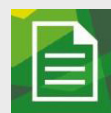


Eriaruanne

**Personaleeskirjade 2014.  
aasta reformipaketi  
rakendamine komisjonis  
– suur rahaline kokkuvõid,  
kuid sellega kaasnesid  
tagajärjed personalile**



EUROOPA  
KONTROLLIKODA

# Sisukord

	Punkt
<b>Lühendid</b>	
<b>Kokkuvõte</b>	I–IX
<b>Sissejuhatus</b>	01–09
<b>Auditi ulatus ja lähenemisviis</b>	10–12
<b>Tähelepanekud</b>	13–88
<b>2014. aasta paketiga hoitakse kokku märkimisväärset ELi eelarvevahendeid</b>	13–20
Mitmeaastase finantsraamistiku läbirääkimistel kokku lepitud summadest suurem eelarvevahendite kokkuvõid	14–17
Pikaajaliselt veelgi suurem eelarve kokkuvõid	18–20
<b>Reformid on avaldanud personalihaldusele mitmesugust mõju</b>	21–73
Märkimisväärsed muudatused karjäärisüsteemis	22–30
Peresõbralikule töökorraldusele ja soolise tasakaalu saavutamisele kaasa aitamine	31–37
Vananev töötajaskond	38–41
Rohkem tähtajalise töölepinguga töötajaid	42–46
Mõnes peadirektoraadis kasutatakse uusi töömeetodeid personalikärbete mõju vähendamiseks	47–51
Mõned negatiivsed tagajärjed töötajatele	52–73
<b>2014. aasta paketi parem ettevalmistamine oleks aidanud vähendada selle negatiivseid tagajärgi</b>	74–88
Vähene tähelepanu mitterahalistele aspektidele	75–79
Personalile avalduvate tagajärgede ebapiisav seire ja aruandlus	80–88
<b>Järeldused ja soovitused</b>	89–97

## **Lisad**

**I lisa. 2014. aasta reformipaketiga kehtestatud meetmete üldine mõju**

**Personaleeskirjade 2014. aasta läbivaatamisel kehtestatud meetmete üldise positiivse ja negatiivse mõju hindamise kriteeriumid**

**II lisa. Komisjoni töötajate kategooriad**

**III lisa. Töötajate kategooriate värbamisnõuded**

**IV lisa. Komisjoni 45 peadirektoraati, talitust ja asutust ning volinike kolleegium**

## **Mõisted**

**Komisjoni vastused**

**Auditirühm**

**Ajakava**

## Lühendid

Lühend	Tähendus
AD	Administraatorite tegevusüksus
AST	Assistentide tegevusüksus
AST/SC	Sekretäride ja kantseleitöötajate tegevusüksus
DG	Peadirektooraat
EK	Euroopa Komisjon
EL	Euroopa Liit
EPSO	Euroopa Personalivaliku Amet
Eurostat	Euroopa Liidu statistikat koondav asutus, üks komisjoni peadirektooraatidest
GF	Lepinguliste töötajate tegevusüksus
GSI	Üldine erinäitaja
HICP	Ühtlustatud tarbijahinnaindeks
HR	Personalihaldus
JBLI	Belgia-Luksemburgi ühisindeks
SKP	Sisemajanduse koguprodukt

## Kokkuvõte

**I** Euroopa Liit annab ELis ja kolmandates riikides nii alaliste kui ka lühiajaliste eri liiki lepingute alusel tööd ligikaudu 60 000 inimesele. Nende töötingimused on sätestatud Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjades ja Euroopa Liidu muude teenistujate teenistustingimustes (edaspidi „personalieeskirjad“). ELi personalist ligikaudu poole tööandjaks on komisjon, kelle ülesanne on esitada ettepanekuid personalieeskirjade reformi kohta. Komisjoni töötajate töötasud moodustavad aastas 3,2 miljardit eurot ehk umbes 2% ELi koguelarvest.

**II** Mitmeaastase finantsraamistiku (2014–2020) eelarve läbirääkimistel võttis EL vastu meetmepaketi personalikulude vähendamiseks ja personalihalduse tõhustamiseks. 2014. aasta personalihalduse reformipakett hõlmas ametikohtade 5% vähendamist, palkade ja pensionide ajutist külmutamist ja personalieeskirjade läbivaatamist.

**III** Käesolevas auditis uurisime, kuidas komisjon tuli toime ülesandega täita kahteline eesmärk säästa eelarvevahendeid ja parandada personalihaldust. Otsustasime seda uurida praegu, et esitada komisjonile ja eelarvepädevatele institutsioonidele hinnang 2014. aasta reformipaketi kohta. See võib edendada tulevast arutelu personalieeskirjade edaspidise muutmise kohta. Meie sidusrühmad on väljendanud huvi ka reformipaketi kvalitatiivsete tulemuste vastu.

**IV** Audit eesmärk oli hinnata 2014. aasta reformipaketi tõhusust, keskendudes komisjonile. Uurisime, kas võetud meetmed

- töid kaasa ELi tasandil oodatud eelarve kokkuhoiu;
- edendasid komisjoni personalihaldust; ning
- olid üldiselt hästi ette valmistatud ja nende rakendamist komisjonis jälgiti asjakohaselt.

**V** Leidsime, et kärpemeetmetega hoiti kokku märkimisväärne summa ELi eelarvevahendeid. 2014.–2020. aasta finantsraamistikus hoitakse tõenäoliselt kokku 4,2 miljardit eurot, mida on rohkem kui algselt kokku lepiti. Lisaks eeldab komisjon, et tänu pensioniea, karjäärstruktuuri ja pensionide muutmisega kaasneb ajavahemikus 2014–2064 ELi halduskulude kokkuhoid summas 19,2 miljardit eurot.

**VI** Ometi avaldab 2014. aasta reformipakett personalihaldusele mitmesugust mõju. Karjäärisüsteemi muudatused aitasid töötasu ja vastutuse omavahel paremini

vastavusse viia ning eemaldasid personalieeskirjade 2004. aasta reformi kõrvalmõjud. Pensioniea tõstmise ja värbamise vähendamisega süvendatakse tööjõu vananemise probleemi. Suurenenud töökoormuse ja värbamisvõimaluste vähenemisega toime tulemiseks tugineb komisjon rohkem lepingulistele töötajatele, mille mõju komisjoni talitustele on väga erinev. Halvenenud töötingimuste tõttu on ELi heaks töötamine muutunud ebapopulaarsemaks ajal, kui ELil on raskusi mitmest liikmesriigist piisava hulga töötajate värbamisel.

**VII** Lisaks avastasime, et komisjon on vähe hinnanud reformipaketi kärpe- ja muude kui finantsmeetmete tõenäolisi tagajärgi personalihaldusele. Komisjoni seirekord ei võimaldanud neid negatiivseid tagajärgi tuvastada täiel määral ega õigel ajal.

**VIII** Järeldame, et kokkuvõttes saavutati personalieeskirjade 2014. aasta reformipaketiga soovitud kulude kokkuhoid ja tehti mõningaid edusamme personalihalduses. Samas oleks olnud võimalik ära hoida mõningaid negatiivseid tagajärgi peadirektoraatidele ja personalile või neid varem leevendada, kui reformid oleksid olnud paremini ette valmistatud ja neid oleks paremini jälgitud.

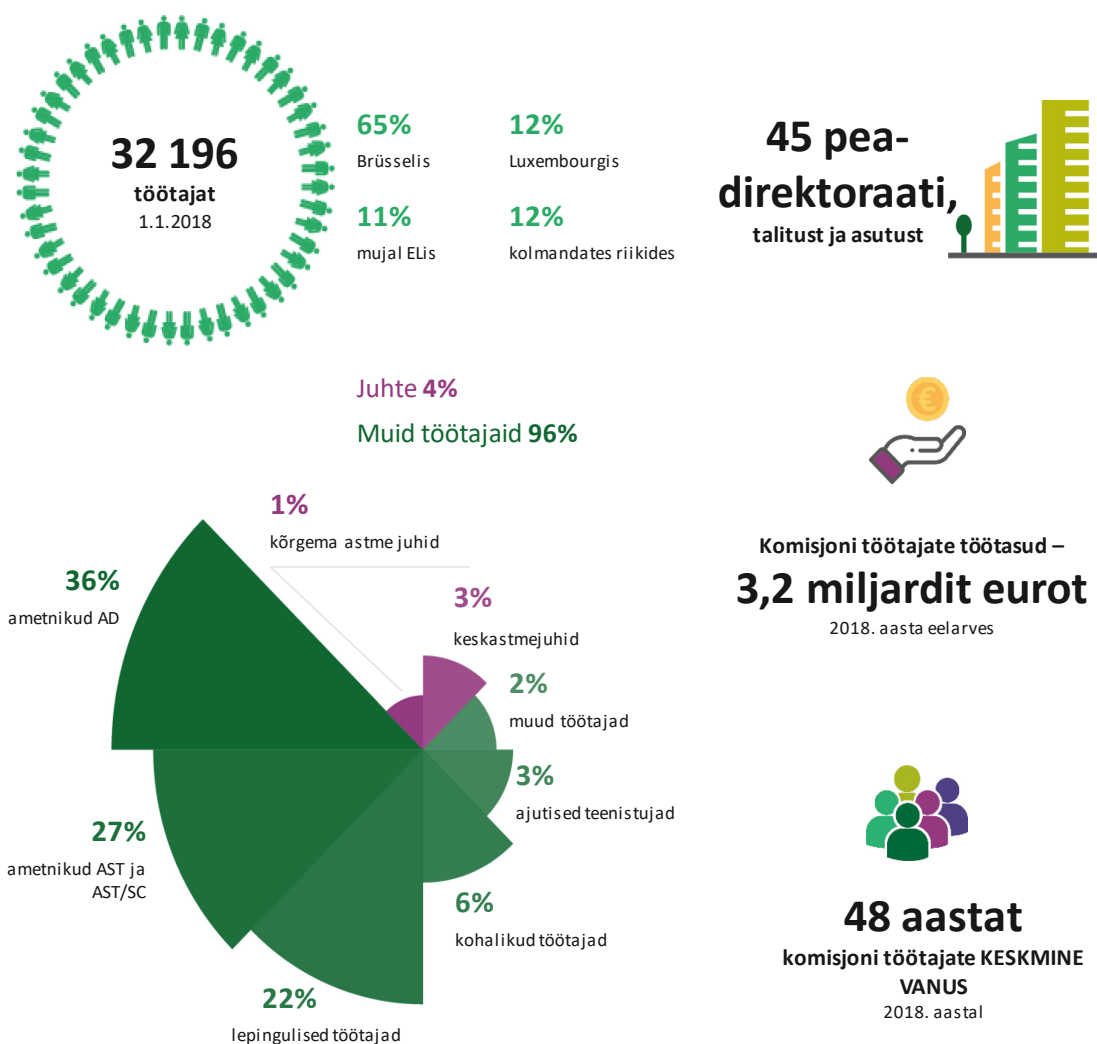
**IX** Komisjon peab ajakohastama töökoormuse juhtimist ja personalihalduse seire- ja aruandluskorda ning eelnevalt hindama kõiki võimalikke uusi personalieeskirjade reformimise meetmeid. Soovitame komisjonil

- töötada välja tööjõu haldamise kava;
- tugevdada oma personaliküsimuste seire- ja aruandlusraamistikku;
- hinnata vajadusi ja võimalikku mõju enne personalieeskirjade edasist läbivaatamist.

# Sissejuhatus

**01** ELi institutsioonid ja asutused annavad liidus ja kolmandates riikides tööd ligikaudu 60 000 ametnikule ja muule töötajale. See arv hõlmab ligikaudu 32 000 töötajat Euroopa Komisjonis. Alljärgneval *joonisel 1* on esitatud faktid ja näitajad komisjoni personali kohta 2018. aastal<sup>1</sup>.

## Joonis 1. Ülevaade Euroopa Komisjoni personalist, 2018



Allikas: Euroopa Kontrollikoda personalihalduse ja julgeoleku peadirektoraadi aruannete ning personalihalduse 2018. aasta põhinäitajate alusel.

<sup>1</sup> Lisateave 45 peadirektoraadi ja teenistuse kohta on toodud IV lisas.

**02** Komisjoni personalihalduse assigneeringud olid 2018. aasta eelarves 3,2 miljardit eurot<sup>2</sup> ELi institutsioonide personalile ette nähtud 5,5 miljardist eurost.

**03** ELi personal palgatakse ja liigitatakse töölepingute liikide alusel: tähtajatu töölepinguga ametnikud, tähtajalise töölepinguga ajutised ja lepingulised töötajad<sup>3</sup>. Lisaks töötab kolmandates riikides loodud ELi delegatsioonides kohalik personal. Tähtajatu töölepinguga ja ajutine personal liigitatakse kolme rühma: administraatorite tegevusüksus (AD), assistentide tegevusüksus (AST) ning sekretäride ja kantseleitöötajate tegevusüksus (AST/SC). Iga rühm kuulub erinevasse palgaastmete vahemikku: AD5 kuni AD16, AST1 kuni AST11 ja AST/SC1 kuni AST/SC6.

**04** Tööandja ja töötaja põhiõigused, -kohustused ja -ülesanded on määratletud Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjades ning Euroopa Liidu muude teenistujate teenistustingimustes (ühiselt edaspidi „personalieeskirjad“). Need tekstid võeti esmakordselt vastu 1962. aastal. Hoolimata komisjoni ülesehituse muutmisest ning töötingimuste läbivaatamisest muudes rahvusvahelistes organisatsioonides ja paljude liikmesriikide avalikus teenistuses, muudeti personalieeskirju kuni 2003. aastani suhteliselt vähe. ELi 2004. aasta laienemisele mõeldes esitas komisjon aga 2003. aastal ettepanekud mitme suure ja põhjaliku muudatuse kohta (edaspidi „2004. aasta reform“).

**05** Personalieeskirjad vaadati teist korda läbi 2014. aastal. Loodeti, et see läbivaatamine on verstapost halduse tõhustamise teel, mida on võimalik saavutada eelarvevahendite kokkuvõttega ja ELi institutsioonide personalihalduse eri tahkude täiustamisega<sup>4</sup>. Läbivaatamise eesmärk sõnastati järgmiselt: „inimressursside haldamise optimeerimine Euroopa avalikus teenistuses, mida iseloomustab kõrge tase, pädevus, sõltumatus, lojaalsus, erapooletus ja stabiilsus, kultuuriline ja keeleline mitmekesisus ning ligitõmbavad töötingimused“<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Summa sisaldab komisjoni töötajate töötasusid.

<sup>3</sup> Lisateabe saamiseks vt II lisa „Komisjoni töötajate kategooriad“.

<sup>4</sup> Komisjoni 29. juuni 2011. aasta teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Euroopa 2020. aasta strateegia aluseks olev eelarve“, KOM(2011) 500 lõplik.

<sup>5</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. oktoobri 2013. aasta määrus (EL, Euratom) nr 1023/2013, millega muudetakse Euroopa Liidu ametnike personalieeskirju ja Euroopa Liidu muude teenistujate teenistustingimusi, põhjendus 7.



**06** Personalieeskirjade 2014. aasta läbivaatamine toimus 2014.–2020. aasta finantsraamistiku eelarve läbirääkimiste osana. Komisjoni esialgsesse ettepanekusse<sup>6</sup> kuulus töötajate arvu vähendamise kohustus, mis sisestati hiljem mitmeaastase finantsraamistiku ettepanekuga kaasnevasse institutsioonidevahelisse kokkuleppesse (ametikohtade vähendamine 5% võrra)<sup>7</sup>. Läbirääkimiste ajal pakkus nõukogu välja lisameetmed, sh töötasude ja pensionide külmutamise kaheks aastaks. Käesolevas aruandes osutatakse personali vähendamisele, töötasude ja pensionide külmutamisele ja personalieeskirjade 2014. aasta muudatustele kui 2014. aasta reformipaketile.

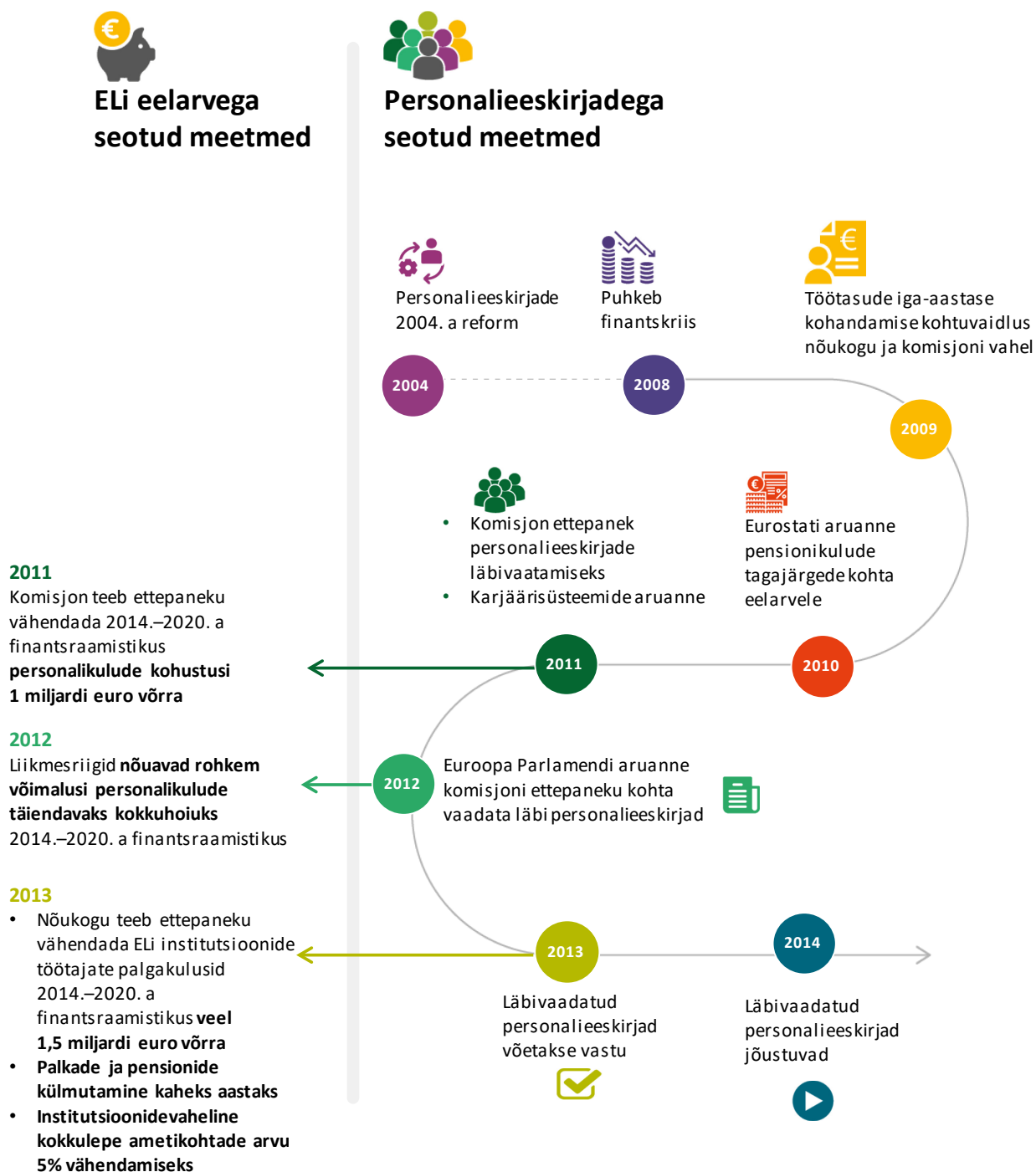
**07** Järgnev ajakava (vt *joonis 2*) näitab, kuidas eelarveläbirääkimised ja muud välised tegurid mõjutasid 2014. aasta läbivaatamisprotsessi.

---

<sup>6</sup> Komisjoni 13. detsembri 2011. aasta ettepanek võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus, millega muudetakse Euroopa Liidu ametnike personalieeskirju ja Euroopa Liidu muude teenistujate teenistustingimusi, KOM(2011) 890 lõplik, Brüssel, lk 2.

<sup>7</sup> 2. detsembri 2013. aasta institutsioonidevaheline kokkulepe Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni vahel eelarvedistsipliini, eelarvealase koostöö ning usaldusväärse finantsjuhtimise kohta (ELT C 373, 20.12.2013, lk 1).

## Joonis 2. Personalieeskirjade 2014. aasta läbivaatamist mõjutanud tegurid



Allikas: Euroopa Kontrollikoda.

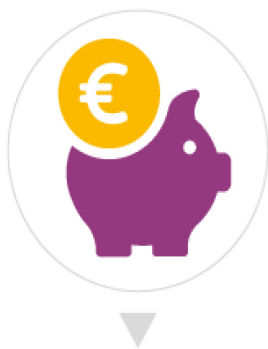
**08** Personalieeskirjade läbivaatamise ettepaneku arutamise ajal oli liikmesriikide rahandus surve all tulenevalt ülemaailmsest majandus- ja finantskriisist<sup>8</sup>. Paljud

<sup>8</sup> [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/pages/publication15\\_887\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication15_887_en.pdf)

liikmesriigid olid välja kuulutanud oma avaliku halduse kulude kärpimise meetmed, mis puudutasid peamiselt palkade ja värbamiskulude külmutamist, pikemat töönaädalat, pensioniea tõusu ja töötajate arvu vähendamist.

**09** Pärast Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni vahelisi kolmepoolseid läbirääkimisi lepiti lõpuks kokku personalieeskirjade muudatustes, millega keskenduti kahele eesmärgile: eelarve halduskulude kokkuhoiule ja personalihalduse tõhustamisele (vt [joonis 3](#)).

### Joonis 3. Personalieeskirjade 2014. aasta reformipakett hõlmas vahendite kokkuhoiu ja personalihalduse tõhustamise meetmeid



Personalieeskirjade 2014. a läbivaatamise põhiajend oli  
**EELARVE KOKKUHOID**,  
kuid viidati ka vajadusele  
**EDENDADA**  
**PERSONALIAHALDUST**



#### Suur palga- ja pensionikulude kokkuhoid

- Töötasud ja pensionid **külmutatakse kaheks aastaks**
- **Ametikohtade arvu vähendatakse 5%** ja pikendatakse tööaega
- Tõstetakse **pensioniga**
- Vähendatakse **pensionide aastakoeffitsienti**

#### Muu kokkuhoid

- Luuakse **madalamate töötasudega tegevusüksus AST/SC**
- Piiratakse juurdepääsu **AST ja AD karjääri viimastele palgaastmetele**
- Muudetakse **põhipuhkust ja elamistingimuste eest makstavat toetust ELi delegatsioonides**
- Vähendatakse **aastast reispäevade arvu**

#### Töötingimused

- **Minimaalset tööaega pikendatakse** 37,5 töötunnilt 40 tunnini nädalas (et korrata ametikohtade arvu 5% vähendamine)
- Muudetakse **paindliku tööaja** kasutamise eeskirju alates palgaastmest AD/AST 9
- Luuakse uus sekretäride ja kantselitoetajate tegevusüksus **AST/SC**
- **Vanemapuhkust** pikendatakse 50%

#### Karjäärisüsteem

- Pikendatakse **lepinguliste töötajate töölepingu maksimaalset kestust**, võimalus korraldada lepingulistele töötajatele avatud sisekonkurss
- **Madalamale palgaastmele viimine** pärast kolme negatiivset hindamisaruannet
- **Teenistusest vabastamine** pärast viit negatiivset hindamisaruannet
- Tegeletakse pikaajalise ja märkimisväärse **geograafilise tasakaalustamatuse** probleemiga

Allikas: Euroopa Kontrollikoda.

# Auditi ulatus ja lähenemisviis

**10** Uurisime, kas võetud meetmed:

- a) töid kaasa ELi tasandil oodatud eelarve kokkuhoiu;
- b) edendasid komisjoni personalihaldust ning
- c) olid asjalikult ette valmistatud ja jälgiti nende rakendamist komisjonis.

**11** Vaatlesime 2014. aasta reformi paketi lühi- (kuni 2020) ja pikaajalisi (kuni 2064) tulemusi ning vajaduse korral ka 2004. aasta reformi mõju. Keskendusime komisjoni personalihalduse olukorrale, sest komisjon kasutab kõige suuremat osa ELi institutsioonide personali töötasudeks ette nähtud eelarvest (58%) ja olemasolevatest ametikohtadest (53%). Leiame, et tehtud muudatuste olemus on sarnane ka teistes ELi institutsioonides. Auditis ei uuritud, milline finantsmõju on meetmetel, mida komisjon võttis töötajate arvu vähendamise korvamiseks (nt teatavate haldusülesannete delegerimine). Auditis ei hinnatud ka seda, kuidas komisjon rakendas personalihalduse strateegiaid, mis puudutasid tema töötajate oskusi ja pädevust.

**12** Audititöö koosnes järgmisest:

- a) ülevaade komisjoni aruannetest, mis tulenevad personalieeskirjades sätestatud kohustusest ning personalihalduse finants- ja tegevusaruandlusest. Need hõlmavad aasta tegevusaruandeid ja juhtimiskavasid; aruannet vana ja uue karjäärisüsteemi võrdluse kohta<sup>9</sup>; Eurostati aruandeid pensionisüsteemi jätkusuutlikkuse kohta (2011–2016) ning aruannet geograafilise tasakaalu kohta ELi institutsioonides<sup>10</sup>;
- b) ajavahemiku 2012–2018 personalistatistika, eelarvedokumentide ja personaliküsitluste analüüs;

---

<sup>9</sup> Aruanne Euroopa Parlamendile ja nõukogule „Vana ja uue karjäärisüsteemi võrdlus“, KOM(2011) 171 lõplik.

<sup>10</sup> 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.

- c) vestlused ametnikega
  - i) komisjoni viiest peadirektoraadist (SANTE, FISMA, DEVCO, DGT ja HOME), kus ametikohtade loeteluga ette nähtud ametikohtade tegelik absoluutarv ajavahemikus 2012–2017 muutus kõige rohkem,
  - ii) teadusuuringute peadirektoraadist (DG JRC), kus on kõige rohkem eri riikidest töötajaid, kes paiknevad mitmes asukohas,
  - iii) personalihalduse ja julgeoleku peadirektoraadist (DG HR), eelarve peadirektoraadist (DG BUDG) ja Eurostatist,
  - iv) töötajate ametiühingutest,
- d) analüüs, mis hõlmab välisekspertide, akadeemiliste asutuste ja OECD aruandeid Euroopa tööjõu ja töötingimuste muudatuste kohta.

# Tähelepanekud

## 2014. aasta paketiga hoitakse kokku märkimisväärselt ELi eelarvevahendeid

**13** Uurisime, kuidas võeti 2014. aasta reformipaketti arvesse 2014.–2020. aasta finantsraamistiku halduskulu ülemmäärade kindlaksmääramisel ja kas meetmed töid kaasa oodatud kokkuhoiu.

## Mitmeaastase finantsraamistiku läbirääkimistel kokku lepitud summadest suurem eelarvevahendite kokkuhoid

**14** Personalieeskirjade läbivaatamist käsitlevas 2011. aasta ettepanekus hindas komisjon, et personalieeskirjade muutmise ja töötajate koguarvu 5% vähendamisega suudetaks eelarves kokku hoida ligikaudu 1 miljard eurot. Komisjoni ettepanekust sai 2013. aastal õiguslikult siduv eesmärk vähendada töötajate koguarvu 5%<sup>11</sup>. Seejärel tegi nõukogu ettepaneku külmutada kaheks aastaks (2013–2014) töötasud ja pensionid, et hoida kokku veel 1,5 miljardit eurot eelarvevahendeid. Kokku 2,5 miljardi euro suurune kokkuhoid personalikuludelt lahutati komisjoni esialgselt 2014.–2020. aasta finantsraamistiku ettepanekust, vähendades nii perioodi personalikulude üldist ülemmäära.

**15** Lisaks mitmeaastase finantsraamistiku ülemmäära vähendamisele nõustusid seadusandjad piirama juurdepääsu tegevusüksuse AD kõrgematele palgaastmetele, et suurendada kokkuhoidu veel 0,2 miljardi euro võrra. Personalieeskirjade 2014. aasta läbivaatamise tulemusel säästeti töötasudelt ja pensionidelt 2014.–2020. aasta finantsraamistikus hinnanguliselt 2,7 miljardit eurot ehk 6% töötasudeks ja pensionideks ette nähtud 45,6 miljardi euro suurusest halduskulude eelarvest.

**16** Eelarve halduskulude läbirääkimistel keskenduti lühiajalisele ja keskpikale kokkuhoiule kuni mitmeaastase finantsraamistiku lõpuni. Lisaks 2014. aasta reformipaketiga seotud kokkuhoiule säästeti veel hinnanguliselt 1,4 miljardit eurot,

---

<sup>11</sup> 2. detsembri 2013. aasta institutsioonidevaheline kokkulepe Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni vahel eelarvedistsipliini, eelarvealase koostöö ning usaldusväärse finantsjuhtimise kohta (ELT C 373, 20.12.2013, lk 1).

sest 2011.<sup>12</sup> ja 2012. aastal<sup>13</sup> ei kohaldatud meetodit, millega kohandatakse töötasusid ja pensioneid kooskõlas samaväärsete muutustega võrdlusaluseks valitud liikmesriikides.

**17** Kokkuvõttes on 2014.–2020. aasta finantsraamistiku eelarve kombineeritud otsene kokkuhoid töötasudelt ja pensionidelt tõenäoliselt 4,2 miljardit eurot, mida on kavandatust rohkem. Kõige rohkem hoitakse kokku töötasude ja pensionide külmutamise (2011, 2013 ja 2014) ja väiksemas mahus kohandamisega (2012).

*Joonisel 4* on näidatud eelarve kokkuhoid allikate ja meetmeliikide kaupa.

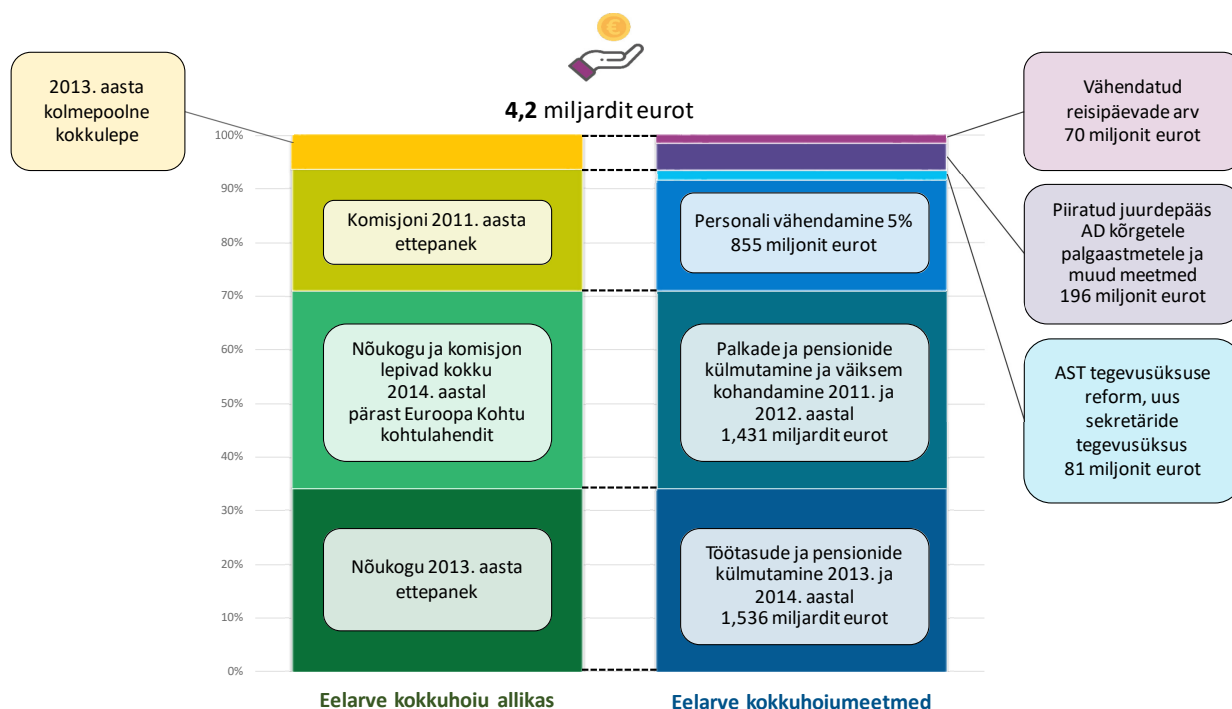
---

<sup>12</sup> Euroopa Kohtu 19. novembri 2013. aasta otsus kohtuasjas C-63/12: Euroopa Komisjon vs. Euroopa Liidu Nõukogu. Nõukogu keeldus ELi institutsioonide personali palkade ja pensionide tõstmise ettepaneku vastuvõtmisest, põhjendades meetodi peatamist sellega, et käimasolev majanduskriis halvendas tõsiselt ja järsult liidu majanduslikku ja sotsiaalset olukorda, õigustades kohandamismeetodi rakendamise peatamist. Kohus järeldas, et nõukogu põhjendused olid piisavad, et toetada kohandamissettepaneku vastu võtmata jätmise otsust.

<sup>13</sup> Pärast otsust kohtuasjas C-63/12 esitas komisjon 2013. aasta detsembris uue ettepaneku palkade ja pensionide tõstmiseks 0,9% võrra nii 2011. kui ka 2012. aastal. Kolmepoolsete läbirääkimiste tulemusel võeti vastu määrus (EL) nr 422/2014 ja määrus (EL) nr 423/2014, millega kohandati 2011. ja 2012. aasta palku ja pensione vastavalt 0% ja 0,8%.



## Joonis 4. Suurim kokkuhoid 2014.–2020. aasta finantsraamistikus saavutati töötasude ja pensionidega seotud meetmetega



*Allikas:* Euroopa Kontrollikoda eelarve peadirektoraadi ja personalihalduse ja julgeoleku peadirektoraadi dokumentide põhjal (2011. aasta hindades).

### Pikaajaliselt veelgi suurem eelarve kokkuhoid

**18** Suur osa halduskulude pikaajalisest kokkuhoiust tuleb pensionikulude vähendamisest. 2014. aasta reformipaketiga kehtestati mitu meetet, mis vähendavad järgmisel 30–50 aastal pikaajaliselt pensionikulusid (seda nii otseselt kui ka kaudselt)(vt üksikasjad [tabelis 1](#)).

**Tabel 1. Personalieeskirjade 2014. aasta reformipaketi otsesed ja kaudsed meetmed pensionikulude pikaajaliseks vähendamiseks**

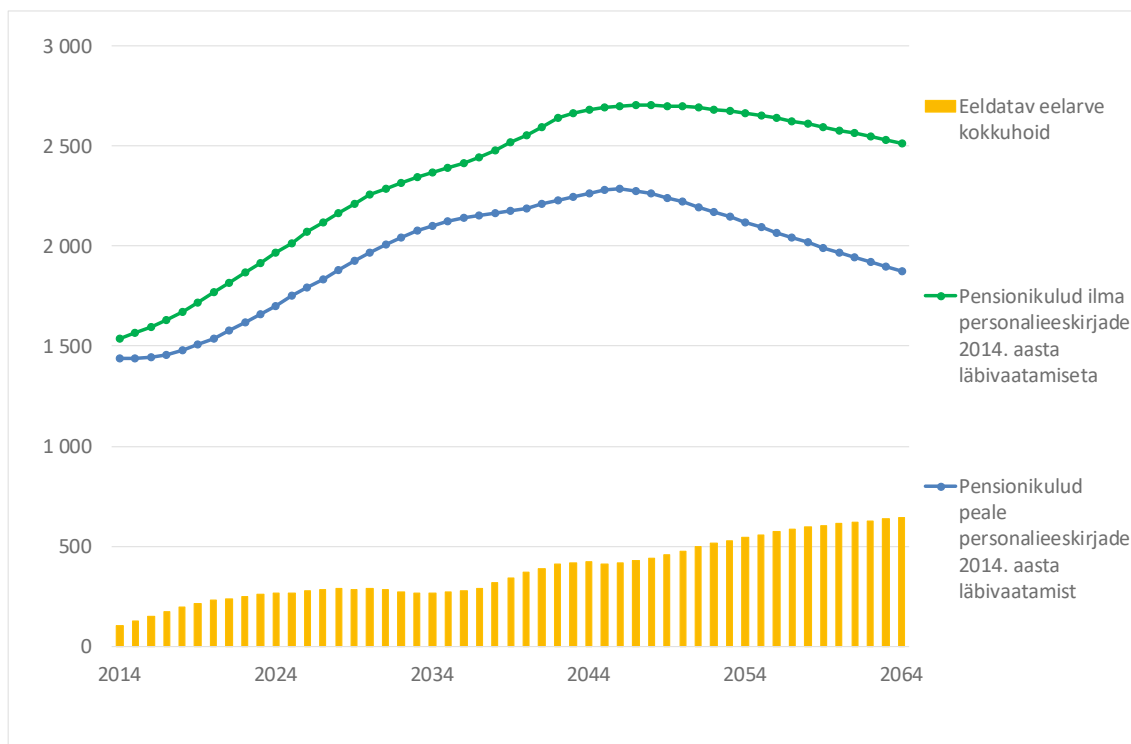
Otsese mõjuga meetmed	Kaudse mõjuga meetmed
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pensioniiga tõstetakse 63 aastalt 66 eluaastani, üleminekumeetmed enne 2014. aastat palgatud personalile</li> <li>- Pärast 1. jaanuari 2014 tööle võetud personali aastakoefitsient on 1,8%; ajavahemikus 1. maist 2004 kuni 31. detsembrini 2013 tööle võetud personalil 1,9%; enne 1. maid 2004 tööle võetud personalil 2%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Töötasud ja pensionid külmutatakse (aastad 2013 ja 2014)</li> <li>- Ametikohtade loeteluga ette nähtud ametikohtade arvu vähendatakse 5%</li> <li>- Luuakse uus tegevusüksus SC/AST ja muudetakse tegevusüksuste AST ja AD karjäärisüsteemi, piiratakse juurdepääsu kõrgeimatele palgaastmetele (AST10, AST11, AD13 ja AD14)</li> </ul>

Allikas: Euroopa Kontrollikoda.

**19** Pensionikulude kokkuhoid suureneb märgatavalt pärast 2020. aastat. Järgmise 50 aasta jooksul (kuni aastani 2064) hoitakse hinnanguliselt kokku 19,2 miljardit eurot – seda lisaks prognoositavale 24,8 miljardile eurole, mis säästetakse aastatel 2004–2059 tänu 2004. aasta reformile<sup>14</sup>. Praegu pensionikulud veel kasvavad. Samas aga asendatakse pensionile jäävad töötajad personaliga, kellel on personalieeskirjade järjestikuste reformide tõttu vähem soodsamad töötingimused. Seepärast vähenevad pikaajalised eelarvekulud 2059. aastaks eeldatavasti ligikaudu 30% võrreldes hüpoteetilise olukorraga, kui 2014. aasta paketti ei oleks vastu võetud (täpsemaid andmeid vt [joonisel 5](#)).

<sup>14</sup> Vt komisjoni 7. veebruari 2012. aasta aruanne Euroopa Liidu ametnike ja muude teenistujate pensioniskeemi kohta, COM(2012) 37 final, Brüssel, lk 4.

## Joonis 5. Eelarve pensionikulude eeldatav kokkuhoid (miljonites eurodes)



Allikas: komisjoni talituste 28. juuli 2016. aasta töödokument „Eurostat study on the long-term budgetary implications of pension costs“ (Eurostati uuring pensionikulude pikaajalise mõju kohta eelarvele), SWD(2016) 268 final, Brüssel, lk 19.

**20** Seega peaksid palga- ja pensionieeskirjade 2004. ja 2014. aasta muudatused kokku, sh personaleeskirjade 2014. aasta reformipaketti kuuluv meede peatada töötasude kohandamine kaheks aastaks, andma märkimisväärset kokkuhoidu ka peale praeguse mitmeaastase finantsraamistiku lõppemist. *Joonisel 6* on esitatud ajavahemiku 2014–2020 ja hilisemad prognoosid.

## Joonis 6. Järjestikuste reformidega seotud hinnanguline kokkuhoid personali palga- ja pensionikuludelt

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020		2059	2064
Personali-eeskirjade 2004. a reform	Kokkuhoid töötasudelt ja pensionidelt 8 miljardit eurot (2011. a hindades)											
				Kokkuhoid pensionidelt 24,8 miljardit eurot (2008. a hindades)								
Personali-eeskirjade 2014. a läbivaatamine						Kokkuhoid töötasudelt ja pensionidelt 2,7 miljardit eurot (2011. a hindades)						
						Kokkuhoid pensionidelt 19,2 miljardit eurot (2014. a hindades)						
Väiksem kohandamine 2011. ja 2012. a						Kokkuhoid töötasudelt ja pensionidelt 1,4 miljardit eurot (2011. a hindades)						

Allikas: Euroopa Kontrollikoda eelarve peadirektoraadi ja personalihalduse ja julgeoleku peadirektoraadi dokumentide põhjal.

## Reformid on avaldanud personalihaldusele mitmesugust mõju

**21** 2014. aasta reformipakett on mõjutanud komisjoni personalihalduse mitut tähtsat aspekti. Uurisime, kuidas mõjutasid personalihalduse edendamise meetmed personali jaotumist tegevusüksustes ja palgaastmetel (karjäärisüsteem), soolist tasakaalu, vanuselist koosseisu, lepinguliste töötajate arvu, peadirektoraatide ja talituste töötajate arvu ning töötingimuste ligitõmbavust.

### Märkimisväärsed muudatused karjäärisüsteemis

**22** Komisjoni personali karjäärisüsteemi muudeti palju 2004. aasta reformiga. Sellega liideti sekretäride, kantsleitöötajate ja assistentide kategooriad üheks üldiseks assistentide tegevusüksuseks (AST) ning muudeti teenistuskäik lineaarsemaks.

**23** Nende muudatustega kaasnes kõrvalmõju, mille tõttu kadus seos palkade ja palgaastmete ning vastutuse vahel<sup>15</sup>. Samuti alandati alustavate

<sup>15</sup> Palgaastmeid ja vastutust selgitatakse II ja III lisas.

nooremadministraatorite palka<sup>16</sup> ja suurendati sekretäride ja kantseleitöötajate pikaajalisi palgavõimalusi. Reformil olid järgmised peamised tagajärjed:

- nooremadministraatorid teenisid uues süsteemis vähem kui vanas (3% vähem palgaastmel AD5 värvatud töötajate puhul, 11% vähem palgaastmel AD6 värvatud töötajate puhul);
- uued sekretärid ja kantseleitöötajad teenisid uues süsteemis rohkem kui vanas (keskmiselt 16% rohkem võrreldes 2004. aasta eelse olukorraga);
- 2009. aasta mai seisuga teenisid mõned komisjoni töötajad rohkem kui nende peadirektor, kuigi viimane on suurima vastutusega ametikoht;
- üksuse juht võib teenida vähem kui kõik teised tema alluvuses töötavad ametnikud, sh sekretärid ja kantseleitöötajad.

**24** 2014. aasta reformipaketiga kavatseti osa nendest kitsaskohtadest kõrvaldada, luues sekretäride ja kantseleitöötajate tegevusüksuse AST/SC ning kehtestades tegevusüksustes AST ja AD palgaredelil tõusmisele ülempiiri.

**25** Uute tegevusüksuse AST/SC loomise eesmärk oli parandada palgaastme ja vastutuse vahelist seost. Samas läheb kõigi praegu tegevusüksuses AST töötavate sekretäride ja kantseleitöötajate asendamiseks tegevusüksuse AST/SC töötajatega üsna palju aega. Arvestades selle töötajaterühma praegust struktuuri, peaks 2004. aasta reformi ettekavatsemata kõrvalmõju saama sekretäride ja kantseleitöötajate puhul täielikult korrigeeritud alles 2040. aastateks.

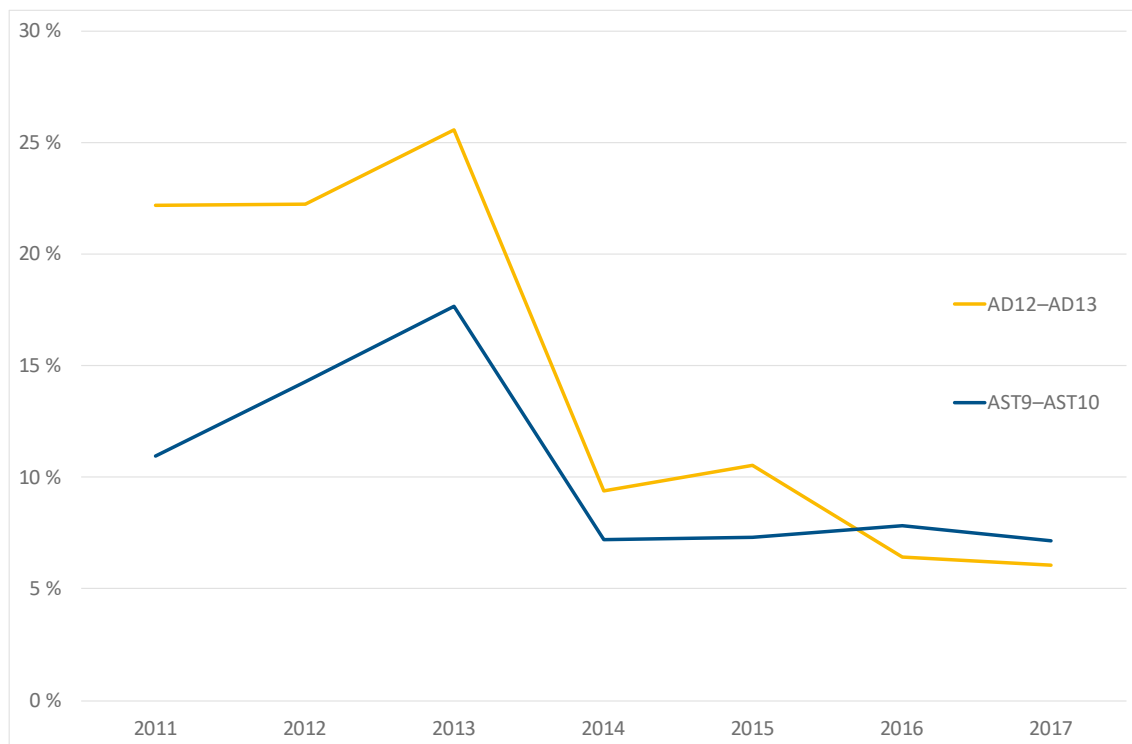
**26** 2014. aasta reformidega seati ka palgaredelil tõusmise ülempiirid – AST9 ja AD12. Palgaastmelt AST9 on võimalik kõrgemale astmele tõusta ainult vanemassistendi ametikohale kandideerides. Palgaastmelt AD12 kõrgemale tõusmiseks on vaja vanemeksperdi või juhi ametikohta, kuid selliseid ametikohti on piiratud arv. Teenistuskäigu ülempiire kohaldatakse olemasolevatele töötajatele ja 1. jaanuari 2014. aasta seisuga mõjutasid need umbes kaht kolmandikku tegevusüksuste AST ja AD töötajatest. Mõju oli viivitamatu palgaastmete AST9 ja AD12 töötajatele (ligikaudu 11% kõigist töötajatest). Praegu kummagi tegevusüksuse esimestel palgaastmetel (AST1 ja AD5) alustavad töötajad jõuavad selle ülempiirini alles 2040. aastatel.

---

<sup>16</sup> 30. märtsi 2011. aasta aruanne Euroopa Parlamendile ja nõukogule „Vana ja uue karjäärisüsteemi võrdlus“, KOM(2011) 171 lõplik.

**27** Kokkuvõttes on teenistuskäigu ülempiiride kehtestamine vähendanud kõrgemale palgaastmele edutamist. *Joonisel 7* näidatakse ülempiiride mõju edutamismääradele. Edutamismäär on ühel aastal edutatud töötajate arvu ja eelnenud aastal selles palgaastmes olnud töötajate arvu suhe.

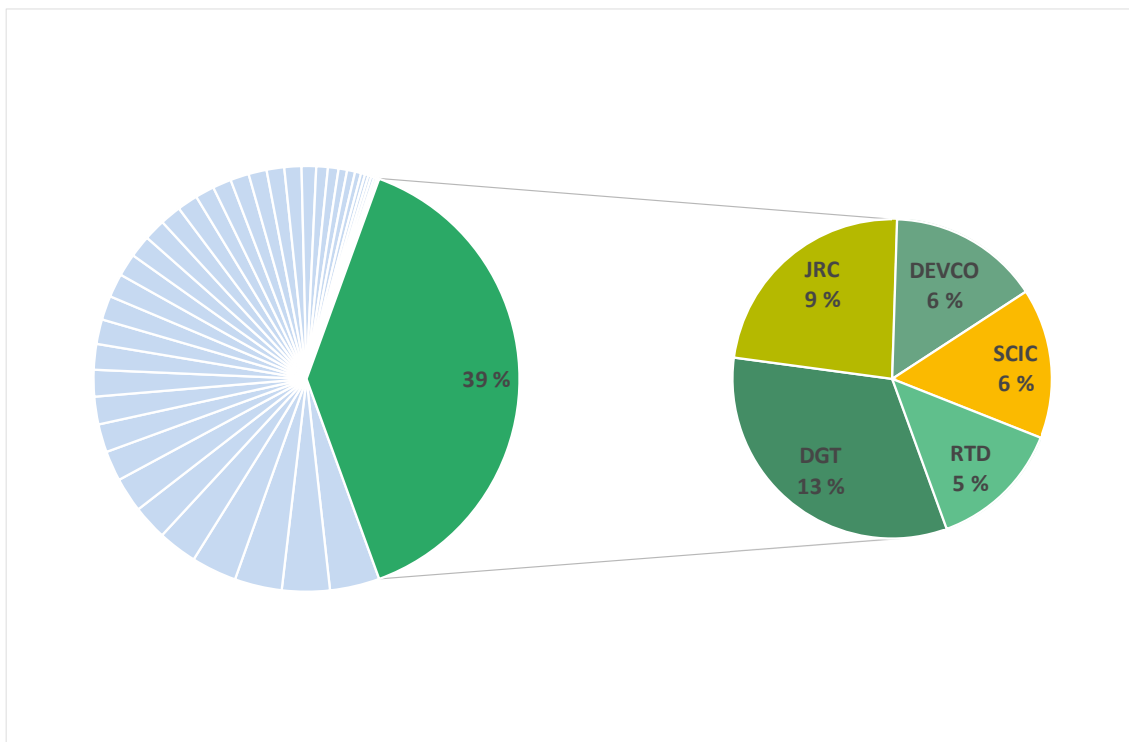
### Joonis 7. Teenistuskäigu ülempiiride mõju: edutamismäärad pärast 2014. aastat



Allikas: Euroopa Kontrollikoda komisjoni andmete põhjal.

**28** Kokkuvõttes võib öelda, et teenistuskäigu ülempiiride kehtestamisega hoiti kokku eelarvevahendeid. Sellega tugevdati ka seost palgaastme ja vastutuse vahel, sest kõrgemad palgaastmed jäeti suurema vastutusega töötajatele. Ülempiirid tekitavad suuri probleeme nende peadirektooraatide personalihalduses, kus on palju kõrgemate palgaastmete töötajaid, kelle edutamismõimalusi on vähendatud. Edutamine palgaastmetele AD11 ja AD12 puudutab kõige rohkem väikest arvu peadirektooraate: palgaastmete AD11 ja AD12 kogu personalist töötas 39% kõigest viies peadirektooraadis, kuigi peadirektooraate on kokku 45 (vt *joonis 8*).

## Joonis 8. Palgaastmete AD11 ja AD12 personali osakaal peadirektooraatides enne reformi (seisuga 31.12.2013)



Allikas: Euroopa Kontrollikoda komisjoni andmete põhjal.

**29** Personalieeskirjade läbivaatamine hõlmas ka muudatusi palgaastme alandamise ja vallandamise korras. Komisjonis on aga seni olnud vähe ametialase ebapädevuse juhtumeid. Muudatused ei ole seda menetlust ei lihtsustanud ega lühendanud. Kuna enne vallandamist on vaja viit järjestikust mitterahuldavat iga-aastast hindamisaruannet, on liiga vara selle meetme kohta järeldusi teha. Näiteks koostati kirjaliku tõlke peadirektooraadis (DGT) ajavahemikus 2014–2017 vaid 12 mitterahuldavat hindamisaruannet. Komisjonis tervikuna esitatakse aastas hinnanguliselt 20 mitterahuldavat aruannet (vähem kui 0,1% töötajatest).

**30** Igal aastal edutamiseks eraldatud vabade ametikohtade arv määratakse kindlaks personalieeskirjade I lisa B jaos sätestatud määrade alusel. Nende määrade alusel saab prognoosida karjääri edenemise kiirust. Kui määr on 33%, tähendab see, et keskmiselt veedab rahuldavate töötulemustega ametnik enne edutamist ühel palgaastmel kolm aastat. Enamik heade tulemustega töötajaid edutatakse iga kolme kuni kuue aasta järel, olenevalt nende palgaastmele sätestatud määrast. Erandiks on palgaastmed AST9 ja AD12.

## Peresõbralikule töökorraldusele ja soolise tasakaalu saavutamisele kaasa aitamine

**31** Peresõbralikke töötingimusi puudutavate sätetega 2014. aasta reformipaketis (vanemapuhkuse pikendamine, osalise tööaja, paindliku tööaja ja kaugtöö kasutamise laiendamine) kavatseti muuta komisjon ajakohasemaks ja paindliku haldusega institutsiooniks, mis edendab soolist tasakaalu<sup>17</sup>.

**32** Personalieeskirjade 2014. aasta läbivaatamisega loodi ühine õigusraamistik, mille alusel kõik institutsioonid võisid luua oma paindliku töökorralduse. Komisjon aga ei hinnanud ei reformide ettevalmistamisel ega hiljem institutsioonide eeldatavat panust soolise tasakaalu parandamisse.

**33** Enne 2014. aastat tunnistasid kõik institutsioonid soolise tasakaalu tähtsust ja vajadust suurendada naiste osakaalu juhtivatel ametikohtadel. Personalihalduse ja julgeoleku peadirektoraadi 2016.–2020. aasta strateegilises kavas peeti mitmekesisust oluliseks põhimõtteks ja püstitati eesmärk, et 2020. aastaks täidavad komisjonis naised 40% juhtivatest ametikohtadest. Kõrgematel juhtivatel ametikohtadel töötavate naiste osakaal suurenes 30%-lt 2014. aastal 34%-le 2017. aastal. See tulenes peamiselt personalihalduse ja julgeoleku peadirektoraadi mitmest meetmest, mis ei olnud konkreetselt seotud 2014. aasta reformipaketiga.

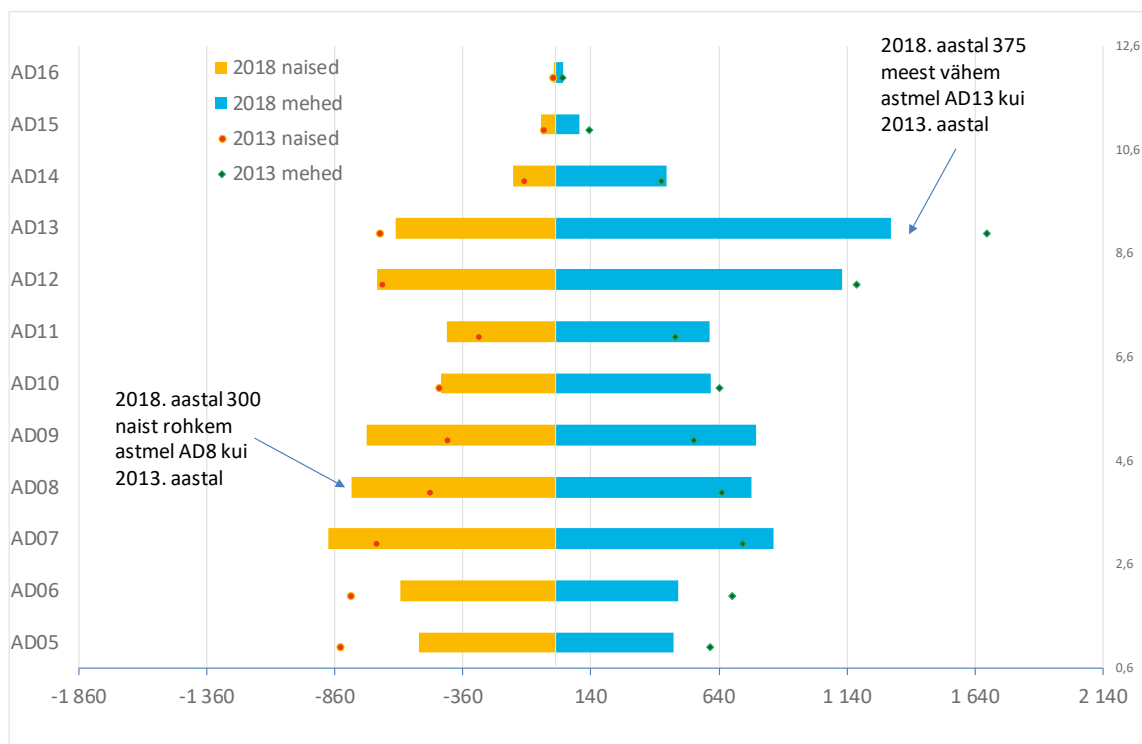
**34** *Joonisel 9* võrreldakse komisjoni tegevusüksuse AD kõigi palgaastmete 2018. aasta soolise tasakaalu näitajaid 2013. aasta olukorraga. Märkimisväärse osa kõrgeimate ametikohtade töötajatest (AD12 ja kõrgemad astmed) moodustavad mehed. Samas vähenes ajavahemikus 2013–2018 meeste osakaal palgaastme AD13 töötajate hulgas märgatavalt, peamiselt demograafiliste tegurite tõttu. Valdav osa neist töötajatest liitus komisjoniga 1980.–1990. aastatel ja on nüüdseks pensionieas või selle lähedal.

---

<sup>17</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. oktoobri 2013. aasta määrus (EL, EURATOM) nr 1023/2013, põhjendus 23.



## Joonis 9. Soolise tasakaalu suurendamine AD palgaastmetel, 2013–2018



Allikas: Euroopa Kontrollikoda komisjoni andmete põhjal.

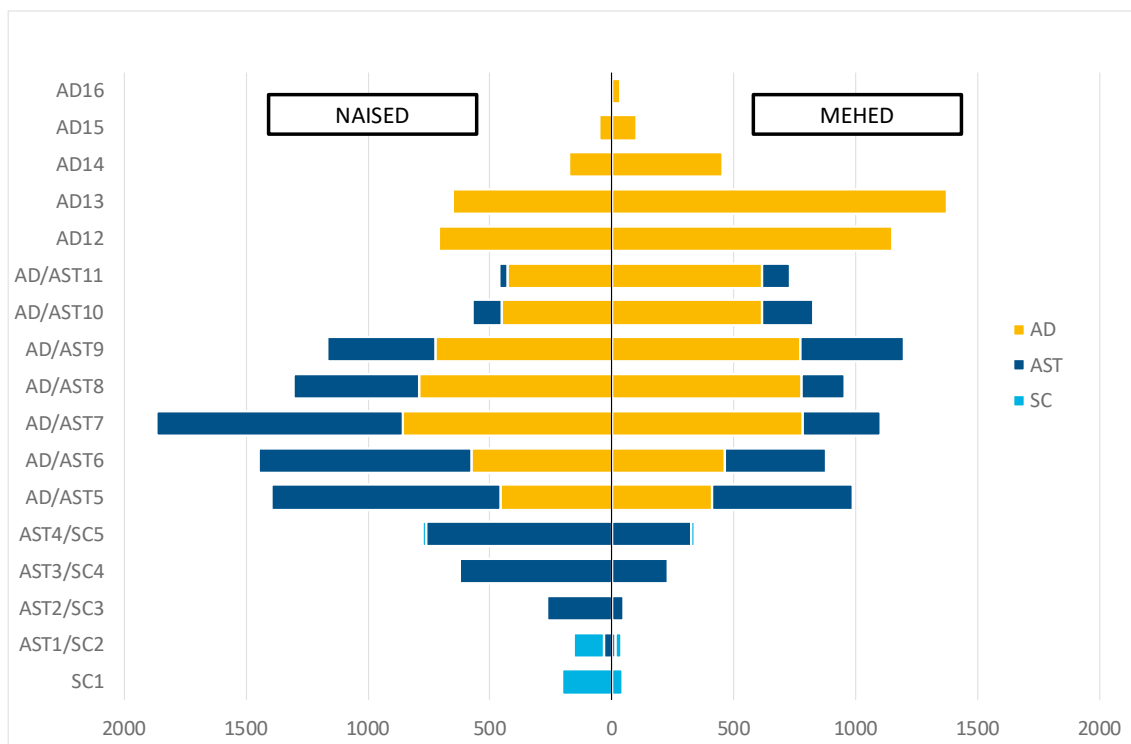
### 35 Soolisest jaotusest nähtub, et naised on AD palgaastmetel aina rohkem

- ajavahemikus 2013–2018 suurenes tegevusüksuse AD naissoost ametnike ja ajutiste teenistujate koguarv peaaegu 8%, samas kui meeste osakaal samadel ametikohtadel vähenes peaaegu 3%;
- 2013. aastal oli enamik tegevusüksuse AD palgaastme 5 ja 6 töötajatest naised. 2018. aastal oli enamik tegevusüksuse AD palgaastme 5–8 töötajatest naised.

**36** Leidsime, et hoolimata naiste arvu hiljutisest suurenemisest tegevusüksuses AD ja suurema arvu naiste nimetamisest juhtivatele ametikohtadele on enamik kõrgeimate palgaastmete töötajatest endiselt mehed. Arvestades aga, et tegevusüksuse AD nooremtöötajatest on nüüd enamik naised, suureneb aja jooksul eeldatavasti naiste osakaal kõrgematel palgaastmetel ja kõrgematel juhtivatel ametikohtadel.

**37** Alljärgneval *joonisel 10* on palgatasemete kajastamise eesmärgil esitatud komisjoni sooline tasakaal palgaastmete kaupa (koos on esitatud AST5 ja AD5 ning AST1 ja SC2). Tegevusüksuste AST ja AST/SC töötajad on valdavalt naissoost, sest neile ametikohtadele kandideerib palju naisi.

## Joonis 10. Praegune sooline jaotus: enamik kõrgeimate palgaastmete töötajatest on endiselt mehed



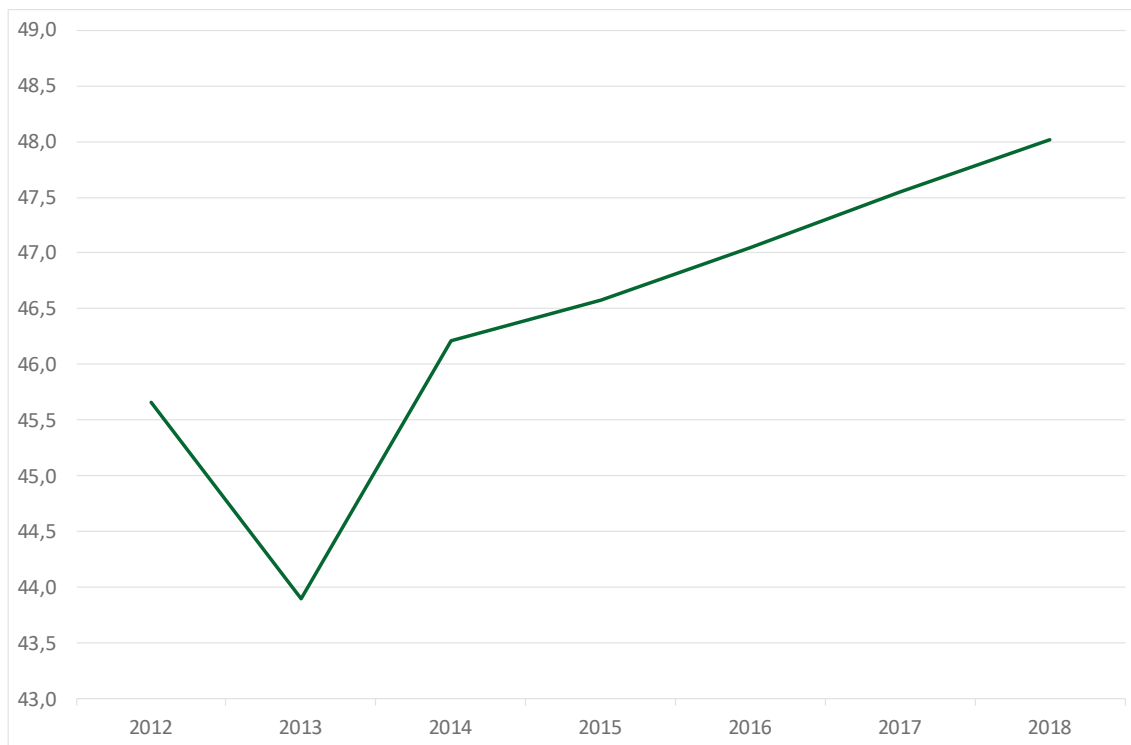
Allikas: Euroopa Kontrollikoda komisjoni andmete põhjal. Arvesse on võetud ainult ametnikke ja ajutisi teenistujaid.

### Vananev töötajaskond

**38** Töötajate keskmine vanus oli 2018. aastal 48 aastat. Eurostati andmetel oli 2012. aastal Euroopa avalikku teenistusse värvatud töötajate keskmine vanus 35 aastat<sup>18</sup>. 2018. aastal oli 25,3% ametnikest ja ajutistest teenistujatest 55-aastased või vanemad. Ainult 4,2% olid nooremad kui 35 aastat ja see osakaal on järjepidevalt kahanenud (2016. aastal 6,8%, 2017. aastal 5,3%). *Joonisel 11* on näidatud, et komisjoni töötajate (ametnikud ja ajutised teenistujad) keskmine vanus on alates 2014. aastast igal aastal järjepanu tõusnud keskmiselt kuue kuu võrra. Vanuse alanemine 2013. aastal tulenes sellest, et paljud töötajad otsustasid varakult pensionile minna enne personalieeskirjade 2014. aasta läbivaatamist, millega seda võimalust kitsendati.

<sup>18</sup> Komisjoni 7. veebruari 2012. aasta aruanne nõukogule Euroopa Liidu ametnike ja muude teenistujate pensioniskeemi kohta, COM(2012) 37 final.

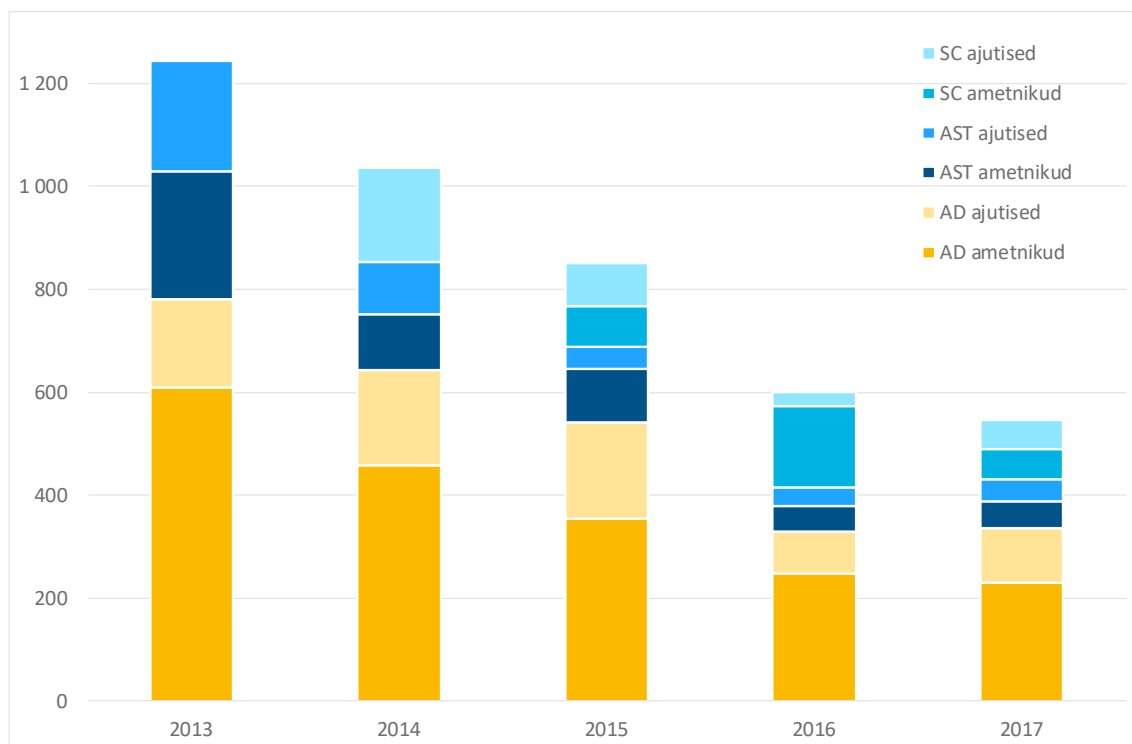
## Joonis 11. Vananev töötajaskond



Allikas: Euroopa Kontrollikoda komisjoni andmete põhjal.

**39** Tulenevalt personali 5% võrra vähendamise eesmärgist on värvatud ametnike ja ajutiste teenistujate arv järjepidevalt vähenenud. *Joonisel 12* näidatakse komisjoni värbamise suundumusi ajavahemikus 2012–2017 töölepingute arvu ja liikide lõikes (ametnik / ajutine töötaja).

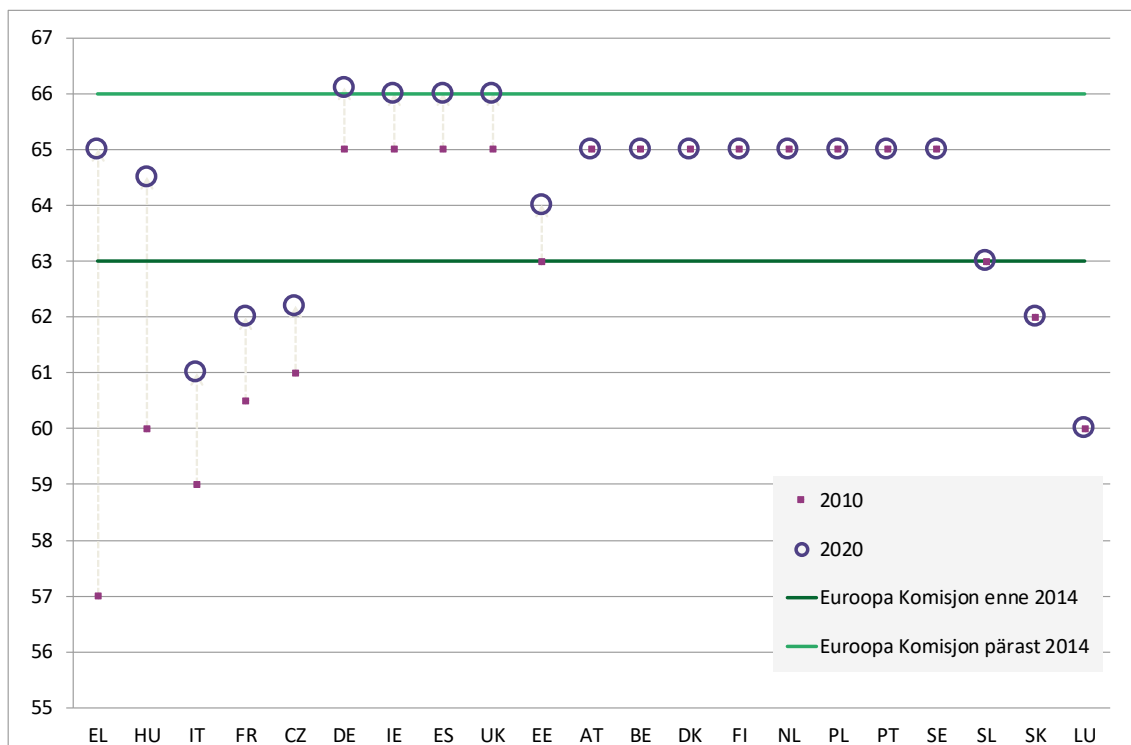
## Joonis 12. Värbamine komisjoni, 2012–2017



Allikas: Euroopa Kontrollikoda komisjoni andmete põhjal.

**40** Lisaks tõsteti 2014. aasta reformipaketiga ELi institutsioonide personali pensioniiga 66 aastale, mis kajastab liikmesriikide avaliku teenistuse töötajate pensioniea sarnast tõusu (vt [joonis 13](#)). Seetõttu vananeb komisjoni töötajaskond lähiaastatel veelgi.

### Joonis 13. Personalieeskirjade 2014. aasta läbivaatamise järel on komisjoni töötajate pensionile jäämise iga 66 eluaastat, st üks ELi kõrgemaid



Allikas: OECD, „Pensions outlook 2012“ (Pensionisüsteemide väljavaated 2012), OECD Kirjastus.

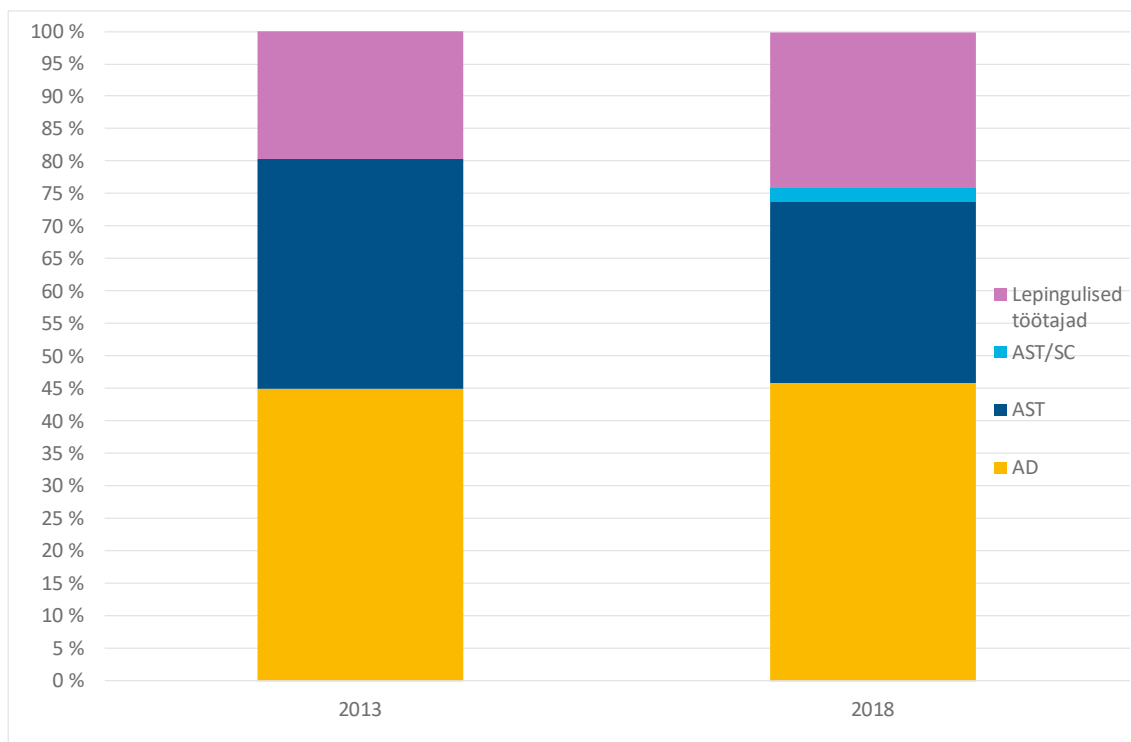
**41** Koos pensioniea tõusu ja värbamise vähenemisega peab komisjon nüüd haldama vananevat töötajaskonda. Eeskätt võib komisjonil osutada vajalikuks ajakohastada väljaõppe, heaolu, karjääriarengu ja teadmushaldusega seotud poliitikat.

#### Rohkem tähtajalise töölepinguga töötajaid

**42** Töötajate arvu 5% võrra vähendamiseks vähendati ametikohtade loetelus ette nähtud personalieeskirjadega hõlmatud ametnike ja ajutiste teenistujate ametikohtade arvu. Oma muutuva poliitika nõuetele vastamiseks on komisjon saanud värvata lepingulisi töötajaid.

**43** Aastatel 2013–2018 töötajate koguarv ei muutunud, küll aga muutus töötajaskonna koosseis. Ametnike ja ajutiste teenistujate osakaal (v.a kohalikud töötajad) kahanes 80%-lt 76%-le, samas kui lepinguliste töötajate osakaal kasvas 20%-lt 24%-le (vt [joonis 14](#)).

## Joonis 14. Personalikärped: tegevusüksuse AST ametikohtade arvu märgatav vähenemine



Allikas: Euroopa Kontrollikoda komisjoni andmete põhjal. Arvesse on võetud ainult ametnikke ja ajutisi ja lepingulisi töötajaid.

### 44 Komisjoni lepinguliste töötajate tööandjad jagunevad peamiselt järgnevasse kolme kategooriasse:

- tugiülesandeid, näiteks logistika ja finantsõigustega seotud ülesandeid täitvate asutuste – nagu infrastruktuuri- ja logistikaamet Brüsselis (OIB) ja individuaalsete maksete haldamise ja maksmise amet (PMO) – töötajad on valdavalt tegevusüksuste<sup>19</sup> GFI ja GFII lepingulised töötajad (üle 60%; PMOs kuni 74,3%), kes teevad füüsilist tööd või täidavad tugiülesandeid;
- ELi delegatsioonide eest vastutavates peadirektoraatides (DG NEAR ja DEVCO) on ligikaudu 50% töötajatest tegevusüksuste GFIII (assistendid) ja GFIV (haldus) lepingulised töötajad;
- põhitegevusega tegelevates peadirektoraatides kasutatakse lepingulisi töötajaid ajutiste vajaduste täitmiseks.

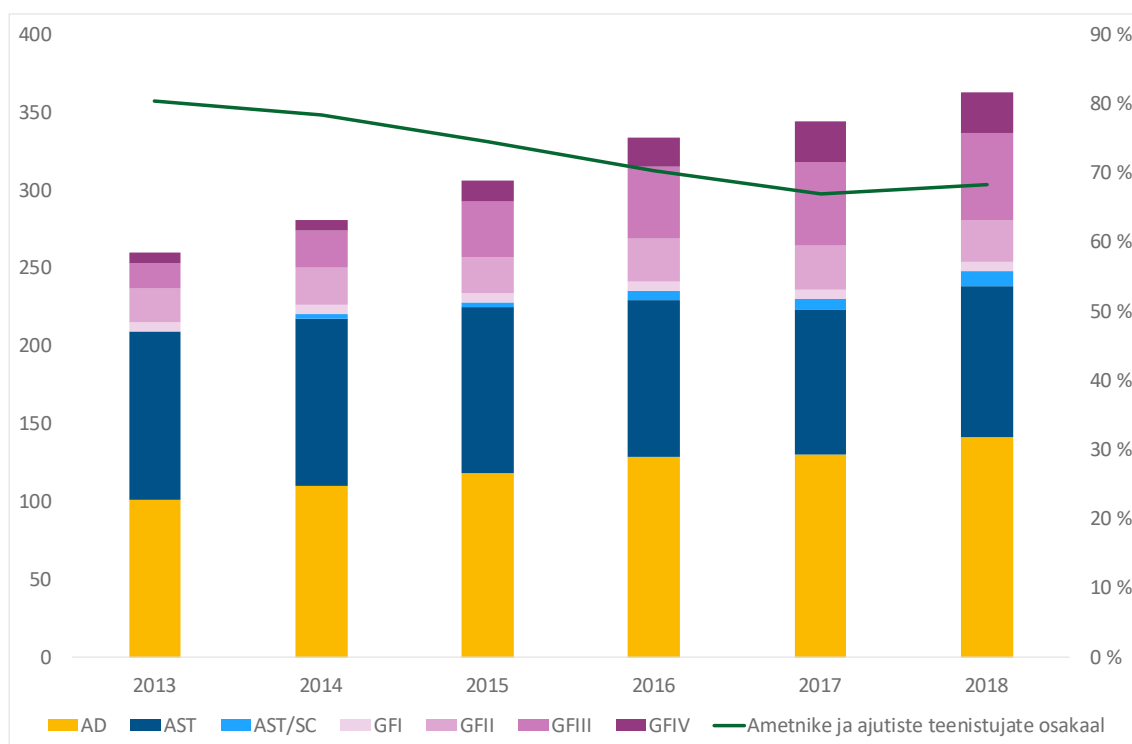
Leidsime, et komisjoni kogu lepingulisest personalist 50% töötab vaid viies peadirektoraadis ja talituses: Teadusuuringute Ühiskeskuses, rahvusvahelise koostöö ja

<sup>19</sup> Lisateabe saamiseks tegevusüksuste ja nende ülesannete kohta vt II lisa.

arengu peadirektoraadis, infrastruktuuri- ja logistikaametis Brüsselis, naabruspoliitika ja laienemisläbirääkimiste peadirektoraadis ning individuaalsete maksete haldamise ja maksmise ametis.

**45** Lepinguliste töötajate arvu suurenemine tuleneb valdavalt sellest, et rohkem kasutatakse tegevusüksuste GFIII ja GFIV töötajaid (ajavahemikus 2013–2018 kasvas töötajate arv 1655 inimese võrra). Kasvu põhjustavad peamiselt kolm peadirektoraati: Teadusuuringute Ühiskeskus, Euroopa elanikkonnakaitse ja humanitaarabioperatsioonide peadirektoraat ning sidevõrkude, sisu ja tehnoloogia peadirektoraat. See kajastab kas peadirektoraadi elluviidava poliitika eripära (nt Teadusuuringute Ühiskeskuse teadusuuringud) või vajadust värvata kiiresti töötajaid kriisiolukorra, näiteks rändekriisi lahendamiseks (vt *joonis 15*).

### Joonis 15. Euroopa elanikkonnakaitse ja humanitaarabioperatsioonide peadirektoraadi töötajate värbamisega seotud suundumused alates 2015. aasta rändekriisist



Allikas: Euroopa Kontrollikoda komisjoni andmete põhjal.

**46** Lepinguliste töötajate kaasamine võimaldab komisjonil kiiresti reageerida töökoormuse äkilisele ja ajutisele suurenemisele. Samas on lühiajaliste töölepingutega töötajate arvu suurenemisel pikemaajalised tagajärjed teadmushaldusele ja talitluspidevusele.

## Mõnes peadirektoraadis kasutatakse uusi töömeetodeid personalikärbete mõju vähendamiseks

**47** 2014. aasta reformipaketi raskeim ülesanne peadirektooraatide jaoks oli ametikohtade arvu 5% võrra vähendamine. Komisjoni põhimure oli tagada, et see ei kahjustaks talituste võimet töötada komisjoni poliitikaprioriteetide kallal ja täita iga-aastaseid tööprogramme. Euroopa Kontrollikoda avaldas nimetatud personalikärbete kohta 2017. aastal ülevaate<sup>20</sup>.

**48** Komisjon avaldas 2016. aastal metoodika<sup>21</sup> peadirektooraatide töötajate ümber jaotamiseks pärast 5% suurust personalikärbet ja võttes arvesse komisjoni prioriteete.

**49** Seetõttu vähenes mõne sisulisi ülesandeid täitva peadirektooraadi töötajate arv võrreldes 2013. aastaga (alates 13%-st põllumajanduse ja maaelu arengu peadirektooraadis ning lõpetades 18%-ga tervise ja toiduohutuse peadirektooraadis), samas kui teistes suurenes töötajate arv märgatavalt (40% Euroopa elanikkonnakaitse ja humanitaarabioperatsioonide peadirektooraadis ning 70% rände ja siseasjade peadirektooraadis). *Joonisel 16* näidatakse, kuidas muutus töötajate arv valitud peadirektooraatides ajavahemikus 2013–2018.

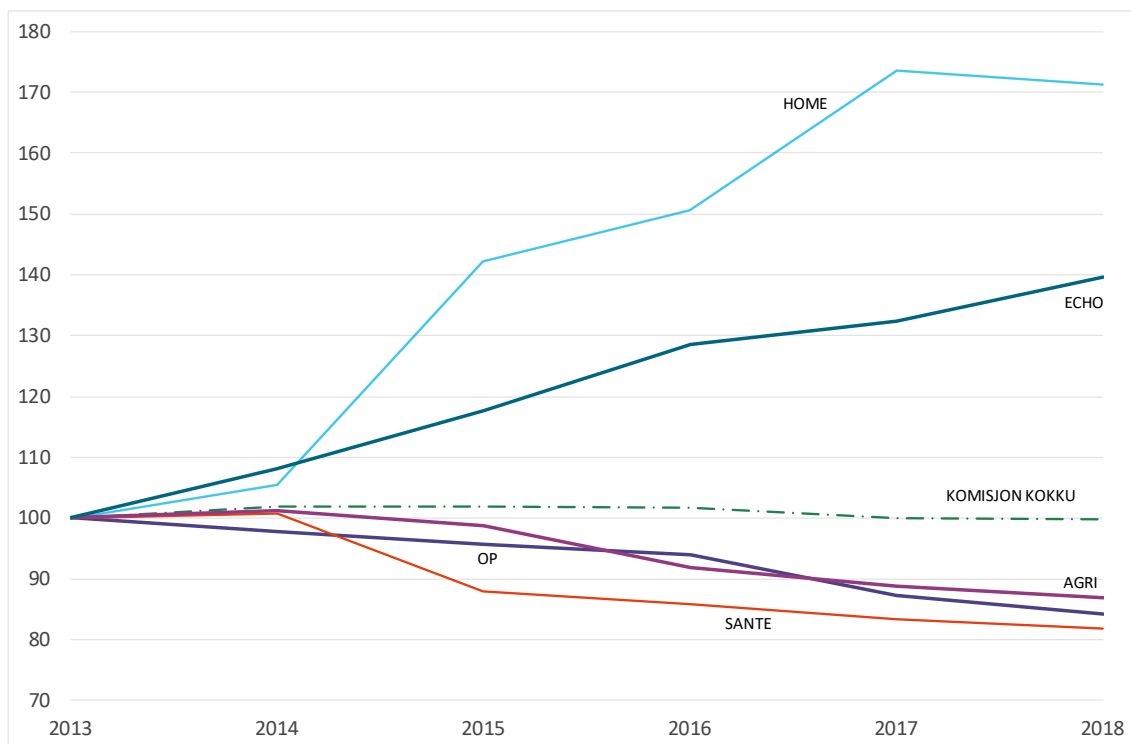
---

<sup>20</sup> Teema kiirülevaade töötajate arvu 5% võrra vähendamise kohta, mis avaldati 21. detsembril 2017. Vt [www.eca.europa.eu/](http://www.eca.europa.eu/).

<sup>21</sup> 22. märtsi 2016. aasta teatis komisjonile „Allocation of establishment plan posts for 2016“ (Ametikohtade loeteluga ette nähtud ametikohtade jaotus 2016. aastal), SEC(2016) 171/2.



## Joonis 16. Näiteid enim suurenenud ja vähenenud töötajate arvuga peadirektoraatidest ajavahemikus 2013–2018



Allikas: Euroopa Kontrollikoda komisjoni andmete põhjal. Baasnäitajana (100) kasutatakse 2013. aasta detsembrist.

**50** Leidsime, et vähenenud töötajate arvuga peadirektoraatides kasutati eri vahendeid (võrdlusalused, ressursside seire jms), et töötajaid talituste vahel ümber jagada. Minimaalse iganädalase tööaja pikendamine 40 tunnile ei korvanud personalikärpeid, sest enamiku peadirektoraatide personal töötas juba niigi keskmiselt kauem kui personalieeskirjades ette nähtud maksimaalsed iganädalased 42 töötundi.

**51** Et peadirektoraatidel oli ka vähem värbamisvõimalusi, vaatas osa neist läbi oma siseprotsessid ja töötas talitluspidevuse tagamiseks välja uued töömeetodid (vt [1. selgituses](#) esitatud näited).

## 1. selgitus

### Näiteid läbivaadatud meetoditest ja protsessidest

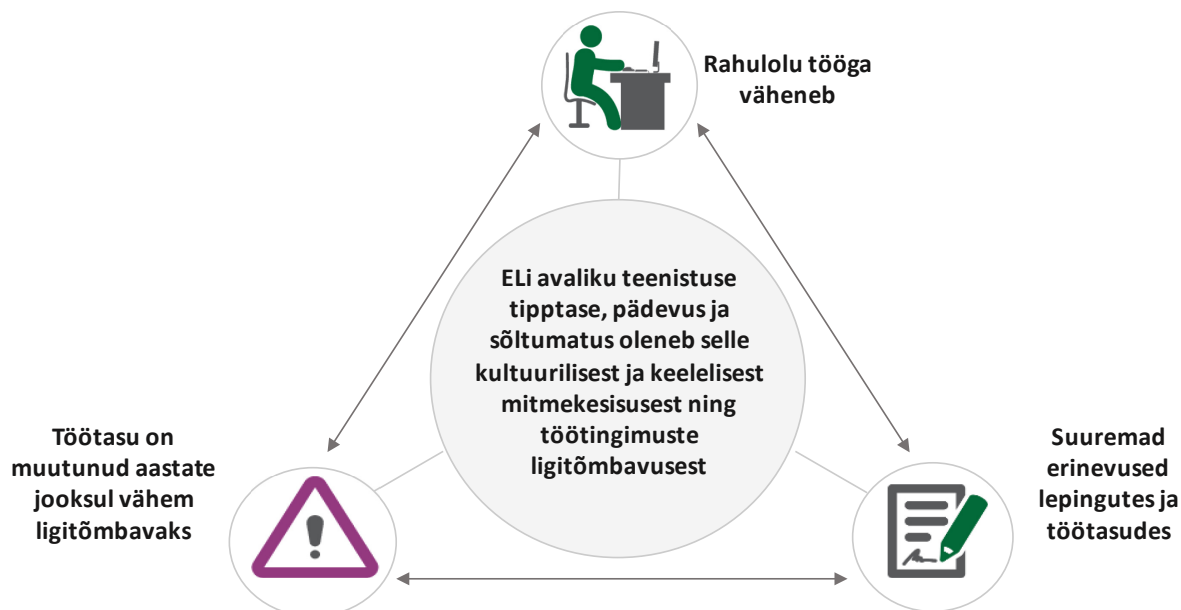
- **Kirjaliku tõlke peadirektoraat võttis kasutusele modulaarse arvutipõhise tõlkekeskkonna**, et suurendada tõlkeprotsessi kvaliteeti ja tõhusust. Novembris 2017 võtsid kirjaliku tõlke peadirektoraat, informaatika peadirektoraat ja sidevõrkude, sisu ja tehnoloogia peadirektoraat ühiselt kasutusele ajakohastatud masintõlketeenuse eTranslation. Teenus aitab saavutada tulemusi kiiremini ja sujuvamalt tänu üleminekule statistiliselt masintõlkelt neuromasintõlkele, mis kuulub intellektitehnika valdkonda.
- **Rahvusvahelise koostöö ja arengu peadirektoraat muutis teatavad protsessid (nt haldustoe) piirkondlikuks**. Peadirektoraat vaatas üle delegatsioonide personali kasutamise ja koondas teatud ülesanded kindlatesse delegatsioonidesse, et suurendada tõhusust, optimeerida personalikasutust ja saavutada mastaabisäästu.
- **Teadusuuringute Ühiskeskus hakkas tööprogrammi üles ehitama projektide, mitte üksuste põhiselt**. Teadusuuringute Ühiskeskus hindab süstemaatiliselt oma projektide lisaväärtust (Teadusuuringute Ühiskeskuse strateegia aastani 2030, eelkõige selle 4. peatükk lisaväärtuse tagamise kohta).
- **Finantsstabiilsuse, finantsteenuste ja kapitaliturgude liidu peadirektoraat lõi rakkerühmad, mis kasutavad eri peadirektoraatide asjakohast oskusteavet**. See võimaldab projektide elluviimisel paremini kombineerida mikro- ja makromajanduslikke väljavaateid.

### Mõned negatiivsed tagajärjed töötajatele

**52** 2014. aasta reformipaketiga kavatseti tõhustada personalihaldust.

Kärpemeetmed andsid komisjonile kindlasti mõningaid positiivseid tulemusi (näiteks muudetud töömeetodid). Paraku oli meetmel komisjoni töötajaskonnale ka negatiivsed tagajärjed, mida kirjeldatakse [joonisel 17](#).

## Joonis 17. 2014. aasta reformipaketi tagajärjed



Allikas: Euroopa Kontrollikoda, Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EL, Euratom) nr 1023/2013 põhjendus 7.



### Rahulolu tööga väheneb

**53** Iga kahe aasta järel korraldab komisjon töötajate seas küsitluse, et aidata juhtkonnal mõista töötajate vajadusi, arusaamu ja kutsealaseid ootusi. Juhtkond kasutab saadud teavet, et täita töötajaskonna vajadused ja teha kindlaks tugevad küljed ning töötajate parema kaasamise võimalused. Komisjon analüüsib küsitlusandmeid, et esitada tagasisidet tegevuskavade koostamiseks.

**54** Alates 2014. aastast töötajate seas korraldatud küsitluste tulemused näitavad, et töötajate arvates on töötingimused halvenenud. Mitmele küsimusele tööga rahulolu, töökoha ja nende ametialase tuleviku kohta annavad töötajad nüüd järjepidevalt halvemaid hindeid kui varem.

**55** Küsitlustest nähtub, et üldiselt arvatakse nüüd vähem, et komisjon on organisatsioon, kes hoolib oma töötajate heaolust, ja see on seotud kasvava murega suure töökoormuse pärast. Pääaegu kolmandik komisjoni töötajatest tunneb, et nende töökoormus on vastuvõetamatult suur (2016. aastal 27% ja 2018. aastal 31%), kuigi enamik (2016. aastal 59% ja 2018. aastal 56%) tunneb endiselt, et nende töökoormus on vastuvõetaval tasemel.

**56** Töötajate haiguspäevade arvu kasutatakse tavaliselt töötajate pühendumise näitajana, mis võib mõjutada organisatsiooni tõhusust. Komisjon ei analüüsinud

haiguspäevade arvu võimalikke seoseid töökoormuse, töötajate arvu vähenemise või reformipaketi muude meetmetega. Seetõttu uurisime olemasolevad näitajad piiratud määral ise.

**57** Komisjoni üldine haiguspäevade määr aastatel 2012–2017 veidi suurenes. Mõnes peadirektoraadis näitajad halvenesid aga märgatavalt: haiguspäevade arv töötaja kohta (sh pikaajalised haiguspuhkused) suurenes kõige enam õigus- ja tarbijaküsimuste peadirektoraadis (keskmiselt 10,3 päevalt 2013.–2015. aastal 17 päevani 2016. aastal ja 18,9 päevani 2017. aastal) ning rände ja siseasjade peadirektoraadis (9,4 päevalt vastavalt 14,9 ja 15,1 päevani).

**58** 2014. aasta reformipaketiga vähendati delegatsioonide töötajate põhipuhkuse päevade arvu 42% (kolmelt ja poolelt päevalt kahele päevale kuus) ja muudeti elamistingimuste eest makstava toetuse arvutamist. Üldiselt on arvamus, et töötingimused on halvenenud, tugevam delegatsioonides kui komisjonis tervikuna. Vähem kui 50% delegatsioonide töötajatest leidsid 2016. aastal<sup>22</sup>, et komisjon on ligitõmbav töökoht, ja ainult 21% arvas, et töötajate arv vastas töökoormusele.

**59** Personalieeskirjade läbivaatamisel tehtud delegatsioonidega seotud muudatuste peamine ajend oli kulude vähendamine<sup>23</sup>. Samas moodustasid delegatsioonide töötajate töötasud ainult 4,7% halduseelarve kogukuludest<sup>24</sup>. Leidsime, et väikse eelarve kokkuhoiuga kaasnes märkimisväärne negatiivne mõju töötajatele.



### Suuremad erinevused lepingutes ja töötasudes

**60** Pärast 2004. ja 2014. aastat palgatud töötajad on värvatud varasemast vähem soodsatel töötingimustel. 2004. aasta reformiga vähendati esimeste palgaastmete töötasusid ja 2014. aasta reformipaketiga loodi tegevusüksus AST/SC koos vähem ligitõmbava palgaskaalaga.

<sup>22</sup> Auditi ajal ei olnud 2018. aasta personaliküsitluse täielikud tulemused kättesaadavad: rahvusvahelise koostöö ja arengu peadirektoraadi puhul kasutati 2016. aasta personaliküsitluse tulemusi.

<sup>23</sup> Vt Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. oktoobri 2013. aasta määruse (EL, Euratom) nr 1023/2013 põhjendus 27: „Vaja on ajakohastada kolmandates riikides töötavate töötajate töötingimusi ja muuta need kulutõhusamaks, vähendades sellega kulusid“.

<sup>24</sup> Delegatsioonide töötajatele ette nähtud kulude osakaal võrrelduna 5. rubriigi kogukuludega (v.a pensionid ja Euroopa koolid).

**61** Lepingulisi töötajaid kasutatakse aina rohkem ja sellele vastavalt on suurenenud komisjoni töötajaskonna ametikohtade staatuse ja töötasude erinevused. Näiteks tegevusüksuse GFIV lepingulised töötajad, kellel kehtivad tööle võtmisel samad miinimumnõuded (haridus ja kogemus) nagu nooremadministraatoreile, võivad teenida viimastest 28% vähem. Praegu teenib ligikaudu 6% personalist, kes on kõik tegevusüksuste GFI ja GFII lepingulised töötajad, vähem kui kõige väikseimat töötasu saav ametnik (AST/SC1 põhipalgaga umbes 32 400 eurot aastas). Kolmandik töötajatest (kõik kategooriad kokku) teenib sellest kuni kaks korda rohkem.

**62** Lisaks esineb lahknevusi palgaastme ja vastutuse taseme vahel ka ametnike seas. Madalamate palgaastmete (AD6–AD8) kogunud spetsialistidele võidakse anda suurema vastutusega ülesandeid kui neist varem tööle võetud kõrgema palgaastme töötajatele.

- Ajavahemikus 2012–2017 värvati ainult 22,4% töötajatest palgaastmel AD7, komisjonis töötamiseks pidid paljud mitmeaastase töökogemusega kandidaadid kandideerima madalaimate palgaastmete konkurssidel. Selliste uute töötajate ametialase tausta ja töötulemuste tõttu anti neile sageli väga kiiresti vastutusrikkaid ülesandeid (nt delegatsioonid koostööjuhi ja muus tegevuses rühmajuhi ülesanded).



### **Töötasu on muutunud aastate jooksul vähem ligitõmbavaks**

**63** Personalieeskirjade 2014. aasta läbivaatamise eesmärk oli säilitada ligitõmbavad värbamistingimused. Kuigi üldiselt on töötingimused (sh esimeste palgaastmete palgad) endiselt enamiku ELis kõrgkooli lõpetanute jaoks ligitõmbavad, on komisjonil raske värvata teatavatest riikidest pärit ja teatava profiiliga kvalifitseeritud kandidaate. Palkade ligitõmbavus sõltub osaliselt ELi ametnike ostujõust nende töökoha asukohas. Töötasu ajakohastatakse igal aastal, et see oleks kooskõlas riigiametnike palkade muutumisega ja kajastaks ELi ametnike elukalliduse muutumist Belgias ja Luksemburgis.

**64** ELi ametnike palkade ja pensionide iga-aastase ajakohastamise meetodit muudeti 2004. ja uuesti 2014. aastal. Meetod hõlmab nüüd kaht põhielementi

- üldist erinäitajat (GSI), mis põhineb 11 liikmesriigi keskvalitsuse ametnike ostujõu muutumisel (varem arvestati vaid kaheksat liikmesriiki);

- Belgia-Luksemburgi ühisindeksit<sup>25</sup> (JBLI), mis näitab Belgia ja Luksemburgi elukalliduse muutumist ning milles võetakse arvesse ka kahe riigi inflatsiooni.

**65** Belgiast ja Luksemburgist väljaspool korrigeeritakse ELi ametnike töötasusid ja pensione nii, et säiliks ostujõu pariteet Brüsseliga. Selleks arvutab Eurostat konkreetsete maade aastased paranduskoefitsiendid.

**66** Meetodi kasutamine on toonud kaasa nominaalpalkade korrapärase tõusu, välja arvatud siis, kui palgad 2011., 2013. ja 2014. aastal külmutati. Ajavahemikus 2011–2018 kohandati ELi ametnike palku *tabelis 2* näidatud viisil.

**Tabel 2. ELi ametnike töötasude iga-aastane kohandamine, 2011–2018**

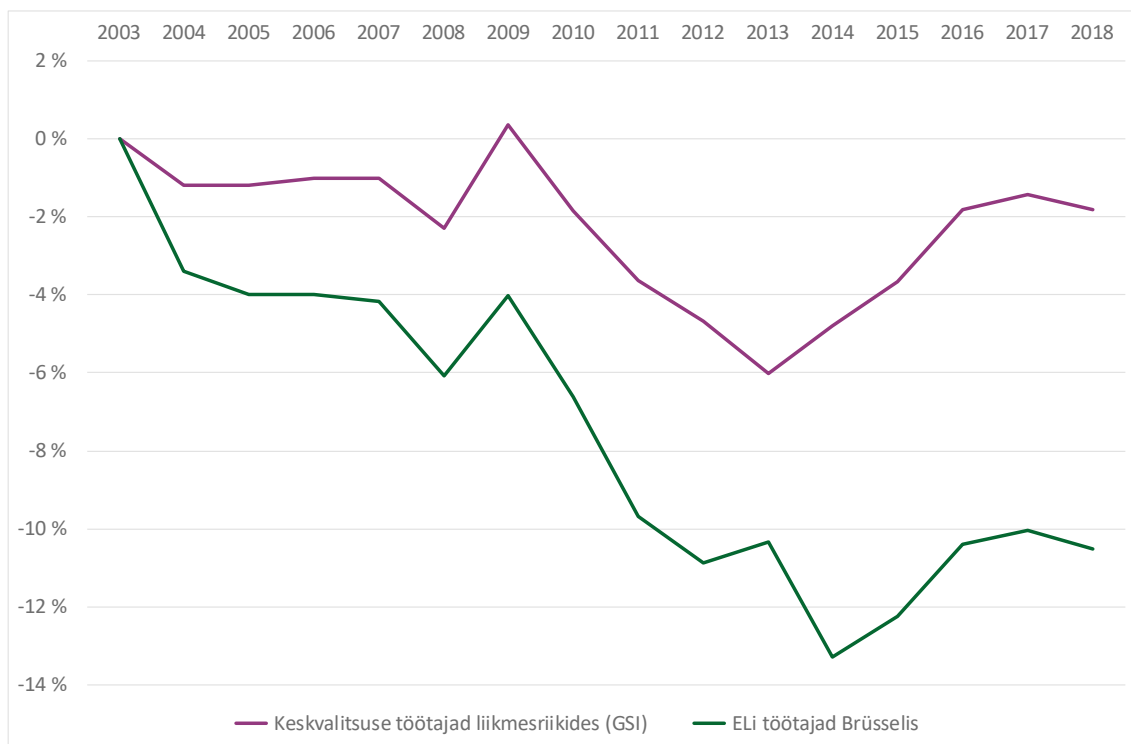
Aasta	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Iga-aastane paranduskoefitsient GSI ja JBLI põhjal	0% (külmutatud)	0,8%	0% (külmutatud)	0% (külmutatud)	2,4%	3,3%	1,5%	1,7%

Allikas: Eurostati aruanded ELi ametnike töötasude ja pensionide iga-aastase ajakohastamise kohta.

**67** Keskvalitsuste ametnike ostujõud on ELis vähenenud alates 2003. aastast. Paralleelsuse põhimõttega kooskõlas on seega sarnaselt liikunud ka ELi ametnike ostujõud. 2011., 2013. ja 2014. aasta külmutamisest tulenevalt on see langus aga ELi ametnike puhul suurem (vt *joonis 18*).

<sup>25</sup> Vastavalt personalieeskirjade XI lisale, mida muudeti määrusega nr 723/2004, arvutati võrdlusperioodi 1. juuli 2004 – 31. detsember 2012 puhul Brüsseli rahvusvaheline indeks (BII).

## Joonis 18. Brüsselis töötavate ELi ametnike ja liikmesriikide keskvalitsuse töötajate ostujõu muutumine



Allikas: Euroopa Kontrollikoda Eurostati andmete põhjal.

**68** Eurostati aruannetes<sup>26</sup> esitatatakse ligikaudne teave Luxembourgis ja Brüsselis töötavate ja elavate ELi töötajate ostujõu vahelise erinevuse kohta. Erinevus tuleneb peamiselt Luxembourgis kiiremini kerkivatest üürihindadest. Kui üürihinnad kõrvale jätta, oli Luxembourgis töötavate inimeste ostujõud 2017. aastal suurem ja 2018. aastal väiksem. Et erinevus on suur, uurib komisjon praegu institutsiooni ligitõmbavust tööandjana ja Luxembourgis elukallidust. Uuring peaks valmima 2019. aasta kolmandas kvartalis.

**69** Komisjoni töötajate jaotus nende päritoluriikide kaupa näitab pakutavate töötingimuste suhtelist populaarsust. Tasakaalustamatust on näha ka EPSO

<sup>26</sup> Eurostati analüüsikategooriatega aruanded, mis on lisatud aruannetele ELi ametnike töötasude ja pensionide iga-aastase ajakohastamise kohta, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/civil-servants-remuneration/publications>.

konkurssidel osalevate kandidaatide päritoluriike vaadates – nimelt on teatavad riigid (nt Prantsusmaa, Saksamaa ja Madalmaad) seal alaesindatud<sup>27</sup>.

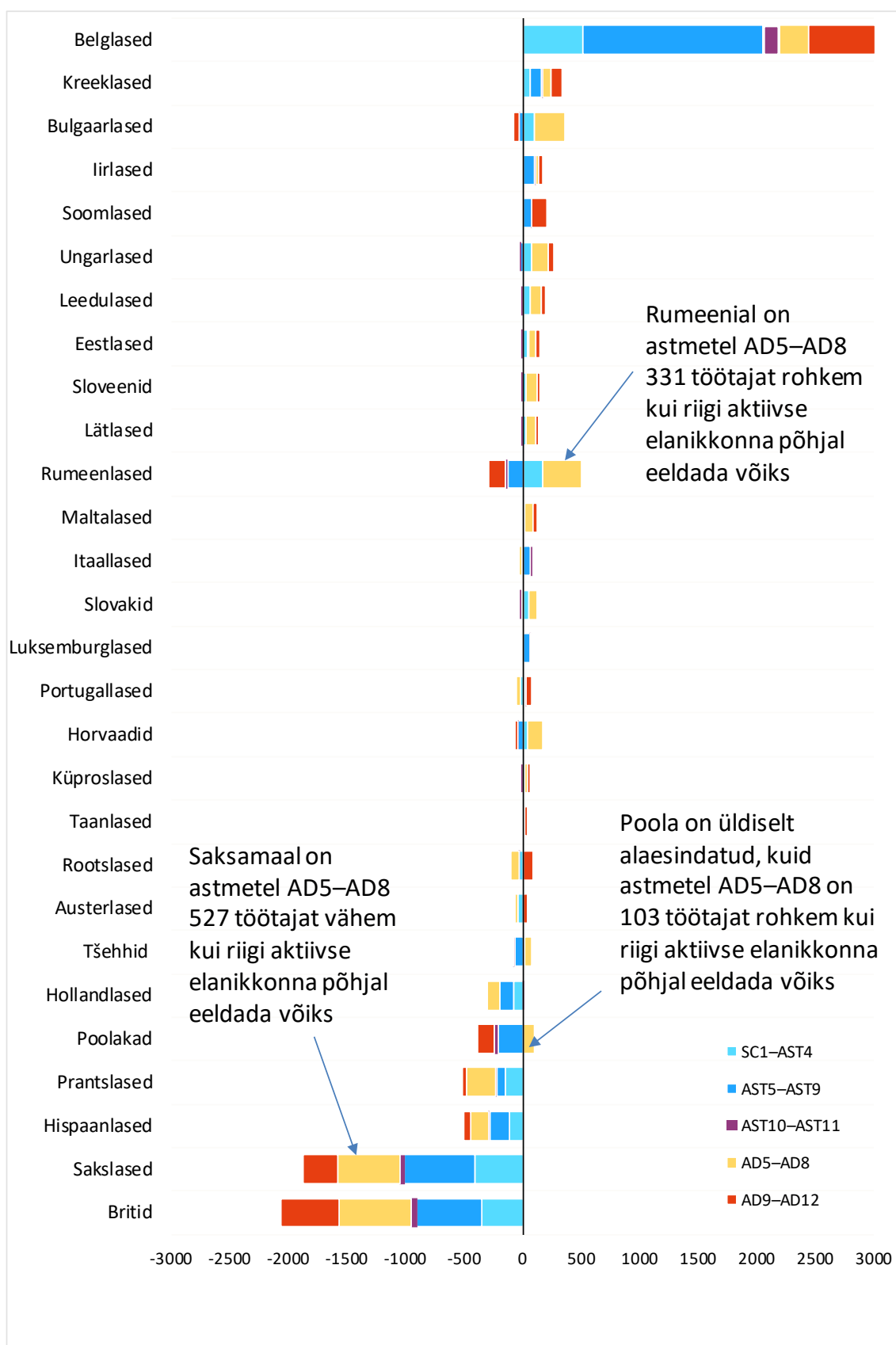
**70** Analüüsisime üksikasjalikult komisjoni töötajate kodakondsust puudutavat statistikat, et uurida tasakaalustamatust, mida ei saa põhjendada objektiivsete kriteeriumidega. Võrreldi igast riigist pärit töötajate osakaalu vastava riigi osakaaluga ELi majanduslikult aktiivse rahvastiku seas (võimalike uute töötajate allikas) ja arvutati, mitu iga riigi töötajat „peaks“ igas palgaastmes olema. Analüüsi tulemused on esitatud *joonisel 19*.

---

<sup>27</sup> 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.



## Joonis 19. Töötajate geograafiline tasakaalustamatus kodakondsuse alusel (2019)



Allikas: Euroopa Kontrollikoda komisjoni andmete põhjal.

**71** Komisjoni töötajate jaotusest päritoluriikide kaupa on näha, et riikide vahel on märkimisväärsed erinevused. Kõigis palgaastmetes on kõige rohkem esindatud Belgia kodanikud<sup>28</sup> ning kõige vähem esindatud Ühendkuningriigi ja Saksamaa kodanikud. Hispaania, Prantsusmaa, Poola ja Madalmaade kodanikud on eriti alaesindatud järgmistel palgaastmetel:

- Hispaania, Prantsusmaa ja Madalmaad tegevusüksuse AD keskmistel palgaastmetel (5–8),
- Poola tegevusüksuse AST keskmistel palgaastmetel (5–9) ja tegevusüksuse AD kõrgematel palgaastmetel (9–12).

**72** Leidsime, et üle- ja alaesindatus ei ole palgaastmetel ühtlane. Mõned riigid on üleesindatud tegevusüksuse AST kõige madalamatel palgaastmetel (Rumeenia ja Bulgaaria), samas kui teised on üleesindatud tegevusüksuse AD kõrgematel palgaastmetel (iseäranis Rootsi, Soome, Kreeka ja Itaalia).

**73** Üldiselt on töötingimuste muutused vähendanud ELi jaoks töötamise suhtelist ligitõmbavust mõne riigi kodanike jaoks, kes on juba alaesindatud. Meie kogutud tõendid näitavad, et komisjoni ligitõmbavus kõrgkooli lõpetanute jaoks on erinev. Trendence Institute'i 2016. aasta baromeetriuringus kõrgkooli lõpetanute kohta olid komisjon ja ELi karjäärivõimalused liidu võimalike tööandjate seas populaarsuselt 15. kohal<sup>29</sup>. Tulemuste riikidepõhine analüüs näitab, et riigiti on komisjoni ligitõmbavus väga erinev. Komisjon oli 2017. aastal Austrias 6. kohal (7,4%); 2016. aastal Prantsusmaal 7. kohal (4,8%) ja Hispaanias 15. kohal (3,5%), kuid Saksamaal alles 31. kohal (2,2%) ja Poolas 48. kohal (1,5%).

## **2014. aasta paketi parem ettevalmistamine oleks aidanud vähendada selle negatiivseid tagajärgi**

**74** Arvestades 2014. aasta reformipaketi võimaliku rahalise ja mitterahalise mõju suurust ja laadi, oleksime eeldanud, et komisjon oleks teinud hindamise, mis oleks sarnanenud teiste eelarvet mõjutavate tähtsate seadusandlike ettepanekute hindamistega.

<sup>28</sup> Belgia on komisjoni asukohariik, mis avaldab mõju komisjonis töötavate isikute arvule.

<sup>29</sup> Uuringus, milles osales 300 000 kõrgkooli lõpetanut 24 Euroopa riigist, sai komisjon 2,94% positiivseid vastuseid, samas kui esimesena nimetatud tööandja sai 11,54%.

## Vähene tähelepanu mitterahalistele aspektidele

**75** Komisjon oli seisukohal, et puudus õiguslik nõue viia läbi põhjalik analüüs kavandatud muudatuste võimalike tagajärgede kohta. Seepärast ei eelnenud 2014. aasta reformipaketi rakendamisele üldine analüüs ei käsitlemist vajavate probleemide kohta ega valitud meetmete võimalike lühi- ja pikaajaliste tagajärgede kohta personalihaldusele.

**76** Komisjoni ettevalmistavas analüüsis keskenduti suuresti kavandatud kokkuhoiumeetmete tõenäolise rahalise mõju hindamisele. Leidsime, et eelarvehendite kokkuhoiu analüüs põhines usaldusväärsel meetodikal, mis selgitas tehtud peamisi eeldusi.

**77** Personalihalduse valdkonnas keskendus komisjon enamjaolt selliste meetmete väljatöötamisele, millega heastada 2004. aasta reformi konkreetset tagajärjed. Meetmete ajendiks oli 2009.–2011. aastal läbi viidud analüüsid, eelkõige

- Eurostati uuring pensionikulude pikaajalise mõju kohta eelarvele, milles käsitleti selle valdkonna peamisi prognoositud suundumusi ajavahemikus 2010–2059;
- aruanne vana (enne 2004. aastat) ja uue karjäärisüsteemi kokkusobivuse kohta, milles järeldati, et süsteemid ei ole kõigi tegevusrühmade puhul samaväärsed ning et vastutus ja töötasu peavad olema omavahel selgemini seotud.

**78** Kõigi kulude kokkuhoiumeetmete mõju personalile ei hinnatud aga ühesuguse põhjalikkusega. Nimelt puudus riskianalüüs või -hindamine järgmiste meetmete positiivsete või negatiivsete tagajärgede kohta:

- muudatused palgaastme alandamise ja vallandamise korras;
- lapsehoolduspuhkuse pikendamine;
- ületundide puhkusepäevadena väljavõtmise eeskirjade muutmine;
- iga-aastase reisiväevade arvu vähendamine;
- delegatsioonide töötingimuste muudatused, näiteks põhipuhkus ja elamistingimuste eest makstava toetuse arvutamise meetod.

**79** Seetõttu ei põhinenud mõned eespool loetletud muudatusettepanekud eeldatavate või tuvastatud probleemide analüüsil. Mõned neist lisati kolmepoolsete läbirääkimiste etapis ning nende põhjendused tulenesid peamiselt eelarvekokkukohi vaatevinklist.

## Personalile avalduvate tagajärgede ebapiisav seire ja aruandlus

**80** Tuvastasime puudusi selles, kuidas komisjon jälgis 2014. aasta reformipaketi meetmete, näiteks töönädala pikendamise ja ametikohtade arvu 5% vähendamise peamist mõju.

**81** Et personali prioriteetide vahel jagada, on vaja piisavalt usaldusväärsete andmetega süsteemi, mis võimaldab hinnata töökoormust komisjonis tervikuna. Teave konkreetsete ülesannete (eesmärkide) täitmisele kulunud ressursside kohta on ka juhtivatel ametikohtadel töötajate aruandluse üks põhioõue, mis toetab juhtkonna antavat iga-aastast kinnitust.

**82** 2014. aasta reformipaketiga kehtestati minimaalne 40-tunnine töönädal ja eeskirjad paindliku tööaja korralduse kohta. Need uued normid põhinevad tööaja hoolikal jälgimisel ja korraldamisel, et hõlbustada piiratud personaliressursside majandamist.

**83** Üleminek 40-tunnisele töönädalale ei olnud piisav, et korvata kõigi talituste ametikohtade arvu 5% võrra vähendamist, sest paljud töötajad töötasid juba niigi eeskirjades nõutust kauem. Selle asemel tingis ametikohtade arvu vähendamine ümberstruktureerimise ja mõnes peadirektoraadis ja talituses uute töömeetodite väljaarendamise.

**84** Olgugi et ajavahemikus 2015–2017 suurenes keskmine töönädal vaid veidi, s.o 42,6 töötunnilt 42,9 tunnini, on statistilised näitajad komisjoni peadirektoraatide vahel märkimisväärselt erinevad. Peadirektoraatide teatatud pikim töönädal (keskmine näitaja vahemikus 2015–2017) oli 51,0 töötundi ja lühim 40,6 tundi.

**85** Komisjoni tööjaarvestussüsteem ei anna piisavalt täielikke ega usaldusväärseid andmeid eri talituste töökoormuse võrdlemiseks. Leidsime, et peaaegu 30% kõigist tööajatabelitest ei ole kinnitatud<sup>30</sup>. Kinnitatud tabelite usaldusväärsus ei ole täielikult

<sup>30</sup> Töötajate töötundide registreerimise tabelid tuleb kinnitada komisjoni terviklikus personalihalduse IT-süsteemis Sysper.

tagatud: mõnikord sisestavad töötajad tegelike töötundide asemel ettenähtud töötunnid. Pealegi arvestatakse kaugtööd alati täis- või poole tööpäevana, olenemata tegelikult töötatud tundide arvust. Kinnitamise määr komisjonis (jällegi kolme aasta keskmine) jääb vahemikku 24–87%. See piirab juhtkonna suutlikkust mõista töötajate arvu vähendamise negatiivset mõju, eelkõige alles jäänud töötajate suurenenud töökoormust.

**86** Sellistest piirangutest hoolimata kasutab personalihalduse ja julgeoleku peadirektoraat süsteemi sisestatud töötaja andmeid, et hinnata iga peadirektoraadi töökoormust töötajate ümberjagamiseks. See võib mõjutada negatiivselt töötajate arvu üle otsustamist ja vähendada edasiste personalikärbete võimalikkust.

**87** Lisaks töötaja registreerimisele töötab komisjon välja personalipoliitika mitmed aspektid ja jälgib nende elluviimist (see hõlmab nt töötajate jaotust, tulemuslikkuse hindamist, talentide juhtimist ja töötajate heaolu). Seejuures aga ei kasuta komisjon olemasolevaid personaliandmeid ja -näitajaid tulemuslikkusega seotud eesmärkide püstitamiseks ega juhtimisalaste näitajate määratlemiseks seoses töötajaskonna uute probleemidega. See piirab komisjoni suutlikkust tuvastada 2014. aasta paketi võimalikku negatiivset mõju ja sellele reageerida (nt haiguspuhkuste arvu suurenemine mõnes peadirektoraadis, lühiajaliste töölepingute arvu või töökoormuse märgatav suurenemine või töötajate rahulolu vähenemine).

**88** 2014. aasta reformidele kehtestatud aruandluskohustused puudutavad peamiselt eelarvepädevate institutsioonide teavitamist paketi meetmete rakendamisest. Personalieeskirjade toimimise esimese aruande tähtaeg on 2020. aasta lõpus; teised aruanded pensionisüsteemi mõju kohta eelarvele ja ostujõu muutuste kohta tuleb esitada 2022. aastal.

## Järeldused ja soovitused

**89** Kokkuvõttes jõudsimme järeldusele, et üldiselt saavutati 2014. aasta reformipaketiga soovitud kulude kokkuvõtteid ja tehti mõningaid edusamme personalihalduses. Samas oleks olnud võimalik ära hoida mõned negatiivsed tagajärjed peadirektoraatidele ja personalile või neid varem leevendada, kui reformid oleksid olnud paremini ette valmistatud ja neid oleks paremini jälgitud (punktid [14–88](#)).

**90** Leidsime, et 2014. aasta reformipaketiga saavutatud ELi eelarvevahendite kokkuvõtteid on märkimisväärne ja suurem kui algselt eeldatud. Praeguses mitmeaastases finantsraamistikus jõutakse tõenäoliselt 4,2 miljardi eurose kokkuvõtteuni. Pensionikulude vähendamisest tulenev pikaajaline eelarve kokkuvõtteid on hinnanguliselt 19,2 miljardit eurot. Kokkuvõtteid tuleneb peamiselt ametikohtade 5% võrra vähendamisest, töötasude ja pensionide ajutisest külmutamisest, pensioniea tõstmisest, pensionide aastakoefitsiendi vähendamisest ning edutamisvõimaluste piiramisest kõrgematel palgaastmetel. Need summad lisanduvad 2004. aasta reformi mõjul kokku hoitud summadele. Muudatuste kogumõju ilmneb alles peaaegu 30 aasta pärast (punktid [14–20](#)).

**91** 2014. aasta pakett on mõjutanud mitut komisjoni personalihalduse tähtsat aspekti, sh personali jaotumist tegevusüksustes ja palgaastmetel, soolist tasakaalu, vanuselist koosseisu, lepinguliste töötajate arvu, peadirektoraatide ja talituste personali töökoormust ning töötingimuste ligiõmbavust. Kokkuvõttes on mõju mitmesugune (punktid [22–73](#)).

**92** Pakett hõlmas kaht tähelepanuväärset muutust karjäärisüsteemis. Et vähendada 2004. aasta reformist tekkinud tasakaalustamatust vastutuse ja palgaastmete vahel, loodi personalieeskirjade 2014. aasta läbivaatamise tulemusel sekretäride ja kantseleitöötajate tegevusüksus AST/SC ning kehtestati tegevusüksustes AST ja AD palgaredelil tõusmisele ülempiir. Need muudatused on juba praegu kooskõlastanud töötasu ja vastutuse vahelist seost ning on ühtlasi alus pikaajalistele muutustele töötajate jaotumises palgaastmete kaupa. Ometi tekitavad uued teenistuskäigu ülempiirid suuri probleeme nende peadirektoraatide personalihalduses, kus on palju kõrgema taseme töötajaid, kelle edutamisväljavaateid on vähendatud (punktid [22–30](#)).

**93** 2014. aasta reformidega ühtlustati suurel määral institutsioonides juba varem eksisteerinud peresõbralikud töötingimused. Töötajaskonna soolise tasakaalu paranemist ajavahemikus 2013–2018 ei saa panna personalieeskirjade 2014. aasta läbivaatamise arvele. Tegevusüksuse AD kõrgematel palgaastmetel peaks ebavõrdsus

pikas perspektiivis vähenema, sest madalaimatel palgaastmetel värvatakse rohkem naisi, keda seejärel süsteemis edutatakse. Tegevusüksuste AST ja AST/SC töötajad on valdavalt naissoost, sest nendele ametikohtade töökonkurssidel kandideerib palju naisi (punktid [31–37](#)).

**94** Värbamise vähendamisega pärast ametikohtade 5% suurust vähendamist ja pensioniea tõstmisega süvendatakse tööjõu vananemise probleemi. Üks tegur on ka see, et uued töötajad on aina vanemad (punktid [38–40](#)).

**95** Lepinguliste töötajate osakaal on suurenenud komisjonis tervikuna. See tuleneb peamiselt peadirektoraatide ja komisjoni tasandi poliitilistelt prioriteetidest ning mõne peadirektoraadi vajadustest kiiresti töötajaid palgata, et tegeleda nt rändekriisiga. Nimetatud muudatust tuleks mõista peadirektoraatide vahelise ametikohtade liigutamise laiemas kontekstis, mille tingis vajadus reageerida muutunud töökoormusele; seejuures suurenes märgatavalt töötajate arv rände ja siseasjade peadirektoraadis ning Euroopa elanikkonnakaitse ja humanitaarabioperatsioonide peadirektoraadis, ning vähenes põllumajanduse ja maaelu arengu peadirektoraadis ning tervise ja toiduohutuse peadirektoraadis (punktid [42–51](#)).

**96** Kokkuvõttes olid 2014. aasta paketi tagajärjed töötajatele negatiivsed. Silmnähtavalt on vähenenud töötajate rahulolu ja suurenenud haiguspuhkuste arv, eelkõige nende hulgas, keda personalieeskirjade ja töökoormuse muudatused kõige rohkem mõjutasid. Kõige rohkem on halvenenud delegatsioonide töötajate arvamus oma töötingimustest. Praeguste töötajate töötingimused on muutunud ebasoodsamaks. Vähenenud on ka potentsiaalsete uute töötajate huvi. Muudatused süvendavad tõenäoliselt olemasolevaid probleeme töötajate värbamisel teatavatest riikidest, mis on komisjonis juba niigi alaesindatud (punktid [52–73](#)).

**97** Lisaks leidsime, et nii positiivsed tulemused (kulude kokkuhoid) kui ka vähem positiivne mõju (nt töötajate rahulolu vähenemine) peegeldavad 2014. aasta paketi ettevalmistamist ja selle rakendamise jälgimist. Ettevalmistusetapis keskendus komisjon peamiselt meetmetele, millega vähendada palga- pensionikuluseid ning leevendada 2004. aasta reformi kõrvalmõjusid. Komisjon on vähe või ei ole üldse hinnanud reformipaketi kärpe- ja muude meetmete tõenäolisi tagajärgi personalihaldusele. Komisjoni seirekord ei olnud piisav, et neid negatiivseid tagajärgi õigesti ja õigel ajal tuvastada (punktid [74–88](#)). *I lisas* esitatakse kokkuvõtlikult meie järeldused 2014. aasta reformi peamiste meetmete tagajärgede kohta ELi eelarvele, komisjoni personalihaldusele ja töötajatele.

## 1. soovitus: töötada välja tööjõu haldamise kava

---

Oma töökoormuse paremaks haldamiseks peaks komisjon töötama välja tööjõu haldamise kava, keskendudes eelkõige järgmisele:

1.1. saada selge ülevaade sellest, millise kategooria töötajad täidavad milliseid ülesandeid, et kooskõlastada komisjoni personalipoliitika paremini institutsiooni vajadustega ja teha kindlaks, millised ametikohad aitavad kõige rohkem täita komisjoni eesmärgi;

1.2. koostada tegevuskava, mille abil ligi tõmmata, välja õpetada ja komisjonis hoida erineva kutsekogemuse ja kodakondsusega inimesi.

**Tähtaeg: 2021. aasta lõpp.**

## 2. soovitus: tugevdada personaliküsimuste seire- ja aruandlusraamistikku

---

Et personaliga seotud suundumustele paremini reageerida, peaks komisjon täiustama institutsiooni tasandil oma personaliküsimuste alast seiret ja aruandlust. Komisjon peaks kasutama olemasolevaid andmeid ja näitajaid, et tuvastada tööjõuga seotud riskid, mis võiksid ohustada tema eesmärkide täitmist.

**Tähtaeg: 2021. aasta lõpp.**

## 3. soovitus: hinnata vajadusi ja võimalikku mõju enne personalieeskirjade järgmist läbivaatamist

---

Enne personalieeskirjade järgmist läbivaatamist peaks komisjon tegema kindlaks lahendamist vajavad probleemid ja sõnastama eesmärgid ning tegema kindlaks ettepaneku ja kaasnevate meetmete võimaliku rahalise ja mitterahalise mõju.

**Tähtaeg: enne personalieeskirjade järgmist läbivaatamist.**



V auditikoda, mida juhib kontrollikoja liige Lazaros S. Lazarou, võttis käesoleva aruande vastu 9. juuli 2019. aasta koosolekul Luxembourgis.



















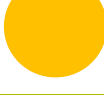
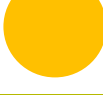




*Kontrollikoja nimel*

*president*

Klaus-Heiner Lehne




# Lisad

## I lisa. 2014. aasta reformipaketiga kehtestatud meetmete üldine mõju

Meede	Kokkuhoid palga- ja pensionikuludelt	Personalihalduse edendamine	Tagajärjed töötajatele
<b>Suur eelarve kokkuhoid</b>			
Ametikohtade 5% vähendamine ja pikem tööaeg			
Töötasude ja pensionide kohandamise meetodi muutmine			
Töötasude ja pensionide külmutamine			
Pensioniea tõstmine ja pensionide aastakoefitsiendi vähendamine			
<b>Muu eelarvekokkuhoid / töötingimused</b>			
Tegevusüksuse AST/SC loomine			
Piiratud juurdepääs tegevusüksuste AST ja AD karjääri lõpuosa palgaastmetele			
Madalamale palgaastmele viimine pärast kolme negatiivset aruannet			
Põhipuhkuse ja elamistingimuste eest makstava toetuse muudatused delegatsioonides			

Allikas: Euroopa Kontrollikoda.

## Personaleeskirjade 2014. aasta läbivaatamisel kehtestatud meetmete üldise positiivse ja negatiivse mõju hindamise kriteeriumid

Värv	Kokkuhoid	Personalihalduse edendamine	Tagajärjed töötajatele
	Meede on andnud märkimisväärset kokkuhoidu (üle 100 miljoni euro)	Võrreldes läbivaatamiseelse olukorraga on meede aidanud silmanähtavalt rohkem keskenduda kõige tähtsamatele ülesannetele ja edendada teadmushaldust ja vastutuse juhtimist ning töötajate liikuvust eri teenuste või asukohtade vahel.	Võrreldes 2014. aasta läbivaatamisele eelnenud olukorraga on meede suurendanud tähtsaimate töötingimuste stabiilsust, töötajate rahulolu töökohas, töö- ja karjääriväljavaateid ning töötajate kaasatust.
	Meetmega ei ole raha kokku hoitud või on see andnud suhteliselt väikse kokkuhoidu (alla 100 miljoni euro)	Võrreldes läbivaatamiseelse olukorraga on meede olnud neutraalne seoses kõige tähtsamatele ülesannetele keskendumisega, teadmushalduse ja vastutuse juhtimise ning töötajate liikuvusega eri teenuste või asukohtade vahel.	Võrreldes 2014. aasta läbivaatamisele eelnenud olukorraga on meede olnud neutraalne seoses tähtsaimate töötingimuste stabiilsusega, töötajate rahuloluga töökohas, töö- ja karjääriväljavaadetega ning töötajate kaasatusega.
	Meede ei ole andnud otsest kokkuhoidu või on tekitanud lisakulusid	Võrreldes läbivaatamiseelse olukorraga on meede tekitanud riske või probleeme seoses kõige tähtsamatele ülesannetele keskendumisega, teadmushalduse ja vastutuse juhtimise ning töötajate liikuvusega eri teenuste või kohtade vahel.	Võrreldes läbivaatamiseelse olukorraga on meede tekitanud riske või probleeme seoses tähtsaimate töötingimuste stabiilsusega ja on vähendanud töötajate rahulolu töökohas, töö- ja karjääriväljavaateid ning töötajate kaasatust.

## II lisa. Komisjoni töötajate kategooriad

Komisjoni töötajaskond koosneb töötajate eri kategooriatest. Igas kategoorias on eri palgaastmed, mis kajastavad kutse- ja haridusnõuete ning vastutuse suurenemist.

### I Töötajad, kelle suhtes kohaldatakse personalieeskirju

**Ametnik** on isik, kes nimetatakse konkursi läbimise järel alalisele ametikohale ühes institutsioonidest. Volinikud ei ole ametnikud.

Ametnike kategoorias on kolm tegevusüksust:

- administraatorid (AD), palgaastmed AD5–AD15;
- assistendid (AST), palgaastmed AST1–AST11;
- sekretärid ja kantseleitöötajad (AST/SC), palgaastmed AST/SC1–AST/SC6.

### II Töötajad, kelle suhtes kohaldatakse muude teenistujate teenistustingimusi

**Ajutised teenistujad** kaasatakse

- lühiajalise töölepinguga (kuni kuus aastat) alalise ametikoha täitmiseks ühes institutsioonidest või Euroopa välisteenistuses;
- lühiajalise töölepinguga või harvemini määramata ajaks ajutise ametikoha täitmiseks institutsioonis või asutuses;
- et abistada teataval ametikohal töötavat isikut (nt volinikku), mispuhul ajutise teenistuja töölepingu kestus on seotud selle isiku ametiajaga.

Ajutistel teenistujatel on ametnikega samad tegevusüksused.

**Lepingulised töötajad** on töötajad, keda ei nimetata alalisele ametikohale. Nad jagunevad nelja tegevusüksusesse (GFI–GFIV) olenevalt ülesannetest: alates füüsilise töö üksusest GFI ja lõpetades haldusülesannete üksusega GFIV. GFI töötajad või mõnes asutuses, delegatsioonis, esinduses või ametis (nt OIL, OIB) töötav personal võidakse palgata määramata ajaks; muude töötajate töölepingud ei tohi ületada kuut aastat.

**Kohalikud töötajad** palgatakse väljaspool Euroopa Liitu asuvates kohtades kohalike eeskirjade ja tavade järgi. Neid ei nimetata alalisele ametikohale.

### III lisa. Töötajate kategooriate värbamisnõuded

Alljärgnevas tabelis on kokkuvõtvalt esitatud ametnike ning ajutiste ja lepinguliste töötajate kutse- ja keeleoskuste miinimumnõuded koos iga tegevusüksuse ligikaudsete ülesannetega.

Ametnikud ja ajutised teenistujad	Lepingulised töötajad
<b>Kvalifikatsioon</b>	
<b>AD</b>	<b>GFIV</b>
Lõpetatud ja diplomiga tõendatud vähemalt kolmeaastase nominaalõppeajaga kõrgharidus	
<b>AST ja AST/SC</b>	<b>GFIII ja GFII</b>
Diplomiga tõendatud kõrgharidus või diplomiga tõendatud keskharidus ja vähemalt kolmeaastane kutsealane töökogemus	
–	<b>GFI</b>
	Edukalt omandatud kohustuslik kooliharidus
<b>Keelenõuded</b>	
Kõik tegevusüksused: ELi ühe ametliku keele põhjalik ja ELi teise ametliku keele rahuldav oskus. Ametnike edutamiseks on nõutav kolmanda keele oskus.	
<b>Ülesannete üldine kirjeldus</b>	
<b>AD</b>	<b>GFIV</b>
Administraatorid: juristid, tõlkijad, audiitorid, ökonomistid jt	Sarnanevad AD töötajate ülesannetega, kuid neid täidetakse ametnike või ajutiste teenistujate <u>järelevalve all</u>
<b>AST</b>	<b>GFIII</b>
Täitev- või tehnilised ülesanded järgmistes valdkondades: haldus, rahandus, teabevahetus, teadusuuringud, poliitika väljatöötamine ja elluviimine.	Sarnanevad AST töötajate ülesannetega, kuid neid täidetakse ametnike või ajutiste teenistujate <u>järelevalve all</u>
<b>AST/SC</b>	<b>GFII</b>
Kantselei- ja sekretäriülesanded, büroo juhtimine	Sarnanevad AST/SC töötajate ülesannetega, kuid neid täidetakse ametnike või ajutiste teenistujate <u>järelevalve all</u>
–	<b>GFI</b>
	Füüsiline töö ja haldustugi (nt autojuhid, logistika- ja ehitustöötajad), mida tehakse ametnike või ajutiste teenistujate järelevalve all

## IV lisa. Komisjoni 45 peadirektoraati, talitust ja asutust ning volinike kolleegium

	Täisnimi		Täisnimi
AGRI	põllumajandus ja maaelu areng	HOME	ränne ja siseasjad
BUDG	eelarve	HR	personal ja julgeolek
CLIMA	kliimameetmed	IAS	siseauditi talitus
CNECT	sidevõrgud, sisu ja tehnoloogia	JRC	Teadusuuringute Ühiskeskus
COLLÈGE	volinike kabinetid	JUST	õigus- ja tarbijaküsimused
COMM	teabevahetus	MARE	merendus- ja kalandusasjad
COMP	konkurents	MOVE	liikuvus ja transport
DEVCO	rahvusvaheline koostöö ja areng	NEAR	naabruspoliitika ja laienemisläbirääkimised
DGT	kirjalik tõlge	OIB	infrastruktuuri- ja logistikaamet Brüsselis
DIGIT	informaatika (infotehnoloogia)	OIL	infrastruktuuri- ja logistikaamet Luxembourgis
EAC	haridus, noored, sport ja kultuur	OLAF	Euroopa Pettustevastane Amet
ECFIN	majandus- ja rahandusküsimused	OP	väljaannete talitus
ECHO	Euroopa elanikkonnakaitse ja humanitaarabioperatsioonid	PMO	individuaalsete maksete haldamise ja maksmise amet
EMPL	tööhõive, sotsiaalküsimused ja sotsiaalne kaasatus	REGIO	regionaal- ja linnapoliitika
ENER	energeetika	RTD	teadusuuringud ja innovatsioon
ENV	keskkond	SANTE	tervis ja toiduohutus
EPSC	Euroopa Poliitilise Strateegia Keskus	SCIC	suuline tõlge
EPSO	Euroopa Personalivaliku Amet	SG	peasekretariaat
ESTAT	Eurostat – Euroopa statistika	SJ	õigustalitus
FISMA	finantsstabiilsus, finantsteenused ja kapitaliturud	TAXUD	maksundus ja tolliliit
FPI	välispoliitika vahendid	TF50	Ühendkuningriigiga ELi lepingu artikli 50 alusel korraldatavate läbirääkimiste ettevalmistamise ja pidamise töörühm
GROW	siseturg, tööstus, ettevõtlus ja VKEd	TRADE	kaubandus

# Mõisted

**Ametikohtade loetelu:** iga institutsiooni, talituse ja asutuse alaliste ja ajutiste ametikohtade loetelu. Loetelu lisatakse nende eelarvele.

**Ametnike personalieeskirjad ja muude teenistujate teenistustingimused:** eeskirjad, milles on sätestatud ELi ametnike ja muude töötajate õigused ja kohustused, nende karjääri puudutavad normid alates töölevõtmisest kuni pensionile jäämiseni ning nende töötingimused, tasud, toetused ja sotsiaalkindlustusõigused.

**Avaliku halduse keskasutus:** üldjuhul haldusasutus või institutsioon, mis tegutseb riigi kesktasandil ja allub poliitikakujundamise eest vastutavatele valitsuse talitustele (tavaliselt ministeeriumidele). Avaliku halduse keskasutusel on ka allasutused: piirkondlikud ja kohalikud filiaalid ja esindused.

**Kolmepoolsed kohtumised:** Euroopa Parlamendi, nõukogu ja komisjoni kohtumised, kus peetakse läbirääkimisi seadusandlike ettepanekute üle. Euroopa Parlament ja nõukogu peavad läbirääkimistel sõlmitud mitteametlikud kokkulepped ametlikult kinnitama.

**Liikmesriikide keskvalitsuste ja ELi haldusasutuste töötasude paralleelne muutumine:** põhimõte, mille kohaselt ELi ametnike ja töötajate töötasusid kohandatakse nii, et see peegeldaks liikmesriikide riigiametnike ostujõu muutumist. Seega, kui liikmesriikide ametnike ostujõud suureneb 1%, peaks sarnasel määral suurenema ELi töötajate ostujõud. Ostujõu muudatuste mõõtmine ei tähenda, et ELi töötajatele tagatakse liikmesriikide ametnikega sama ostujõud.

**Mitmeaastane finantsraamistik:** seitsmeaastane kulutuste kava, milles ELi prioriteetid esitatakse rahalisel kujul. Kehtiva mitmeaastase finantsraamistiku periood algas 2014. aastal ja lõpeb 2020. aastal.

**Pensioniõiguste aastakoefitsient:** töötaja poolt iga töötatud aasta kohta kogutav pensionihüvitise osa (2%, 1,9% või 1,8% aastas). Näiteks aastakoefitsient 2% tähendab, et iga teenistusaastaga kogub töötaja 2% suuruse pensioniõiguse.

**KOMISJONI VASTUSED EUROOPA KONTROLLIKOJA ERIARUANDELE  
„PERSONALIEERSKIRJADE 2014. AASTA REFORMIPAKETI RAKENDAMINE  
KOMISJONIS: SUUR RAHALINE SÄÄST, KUID SELLEGA KAASNEVAD TAGAJÄRJED  
PERSONALILE“**

**TÄHELEPANEKUD**

32. Komisjon omistab eeldatava panuse üle otsustamisel soolise tasakaalu küsimusele suurt tähtsust. Neid kaalutlusi ei ole siiski ametlikult dokumenteeritud.

33. Komisjon kinnitab, et eesmärk, mille kohaselt 40 % juhtivatest ametikohtadest täidavad naised, saavutatakse enne komisjoni ametiaja lõppu.

45. Komisjon soovib rõhutada, et Teadusuuringute Ühiskeskuse töötajate arvu suurenemine tuleneb peamiselt 2014. aasta otsusest muuta grandihoidjate staatus lepingulisteks töötajateks. AD kategooriale vastavate lepinguliste töötajate arv suureneb, samal ajal kui AST kategooriale vastavate lepinguliste töötajate arv on kõnealusel perioodil püsinud muutumatuna.

46. Komisjon rõhutab, et personalieeskirjade läbivaadatud versioonis võeti pikaajalist mõju arvesse. Seega:

- lepinguliste töötajate lepingu maksimaalset kestust pikendati kolmelt aastalt kuuele aastale;
- lepingulistele töötajatele antakse võimalus osaleda sisekonkurssidel, et saada ametnikuks.

56. Komisjon on võtnud kõik vajalikud meetmed, et saavutada töölt puudumise haldamisel stabiilne tase, töötades selleks välja näitajad, IT-vahendid, hoiatussüsteemid ning sellest tuleneva aruandluskorra. Loodi uus meditsiinilise kontrolli üksus, mis hõlmab endas kontrollistrateegiat, vahendeid, teavet ja teadmiste vahetamist.

58. Komisjon soovib juhtida tähelepanu asjaolule, et huvi ametikohtade vastu delegatsioonides on endiselt suur, mis kinnitab, et töö delegatsioonides on atraktiivne.

61. Komisjon soovib juhtida tähelepanu asjaolule, et vastavalt personalieeskirjadele täidavad tegevüksuse GFIV lepingulised töötajad oma ülesandeid ametnike või ajutiste töötajate järelevalve all. Lisaks sellele eeldavad nooremadministraatorite värbamise miinimumnõuded konkursi edukat sooritamist, lepinguliste töötajate puhul sellist nõuet ei ole.

62. Komisjon soovib juhtida tähelepanu sellele, et kehtivad edutamiseeskirjad ning sisekonkurssid võimaldavad heade töötulemustega töötajatel karjääriredelil kiiresti edasi liikuda.

70. Komisjon on kontrollikoja tehtud analüüsi teadmiseks võtnud. Komisjon soovib selgitada, et tema aruandes geograafilise tasakaalu kohta esitatud metoodika on erinev ja keskendub rohkem nendele AD tegevüksustele ja palgaastmetele, kus võib uusi töötajaid värvata (peamiselt palgaastmed AD5-8). Seetõttu võib alaesindatuse osas tehtud järeldus erineda kontrollikoja järeldustest.



73. Komisjon leiab, et komisjoni kui tööandja atraktiivsuse hindamine eri liikmesriikides sõltub mitmest tegurist, nt majanduslikest kaalutlustest, kohalikest oludest jne.

78. Otsustusprotsessi dünaamilise laadi tõttu ei saanud komisjon süstemaatiliselt läbi viia läbirääkimiste käigus esile kerkivate uute kavandatavate meetmete mõjuhindanguid.

79. Kuna komisjon ei omanud otsustusprotsessi ajastuse üle kontrolli, ei olnud võimalik kõigi meetmete võimalikku mõju ametlikult analüüsida.

Rakendussätete vastuvõtmisel võttis komisjon arvesse teenistustingimuste muutustega kaasnevat mõju.

85. Komisjon soovib selgitada, et tööaja registreerimise süsteemi eesmärk on jälgida tööaega vastavalt kehtivatele eeskirjadele. Vahendite jaotamise küsimust vaadeldakse lisateabe (nt ametikohtade läbivaatamine) ja poliitiliste prioriteetide alusel.

87. Komisjon soovib rõhutada, et vastavalt personaliküsitluse tulemustele suurenes töötajate rahulolu 2018. aastal 2016. aastaga võrreldes.

Lisaks sellele koostati ja rakendati järgmisi strateegiaid ja meetmeid, et aidata leevendada reformi negatiivset mõju töötajatele:

- talendijuhtimisstrateegia;
- õppe- ja arengustrateegia;
- tervise- ja heaolu programm *fit at work*, mis põhineb muu hulgas järgmisel:
  - tervisekontrolli vahend ajavahemikus 2010-2015 töölt puudumiste ja nende põhjuste analüüsimiseks ja nende kohta aruannete esitamiseks;
  - kõik meetmed, mis on kehtestatud tõhusa juhtimise saavutamiseks;
  - uus meditsiinilise kontrolli üksus.

## **JÄRELDUSED JA SOOVITUSED**

89. Komisjon rakendas reformi teatavate mõjude leevendamiseks sisestrategieid.

Kuna komisjon ei omanud läbirääkimiste ajal otsustusprotsessi ajastuse üle kontrolli, ei olnud võimalik kõigi meetmete võimalikku mõju ametlikult analüüsida.

97. Vt komisjoni vastused punktidele 79 ja 87.

### **1. soovitus: töötada välja tööjõuhalduse kava**

Komisjon on soovitusel nõus.

Siiski soovib komisjon juhtida tähelepanu asjaolule, et tegevuskava soovitusel rakendamiseks sõltub selgelt mitmest aspektist, mis ei ole tema kontrolli all.

Üheks selliseks oluliseks aspektiks on komisjoni täidetavate ülesannete muutumine seoses poliitiliste prioriteetidega.

**2. soovitus: tugevdada personaliküsimuste seire- ja aruandlusraamistikku**

Komisjon on soovitusel nõus.

**3. soovitus: hinnata vajadusi ja võimalikku mõju enne personalieeskirjade järgmist läbivaatamist**

Komisjon on soovitusel nõus.

# 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 eesmärk maksimeerida nende mõju, võttes arvesse tulemuslikkuse ja vastavuse riske, konkreetse valdkonna tulude ja kulude suurust, tulevasi arengusuundi ning poliitilist ja avalikku huvi.

Kõnealuse tulemusauditi viis läbi ELi rahastamise ja haldamise teemadega tegelev V auditikoda, mille eesistuja on kontrollikoja liige Lazaros S. Lazarou. Auditit juhtis kontrollikoja liige Pietro Russo, keda abistasid kabinetiülem Chiara Cipriani, kabineti atašee Benjamin Jakob, valdkonnajuht Bertrand Albugues, auditijuht Daria Bochnar ning audiitorid Marion Kilhoffer ja Tomasz Plebanowicz. Keelealast abi osutas Thomas Everett.



*Vasakult paremale:* Chiara Cipriani, Benjamin Jakob, Pietro Russo, Tomasz Plebanowicz, Marion Kilhoffer, Bertrand Albugues, Daria Bochnar.

# Ajakava

Sündmus	Kuupäev
Auditiplaani vastuvõtmine / auditi algus	24.4.2018
Aruande projekti ametlik saatmine komisjonile (või mõnele teisele auditeeritavale)	23.5.2019
Aruande lõplik vastuvõtmine pärast ärakuulamismenetlust	9.7.2019
Komisjoni (või mõne teise auditeeritava) vastuste saamine kõigis keeltes	24.7.2019

© 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.

ET	PDF	ISBN 978-92-847-3467-2	doi:10.2865/533825	QJ-AB-19-011-ET-N
ET	HTML	ISBN 978-92-847-3447-4	doi:10.2865/86713	QJ-AB-19-011-ET-Q

Personaleeskirjad on raamistik, mida kohaldatakse kõigi ELi institutsioonide, organite ja asutuste ametnike ja muude töötajate töösuhete reguleerimiseks. Esimese põhjaliku 2004. aasta reformi järel muudeti eeskirju uuesti 2014. aastal, et vähendada personalikulud ja optimeerida veelgi ELi avalikku teenistust. Vaatlesime komisjonis reformide mõju ja järeldasime, et need töid kaasa olulise pikaajalise kulude kokkuhoiu. Komisjoni töötajaskond on küll muutunud mitmekesisemaks ja paindlikumaks, kuid personalihalduse parandamiseks tehtud muudatuste tegelik mõju on olnud üsna väike. Leidsime ka, et 2014. aasta reformipakett vähendas komisjoni kui tööandja populaarsust. Eesootavate ülesannete täitmiseks peaks komisjoni töötajaskond tekkivaid riske sihipärasemalt juhtima. Kontrollikoja eriaruanne vastavalt ELTLi artikli 287 lõike 4 teisele lõigule.



EUROOPA  
KONTROLLIKODA



Euroopa Liidu  
Väljaannete Talitus

EUROOPA KONTROLLIKODA  
12, rue Alcide De Gasperi  
1615 Luxembourg  
LUKSEMBURG

Tel +352 4398-1

Päringud: [eca.europa.eu/et/Pages/ContactForm.aspx](http://eca.europa.eu/et/Pages/ContactForm.aspx)  
Veebisait: [eca.europa.eu](http://eca.europa.eu)  
Twitter: @EUAuditors