



Bruxelles, den 8. juni 2020
(OR. en)

8635/20

STAT 11
FIN 344
INST 104

RESULTAT AF DRØFTELSENE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
til:	delegationerne
Tidl. dok. nr.:	8102/20
Vedr.:	Den Europæiske Revisionsrets særberetning nr. 15/2019 med titlen "Gennemførelsen i Kommissionen af personalereformpakken fra 2014 - Der er opnået store besparelser, men ikke uden konsekvenser for personalet" - Rådets konklusioner (4. juni 2020)

Vedlagt følger til delegationerne Rådets konklusioner om Den Europæiske Revisionsrets særberetning nr. 15/2019 med titlen "Gennemførelsen i Kommissionen af personalereformpakken fra 2014 - Der er opnået store besparelser, men ikke uden konsekvenser for personalet", som vedtaget ved skriftlig procedure den 4. juni 2020.

Rådets konklusioner
om Den Europæiske Revisionsrets særberetning nr. 15/2019 med titlen:
"Gennemførelsen i Kommissionen af personalereformpakken fra 2014 -
Der er opnået store besparelser, men ikke uden konsekvenser for personalet"

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION

1. SER MED TILFREDSHED PÅ Den Europæiske Revisionsrets (herefter "Revisionsretten") særberetning nr. 15/2019 med titlen "Gennemførelsen i Kommissionen af personalereformpakken fra 2014 - Der er opnået store besparelser, men ikke uden konsekvenser for personalet" (herefter "beretningen");
2. ANERKENDER, at beretningen udgør et nyttigt grundlag for yderligere overvejelser og analyse; NOTERER SIG, at en række medlemsstater ikke er enige i beretningens konklusioner, navnlig med hensyn til vurderingen af de samlede besparelser og de negative konsekvenser for Kommissionens personale;
3. ANERKENDER den gradvise forbedring af kønsfordelingen i alle lønklasser i Kommissionen og OPFORDRER TIL en fortsat indsats på dette område i alle EU's institutioner, organer og agenturer; NOTERER SIG Revisionsrettens vurdering af en aldrende arbejdsstyrke og ANERKENDER, at der er behov for at udvikle effektive og inklusive politikker for menneskelige ressourcer og overvåge virkningerne af denne udvikling;

4. MINDER OM, at det ved ansættelse skal tilstræbes, at institutionerne, organerne og agenturerne råder over de bedst kvalificerede tjenestemænd, både med hensyn til kompetence, arbejdsindsats og integritet, og at disse udvælges på et så bredt geografisk grundlag som muligt blandt statsborgerne i Unionens medlemsstater, samt at ansættelsen skal være meritbaseret; UNDERSTREGER navnlig, at en balanceret geografisk repræsentation i EU's offentlige tjeneste er nødvendig for, at EU kan nå sit mål om at være tæt på alle EU's borgere, samt for at afspejle medlemsstaternes mangfoldighed; NOTERER SIG, at Kommissionens metode med degressiv proportionalitet i forbindelse med vurdering af geografiske ubalancer ("vejledende niveauer")¹ udgjorde et passende grundlag for at gennemføre eventuelle yderligere undersøgelser, men ANERKENDER, at Revisionsretten havde et bredere omfang, hvad angår ansættelsesgrupper og lønklasser;
5. MINDER OM, at personalevedtægten pålægger Kommissionen at forelægge Rådet og Europa-Parlamentet rapporter, herunder:
- a) en rapport om anvendelsen af vedtægten, der skal forelægges senest den 31. december 2020, i henhold til artikel 113 i personalevedtægten og artikel 142a i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union
 - b) en rapport, der navnlig skal vurdere, om udviklingen i EU-tjenestemænds vederlags og pensioners købekraft svarer til de ændringer, der er sket med købekraften for vederlagene til nationale tjenestemænd i centraladministrationerne, og som skal forelægges senest den 31. marts 2022 i henhold til artikel 15 i bilag XI til personalevedtægten
 - c) en rapport om den aktuarmæssige balance i pensionssystemet for EU-tjenestemænd og de budgetmæssige virkninger af disse aktuarmæssige regler, som skal forelægges i 2022 i henhold til artikel 14 i bilag XII til personalevedtægten

¹ Rapport fra Kommissionen til Europa-Parlamentet og Rådet i henhold til artikel 27 i vedtægten for tjenestemænd og artikel 12 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union (geografisk balance), COM(2018) 377 final.

- d) en rapport om den pensionsberettigende alder, der navnlig skal undersøge udviklingen i den pensionsberettigende alder for de offentlige ansatte i medlemsstaterne og udviklingen i levealderen for tjenestemænd i institutionerne, og som skal forelægges hvert femte år i henhold til artikel 77, stk. 6, i personalevedtægten
- e) efter en treårig periode med start den 1. januar 2014 en rapport om de hensigtsmæssige foranstaltninger, som institutionerne har truffet for at afhjælpe væsentlige skævheder i tjenestemændenes fordeling på nationalitet, som ikke er objektivt begrundet, i henhold til artikel 27 i personalevedtægten
- f) en gang om året en rapport om anvendelsen af kontraktansatte i henhold til 79 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union;

6. OPFORDRER Kommissionen til i forbindelse med den rettidige opfyldelse af disse vedtagne rapporteringsforpligtelser at gennemføre de nødvendige undersøgelser og supplerende analyser, som bl.a. bør:

- (i) udvide omfanget af vurderingen af anvendelsen af vedtægten til ud over Kommissionen også at omfatte alle EU's institutioner, organer og agenturer
- (ii) behandle opfyldelsen af målet om at nå nedskæringen på 5 % i antallet af stillinger i stillingsfortegnelserne i perioden 2013-2017 i alle institutioner, organer og agenturer²; betydningen heraf blev understreget i Rådets konklusioner om de budgetmæssige retningslinjer for 2020³
- (iii) analysere omfanget og de budgetmæssige virkninger af den øgede anvendelse af kontraktansatte
- (iv) analysere omfanget og de budgetmæssige virkninger af den øgede anvendelse af ekstern outsourcing på alle områder
- (v) analysere de opnåede pensionsopsparinger i forhold til udviklingen i pensionsudgifter, overvåge udviklingen af den faktiske pensionsalder og anvende ajourførte sammenlignelige data vedrørende medlemsstaternes pensionssystemer⁴

² Den Europæiske Revisionsrets "Rapid case review on the implementation of 5% reduction of staff posts" af 21. december 2017, <https://www.eca.europa.eu/en/Pages/DocItem.aspx?did=44567>.

³ Rådets konklusioner om de budgetmæssige retningslinjer for 2020, punkt 32.

⁴ F.eks. data indsamlet af Europa-Kommissionens Gruppe vedrørende Artikel 83, OECD Pensions Outlook 2018, Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators.

- (vi) vurdere, hvor attraktiv den europæiske offentlige tjeneste samlet set er, både ud fra det nuværende personales perspektiv (personaleudskiftning, jobtilfredshed) og de jobsøgendes perspektiv
- (vii) overvåge balancen i den geografiske oprindelse ("geografisk balance") i den europæiske offentlige tjeneste og tage hensyn til øvrige elementer i Revisionsrettens beretning, f.eks. det bredere omfang, hvad angår ansættelsesgrupper og lønklasser
- (viii) angive beløb for nettobesparelserne fra 2014 og frem, idet ovennævnte faktorer tages i betragtning;

7. MENER, at det i lyset af Revisionsrettens vurdering af reformens virkninger for Kommissionens personale er vigtigt at evaluere følgerne og virkningerne af personalereformpakken fra 2014 og dens konsekvenser for personalet, før der eventuelt indføres nye ændringer, idet der tages hensyn til eventuelle effektivitetsbehov.
