



Brüssel, 8. juuni 2020
(OR. en)

8635/20

STAT 11
FIN 344
INST 104

MENETLUSE TULEMUS

Saatja:	Nõukogu peasekretariaat
Saaja:	Delegatsioonid
Eelmise dok nr:	8102/20
Teema:	Euroopa Kontrollikoja eriaruanne nr 15/2019 „Personalieeskirjade 2014. aasta reformipaketi rakendamine komisjonis – suur rahaline kokkuhoid, kuid sellega kaasnesid tagajärjed personalile“ – Nõukogu järeldused (4. juuni 2020)

Delegatsioonidele esitatakse lisas 4. juunil 2020 kirjaliku menetluse teel vastu võetud nõukogu järeldused, milles käsitletakse Euroopa Kontrollikoja eriaruannet nr 15/2019 „Personalieeskirjade 2014. aasta reformipaketi rakendamine komisjonis – suur rahaline kokkuhoid, kuid sellega kaasnesid tagajärjed personalile“.

**Nõukogu järeldused,
milles käsitletakse Euroopa Kontrollikoja eriaruannet nr 15/2019
„Personalieeskirjade 2014. aasta reformipaketi rakendamine komisjonis – suur rahaline
kokkuvõtte, kuid sellega kaasnesid tagajärjed personalile“**

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU

1. PEAB TERVITATAVAKS Euroopa Kontrollikoja (edaspidi „kontrollikoda“) eriaruannet nr 15/2019 „Personalieeskirjade 2014. aasta reformipaketi rakendamine komisjonis – suur rahaline kokkuvõtte, kuid sellega kaasnesid tagajärjed personalile“ (edaspidi „aruanne“);
2. TUNNISTAB, et aruanne on kasulik alus edasiseks aruteluks ja analüüsiks; VÕTAB TEADMISEKS nende liikmesriikide rühma seisukohad, kes ei nõustu aruande järeldustega, eeskätt kokkuhoitud kogusumma hindamise ja komisjoni töötajaid mõjutanud negatiivsete tagajärgede osas;
3. TUNNUSTAB soolise tasakaalu järkjärgulist paranemist komisjoni kõigi palgaastmete puhul ning KUTSUB ÜLES sellesuunalise tegutsemise jätkamisele kõikides ELi institutsioonides, organites ja asutustes; VÕTAB TEADMISEKS kontrollikoja hinnangu vananeva töötajaskonna kohta ning TUNNISTAB vajadust töötada välja tõhus ja kaasav personalipoliitika ning jälgida sellise arengu mõju;

4. TULETAB MEELDE, et töölevõtmisel lähtutakse eesmärgist saada institutsiooni teenistusse võimalikult võimekad, tulemuslikud ja sõltumatud ametnikud, kes valitakse Euroopa Liidu liikmesriikide kodanike hulgast võimalikult laialt geograafiliselt alalt, ning et seejuures tuleb alati tugineda kandidaatide saavutustele; RÕHUTAB eelkõige, et tasakaalustatud geograafiline esindatus ELi avalikus teenistuses on vajalik selleks, et EL saaks täita oma eesmärgi olla lähedal kõigile ELi kodanikele ning kajastada oma liikmesriikide mitmekesisust; MÄRGIB, et komisjoni poolt geograafilise tasakaalustamatuse hindamisel kasutatud kahaneva proportsionaalsuse meetod (nn suunavad sihtarvud)¹ tagas asjakohase aluse edasiste uuringute läbiviimiseks, kuid TUNNISTAB, et kontrollikoda kasutas tegevusüksuste ja palgaastmete osas laiemat lähenemist;
5. TULETAB MEELDE, et personalieeskirjade kohaselt peab komisjon esitama nõukogule ja Euroopa Parlamendile aruanded, mis sisaldavad järgmist:
- a) personalieeskirjade toimimist hindav aruanne, mis tuleb esitada 31. detsembriks 2020 ja mis on nõutud personalieeskirjade artiklis 113 ja Euroopa Liidu muude teenistujate teenistustingimuste artiklis 142a;
 - b) aruanne, milles hinnatakse liidu ametnike töötasude ja pensionide ostujõu arengu kooskõla muutustega keskvalitsuse teenistuses olevate riigiteenistujate palkade ostujõus, mis tuleb esitada 31. märtsiks 2022 ja mis on nõutud personalieeskirjade XI lisa artiklis 15;
 - c) ELi ametnike pensioniskeemi kindlustusmatemaatilist tasakaalu ja kindlustusmatemaatiliste normide eelarvemõju käsitlev aruanne, mis tuleb esitada 2022. aastal ja mis on nõutud personalieeskirjade XII lisa artiklis 14;

¹ Komisjoni aruanne Euroopa Parlamendile ja nõukogule, mis on koostatud vastavalt ametnike personalieeskirjade artiklile 27 ja Euroopa Liidu muude teenistujate teenistustingimuste artiklile 12 (geograafiline tasakaal), COM(2018) 377 final.

- d) iga viie aasta tagant koostatav aruanne pensioniea kohta, milles analüüsitakse eelkõige liikmesriikide riigiteenistujate pensioniea arengut ja institutsioonide ametnike oodatava eluea arengut ning mis on nõutud personalieeskirjade artikli 77 lõikes 6;
- e) kolme aasta möödumisel 1. jaanuarist 2014 esitatav aruanne institutsioonide võetud asjakohaste meetmete kohta, mille eesmärk on vähendada ametnike kodakondsuse märkimisväärsust ja objektiivsete kriteeriumidega põhjendamatut tasakaalustamatust ning mis on nõutud personalieeskirjade artiklis 27;
- f) lepinguliste töötajate kasutamist käsitlev aastaaruanne, mis on nõutud personalieeskirjade artiklis 79;

6. KUTSUB komisjoni ÜLES täitma kokkulepitud aruandluskohustused õigeaegselt ning viima selle raames läbi vajalikud uuringud ja täiendavad analüüsid, mis peaksid muu hulgas:

- i) laiendama personalieeskirjade toimimise hindamist väljapoole komisjoni kõigile liidu institutsioonidele, organitele ja asutustele;
- ii) analüüsima ametikohtade loetelu ametikohtade arvu 5 % vähendamise eesmärgi täitmist aastatel 2013–2017 kõigis institutsioonides, organites ja asutustes,² nagu pidas nõukogu oluliseks oma järeldustes 2020. aasta eelarvesuuniste kohta³;
- iii) analüüsima lepinguliste töötajate enama kasutamise ulatust ja mõju eelarvele;
- iv) analüüsima allhangete ulatuslikuma kasutamise ulatust ja mõju eelarvele;
- v) analüüsima kokkuhoidu pensionidelt, mis on saavutatud seoses muutuvate pensionikuludega, jälgima tegelikku pensioniea arengut ja kasutama ajakohaseid võrdlusandmeid liikmesriikide pensionisüsteemide kohta⁴;

² Euroopa Kontrollikoja 21. detsembri 2017. aasta dokument „Ametikohtade 5 % vähendamise elluviimise kiire läbivaatamine“, <https://www.eca.europa.eu/en/Pages/DocItem.aspx?did=44567>.

³ Nõukogu järeldused 2020. aasta eelarvesuuniste kohta, punkt 32.

⁴ Nt Euroopa Komisjoni artikli 83 töörühma hangitud andmed, OECD Pension Outlook 2018, Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators.

- vi) hindama Euroopa avaliku teenistuse üldist atraktiivsust nii praeguste töötajate (tööjõu voolavus, tööga rahulolu) kui ka tööotsijate seisukohast;
- vii) jälgima geograafilise päritolu tasakaalu (geograafiline tasakaal) Euroopa avalikus teenistuses ja võtma arvesse kontrollikoja aruandes esitatud täiendavaid elemente, näiteks tegevusüksuste ja palgaastmete laiemat kohaldamisala;
- viii) esitama andmeid alates 2014. aastast saavutatud netosäästu kohta, võttes arvesse eespool nimetatud tegureid;

7. LEIAB, et pidades silmas kontrollikoja hinnangut reformi mõju kohta komisjoni personalile, on tähtis hinnata 2014. aasta personalireformi paketi mõju ning selle tagajärgi töötajatele enne mis tahes uute muudatuste tegemist, võttes samas arvesse kõiki tõhususega seotud vajadusi.
