

Eriaruanne

Auditeeritud ELi institutsioonide eetikaraamistikud: on veel arenemisruumi

(vastavalt Euroopa Liidu toimimise lepingu
artikli 287 lõike 4 teisele lõigule)



EUROOPA
KONTROLLIKODA

Sisukord

	Punkt
Kokkuvõte	I–VI
Sissejuhatus	01–13
OECD raamistik	03–05
ELi kontekst	06–13
Auditi ulatus ja lähenemisviis	14–23
Tähelepanekud	24–85
Auditeeritud ELi institutsioonides on valdavalt kehtestatud piisavad eetikaraamistikud	24–31
Eetikaraamistike põhielemendid on paigas	24–29
Puudub ELi ühine eetikaraamistik, millest nõukogus töötavad liikmesriikide esindajad saaksid juhinduda	30–31
Institutsioonide eetikaraamistikel on mõningaid puudusi	32–63
Parlament ja nõukogu ei olnud välja töötanud üldist eetikastrateegiat	33–38
Töötajate deklaratsioonide ja suuniste kontrollimise kord ei ole piisavalt formaliseeritud	39–45
Liikmete deklaratsioonide piiratud kontrollimine	46–50
Mittetäielik ja ebaselge poliitika seoses kingituste ja meelelahutusega	51–53
Rikkumisest teatamise eeskirju ei ole registreeritud assistentidele kohandatud	54–56
Parlamendiliikmete ametiaja järgset aega reguleerivad sätted on vähem ulatuslikud	57–63
Auditeeritud institutsioonide eetikaraamistikes on nii ühtlustamist vajavaid kohti kui ka näiteid headest tavadest	64–76
Kingituste ja meelelahutusega seotud poliitika	65
Töötajate töövälise tegevuse põhimõtted	66
Liikmete deklaratsioonid pereliikmete huvide ja tegevuse kohta	67–68
Komisjonis olemasolevad konkreetset ja praktilised suunised	69–72
Komisjoni liikmete eetikakomitee	73–74

Parlamendiliikmetega seotud juhtumite puhul rakendatav ahistamisvastane eripoliitika	75
Töötajatele suunatud selgelt sõnastatud ahistamisvastane poliitika	76
Küsitluse tulemused annavad erineva pildi töötajate teadlikkusest ja arusaamast eetikaküsimustes	77–85
Järeldused ja soovitused	86–90

Lisad

I lisa. Eetikaraamistike põhipunktid

Osa A. Kingitused ja meelelahutus

Osa B. Töövälised tegevused ja lähetused

Osa C. Huvide konflikt värbamisel, ajutine huvide konflikt ja huvide konflikt seoses abikaasa tegevusega

Osa D. Töötamine ja mandaat pärast ELi institutsioonis töötamist

Osa E. Ahistamisvastane võitlus

Osa F. Rikkumisest teatamine

II lisa. Küsitluse tulemused

Akronüümid ja lühendid

Mõisted

Euroopa Parlamendi vastused

Nõukogu vastused

Komisjoni vastused

Auditirühm

Kokkuvõte

I Eetiline käitumine avalikus halduses tähendab seda, et ametnikud ja avaliku võimu kandjad peaksid teenima avalikke huve, nõuetekohaselt haldama avaliku sektori vahendeid ning tegema ausaid otsuseid. See aitab saavutada usaldusväärsemat finantsjuhtimist ja suurendada avalikkuse usaldust, mis on avaliku poliitika eduka elluviimise seisukohast möödapääsmatu. Euroopa Liidu (EL) institutsioonide ja organite töötajate ja liikmete ebaeetiline käitumine püüab suurt avalikku huvi ning vähendab usaldust ELi vastu. Sellepärast ongi oluline, et institutsioonid kehtestaksid piisavad eetikaraamistikud, mis viivad ebaeetilise käitumise riski miinimumini.

II Oma auditis hindasime, kas auditeeritud ELi institutsioonides on eetikaraamistikud täiel määral kasutust leidnud. Audit hõlmas järgmiste institutsioonide kõikide tasandite töötajaid ja liikmeid: Euroopa Parlament (edaspidi „parlament“), Euroopa Liidu Nõukogu ja Euroopa Ülemkogu (edaspidi „nõukogu“) ning Euroopa Komisjon (edaspidi „komisjon“). Korraldasime ka küsitluse, et hinnata, mil määral on kõnealuste institutsioonide töötajad eetikaraamistikust teadlikud. Ei hinnatud seda, kuidas eetikaraamistikke rakendati.

III Jõuti järeldusele, et valdavas osas olid auditeeritud institutsioonid loonud piisavad eetikaraamistikud, kuid mõningase arenguruumiga. Nõukogu puhul tuvastasime, et puudub liikmesriikide esindajate tööd juhtiv ühine eetikaraamistik.

IV Auditi käigus tuvastasime mõningaid puudusi (mis ei kehti kõigi auditeeritud institutsioonide puhul) seoses järgnevaga:

- üldised eetikastrateegiad (parlament ja nõukogu);
- deklaratsioonide kontrollimise korra vormistamine ja selgemate suuniste koostamine töötajate hindamiskriteeriumide kohta (parlament, nõukogu ja komisjon);
- liikmete deklaratsioonide kontrollimise tõhustamine kirjaliku standardmenetluse kehtestamise abil (parlament ja komisjon);
- kingituste ja meelelahutusega seotud poliitika (parlament, nõukogu ja komisjon);
- rikkumisest teatamine (parlament);
- ametiaja järgset aega reguleerivad sätted (parlament).

Tegime kindlaks ka valdkonnad, kus eetikaraamistikele tuleks kasuks institutsioonidevaheline ühtlustamine (nt töötajate tööväline tegevus või deklaratsioonid liikmete abikaasa või partneri tegevuste kohta), ning leidsime näiteid headest tavadest.

V Korraldasime auditeeritud institutsioonide töötajatest koostatud esindusliku valimi põhjal küsitluse. Kuigi umbes pool töötajaskonnast hindab oma teadmisi eetikaraamistikust kas heaks või väga heaks, andsid küsitluse tulemused erineva pildi töötajate teadlikkusest ja arusaamast eetikaküsimustes. Tulemused varieeruvad siiski institutsioonide ja töötajate kategooriate lõikes.

VI Esitasime oma soovitusel, mis aitavad auditeeritud institutsioonidel

- o parandada oma eetikaraamistikku;
- o teha koostööd eetikaraamistiku eri elementide ühtlustamisel ning püüda veelgi enam jagada eetikaküsimustega seotud häid tavasid;
- o parandada töötajate teadlikkust ja arusaama eetikaraamistikust ja -kultuurist.

Sissejuhatus

01 Eetiline käitumine avalikus halduses tähendab seda, et ametnikud ja avaliku võimu kandjad peaksid teenima avalikke huve, nõuetekohaselt haldama avaliku sektori vahendeid ning tegema ausaid otsuseid. See aitab saavutada usaldusväärsemat finantsjuhtimist ja suurendada avalikkuse usaldust, mis on avaliku poliitika eduka elluviimise seisukohast möödapääsmatu.

02 Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooni (OECD) kehtestatud eetikaraamistik ühendab endas instrumente, protsesse ja struktuure usaldusväarsuse suurendamiseks ja korruptsiooni ennetamiseks avaliku sektori asutustes¹. Vastavalt OECD soovitusetele avaliku sektori usaldusväarsuse kohta tähendab avaliku sektori usaldusväarsus ühiste eetikaga seotud väärtuste, põhimõtete ja normide pidevat vastavusse viimist ja järgimist, et kaitsta avalikus sektoris avalikku huvi ja seada see erahuvidele kõrgemale².

OECD raamistik

03 OECD avaliku sektori eetika juhtimise põhimõtted³ kirjeldavad nn eetikataristut, mille peaksid kasutusele võtma kõik avaliku sektori asutused. Kõnealune eetikataristu koosneb kolmest põhielemendist: suunised, juhtimine ja kontroll.

04 OECD on koostanud avaliku sektori usaldusväarsuse tihedate seostega käsituse mudeli (vt [joonis 1](#)).

¹ Eetikaraamistik, OECD, 2009.

² Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooni (OECD) kehtestatud soovitus avaliku sektori usaldusväarsuse kohta, OECD, Pariis, 2017.

³ OECD nõukogu 1998. aasta soovitus avaliku teenistuse eetikaeeskirjade parandamise, sealhulgas eetika juhtimise põhimõtete kohta avalikus teenistuses – usaldus valitsemise vastu OECD-s. OECD riikides rakendatavad eetikameetmed, Pariis, 2000.

Joonis 1. Avaliku sektori usaldusväarsuse alustalad



© OECD nõukogu soovitus avaliku sektori usaldusväarsuse kohta, 2017.

05 Kogu see mudel põhineb kolmel põhikomponendil:

- o ühtse ja kõikehõlmava avaliku sektori usaldusväarsuse süsteemi loomine,
- o avaliku sektori usaldusväarsuse tava järgimine ning
- o tulemusliku vastutuse võimaldamine.

ELi kontekst

06 Euroopa Liidu (EL) institutsioonide ja organite töötajate ja liikmete ebaeetiline käitumine on vastuvõetamatu. Ebaeetiline käitumine – isegi kui see on vaid väidetav –

tekitab avalikkuses suurt huvi ning vähendab usaldust ELi vastu. Ebaeetiline käitumine on seotud ka korruptsiooni- ja pettuste ohuga. ELi institutsioonides eetikaraamistike rakendamise hindamine võib aidata neid riske juhtida.

07 Institutsioonid peaksid kehtestama piisavad eetikaraamistikud, mis viivad ebaeetilise käitumise riski miinimumini. Suurim risk on see, et ilma asjakohase eetikaraamistikuta ei saa institutsioonides ebaeetilist käitumist nõuetekohaselt ennetada ja tuvastada ega sellega nõuetekohaselt tegeleda. See võib kahjustada ELi ja ELi institutsioonide kuvandit. ELi õigusaktid ei sisalda eetikaraamistiku kohustuslikku määratlust, kuid paljusid nii esmaste kui ka teiseste õigusaktide sätteid saab tõlgendada eetiliste kohustustena.

08 Lisaks kõikide ELi institutsioonide suhtes kohaldatavatele ühissätetele on olemas veel erinevad konkreetsed õiguslikud eetikanõuded, mis kehtivad eraldi igale ELi institutsioonile, peadirektoraadile, komisjonile ning ELi institutsioonide töötajatele ja liikmetele. Neis konkreetsetes sätetes kajastuvad erinevad rollid, vastutused ja riskid.

09 Kõik kohustused saavad alguse aluslepingutest, mis sisaldavad sätteid nende põhiväärtuste kohta, millest ELi institutsioonide ja organite töötajad ja liikmed peaksid oma käitumises juhinduma. Asjaomased sätted on terminikasutuse ja nendega kehtestatavate kohustuste poolest mingil määral sarnased, kuid isikute kategooriad, keda need puudutavad, on väga erinevad, mistõttu tuleb neid kategooriaid eraldi käsitleda.

10 *Tabelis 1* on esitatud kokkuvõte selle kohta, kuidas õigusnormide sätteid ELi institutsioonide töötajate ja liikmete suhtes kohaldatakse.

Tabel 1. ELi institutsioonide töötajate ja liikmete suhtes kohaldatavad õigusnormide sätted

	TÖÖTAJAD			LIIKMED		
	Parlament	Nõukogu	Komisjon	Parlament	Nõukogu	Komisjon
Õiguslikud nõuded	Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 298: Euroopa Parlament ja nõukogu kehtestavad sätted avatud, tõhusa ja sõltumatu Euroopa halduse kohta.			Euroopa Parlamendi liikmete (parlamendi-liikmed) valimist käsitleva akti artiklid 6 ja 7 Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 339, mida kohaldatakse ka Euroopa Parlamendi suhtes	Riigisisesed eeskirjad	Euroopa Liidu lepingu (ELi leping) artikkel 17: Volinike täieliku sõltumatuse kohustus <i>(märkus: aruanne käsitleb isikute, mitte institutsioonide kui selliste eetilist käitumist)</i>
	Personaleieskirjad (artiklid 11–22c) ⁴				Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 339, mida kohaldatakse ka nõukogu suhtes (mitte ainult ministrite, vaid ka riigiteenistujate tasandil)	Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 245: sõltumatus; ametist tulenevad kohustused; kohustused, mis jätkuvad pärast volituste lõppemist Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 339; kohustus mitte avalikustada ametisaladuse pidamise kohustuse alla kuuluvat informatsiooni

⁴ Nendele töötajatele, kes ei ole ametnikud, on sarnased nõuded kehtestatud liidu muude teenistujate teenistustingimustes. Institutsioonid täpsustavad neid sätteid konkreetsemate rakenduseeskirjade vastuvõtmise teel.

Õiguslikud nõuded	Finantsmäärus (artikli 36 lõige 3 ja artikkel 61)					
	Euroopa hea halduse tava eeskiri					
	Haldusotsused: Euroopa Parlamendi ametnike ja muude teenistujate kohustusi käsitlevad suunised Ahistamist ja selle ennetamist töökohal käsitleva nõuandekomitee sise-eeskirjad	Haldusotsused: otsus nr 61/15 tööväliste tegevuste kohta otsus nr 15/15 ahistamise kohta	Haldusotsused: tööväliseid tegevusi ja lähetusi käsitlev otsus isiklikel põhjustel võetavat puhkust käsitlev otsus vaimse ja seksuaalse ahistamise ennetamist käsitlev otsus Euroopa hea halduse tava eeskiri	Kodukorra eeskiri nr 11 ja I lisa; parlamendiliikmete käitumisjuhend seoses finantshuvide ja huvide konfliktiga	Euroopa Ülemkogu eesistuja käitumisjuhend	Komisjoni 31. jaanuari 2018. aasta otsus Euroopa Komisjoni liikmete käitumisjuhendi kohta (C(2018) 700 final) ⁵
VAHENDID JA MENETLUSED	Personaleeeskirjad (artiklid 22a–22c ja IX lisa (distsiplinaarmenetlus))			Kodukorra artiklid 165, 166 ja 167 (parlamendiliikmete käitumisstandardite mittejärgmise korral võetavad meetmed) Otsus Euroopa Parlamendi liikmete vastu esitatud ahistamiskaebusi menetleva nõuandekomitee toimimise ja kaebuste menetlemise korra kohta	Riigisisese eeskirjad	ELi toimimise lepingu artikkel 247: komisjoni liikmete reeglitest üleastumine; Euroopa Komisjoni otsus luua ajutine eetikakomitee Käitumisjuhendi artikkel 12: sõltumatu eetikakomitee Käitumisjuhendi artikkel 13: käitumisjuhendi kohaldamise meetmed
	Haldusotsused: sise-eeskirjad, millega rakendatakse personali-eeskirjade artiklit 22c	Haldusotsused: otsus nr 3/2016 rikkumisest teatamise kohta; otsused nr 73/06 ja 74/06 haldusjuurdluste ja distsiplinaarmenetluste kohta	Haldusotsused: komisjoni suunised rikkumisest teatamise kohta; komisjoni otsus nr 86/2004 haldusjuurdluste ja distsiplinaarmenetlustega seotud üldiste rakendussätete kohta			

Allikas: Euroopa Kontrollikoda.

11 Kõnealused õiguslikud nõuded käsitlevad mitmeid peamisi eetikaküsimusi:

- o erinevad huvide konfliktid, sh seoses alljärgnevaga:
 - o värbamine töösuhte kestel ja töösuhte järgselt,
 - o kingitused ja meelelahutus, töövälised tegevused ja abikaasa töötamine,
 - o lobitöö ja erinevate õiguste eest seismine;
- o läbipaistvus;

⁵ ELT C 65, 21.2.2018, lk 7.

- o ahistamisvastane võitlus;
- o õiguskaitsevahendid.

12 Lisaks töötajatele ja liikmetele käitumisnõuete ettekirjutamisele sätestab õigusraamistik vahendid ja menetlused asjaomastest standarditest kõrvalekaldumiste tuvastamiseks ja nendega tegelemiseks, aidates seega tagada õiguslike eetikanõuete järgimise. Käesoleva auditi kontekstis peetakse etikaraamistiku all silmas esiteks õiguslikke eetikanõudeid ning teiseks menetlusi, täitmise tagamise vahendeid, suuniseid ja teavitustööd, mis aitavad tagada õiguslikest nõuetest kinnipidamise.

13 Eetika nn pehmeid, kultuurilisi aspekte peetakse üha tähtsamaks, kuna neid loetakse sageli üheks tõhusamaks viisiks, kuidas saavutada kõrgeid etikastandardeid. Need aspektid on

- o etikakultuuri edendamine;
- o eeskujulik usaldusväärsus;
- o vastutust ja eetilist käitumist toetav hindamissüsteem;
- o avatud organisatsioonikultuuri toetamine.

Auditi ulatus ja lähenemisviis

14 Hindasime, kas auditeeritud ELi institutsioonides on eetikaraamistikud täiel määral kasutust leidnud. Audit hõlmas järgmiste institutsioonide kõikide tasandite töötajaid ja liikmeid: Euroopa Parlament (edaspidi „parlament“), Euroopa Liidu Nõukogu ja Euroopa Ülemkogu (edaspidi „nõukogu“) ning komisjon.

15 Kontrollikoja jaoks on tegemist parlamendi, nõukogu ja komisjoni eetikaraamistike esmakordse auditeerimisega. Käesolev audit on kooskõlas kontrollikoja 2018.–2020. aasta strateegilise eesmärgiga aidata suurendada usaldust ELi vastu. Parlament, nõukogu ja komisjon kaasati valimisse sellepärast, et need on kolm peamist ELi institutsiooni, kes on seotud ELi õigusloomega, ning kuna seal töötab suur hulk inimesi. Nende eetikaraamistiku analüüsimine annab kõige parema aluse võrdlevaks analüüsiks.

16 Selleks et hinnata, kas parlamendis, nõukogus ja komisjonis on eetikaraamistikud täiel määral kasutust leidnud, tegime järgmist:

- i) uurisime nende institutsioonide töötajatele ja liikmetele kehtivaid õiguslikke eetikanõudeid ja asjaomaste nõuete täitmist tagavaid menetlusi ning
- ii) hindasime auditeeritud institutsioonide töötajate teadlikkust eetikaraamistikust.

Me ei vaadelnud seda, kuidas eetikaraamistikke rakendati.

17 Suurima institutsiooni ehk komisjoni puhul saadi üldistest nõuetest ja kehtestatud menetlustest ülevaade personalihalduse ja julgeoleku peadirektoraadi (DG HR) abil. Keskendusime konkreetsetele eeskirjadele, mida kohaldati järgmistes peadirektoraatides, mis haldavad märkimisväärset osa ELi eelarvest või millel on oluline roll ELi õigusaktide kavandamises või kohaldamise jälgimises: põllumajanduse ja maaelu arengu peadirektoraat (DG AGRI), konkurentsi peadirektoraat (DG COMP), energeetika peadirektoraat (DG ENER), teadusuuringute ja innovatsiooni peadirektoraat (DG RTD) ja peasekretariaat (SG).

18 Auditeeritud institutsioonide puhul hindasime eelkõige järgmiste küsimustega seotud nõudeid ja menetlusi:

- o kingitused ja meelelahutus (vt [I lisa osa A](#)),
- o töövälised tegevused või lähetused (vt [I lisa osa B](#)),

- o huvide konflikt värbamisel, ajutine huvide konflikt ja huvide konflikt seoses abikaasa tegevusega (vt [I lisa osa C](#)),
- o töötamine ja mandaat pärast ELi institutsioonis töötamist (vt [I lisa osa D](#)),
- o ahistamisvastane võitlus (vt [I lisa osa E](#)) ning
- o rikkumisest teatamine (vt [I lisa osa F](#)).

19 uurisime ka haldusjuurdluste menetlusi ja töötajate distsiplinaarmenetlusi. Auditi teostatavuse huvides jätsime hindamata läbipaistvust ja lobitööd käsitlevad eeskirjad, kuigi needki on seotud üldise eetikaraamistikuga. Samuti jäid meie auditi ulatusest välja riigihangetega seonduvad huvide konflikti menetlused, sest riigihankemenetlusi käsitlevad kontrollikoja vastavusauditid.

20 Eetikaraamistike ja nende täitmise tagamiseks kasutatavate menetluste kontrollimiseks saatsime auditeeritud institutsioonidele küsimustiku. Analüüs hõlmas ka parlamendilt, nõukogult ja komisjonilt (personalihalduse ja julgeoleku peadirektoraat ning teised valimisse kaasatud peadirektoraadid) saadud asutusesiseseid dokumente. Võrdlesime eri institutsioonides kehtivaid erinevaid eetikanõudeid ning hindasime neid väljaspool asutusi kehtivate asjakohaste standardite taustal (nt OECD, Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni ning Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Ameti põhimõtted, suunised ja parimad tavad). Lõpetuseks vaatasime läbi muud asjaomased eetikavaldkonna aruanded ja küsitlesime institutsioonide liikmeid, kelle ülesannete hulka kuulus töö eetikaraamistikuga.

21 Peamiste auditikriteeriumidena lähtusime selle töö puhul OECD välja töötatud ja rahvusvaheliselt tunnustatud standarditest, ELi õigusaktidest ning teiste institutsioonide kehtestatud eetikanõuetest ja -menetlustest. Täiendavaks kriteeriumiks oli auditeeritud institutsioonide eetikaraamistike võrdlev analüüs.

22 Kõnealuste auditiallikate täiendamiseks korraldasime ekspertide rühma arutlusringi, et arutleda avaliku sektori asutuste ühtse ja kõikehõlmava eetikaraamistiku olemuse teemal. Kutsusime kokku neli valdkonna eksperti: OECD esindaja, organisatsiooni Transparency International esindaja, ühe liikmesriigi kõrgeima kontrolliasutuse esindaja ja teadlane. Nimetatud eksperdid aitasid hinnata eetikaraamistike konkreetseid elemente.

23 Selleks et saada aimdust töötajate teadlikkusest eetikaraamistikust ja selle kohta, millisena nad näevad eetikakultuuri, korraldasime auditeeritud institutsioonide töötajatest koostatud esindusliku valimi põhjal küsitluse (vt [II lisa](#)).

Tähelepanekud

Auditeeritud ELi institutsioonides on valdavalt kehtestatud piisavad eetikaraamistikud

Eetikaraamistike põhielemendid on paigas

24 ELi institutsioonide töötajate jaoks on eetikaraamistiku esmased allikad Euroopa Liidu toimimise leping ja personalieeskirjade II jaotis „Ametnike õigused ja kohustused“⁶ (vt [tabel 1](#)). Nõudeid täpsustavad asjaomases institutsioonis kehtivad rakendussätted ja suunised, mis selgitavad nõudeid lähemalt, ent ei näe ette uusi olulisi kohustusi. Auditeeritud institutsioonide töötajatele kehtivate eetikaraamistike sätted on üldiselt üsna sarnased.

25 Liikmete puhul varieerub olukord rohkem. Liikmete ametikoha ja töökohustuste iseloom on eri institutsioonides ja ka töötajatega võrreldes erinev. ELi toimimise leping on liikmetele kehtivate eetikanõuete peamine allikas: selles on muu hulgas kindlaks määratud kõnealuste nõuete mittetäitmise eest ette nähtud trahvid ja karistused. Täpsemaid sätteid sisaldavad kohaldatavad käitumisjuhendid ja kodukord (vt [tabel 1](#)). Eeskirju täpustatakse ka muudes dokumentides, nagu suunistes (nt Euroopa Parlamendis kehtivad suunised liikmetele ahistamisvastase võitluse kohta töökohal⁷).

26 Auditeeritud institutsioonide eetikaraamistikud on kooskõlas OECD suuniste põhinõuete ja muude kriteeriumidega (vt punkt [21](#)). Auditeeritud institutsioonides on valdavalt kehtestatud piisavad eetikaraamistikud nii töötajate kui ka liikmete jaoks:

- auditeeritud institutsioonid on kehtestanud kingitusi ja meelelahutust käsitleva poliitika, mis hõlmab kingituste, võõrustamise ja muude hüvede määratlusi, ning menetlused nende aktsepteerimise ja neist teatamise kohta (vt [I lisa osa A](#)).
- Töötajate ja liikmete töövälise tegevust käsitlevad eeskirjad ning töötajate töötamist pärast töösuhte lõppemist ELi institutsioonis käsitlevad eeskirjad ja süsteemid tegelevad riskivaldkondadega ning on kooskõlas vastuvõetavate tegevuste ja teatamis- ja loamenetluste kriteeriumidega (vt [I lisa osad B ja D](#)).

⁶ Nendele töötajatele, kes ei ole ametnikud, on sarnased nõuded kehtestatud liidu muude teenistujate teenistustingimustes.

⁷ „Nulltolerants töökohal ahistamise suhtes – juhend Euroopa Parlamendi liikmetele“, 2017.

- o Poliitika hõlmab ka huvide konflikti juhtumeid, näiteks värbamisel, ajutist huvide konflikti ja huvide konflikti seoses töötaja või liikme abikaasa või partneri tööga, kooskõlas auditikriteeriumidena kasutatavate rahvusvaheliste standarditega (vt *lisa osa C*).
- o Auditeeritud institutsioonid on kehtestanud ahistamisvastase poliitika, mis vastab asjaomaste standardite peamistele nõuetele (vt *lisa osa E*).
- o Auditeeritud institutsioonid on kehtestanud piisava rikkumisest teatamise poliitika, tuginedes viimaste aastate jätkuvatele läbivaatamistele. Selles poliitikas esitatakse määratlused ja nähakse rikkumisest teatajatele ette kaitsemehhanismid (*lisa osa F*).

27 Eetikaraamistikke toetavad asjakohaselt uurimis- ja karistusmehhanismid.

Auditeeritud institutsioonide töötajate puhul on need mehhanismid sarnased, sest haldusjuurdlused ja distsiplinaarmenetlused on sätestatud personalieeskirjade artiklis 86 ja lisa IX „Distsiplinaarmenetlused“. Karistuste ulatus on üsna lai – need hõlmavad näiteks meetmeid, mis mõjutavad peamiselt ametniku mainet (nt kirjalikud hoiatused ja noomitused) või ametniku ametikohta organisatsioonis (nt madalamasse järku tagandamine ja madalamale ametikohale taandamine), või meetmeid, mis muudavad pöördumatult ametnike ja organisatsiooni suhet (nt ametikohalt kõrvaldamine, millega võib kaasneda pensioniõiguste vähendamine). Mõnel neist karistustest on finantsmõju.

28 Liikmete trahvid ja karistused on eeskätt sätestatud ELi toimimise lepingus. Neid täiendavad vastava käitumisjuhendi ja kodukorra sätted. Aluslepingutes sätestatud täitmise tagamise vahendid on pigem erinevad ning hõlmavad muu hulgas poliitilisi ja õiguskaitsealaseid menetlusi ning asutusesiseseid distsiiplinaarmenetlusi.

29 Tuvastasime teatavad valdkonnad, kus institutsioonide eetikaraamistike ulatust, konkreetsust ja selgust ning neis sisalduvaid juhiseid annaks töötajate ja liikmete jaoks parandada (vt punktid *32–63*) ja ühtlustada (vt punktid *64–68*). Samuti tuvastasime näiteid parimatest tavadest, peamiselt komisjonis (vt punktid *69–76*).

Puudub ELi ühine eetikaraamistik, millest nõukogu töötavad liikmesriikide esindajad saaksid juhinduda

30 Euroopa Ülemkogu ja Euroopa Liidu Nõukogu liikmed (edaspidi „nõukogu liikmed“) on vastavalt riigipead või valitsusjuhid ja ministrid. Liikmesriikide ülejäänud esindajad on riikide ametnikud, kes osalevad töörühmade, komisjonide ja erakondade töös. Peale

Euroopa Ülemkogu eesistuja⁸ ei kehti ühelegi neist ELi tasandil ükski ühine eetikaraamistik. Liikmesriikide esindajate tööd nõukogus reguleerivad riigisisised õigusaktid.

31 Nõukogul puudub ülevaade nõukogu liikmete ja nõukogu töös osalevate teiste liikmesriikide esindajate suhtes kohaldatavatest riigisisestest eetikaraamistikest. Puudub kinnitus selle kohta, kas riikide nõuded hõlmavad kõiki vajalikke aspekte ja olulisi riske seoses nende töötajate ametikoha ja töö iseloomuga.

Institutsioonide eetikaraamistikel on mõningaid puudusi

32 Võrdlesime kontrollitavate institutsioonide eetikaraamistikke rahvusvaheliste standarditega ning tuvastasime mõningad puudused.

Parlament ja nõukogu ei olnud välja töötanud üldist eetikastrateegiat

33 OECD mudel (vt punkt 04) rõhutab, et eetikaraamistik peab juhinduma kindlaksmääratud eesmärkide ja prioriteetidega strateegiast, mis on välja töötatud asjakohaste andmete ja näitajate alusel, võttes arvesse tõsiseid eetikaga seonduvaid riske.

34 Komisjoni üldine strateegia on kehtestatud personalihalduse ja julgeoleku peadirektoraadi 2017.–2020. aasta strateegilises kavas, mis sisaldab töötajatele kehtivaid eetikaküsimusi reguleerivaid sätteid. Eetikaprobleeme käsitletakse ka personalihalduse ja julgeoleku peadirektoraadi iga-aastases riskihindamises, mis on seotud iga-aastase juhtimiskava väljatöötamisega.

35 Strateegilises kavas on sätestatud kaks eesmärki. Esimene eesmärk on see, et juhid ja töötajad peavad pidevalt järgima kõrgeimaid kutse- ja eetikastandardeid. Teine eesmärk on see, et personalieeskirjade rakenduseeskirju tuleb selgelt ja tulemuslikult kohaldada. Nende eesmärkide saavutamist jälgitakse tulemuslikkuse näitajate abil.

36 Üks 2018. aasta riskihindamisel tuvastatud üldisi riske oli see, et töövälise tegevuse või alaliselt töötava / endise töötaja käitumisega seotud mis tahes maineriskide vähendamiseks võetavaid meetmeid ja/või kasutatavaid protsesse võib olla vaja

⁸ Vt ELi toimimise lepingu artikkel 15 ja käitumisjuhend, mis on Euroopa Ülemkogu eesistuja poolt vastu võetud avalik enesereguleerimise vahend.

täiendavalt parandada, et tegeleda avalikkuse teema üha suurema tundlikkusega. Riskitase hinnati 25-astmelisel skaalal tasemele 9 ning riski hakatakse maandama juhtimiskava kaudu.

37 Auditeeritud komisjoni peadirektoraatide tasandil viiakse igal aastal läbi riskijuhtimine, et tuvastada, hinnata ja juhtida olulisi ja kriitilisi riske, sealhulgas ka eetikaga seotud riske. Auditeeritud peadirektoraatide hulgas kasutas konkurentsi peadirektoraat oma strateegilise ja juhtimisalase kavandamise raames eetika valdkonnas kõige konkreetsemaid meetmeid.

38 Parlamendis ja nõukogus ei ole ei töötajate ega parlamendiliikmete jaoks kehtivat üldist eetikastrateegiat, milles oleks välja toodud eesmärgid ja prioriteedid, mida tulemusnäitajate abil jälgida. 2017. aastal viis parlament läbi minimaalsete sisekontrolli standardite hindamise, mis hõlmas ka eetikaküsimusi; nõukogu ei ole seevastu eetikavaldkonnas teinud tänaseni täielikku riskihindamist.

Töötajate deklaratsioonide ja suuniste kontrollimise kord ei ole piisavalt formaliseeritud

39 OECD kohaselt peaksid kõik organisatsioonid kehtestama menetlused huvide konfliktide tuvastamiseks, menetlemiseks ja lahendamiseks. Need menetlused peaksid tagama, et ametiisikud teavad, mida neilt huvide konflikti olukordadest teatades nõutakse⁹.

40 Huvide konfliktidega seotud eetikaraamistik põhineb peamiselt töötajate esitatud üksikisiku deklaratsioonidel. Sellised süsteemid tuginevad üksikisikute usaldusväarsusele ning töötajate teadmiste suhtes kohaldatavatest nõuetest. Ilma asjakohaste kontrollisüsteemideta ei saa eetikaraamistik siiski olla tulemuslik. Kontrollitase peaks kajastama riskitaset ning selles tuleks arvestada asjaomaste kontrollide tekitatava halduskoormusega.

41 ELi institutsioonide töötajate peamised kohustused on sätestatud personalieeskirjades ja finantsmääruses. Institutsioonide rakendussätted nõuavad, et töötajad esitaksid eri puhkudel üksikisiku deklaratsioone (vt [1. selgitus](#)).

⁹ Huvide konflikti menetlemine avalikus sektoris, OECD, 2005.

1. selgitus

Näiteid auditeeritud institutsioonide töötajate deklaratsioonide liikide kohta

- o Kingitused ja võõrustamine (personalieeskirjade artikkel 11)
- o Huvide konflikt värbamisel (personalieeskirjade artikli 11 lõige 3)
- o Ajutisest huvide konfliktist teatamine (personalieeskirjade artikkel 11a)
- o Töövälise tegevuse loa taotlemine (personalieeskirjade artikkel 12)
- o Abikaasa tööga seotud tulu (personalieeskirjade artikkel 13)
- o Töösuhte järgsed tegevused (personalieeskirjade artikkel 16)

42 Sellised deklaratsioonid põhinevad sageli töötaja hinnangul. Juhtumi konkreetsed üksikasjad tuleb esitada vaid juhul, kui töötaja hinnangul läheb asi menetlusse. Üldiselt on auditeeritud institutsioonides kehtestatud töötajate deklaratsioonis esitatud teabe hindamiseks ja vastavaks tegutsemiseks (sh vajaduse korral loa andmiseks) kindlad menetlused ja töövood.

43 Kuigi asjaomased institutsioonid osutasid ka muu kättesaadava teabe kontrollimisele ja arvesse võtmisele, ei ole menetlustes ja töövoogudes kirjeldatud, millise muu asutusesisestest (nt töötajate toimikud või muud olemasolevad deklaratsioonid) või -välistest allikatest (nt veebisaidid) pärit teabe suhteks tehakse kontrolle ja ristkontrolle.

44 Kui töötajatelt oodatakse eetikanõuete pidevat järgimist, tuleb neile selle kohta kättesaadavaks teha selged ja kõikehõlmavad suunised. Leidsime, et olemasolevad suunised ei olnud alati piisavalt selged ja üksikasjalikud (vt [2. selgitus](#)).

2. selgitus

Näiteid ebapiisavate suuniste kohta

Töölevõtmisel esitatavad deklaratsioonid

Auditeeritud institutsioonides peavad kandidaadid esitama deklaratsiooni oma finantshuvide kohta värbamise hetkel, kuid seda vaid juhul, kui need huvid võivad mõjutada kandidaadi ametikohustuste täitmist.

Juhid saavad seega tugineda üksnes teabele, mida kandidaadid peavad vajalikuks deklaratsioonis esitada.

Suuniseid selle kohta, millised olukorrad võivad tekitada (potentsiaalset) huvide konflikti, on vähe.

Konkreetsete suuniste puudumine asjaomaste olukordade kohta

Komisjoni põllumajanduse ja maaelu arengu peadirektoraat avaldas eetikajuhendi, mis annab peadirektoraadi töötajatele täiendavat praktilist teavet ning sisaldab eetikanõuetega seotud näiteid ja selgitusi. See juhend ei käsitle aga teatavaid olukordi, mis võivad osutuda oluliseks peadirektoraadi töö jaoks, näiteks:

- kui töötajad tegelevad põllumajandustegevusega ning
- kui töötajad saavad ühise põllumajanduspoliitika raames ELi toetust.

45 Eetikapoliitika ei anna alati selgeid juhiseid deklaratsioonide hindamise kriteeriumide kohta, eelkõige selle kohta, kuidas tuleks praktikas kohaldada õiguslikus aluses sätestatud kriteeriume. Kui kingituste, meeelahutuse ja konkureeriva töövälise tegevusega seotud hindamiskriteeriumid on selged, siis selliste huvide konfliktide kohta, mis tulenevad töötajate finantshuvidest, töösuhte järgsetest tegevustest ning abikaasa või partneri ametitegevusest, ei ole piisavaid suuniseid. Kuigi kõiki olukordi ei ole võimalik hõlmata, leevendaks selgete suuniste andmine õiguslike kriteeriumide rakendamise kohta ebajärjekindla kohtlemise ohtu.

Liikmete deklaratsioonide piiratud kontrollimine

46 Nagu on nimetatud punktis [42](#), kogutakse auditeeritud institutsioonide liikmete kohta samuti teavet peamiselt üksikisiku deklaratsioonide kaudu. Eetikaga seotud riskide asjakohase juhtimise seisukohast on määrava tähtsusega asjaomase teabe kvaliteet ja hindamiskriteeriumid. Selle teabe kontrollimiseks puuduvad standardsed kirjalikud menetlused ja töövood.

47 Käitumisjuhend nõuab komisjoni liikmetelt deklaratsiooni esitamist sellistes küsimustes nagu eelnevad tegevused, praegused töövälised tegevused, liikmete finantshuvid ja nende abikaasa või partneri ametitegevus. Deklaratsioonid peavad läbima kontrolli, mille üle teeb järelevalvet komisjoni president. Jällegi puuduvad standardsed kirjalikud menetlused teabe täpsuse, usaldusväärsuse või täielikkuse kontrollimiseks.

48 Euroopa Parlamendi liikmetelt nõutakse samuti huvide deklaratsiooni esitamist sellistes küsimustes nagu nende viimase kolme aasta ametitegevus enne nende parlamendis tööle asumist, regulaarsed ja juhuslikud tasustatud tegevused (töövälised tegevused) ja muud finantshuvid, mis võivad neid ametiülesannete täitmisel mõjutada. Parlamendiliikmete deklaratsioonide puhul kontrollitakse nende üldist usutavust, tagamaks, et need ei sisalda väära, loetamatut või arusaamatut teavet. Deklaratsioonid peavad läbima kontrolli, mille üle teeb järelevalvet komisjoni president. Kontrollis jälgitakse muu hulgas ilmselgeid toimetamisvigu, deklaratsioonidevahelisi ebakõlasid ning tähtajast kinnipidamist. Kui president saab teavet selle kohta, et deklaratsioon on oluliselt vale või aegunud, võib president konsulteerida parlamendiliikmete käitumise küsimustega tegeleva nõuandekomiteega ja vajaduse korral paluda liikmel oma deklaratsioon parandada. Kui tegemist on käitumisjuhendi väidetava rikkumisega, peab president suunama juhtumi nõuandekomiteele. Parlamendi menetlustes ei ole sätestatud muid parlamendiliikme deklaratsioonide¹⁰ täpsuse ja täielikkuse ja/või hindamise kontrole. Euroopa Ülemkogu eesistuja puhul puudub deklaratsiooni kontrollimise või hindamise menetlus.

49 Parlamendiliikmete, Euroopa Ülemkogu eesistuja ja komisjoni liikmete deklaratsioonide suhtes võetavad peamised kaitsemeetmed on läbipaistvus ning sidusrühmade, meedia ja üldsuse tähelepanu ning komisjoni liikmete puhul Euroopa parlamendi tähelepanu. Euroopa Ülemkogu eesistuja jaoks tuleb täiendav kontroll liikmesriikidelt.

50 Parlamendiliikmete deklaratsioonide kontrollimise standardse kirjaliku menetluse puudumine tekitab kohustuste ebaühtlase tõlgendamise ohu ning tähendab, et institutsioon tuvastab vähem tõenäoliselt ebatäpsusi ja muid probleeme, enne kui need avalikkuse tähelepanu pälvivad, mis võib ohustada avalikku usaldust.

¹⁰ Siinkohal tuleb märkida, et mõnes liikmesriigis (näiteks Prantsusmaal ja Poolas) kehtib institutsioonide liikmete deklaratsioonidele täiendava kontrolli nõue, mida täidavad asjaomased ametiasutused, tuginedes riigisestele õigusaktidele.

Mittetäielik ja ebaselge poliitika seoses kingituste ja meelelahutusega

51 Vastavalt OECD suunistele peaksid organisatsioonid tegelema kingituste ja hüvede tõttu tekkiva võimaliku hüvide konflikti küsimusega. See tähendab muu hulgas haldusprotsessi loomist kingituste ja hüvede kontrollimiseks – näiteks vastuvõetavate ja mittevastuvõetavate kingituste määratlemine – ning kindlaksmääratud liiki kingituste vastuvõtmiseks organisatsiooni poolt¹¹.

52 Üldiselt on auditeeritud institutsioonid töötajate ja liikmete kingituste ning meelelahutusega seoses kehtestanud hea poliitika (vt *lisa osa A*). See poliitika hõlmab personalieeskirjade artiklis 11 sätestatud nõudeid, millega nähakse ette eeskirjad autasu, teenetemärgi, soodustuse, kingi või ükskõik millise tasu vastuvõtmise kohta ning esitatakse selle kohta täiendavad selgitused. Komisjoni liikmete ja Euroopa Ülemkogu eesistuja käitumisjuhendid sisaldavad samuti sätteid kingituste ja muude hüvede kohta. Parlamendiliikmete puhul on seda poliitikat täpsustatud parlamendiliikmete käitumisjuhendiga seotud rakendusmeetmetes¹².

53 Kõnealuses poliitikas on siiski lünki ja mõnikord jääb see ebaselgeks. Mõnes valdkonnas annab seda parandada (vt *3. selgitus*).

3. selgitus

Lüngad kingituste ja meelelahutusega seotud poliitikas

Parlament

- Töötajatele kehtestatud rakendussätetes puudub määratlus kingituste ja võõrustamise kohta.
- Töötajatele kehtivad kingituste vastuvõtmist käsitlevad eeskirjad keskenduvad kingituste väärtusele, jättes tähelepanuta olukorrad, kus kingituste vastuvõtmist (olenemata nende väärtusest) võib pidada erapooletust kahjustavaks.
- Töötajatele ei ole kehtestatud eeskirju võõrustamise vastuvõtmise kohta.
- Puuduvad eeskirjad, mis reguleeriksid töötajate poolt kingituste vastuvõtmist asutuse nimel.

¹¹ Hüvide konflikti menetlemine avalikus sektoris. Töövahend. OECD, 2005.

¹² Euroopa Parlamendi juhatuse otsus parlamendiliikmete käitumisjuhendi rakendusmeetmete kohta seoses finantshüvide ja hüvide konfliktiga (15. aprill 2013).

Nõukogu

- Töötajatele ja Euroopa Ülemkogu eesistujale kehtivad eeskirjad ei julgusta üldiselt mitte mingil juhul kingitusi vastu võtma. Samas ei selgita eeskirjad piisavalt olukordi, kus kingituste vastuvõtmist (olenemata nende väärtusest) võib pidada erapooletust kahjustavaks.

Komisjon

- Komisjoni liikmetele kehtivad kingituste ja võõrustamise määratlused puuduvad.

Rikkumisest teatamise eeskirju ei ole registreeritud assistentidele kohandatud

54 Väärteost ja korruptsioonist teatamise hõlbustamiseks tuleks kehtestada tulemuslikud institutsioonilised raamistikud ning selged menetlused ja kanalid¹³. Heas usus tegutsevaid rikkumisest teatajaid tuleb kättemaksu eest kaitsta. *I lisa osa F* annab ülevaate seda küsimust käsitlevatest olemasolevatest ELi eeskirjadest.

55 Parlamendi sise-eeskirjad, millega rakendatakse personalieeskirjade rikkumisest teatamist käsitlevat artiklit 22c, sisaldavad sätteid, millega reguleeritakse rikkumisest teatajate nõustamist, abistamist ja nende suhtes kaitsemeetmete võtmist. Neid sätteid kohaldatakse kõikide töötajate, sealhulgas parlamendiliikmete registreeritud assistentide suhtes.

56 Registreeritud assistentide töö iseloom on teiste töötajate tööst erinev: nende värbamine käib teisiti ja parlamendiliikmed võtavad nad tööle otse. Vastavalt parlamendi sise-eeskirjadele saab rikkumisest teatanud töötaja viia kaitsemeetmena üle teisele ametikohale. Rikkumisest teatamise eeskirjad ei viita siiski ühelegi kaitsemeetmele, mis oleks spetsiaalselt kavandatud registreeritud assistentide ametikoha eripära arvesse võttes.

¹³ Rikkumisest teatajate kaitse: teatama julgustamine. CleanGovBiz suunised. OECD, 2012.

Parlamendiliikmete ametiaja järgset aega reguleerivad sätted on vähem ulatuslikud

57 OECD avalikus sektoris töötamise järel rakendatavate heade tavade¹⁴ kohaselt peaksid töösuhte järgsed süsteemid olema kasutusel kõikides üksustes, kus töösuhte järgsed tegevused osutuvad reaalseks või võimalikuks probleemiks. See kehtib muu hulgas olukordades, kus ametikohal töötav inimene peab läbirääkimisi oma tulevase, asjaomase ametikoha järgse tegevuse üle. *I lisa osas D* esitatakse ülevaade kehtivate eeskirjade põhipunktidest, mis käsitlevad töötamist ja mandaati pärast ELi institutsioonis töötamist. Kuna endiste töötajate ja liikmete ebaeetilist käitumist ei hinnata, ei ole alljärgnevad erinevused õigustatud.

58 Töötajatele kehtestatud eetikaraamistik sisaldab sätteid, mis käsitlevad töösuhte järgseid tegevusi, eeskätt konkreetseid sätteid ooteaja kohta. Ametnikud, kes kavatsevad kahe aasta jooksul pärast teenistuse lõppu tööle asuda, peavad oma institutsiooni sellest teavitama ning institutsioon võib uue tegevuse kas heaks kiita või keelata.

59 Endistel kõrgematel ametnikel keelab ametisse nimetav asutus 12 kuu jooksul pärast teenistusest lahkumist teha oma endise töökoha töötajate huvides lobitööd või toetada ettevõtteid, kliente või tööandjaid, kellega nad olid kolme viimase teenistusaasta jooksul töökohustuste tõttu seotud. Teatavatel juhtudel võib institutsioon pikendada seda 12-kuulist perioodi 24 kuuni.

60 Komisjoni liikmetele kehtivad töösuhte järgset aega reguleerivad sätted on kehtestatud nende käitumisjuhendis. Endised komisjoni liikmed peavad kolleegiumit teavitama oma uutest ametialastest kohustustest 24 kuu jooksul (president 36 kuu jooksul) pärast ametist lahkumist. Komisjon hindab, kas kavandatav tegevus on kooskõlas aususe ja diskreetsuse kohustusega. Kui kavandatav tegevus on seotud komisjoni endise liikme vastutusalaga, peab komisjon konsulteerima sõltumatu eetikakomiteega.

61 Endised parlamendiliikmed, kes tegelevad ELiga seotud lobitööga või täidavad esindusülesandeid, on käitumisjuhendi artikli 6 kohaselt kohustatud parlamenti asjaomastest tegevustest teavitama ning nende õigus endistele parlamendiliikmetele tagatud hüvedele (nt eluaegne sissepääsuluba) on piiratud. Parlamendiliikmete mandaadijärgsetele tegevustele muid piiranguid ei ole, samuti ei pea endised liikmed parlamendile teatama oma muudest tegevustest.

¹⁴ Avalikus sektoris töötamise järel rakendatavad head tavad huvide konflikti ennetamiseks. OECD, 2010.

62 Parlamendiliikmete ameti ja kohustuste iseloom erineb nõukogu eesistuja ja komisjoni liikmete omast peamiselt selle poolest, et kodanikud valivad nad otse. Siiski võib neil tekkida erinevaid huvide konflikte, kuna parlamendiliikmed töötavad välja õigusakte, mis võivad otseselt mõjutada ettevõtjaid, kellega nad võivad olla seotud.

63 Käitumisjuhend keelab nõukogu eesistujal teha ELi institutsioonide töötajate või liikmete huvides lobitööd 18 kuu jooksul pärast ametiaja lõppu. Samal ajavahemikul peab ta ühtlasi teavitama nõukogu peasekretäri vähemalt neli nädalat ette oma kavatsusest seoses mis tahes ametitegevusega.

Auditeeritud institutsioonide eetikaraamistikes on nii ühtlustamist vajavaid kohti kui ka näiteid headest tavadest

64 Auditeeritud institutsioonide eetikaraamistikud on erinevad. See on tingitud nii asjaolust, et nende töö ei ole sarnane, kui ka sellest, et nende ametikohustustega seotud riskid on paljuski erinevad. Sellele vaatamata on palju teemavaldkondi, kus institutsioonides oleks mõistlik eetikaküsimuste käsitlemist silmas pidades rakendada ühtlustatud lähenemisviisi. Näiteks on avalikkuse nägemus ELi institutsioonidest sarnane, institutsioonide töötajatel on sama õiguslik staatus ning töötajatel on võimalus institutsioonide vahel liikuda.

Kingituste ja meelelahutusega seotud poliitika

65 Kuigi auditeeritud institutsioonide kingituste ja meelelahutusega seotud poliitika põhijooned on sarnased, leidsime mõningaid erinevusi, mis ei olnud põhjendatud ei nende tegevuste iseloomu ega kaasnevate riskide seisukohast (vt [4. selgitus](#)).

4. selgitus

Näide kingitusi ja meelelahutust reguleerivate ebaühtsete eeskirjade kohta

Kingituste ja võõrustamise määratlus

Personaleieskirjade artiklis 11 ei ole määratletud, mida kingituste ja võõrustamise all silmas peetakse.

Komisjon ja nõukogu määratlevad kingitusi ja võõrustamist oma töötajatele mõeldud rakendussätetes järgmiselt: rahasumma või muu füüsiline ese või võimalus osaleda tasuta avalikel või eraüritustel, kuhu pääseb ainult raha eest ja millega on seotud konkreetne väärtus (nt tasuta pääsmed spordiüritustele, kontsertidele,

teatrisse, konverentsidele jne), või mis tahes muu rahalise väärtusega hüve, nagu transpordikulude kandmine.

Parlament määratleb kingitusi parlamendiliikmete suhtes kohaldatavates rakendussätetes kui ühest või mitmest osast koosnevat mis tahes konkreetset materiaalist eset, mille liige saab mingi sündmuse puhul konkreetset kinkijalt.

Vastuvõetavate kingituste väärtus

Komisjonis ja nõukogus võivad töötajad ilma eelneva loata vastu võtta kingitusi, mille väärtus jääb alla 50 euro. 50–150 euro väärtuseid kingitusi võivad nad vastu võtta juhul, kui nad on selleks saanud eelnevalt loa. Üle 150-eurose väärtusega kingitusi ei tohi mitte mingil juhul vastu võtta.

Parlamendis võivad töötajad aga ilma eelneva loata vastu võtta kingitusi, mille väärtus jääb alla 100 euro. Üle 100-eurosed kingitused eeldavad eelnevat luba.

Töötajate töövälise tegevuse põhimõtted

66 ELi institutsioonide töötajad võivad vastava loa alusel tegeleda oma eraelus töövälise tegevusega. Mõnel juhul tohivad nad selle eest ka tasu saada. Ent summa, mida nad tohivad seaduslikult saada, on eri institutsioonide puhul erinev (vt *I lisa osa B*). Parlamendi töötajad ei tohi vastu võtta muid tasusid peale töövälise tegevusega otseselt või kaudselt kaasnenud kulude hüvitamise. Nõukogus ei tohi töötajad töövälise tegevuse eest saada rohkem kui 5000 eurot aastas. Komisjonis on kindlaks määratud töötajate hüvitiste maksimaalne netotasu summa aastas (10 000 eurot). Selle piirmäära ületamise korral on töövälise tegevus keelatud.

Liikmete deklaratsioonid pereliikmete huvide ja tegevuse kohta

67 Parlamendiliikmete käitumisjuhend nõuab, et nad esitaksid deklaratsiooni oma isiklike finantshuvide ja tegevuste kohta. Oma pereliikmete finantshuvid tuleb deklaratsioonidesse lisada ainult juhul, kui Euroopa Parlamendi liikmed leiavad, et sellised huvid võivad mõjutada nende ülesannete täitmist ning et nad ei saa huvide konflikti muul viisil lahendada. Sama kehtib parlamendiliikmete pereliikmete ametialase tegevuse deklaratsioonide kohta.

68 Komisjoni liikmed¹⁵ ja Euroopa Ülemkogu eesistuja on seevastu kohustatud deklareerima nii finantshuve kui ka abikaasa ja partneri ametitegevust.

Komisjonis olemasolevad konkreetsed ja praktilised suunised

69 Eetikaraamistikke kontrollides tuvastasime mitu näidet selle kohta, kuidas ühe institutsiooni eeskirjad või suunised eetikanõuete teatavate aspektide kohta olid teistest paremini välja töötatud ja selgemad.

70 Institutsioonidest suurimana puutub komisjon kokku kõige erisugusemate eetikaalaste olukordadega. Paljudel juhtudel on komisjon välja töötanud konkreetsemad ja selgemad suunised eeskätt töötajatele. Mõned peadirektoraadid on komisjonis sagedamini esinevate olukordade ja riskidega tegelemiseks välja töötanud konkreetse käitumisjuhendi ja täiendavad menetlused.

71 Meie kontrollitud peadirektoraatidest on kõige üksikasjalikumad suunised ja täiendavad menetlused kasutusel konkurentsi peadirektoraadis. Kõnealuse peadirektoraadi käitumisjuhendisse on näiteks lisatud üldiselt kohaldatavate juhtumipõhiste deklaratsioonide käsitus ning monopolidevastaste ja ühinemistega seonduvate kontrollide raames tehtava erikontrolli deklaratsioonide käsitus. Põllumajanduse ja maaelu arengu peadirektoraadi eetikajuhend sisaldab samuti eetikanõuetega seotud suuniseid, näiteid ja selgitusi; samas kirjeldame [2. selgituses](#) selle mõningaid puudusi.

72 Lisaks peadirektoraatide välja antud konkreetsetele suunistele on komisjon välja töötanud põhjalikud selgitused ja elulised näited, millega on võimalik tutvuda komisjoni siseveebis. Need näited käsitlevad selliseid teemasid nagu tööväline tegevus, abikaasa töötamine, kingitused ja võõrustamine.

Komisjoni liikmete eetikakomitee

73 Parlament ja komisjon on kumbki loonud komitee, mis annab nende presidendile nõu liikmete käitumisjuhendi kohaldamise kohta. Parlamendis nimetatakse seda

¹⁵ Komisjoni puhul tuleb deklaratsioonil ära märkida ka alaealiste laste finantshuvid, kui on võimalus, et need võivad põhjustada huvide konflikti. Vt komisjoni liikmete käitumisjuhendi artikli 3 lõike 4 punkt a.

komiteed parlamendiliikmete käitumise küsimustega tegelevaks nõuandekomiteeks. Komisjonis nimetatakse seda sõltumatuks eetikakomiteeks.

74 Parlamendiliikmete käitumise küsimustega tegelev nõuandekomitee koosneb viiest parlamendiliikmest, kes on ühiselt valitud parlamendi põhiseadus- ja õiguskomisjonist. Komisjoni sõltumatu eetikakomitee koosneb kolmest isikust, kes on valitud nende pädevuse, kogemuse, erapooletuse ja ametialaste võimete alusel. Kõnealuste komiteede koosseis võib mõjutada nende objektiivsust ja erapooletust.

Parlamendiliikmetega seotud juhtumite puhul rakendatav ahistamisvastane eripoliitika

75 Parlament on kehtestanud eraldi poliitika, mida rakendatakse juhtumite puhul, kus parlamendiliikmete vastu on esitatud ahistamiskaebus. See poliitika näeb nende tundlike juhtumite korral võimalikele kaebuse esitajatele ette selge menetluse ja kaitsemeetmed¹⁶.

Töötajatele suunatud selgelt sõnastatud ahistamisvastane poliitika

76 Nagu on kirjeldatud *I lisa osas E*, on kõikides auditeeritud institutsioonides kasutusel tugev ahistamisvastane poliitika. *5. selgituses* toome välja mõned ahistamisvastase poliitika rakendussätted, mis olid eriti selged ja ulatuslikult kohaldatavad.

5. selgitus

Näiteid selgelt sõnastatud ahistamisvastase poliitika kohta

Parlamendi ahistamisvastases poliitikas tuuakse praktilisi näiteid selle kohta, mis on ahistamine.

Nõukogu ahistamisvastases poliitikas mainitakse nüüdisaegseid ahistamisviise, nagu internet ja e-post.

Komisjoni ahistamisvastases poliitikas on selgelt sätestatud, et abipalvetega tegeletakse niipea kui võimalik.

Komisjoni poliitikas on muu hulgas selgelt osutatud personalieeskirjadele ja neis ette nähtud võimalikele karistustele.

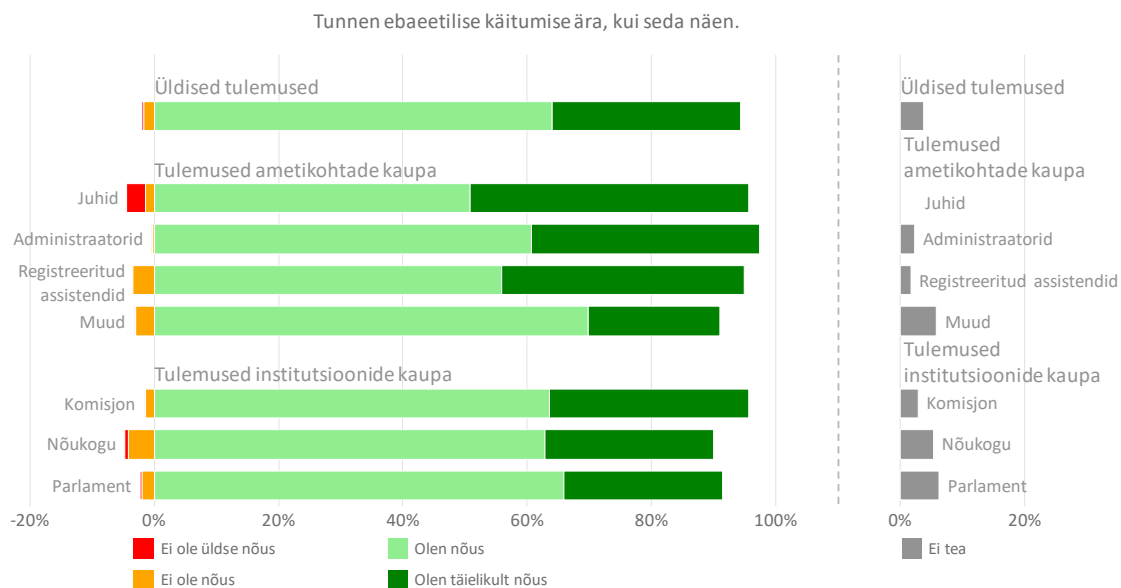
¹⁶ Suunised liikmetele ahistamisvastase võitluse kohta (vt 7. joonealune märkus).

Küsitluse tulemused annavad erineva pildi töötajate teadlikkusest ja arusaamast eetikaküsimustes

77 Nagu on mainitud punktis [13](#), ei saa kõrgeid eetikastandardeid taotlevad organisatsioonid tugineda vaid eeskirjadele ja õiguskaitsevahenditele. Selle asemel peavad nad oma eesmärgi toetama asjakohase usaldusväärse kultuuri arendamisega. Selline kultuur saab välja kujuneda vaid juhul, kui organisatsiooni heaks töötavatel inimestel on vajalikud eetikaalased oskused ja teadmised ja nad näevad organisatsiooni pühendumust eetika valdkonnas. Esimene on organisatsioonide jaoks saavutatav vaid asjakohase koolituse ja asjakohaste suuniste abil, teine hea juhtimise ning rakendatava eetikaraamistiku läbipaistva ja ühtse kohaldamisega. Nagu on selgitatud punktis [16](#), oli käesoleva auditi keskmes ELi institutsioonide eetikaraamistikud. Viisid, mil moel parlament, nõukogu ja komisjon oma eetikaraamistikke rakendasid, jäid meie auditi ulatusest välja. Sellele vaatamata korraldasime kolme institutsiooni töötajatest koostatud esindusliku valimi põhjal küsitluse, et hinnata nende teadlikkust ja arusaama eetikaraamistikest (vt punkt [23](#) ja [II lisa](#)). Kuigi küsitluse tulemused ei ole auditi otsene tõendusmaterjal, annavad need aimdust sellest, millisena töötajad näevad enda ja oma kolleegide seisukohti ja pädevust ning kuidas nende institutsiooni eetikaraamistik tegelikkuses toimib. Alljärgnevatel punktides analüüsime neid tulemusi.

78 Küsitluse tulemused näitavad vastakaid tulemusi. Tuvastasime, et peaaegu kõik töötajad, kellega ühendust võeti, arvasid, et nad tunnevad ebaeetilise käitumise seda nähes ära (vt [joonis 2](#)), mis annab tunnistust sellest, et inimesed hindavad oma nn vaistlikku eetikatunnetust väga heaks. Kuid ainult 23,4 % töötajatest arvas, et nende kolleegid ei karda teatada ebaeetilisest käitumisest oma ülemustele (vt vastuseid küsitluse küsimustele 11.1 ja 11.3, [II lisa](#)).

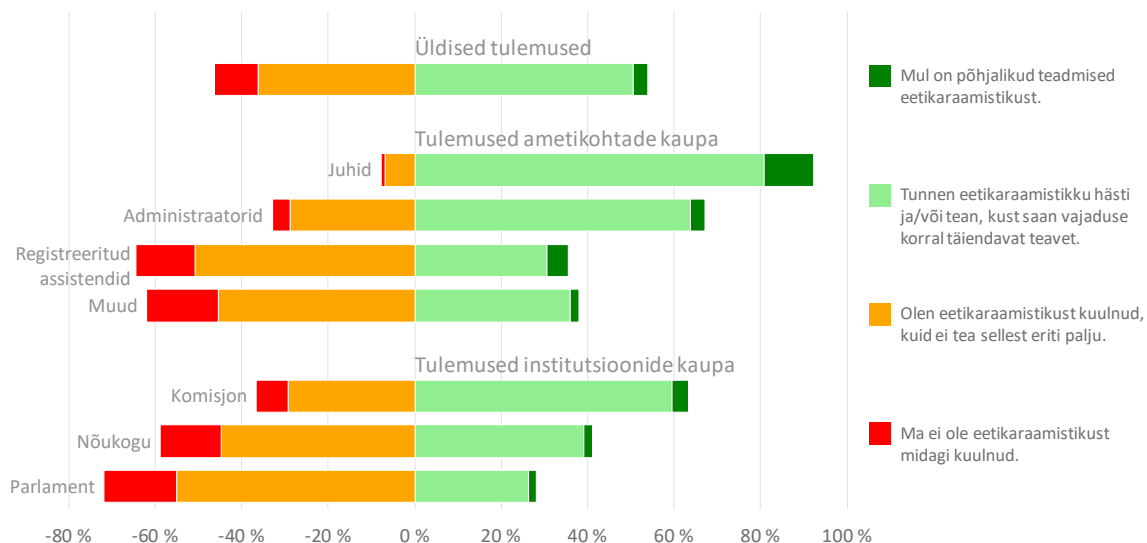
Joonis 2. Enamik töötajaid tunneb ebaeetilise käitumise ära



Allikas: Euroopa Kontrollikoda, kolme ELi institutsiooni töötajate seas läbi viidud küsitluse ekstrapoleeritud tulemused: vastused küsimusele 11.1 (vt [II lisa – küsitluse tulemused](#)).

79 Umbes pooled töötajatest väidavad, et nad teavad oma institutsiooni eetikaraamistikku vähemalt hästi (vt [joonis 3](#)). See osutab võimalikule puudulikule teavitamisele: institutsiooni eetikaraamistikku kuuluvaid standardeid, eeskirju, menetlusi ja tavasid tuleb pidevalt tutvustada. Sellega seoses on huvitav märkida erinevusi eri ametikohtade (teadmiste poolest on väidetavalt esikohal juhid, kellele järgnevad administraatorid) ja institutsioonide lõikes (kõige kindlamalt tunnevad end komisjoni töötajad, neile järgnevad nõukogu ja parlamendi töötajad).

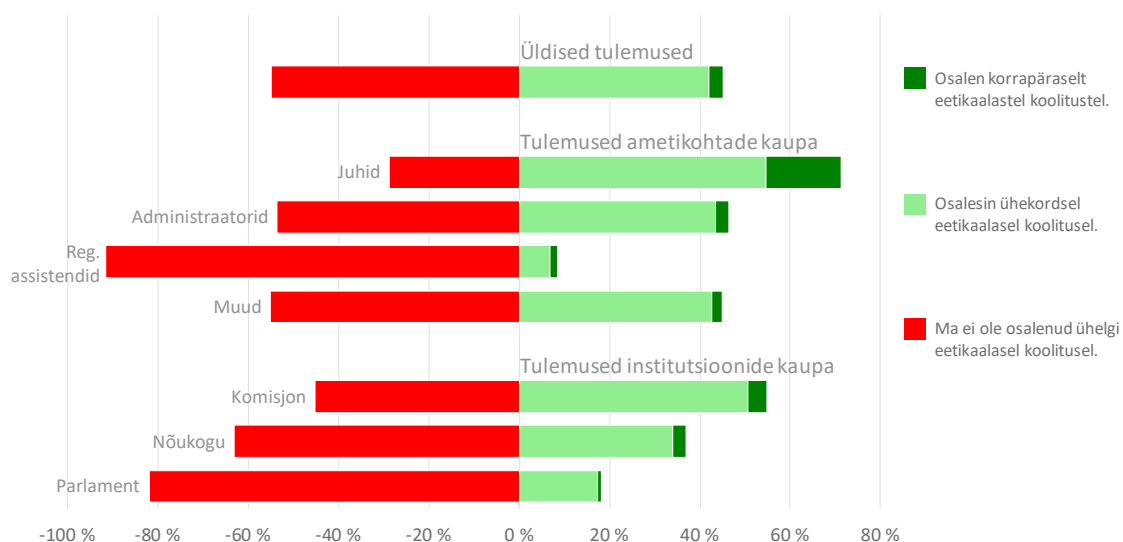
Joonis 3. Umbes pooled töötajatest hindavad oma teadmisi eetikaraamistikust kas heaks või väga heaks



Allikas: Euroopa Kontrollikoda, kolme ELi institutsiooni töötajate seas läbi viidud küsitluse ekstrapoleeritud tulemused: vastused küsimusele 1 (vt [II lisa – küsitluse tulemused](#)).

80 Küsitlus heidab valgust võimalikele põhjustele, miks teadmised eetikaraamistikust on pigem kasinapoolsed. Esiteks väidab alla poole töötajatest, et nad on seoses oma tööga ELi institutsioonis läbinud mõne eetikaalase koolituse (vt [joonis 4](#)). Vaid ligikaudu 3% töötajatest saab korrapäraselt eetikaalast koolitust.

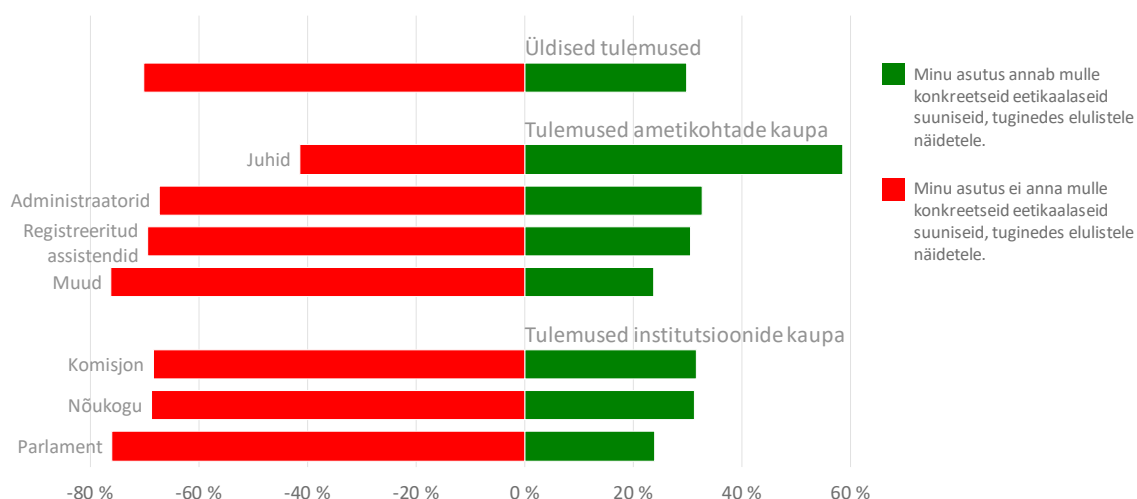
Joonis 4. Alla poole töötajatest on läbinud eetikaalase koolituse



Allikas: Euroopa Kontrollikoda, kolme ELi institutsiooni töötajate seas läbi viidud küsitluse ekstrapoleeritud tulemused: vastused küsimusele 4 (vt [II lisa – küsitluse tulemused](#)).

81 Teiseks väidab ligikaudu 70% töötajatest, et nende institutsiooni antavad eetikaalased suunised ei ole konkreetsed ega põhine elulistel näidetel (vt [joonis 5](#)). Huvitaval kombel on erinevused kolme institutsiooni vahel (negatiivsete vastuste määr küündib 68,4%-st komisjonis 76,1%-ni parlamendis) märksa väiksemad kui kolme liiki ametikohtade vahel (negatiivsete vastuste määr küündib 41,4%-st juhtide puhul umbes 70%-ni mittejuhtival ametikohal töötavate töötajate puhul). See viitab asjaolule, et probleem ei ole ainult või isegi peamiselt suuniste kvaliteedis, vaid selles, kuidas neid levitatakse.

Joonis 5. Vähem kui kolmandik töötajatest väitis, et nende institutsiooni antavad eetikaalased suunised olid konkreetsed ning põhinesid elulistel näidetel

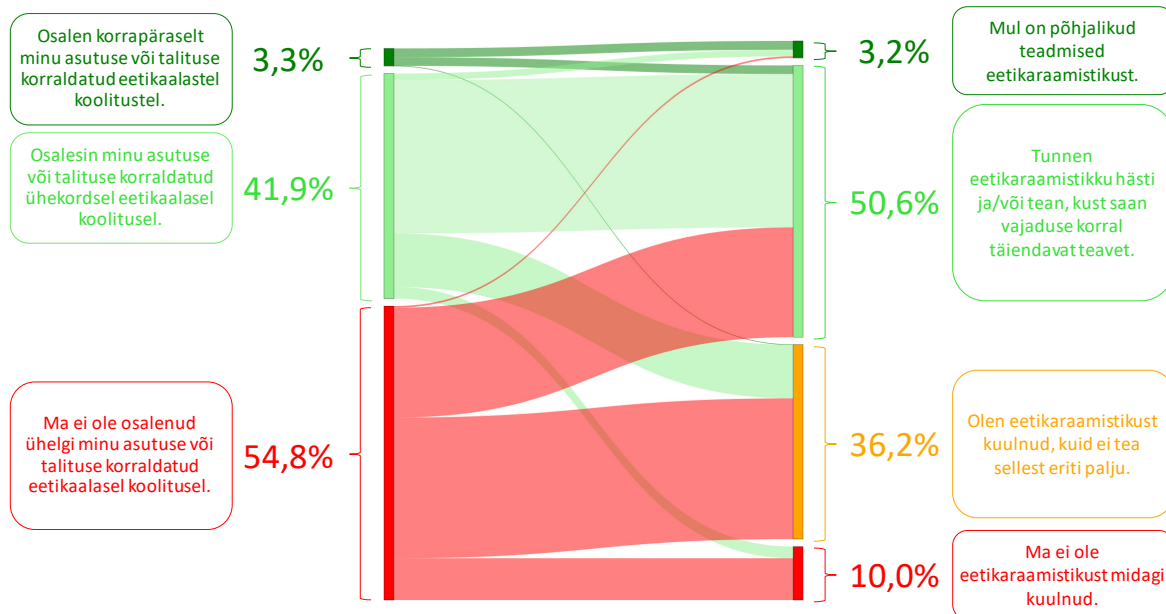


Allikas: Euroopa Kontrollikoda, kolme ELi institutsiooni töötajate seas läbi viidud küsitluse ekstrapoleeritud tulemused: vastused küsimusele 9 (vt [II lisa – küsitluse tulemused](#)).

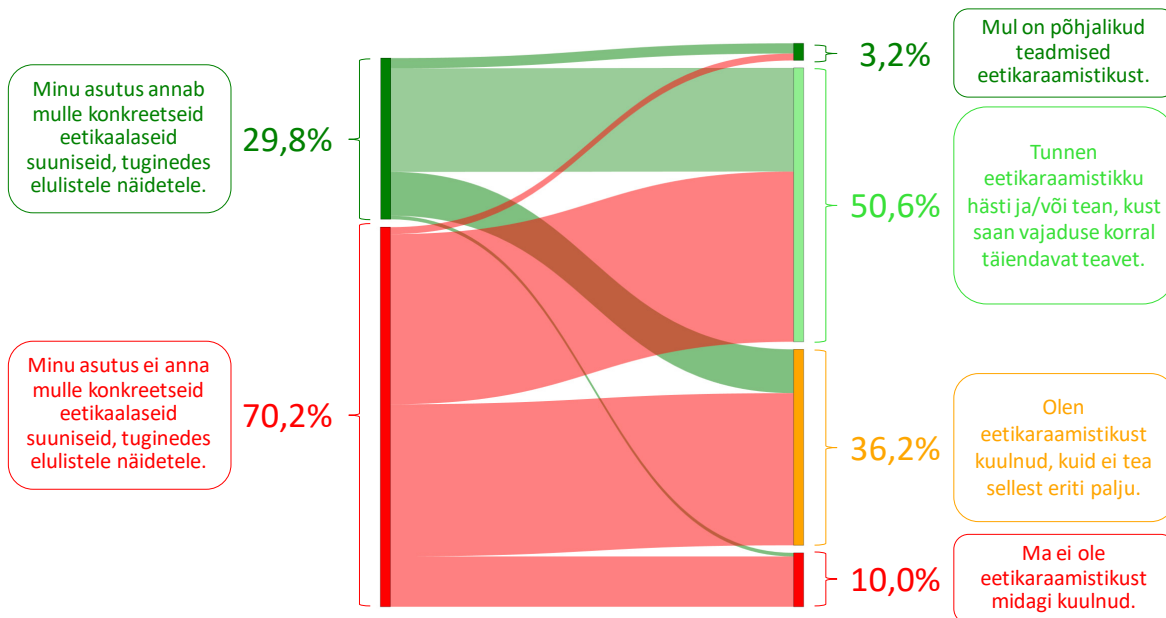
82 Meie küsitluse tulemuste analüüs näitab statistiliselt märkimisväärset vastastikust sõltuvust esiteks läbitud koolituste ja saadud suuniste hulga ja kvaliteedi ning teiseks selle vahel, milliseks töötajad hindavad oma eetikaalaste teadmiste taset (vt [joonis 6](#)). Töötajad, kes läbivad rohkem eetikaalaseid koolitusi või saavad rohkem päriselul põhinevaid eetikaalaseid suuniseid, tunnevad end ka eetika vallas pädevamate ja kindlamatena. Kuid nagu punktides [80](#) ja [81](#) on mainitud, väitis vaid väike osa töötajatest, et nad on saanud eetikaalast koolitust või häid eetikaalaseid suuniseid.

Joonis 6. Koolitust ja suuniseid saavad töötajad tunnevad end eetika vallas pädevamate ja kindlamatena

a) Eetikaalane koolitus vs. hinnang oma eetikaalastele teadmistele



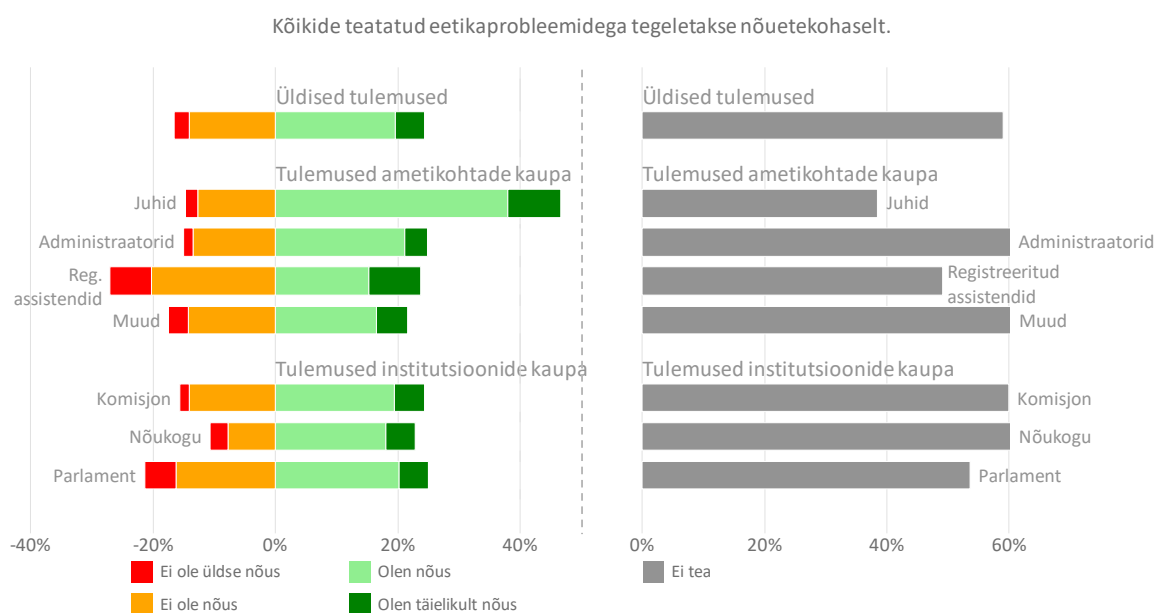
b) Konkreetsed eetikaalased suunised vs. hinnang oma eetikaalastele teadmistele



Allikas: Euroopa Kontrollikoda, kolme ELi institutsiooni töötajate seas läbi viidud küsitluse ekstrapoleeritud tulemused: seos vastuste vahel küsimustele 4 ja 9 (vt II lisa – küsitluse tulemused).

83 Samal ajal kui 59% töötajatest leiab, et nende institutsiooni eetikakultuur on kõrge, ja 51% töötajatest arvab, et nende institutsioon järgib oma eetika ja usaldusväärsuse poliitikat,¹⁷ väidab 59% töötajatest, et nad ei tea, kas nende institutsioon tegeleb teatatud eetikaprobleemidega nõuetekohaselt. Neid, kes on veendunud, et nende institutsioon tegeleb eetikaprobleemidega (24% töötajatest), on rohkem kui neid, kes seda ei usu (17% töötajatest) (vt [joonis 7](#)).

Joonis 7. Enamik töötajaid ei tea, kas nende institutsioon tegeleb eetikaprobleemidega nõuetekohaselt



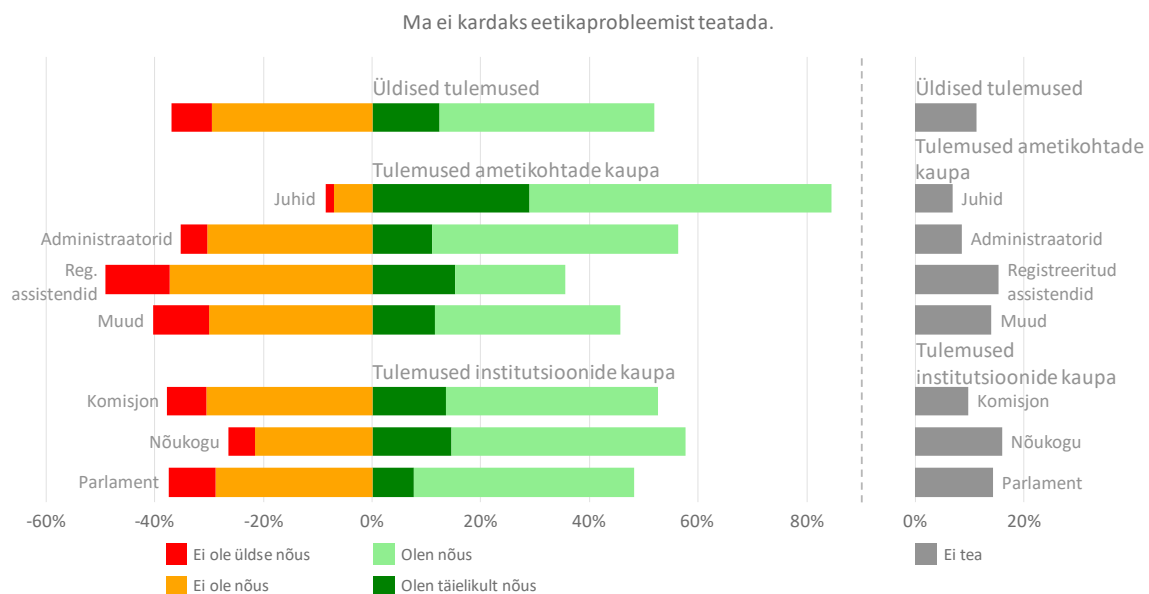
Allikas: Euroopa Kontrollikoda, kolme ELi institutsiooni töötajate seas läbi viidud küsitluse ekstrapoleeritud tulemused: vastused küsimusele 11.12 (vt [II lisa – küsitluse tulemused](#)).

84 Leidsime, et töötajad ei kipu eetikaprobleemidest teatama. Kui küsitletutest umbes pooled tunnevad, et julgevad teatada ebaeetilisest käitumisest, siis vaid ligikaudu üks kolmandik usub, et kõnealustest probleemidest teatajatele on tagatud kaitse (vt [joonis 8](#)). Mõlemal juhul andis üks töötajate rühm (registreeritud assistendid) valdavalt rohkem negatiivseid vastuseid. Nende väiksem kindlustunne eetikaprobleemidest teatamisel võib olla seotud sellega, et registreeritud assistentide töölepingud on ajutised ja karjääriväljavaateid silmas pidades on nad sõltuvad parlamendiliikmest, kelle heaks nad töötavad. See annab kinnitust ka punktides [54–56](#) tehtud tähelepanekutele.

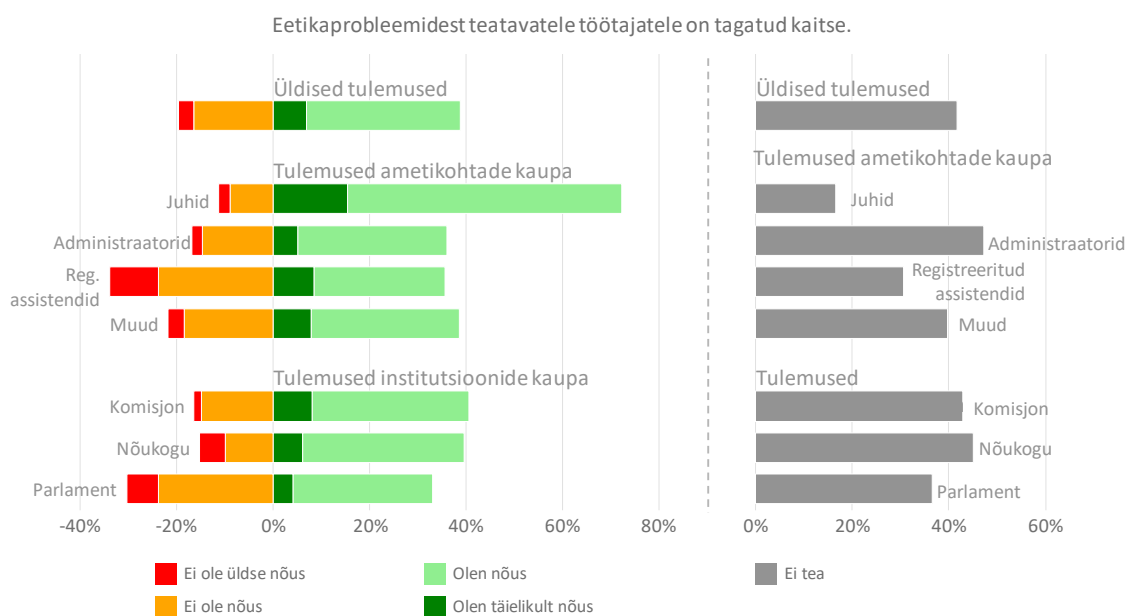
¹⁷ Vastused küsitluse küsimustele 11.9 ja 11.10, vt [II lisa – küsitluse tulemused](#).

Joonis 8. Eetikaprobleemidest teatamisel ei tunta end väga kindlalt

a) Umbes pooled töötajatest tunneksid end eetikaprobleemidest teatades kindlalt



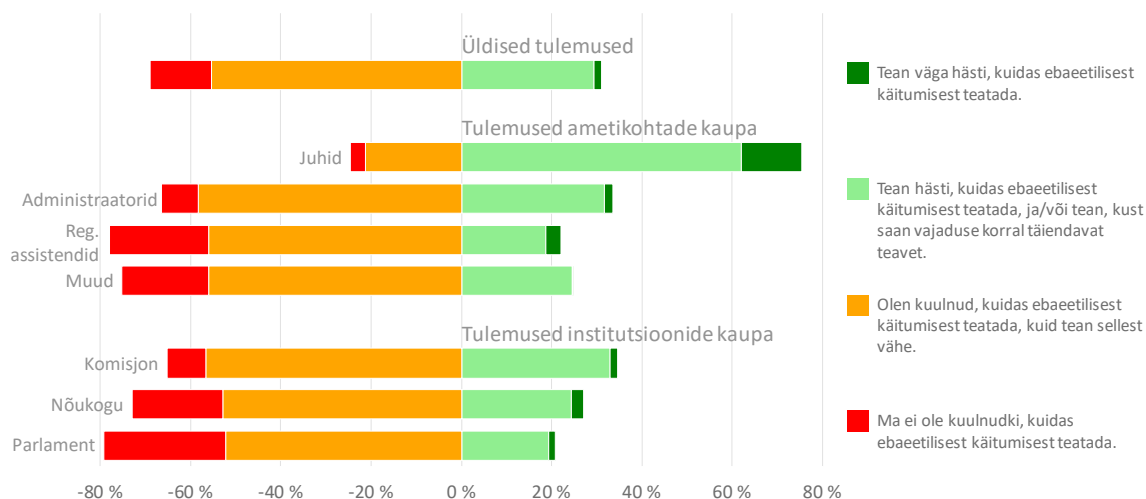
b) Vaid üks kolmandik töötajatest usub, et eetikaprobleemidest teatajatele on tagatud kaitse



Allikas: Euroopa Kontrollikoda, kolme ELi institutsiooni töötajate seas läbi viidud küsitluse ekstrapoleeritud tulemused: vastused küsimustele 11.2 ja 11.5 (vt [II lisa – küsitluse tulemused](#)).

85 Eetikaprobleemidest pigem mitte teatamine võib olla tingitud ka sellest, et ei teata asjaomaseid menetlusi ega kaitsemeetmeid. Umbes 55% töötajatest väidab, et on kuulnud, kuidas ebaeetilisest käitumisest teatada, kuid teab sellest vähe. 14% kinnitab, et ei ole kuulnudki, kuidas ebaeetilisest käitumisest teatada (vt [joonis 9](#)).

Joonis 9. Peaaegu 70%-l töötajatest on kas vähesed või puudulikud teadmised sellest, kuidas ebaeetilisest käitumisest teatada



Allikas: Euroopa Kontrollikoda, kolme ELi institutsiooni töötajate seas läbi viidud küsitluse ekstrapoleeritud tulemused: vastused küsimusele 3 (vt [II lisa – küsitluse tulemused](#)).

Järeldused ja soovitused

86 Euroopa Liidu institutsioonide ja organite töötajate ja liikmete ebaeetiline käitumine püüab suurt avalikku huvi ning vähendab usaldust ELi institutsioonide vastu. Kõik sellega seotud puudused võivad kahjustada ELi ja ELi institutsioonide kuvandit. Ebaeetiline käitumine on seotud ka korruptsiooni- ja pettuste ohuga (vt punkte **06** ja **07**).

87 Jõudsime järeldusele, et kuigi mõningase arenguvõimalusega, olid auditeeritud institutsioonid valdavas osas loonud piisavad eetikaraamistikud, mis koosnesid õiguslikest nõuetest ja nende täitmise tagamise menetlustest (sh uurimis- ja karistusmehhanismid). Tuvastasime, et puudub ELi ühine eetikaraamistik, mis juhiks liikmesriikide esindajate tööd nõukogus (vt punktid **24–31**).

88 Tegime kindlaks mitu puudust (millest kõik ei kehti kõigi auditeeritud institutsioonide puhul) seoses eetikastrateegiate (vt punktid **33–38**), kontrollimenetluste, hindamiskriteeriumide ja töötajatele mõeldud suuniste (vt punktid **39–45**), liikmete deklaratsioonide kontrollimise (vt punktid **46–50**), kingituste ja meelelahutusega seotud poliitika (vt punktid **51** ja **59**), registreeritud assistentidele kehtivate rikkumisest teatamise eeskirjade (vt punktid **54–56**) ja parlamendiliikmete töösuhte järgset aega reguleerivate sätetega (vt punktid **57–63**).

1. soovitus: parandada eetikaraamistikke

Auditeeritud institutsioonid peaksid tegelema oma eetikaraamistike eespool nimetatud puudustega järgmiselt:

- 1) üldiste eetikastrateegiate väljatöötamine (parlament ja nõukogu);
- 2) deklaratsioonide kontrollimise korra vormistamine ja selgemate suuniste koostamine töötajate hindamiskriteeriumide kohta (parlament, nõukogu ja komisjon);
- 3) liikmete deklaratsioonide kontrollimise tõhustamine, kehtestades standardsed kirjalikud menetlused teabe täpsuse, usaldusväärsuse või täielikkuse kontrollimiseks (parlament ja komisjon);
- 4) kingituste ja meelelahutusega seotud poliitika selguse ja ulatuse suurendamine (parlament (töötajate puhul), nõukogu (töötajate ja Euroopa Ülemkogu puhul) ja komisjon (liikmete puhul));

- 5) registreeritud assistentidele kehtivate rikkumistest teatamise eeskirjade kohandamine selliselt, et neis kajastuks paremini selle ametikoha spetsiifiline ja sõltuv iseloom (parlament), ning
- 6) parlamendiliikmete ametiaja järgset aega reguleerivate sätete parandamine (parlament).

Tähtaeg: 2020

89 Auditeeritud institutsioonide eetikaraamistikud on erinevad seetõttu, et nende ametikohustustega seotud riskid on paljuski erinevad. Sellele vaatamata on teemavaldkondi, kus institutsioonides oleks mõistlik eetikaküsimuste käsitlemist silmas pidades rakendada ühtlustatud lähenemisviisi. Need valdkonnad on muu hulgas kingituste ja meelelahutuse poliitikat reguleerivad sätted, töötajate töövälisest tegevusest käsitlev poliitika ning liikmete abikaasa või partneri tegevusega seotud deklaratsioonid (vt punktid [64–68](#)). Samuti tuvastasime näiteid headest tavadest (vt punktid [69–76](#)).

2. soovitus: teha koostööd eetikaraamistiku eri elementide ühtlustamisel ning püüda veelgi enam jagada eetikaküsimustega seotud häid tavasid

Auditeeritud institutsioonid peaksid tegema koostööd oma eetikaraamistike ühtlustamiseks, keskendudes järgmisele:

- 1) kingituse määratlus ja kingituste vastuvõetav maksimaalne väärtus;
- 2) töötajatele töövälise tegevuse eest makstava lubatud tasu piirmäärad ning
- 3) teave, mille liikmed peavad oma pereliikmete huvide ning oma abikaasade ja partnerite tegevuse kohta deklareerima.

Auditeeritud institutsioone innustatakse eelkõige institutsioonidevaheliste foorumite kaudu tegema täiendavaid pingutusi head tavade jagamiseks.

Tähtaeg: 2020

90 Eetikaraamistik saab toimida hästi ainult juhul, kui organisatsiooni heaks töötavatel inimestel on vajalikud oskused ja teadmised seda kasutada ja kui nad usuvad, et organisatsioon on eetikavaldkonnale pühendunud. Küsitluse tulemused annavad erineva pildi töötajate teadlikkusest ja arusaamast eetikaküsimustes (vt punktid [77–85](#)).

Tulemused varieeruvad siiski institutsioonide ja töötajate kategooriate vahel.

Täheldasime ka järgmist:

- 1) enamik töötajaid tunneb ebaeetilise käitumise ära;
- 2) umbes pooled töötajatest hindavad oma teadmisi eetikaraamistikust kas headeks või väga headeks;
- 3) vähem kui pooled töötajatest väitsid, et nad on läbinud eetikaalase koolituse;
- 4) vähem kui kolmandik töötajatest väitis, et nende institutsiooni antavad eetikaalased suunised olid konkreetSED ning põhinesid elulistel näidetel;
- 5) töötajad, kes on läbinud eetikaalaseid koolitusi või saanud päriselul põhinevaid konkreetseid eetikat käsitlevaid suuniseid, tunnevad end eetika vallas palju pädevamate ja kindlamatena;
- 6) enamik töötajaid ei tea, kas nende institutsioon tegeleb eetikaprobleemidega nõuetekohaselt;
- 7) eetikaprobleemidest teatamisel ei tunta end väga kindlalt; kui töötajatest umbes pooled tunnevad, et julgevad teatada eetikaprobleemidest, siis vaid üks kolmandik usub, et kõnealustest probleemidest teatajatele on tagatud kaitse, ning
- 8) peaaegu 70%-l töötajatest on kas vähesed või puudulikud teadmised sellest, kuidas ebaeetilisest käitumisest teatada.

3. soovitus: parandada töötajate eetikaraamistiku ja -kultuuriga seotud teadlikkust ja arusaama

Auditeeritud institutsioonid peaksid parandama oma töötajate teadlikkust ja arusaama eetikaraamistikust ja -kultuurist. Küsitluse tulemuste põhjal saab seda teha, tagades, et eetikaalane koolitus hõlmab praktilisi suuniseid, mis põhinevad elulistel näidetel, ning parandades eetika teemal teabe vahetamist töötajatega.

Erilist tähelepanu tuleks pöörata sellele, kas töötajad teavad, kuidas ebaeetilise käitumisega seotud probleemidest teatada, ning turvatunde suurendamisele.

Tähtaeg: 2020

Kontrollikoda võttis käesoleva aruande vastu 4. juuli 2019. aasta koosolekul Luxembourgis.

Kontrollikoja nimel

president

Klaus-Heiner Lehne

Lisad

I lisa. Eetikaraamistike põhipunktid

Osa A. Kingitused ja meelelahutus¹⁸

TÖÖTAJAD			
Personaleeeskirjad¹⁹ sätestavad, et ametnik ei tohi ilma institutsiooni loata institutsiooniväliselt allikalt vastu võtta ühtegi soodustust, kinki ega tasu. Kingitud raha ei tohi mitte mingil juhul vastu võtta. Auditeeritud institutsioonid kehtestavad piirmäärad, millele tuginedes määratakse kindlaks <i>vastuvõetavad</i> kingitused ja juhtumid, mis võivad eeldada <i>luba</i>.			
	Nõukogu	Parlament	Komisjon
Vastuvõetavad kingitused, mis on lubatud	Alla 50 euro	Alla 100 euro	Alla 50 euro
Vastuvõetavad kingitused, mis nõuavad eelnevat luba	50–150 eurot	Üle 100 euro	50–150 eurot
Vastuvõetamatud kingitused (tuleb tagasi lükata)	Üle 150 euro	Ei kohaldata	Üle 150 euro
Lubatud on ka sellised kingitused nagu soodustused ja/või kutsed lõuna- või õhtusöögile või vastuvõttudele, kus töötajad osalevad teenistushuvides, olles selleks eelnevalt saanud oma vahetult ülemuselt või muult asjaomaselt asutuselt loa. Nõukogus ja komisjonis loetakse ametialaste reiside puhul kinnitatud lähetuskorraldus või kuludeklaratsioon loaks võtta vastu kõik reisiplaanis nimetatud võõrustamisega seotud pakkumised.			

¹⁸ Rahasummad või muud füüsilised esemed, mida pakutakse ilma vastutasu saamata, või võimalus osaleda tasuta üritustel, kuhu pääseb ainult raha eest. Siia alla kuulub ka võõrustamine, sh söök, jook, toitlustus ja ööbimine.

¹⁹ Nendele töötajatele, kes ei ole ametnikud, on sarnased nõuded kehtestatud liidu muude teenistujate teenistustingimustes. Institutsioonid täpsustavad neid sätteid konkreetsemate rakenduseeskirjade vastuvõtmise teel.

Kui töötajatel ei ole võimalik kingitust tagasi lükata, võivad nad selle annetada mõnele heategevusorganisatsioonile (komisjoni puhul saata annetamise eesmärgil oma institutsioonile). Institutsioonid peavad registrit, mis sisaldab kogu asjakohast teavet luba nõudvate kingituste ja meelelahutuse ning institutsioonile annetamiseks saadetud kingituste kohta.

LIIKMED

Auditeeritud institutsioonide liikmete käitumisjuhend reguleerib kingitusi ja võõrustamisega seonduvat. Kingitusi on lubatud vastu võtta juhul, kui nende väärtus ei ületa komisjoni volinikele ja Euroopa Parlamendi liikmete puhul kindlaksmääratud 150-eurost piirmäära. Euroopa Ülemkogu eesistuja puhul saavad kõik üle 150 euro väärtusega kingitused institutsiooni omandiks.

Liikmed võivad asjaomaseid kingitusi kasutada oma mandaadi kehtivusajal. Kingitused võib annetada heategevuseks, samuti võib neid institutsioonides säilitada või näituseks välja panna. Institutsioonid peavad (administratsiooni ja/või juhtkonna tasandil) põhjalikku avalikku registrit kingituste kohta, mille väärtus ületab piirmäära.

Osa B. Töövälised tegevused ja lähetused²⁰

TÖÖTAJAD

Personaleieeskirjades sätestatakse, et töötajad peavad enne igasugust tasustatud või tasustamata töövälisist tegevust või enne väljaspool liitu toimuvale lähetusele minemist küsima selleks institutsioonilt luba. Parlamendis ja nõukogus tuleks luba anda maksimaalselt üheks aastaks; seda saab uuendada. Töötajad peavad asjaomast luba taotlema oma vahetu ülemuse kaudu.

Auditeeritud institutsioonides kehtivad sätted, milles on kindlaks määratud juhud, mille puhul luba üldiselt antakse või siis ei anta. Nende ametnike suhtes, kes on isiklikel põhjustel puhkusel, töötavad osalise tööajaga või keda on valitud või määratud riigiametisse, kohaldatakse erisätteid.

²⁰ Need on tasustatud või tasustamata tegevused või lähetused, mida ametnikud või liikmed teevad väljaspool oma ametikohustusi. Termin osutab ametialase iseloomuga tegevusele või tegevusele, mis ulatub kaugemale tegevusest, mida võib põhjendatult pidada vabaajategevuseks.

Lubatud tegevused või lähetused

Tavaliselt antakse luba selliseks tegevuseks ja lähetuseks, mis

- ei põhjusta tegelikku või võimalikku huvide konflikti (sh seoses erapooletuse ja objektiivsusega) töötaja ametikohustustega;
- ei kahjusta institutsiooni huve ja mainet ega ELi tegevusi ega ole nendega vastuolus;
- ei kahjusta töötaja suutlikkust töötada institutsiooni heaks ning
- ei too tulu.

Keelatud tegevused või lähetused

Tavaliselt keelatakse selline tegevus või lähetus, mis

- on seotud reguleeritud kutsealadega ning on tasustatud (nt arhitekt, jurist, raamatupidaja, tõlk/tõlkija, arst jne)²¹;
- on seotud kolmanda osapoolega sõlmitud töösuhtega, välja arvatud haridusalane tegevus²², ning
- on seotud ELi või ELi tegevust puudutava konsulteerimise, õiguste eest seismise või lobitööga.

Nõukogu ja komisjon on kindlaks määranud konkreetse piirmäära aastas.

Parlamendi töötajad ei tohi vastu võtta muid tasusid peale kõnealuse tegevusega otseselt või kaudselt kaasnenud kulude hüvitamise.

LIIKMED

Euroopa Liidu toimimise lepingus ning Euroopa Ülemkogu eesistuja ja Euroopa Komisjoni liikmete käitumisjuhendis on sätestatud üldine keeld osaleda ametiajal igasuguses muus tasustatud või tasustamata ametitegevuses või lähetuses. Parlamendi kodukord sellist keeldu ei sisalda, kuid näeb ette, et parlamendiliikmed peavad oma ametikohustuste täitmisel kinni pidama üldistest käitumisnormidest. Teatavad (tasustamata) tegevused ja lähetused on lubatud eeldusel, et need on kooskõlas ELi huvidega ega mõjuta asjaomaste liikmete kättesaadavust (nt kursused, seminarid, loengud, muu teavitustegevus; vabatahtlikud ametikohad kultuuri, kunsti ja heategevuse sihtasutustes; varade või osaluste või isikliku või perekonna vara haldamine eraisikuna). Nende tegevuste jaoks puudub heakskiitmismenetlus, kehtib vaid nõue need tegevused finantshuvide deklaratsioonis avalikustada. Komisjoni liikmed peavad siiski teavitama presidenti teatud lubatud tegevustest (näiteks vabatahtlikud ametikohad, raamatute avaldamine ja tasustamata kursuste andmine).

²¹ Komisjoni puhul hinnatakse neid juhtumipõhiselt.

²² *ibidem*

Osa C. Huvide konflikt värbamisel, ajutine huvide konflikt ja huvide konflikt seoses abikaasa tegevusega

TÖÖTAJAD

Enne töölevõtmist peaksid potentsiaalsed kandidaadid teavitama institutsiooni kõikidest oma võimalikest ja tegelikest huvide konfliktidest. Ametisse nimetav asutus või ametiisik peaks esitatud teabele tuginedes kontrollima, kas kandidaadil on isiklike huve, mis võivad mõjutada tema erapooletust, või mis tahes muid huvide konflikte.

Oma ametikohustusi täites ei tohiks töötajad tegeleda teemadega, kus neil on mõni otsene või kaudne isiklik huvi, mis võib kahjustada nende erapooletust. See kehtib eeskätt perekonnaga seotud ja finantshuvide kohta. Taoliste olukordade tekkimisel peavad töötajad sellest teavitama oma vahetut ülemust, kes võtab asjakohaseid meetmeid.

Samuti peavad töötajad institutsiooni teavitama oma abikaasa või partneri töötamisest, et institutsioon saaks hinnata abikaasa või partneri töö sobivust seoses töötaja tööga.

LIIKMED

Institutsioonide liikmete käitumisjuhend nõuab, et liikmed teataksid oma huvidest, kaasa arvatud liikme abikaasa või partneri huvidest ja ametitegevusest.

Liikmed peavad võtma vajalikke meetmeid huvide konfliktiga tegelemiseks ning nad on kohustatud oma institutsiooni eesistujat/presidenti võimalikust tekkivast olukorrast teavitama.

Osa D. Töötamine ja mandaat pärast ELi institutsioonis töötamist

TÖÖTAJAD

Endistele töötajatele kehtivad teatavad kohustused, millest mõnda kohaldatakse ka alaliselt töötavate ametnike suhtes. Kõnealused kohustused on sätestatud personalieeskirjades ja need on seotud muu hulgas huvide konflikti, teabe loata avalikustamise, kutsetegevusega tegelemise, teatavate ametite ja hüvede vastuvõtmise, leiutiste ning sotsiaaltoetuste ja hüvitiste saamisega.

Huvide konflikt

Kui ametnikud leiavad end huvide konflikti olukorrast, peavad nad sellest oma institutsiooni viivitamata teavitama (vt käesoleva [lisa osa C](#)). See kehtib ka töötajate kohta, kes töötavad küll jätkuvalt oma ametikohal, kuid peavad läbirääkimisi oma tulevase, olemasoleva ametikoha järgse tegevuse üle.

Teabe loata avalikustamine
Ametnikud ei tohi avalikustada oma ametikohustuste täitmise ajal saadud mis tahes teavet, välja arvatud juhul, kui see teave on juba avalikkusele kättesaadavaks tehtud. See kehtib ka töötajate kohta, kes lõpetavad töösuhte ELi institutsiooniga.
Kutsetegevusega tegelemine
Endised ametnikud, kes kavatsevad kahe aasta jooksul pärast teenistusest lahkumist hakata tegelema tasustatud või tasustamata kutsealase tegevusega, peavad sellest oma institutsiooni teavitama. Kui kavandatav tegevus on seotud ametniku kolme viimase teenistusaasta tööga ja kui sellega võib kaasneda konflikt, mis on seotud institutsiooni õigustatud huvidega, võib ametisse nimetav asutus või ametiisik asjaomase tegevuse kas keelata või selle heaks kiita teatavatel tingimustel. Endistele kõrgematele ametnikele kehtivad täiendavad erieeskirjad seoses nende endise institutsiooni töötajate huvides lobitöö tegemise või nende ettevõtete, klientide või tööandjate toetamisega, kellega nad olid kolme viimase teenistusaasta jooksul töökohustuste tõttu seotud.
Teatavate ametite ja hüvede vastuvõtmine
Pärast teenistusest lahkumist on ametnikel jätkuvalt kohustus järgida teatavate ametite ja hüvede vastuvõtmisel (autasud, teenetemärgid, soodustused, kingid või tasud) aususe ja diskreetsuse kohustust.
Leiutised
ELi institutsioonis tehtud tööga seotud leiutis, mille ametnikud on leiutanud aasta jooksul pärast oma ametiaja lõppu, loetakse töö käigus või töötamisega seondult tehtud leiutiseks.
Sotsiaaltoetuste ja hüvitiste saamine
Invaliidsuspensiooni saavad töötajad ei tohi ilma oma institutsiooni eelneva loata teha tasustatavat tööd. Vastasel juhul võidakse nende pensionitoetust vähendada. Sama kehtib toetuste kohta, mis on seotud teenistussuhte peatamise, teenistuse huvides puhkusele ja pensionile jäämisega. Endistel ametnikel, kes tegelevad edaspidi muu tööga, mille eest nad saavad tasu, puudub ELi sotsiaalkindlustussüsteemi kaitse.

LIIKMED

ELi institutsioonide endistele liikmetele kehtivad teatavad kohustused, millest osa kohaldatakse nende suhtes ka nende kehtiva mandaadi ajal (nt teabe loata avalikustamine). Enamik kõnealuseid kohustusi tuleneb ELi toimimise lepingust ja institutsioonide liikmete käitumisjuhenditest.

Erisätted reguleerivad kutsetegevusega tegelemist ning sotsiaalhüvitiste ja toetuste saamist.

Huvide konfliktiga seotud üldised nõuded (vt käesoleva *lisa osa C*) kehtivad ka tulevaste, antud ametikoha järgsete tegevustega kaasnevate olukordade kohta.

Kutsetegevused

Parlament

ELiga seotud lobitööga tegelevad ja esindusülesandeid täitvad endised parlamendiliikmed ei tohi saada endistele parlamendiliikmetele tagatud hüvesid (nt eluaegne sissepääsuluba).

Nõukogu

Euroopa Ülemkogu endised eesistujad on ka pärast ametiaja lõppemist jätkuvalt kohustatud käituma ausameelselt ja diskreetselt teatavatesse ametitesse nimetamisega nõustumisel või soodustuste vastuvõtmisel. Nad ei tohi 18 kuu jooksul pärast oma ametiaja lõppemist teha ELi institutsioonide liikmete või töötajate huvides lobitööd ega neid ettevõtte, kliendi või tööandja nimel toetada. Kui endine eesistuja kavatseb 18 kuu jooksul pärast oma ametiaja lõppu asuda uuele ametikohale, peab ta sellest peasekretäri aegsasti, võimaluse korral vähemalt neli nädalat ette teavitama. Peasekretär kontrollib kavandatud ametitegevuse olemust ja olles selle hinnanud sobivaks, teavitab sellest nõukogu. Käesolevat nõuet ei kohaldata siis, kui endine eesistuja asub tööle riigiametnikuna.

Komisjon

Komisjoni endised liikmed on ka ametiaja lõppedes jätkuvalt kohustatud käituma ausameelselt ja diskreetselt pärast ametiaja lõppu teatavatesse ametitesse nimetamisega nõustumisel või soodustuste vastuvõtmisel ning on kohustatud järgima kollegiaalsuse ja diskreetsuse nõudeid. Nad peavad oma institutsiooni eelnevalt teavitama mis tahes ametitegevusest, millega nad kavatsevad hakata pärast ametiaja lõppu tegelema (komisjoni liikmed kahe aasta jooksul, president kolme aasta jooksul). Kui kavandatav ametitegevus on seotud endise liikme vastutusalaga, võib kolleegium selle üle otsustada ainult pärast sõltumatu eetikakomiteega konsulteerimist, välja arvatud juhul, kui komisjoni endised liikmed asuvad tööle riigiametnikuna. Nad ei tohi kahe aasta jooksul (endised presidendid kolme aasta jooksul) pärast oma ametiaja lõppemist teha komisjoni liikmete või töötajate huvides lobitööd ega toetada neid ettevõtte, kliendi või tööandja nimel küsimustes, mille eest nad on oma mandaadi ajal komisjonis vastutanud.

Sotsiaaltoetuste ja hüvitiste saamine

Parlament

Pärast ametiaja lõppu on endistel parlamendiliikmetel õigus saada üleminekutoetust. Seda toetust ei vähendata juhul, kui nad asuvad avaliku sektori ametikohale muu kui kõrge riigiametnikuna või kui nad hakkavad tööle erasektoris. Parlamendiliikmed, kellel on õigus saada üleminekutoetust ja vanadus- või invaliidsuspensiooni, peavad valima ühe neist kolmest hüvitisest. Vanaduspensiooni maksmine peatatakse kõikidele parlamenti tagasi valitud pensionisaajatele. Invaliidsuspensioon, mida endine parlamendiliige saab mõne muu parlamendi mandaadi tõttu, mida ta täitis samal ajal Euroopa Parlamendi mandaadiga, arvestatakse ELi makstavast invaliidsuspensioonist maha.

Nõukogu ja komisjon

Euroopa Ülemkogu endise eesistuja ja komisjoni liikmete igasugune tasustatud tegevus vähendab nende üleminekutoetust. Õigus üleminekutoetusele lõpeb, kui Euroopa Ülemkogu eesistuja või komisjoni liige nimetatakse uuesti ELi institutsioonide ametisse, valitakse parlamenti, jõuab pensioniikka või sureb. Üleminekutoetuste ja pensionide mittekogunemise põhimõtte kehtib ka nende liikmete kohta, kes on riigiametis olnud mitu korda, kui koondsumma ületab töötamise ajal saadud töötasu.

Osa E. Ahistamisvastane võitlus

TÖÖTAJAD

Kõik kolm käesolevas aruandes käsitletud institutsiooni olid paika pannud ahistamisvastase poliitika põhialused.

Ahistamisvastane poliitika

Auditeeritud institutsioonide asjaomane poliitika mõistis selgelt hukka igasuguse ahistamise ning selles kinnitati, et ahistajatel ei ole organisatsioonis kohta. Kõik kolm institutsiooni on kehtestanud ahistamise ohvriks sattunutele sobivad kaebuste esitamise menetlused.

Järelevalve ja hindamine

Kõnealused kolm institutsiooni on oma strateegiadokumentides (parlamendi puhul resolutsioonis) kinnitanud oma pühendumust institutsiooni ahistamisvastase poliitika järelevalvele ja hindamisele.

LIIKMED

Parlament on oma liikmetele kehtestanud konkreetseid ahistamisvastast võitlust käsitlevad eeskirjad ja menetlused.

Ülejäänud kahes institutsioonis (nõukogus ja komisjonis) põhinevad liikmetele (nõukogu eesistuja ja komisjoni liikmed) kohaldatavad ahistamisvastased eeskirjad pigem üldist laadi eetikaalastel kohustustel ning on sätestatud asjaomastes käitumisjuhendites.

Osa F. Rikkumisest teatamine

TÖÖTAJAD

Auditeeritud institutsioonid on kehtestanud rikkumisest teatamise poliitika, mis hõlmab nii määratlust, teatamiskanaleid kui ka kaitsemeetmeid.

LIIKMED

Kehtivad ELi toimimise lepingu üldised sätted ning Euroopa Ülemkogu eesistuja, Euroopa Parlamendi liikmete ja Euroopa Komisjoni liikmete käitumisjuhendid. Liikmetele ei ole ette nähtud kaitsemeetmeid ja menetlusi, mida kohaldatakse töötajate suhtes.

II lisa. Küsitluse tulemused

Märkus metoodika kohta

Koostasime kolme ELi institutsiooni töötajatest juhusliku valimi, millest tegime kihtvaliku, lähtudes kahest järgmisest kriteeriumist:

- o tööandjaks olev institutsioon:
 - o Euroopa Parlament, kus töötas valimi moodustamise ajal 9764 töötajat;
 - o Euroopa Ülemkogu ja Euroopa Liidu Nõukogu – uuringus käsitletud ühe institutsioonina –, kus töötas valimi moodustamise ajal 3031 töötajat, ning
 - o Euroopa Komisjon, kus töötas valimi moodustamise ajal 30 372 töötajat;
- o ametikoha liik:
 - o juht (sh peasekretärid, peadirektorid, direktorid, kabinetiülemad, üksuse juhatajad ja peanõunikud);
 - o administraator (sh juhtivates ülesannetes „AD“-ametikoha töötajad, nt üldadministraatorid, tõlkijad ja juristid; IV tegevusüksuse lepingulised teenistujad ja lähetatud riiklikud eksperdid);
 - o parlamendiliikme registreeritud assistent – ainult Euroopa Parlamendis, ning
 - o muu ametikoht (sh „AST“-ametikoha töötajad, nt vanemassistendid ja assistendid; „SC“-ametikoha töötajad, nt sekretärid ja ametnikud; ning I–III tegevusüksuse lepingulised teenistujad).

Nende kolme kriteeriumi alusel koostasime vastajate valimi kümnest selgelt eristuvast töötajate alamrühmast (kolm institutsiooni korda kolm ühist ametikoha liiki pluss üks täiendav ametikoha liik, mis on kasutusel vaid Euroopa Parlamendis).

Nõuetekohaseid vastuseid oli kokku 798. Üldine vastamise määr oli 39%. Eri alamrühmade vastamise määr jäi 34% ja 69% vahele, välja arvatud registreeritud assistendid, kelle vastamise määr oli 12%. Alltoodud näitajad on küsitluse ekstrapoleeritud tulemused. Need annavad ülevaate parimast hinnangust kolme institutsiooni asjaomaste töötajate liikide kohta. Küsitluse peamiste tulemuste ülevaade on esitatud [tabelis 2](#).

Tabel 2. Ülevaade uuringu põhitulemustest

	Juhid	Administraatorid	Registreeritud assistendid	Muud	Komisjon	Nõukogu	Parlament	KOKKU
1. Kui hästi Te teate oma hinnangul Teie institutsioonis rakendatavat eetikaraamistikku?								
Mul on põhjalikud teadmised eetikaraamistikust.	11,5%	3,2%	5,1%	2,0%	3,7%	2,0%	1,8%	3,2%
Tunnen eetikaraamistikku hästi ja/või tean, kust saan vajaduse korral täiendavat teavet.	80,7%	63,8%	30,5%	36,1%	59,6%	39,2%	26,4%	50,6%
Olen eetikaraamistikust kuulnud, kuid ei tea sellest eriti palju.	6,8%	28,9%	50,8%	45,4%	29,4%	44,6%	55,0%	36,2%
Ma ei ole eetikaraamistikust midagi kuulnud.	1,1%	4,1%	13,6%	16,6%	7,4%	14,2%	16,8%	10,0%
2.1. Kas olete alljärgneva seotud nõuetega tuttav? : Liikmete käitumine (sõltuvalt Teie institutsioonist: Euroopa Ülemkogu esistuja, Euroopa Komisjoni volinikud, Euroopa Parlamendi liikmed)								
Tean neid nõudeid väga hästi.	9,3%	2,1%	6,8%	1,1%	2,0%	3,1%	2,5%	2,2%
Tean neid nõudeid hästi.	49,9%	26,8%	39,0%	16,2%	25,7%	20,2%	18,8%	23,7%
Tean neid nõudeid mingil määral ja tean, kust saab täiendavat teavet.	35,8%	53,2%	39,0%	44,8%	46,5%	42,3%	54,5%	48,0%
Ma ei tea neid nõudeid.	5,0%	17,9%	15,3%	37,8%	25,9%	34,5%	24,2%	26,1%
2.2. Kas olete alljärgneva seotud nõuetega tuttav? : Huvide konflikti vältimine								
Tean neid nõudeid väga hästi.	29,9%	19,6%	13,6%	5,3%	15,6%	9,3%	7,7%	13,4%
Tean neid nõudeid hästi.	60,3%	51,6%	45,8%	29,9%	44,7%	36,9%	35,1%	42,0%
Tean neid nõudeid mingil määral ja tean, kust saab täiendavat teavet.	9,0%	24,1%	35,6%	53,1%	34,0%	39,8%	45,1%	37,0%
Ma ei tea neid nõudeid.	0,8%	4,7%	5,1%	11,7%	5,7%	13,9%	12,1%	7,7%
2.3. Kas olete alljärgneva seotud nõuetega tuttav? : Abikaasa tööga seotud tulust teatamine								
Tean neid nõudeid väga hästi.	31,2%	16,8%	10,2%	4,1%	11,0%	22,8%	9,4%	11,5%
Tean neid nõudeid hästi.	52,6%	43,0%	32,2%	34,0%	41,6%	37,3%	31,2%	38,9%
Tean neid nõudeid mingil määral ja tean, kust saab täiendavat teavet.	14,9%	31,3%	20,3%	44,8%	37,4%	27,1%	34,9%	36,1%
Ma ei tea neid nõudeid.	1,4%	8,9%	37,3%	17,1%	10,0%	12,8%	24,5%	13,5%
2.4. Kas olete alljärgneva seotud nõuetega tuttav? : Asutusevälise tegevuse kohta kehtivad eeskirjad								
Tean neid nõudeid väga hästi.	36,7%	21,7%	15,3%	3,4%	15,6%	17,9%	7,3%	13,9%
Tean neid nõudeid hästi.	54,0%	47,1%	33,9%	32,6%	42,2%	40,3%	34,2%	40,3%
Tean neid nõudeid mingil määral ja tean, kust saab täiendavat teavet.	8,7%	27,0%	45,8%	50,9%	35,8%	35,6%	44,3%	37,7%
Ma ei tea neid nõudeid.	0,6%	4,2%	5,1%	13,1%	6,3%	6,2%	14,2%	8,1%
2.5. Kas olete alljärgneva seotud nõuetega tuttav? : Vaikimiskohustus								
Tean neid nõudeid väga hästi.	52,3%	24,4%	18,6%	12,4%	18,9%	31,6%	20,1%	20,1%
Tean neid nõudeid hästi.	43,3%	57,3%	42,4%	37,7%	50,5%	43,4%	38,0%	47,2%
Tean neid nõudeid mingil määral ja tean, kust saab täiendavat teavet.	4,1%	14,7%	33,9%	41,7%	24,9%	18,8%	37,0%	27,2%
Ma ei tea neid nõudeid.	0,3%	3,5%	5,1%	8,2%	5,7%	6,2%	4,9%	5,5%
2.6. Kas olete alljärgneva seotud nõuetega tuttav? : Kingitusi, makseid, autasusid ja võõrustamist käsitlevad eeskirjad								
Tean neid nõudeid väga hästi.	34,1%	19,6%	16,9%	5,7%	15,3%	15,2%	9,2%	13,9%
Tean neid nõudeid hästi.	54,1%	53,3%	37,3%	32,1%	47,1%	42,9%	30,6%	43,1%
Tean neid nõudeid mingil määral ja tean, kust saab täiendavat teavet.	11,2%	21,7%	42,4%	48,4%	31,9%	28,8%	42,8%	34,2%
Ma ei tea neid nõudeid.	0,6%	5,3%	3,4%	13,8%	5,7%	13,1%	17,3%	8,8%
2.7. Kas olete alljärgneva seotud nõuetega tuttav? : Riigiametisse kandideerimise ja riigiametis tööleasumise kavatsuse korral kehtivad eeskirjad								
Tean neid nõudeid väga hästi.	15,6%	5,9%	16,9%	2,7%	4,6%	5,0%	7,9%	5,4%
Tean neid nõudeid hästi.	40,0%	21,3%	25,4%	13,3%	19,4%	17,6%	17,2%	18,8%
Tean neid nõudeid mingil määral ja tean, kust saab täiendavat teavet.	37,1%	50,9%	39,0%	42,3%	46,1%	43,6%	45,7%	45,8%
Ma ei tea neid nõudeid.	7,3%	21,9%	18,6%	41,8%	29,8%	33,8%	29,2%	30,0%

	Juhid	Administraatorid	Registreeritud assistendid	Muud	Komisjon	Nõukogu	Parlament	KOKKU
2.8. Kas olete alljärgneva seotud nõuetega tuttav? : Eeskirjad piirangute kohta, mis kehtivad pärast ELi asutusega töösuhte lõppemist								
Tean neid nõudeid väga hästi.	17,7%	5,3%	8,5%	3,9%	5,6%	5,2%	4,9%	5,4%
Tean neid nõudeid hästi.	41,5%	20,9%	13,6%	10,9%	18,9%	15,5%	11,7%	17,1%
Tean neid nõudeid mingil määral ja tean, kust saab täiendavat teavet.	36,1%	56,2%	40,7%	46,1%	52,7%	44,9%	43,2%	50,0%
Ma ei tea neid nõudeid.	4,7%	17,6%	37,3%	39,2%	22,8%	34,5%	40,3%	27,6%
2.9. Kas olete alljärgneva seotud nõuetega tuttav? : Avalikkuse ja meediaga suhtlemise eeskirjad ja suunised								
Tean neid nõudeid väga hästi.	27,4%	14,0%	13,6%	7,1%	11,7%	9,6%	11,5%	11,5%
Tean neid nõudeid hästi.	53,1%	44,6%	25,4%	19,4%	37,1%	26,4%	21,6%	32,8%
Tean neid nõudeid mingil määral ja tean, kust saab täiendavat teavet.	18,5%	36,3%	40,7%	46,0%	38,7%	48,5%	41,4%	40,0%
Ma ei tea neid nõudeid.	1,1%	5,1%	20,3%	27,4%	12,5%	15,4%	25,5%	15,7%
2.10. Kas olete alljärgneva seotud nõuetega tuttav? : Sotsiaalmeedia kasutamise eeskirjad ja suunised								
Tean neid nõudeid väga hästi.	15,6%	6,3%	8,5%	5,0%	5,3%	10,2%	8,0%	6,3%
Tean neid nõudeid hästi.	49,8%	41,5%	32,2%	16,4%	32,3%	29,1%	24,0%	30,2%
Tean neid nõudeid mingil määral ja tean, kust saab täiendavat teavet.	31,4%	41,4%	27,1%	48,6%	44,9%	43,2%	39,4%	43,5%
Ma ei tea neid nõudeid.	3,2%	10,7%	32,2%	29,9%	17,5%	17,4%	28,7%	20,0%
2.11. Kas olete alljärgneva seotud nõuetega tuttav? : Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kasutamise eeskirjad ja suunised								
Tean neid nõudeid väga hästi.	18,7%	8,2%	11,9%	5,0%	7,9%	10,0%	5,2%	7,5%
Tean neid nõudeid hästi.	53,4%	45,1%	20,3%	21,6%	36,9%	34,9%	23,9%	33,8%
Tean neid nõudeid mingil määral ja tean, kust saab täiendavat teavet.	24,2%	36,0%	40,7%	49,1%	40,8%	41,5%	43,7%	41,5%
Ma ei tea neid nõudeid.	3,7%	10,7%	27,1%	24,2%	14,3%	13,6%	27,2%	17,2%
2.12. Kas olete alljärgneva seotud nõuetega tuttav? : Vaimset ja seksuaalset ahistamist käsitlevad eeskirjad								
Tean neid nõudeid väga hästi.	36,6%	6,8%	16,9%	7,5%	8,2%	14,6%	9,6%	9,0%
Tean neid nõudeid hästi.	56,0%	52,6%	35,6%	26,1%	44,1%	37,8%	28,3%	40,1%
Tean neid nõudeid mingil määral ja tean, kust saab täiendavat teavet.	7,3%	34,5%	44,1%	49,1%	36,6%	40,7%	51,4%	40,2%
Ma ei tea neid nõudeid.	0,2%	6,1%	3,4%	17,2%	11,1%	6,9%	10,7%	10,7%
2.13. Kas olete alljärgneva seotud nõuetega tuttav? : Rikkumisest teatamist käsitlevad eeskirjad								
Tean neid nõudeid väga hästi.	16,6%	5,5%	6,8%	3,2%	5,5%	6,2%	3,3%	5,1%
Tean neid nõudeid hästi.	52,0%	32,2%	16,9%	19,7%	32,5%	16,1%	12,4%	26,8%
Tean neid nõudeid mingil määral ja tean, kust saab täiendavat teavet.	27,8%	39,6%	50,8%	34,5%	34,5%	40,3%	45,1%	37,3%
Ma ei tea neid nõudeid.	3,6%	22,7%	25,4%	42,5%	27,5%	37,5%	39,1%	30,8%
2.14. Kas olete alljärgneva seotud nõuetega tuttav? : Suhtlemine huvide esindajatega (lobitöö)								
Tean neid nõudeid väga hästi.	24,3%	9,5%	13,6%	2,3%	8,0%	5,3%	5,0%	7,1%
Tean neid nõudeid hästi.	45,0%	31,7%	39,0%	14,8%	26,6%	19,3%	22,1%	25,0%
Tean neid nõudeid mingil määral ja tean, kust saab täiendavat teavet.	23,9%	40,1%	40,7%	40,6%	37,5%	43,0%	44,9%	39,5%
Ma ei tea neid nõudeid.	6,7%	18,8%	6,8%	42,4%	28,0%	32,3%	28,0%	28,3%
3. Kui hästi Te teate oma hinnangul seda, kuidas on võimalik teatada ebaeetilise käitumisest (käitumine, mis ei näi vastavat institutsiooni eetikaraamistikule)?								
Tean väga hästi, kuidas ebaeetilisest käitumisest teatada.	13,4%	1,8%	3,4%	0,2%	1,7%	2,7%	1,5%	1,7%
Tean hästi, kuidas ebaeetilise käitumisest teatada, ja/või tean, kust saan vajaduse korral täiendavat teavet.	61,9%	31,6%	18,6%	24,6%	33,0%	24,4%	19,4%	29,3%
Olen kuulnud, kuidas ebaeetilise käitumisest teatada, kuid tean sellest vähe.	21,2%	58,3%	55,9%	56,1%	56,7%	53,0%	52,2%	55,4%
Ma ei ole kuulnudki, kuidas ebaeetilise käitumisest teatada.	3,5%	8,2%	22,0%	19,2%	8,6%	20,0%	27,0%	13,5%

	Juhid	Administraatorid	Registreeritud assistendid	Muud	Komisjon	Nõukogu	Parlament	KOKKU
4. Kas Te olete osalenud mõnel oma institutsiooni või talituse korraldatud eetikaalasel koolitusel (nt kursus, seminar, koosolek)?								
Jah, osalen korrapäraselt eetikaalasel koolitusel.	16,6%	3,0%	1,7%	2,3%	4,1%	2,9%	0,8%	3,3%
Jah, osalesin ühekordsel eetikaalasel koolitusel.	54,7%	43,4%	6,8%	42,7%	50,6%	34,1%	17,3%	41,9%
Ei.	28,7%	53,6%	91,5%	55,0%	45,2%	63,1%	81,9%	54,8%
5. Kas koolitus andis Teile piisavad teadmised eetikaraamistikust?								
Jah, usun, et koolitus andis mulle piisavad teadmised.	65,5%	42,7%	5,1%	34,6%	47,5%	27,4%	13,7%	38,4%
Ei, arvan, et minu teadmised eetikaraamistikust on ebapiisavad.	5,8%	3,7%	3,4%	10,4%	7,3%	9,5%	4,4%	6,8%
EIVASTA	28,7%	53,6%	91,5%	55,0%	45,2%	63,1%	81,9%	54,8%
6. Miks Te ei ole ühelgi eetikaalasel koolitusel osalenud?								
Sest mind ei huvita eetikaküsimused.	0,0%	1,7%	3,4%	3,2%	2,8%	1,8%	1,2%	2,4%
Sest ma ei olnud eetikaalasest koolitusest teadlik.	12,1%	22,4%	27,1%	37,3%	20,7%	48,2%	48,0%	28,8%
Sest mul ei olnud aega osaleda.	12,9%	24,5%	57,6%	10,4%	18,5%	8,0%	24,6%	19,2%
Sest juhatus ei kiitnud mu eetikaalasel koolitusel osalemise avaldust heaks.	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,9%	0,2%
Muu põhjus – palun täpsustage.	3,3%	3,0%	3,4%	2,4%	1,6%	2,9%	6,3%	2,8%
EIVASTA	71,7%	48,3%	8,5%	46,2%	56,3%	39,1%	19,0%	46,7%
7. Kas Teilt nõutakse (ühekordset või regulaarset) kinnitust selle kohta, et olete teadlik Teile kehtivatest eetikaeeskirjadest?								
Jah.	40,4%	28,0%	25,4%	18,4%	26,7%	22,1%	16,8%	24,1%
Ei.	44,8%	41,6%	37,3%	49,1%	43,0%	47,7%	50,0%	44,9%
Ei tea.	14,8%	30,4%	37,3%	32,5%	30,3%	30,2%	33,2%	30,9%
8. Kas Teilt nõutakse korrapäraselt (sõnaselget või vaikimisi) kinnitust selle kohta, et olete järginud kehtivaid eetikaeeskirju?								
Jah.	19,1%	11,9%	5,1%	6,2%	11,4%	7,4%	3,6%	9,4%
Jah, kuid ainult seoses minu kohustuste teatavate aspektidega.	25,5%	14,3%	8,5%	12,5%	14,6%	13,2%	11,4%	13,7%
Ei.	43,6%	54,2%	55,9%	55,9%	51,7%	59,7%	61,8%	54,5%
Ei tea.	11,8%	19,6%	30,5%	25,5%	22,3%	19,7%	23,3%	22,4%
9. Kas Teile institutsioon või talitus annab Teile suuniseid eetilise käitumise kohta, tuginedes eluliste näidetele ning arutledes selle üle, kuidas konkreetsetes olukordades on varem toimitud ja/või kuidas neis tuleks toimida tulevikus?								
Jah.	58,6%	32,7%	30,5%	23,7%	31,6%	31,2%	23,9%	29,8%
Ei.	41,4%	67,3%	69,5%	76,3%	68,4%	68,8%	76,1%	70,2%
10. Kas Te olete teadlik ebaeetilise käitumise tagajärgedest ja sellega kaasnevatest karistustest?								
Tean kaasnevaid karistusi hästi.	57,6%	26,9%	18,6%	15,6%	26,7%	23,4%	10,9%	22,9%
Olen kuulnud, et ebaeetilise käitumise eest võidakse karistada, kuid ma ei tea, kuidas.	39,2%	64,7%	64,4%	65,6%	60,9%	66,5%	72,2%	63,9%
Ma ei tea, et ebaeetilise käitumise eest võidakse karistada.	3,3%	8,5%	16,9%	18,8%	12,4%	10,1%	16,9%	13,2%
11.1. Mil määral olete nõus järgmise väitega: tunnen ebaeetilise käitumise ära, kui seda näen.								
Olen täielikult nõus.	44,7%	36,6%	39,0%	21,3%	32,1%	27,1%	25,5%	30,2%
Olen nõus.	50,9%	60,7%	55,9%	69,8%	63,6%	62,8%	65,9%	64,1%
Ei ole nõus.	1,4%	0,2%	3,4%	3,0%	1,4%	4,1%	1,9%	1,7%
Ei ole üldse nõus.	3,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%	0,6%	0,4%	0,2%
Ei tea.	0,0%	2,3%	1,7%	5,8%	2,8%	5,3%	6,2%	3,8%

	Juhid	Administraatorid	Registreeritud assistendid	Muud	Komisjon	Nõukogu	Parlament	KOKKU
11.2 Mil määral olete nõus järgmise väitega: ma ei kardaks eetikaprobleemist teatada.								
Olen täielikult nõus.	28,9%	11,1%	15,3%	11,7%	13,7%	14,5%	7,7%	12,4%
Olen nõus.	55,6%	45,2%	20,3%	34,1%	38,9%	43,1%	40,5%	39,6%
Ei ole nõus.	6,9%	30,4%	37,3%	30,1%	30,4%	21,5%	28,8%	29,4%
Ei ole üldse nõus.	1,7%	4,8%	11,9%	10,2%	7,3%	4,9%	8,7%	7,4%
Ei tea.	6,9%	8,5%	15,3%	13,9%	9,7%	15,9%	14,3%	11,2%
11.3 Mil määral olete nõus järgmise väitega: töötajad ei karda teatada ebaeetilisest käitumisest oma ülemustele.								
Olen täielikult nõus.	5,7 %	4,3 %	6,8 %	4,1 %	4,9 %	2,5 %	3,3 %	4,4 %
Olen nõus.	42,2 %	20,8 %	10,2 %	15,6 %	20,1 %	16,5 %	16,2 %	19,0 %
Ei ole nõus.	31,1 %	43,9 %	47,5 %	31,1 %	38,4 %	27,0 %	38,9 %	37,7 %
Ei ole üldse nõus.	3,8 %	8,2 %	18,6 %	18,2 %	13,0 %	11,1 %	13,5 %	13,0 %
Ei tea.	17,1 %	22,8 %	16,9 %	31,0 %	23,5 %	42,9 %	28,0 %	25,9 %
11.4 Mil määral olete nõus järgmise väitega: minu üksuse/osakonna töötajad oskavad eetikaprobleeme ära tunda.								
Olen täielikult nõus.	20,1%	15,6%	13,6%	10,5%	13,6%	12,5%	13,3%	13,5 %
Olen nõus.	69,0%	53,9%	57,6%	49,5%	52,3%	50,1%	55,2%	52,8 %
Ei ole nõus.	4,7%	9,1%	11,9%	12,9%	11,4%	10,4%	8,8%	10,8 %
Ei ole üldse nõus.	1,4%	3,0%	0,0%	2,1%	2,5%	1,8%	2,1%	2,4 %
Ei tea.	4,7%	18,3%	16,9%	24,9%	20,1%	25,2%	20,5%	20,6 %
11.5 Mil määral olete nõus järgmise väitega: eetikaprobleemidest teatavatele töötajatele on tagatud kaitse.								
Olen täielikult nõus.	15,4%	5,2%	8,5%	7,8%	8,0%	6,2%	4,1%	7,0%
Olen nõus.	56,8%	30,9%	27,1%	30,7%	32,6%	33,3%	29,0%	31,8%
Ei ole nõus.	9,0%	14,7%	23,7%	18,5%	14,9%	9,9%	23,7%	16,5%
Ei ole üldse nõus.	2,3%	2,1%	10,2%	3,4%	1,6%	5,4%	6,7%	3,0%
Ei tea.	16,6%	47,2%	30,5%	39,7%	42,9%	45,1%	36,5%	41,6%
11.6 Mil määral olete nõus järgmise väitega: minu ülemused on eetika alal eeskujuks.								
Olen täielikult nõus.	31,5%	27,5%	22,0%	15,5%	23,3%	20,0%	18,7%	22,0%
Olen nõus.	49,1%	34,6%	39,0%	39,3%	36,2%	45,0%	39,5%	37,6%
Ei ole nõus.	9,5%	16,3%	15,3%	17,9%	17,7%	9,4%	15,8%	16,7%
Ei ole üldse nõus.	3,7%	3,4%	13,6%	6,7%	3,9%	4,5%	10,1%	5,3%
Ei tea.	6,2%	18,2%	10,2%	20,6%	18,8%	21,1%	15,9%	18,3%
11.7 Mil määral olete nõus järgmise väitega: minu üksus/osakond suhtub ebaeetilise käitumise probleemi alati tõsiselt.								
Olen täielikult nõus.	39,7%	30,9%	16,9%	20,0%	28,9%	16,9%	18,7%	25,8%
Olen nõus.	50,3%	34,1%	37,3%	40,9%	37,6%	37,7%	39,8%	38,1%
Ei ole nõus.	3,0%	7,4%	11,9%	13,3%	8,2%	9,7%	16,0%	10,1%
Ei ole üldse nõus.	3,0%	1,7%	10,2%	3,8%	2,3%	3,6%	5,4%	3,1%
Ei tea.	4,0%	25,9%	23,7%	21,9%	23,0%	32,1%	20,0%	23,0%

	Juhid	Administraatorid	Registreeritud assistendid	Muud	Komisjon	Nõukogu	Parlament	KOKKU
11.8 Mil määral olete nõus järgmise väitega: minu üksuse/osakonna tegevus on kooskõlas eetikaraamistiku põhimõtetega.								
Olen täielikult nõus.	44,4%	33,6%	23,7%	22,5%	30,7%	20,0%	25,3%	28,7%
Olen nõus.	47,6%	47,1%	35,6%	42,0%	45,8%	52,6%	37,0%	44,3%
Ei ole nõus.	0,8%	5,7%	18,6%	14,9%	7,8%	9,8%	17,6%	10,2%
Ei ole üldse nõus.	2,7%	0,0%	6,8%	1,6%	0,8%	0,6%	2,3%	1,1%
Ei tea.	4,5%	13,6%	15,3%	19,0%	14,9%	17,0%	17,9%	15,7%
11.9 Mil määral olete nõus järgmise väitega: minu institutsioonis on tugev eetikakultuur.								
Olen täielikult nõus.	24,5%	21,3%	18,6%	11,5%	19,7%	12,2%	9,7%	16,9%
Olen nõus.	55,6%	48,6%	42,4%	34,1%	43,1%	46,3%	38,0%	42,1%
Ei ole nõus.	5,7%	10,0%	22,0%	19,6%	12,0%	7,9%	24,9%	14,7%
Ei ole üldse nõus.	5,2%	2,8%	8,5%	3,8%	3,3%	3,6%	4,7%	3,7%
Ei tea.	9,0%	17,2%	8,5%	31,1%	21,9%	30,0%	22,7%	22,7%
11.10 Mil määral olete nõus järgmise väitega: minu institutsioon järgib oma kindlaksmääratud eetika ja usaldusväärsuse poliitikat.								
Olen täielikult nõus.	21,7%	13,9%	13,6%	9,0%	13,1%	10,9%	9,0%	12,0%
Olen nõus.	52,4%	41,3%	37,3%	35,2%	40,0%	45,9%	33,4%	38,9%
Ei ole nõus.	10,9%	19,1%	23,7%	14,0%	15,9%	5,0%	22,3%	16,6%
Ei ole üldse nõus.	5,1%	6,9%	8,5%	3,1%	5,3%	2,4%	5,6%	5,2%
Ei tea.	9,8%	18,8%	16,9%	38,8%	25,6%	35,8%	29,7%	27,3%
11.11 Mil määral olete nõus järgmise väitega: rikkumistest ja probleemidest teatamise eeskirjad ja menetlused on selged.								
Olen täielikult nõus.	11,6%	8,2%	11,9%	4,0%	7,0%	8,7%	4,9%	6,7%
Olen nõus.	61,1%	37,2%	27,1%	34,9%	39,7%	34,8%	28,5%	36,8%
Ei ole nõus.	19,7%	35,2%	32,2%	24,9%	29,9%	26,9%	30,0%	29,7%
Ei ole üldse nõus.	3,3%	0,7%	10,2%	8,7%	2,7%	5,4%	11,4%	4,8%
Ei tea.	4,3%	18,7%	18,6%	27,5%	20,7%	24,1%	25,2%	22,0%
11.12 Mil määral olete nõus järgmise väitega: kõikide teatatud eetikaprobleemidega tegeletakse nõuetekohaselt.								
Olen täielikult nõus.	8,7%	3,7%	8,5%	5,2%	4,9%	4,9%	4,7%	4,8%
Olen nõus.	38,0%	21,1%	15,3%	16,5%	19,5%	18,0%	20,2%	19,6%
Ei ole nõus.	12,8%	13,5%	20,3%	14,3%	14,1%	7,7%	16,3%	14,1%
Ei ole üldse nõus.	2,0%	1,5%	6,8%	3,2%	1,6%	3,0%	5,1%	2,5%
Ei tea.	38,5%	60,2%	49,2%	60,9%	59,9%	66,4%	53,6%	59,0%
12. Kas töötajaid teavitatakse piisavalt eetikaraamistiku nõuetest (nt koosolekutel, koolitustel, üritustel, siseveebis)?								
Jah.	68,0%	48,3%	42,4%	55,5%	56,1%	49,9%	41,1%	52,2%
Ei.	32,0%	51,7%	57,6%	44,5%	43,9%	50,1%	58,9%	47,8%
13. Kas Teie arvates käsitleb eetikaraamistik kõiki võimalikke probleeme piisavalt?								
Jah, minu arvates käsitleb.	65,0%	38,7%	23,7%	25,1%	36,6%	32,6%	22,7%	33,2%
Ei, minu arvates ei käsitle.	13,8%	20,7%	28,8%	16,3%	19,2%	16,8%	18,2%	18,8%
Ei tea.	21,2%	40,5%	47,5%	58,6%	44,2%	50,6%	59,1%	48,0%
14. Mida Te arvate karistustest, mille Teie organisatsioon on varasemal ebaeetilise käitumise eest kehtestanud?								
Need on hoiatavad, kuid ebaproportsionaalselt ranged.	2,7%	0,0%	5,1%	0,5%	0,2%	0,1%	2,0%	0,6%
Need on piisavalt hoiatavad.	33,2%	14,4%	15,3%	10,7%	13,8%	14,2%	13,2%	13,7%
Need ei ole piisavalt hoiatavad.	28,4%	19,3%	32,2%	21,1%	20,4%	14,4%	25,6%	21,1%
Mul puudub aramus.	35,7%	66,3%	47,5%	67,7%	65,7%	71,3%	59,2%	64,6%

Allikas: Euroopa Kontrollikoda.

Akronüümid ja lühendid

EL: Euroopa Liit

ELTL: Euroopa Liidu toimimise leping

Komisjon: Euroopa Komisjon

Nõukogu: Euroopa Liidu Nõukogu ja Euroopa Ülemkogu

OECD: Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon

Parlament: Euroopa Parlament

Mõisted

Ahistamisvastane võitlelus: ahistamise vastu võitlemine. Ahistamine töökohal on muutumas üha tundlikumaks teemaks tõhusas personalihalduses. Seda nimetatakse ka kiusamiseks ning see hõlmab eri viisil diskrimineerimist ja eri liiki rikkumisi, mis ei piirdu konkreetse töötajate rühmaga. See jaguneb emotsionaalseks ja füüsiliseks kuritarvitamiseks.

Ametisse nimetav asutus või ametiisik: ELi institutsiooni ametiisik ja/või organ, kellel on volitus töötajaid ametisse nimetada ja nende töösuhet lõpetada. Seda funktsiooni täidab liikmete kolleegium, kes delegeerib funktsiooni enamasti peasekretärile. Viimane delegeerib funktsiooni omakorda juhtival ametikohal töötavatele ametnikele.

Avaliku sektori usaldusväärsus: ühiste eetiliste väärtuste, põhimõtete ja normide pidev vastavusse viimine ja järgimine, et seada avalikud huvid avalikus sektoris erahuvidest tähtsamale kohale (nagu on määratlenud Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon (OECD)).

Distsiplinaarmenetlus: kindlaksmääratud kord, kuidas tööandja peab tegutsema juhul, kui on märganud töötaja ebaõiget käitumist. Menetlus hõlmab distsiplinaarkorras ülekuulamist, kus töötajale antakse võimalus fakte selgitada.

Eetikakomitee (ELi institutsioonides): organ, mis nõustab presidentide või eesistujaid seoses liikmete käitumisjuhendi kohaldamisega.

Eetikaraamistik: käesoleva auditi kontekstis peetakse selle all silmas esiteks õiguslikke eetikanoodeid ning teiseks menetlusi, täitmise tagamise vahendeid, suuniseid ja teavitustööd, mis aitavad tagada õiguslikest nõuetest kinnipidamise.

ELi institutsioonide liikmed: institutsioonide liikmed on isikud, kes kas määrati või valiti institutsiooni otsuseid tegeva organi moodustamiseks.

ELi institutsioonide töötajad: kõik erinevate töösuhete liikide alusel ELi institutsioonide otseses alluvuses töötavad töötajad: ametnikud, ajutised teenistujad, lepingulised töötajad, kohalikud esindajad, erinõunikud ja registreeritud assistendid. Lähetatud riiklike ekspertidena töötavad muud isikud ning praktikandid on võrdsustatud ELi institutsioonide töötajatega.

Haldusjuurdlused: volitatud ametnike mis tahes tegevus faktide tuvastamiseks ja vajaduse korral selle väljaselgitamiseks, kas ELi institutsioonide ametnikele kehtivaid kohustusi on rikutud. Komisjonis viib haldusjuurdlusi läbi komisjoni juurdlus- ja distsiplinaaramet.

Huvide konflikt: olukord, kus isik või organisatsioon on seotud mitme rahalise või muu huviga ning ühe huvi nimel tegutsemine kahjustaks teist huvi. ELi institutsioonides esineb erinevaid huvide konflikte, sh värbamisel, töösuhte kestel ja töösuhte järel, seoses kingituste, meelelahutuse, töövälise tegevuse, abikaasa tööga seotud tulu ning lobitöö ja erinevate õiguste eest seismisega.

Kingitused ja meelelahutus: rahasummad või muud füüsilised esemed, mida pakutakse ilma vastutasu saamata, või võimalus osaleda tasuta üritustel, kuhu pääseb ainult raha eest. Siia alla kuulub ka söögi, joogi, toitlustuse ja ööbimise pakkumine.

Kingituste register: register, mis sisaldab kogu olulist teavet ELi institutsioonide töötajate ja liikmete poolt vastu võetud kingituste ja meelelahutuse kohta. Töötajate kingituste register on asutusesisene register, mida haldab administratsioon ja milles on ära toodud ainult luba eeldavad kingitused. Liikmete kingituste register on avalikult juurdepääsetav register, mida haldab president/eesistuja ja milles kajastuvad kõik vastu võetud kingitused.

Nõustamine: ahistamisvastase võitluse eeskirjade kontekstis on tegemist protsessiga, millega ohvrid otsustavad juhtumi lahendamiseks kasutada mitteametlikku menetlust. Nõustajad on vastava koolituse läbinud inimesed, kes aitavad lahendada isiklikke või psühholoogilisi probleeme (vt ka „vahendamine“).

Ooteaeg: ajavahemik, mille jooksul ELi institutsiooni endine töötaja või liige peaks teavitama ametisse nimetavat asutust või kolleegiumi oma uuest ametitegevusest ega tohiks endist institutsiooni lobida.

Personalieeskirjad: Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjad ja muude teenistujate teenistustingimused, mis on sätestatud nõukogu määruses (EMÜ, Euratom, ESTÜ) nr 259/68²³.

Registreeritud assistent: Euroopa Parlamendi ühe või mitme liikme valitud töötaja, kellega parlament sõlmib otse lepingu ja kes abistab parlamendiliikmete juhtimisel ja volitusel ning vastastikuses usalduses parlamendiliikmeid otseselt nende tööülesannete täitmisel.

Rikkumisest teatamine: protsess, mille kohaselt üksikisik (nt töötaja) teatab talle tema ametikohustuste täitmise käigus või sellega seondvalt teatavaks saanud faktidest, mis osutavad tõsisele rikkumisele. Teatamine peab toimuma kirjalikult ja viivitamata. Rikkumisest teatamise eeskirjad pakuvad rikkumisest teatajatele nõu, abi ja kaitset.

²³ EÜT L 56, 4.3.1968, lk 1.

Töötamine ja mandaat pärast ELi institutsioonis töötamist: ELi institutsioonide endistele töötajatele või liikmetele kehtivad teatavad kohustused, millest osa kohaldatakse ka alaliselt töötavate ametnike suhtes või mandaadi kehtivusajal. Need kohustused on sätestatud personalieeskirjades või Euroopa Liidu toimimise lepingus ning ELi institutsioonide liikmete käitumisjuhendis ning need on seotud eeskätt teabe loata avalikustamisega, kohustusega teatada mis tahes kutsealasest tegevusest kahe aasta jooksul pärast teenistusest lahkumist, kohustusega käituda ausalt ja kaalutletult seoses teatavate ametissenimetamiste ja hüvitiste aktsepteerimisega, leiutistega seotud sätetega ning sotsiaaltoetuste ja hüvitiste vastuvõtmisega.

Töövälised tegevused ja lähetused: tasustatavad või tasustamata tegevused või lähetused, mis viiakse ellu väljaspool ametnike või liikmete ametikohustuste täitmist. Need on tööalase iseloomuga ja/või ulatuvad kaugemale tegevusest, mida võib põhjendatult pidada vabaajategevuseks.

Vahendamine: ahistamisvastase võitluse eeskirjade kontekstis on tegemist protsessiga, millega ohvrid otsustavad juhtumi lahendamiseks kasutada mitteametlikku menetlust. Vahendajad on isikud, kes püüavad konfliktiga seotud isikuid lepitada (vt ka „nõustamine“).

Võõrustamine: söögi, joogi, toitlustuse ja ööbimise pakkumine. See võib hõlmata ka meelelahutust ja vabaajategevusi.

Üksikisiku deklaratsioon: ELi institutsioonides kasutusele võetud vahend, mis aitab töötajatel ja liikmetel täita oma eetikaga seotud kohustusi. Töötajate deklaratsioonid on adresseeritud ametisse nimetavale asutusele. Liikmete puhul on need avalikud.

**JUHATUSE POOLT VASTU VÕETU EUROOPA PARLAMENDI VASTUSED
EUROOPA KONTROLLIKOJA ERIARUANDES
„AUDITEERITUD ELI INSTITUTSIOONIDE EETIKARAAMISTIKUD: ON VEEL
ARENEMISRUUMI“ esitatud TÄHELEPANEKUTELE**

Vastus tähelepanekule 38:

Parlament usub, et parlamendi kodukorra (sh Euroopa Parlamendi liikmete majanduslikke huve ja huvide konflikti käsitleva käitumisjuhendi ja sobiliku käitumise juhendi) ning ahistamisvastase tegevuskavaga on pandud paika parlamendiliikmete eetikat puudutavad strateegilised eesmärgid ja prioriteedid. Töötajaid puudutavad strateegilised eesmärgid ja prioriteedid on välja toodud käitumisjuhendis ja ahistamisvastases poliitikas. Tulemuslikkus on mõõdetav, nagu 2017. aastal tehtud hinnang näitab.

Vastus tähelepanekule 43:

Kõik töölevõtmisel esitatavad huvide konflikti puudumise deklaratsioonid saadetakse kontrollimiseks karjäärijuhtimise ja eetika üksuse eetikateenistusele. Võimaluse korral teevad Euroopa Parlamendi asjaomased üksused riskkontrolle. Järjepidevuse tagamiseks vaatab üksuse juhataja kõik toimikud läbi. Kui isiklike õiguste üksuses registreeritakse abikaasa tööalases staatuses toimunud muutus, käsitlevad seda karjäärijuhtimise ja eetika üksuse töötajad, kes saadavad abikaasa tegevuse deklaratsiooni vormi edasi asjaomasele kaastöötajale. Olemasolevaid dokumente täiendatakse ja kontrollitakse.

Vastus tähelepanekule 48:

Parlamendiliikmed võivad küsida konfidentsiaalset nõu parlamendiliikmete käitumise küsimustega tegelevalt nõuandekomiteelt. Avalikustamiskohustuse väidetava rikkumise puhuks on käitumisjuhendi artikliga 8 ette nähtud menetlus. Parlament tõdeb, et kaugemaleulatuva „kirjaliku standardmenetluse“ loomine ettenähtud kontrolli tegemiseks on problemaatiline, kuna laekuv teave võib olla väga erinevat laadi. Seetõttu tuleb kogu laekuvat teavet hinnata üksikjuhtudel. Nõue teostada täpsuse ja täielikkuse *ex officio* kontrolli eeldaks märkimisväärset lisatööjõudu – ligikaudu 60 AD-ametikohta. Ka väärib märkimist, et parlamendil puudub uurimisõigus Euroopa Parlamendi liikmete tegevuse üle, sest parlamendiliikmed on vastutavad oma valijate ees ja nad peavad täitma vaba mandaati.

Vastus tähelepanekule 50:

Kõigil Euroopa Parlamendi liikmetel on võimalik saada suuniseid, mis tuginevad järjepidevale ja juurdunud tavale.

Vastus tähelepanekule 53:

Parlamenditöötajatele kehtib käitumisjuhend (Euroopa Parlamendi ametnike ja teenistujate kohustusi käsitlev juhend, juhatuse 7. juuli 2008. aasta otsus). Kättesaadavuse ja mõistetavuse parandamiseks on parlament koostanud ja valmistab avaldamiseks ette selgitavad lisasuunised töötajatele, mis sisaldavad põhjalikke ja üksikasjalikke selgitusi, näiteid ning menetlusjuhiseid käitumisjuhendi kohta, sh kõigis kontrollikoja tõstatatud kingitusi puudutavates küsimustes.

Vastus tähelepanekule 56:

Parlament juhib tähelepanu asjaolule, et parlamendiliikme registreeritud assistendi otsene tööandja on Euroopa Parlament, samas kui assistent töötab selle parlamendiliikme juhtimisel, kelle assistent ta on ja kes on tema otsene ülemus (Euroopa Liidu muude teenistujate teenistustingimuste artikkel 5a ning teenistustingimuste VII jaotise rakendusmeetmete artikkel 1). Arvestades, et assistendi „on valinud üks või mitu parlamendiliiget“, ei ole teda võimalik viia pelgalt administratsiooni otsusega üle muule EP ametikohale. Parlament ei saa seda korda ühepoolset muuta, kuna tegemist on õigusliku nõudega. Personalieeskirjade artikli 24 kohaselt on parlamendiliikmete registreeritud assistentidel siiski võimalik kasutada muid kohandatud abistamise vorme, mida kohaldatakse nende suhtes analoogia põhjal.

Vastus tähelepanekule 61:

Parlamendil puudub pädevus kehtestada endistele EP liikmetele muid piiranguid kui need, mis puudutavad juurdepääsu parlamendi ruumidele, ruumide kasutamist ja rahalisi õigusi. Arvestada tuleks ka seda, et parlamentaarse demokraatia arengus on olnud suur samm edasi, et isikutele, kelle isiklik vara ei võimalda end ülal pidada, on antud võimalus kandideerida avalikule ametikohale ja et neid on selleks innustatud. Vahetult mandaadijärgsete töösuhete suurem piiramine tähendaks kas seda, et aktsepteeritakse negatiivseid stiimuleid avalikku ametisse kandideerimisel, kuna parlamendiliikmele ei ole töökoht tagatud rohkem kui üheks ametiajaks, või tuleks leida mõni kompensatsioonimehhanism üleminekutoetuste raames.

Vastus tähelepanekule 67:

Parlament peab esmatähtsaks kõigi huvide konfliktide lahendamist ja nõuab teabe avaldamist ainult juhul, kui EP liige ei ole konflikti lahendanud.

Vastus tähelepanekule 74:

President on kohustatud võtma liikmete ametisse nimetamisel nõuetekohaselt arvesse nende kogemusi ja poliitiliste jõudude esindatust (vt käitumisjuhendi artikli 7 lõiget 2).

Vastus tähelepanekule 80:

Alates 2018. aasta oktoobrist pakutakse korrapäraselt uuendatud eetikaalast koolituskursust.

Alates 2018. aastast peavad äsja tööle võetud parlamendiliikmete registreeritud assistendid läbima sissejuhatava koolituse oma õiguste ja kohustuste kohta.

Vastus tähelepanekule 81:

Nagu punktis 53 selgitati, avaldab parlament lähiajal töötajale mõeldud juhendi, mis sisaldab elulisi näiteid ja selgitusi eetikaküsimuste kohta ja on täienduseks kehtivale käitumisjuhendile.

Alates 2019. aasta jaanuarist on töötajatele edastatud ka mitu teatist, mis puudutavad peamiselt deklaratsioone Euroopa Parlamendi valimistel kandideerimise ja valimiskampaanias osalemise kohta, mida parlament loeb parlamendiväliseks tegevuseks ja mida ta sellisena ka käsitleb.

Vastus tähelepanekule 82:

Vt eespool toodud punkte 80 ja 81.

Vastus tähelepanekule 84:

Parlamendiliikmete registreeritud assistendid saavad eetikaküsimustes pidevaid suuniseid, mille tõestuseks on ka nende arvukad taotlused ja avaldused parlamendivälise tegevuse, valimistel kandideerimise, trükiste jne kohta.

Seoses soovitusiga 1:

1) Parlament on osaliselt nõus soovitus 1 punktiga 1. Pädevad teenistused ajakohastavad jätkuvalt oma lähenemisviisi eetikaküsimustele ja arendavad seda edasi. Parlament ei pea siiski vajalikuks selle koondamist ühte strateegiadokumenti. Parlament töötab välja mõõdikud, et oma administratsiooni tulemushindamist veelgi parandada. [Soovitus 3] Nii töötajate kui ka parlamendiliikmete teadlikkuse tõstmisel keskendutakse eetikaküsimustele.

2) Parlament on osaliselt nõus soovitus 1 punktiga 2. Olemasolevaid dokumente täiendatakse ja kontrollitakse. Parlament on seisukohal, et järjepidevad kontrollimenetlused on vajalikud, kuid tõdeb, et praktikas tagatakse see nõuetekohaselt deklaratsioonide järjepideva kontrollimisega karjäärijuhtimise ja eetika üksuses. Peatselt on kättesaadav ka täiendav juhend töötajatele, mis sisaldab veelgi selgemaid suuniseid kui käitumisjuhend.

3) Parlament ei ole nõus soovitus 1 punktiga 3. Parlament on seisukohal, et deklaratsioon vastab parlamendiliikmete käitumisjuhendi artiklis 4 sätestatud läbipaistvuse nõudele ja võimaldab teostada piisavat avalikku kontrolli. Rangemad nõuded täpsuse ja täielikkuse *ex officio* kontrollile eeldaksid töötajate arvu olulist suurendamist ja/või uurimisõiguste andmist, millest kumbki ei ole võimalik.

4) Parlament on nõus soovitus 1 punktiga 4 ja juhib tähelepanu, et 2019. aasta juunis avaldatavas uues eetikajuhendis selgitatakse ja täpsustatakse üksikasjalikult kingitusi ja meelelahutust puudutavaid sätteid.

5) Parlament ei ole nõus soovitus 1 punktiga 5. Parlament on nõus, et parlamendiliikmete registreeritud assistentide töö spetsiifikast lähtuvalt ei saa nende suhtes kasutada kõiki parlamenditöötajatele kohaldatavaid meetmeid. Parlamendil on samas juba praegu võimalik saavutada asjakohased lahendusi, kohaldades parlamendiliikmete registreeritud assistentide suhtes personalieeskirjade artiklit 24. Kehtivates rikkumisest teatamise eeskirjades viidatakse just kõnealusele artiklile 24.

6) Parlament on osaliselt nõus soovitus 1 punktiga 6 ja kavatseb hinnata, kas ja mida on parlamendil võimalik teha kehtivas õigusraamistikus. Kuigi parlament peab oluliseks tähelepanu pööramist parlamendiliikmete mandaadijärgset tegevust puudutavatele eeskirjadele, on tal endiste liikmete üle piiratud pädevus, välja arvatud juurdepääs parlamendi ruumidele, ning seda pädevust parlament juba kasutab. Selles mõttes on parlament juba meetmeid võtnud. Vt ka punkti 61.

Seoses soovitus 2:

1) Parlament on nõus soovitus 2 punktiga 1 ja on valmis jagama häid tavasid muude institutsioonidega.

2) Parlament on nõus soovitus 2 punktiga 2. Parlament on nõus, et koostöö teiste institutsioonidega on põhimõtteliselt kasulik, kuid juhib tähelepanu asjaolule, et parlamendil on praegu kõige rangem töövälise tegevuse eest makstava lubatud tasu piirmäär, mis on 0.

3) Parlament on osaliselt nõus soovitus 2 punktiga 3. Parlament on valmis heade tavade vahetamiseks teiste institutsioonidega, kuid toonitab, et Euroopa Parlamendi liikmete staatus on parlamendile ainuomane (vt ka punkti 67) ja on õiguslikke piiranguid, mis põhinevad pereliikmete eraelu puutumatuse õigusel.

Seoses soovitus 3:

Parlament on selle soovitus 3 nõus.

On koostatud sihtotstarbelisem keskne juhend, mis tehakse peatselt kättesaadavaks. Pädevad teenistused jätkavad koolituse, teadmiste ja kogemuste jagamist (olemasolevate väljatöötatud mudelite ja koolituse / teadlikkuse tõstmise põhjal, mille aluseks olid peadirektoraadi tasandil tehtud küsitlused) valdkonna peadirektoraatidele kõiki sisemisi kanaleid kasutades.

**NÕUKOGU JA NÕUKOGU PEASEKRETARIAADI VASTUSED EUROOPA KONTROLLIKOJA
ERIARUANDELE
„AUDITEERITUD ELI INSTITUTSIOONIDE EETIKARAAMISTIKUD: ON VEEL
ARENEMISRUUMI“**

Numbrid vastavad kontrollikoja aruande punktide numeratsioonile.

Märkused

- 25 Nõukogu liikmete staatus on väga spetsiifiline ning ei ole võrreldav muude institutsioonide liikmete staatusega. Nõukogul ei ole selliseid liikmeid, kes on sinna nimetatud või valitud või kellele makstakse töötasu ELi eelarvest.

Nii on ELi lepingu artikli 16 lõikes 2 sätestatud, et „[n]õukogu koosneb kõigi liikmesriikide esindajatest ministri tasandil, kellel on asjaomase liikmesriigi hääleõigus ja volitus võtta valitsust siduvaid kohustusi.“

Nõukogu kodukorra I lisa kohaselt „[on] [l]gal liikmesriigil [...] õigus otsustada, mil viisil ta on nõukogus esindatud.“ ELi lepingu artikli 16 lõikes 7 nähakse ette, et „[l]iikmesriikide valitsuste alaliste esindajate komitee vastutab nõukogu töö ettevalmistamise eest.“ Nõukogu töö ettevalmistamise abistamiseks võib COREPER moodustada komiteesid või töörühmi ning määratleda nende volitused (vt nõukogu kodukorra artikli 19 lõige 3). Need töörühmad moodustatakse iga liikmesriigi delegaatidest. Kõnealused esindajad ja delegaadid tegutsevad määratluse kohaselt oma liikmesriigi ametiasutuste nimel ja esindavad oma liikmesriigi huve.

Üksnes Euroopa Ülemkogu eesistuja nimetatakse sellesse institutsiooni ametisse ja talle makstakse töötasu ELi eelarvest.

- 38 Nõukogu peasekretariaadi eetika- ja käitumisjuhendisse ning muudesse personali käitumist ja kohustusi käsitlevatesse dokumentidesse on lisatud olulised eetikastrateegia aspektid.

Nõukogu peasekretariaat võttis 29. oktoobril 2018 vastu läbivaadatud sisekontrolliraamistiku, mis kehtib alates 1. novembrist 2018 (nõukogu peasekretäri otsus 42/18). Kontrollikeskkonna esimene põhimõte on, et nõukogu peasekretariaat näitab üles kohusetunnet ja järgib eetilisi väärtusi. Põhimõte on järgmine:

- a) juhtkonna eeskuju: juhtkond näitab üles kohusetunnet ja järgib oma korraldustes, tegevuses ja käitumises eetilisi väärtusi;
- b) käitumisjuhendis nähakse ette ootused kohusetundele ja eetilistele väärtustele, mida organisatsiooni kõikidel tasemetel mõistetakse ja edastatakse.

Riskihindamise osas viis siseauditiüksus 2015. aastal läbi nõukogu peasekretariaadi eetikapoliitika auditi. Auditaruandes kirjeldati eetikaga seotud riske, mis audiitorid olid kindlaks teinud, ning soovitati võtta asjakohaseid meetmeid.

Nõukogu peasekretariaadi mitu osakonda viivad samuti igal aastal läbi riskihindamisi. Selliste hindamiste käigus tehakse kindlaks ka mitte-eetilise käitumise riskid. Nõukogu peasekretariaat tegi otsuse, et konkreetse eetikariskide registri loomise asemel tehakse osakondade poolt (või projektide puhul) regulaarseid riskihindamisi, mis hõlmavad kõiki riskivaldkondi, sealhulgas eetikaküsimusi. Nõukogu peasekretariaat analüüsib eetikariskide üldise hindamise läbiviimisest tulenevat kasu.

- 48 Euroopa Ülemkogu eesistuja huvide deklaratsioonid esitatakse Euroopa Ülemkogu eesistuja käitumisjuhendi alusel. ELi lepingu artikli 15 lõike 5 kohaselt võib Euroopa Ülemkogu kvalifitseeritud häälteenamusega lõpetada eesistuja tõsise üleastumise korral tema mandaadi. Euroopa Ülemkogu võib selles suhtes võtta arvesse käitumisjuhendi igasuguseid mittejärgimisi või rikkumisi.

- 49 Vt eespool vastus punktile 48.

Järeldused ja soovitused

1. soovitus. Eetikaraamistiku parandamine

Nõukogu peasekretariaat on nõus 1. soovituse punktidega 1, 2 ja 4.

1. soovituse punkti 1 osas on eetikastrateegia olulised elemendid juba lisatud nõukogu peasekretariaadi eetika- ja käitumisjuhendisse ning asjaomastesse personali käitumist ja kohustusi käsitlevatesse dokumentidesse. Punkti 1 rakendatakse juba käimasoleva eetikaküsimustele keskenduva projekti „*Ethics on Focus*“ raames.

2. soovitus. Eetikaraamistiku eri elementide ühtlustamine ning eetikaküsimustega seotud heade tavade jagamine

Nõukogu peasekretariaat on nõus 2. soovitusega. Punkt 3 ei ole aga nõukogu suhtes kohaldatav.

3. soovitus. Töötajate eetikaraamistiku ja -kultuuriga seotud teadlikkuse ja arusaama parandamine

Nõukogu peasekretariaat on nõus 3. soovitusega. Nõukogus on juba olemas 2019. aasta juhtprojekt „*Ethics in Focus*“, mida juhib nõukogu peasekretariaadi inimressursside ja personalihalduse direktoraat ning mille peamiseid eesmärgi on suurendada töötajate teadlikkust ja edendada eetilist käitumist.

**KOMISJONI VASTUSED EUROOPA KONTROLLIKOJA ERIARUANDELE
„AUDITEERITUD ELI INSTITUTSIOONIDE EETIKARAAMISTIKUD: ON VEEL
ARENEMISRUUMI“**

KOKKUVÕTE

IV. Komisjon leiab, et liikmete deklaratsioonide kontrollimine on eesmärgipärane. Ta dokumenteerib kooskõlas Euroopa Kontrollikoja soovitusega oma kirjaliku standardmenetluse.

V. Komisjon leiab, et küsitluse tulemused on töötajate jaoks positiivsed, sest 59,6 % töötajatest peab oma teadmisi heaks või väga heaks.

SISSEJUHATUS

07. Komisjoni liikmete aluslepingutes sätestatud eetikaraamistikuks on ELi lepingu artikli 17 lõige 3 ja ELi toimimise lepingu artikkel 245.

ELi institutsioonide töötajate eetikaraamistikuks, mille on sätestanud seadusandja, on personalieeskirjade artikkel 11 – artikli 26 punkt a. Nende normide tase vastab paljudes avalikku teenistust käsitlevates riiklikes õigusaktides sisalduvate normide omale ja on piisav. Sellest lähtudes võtavad institutsioonid oma töötajate jaoks vastu üksikasjalikumaid norme ja kohandavad neid, kui see on vajalik.

TÄHELEPANEKUD

34. Liikmete eetikaprobleeme käsitletakse muudes dokumentides, nagu presidendi individuaalsed missioonikirjad liikmetele, peasekretariaadi strateegiline kava 2016–2020 või peasekretariaadi 2018. aasta juhtimiskava.

37. Riskijuhtimine hõlmab komisjonis kõiki valdkondi ja juhtimisaspekte, sealhulgas eetikat. Juhtimiskavasse tuleks lisada ainult eetikaga seotud olulised riskid. Isegi kui auditeeritud peadirektoraadid ei avastanud ühtki eetikaga seotud konkreetset olulist riski, ei takistanud see neil lisamast oma iga-aastasesse juhtimiskavasse spetsiifilisi meetmeid (eelkõige eetikaga seotud asjakohaste sündmuste korraldamine) ja organisatsioonilisi väärtusi ja/või nägemast kooskõlas sisekontrolliraamistikuga ette muid meetmeid.

43. Komisjon kontrollib eetikaga seotud taotlustes esitatud teavet kättesaadava sise- ja välisteabe põhjal. Kuna taotlusi hinnatakse alati juhtumipõhiselt, sõltub ristkontrollide ulatus võimalikust seonduvast riskist ja vastab proportsionaalsuse põhimõttele.

Olemasolevaid dokumente selliste peamiste menetluste kohta, mis kehtivad teenistuse ja isiklikel põhjustel võetava puhkuse ajal tehtava töövälise tegevuse ning töösuhtejärgse tegevuse suhtes, tõhustati 2018. aasta teises pooles, kui võeti vastu muudetud otsus töövälise tegevuse kohta, ning neis on sõnaselgelt kirjeldatud, milliseid kontrole tuleks teha. Muude menetluste tõhustamine on käimas.

2. selgitus. Näiteid ebapiisavate suuniste kohta

Konkreetsete suuniste puudumine asjaomaste olukordade kohta

Eetikat ja töötajate käitumist käsitlevas brošüüris on suunised selle kohta, mis on huvide konflikt. Tulevikus tuleks aga anda huvide konflikti kohta üksikasjalikumaid suuniseid töölevõtmise hetkel, nii nagu seda on tehtud töövälise ja töösuhtejärgse tegevuse puhul.

Põllumajanduse ja maaelu arengu peadirektoraadi eetikajuhend kajastab küsimusi, millele peadirektoraadi töötajad selles peadirektoraadis eetikaga tegelevate kolleegide tähelepanu kõige sagedamini juhtisid.

Üldistes eeskirjades huvide konfliktide ja töövälise tegevuse kohta on nõuetekohaselt käsitletud võimalikke huvide konflikte, mis on seotud ametialase tegevuse või ELi toetuste saamisega. Selliste olukordade tekkimine põllumajanduse ja maaelu arengu peadirektoraadis ei pruugi olla tõenäolisem kui komisjoni muudes talitustes.

47. Komisjon dokumenteerib oma standardmenetluse. Ta tuletab sellega seoses meelde, et esimene oluline kontroll tehakse komisjoni liikme kandidaatide esitamisel ja kuulamisel, mis toimub enne komisjoni ametisse nimetamist. Komisjoni liikme kandidaadid peavad esitama Euroopa Parlamendile huvide deklaratsioonid õigel ajal, et parlament saaks need läbi vaadata, ning nad on oma deklaratsioonide eest vastutavad.

Pärast liikmete ametisse nimetamist ja alati, kui deklaratsioone ajakohastatakse, läbivad deklaratsioonid kontrolli, mille üle teeb järelevalvet komisjoni president, nagu on sätestatud komisjoni liikmete käitumisjuhendi artikli 2 lõikes 6, artikli 3 lõikes 1 ning artikli 4 lõigetes 2 ja 4. Kontroll hõlmab kõiki selliseid olukordi, mis võivad tekitada huvide konflikti või mida võidakse põhjendatult selliseks pidada. Kui selline olukord avastatakse ja president seda kinnitab, võib president võtta selliseid meetmeid nagu valdkonna ümberjaotamine või finantshuvide müümise nõue. Lisaks kontrollitakse kättesaadava teabe põhjal, kas deklaratsioone võib pidada täielikuks.

Iga liige on oma deklaratsiooni eest isiklikult vastutav.

50. Komisjon tuletab meelde, et kuigi kontrolli kohta ei ole veel kirjalikku standardmenetlust, on see põhjalik, hõlmab üldist täielikkuse kontrollimist kättesaadava teabe põhjal ja sel on selged kriteeriumid.

Komisjoni liikmete deklaratsioonid ja nende ajakohastatud versioonid avaldatakse ja nende üle tehakse pidevat avalikku kontrolli.

3. selgitus. Lüngad kingituste ja meelelahutusega seotud poliitikas *Euroopa Komisjon*

Kingituse ja soodustuse mõistet kasutatakse käitumisjuhendis nende tavalises igapäevases tähenduses, et hõlmata kõik olukorrad, millesse komisjoni liige võib sattuda, kooskõlas üldiste põhimõtetega, mis on sätestatud kingitusi ja huvide konflikte käsitlevates sätetes (komisjoni liikmete käitumisjuhendi artikli 6 lõige 4 ja artikli 2 lõige 6). Esitatakse lisasuunised.

80. Komisjon on kehtestanud väga põhjaliku eetikaalase koolituspoliitika, mis jõuab töötajateni nende karjääri eri hetkedel. Seda poliitikat tugevdati veelgi 2018. aastal (eelkõige tööle asumisel korraldatavate kohustuslike koolitustega kõigile töötajatele ja kõigile uutele üksuse juhatajatele). Euroopa Kontrollikoja küsitlusest nähtub, et 50,6 % komisjoni töötajatest on enda sõnul eetikakoolitusel osalenud. Võttes arvesse rakendatud meetmeid, peaks see näitaja varsti kasvama ning

komisjon eeldab, et koolituspoliitika tagab eelolevatel aastatel veelgi parema teadlikkuse eetikaraamistikust.

83. Kampaaniad, millega suurendatakse teadlikkust komisjoni juurdlus- ja distsiplinaarameti (IDOC) tegevuse aastaaruandest, on äärmiselt olulised. Kuigi need aruanded avaldatakse MyIntracommis ning neid tutvustatakse paljudes peadirektoraatides ja talitustes, tundub, et tuleb teha rohkem.

84. Komisjon korraldab peadirektoraatidele ja uutele töötajatele suunatud eetikat ja usaldusväärsust käsitleva ulatusliku teadlikkuse suurendamise kampaania. Komisjoni koolituskataloog sisaldab töötajatele mõeldud lisakoolitusi.

Mis puudutab ebaeetilisest käitumisest teatavate töötajate kaitset, siis IDOC tagab kõrgeimal tasemel konfidentsiaalsuse ja andmekaitse ning seda on arvesse võetud käimasolevas IDOCi üldiste rakendussätete läbivaatamises ja uues andmekaitseidirektiivis (komisjoni 1. veebruari 2019. aasta otsus (EL) 2019/165).

85. Komisjon võtab selle probleemi lahendamiseks meetmeid, sealhulgas korraldab eetikat ja usaldusväärsust käsitlevaid teadlikkuse suurendamise kampaaniaid ning täiendavaid IDOCi menetluste ja IDOCi tegevuse aastaaruande tutvustusi.

JÄRELDUSED JA SOOVITUSED

1. soovitus punkt 2

Komisjon on soovitusel nõus.

Mis puudutab deklaratsioonide kontrollimise menetluste formaliseerimist, siis leiab komisjon, et soovitus on juba rakendatud selliste taotluste puhul, mis puudutavad töövälisest tegevusest teenistuse ja isiklikel põhjustel võetava puhkuse ajal ning töösuhtejärgset tegevust. Muude menetluste tõhustamine on käimas.

1. soovitus punkt 3

Komisjon on soovitusel nõus.

Ta leiab, et huvide deklaratsioonide kontrollimine on põhjalik, hõlmab üldist täielikkuse kontrollimist kättesaadava teabe põhjal ja sel on selged kriteeriumid.

Komisjon dokumenteerib oma sisemise standardmenetluse käitumisjuhendi artikli 4 lõige 2 kohaste kontrollide jaoks, et tagada protsessi kvaliteet ja järjepidevus.

1. soovitus punkt 4 – kingitused ja meelelahutus

Komisjon nõustub soovitusel ja annab käitumisjuhendi artikli 6 põhjal lisasuuniseid, -teavet ja -näiteid.

2. soovitus: koostöö eetikaraamistiku eri elementide ühtlustamiseks ning uued jõupingutused eetikaküsimustega seotud heade tavade jagamiseks

Komisjon on soovitusel osaliselt nõus.

Komisjon on nõus jätkama muude institutsioonidega arutelu ühist huvi pakkuvate eetikaküsimuste üle olemasolevate institutsioonidevaheliste foorumite, eelkõige CPQS (Comité pour les Questions statutaires) raames või talituste tasandil ning jagama häid tavasid.

Mis puudutab kolme aspekti, mille ühtlustamist Euroopa Kontrollikoda soovib, siis komisjonil on nende kohta värsked, üksikasjalikud ja eesmärgipärased õigusaktid ja tekstid.

Mis puudutab töövälisest tegevust, siis kohaldatakse otsus vaadati hiljuti läbi ja komisjon ei kavatse seda tulevikus muuta. Peale selle ei kavatse komisjon teha ühtegi algatust seoses kingituse ja soodustuse käsitlevate suunistega, sest neid suuniseid peetakse eesmärgipärasteks.

Komisjoni liikmetel on juba kohustus esitada deklaratsioonid abikaasa või partneri ametialase tegevuse kohta. Sama kehtib teatavatel tingimustel liikme abikaasa, partneri ja alaealiste laste finantshuvide puhul. Komisjon ei kavatse sellega seoses ühtki algatust teha.

Komisjon soovib rõhutada, et sellise soovitusel rakendamine ei sõltu üksnes komisjonist.

90. 2) Euroopa Kontrollikoja küsitlusest nähtub, et 59,6 % komisjoni töötajatest peab oma teadmisi eetikaraamistikust heaks või väga heaks.

3) Euroopa Kontrollikoja küsitlusest nähtub, et 54,7 % komisjoni töötajatest on enda sõnul eetikakoolitusel osalenud.

3. soovitus: töötajate eetikaraamistiku ja -kultuuriga seotud teadlikkuse ja arusaama parandamine

Komisjon nõustub soovitusel ja leiab, et seda juba rakendatakse.

Komisjon on juba võtnud ulatuslikke meetmeid, et suurendada töötajate teadlikkust eetikast, ja jätkab selliste meetmetega ka edaspidi. Komisjon on kehtestanud väga põhjaliku eetikaalase koolituspoliitika, mis jõuab töötajateni nende karjääri eri hetkedel, nagu on selgitatud vastuses punktile 80. Seda poliitikat tugevdati veelgi 2018. aastal. Komisjon toetub ka edaspidi nendele jõupingutustele ja eeldab, et see poliitika parandab töötajate teadlikkust lühikese aja jooksul.

Auditirühm

Kontrollikoja eriaruannetes esitatakse auditite tulemused, mis hõlmavad ELi poliitikat ja programme ning konkreetsete eelarvevaldkondade juhtimisega seotud teemasid. Auditite valiku ja ülesehituse juures on kontrollikoja eesmärgiks maksimeerida nende mõju, võttes arvesse tulemuslikkuse ja vastavuse riske, konkreetse valdkonna tulude ja kulude suurust, tulevase arengusuundi ning poliitilist ja avalikku huvi.

Käesoleva tulemusauditi viis läbi ELi rahastamise ja haldamise teemadega tegelev V auditikoda, mille eesistuja on kontrollikoja liige Lazaros S. Lazarou. Auditit juhtis kontrollikoja liige Mihails Kozlovs, keda toetasid kabinetiülem Edite Dzalbe ja kabineti atašee Laura Graudina, valdkonnajuht Alberto Gasperoni, auditijuht Gediminas Macys, auditijuhi asetäitja Michal Machowski ning audiitorid Aino Nyholm, Elisa Paladini²⁴, Christian Geoffroy ja Angela Onno²⁵. Keelealast abi osutas Richard Moore. IT-tuge pakkus Emanuele Fossati.



Vasakult paremale: Alberto Gasperoni, Michal Machowski, Laura Graudina, Gediminas Mačys, Mihails Kozlovs, Edite Dzalbe, Aino Nyholm, Christian Geoffroy.

²⁴ Kuni 2018. aasta aprillini

²⁵ Kuni 2018. aasta augustini

Sündmus	Kuupäev
Auditiplaani vastuvõtmine / auditi algus	19.1.2018
Aruande projekti ametlik saatmine komisjonile (või mõnele teisele auditeeritavale)	27.3.2019
Aruande lõplik vastuvõtmine pärast ärakuulamismenetlust	4.7.2019
Parlamendi ametlike vastuste saamine kõigis keeltes	28.6.2019
Nõukogu ametlike vastuste saamine kõigis keeltes	18.6.2019
Komisjoni ametlike vastuste saamine kõigis keeltes	4.7.2019

PDF ISBN 978-92-847-2310-2 doi:10.2865/508339 QJ-AB-19-010-ET-N

HTML ISBN 978-92-847-2289-1 doi:10.2865/335782 QJ-AB-19-010-ET-Q

Käesolevas eriaruandes hindasime, kas Euroopa Parlamendi, Euroopa Liidu Nõukogu ja Euroopa Ülemkogu ning Euroopa Komisjoni eetikaraamistikud on täiel määral rakendust leidnud. Kontrollisime kõikide tasandite töötajaid ja liikmeid ning analüüsisime küsitluse abil institutsioonide töötajate teadlikkust eetikaraamistikust. Eetikaraamistike rakendamine auditeeritud institutsioonides ei kuulunud auditi käsitusalasse.

Jõudsime järeldusele, et valdavas osas olid auditeeritud institutsioonid loonud piisavad eetikaraamistikud, kuid mõningase arenguruumiga. Tuvastasime, et puudub ELi ühine eetikaraamistik, mis juhiks liikmesriikide esindajate tööd nõukogus.

Auditi käigus leidsime eetikaraamistikes nii mõningaid puudusi ja ühtlustamist vajavaid valdkondi kui ka näiteid headest tavadest. Auditeeritud institutsioonid peaksid oma eetikaraamistike parandama, tegema koostööd nende ühtlustamisel, püüdma veelgi enam jagada eetikaküsimustega seotud häid tavasid ning parandama töötajate teadlikkust ja arusaama eetikaraamistikust ja kultuurist.



EUROOPA
KONTROLLIKODA



Väljaannete talitus

EUROOPA KONTROLLIKODA
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxembourg
LUKSEMBURG

Tel +352 4398-1

Päringud: eca.europa.eu/et/Pages/ContactForm.aspx
Veebisait: eca.europa.eu
Twitter: @EUAuditors

© Euroopa Liit, 2019.

Allikale viitamisel on reprodutseerimine lubatud.

Euroopa Liidu autoriõiguste alla mittekuuluvate fotode või muu materjali kasutamiseks või reprodutseerimiseks tuleb taotleda luba otse autoriõiguste valdajalt.