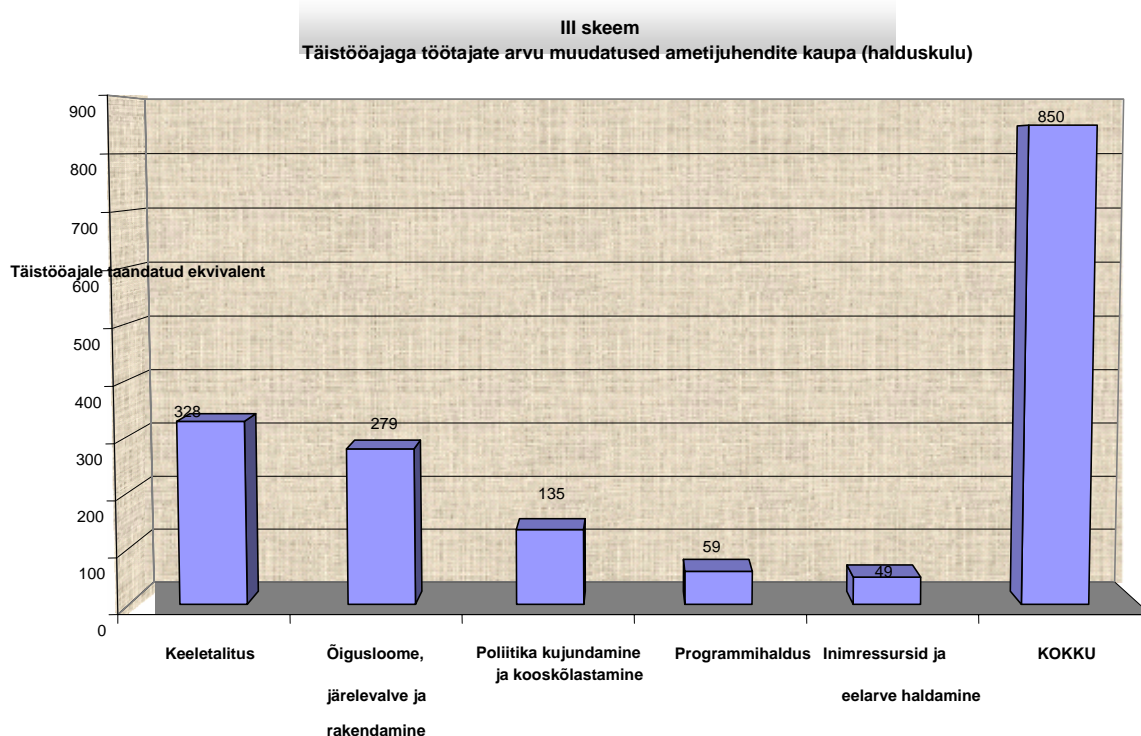
#### 5.1.7. Teadusuuringud

Enamik teadusprogramme on ühinevatele riikidele juba avatud ning 6. raamprogrammiga suurendati kandidaatriikide osalemist neis enne laienemist. Lisaks sellele keskendutakse programmis mitte nii paljudele prioriteetidele ning on lihtsustatud haldusmeetodeid ja -menetlusi. Samal ajal kui järgmises mitmeaastases raamprogrammiga jätkatakse suurema tõhususe ja kontsentreerituse suundumust, nõuab EL-2 laienemine inimressurssi osas tagasihoidlikku tõusu 36 täistööajaga töötaja võrra, mida rahastatakse 7. raamprogrammi halduskulude ülemmäära piires.

---

<sup>12</sup> Välja arvatud Ispa ja Sapard, mille personal paigutatakse ümber sama osakonna siseselt, kuna põllumajanduse ja struktuuritegevuste inimressurssi vajadused on esitatud netokujul.

## 5.2. Muudatused ametijuhendite kaupa



### 5.2.1. Keeletalitus

Kõige rohkem kasvab keeletespialistide arv, et komisjon saaks viia oma poliitika kodanikele võimalikult lähedale ja lihtsustada koosolekutel ELi otsustusprotsessi. Prognoositav vajadus on 328 täistööajaga töötajat, kaasa arvatud koosisuvälised töötajad ja ka tugipersonal.

### 5.2.2. Õigusloome, õigusaktide ajakohastamine ja nende täitmise tagamine

Õigusaktid on teine komisjoni töö alustala, tegevusala, mis hõlmab tõelise „õigusühenduse“ loomiseks vajalikku järelevalvet ja täitmise tagamist. Kõnealuse valdkonna töö suurenemine on järjekorras teisel kohal. Laienemisega seotud töökoormus on õigusloomeprotsessi enamikes etappides otseselt võrdeline liikmesriikide arvuga. See vastab eriti tõele täitmise tagamise etapis. Huvitatud poolte hulk ja nende mitmekesisus mõjutab samuti õigusaktide koostamist ja ajakohastamist. Prognoosi kohaselt on vaja lisaks 279 täistööajaga töötajat.

### 5.2.3. Poliitika kujundamine ja kooskõlastamine

Eelnõude ettevalmistamine on liikmesriikide ja huvirühmade hulga suurenedes ülimalt keerukas. Poliitika kujundamise vajadused kasvavad, et peegeldada uute liikmesriikide kõikidesse protsessidesse kaasamise tähtsust. Prognoositav vajadus on 135 täistööajaga töötajat.

### 5.2.4. Programmihaldus

Madal kasv programmihalduse inimressursi vajadustes (59 täistööajaga töötajat) võib esmapilgul tunduda rabavana. Kõnealuse kasvu põhjused selginevad, kui arvestada, et praegused kandidaatriigid on juba ELi mitme programmi raames abikõlblikud ja praegu tehakse tõsisid pingutusi programmidega seotud haldusmenetluste

täiustamiseks. Programmihalduse tegevuste laiendamise prognoositavad lisavajadused kaetakse praegu ühinemiseelsete rahastamisvahendite halduseks ja järelevalveks suunatud ressursside ümberpaigutamise ja meetmete lõpetamiseni, milleks kulub üle kolme aasta pärast ühinemist<sup>13</sup> Sellegipoolest tõuseb vajadus kavandamise ning kooskõlastamise ja samuti järelevalve valdkonnas. Kõigi nende aspektide arvesse võtmisel tekib tasakaalustatum pilt.

#### 5.2.5. *Inimressursid ja eelarve haldamine*

Tegevuse üldine kasv nõuab ka tegevuseelarve haldamise ja inimressursside asjakohast kasvu. Kõnealuste vajaduste suuruseks prognoositakse 49 täistööajaga töötajat.

## 6. JÄRELDUSED

Toetudes oma kogemustele ja eelmist laienemist käsitletud 2002. aasta teatise tulemustele, hindas komisjon seoses tulevase ühinemisega oma inimressursi vajadusi. Komisjon kinnitab eelmise laienemise inimressursi vajadusi ja hindab tulevases laienemisest tulenevalt oma vajadusteks veel 850 täistööajaga töötajat, keda rahastatakse halduseelarvest, ja 36 täistööajaga töötajat, keda rahastatakse teadusuuringute eelarvest. Kõnealune tulemus on kooskõlas eelmise laienemisega ja kõnealuse ühinemise asjakohaste näitajatega. Teatises tõestatakse ka komisjoni võimet tegutseda tootlikumalt, ohustamata võimet ülesandeid korralikult läbi viia.

Käesolevas analüüsis rõhutatakse uue personali suunamist rakenduslikesse tegevustesse, näidates, et personalipoliitika vastab poliitilistele prioriteetidele. Käivitamise ajakava on kooskõlas aastate 2007–2013 finantsperspektiivi eelnõus halduskuludeks eraldatud summadega ja komisjoni võimega võtta vastu uut personali.

Eelarvepädeva institutsiooni toetus kõnealuste ressursside andmiseks on värbamisstrateegia nõuetekohaseks ettevalmistamiseks ja ülesannete veatuks kavandamiseks otsustava tähtsusega.

---

<sup>13</sup> Võttes arvesse BA eelarveridade ümberpaigutatuid ressursse, on programmihalduse personali vähendamine ühinemiseelsete rahastamisvahendite lõppemise tõttu suurem.