



## Δελτίο Τύπου

Λουξεμβούργο, 24 Σεπτεμβρίου 2019

### Δέσμη μεταρρυθμίσεων του καθεστώτος των υπαλλήλων της ΕΕ του 2014: σημαντικές οικονομίες αλλά και αρνητικές συνέπειες για τους ανθρώπινους πόρους, σύμφωνα με τους ελεγκτές

Η δέσμη των μεταρρυθμίσεων του καθεστώτος των υπαλλήλων του 2014 αποδείχθηκε επιτυχής ως προς τη σημαντική μείωση των δαπανών που καταγράφηκε, σύμφωνα με νέα έκθεση του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου. Ωστόσο, οι ελεγκτές διαπίστωσαν επίσης ότι ο αντίκτυπος στο προσωπικό ήταν ανάμεικτος και ότι ανέκυψαν πρόσθετες προκλήσεις σε επίπεδο διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων. Κατά την άποψη των ελεγκτών, ορισμένες από τις αρνητικές επιπτώσεις θα μπορούσαν να είχαν περιοριστεί, τουλάχιστον εν μέρει, εάν είχε υπάρξει καλύτερη προετοιμασία και παρακολούθηση.

Κατά τις διαπραγματεύσεις για το πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο (ΠΔΠ) για την περίοδο 2014-2020, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και η Επιτροπή συμφώνησαν επί διαφόρων μέτρων, τα οποία θα μείωναν τις δαπάνες προσωπικού και θα βελτιώναν τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων. Αυτή η «δέσμη των μεταρρυθμίσεων του καθεστώτος των υπαλλήλων του 2014» προέβλεπε μείωση του εργατικού δυναμικού κατά 5 %, πάγωμα μισθών και συντάξεων, και αναθεώρηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

Οι ελεγκτές αξιολόγησαν την αποτελεσματικότητα αυτών των μέτρων, εστιάζοντας ιδιαίτερα στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, δεδομένου ότι αυτή απασχολεί το 53 % του εργατικού δυναμικού των θεσμικών οργάνων της ΕΕ και απορροφά το 58 % του προϋπολογισμού που διατίθεται για μισθούς. Συγκεκριμένα, διερευνήσαμε τον τρόπο με τον οποίο έγινε η διαχείριση της πρόκλησης του διττού στόχου της μείωσης των σχετικών δαπανών του προϋπολογισμού και της επίτευξης βελτιώσεων σε επίπεδο ανθρώπινων πόρων.

*«Οι οικονομίες που εξασφαλίστηκαν από τη δέσμη μεταρρυθμίσεων του καθεστώτος των υπαλλήλων του 2014 υπερβαίνουν μεν κάθε προσδοκία, επισκιάζονται ωστόσο από τον αντίκτυπό τους στο προσωπικό», δήλωσε ο Pietro Russo, Μέλος του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού*

Σκοπός του παρόντος δελτίου Τύπου είναι η παρουσίαση των κύριων μηνυμάτων της ειδικής έκθεσης του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου. Το πλήρες κείμενο της έκθεσης διατίθεται στον ιστότοπο [eca.europa.eu](http://eca.europa.eu).

## ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxembourg

E: [press@eca.europa.eu](mailto:press@eca.europa.eu) @EUAuditors [eca.europa.eu](http://eca.europa.eu)

**Συνεδρίου και αρμόδιος για την έκθεση.** «Στις συνέπειες που είχαν για το προσωπικό τα μέτρα εξοικονόμησης πόρων περιλαμβάνονται οι αρνητικές επιπτώσεις τόσο στις συνθήκες εργασίας όσο και στην ελκυστικότητα των θεσμικών οργάνων της ΕΕ ως εργοδοτών.»

Οι ελεγκτές διαπίστωσαν ότι η δέσμη των μεταρρυθμίσεων του 2014 αποφέρει σημαντικές οικονομίες υπέρ του προϋπολογισμού της ΕΕ. Η άμεση δημοσιονομική επίπτωση στο ΠΔΠ 2014-2020 και μόνο είναι πιθανό να ανέλθει στα 4,2 δισεκατομμύρια ευρώ, ποσό που υπερβαίνει το αρχικώς προβλεφθέν. Σύμφωνα με τους ελεγκτές, οι οικονομίες μπορεί να είναι ακόμη μεγαλύτερες μακροπρόθεσμα. Οι αλλαγές στο όριο συνταξιοδότησης, στη διάρθρωση της σταδιοδρομίας και στις συντάξεις θα οδηγήσουν σε μείωση των διοικητικών δαπανών της ΕΕ κατά 19 δισεκατομμύρια ευρώ μέχρι το 2064. Με άλλα λόγια, οι μακροπρόθεσμες δαπάνες αναμένεται να μειωθούν κατά 30 % περίπου σε σχέση με αυτό που θα ήταν χωρίς τις μεταρρυθμίσεις του 2014.

Ως προς τον αντίκτυπο στους ανθρώπινους πόρους, η εικόνα είναι περισσότερο ανάμεικτη. Οι αλλαγές στη διάρθρωση της σταδιοδρομίας έχουν βελτιώσει τη σχέση μεταξύ αποδοχών, βαθμού και ευθύνης, ενώ το προσωπικό της Επιτροπής χαρακτηρίζεται από μεγαλύτερη ισορροπία από την άποψη της εκπροσώπησης των φύλων, καθώς και από μεγαλύτερη ευελιξία. Ωστόσο, οι ελεγκτές επισημαίνουν ότι οι μεταρρυθμίσεις του 2014 είχαν και λιγότερο θετικές συνέπειες για το προσωπικό και δημιούργησαν πρόσθετες προκλήσεις σε επίπεδο διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων. Η αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης στα 66 χρόνια και η μείωση των προσλήψεων έφεραν την Επιτροπή αντιμέτωπη με ένα γηράσκον εργατικό δυναμικό. Επιπλέον, η αυξημένη χρήση υπαλλήλων που απασχολούνται με βραχυπρόθεσμες συμβάσεις έχει περισσότερο μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στη διαχείριση των γνώσεων και στην επιχειρησιακή συνέχεια. Τέλος, οι λιγότερο ευνοϊκοί όροι απασχόλησης έχουν μειώσει την ικανοποίηση που αντλούν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους, και κατάφεραν πλήγμα στην ελκυστικότητα της απασχόλησης στα θεσμικά όργανα της ΕΕ. Και αυτό σε μια χρονική συγκυρία κατά την οποία η Επιτροπή πασχίζει να προσελκύσει πολύγλωσσους υπαλλήλους με υψηλά προσόντα.

Ωστόσο, κατά την άποψη των ελεγκτών, η καλύτερη προετοιμασία της δέσμης μεταρρυθμίσεων του 2014 θα μπορούσε να είχε περιορίσει τις αρνητικές συνέπειές της. Η επιλογή μέτρων, όπως η αύξηση του χρόνου εργασίας και η επιβολή μείωσης των θέσεων κατά 5 %, δεν έγινε μετά από συνολική ανάλυση των προβλημάτων που έρχονταν αντιμέτωπος ή κατόπιν εκτίμησης του πιθανού αντίκτυπου στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων. Οι ελεγκτές καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι οι μηχανισμοί παρακολούθησης που εφάρμοσε η Επιτροπή δεν της επέτρεψαν να διακρίνει πλήρως ή εγκαίρως τις αρνητικές συνέπειες, όπως την αύξηση του φόρτου εργασίας.

Βάσει των διαπιστώσεών τους, οι ελεγκτές συνιστούν στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή:

- να εκπονήσει σχέδιο διαχείρισης του προσωπικού·
- να ενισχύσει την παρακολούθηση και την αναφορά στοιχείων σχετικά με τους ανθρώπινους πόρους· και
- να προβεί σε εκτίμηση των αναγκών και των πιθανών επιπτώσεων πριν από οποιαδήποτε περαιτέρω αναθεώρηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

### **Σημείωμα προς τους συντάκτες**

Τα θεσμικά όργανα και οι οργανισμοί της ΕΕ απασχολούν συνολικά περί τις 60 000 υπαλλήλους. Οι όροι απασχόλησής τους καθορίζονται στον «κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων και στο καθεστώς που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης». Περί το ήμισυ των υπαλλήλων της ΕΕ εργάζεται στην Επιτροπή, η οποία είναι

υπεύθυνη για την πρόταση μεταρρυθμίσεων στον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης. Οι μισθοί των υπαλλήλων της Επιτροπής κοστίζουν 3,2 δισεκατομμύρια ευρώ ετησίως, ή περίπου το 2 % του συνολικού προϋπολογισμού της ΕΕ.

Μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 2000, λίγες ήταν οι αλλαγές που είχαν γίνει στον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης. Το 2003, ωστόσο, η Επιτροπή πρότεινε μια σειρά δραστικών και εκτενών τροποποιήσεων ενόψει της διεύρυνσης της ΕΕ το 2004. Περαιτέρω αναθεωρημένη έκδοση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης τέθηκε σε ισχύ το 2014. Η αναθεώρηση αυτή αναμενόταν να αποτελέσει ορόσημο στην πορεία προς μια αποδοτικότερη διοίκηση, χάρη στη μείωση των δαπανών του προϋπολογισμού και στη βελτίωση διαφόρων ζητημάτων που άπτονταν της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων.

Η ειδική έκθεση 15/2019, με τίτλο «Εφαρμογή στην Επιτροπή της δέσμης μεταρρυθμίσεων του καθεστώτος των υπαλλήλων του 2014 - Σημαντικές οικονομίες αλλά με επιπτώσεις για το προσωπικό», είναι διαθέσιμη στον ιστότοπο του ΕΕΣ ([eca.europa.eu](http://eca.europa.eu)) σε 23 γλώσσες της ΕΕ. Εντάσσεται στο πλαίσιο μιας σειράς δημοσιεύσεων του ΕΕΣ των τελευταίων ετών που αφορούν ζητήματα απόμεινα των ανθρώπινων πόρων, συγκεκριμένα μιας [επισκόπησης της εφαρμογής της μείωσης κατά 5 % των θέσεων εργασίας](#), που δημοσιεύθηκε στα τέλη του 2017, και μιας [ειδικής έκθεσης σχετικά με τα πλαίσια δεοντολογίας των θεσμικών οργάνων της ΕΕ](#), που δημοσιεύθηκε τον Ιούλιο του 2019.

Το ΕΕΣ παρουσιάζει τις ειδικές εκθέσεις του στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο της ΕΕ, καθώς και σε άλλους ενδιαφερομένους, όπως τα εθνικά κοινοβούλια, παράγοντες του αντίστοιχου κλάδου και εκπροσώπους της κοινωνίας των πολιτών. Στη συντριπτική πλειονότητά τους, οι συστάσεις που διατυπώνουμε στις εκθέσεις μας υλοποιούνται.

#### **Υπεύθυνος επικοινωνίας με τον Τύπο για τη συγκεκριμένη έκθεση**

Vincent Bourgeois – ηλεκτρονική διεύθυνση: [vincent.bourgeois@eca.europa.eu](mailto:vincent.bourgeois@eca.europa.eu)

τηλ.: (+352) 4398 47502 / κιν. τηλ.: (+352) 691 551 502