

UDTALELSE Nr. 7/2002

fra Revisionsretten for De Europæiske Fællesskaber om forslag til Rådets forordning om særlige foranstaltninger vedrørende endelig udtræden af tjenesten for tjenestemænd og midlertidigt ansatte i de politiske grupper i Europa-Parlamentet

(2002/C 236/03)

BEGRUNDELSE

Den 20. marts 2002 fremlagde Kommissionen et forslag til Rådets forordning om særlige foranstaltninger vedrørende endelig udtræden af tjenesten for tjenestemænd og midlertidigt ansatte i de politiske grupper i Europa-Parlamentet ⁽¹⁾.

I et brev, som Retten modtog den 11. april 2002, anmodede Rådet Retten om at afgive udtalelse om dette forslag.

Sigtet med forslaget er at indføre en ordning, der gør det muligt, at 100 tjenestemænd i Europa-Parlamentet og 24 midlertidigt ansatte, der arbejder i de politiske grupper, kan forlade tjenesten mellem 2002 og 2004, således at der kan tages hensyn til behovet for at forny de ansattes faglige kvalifikationer.

Retten har gennemgået forslaget og afgivet sin udtalelse på grundlag af følgende:

1. I begrundelsen til forslaget er det anført, at de besparelser, som denne fratrædelsesordning for 100 tjenestemænd og 24 midlertidigt ansatte vil medføre, skulle gøre det muligt at ansætte 47 nye tjenestemænd og 11 nye midlertidigt ansatte, således at der bliver tale om en budgetneutral foranstaltning. Det er ikke angivet, hvordan man er nået frem til tallet 100 tjenestemænd og 24 midlertidigt ansatte.

2. Ifølge forslaget vedrører fratrædelsesordningen tjenestemænd og midlertidigt ansatte, der er fyldt 55 år, og som har mindst 15 års anciennitet i tjenesten. Den foreslåede fratrædelsesgodtgørelse svarer til gennemsnitlig 62,5 % af grundlønnen.

3. De årlige besparelser og omkostninger, der er anført i finansieringsoversigten, som er vedføjet som bilag til forslaget, opsummerer for både de »fratrædendes« og de »tiltrædendes« vedkommende de største lønrelaterede udgifter og indtægter, der hvert år opføres på budgettet.

4. Beregningerne er foretaget efter de samme metoder som i forbindelse med forslaget vedrørende Kommissionens tjenestemænd. Det er Rettens opfattelse, at den direkte indvirkning på budgettet fremstår som principielt rimelig. Det lader imidlertid ikke til, at stigningen i fremtidige pensionsudgifter, som ansættelsen af de nye tjenestemænd og midlertidigt ansatte vil medføre, er blevet taget i betragtning.

5. Budgetbesparelserne opnås ved, at en del af de stillinger, der bliver ledige, når de berørte tjenestemænd og midlertidigt ansatte førtidspensioneres, ikke besættes, og ved, at de resterende stillinger besættes med tjenestemænd og midlertidigt ansatte i lavere stillingsgrupper og lønklasser. Det fremgår ikke af forslaget, hvilke budgetmekanismer der vil blive anvendt til sikring af besparelserne på langt sigt.

6. Midlertidigt ansatte er ansat på kontrakter, som enten er tidsbestemte eller tidsubestemte, og som kan afsluttes efter en opsigelsesperiode. En kontrakt som midlertidigt ansat giver ikke ret til ansættelse frem til pensionsalderen. I præambelen til forslaget til forordning forklares det ikke, hvorfor man ikke opsiges kontrakterne med de midlertidigt ansatte, hvis kvalifikationer ikke svarer til de opgaver, der skal varetages.

7. Den foreslåede fratrædelsesordning (reelt en ordning for førtidspensionering) synes at være i strid med ønsket om at øge erhvervsfrekvensen for ældre personer (aldersgruppen 55 til 64 år), som er en af målsætningerne for den beskæftigelsespolitik, Kommissionen har foreslået, og som Rådet har vedtaget ⁽²⁾. På mødet i Barcelona den 15. og 16. marts 2002 bekræftede Det Europæiske Råd denne målsætning og henstillede, at der gøres en øget indsats for at forbedre de ældre arbejdstageres muligheder for at forblive på arbejdsmarkedet, f.eks. gennem ordninger for fleksibel og gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

⁽²⁾ Rådets afgørelse af 2002/177/EF af 18. februar 2002 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik for 2002 og Rådets henstilling 2002/178/EF af 18. februar 2002 om gennemførelsen af medlemsstaternes beskæftigelsespolitik, begge offentliggjort i EFT L 60 af 1.3.2002.

⁽¹⁾ KOM(2002) 136 endelig af 20. marts 2002.

8. Ifølge betragtning 4 i præambelen til den foreslåede forordning er der »for visse tjenestemænd (...), og det gælder især de ældste i tjenesten, (...) alt for stor afstand mellem deres kvalifikationer og de kvalifikationer, der kræves til de stillinger, der skal besættes«. De bør derfor kunne tilbydes en førtidspensioneringsordning. Målgruppen på 100 tjenestemænd består af tjenestemænd i lønklasse A 3/LA 3 (kontorchefer, der normalt varetager ledelsesopgaver), tjenestemænd i overordnede stillinger i lønklasse A 4/LA 4 og tjenestemænd i kategori B, C og D, der er nået op i højeste lønklasse i deres kategori. Det viser, at politikken for personaleledelse bør forbedres.

9. En godtgørelse svarende til 62,5 % af grundlønnen skulle formentlig i visse tilfælde gøre det muligt at opretholde en rimelig god levestandard. Hertil kommer, at modtagerne af fratrædelsesgodtgørelsen vil have mulighed for at søge anden beskæftigelse for at kompensere for tabet af en del af grundlønnen. Det vil kunne gøre fratrædelsesgodtgørelsen attraktiv også for ansatte, der arbejder effektivt.

10. Målet med ordningen vil ikke kunne nås, hvis også velfungerende ansatte, som tiltrækkes af de finansielle vilkår, der tilbydes, kan blive omfattet af den. Retten noterer sig, at der ikke er opstillet hensigtsmæssige og klare udvælgelseskriterier.

11. Ordningen bør gennemføres på en sådan måde, at det sikres, at ansatte, der er i stand til at ajourføre deres kvalifikationer, behandles retfærdigt.

12. I forbindelse med en række overvejelser om fleksibel pensionering skrev Rettens tidligere formand, Jan O. Karlsson, den 10. september 2001 i et brev til Neil Kinnock, næstformand i Kommissionen, at det ville være hensigtsmæssigt at indføre et retfærdigt og gennemsigtigt pensionssystem, som giver de ansatte et tilstrækkeligt incitament til at lade sig førtidspensionere. Han mente, at den nuværende pensionsordning var ufleksibel og straffede dem, som ønskede at forlade tjenesten, før de var fyldt 60. I det samme brev anførtes det også, at de særlige fratrædelsesordninger ikke blot er omkostningskrævende, men også uretfærdige, fordi den finansielle godtgørelse gives uden hensyntagen til, hvor mange års anciennitet de berørte ansatte har. Han skrev også, at en sådan ordning kun bør anvendes som en sidste mulighed (f.eks. i forbindelse med omfattende omlægninger i institutionerne), og at det også burde overvejes, om der på organisationens initiativ kunne anvendes billigere og mere retfærdige ordninger, som f.eks. en attraktiv førtidspensioneringsordning (dvs. uden nogen nedsættelseskoefficient).

13. Det er klart, at et hensigtsmæssigt system til styring af de menneskelige ressourcer er nødvendigt for at kunne sikre den nødvendige og løbende udskiftning af personalet, og Retten bemærker i den forbindelse, at den ordning, Kommissionen foreslår i sit forslag til ændring af personalevedtægten ⁽¹⁾ for at lette betingelserne for at udtræde af tjenesten, når man er fyldt 55 år, bedre og med færre budgetomkostninger til følge vil kunne opfylde kravene til fleksibilitet og forsvarlig økonomisk forvaltning ⁽²⁾. Gennemførelsen af ovennævnte ordning vil formentlig betyde, at der fremover vil blive gjort mindre brug af særlige førtidspensioneringsprocedurer.

REVISIONSRETEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER HAR —

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 283,

under henvisning til Kommissionens forslag af 20. marts 2002 ⁽³⁾,

under henvisning til Rådets anmodning til Revisionsretten modtaget den 11. april 2002 om at afgive udtalelse om dette forslag —

VEDTAGET FØLGENDE UDTALELSE:

1. Det ser ikke ud som om, at der er taget hensyn til den stigning i pensionsomkostningerne, som nyansættelserne vil medføre fremover.

2. Det bør fremgå af forslaget, hvilke budgetmekanismer der vil blive anvendt for at sikre, at der virkelig bliver tale om besparelser på langt sigt.

3. I præambelen til forslaget til forordning bør det forklares, hvordan ordningen stemmer overens med ønsket om at øge de ældre

⁽¹⁾ KOM(2002) 213 endelig.

⁽²⁾ Denne mulighed, som Retten har slået til lyd for under alle drøftelserne om den planlagte reform af administrationen, kommer kun på tale, når det er »i tjenestens interesse på grundlag af objektive kriterier og gennemsigtige procedurer«. Den giver ikke mulighed for »gyldne håndtryk«, men har kun til formål at nedsætte og i nogle tilfælde helt fjerne de koefficienter, der er fastsat i personalevedtægten.

⁽³⁾ KOM(2002) 136 endelig af 20. marts 2002.

arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens gennem ordninger for fleksibel og gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, som er en af målsætningerne for den europæiske beskæftigelsespolitik.

4. Retten noterer sig, at der ikke er opstillet hensigtsmæssige og klare udvælgelseskriterier.

5. Ordningen bør gennemføres på en sådan måde, at det sikres, at ansatte, som er i stand til at ajourføre deres kvalifikationer, behandles retfærdigt.

6. I præambelen til den foreslåede forordning bør der gives en forklaring på, hvorfor de midlertidigt ansattes kontrakter ikke ganske enkelt kan opsiges.

7. Retten mener, at en førtidspensioneringsordning som den, der foreslås, kun bør være en engangsforanstaltning. Fremover bør man koncentrere sig om at føre en bedre politik for personaleudvikling.

Vedtaget af Revisionsretten i Luxembourg på mødet den 17. og 18. juli 2002.

På Revisionsrettens vegne

Juan Manuel FABRA VALLÉS

Formand
