

Ειδική έκθεση

Δημόσια διοίκηση της ΕΕ

Ευέλικτο πλαίσιο απασχόλησης που δεν αξιοποιείται πλήρως για τη βελτίωση της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ
ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ
ΣΥΝΕΔΡΙΟ

Περιεχόμενα

	Σημείο
Σύνοψη	I-IX
Εισαγωγή	01-09
Εμβέλεια και προσέγγιση του ελέγχου	10-16
Παρατηρήσεις	17-97
Παρόλο που τα θεσμικά όργανα της ΕΕ εφάρμοζαν ευέλικτες διαδικασίες για τις προσλήψεις, εξακολουθούν να δυσκολεύονται να προσελκύσουν ορισμένα επαγγελματικά προφίλ	17-69
Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ ανακατανέμουν τους υπαλλήλους τους εστιάζοντας ολοένα και περισσότερο στις δεξιότητες που τους χρειάζονται	19-33
Σημαντική αύξηση των έκτακτων υπαλλήλων που προσλαμβάνονται μέσω εναλλακτικών διαύλων	34-49
Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ δυσκολεύονται να προσελκύσουν συγκεκριμένα επαγγελματικά προφίλ και εθνικότητες	50-69
Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ δεν αξιοποιούν πλήρως όλες τις διαθέσιμες δυνατότητες για τη βελτίωση της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού	70-97
Αδικοιολόγητα περιοριστική η προσέγγιση για τη διαχείριση των επιδόσεων των υπαλλήλων	72-84
Δεν αξιοποιούνται πλήρως οι δυνατότητες βελτίωσης των προοπτικών σταδιοδρομίας για ορισμένες κατηγορίες υπαλλήλων	85-97
Συμπεράσματα και συστάσεις	98-103
Παραρτήματα	
Παράρτημα I – Θεσμικά όργανα της ΕΕ που υπάγονται στον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης και κατηγορίες υπαλλήλων που απασχολούν	
Παράρτημα II – Προϋποθέσεις πρόσληψης για κάθε κατηγορία υπαλλήλων της ΕΕ	

Παράρτημα III – Μέθοδος αναπροσαρμογής των αποδοχών των υπαλλήλων της ΕΕ

Παράρτημα IV – Γεωγραφική ισορροπία του ανθρώπινου δυναμικού στα θεσμικά όργανα της ΕΕ

Συντομογραφίες

Γλωσσάριο

Απαντήσεις του Κοινοβουλίου

Απαντήσεις του Συμβουλίου

Απαντήσεις της Επιτροπής

Χρονογραμμή

Κλιμάκιο ελέγχου

Σύνοψη

I Τα θεσμικά και λοιπά όργανα της ΕΕ, μαζί με τους εκτελεστικούς οργανισμούς της, απασχολούν περί τους 51 000 υπαλλήλους, μέσω διάφορων ειδών συμβάσεων: μόνιμων, έκτακτων και συμβασιούχων υπαλλήλων. Ο ρόλος της ενωσιακής δημόσιας διοίκησης αποσκοπεί στην υποστήριξη της Ένωσης στις προσπάθειές της για επίτευξη των στόχων της και υλοποίηση των πολιτικών και των δραστηριοτήτων της. Το μισθολογικό κόστος απορροφά περί το ήμισυ του προϋπολογισμού των διοικητικών δαπανών της.

II Η απασχόληση προσωπικού στα θεσμικά όργανα της ΕΕ διέπεται από κοινούς κανόνες, δηλαδή τον κανονισμό υπηρεσιακής καταστάσεως των υπαλλήλων και το καθεστώς που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού. Τους κανόνες αυτούς συμπληρώνουν διάφορες εκτελεστικές αποφάσεις και η πολιτική των οργάνων για τους ανθρώπινους πόρους. Αυτό το πλαίσιο απασχόλησης διαμορφώνεται κατά τρόπο ώστε να επιτρέπει στα θεσμικά όργανα της ΕΕ να προσελκύουν, να προσλαμβάνουν και να διατηρούν πολύγλωσσους υπαλλήλους με υψηλά προσόντα, προερχόμενους από την ευρύτερη δυνατή γεωγραφική βάση, που χαίρουν ανεξαρτησίας και ανταποκρίνονται στα υψηλότερα επαγγελματικά πρότυπα. Ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης καταρτίστηκε το 1962 και αναθεωρήθηκε εκ βάθρων το 2004. Μία ακόμη αναθεώρηση έλαβε χώρα το 2014, ωστόσο δεν ήταν τόσο ευρεία.

III Τα τελευταία χρόνια, η ΕΕ αναπτύσσει τη δράση της σε ένα όλο και περισσότερο αντίξοο περιβάλλον, που συνθέτουν η μετανάστευση, το Brexit, η πανδημία COVID-19, ο επιθετικός πόλεμος της Ρωσίας κατά της Ουκρανίας και τα επακόλουθά του, δηλαδή ο πληθωρισμός και η ενεργειακή κρίση. Η κατάσταση αυτή έχει ως αποτέλεσμα τα θεσμικά όργανα της ΕΕ να επιφορτιστούν με επιπλέον καθήκοντα, χωρίς αυτό να αντισταθμίζεται κατ' ανάγκη από αύξηση του αριθμού των υπαλλήλων.

IV Στόχος του εν προκειμένω ελέγχου ήταν να αξιολογηθεί κατά πόσον, υπό τις δεδομένες συνθήκες, το πλαίσιο απασχόλησης που διέπει την ενωσιακή δημόσια διοίκηση εξασφαλίζει στα θεσμικά όργανα την ευελιξία που χρειάζονται για να ανταποκριθούν στις ανάγκες σε προσλήψεις και να βελτιώσουν τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού τους. Ευελπιστούμε ότι τα συμπεράσματα και οι συστάσεις που διατυπώνουμε θα τροφοδοτήσουν τυχόν μελλοντικές συζητήσεις σχετικά με τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της ΕΕ. Ο έλεγχός μας κάλυψε τρία θεσμικά όργανα: το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Συγκεκριμένα, εξετάσαμε κατά πόσον το πλαίσιο απασχόλησης τούς παρείχε τη δυνατότητα για τα εξής:

- α) να προσλαμβάνουν υπαλλήλους με τα απαραίτητα προσόντα και ταλέντα· και
- β) να τους αξιοποιούν στο έπακρο.

V Διαπιστώσαμε ότι το τρέχον πλαίσιο απασχόλησης είναι ευέλικτο και παρέχει στα θεσμικά όργανα τη δυνατότητα να ικανοποιούν τις περισσότερες ανάγκες τους σε προσλήψεις, ακόμη και όταν δυσκολεύονται να προσελκύσουν υπαλλήλους για συγκεκριμένα ειδικά επαγγελματικά προφίλ. Παρόλα αυτά, δεν αξιοποιούν πλήρως όλες τις δυνατότητες που τους προσφέρει ο ισχύων κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης, προκειμένου να βελτιώσουν της διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού τους.

VI Διαπιστώσαμε ότι τα θεσμικά όργανα ικανοποιούσαν τις ανάγκες τους σε προσλήψεις ανακατανέμοντας τις κενές θέσεις που διέθεταν στα τμήματα με αυξημένα καθήκοντα, επαναξιολογώντας τις ανάγκες τους σε προσωπικό με μεγαλύτερη έμφαση στις δεξιότητες και στις ικανότητες και προσλαμβάνοντας περισσότερους έκτακτους υπαλλήλους. Ωστόσο, εξακολουθούν να δυσκολεύονται να προσελκύσουν ορισμένα ειδικά επαγγελματικά προφίλ και εθνικότητες, παρά τις σύγχρονες και ευέλικτες εργασιακές συνθήκες που προσφέρουν. Οι λόγοι για αυτή την έλλειψη ελκυστικότητας δεν έχουν αναλυθεί διεξοδικά. Επιπλέον, η εξάρτηση ορισμένων θεματικών τμημάτων από έκτακτους υπαλλήλους μπορεί να θέτει σε κίνδυνο την επιχειρησιακή συνέχεια.

VII Διαπιστώσαμε επίσης ότι τα θεσμικά όργανα δεν χρησιμοποιούσαν πάντοτε τις δυνατότητες ευελιξίας που τους παρέχει ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης, προκειμένου να βελτιώσουν τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού τους. Ο κανονισμός περιέχει διατάξεις αναφορικά με την αντιμετώπιση των σοβαρότερων περιπτώσεων επαγγελματικής ανεπάρκειας, τις οποίες ωστόσο τα όργανα σπάνια εφαρμόζουν. Διαθέτουν βέβαια ορισμένες τυπικές διαδικασίες, προκειμένου να επιλαμβάνονται άλλων ζητημάτων που άπτονται των επιδόσεων του προσωπικού, είτε πρόκειται για την αντιμετώπιση και αποκατάσταση χαμηλών επιδόσεων, προτού αυτές εξελιχθούν σε επαγγελματική ανεπάρκεια, είτε για την ενθάρρυνση και ανταμοιβή εξαιρετικά υψηλών επιδόσεων.

VIII Η δυνατότητα διοργάνωσης εσωτερικών διαγωνισμών, που προσφέρουν πρόσθετες προοπτικές σταδιοδρομίας για υπαλλήλους των ομάδων καθυκόντων γραμματέων / υπαλλήλων γραφείου και βοηθών υπαλλήλων, δεν αξιοποιείται πλήρως, καθώς οι απαιτήσεις επιλεξιμότητας συχνά είναι περισσότερο περιοριστικές σε σύγκριση με τα οριζόμενα στον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης. Οι περιορισμοί αυτοί επιτείνουν το πρόβλημα των περιορισμένων ευκαιριών σταδιοδρομίας των γραμματειακών υπαλλήλων και, σε μικρότερο βαθμό, των βοηθών υπαλλήλων, παρά τις σημαντικές αλλαγές τόσο στην περιγραφή των καθυκόντων όσων κατέχουν τέτοιες θέσεις όσο και στο ίδιο το περιεχόμενο των καθυκόντων τους, λόγω της μεγαλύτερης ψηφιοποίησης και των νέων εργασιακών συνθηκών που άφησε πίσω της η πανδημία.

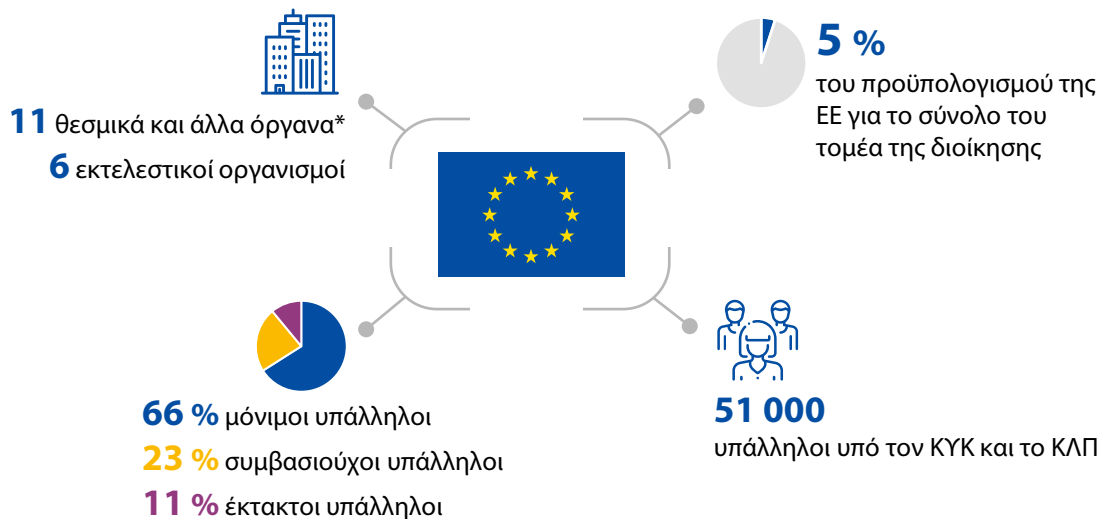
IX Βάσει των συμπερασμάτων αυτών, συνιστούμε στα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα τα εξής:

- α) να αναπτύξουν πολιτική βάσει κινδύνου για την απασχόληση έκτακτων υπαλλήλων·
- β) να επεξεργαστούν σχέδια δράσης με στόχο την ελκυστικότητα των θέσεων εργασίας·
- γ) να αναπτύξουν περαιτέρω το πλαίσιο σταδιοδρομίας και επιδόσεων που ισχύει στο καθένα.

Εισαγωγή

01 Τα θεσμικά και λοιπά όργανα της ΕΕ, μαζί με τους εκτελεστικούς οργανισμούς της, απασχολούν περί τους 51 000 μόνιμους και λοιπούς υπαλλήλους, μέσω διάφορων ειδών συμβάσεων: μόνιμων, έκτακτων και συμβασιούχων υπαλλήλων (βλέπε [παράρτημα Ι](#)). Επιπλέον 12 500 υπάλληλοι απασχολούνται στους αποκεντρωμένους οργανισμούς, οι οποίοι έχουν τις δικές τους ιδιαίτερες πολιτικές και διοικητικές ρυθμίσεις όσον αφορά τους ανθρώπινους πόρους. Από τα θεσμικά όργανα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είναι ο μεγαλύτερος εργοδότης (με περί τους 30 000 υπαλλήλους), με δεύτερο το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (με περί τους 7 000 υπαλλήλους στη Γραμματεία του) και τρίτο το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (με κατά τι περισσότερους από 3 000 υπαλλήλους). Στο [γράφημα 1](#) κατωτέρω παρατίθενται ορισμένα βασικά αριθμητικά στοιχεία σχετικά με τη διοίκηση της ΕΕ.

Γράφημα 1 – Διοίκηση της ΕΕ – Θεσμικά όργανα και εκτελεστικοί οργανισμοί: βασικά αριθμητικά στοιχεία (2023)



* Υπάγονται στον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης· για λεπτομέρειες, βλέπε [παράρτημα Ι](#).
Πηγή: ΕΕΣ, βάσει εγγράφων εργασίας στο πλαίσιο του προϋπολογισμού.

02 Η απασχόληση όλων αυτών των υπαλλήλων διέπεται από τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων για τους μόνιμους υπαλλήλους και από το καθεστώς που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού (ΚΛΠ) για τις άλλες κατηγορίες (οποιαδήποτε αναφορά στον «κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης» στην παρούσα έκθεση περιλαμβάνει τόσο τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων όσο και το ΚΛΠ, εκτός και εάν ορίζεται άλλως).

03 Τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης συμπληρώνει σειρά εκτελεστικών αποφάσεων που έχουν λάβει οι αρμόδιες για τους διορισμούς αρχές των θεσμικών οργάνων της ΕΕ, καθώς και η υπηρεσία ανθρωπίνων πόρων του καθενός. Το σύνολο των προαναφερόμενων αποτελεί το πλαίσιο απασχόλησης των υπαλλήλων της ΕΕ.

04 Οποιαδήποτε διαδικασία αναθεώρησης του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης κινείται με πρωτοβουλία της Επιτροπής. Οι προτάσεις της υποβάλλονται για διαπραγμάτευση και έγκριση στους συννομοθέτες, ήτοι στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, κατόπιν διαβούλευσης με τα άλλα θεσμικά όργανα της ΕΕ. Ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης εγκρίθηκε για πρώτη φορά το 1962, με τις τελευταίες αναθεωρήσεις του να πραγματοποιούνται το 2004 και το 2014. Επιδίωξη και των δύο αναθεωρήσεων ήταν ο εκσυγχρονισμός της διοίκησης της ΕΕ και η εξοικονόμηση πόρων από τους μισθούς και τις συντάξεις. Σε προηγούμενη έκθεσή μας είχαμε ελέγξει τον αντίκτυπο της αναθεώρησης του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης του 2014 (βλέπε [ειδική έκθεση 15/2019](#), με τίτλο «Εφαρμογή στην Επιτροπή της δέσμης μεταρρυθμίσεων του καθεστώτος των υπαλλήλων του 2014 – Σημαντικές οικονομίες αλλά με επιπτώσεις για το προσωπικό»).

05 Η ισχύουσα έκδοση (2014) του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης προβλέπει υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων από την Επιτροπή, οι οποίες αφορούν συγκεκριμένα τους τρόπους με τους οποίους λειτουργεί η μέθοδος αναπροσαρμογής των αποδοχών, καθώς και τις δημοσιονομικές επιπτώσεις και την αναλογιστική ισορροπία του συνταξιοδοτικού συστήματος που εφαρμόζεται για τους υπαλλήλους της ΕΕ¹. Σε πρόσφατες εκθέσεις της, η Επιτροπή κατέληξε στο συμπέρασμα² ότι ούτε η μέθοδος αναπροσαρμογής των αποδοχών ούτε οι κανόνες που διέπουν το συνταξιοδοτικό καθεστώς χρειάζονταν τροποποίηση, ούτε αναθεώρηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης ήταν αναγκαία ως προς τα ζητήματα αυτά.

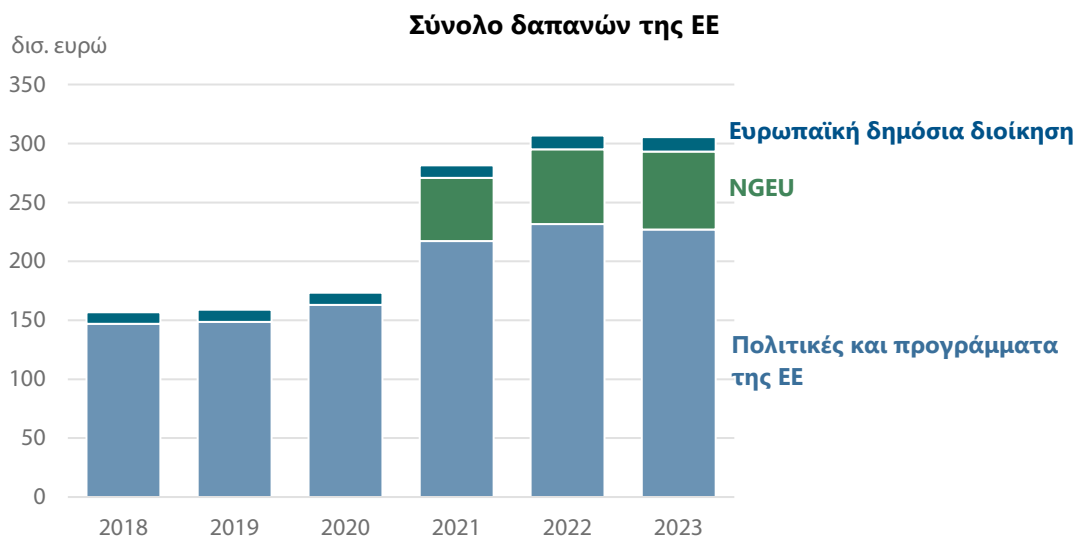
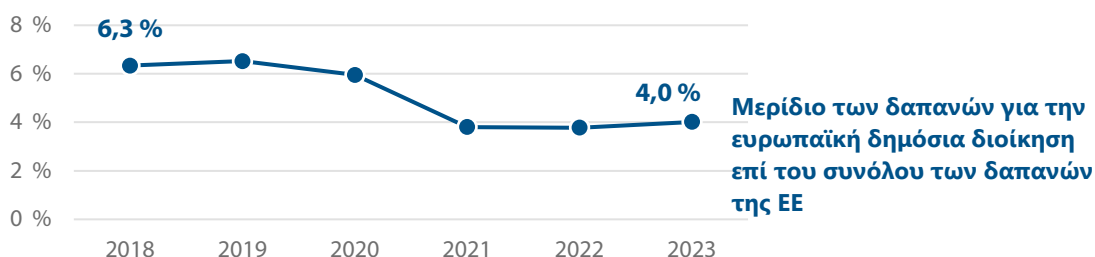
¹ Κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης, άρθρο 15 του παραρτήματος XI και άρθρο 14 του παραρτήματος XII.

² Έκθεση σχετικά με την εφαρμογή του παραρτήματος XI και του άρθρου 66α του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, [COM\(2022\) 180 final](#), της 26.4.2022, και έκθεση σχετικά με την αναλογιστική ισορροπία του συνταξιοδοτικού καθεστώτος των υπαλλήλων της ΕΕ (PSEO), [COM\(2023\) 188 final](#), της 14.4.2023.

06 Υπό το πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο (ΠΔΠ) της ΕΕ για την περίοδο 2021-2027, η χρηματοδότηση της διοίκησης της ΕΕ ως συνόλου (προσωπικό, κτίρια, συντάξεις και Ευρωπαϊκά Σχολεία) εμπίπτει σχεδόν εξ ολοκλήρου στον τομέα 7, «Ευρωπαϊκή δημόσια διοίκηση». Τα διοικητικά έξοδα των αποκεντρωμένων και των εκτελεστικών οργανισμών χρηματοδοτούνται από τους τομείς του ΠΔΠ που αντιστοιχούν στους τομείς πολιτικής της αρμοδιότητάς τους, ενώ οι συνταξιοδοτικές δαπάνες των υπαλλήλων τους καλύπτονται από τον τομέα 7.

07 Στο πλαίσιο των διαπραγματεύσεων για το ΠΔΠ 2021-2027, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο υπογράμμισε την ανάγκη «να βελτιώνονται διαρκώς η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητα της Ευρωπαϊκής Δημόσιας Διοίκησης» και δήλωσε ότι «όλα τα θεσμικά όργανα της ΕΕ θα πρέπει να υιοθετήσουν μία ολοκληρωμένη και στοχευμένη προσέγγιση για την εξέταση του αριθμού των μελών του προσωπικού και καλούνται να περιορίσουν τις διοικητικές δαπάνες όπου αυτό είναι δυνατό». Το κόστος της διοίκησης ως μέρος των συνολικών δαπανών της ΕΕ έχει μειωθεί από το 2019 (βλέπε [γράφημα 2](#)).

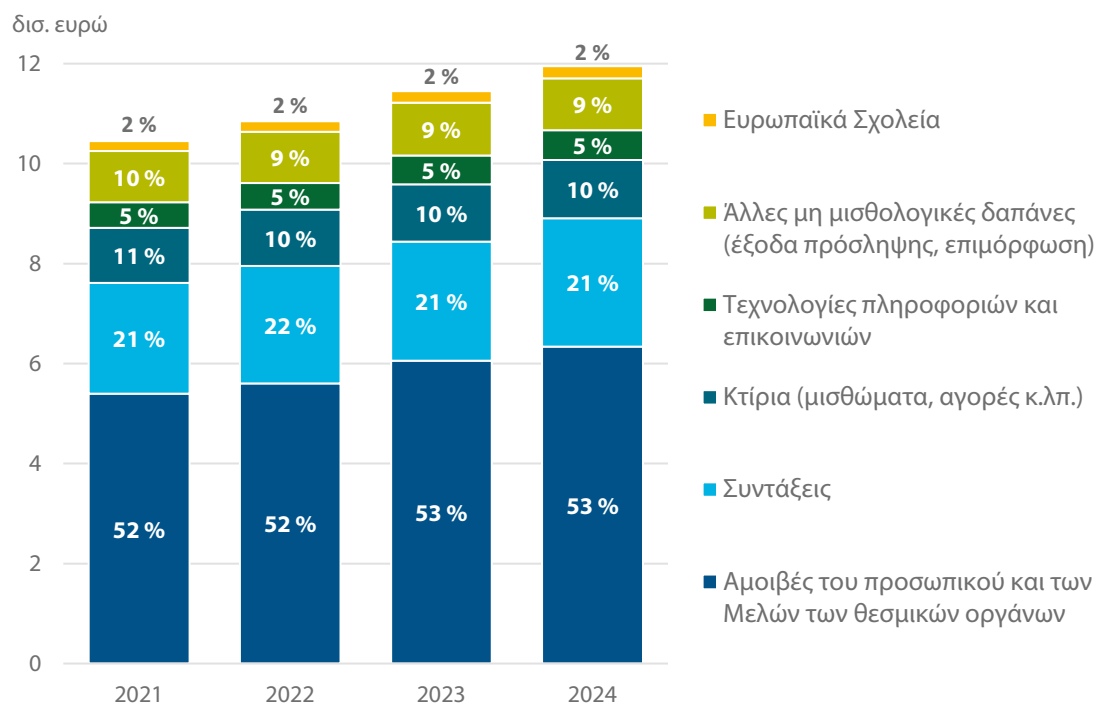
Γράφημα 2 – Το μερίδιο των διοικητικών δαπανών στις συνολικές δαπάνες της ΕΕ έχει μειωθεί από το 2019



Πηγή: ΕΕΣ, βάσει στοιχείων της Επιτροπής για την εκτέλεση του προϋπολογισμού.

08 Το μεγαλύτερο μέρος των δαπανών του τομέα 7 αφορά τους μισθούς και τις συντάξεις των υπαλλήλων και των μελών των θεσμικών οργάνων και ακολουθούν τα κτίρια και η τεχνολογία πληροφοριών και επικοινωνιών (βλέπε [γράφημα 3](#)).

Γράφημα 3 – Οι συντάξεις και οι μισθοί αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος των διοικητικών δαπανών



Πηγή: ΕΕΣ, βάσει των εγγράφων που συνοδεύουν το ετήσιο σχέδιο προϋπολογισμού.

09 Στην έκθεσή μας του 2019 σχετικά με τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης της ΕΕ, υποδείξαμε ορισμένες διαρθρωτικές προκλήσεις που επηρεάζουν την δημόσια διοίκηση της ΕΕ: τη γήρανση του ανθρώπινου δυναμικού, τις έντονες ανισορροπίες μεταξύ των υπαλλήλων (βάσει γεωγραφίας και είδους σύμβασης) και τις δυσκολίες στη διαχείριση του αυξημένου φόρτου εργασίας λόγω μείωσης του αριθμού των εργαζομένων. Έκτοτε, έχουν αναδυθεί και άλλες μείζονες παγκόσμιες προκλήσεις: η πανδημία COVID-19, ο επιθετικός πόλεμος της Ρωσίας κατά της Ουκρανίας και τα επακόλουθά του, ο πληθωρισμός και η ενεργειακή κρίση. Οι προκλήσεις αυτές έφεραν πρόσθετα καθήκοντα για τα θεσμικά όργανα της ΕΕ, αλλά όχι κατ' ανάγκη αύξηση του αριθμού των θέσεων των μόνιμων και των έκτακτων υπαλλήλων.

Εμβέλεια και προσέγγιση του ελέγχου

10 Στόχος του εν προκειμένω ελέγχου ήταν να αξιολογηθεί κατά πόσον το πλαίσιο απασχόλησης που εφαρμόζεται στην ενωσιακή δημόσια διοίκηση, αφενός, εξασφάλισε στα θεσμικά όργανα την ευελιξία που χρειάζονται για την ικανοποίηση των αναγκών σε προσλήψεις και τη βελτίωση της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού και, αφετέρου, τους παρέχει τη δυνατότητα να αντιμετωπίζουν τις ολοένα μεγαλύτερες αντιξοότητες με τις οποίες αναμετράται η ΕΕ. Συγκεκριμένα, εξετάσαμε κατά πόσον τα θεσμικά όργανα χρησιμοποιούσαν το πλαίσιο απασχόλησης που διέπει την ενωσιακή δημόσια διοίκηση, προκειμένου:

- α) να προσλαμβάνουν υπαλλήλους με τα απαραίτητα προσόντα και ταλέντα· και
- β) να τους αξιοποιούν στο έπακρο.

11 Ο έλεγχός μας κάλυψε την περίοδο 2019-2023. Κατά περίπτωση, λάβαμε επίσης υπόψη γεγονότα που έλαβαν χώρα το πρώτο εξάμηνο του 2024. Αφετηρία μας ήταν τα αποτελέσματα των δύο προηγούμενων ελέγχων μας που αφορούσαν προβλήματα με το προσωπικό και τις προσλήψεις την περίοδο 2012-2018 ([ειδική έκθεση 15/2019](#) και [ειδική έκθεση 23/2020](#)). Χρησιμοποιήσαμε επίσης ορισμένα στοιχεία που είχαμε συγκεντρώσει αρχικά για τους προαναφερόμενους ελέγχους.

12 Ο έλεγχός μας επικεντρώθηκε στις κύριες κατηγορίες υπαλλήλων που υπάγονται στον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης και στο ΚΛΠ, ήτοι στους μόνιμους, τους έκτακτους και τους συμβασιούχους υπαλλήλους. Οι αποσπασμένοι εθνικοί εμπειρογνώμονες (ΑΕΕ) λήφθηκαν υπόψη μόνον όταν η απασχόλησή τους συνδεόταν με συγκεκριμένο πρόβλημα που αντιμετώπιζαν τα θεσμικά όργανα, όπως οι γεωγραφικές ανισορροπίες ή η έλλειψη εμπειρογνώσιας.

13 Ο έλεγχος κάλυψε τρία θεσμικά όργανα: το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Επίσης, από το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ζητήθηκαν στατιστικά στοιχεία σχετικά με το προσωπικό. Έτσι, στις ποσοτικές αναλύσεις μας καταφέραμε να καλύψουμε το 80 % των υπαλλήλων των θεσμικών οργάνων της ΕΕ.

14 Στην εμβέλεια του ελέγχου μας δεν περιλαμβάνονταν οι αποκεντρωμένοι οργανισμοί, ούτε το συνταξιοδοτικό καθεστώς των υπαλλήλων της ΕΕ (PSEO). Οι οργανισμοί και οι υπολογισμοί που αφορούν τη συνταξιοδοτική υποχρέωση καλύπτονται από τις ετήσιες ελεγκτικές εργασίες μας.

15 Οι ελεγκτικές εργασίες μας περιέλαβαν τα εξής:

- α) εξέταση των στρατηγικών των θεσμικών οργάνων για τους ανθρώπινους πόρους, καθώς και των σχετικών αποφάσεων και εγγράφων τεκμηρίωσης,
- β) ανάλυση των διαδικασιών που εφαρμόζονταν για την αξιολόγηση των αναγκών για ανθρώπινους πόρους σε επίπεδο θεσμικών οργάνων, την ανακατανομή θέσεων μεταξύ υπηρεσιών και την πρόσληψη υπαλλήλων,
- γ) ανάλυση των στατιστικών στοιχείων σχετικά με το προσωπικό του Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Επιτροπής και του Δικαστηρίου,
- δ) ανάλυση των μελετών συγκριτικής αξιολόγησης των συνθηκών εργασίας σε διεθνείς οργανισμούς, οι οποίες είχαν πραγματοποιηθεί μεταξύ 2028 και 2023,
- ε) ανάλυση δημοσιευμένων στοιχείων σχετικά με τους διαγωνισμούς που έχει διοργανώσει η EPSO από το 2019 και σύγκριση με παρόμοια στοιχεία που είχαμε συγκεντρώσει στο πλαίσιο προηγούμενων ελεγκτικών εργασιών,
- στ) συζητήσεις με τα τμήματα ανθρώπινων πόρων των θεσμικών οργάνων που αφορούσε ο έλεγχος μας,
- ζ) συζητήσεις με υπαλλήλους πέντε μόνιμων αντιπροσωπειών στις οποίες απαντούσαν όλες οι καταστάσεις που συνδέονταν με τη γεωγραφική ισορροπία του προσωπικού.

16 Σκοπός της έκθεσής μας είναι να βοηθήσουμε τα θεσμικά όργανα της ΕΕ για αποδοτικότερη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού τους μέσα σε ένα δυσχερές οικονομικό και γεωπολιτικό περιβάλλον, υποδεικνύοντάς τους τους τομείς στους οποίους θα μπορούσε να αξιοποιηθεί καλύτερα το ισχύον πλαίσιο απασχόλησης. Ευελπιστούμε ότι τα συμπεράσματα και οι συστάσεις μας θα συμβάλουν σε οποιαδήποτε μελλοντική συζήτηση σχετικά με τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της ΕΕ.

Παρατηρήσεις

Παρόλο που τα θεσμικά όργανα της ΕΕ εφαρμόζουν ευέλικτες διαδικασίες για τις προσλήψεις, εξακολουθούν να δυσκολεύονται να προσελκύσουν ορισμένα επαγγελματικά προφίλ

17 Το πλαίσιο απασχόλησης που εφαρμόζουν τα θεσμικά όργανα της ΕΕ θα έπρεπε να τους επιτρέπει «την προσέλκυση, πρόσληψη και διατήρηση γλωσσομαθούς προσωπικού υψηλού επιπέδου προσόντων, το οποίο να επιλέγεται από την ευρύτερη δυνατή γεωγραφική βάση μεταξύ των πολιτών των κρατών μελών»³.

18 Ως εκ τούτου, τα θεσμικά όργανα θα έπρεπε να είναι σε θέση να προσδιορίζουν τις ανάγκες τους από άποψη θέσεων, να εντοπίζουν τις ελλείψεις δεξιοτήτων και ικανοτήτων σε επίπεδο προσωπικού και να χρησιμοποιούν ευέλικτες διαδικασίες και ποικίλους διαύλους προσλήψεων, ανάλογα με τις ανάγκες τους. Τα πλεονεκτήματα που προσφέρουν από άποψη εργασιακών συνθηκών και απασχόλησης θα έπρεπε να είναι τόσο ανταγωνιστικά ώστε να τους επιτρέπουν να προσελκύουν και να διατηρούν υποψήφιους από όλα τα κράτη μέλη και για όλα τα σχετικά επαγγελματικά προφίλ.

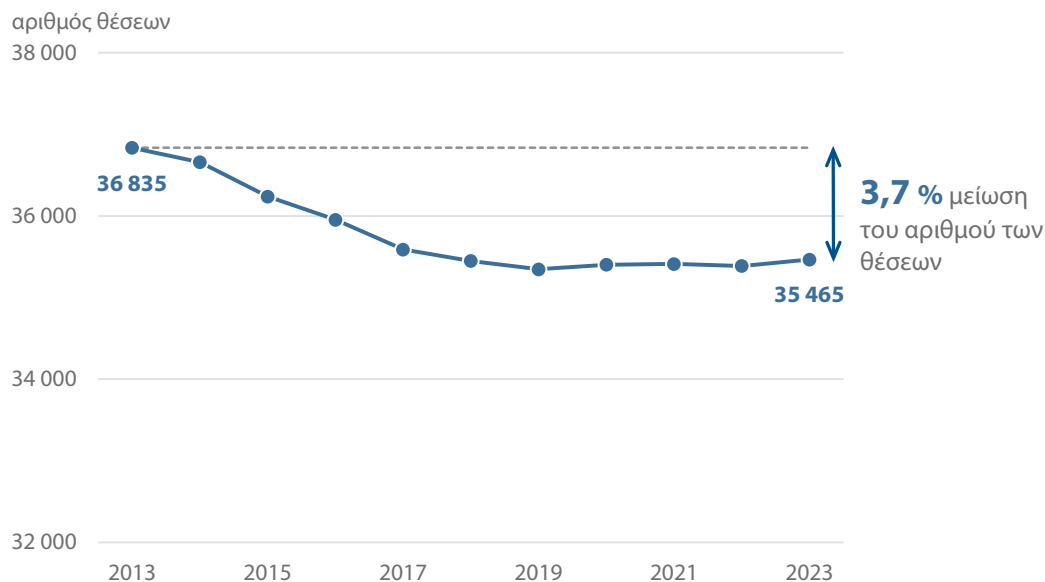
³ Κανονισμός (ΕΕ, Ευρατόμ) 1023/2013 για την τροποποίηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ ανακατανέμουν τους υπαλλήλους τους εστιάζοντας ολοένα και περισσότερο στις δεξιότητες που τους χρειάζονται

Η στρατηγική ανακατανομή θέσεων συνέβαλε στην ικανοποίηση των αναγκών σε προσωπικό

19 Μεταξύ 2013 και 2019, στο πλαίσιο **διοργανικής συμφωνίας** για τη μείωση του αριθμού των υπαλλήλων, τα περισσότερα θεσμικά όργανα της ΕΕ μείωσαν τον αριθμό των εγκεκριμένων θέσεων μόνιμων και έκτακτων υπαλλήλων που περιλαμβάνονταν στους πίνακες προσωπικού του προϋπολογισμού τους⁴. Το 2020, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τόνισε ότι υπήρχε ανάγκη στοχευμένης προσέγγισης σχετικά με τον αριθμό των υπαλλήλων (βλέπε σημείο **07**). Η Επιτροπή δεσμεύθηκε να διατηρήσει σταθερούς τους αριθμούς των υπαλλήλων κατά τη διάρκεια ισχύος του ΠΔΠ 2021-2027, ενώ τα άλλα θεσμικά όργανα ζήτησαν μικρές ή και μηδενικές αυξήσεις στους πίνακες προσωπικού. Κατά συνέπεια, από το 2013, ο συνολικός αριθμός των εγκεκριμένων θέσεων του Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Επιτροπής (πλην των εκτελεστικών οργανισμών) και του Δικαστηρίου μειώθηκαν κατά 3,7 % (βλέπε **γράφημα 4**).

Γράφημα 4 – Οι αριθμοί στους πίνακες προσωπικού των επιλεγέντων θεσμικών οργάνων της ΕΕ μειώθηκαν οριακά την περίοδο 2013-2023



Πηγή: Πίνακες προσωπικού που περιλαμβάνονται στον γενικό προϋπολογισμό της ΕΕ.

⁴ Ειδική έκθεση 15/2019.

20 Παρόλα αυτά, την περίοδο 2019-2023, σημειώθηκε ελαφρά άνοδος (κατά 2 % ή κατά 830 υπαλλήλους) του αριθμού των υπαλλήλων των οργάνων αυτών, που υπάγονταν στον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης και στο ΚΛΠ. Επρόκειτο κυρίως για συμβασιούχους υπαλλήλους που δεν καταλαμβάνουν θέσεις προβλεπόμενες στους πίνακες προσωπικού.

21 Από το 2019, τα θεσμικά όργανα που ελέγξαμε κάνουν μεγαλύτερη χρήση των θέσεων που προβλέπουν οι προϋπολογισμοί τους. Από τον Ιανουάριο του 2019 μέχρι τον Ιανουάριο του 2023, το ποσοστό των κενών θέσεων μειώθηκε από 5,2 % σε 4,6 %. Καθώς υπήρχαν διαδικασίες πρόσληψης που δεν είχαν ολοκληρωθεί ακόμη, το πραγματικό ποσοστό των κενών θέσεων ήταν χαμηλότερο. Το Κοινοβούλιο ήταν το μόνο από τα ελεγχθέντα όργανα που είχε ακόμη ποσοστό κενών θέσεων σημαντικά υψηλότερο από 5 %. Επιπλέον, οι προϋπολογισμοί των θεσμικών οργάνων υφίστανται κατ' αποκοπή μείωση των δαπανών προσωπικού, γεγονός που σημαίνει ότι αυτά δεν διαθέτουν πάντα τον προϋπολογισμό που χρειάζονται για να καλύψουν όλες τις θέσεις που περιλαμβάνουν οι πίνακες προσωπικού. Πέρα από την αντικατάσταση αποχωρούντων υπαλλήλων, οι θέσεις που διαθέτουν για την πρόσληψη μόνιμων ή έκτακτων υπαλλήλων είναι ολιγάριθμες.

22 Καθώς η αύξηση των καθηκόντων των θεσμικών οργάνων της ΕΕ δεν συνοδεύεται από αύξηση του αριθμού των θέσεων, αυτά αναγκάστηκαν να προβούν σε ανακατανομές θέσεων. Οι διάφορες διευθύνσεις εκτίμησαν τις ανάγκες τους σε θέσεις, ανάλογα με τα καθήκοντα και τις προτεραιότητές τους, και γνωστοποίησαν τις ανάγκες αυτές στα αντίστοιχα τμήματα ανθρώπινων πόρων, τα οποία στη συνέχεια ανακατένειμαν τις κενές θέσεις στα τμήματα εκείνα που κατέγραφαν τη μεγαλύτερη αύξηση του φόρτου εργασίας.

23 Το Κοινοβούλιο ενίσχυσε τον αριθμό των υπαλλήλων στις δύο γενικές διευθύνσεις (ΓΔ) που ασχολούνταν με τις πολιτικές της ΕΕ. Μεταξύ 2019 και 2023, ο αριθμός των μόνιμων και έκτακτων υπαλλήλων αυξήθηκε κατά 7,5 % στη ΓΔ ΕΧΡΟ (Εξωτερικές Πολιτικές της Ένωσης) και κατά 4,4 % στη ΓΔ ΙΡΟΛ (Εσωτερικές Πολιτικές της Ένωσης). Ενισχύθηκαν επίσης οι ΓΔ που ασχολούνται με την κυβερνοασφάλεια.

24 Στο Συμβούλιο, η Νομική Υπηρεσία και η ΓΔ Γενικής και Θεσμικής Πολιτικής, οι οποίες αμφότερες διαδραματίζουν πρωταγωνιστικό ρόλο στην προετοιμασία και τον συντονισμό των διάφορων φακέλων πολιτικής, είδαν τον αριθμό των μόνιμων και έκτακτων υπαλλήλων τους να αυξάνεται κατά 12,8 % και 18,3 %, αντίστοιχα, την περίοδο 2019-2023. Αύξηση κατά 15,5 % σημείωσε και ο αριθμός των μόνιμων και έκτακτων υπαλλήλων της ΓΔ Ψηφιακών Υπηρεσιών, λόγω της εντονότερης έμφασης

στην ψηφιοποίηση στο πλαίσιο των νέων μορφών εργασίας στη μετά-COVID εποχή⁵, καθώς και της ανάγκης αντιμετώπισης των ζητημάτων κυβερνοασφάλειας.

25 Η Επιτροπή είχε ήδη αρχίσει από το 2013 να ανακατανέμει σημαντικούς αριθμούς υπαλλήλων μεταξύ των διάφορων γενικών διευθύνσεων, στο πλαίσιο της μείωσης των θέσεων που είχε συμφωνηθεί το ίδιο έτος. Μέχρι το 2020, χρησιμοποιούσε ένα είδος συστήματος «φορολόγησης», βάσει του οποίου οι ΓΔ όφειλαν να επιστρέψουν ορισμένο αριθμό θέσεων σε ένα εφεδρικό απόθεμα, ανάλογα με τη ομάδα προτεραιότητας στην οποία ανήκαν (οι ομάδες αυτές συνδέονταν με τις πολιτικές προτεραιότητες του οργάνου). Η εφαρμογή του συστήματος αυτού έφερε σημαντικές αλλαγές στον αριθμό των υπαλλήλων ορισμένων ΓΔ. Στο **γράφημα 5** φαίνονται οι ΓΔ που είναι αρμόδιες για διάφορες πολιτικές της ΕΕ και που γνώρισαν τις μεγαλύτερες μεταβολές στους αριθμούς των υπαλλήλων τους μεταξύ 2013 και 2023.

Γράφημα 5 – Εξέλιξη του αριθμού των υπαλλήλων στις ΓΔ της Επιτροπής με αρμοδιότητα για διάφορες πολιτικές την περίοδο 2013-2023



Πηγή: ΕΕΣ, βάσει των καταστάσεων υπαλλήλων της Επιτροπής.

⁵ [Ειδική έκθεση 18/2022](#), με τίτλο «Θεσμικά όργανα της ΕΕ και πανδημία COVID-19 – Ταχεία η απόκρισή τους, ωστόσο πρόκληση παραμένει η αξιοποίηση της καινοτομίας και της ευελιξίας που αναδύθηκαν από την κρίση».

26 Οι ΓΔ που εξασφάλισαν τις περισσότερες θέσεις είτε σχετίζονται με τις προτεραιότητες των δύο τελευταίων Επιτροπών (2014-2019 και 2019-2024), δηλαδή τη μετανάστευση (ΓΔ HOME), την κλιματική αλλαγή και την Πράσινη Συμφωνία (ΓΔ CLIMA), είτε ανέπτυσαν δραστηριότητες που συνδέονταν με την τρέχουσα γεωπολιτική κατάσταση (ΓΔ NEAR – γειτονία και διεύρυνση, ΓΔ ECHO – ανθρωπιστική βοήθεια και ΓΔ FPI – μέσα εξωτερικής πολιτικής). Το προσωπικό της ΓΔ FISMA (χρηματοπιστωτική σταθερότητα, χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες και ένωση κεφαλαιαγορών) μειώθηκε σημαντικά κατά την τελευταία 10ετία. Μεταξύ 2013 και 2019 είχε χάσει το 40 % των υπαλλήλων της, αν και οι αριθμοί αυξάνονται και πάλι από το 2019 (κατά 17,7 %), εν μέρει λόγω της εμπλοκής της συγκεκριμένης ΓΔ στη διαχείριση των κυρώσεων κατά της Ρωσίας. Οι κινήσεις αυτές δείχνουν ότι η Επιτροπή προσπαθεί να προσαρμόσει τους αριθμούς των υπαλλήλων στις τρέχουσες ανάγκες της.

Τα θεσμικά όργανα εστιάζουν όλο και περισσότερο σε δεξιότητες και ικανότητες που εξασφαλίζουν τη διεκπεραίωση του διαρκώς αυξανόμενου φόρτου εργασίας

27 Το σύστημα της εσωτερικής ανακατανομής κενών θέσεων εξαντλεί τα όριά του, όταν το ποσοστό των θέσεων αυτών είναι χαμηλό. Όλα τα θεσμικά όργανα που ελέγξαμε διαθέτουν πολιτικές εσωτερικής κινητικότητας, η οποία είναι είτε εθελοντική (οι υπάλληλοι υποβάλλουν οι ίδιοι αίτηση για κενές θέσεις εντός του οργάνου) ή υποχρεωτική (γενική εναλλαγή υπαλλήλων σε διάφορες θέσεις). Η δυνατότητα αυτή, σε συνδυασμό με την ανακατανομή κενών θέσεων, μπορεί να βοηθήσει τα τμήματα με αυξημένο φόρτο εργασίας, καθώς ενθαρρύνει το προσωπικό να μετακινηθεί εκεί όπου υπάρχει η μεγαλύτερη ανάγκη σε πόρους.

28 Ομοίως, η προσωρινή κινητικότητα υπαλλήλων μπορεί να βοηθήσει σε περιπτώσεις κορύφωσης του φόρτου εργασίας. Ωστόσο, αυτό δεν αποτελεί λύση για το συστημικό πρόβλημα της διαχείρισης του φόρτου εργασίας με πόρους που μπορούν να φθάσουν μέχρι ένα όριο – σε έρευνες προσωπικού καταγγέλλεται η επιδείνωση της ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, ενώ η εξάρτηση από μη αμειβόμενες υπερωρίες έχει γίνει σύνηθες φαινόμενο σε ορισμένα τμήματα. Οι τρόποι με τους οποίους καταγράφονται οι διάφορες μορφές εργασίας και εφαρμόζεται το ελαστικό ωράριο στα περισσότερα θεσμικά όργανα σημαίνει ότι το προσωπικό δεν υποχρεούται πάντοτε να καταγράφει επισήμως τις υπερωρίες του, εάν δεν δικαιούται χρηματική αποζημίωση. Παρόλα αυτά, όλοι οι υπάλληλοι της Επιτροπής καταγράφουν τις ώρες εργασίας τους. Από τα αρχεία της Επιτροπής προκύπτει ότι, μεταξύ 2019 και 2023, ο μέσος συνολικός αριθμός των επιπλέον ωρών εργασίας που παρέχονταν χωρίς αποζημίωση ετησίως αντιστοιχούσε σε περίπου 740 υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης (2,75 % του ανθρώπινου δυναμικού της).

29 Η αύξηση του φόρτου εργασίας ανάγκασε τα θεσμικά όργανα να αλλάξουν την προσέγγιση που εφαρμόζαν για τον προσδιορισμό των αναγκών σε προσωπικό και να εστιάζουν περισσότερο στις αναγκαίες δεξιότητες και ικανότητες. Η μεταστροφή αυτή είναι σύμφωνη με τις βέλτιστες πρακτικές υπέρ των οποίων έχει ταχθεί ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ)⁶, που υπογραμμίζει ότι ο ορθός σχεδιασμός του ανθρώπινου δυναμικού απαιτεί υψηλής ποιότητας χαρτογράφηση του υπάρχοντος προσωπικού από άποψη αριθμών, δεξιοτήτων και επιδόσεων, καθώς και εντοπισμό των υπαρχουσών αδυναμιών, όπως η έλλειψη ορισμένων επαγγελματικών προφίλ και η υπερεκπροσώπηση άλλων.

30 Το 2022, το Κοινοβούλιο ξεκίνησε να υλοποιεί έργο για τον εντοπισμό των ικανοτήτων που χρειαζόταν τόσο βραχυπρόθεσμα όσο και μακροπρόθεσμα, περιλαμβανομένης μεταξύ άλλων και της επανεξέτασης των ισχυουσών περιγραφών καθηκόντων. Αν και η επανεξέταση αυτή δεν έχει ακόμη ολοκληρωθεί, το σχέδιο μάθησης και ανάπτυξης του 2023 περιλαμβάνει ήδη αιτήματα επιμόρφωσης από τις διάφορες ΓΔ, σύμφωνα με τις δεξιότητες που χρειάζονται και αυτές που θα επιθυμούσαν να ενισχύσουν.

31 Το δεύτερο εξάμηνο του 2023, το Συμβούλιο συνδύασε την ετήσια διαδικασία ανακατανομής των θέσεων με την ετήσια εκτίμηση των επιμορφωτικών αναγκών, με σκοπό να εκπονηθούν ετήσια σχέδια διαχείρισης για κάθε ΓΔ. Βάσει των σχεδίων αυτών, τα διοικητικά στελέχη προσδιορίζουν τις δεξιότητες που χρειάζονται για να επιτύχουν τους στόχους τους και προτείνουν τρόπους για την εξασφάλιση ή την ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων, αξιοποιώντας το υπάρχον προσωπικό. Αίτημα για πρόσθετες θέσεις είναι δυνατόν να υποβληθεί μόνον αφού εξαντληθούν όλες οι άλλες δυνατότητες. Πρόθεση είναι η διαδικασία αυτή να επαναλαμβάνεται κάθε χρόνο. Επιπλέον, το συγκεκριμένο θεσμικό όργανο εστιάζει τη στρατηγική του για την επιμόρφωση στη βελτίωση των ψηφιακών δεξιοτήτων των υπαλλήλων του.

32 Το 2023, η Επιτροπή επίσης ξεκίνησε προκαταρκτική ανάλυση των απαραίτητων δεξιοτήτων, ζητώντας από τα διοικητικά στελέχη να προσδιορίσουν τις υπάρχουσες δεξιότητες σε κάθε ΓΔ, τις αναδυόμενες ανάγκες σε δεξιότητες, περιλαμβανομένων και αυτών που συνδέονται ειδικά με την τεχνητή νοημοσύνη (TN), καθώς και τον τρόπο με τον οποίο οι δεξιότητες στην TN θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν για κάθε θέση εργασίας. Η ανάλυση αυτή αποτέλεσε τη βάση για μια λεπτομερέστερη διαδικασία χαρτογράφησης των δεξιοτήτων, η οποία θα καλύψει ολόκληρο το όργανο το 2024 και αναμένεται να επαναληφθεί στο μέλλον.

⁶ OECD Public Employment and Management 2021. The Future of the Public Service.

33 Τα θεσμικά όργανα που ελέγξαμε άρχισαν επίσης έναν ευρύτερο προβληματισμό σχετικά με τις πιθανές επιπτώσεις της ΤΝ στις θέσεις εργασίας. Αν και η συζήτηση αυτή βρίσκεται ακόμη σε προκαταρκτικό στάδιο, υπάρχει μια γενικότερη προσδοκία ότι η ΤΝ θα μπορούσε να βελτιώσει την αποδοτικότητα του προσωπικού και έτσι να μετριάσει κατά κάποιον τρόπο τους κινδύνους που δημιουργεί ο ανεπαρκής αριθμός υπαλλήλων (χαρακτηριζόμενος ως κρίσιμος στις εκτιμήσεις κινδύνου των οργάνων). Κατά συνέπεια, στο κέντρο του ενδιαφέροντος βρίσκονται ο προσδιορισμός της δυνητικής χρήσης της ΤΝ στην εκτέλεση των καθημερινών εργασιών και η κατάλληλη επιμόρφωση του προσωπικού.

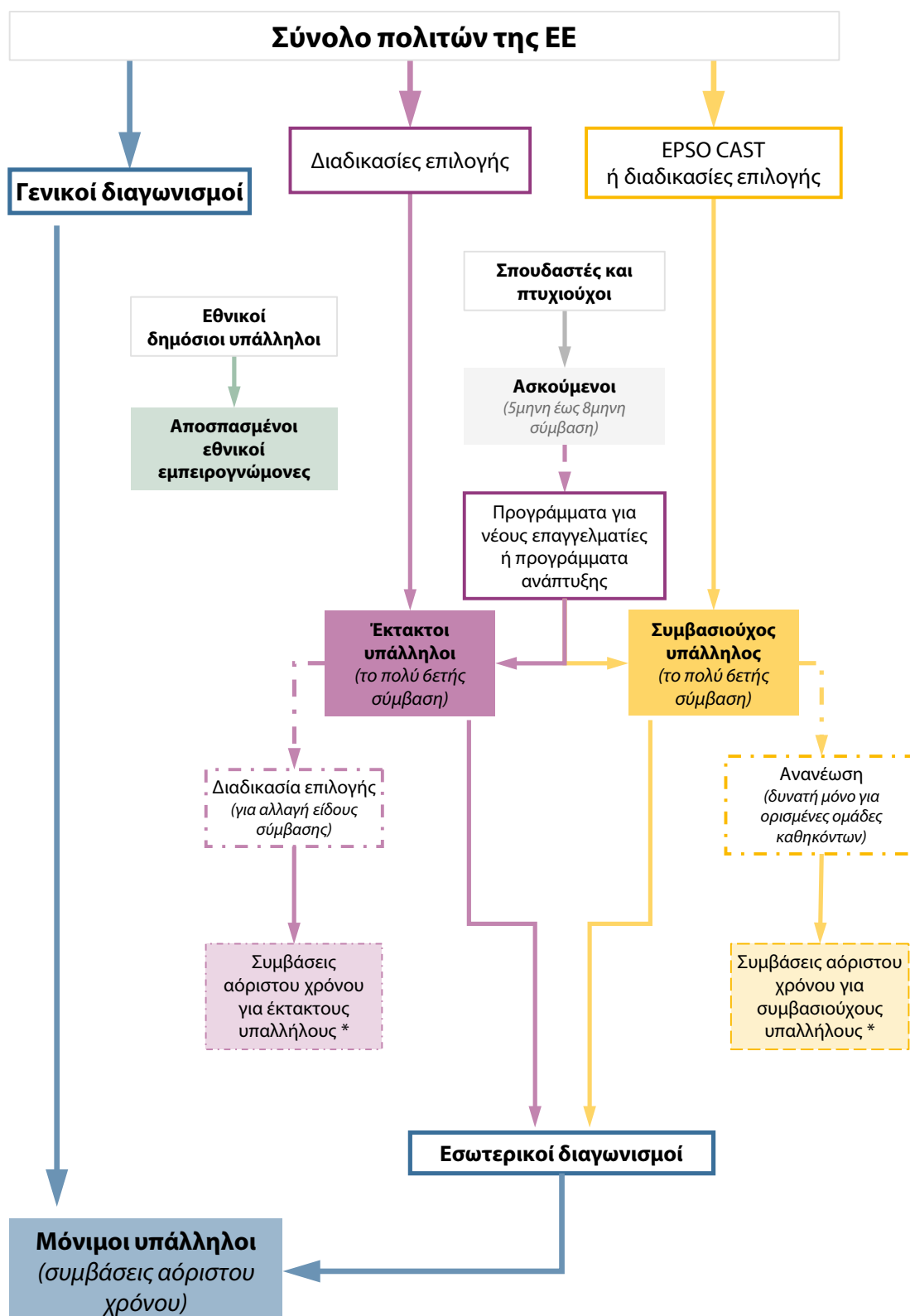
Σημαντική αύξηση των έκτακτων υπαλλήλων που προσλαμβάνονται μέσω εναλλακτικών διαύλων

Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει η EPSO οδήγησαν σε περισσότερες προσλήψεις έκτακτων υπαλλήλων

34 Όπως φαίνεται και στο [γράφημα 6](#) κατωτέρω, διάφοροι είναι οι τρόποι για να ενταχθεί κάποιος στην δημόσια διοίκηση της ΕΕ, παραδοσιακά όμως οι υπάλληλοι προσλαμβάνονταν ως επί το πλείστον μέσω γενικών, εξωτερικών διαγωνισμών, που διοργανώνονταν από την η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού (EPSO). Σπανιότερα, μετά το 2004, οι προσλήψεις γίνονταν επίσης μέσω γενικών διαγωνισμών που διοργάνωναν συγκεκριμένα θεσμικά όργανα. Όσοι προσλαμβάνονται κατόπιν αυτών των διαγωνισμών διορίζονται ως μόνιμοι υπάλληλοι. Μέχρι τη δεκαετία του 2000, η δημόσια διοίκηση της ΕΕ αποτελούνταν κατά κύριο λόγο από μόνιμους υπαλλήλους, σύμφωνα με την αρχή που υπαγορεύει ότι μια ανεξάρτητη διοίκηση πρέπει να βασίζεται σε σταθερά απασχολούμενο προσωπικό, που προστατεύεται από καταχρηστικές απολύσεις⁷.

⁷ OECD, *The principles of public administration*, Νοέμβριος 2023.

Γράφημα 6 – Οι πολυάριθμοι δρόμοι που οδηγούν σε μια σταδιοδρομία στην ΕΕ



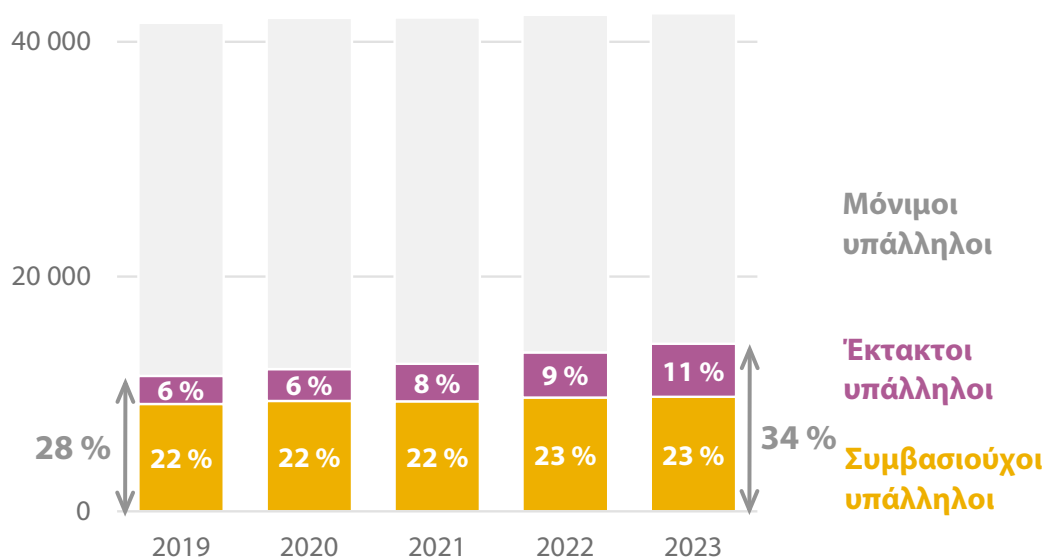
Σημ.: Το ακρωνύμιο CAST προκύπτει από τον αγγλικό όρο «Contract Agents Selection Tool» (εργαλείο επιλογής συμβασιούχων υπαλλήλων).

* Για λεπτομέρειες, βλέπε το [παράρτημα Ι](#).

Πηγή: ΕΕΣ.

35 Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται αύξηση του αριθμού των υπαλλήλων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (συμβασιούχων και έκτακτων) (βλέπε [γράφημα 7](#)). Μικρή μερίδα των υπαλλήλων αυτών μπορεί να εξασφαλίσει σύμβαση αόριστου χρόνου, ανάλογα με τα χαρακτηριστικά της θέσης και της ομάδας καθηκόντων (συμβασιούχοι υπάλληλοι, βλέπε [παράρτημα I](#)) ή με τη διαθεσιμότητα τέτοιων συμβάσεων (έκτακτοι υπάλληλοι προσλαμβανόμενοι σε θέσεις προοριζόμενες για έκτακτους υπαλλήλους, βλέπε [παράρτημα I](#)).

Γράφημα 7 – Το ποσοστό των υπαλλήλων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου αυξήθηκε μεταξύ 2019 και 2023



Πηγή: ΕΕΣ, βάσει των καταστάσεων υπαλλήλων των θεσμικών οργάνων που ελέγξαμε.

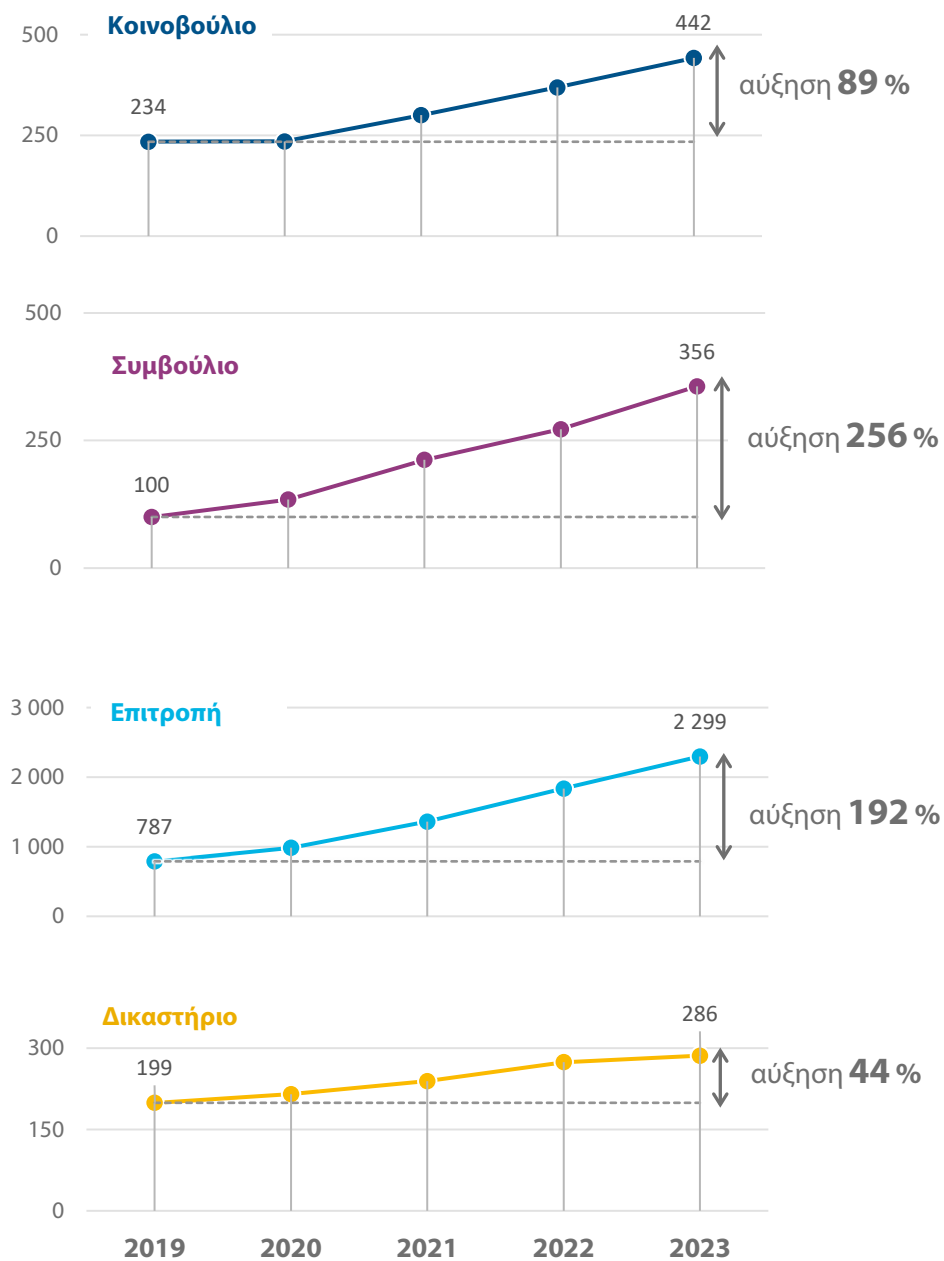
36 Οι διαγωνισμοί της EPSO εξακολουθούσαν να είναι ο κύριος δίαυλος προσλήψεων για τα θεσμικά όργανα μέχρι πρόσφατα, όταν η Υπηρεσία βρέθηκε αντιμέτωπη με μια σειρά προβλημάτων. Η πανδημία COVID-19 διατάραξε σοβαρά τη διεξαγωγή των διαζώσεων δοκιμασιών, ενώ η απορρόφηση των επακόλουθων καθυστερήσεων διήρκεσε μέχρι το 2022. Στη συνέχεια, η EPSO ανέστειλε ορισμένους διαγωνισμούς εν αναμονή της ολοκλήρωσης⁸ του σχεδιασμού ενός νέου μοντέλου διαγωνισμών, του οποίου η εφαρμογή προσέκρουσε σε διάφορα προβλήματα με τα συστήματα ΤΠ. Κατά συνέπεια, μεταξύ 2019 και 2023, οι διαγωνισμοί που προκηρύχθηκαν και ολοκληρώθηκαν ήταν λιγότεροι (κατά 35 % και 38 %, αντίστοιχα) σε σχέση με την προηγούμενη 5ετία. Ως εκ τούτου, μειώθηκε και ο αριθμός επιτυχόντων που ήταν διαθέσιμοι για πρόσληψη.

37 Η αντίδραση των θεσμικών οργάνων ήταν να προσλάβουν περισσότερους έκτακτους υπαλλήλους σε θέσεις που προορίζονταν για μόνιμους, εν αναμονή μιας μονιμότερης λύσης. Τα προφίλ για τα οποία διοργανώθηκαν διαδικασίες επιλογής αντιστοιχούν σε καθήκοντα που συνήθως καλύπτονται από διαγωνισμούς της EPSO (υπάλληλοι ΤΠ, υπάλληλοι του γλωσσικού τομέα, διοικητικοί υπάλληλοι γενικών καθηκόντων, υπάλληλοι ασφάλειας κ.λπ.). Παραδείγματος χάριν, όλες οι διαδικασίες επιλογής έκτακτων υπαλλήλων, που διοργάνωσε το Συμβούλιο μεταξύ 2019 και 2023, αφορούσαν επαγγελματικά προφίλ για τα οποία είτε δεν είχε διοργανωθεί διαγωνισμός την προηγούμενη 4ετία ή 5ετία είτε οι αντίστοιχοι πίνακες επιτυχόντων της EPSO χρονολογούνταν τουλάχιστον από την προηγούμενη 2ετία ή δεν ήταν διαθέσιμοι κατά τον χρόνο της πρόσληψης. Ομοίως, τον Φεβρουάριο του 2022, η Υπηρεσία προκήρυξε μια σειρά διαγωνισμών ΤΠ, οι οποίοι ωστόσο ολοκληρώθηκαν μόλις την άνοιξη του 2024. Μεταξύ 2020 και 2023, τα θεσμικά όργανα που ελέγξαμε προσέλαβαν έκτακτους υπαλλήλους με αυτά τα προφίλ.

38 Ανάλογα με το όργανο και το έτος, την περίοδο 2019-2020 οι έκτακτοι υπάλληλοι αντιπροσώπευαν μεταξύ 30 % και 59 % των εξωτερικών προσλήψεων σε θέσεις μόνιμων υπαλλήλων. Τα ποσοστά αυτά αυξήθηκαν σε 61 % και 77 %, αντίστοιχα, την περίοδο 2021-2022, προτού μειωθούν και πάλι το 2023 (καταγράφοντας τιμές μεταξύ 48 % και 63 %). Συνεπώς, ο αριθμός των έκτακτων υπαλλήλων που απασχολούνται σε θέσεις μόνιμων στα θεσμικά όργανα έχει σημειώσει σημαντική αύξηση, όπως φαίνεται και στο [γράφημα 8](#).

⁸ Ειδική έκθεση 23/2020.

Γράφημα 8 – Σημαντική αύξηση του αριθμού των έκτακτων υπαλλήλων που απασχολούνται σε θέσεις μονίμων από το 2019



Πηγή: ΕΕΣ, βάσει των καταστάσεων υπαλλήλων των θεσμικών οργάνων που ελέγξαμε.

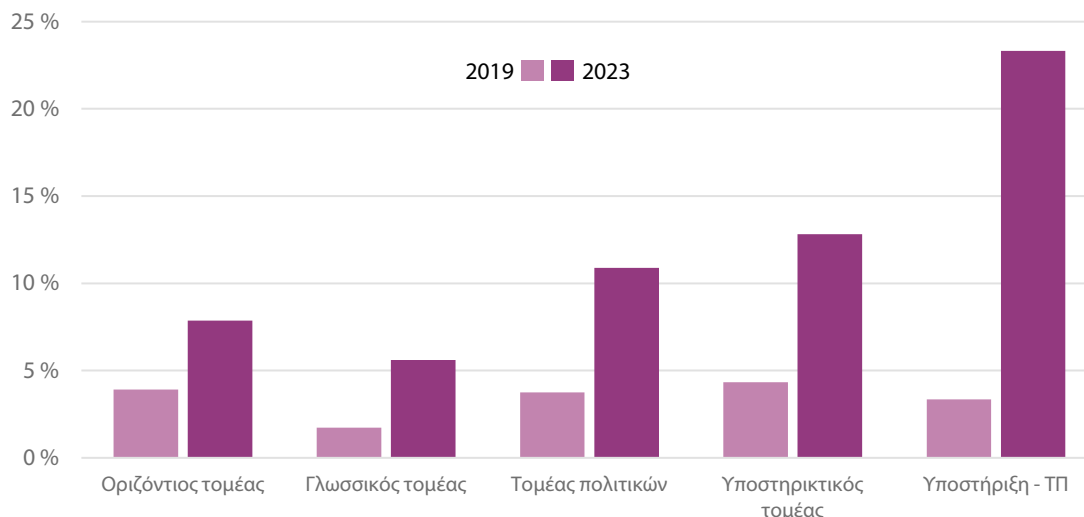
39 Η πρόσληψη έκτακτων υπαλλήλων είναι συνήθως ταχύτερη ως διαδικασία σε σύγκριση με την πρόσληψη μόνιμων υπαλλήλων, για τον λόγο ότι οι διαδικασίες επιλογής δεν χρειάζεται να ακολουθούν ένα διοργανικά συμφωνημένο χρονοδιάγραμμα και μπορούν να διοργανώνονται όποτε χρειαστεί⁹. Τα θεσμικά όργανα μπορούν επίσης να προσαρμόσουν εύκολα το περιεχόμενο της διαδικασίας επιλογής στις ανάγκες τους και στον βαθμό στον οποίο επιδιώκεται να γίνει η πρόσληψη, δεδομένου ότι ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης δεν θέτει κανέναν περιορισμό όσον αφορά τον βαθμό στον οποίο προσλαμβάνεται ένας έκτακτος υπάλληλος. Ανάλογα με τους εσωτερικούς κανόνες τους σχετικά με την κατάταξη σε βαθμό, τα όργανα μπορούν έτσι να προσαρμόζουν τον βαθμό στις συνθήκες της αγοράς εργασίας, υπό τον όρο βέβαια ότι διαθέτουν τον αναγκαίο προϋπολογισμό. Η κατάσταση αυτή, ωστόσο, μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την πρόσληψη μόνιμων και έκτακτων υπαλλήλων σε διαφορετικό βαθμό, ενώ τα καθήκοντά τους είναι ίδια.

40 Μολονότι η απασχόληση έκτακτων υπαλλήλων έχει τα πλεονεκτήματά της από άποψη ευελιξίας (ευκολότερες προσλήψεις για συντομότερης διάρκειας συμβάσεις, που μπορούν να λήξουν ευκολότερα), συνοδεύεται επίσης από τον σοβαρό κίνδυνο απώλειας γνώσεων που έχουν αποκτηθεί. Αυτό συμβαίνει όταν έκτακτος υπάλληλος είτε αποφασίζει να αποχωρήσει πριν από τη λήξη της σύμβασης είτε επιθυμεί μεν να παραμείνει, αλλά υποχρεούται να αποχωρήσει, εφόσον δεν κατάφερε να επιτύχει σε διαγωνισμό που θα του επέτρεπε να γίνει μόνιμος υπάλληλος. Ο κίνδυνος απώλειας γνώσεων επιτείνεται όταν το ποσοστό των έκτακτων υπαλλήλων σε ένα τμήμα είναι υψηλό.

41 Χαρτογραφήσαμε τις θέσεις στις οποίες απασχολούνται έκτακτοι υπάλληλοι στα θεσμικά όργανα που ελέγξαμε, διαχωρίζοντας τις ΓΔ σε πέντε τομείς: οριζόντιο τομέα (νομική υπηρεσία, γενική γραμματεία), γλωσσικό τομέα, υποστηρικτικό τομέα (ανθρώπινοι πόροι, οικονομικές υπηρεσίες, κτίρια), τομέα ΤΠ και τομέα πολιτικών. Εκεί που η αύξηση του αριθμού των έκτακτων υπαλλήλων είναι άκρως εντυπωσιακή είναι στις διευθύνσεις ΤΠ (βλέπε [γράφημα 9](#)).

⁹ Ειδική έκθεση 23/2020.

Γράφημα 9 – Από το 2019 το ποσοστό των μόνιμων θέσεων που καλύπτονται από έκτακτους υπαλλήλους έχει αυξηθεί σε όλες τις γενικές διευθύνσεις



Πηγή: ΕΕΣ, βάσει των καταστάσεων υπαλλήλων των θεσμικών οργάνων που ελέγξαμε.

42 Σε ορισμένες ΓΔ της Επιτροπής που είναι αρμόδιες για διάφορες πολιτικές, όπως η ΓΔ COMP (ανταγωνισμός), η ΓΔ ECFIN (οικονομικά και δημοσιονομικά θέματα), η ΓΔ HOME και η ΓΔ JUST (δικαιοσύνη και καταναλωτές), οι έκτακτοι υπάλληλοι αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το 15 % των υπαλλήλων που καταλαμβάνουν μόνιμες θέσεις, με το υψηλότερο ποσοστό να καταγράφεται στη ΓΔ COMP (20 % των κατειλημμένων θέσεων μόνιμων υπαλλήλων το 2023). Το μερίδιο των έκτακτων υπαλλήλων που υπηρετούν σε μόνιμες θέσεις είναι σημαντικό σε υπηρεσίες που δημιουργήθηκαν πρόσφατα, όπως η ΓΔ DEFIS (αμυντική βιομηχανία και διάστημα) και η HERA (Ευρωπαϊκή Αρχή Ετοιμότητας και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Έκτακτης Υγειονομικής Ανάγκης), ανερχόμενο σε ποσοστό μεταξύ 18 % και 40 % των κατειλημμένων μόνιμων θέσεων, λόγω της ανάγκης γρήγορης πλήρωσης των προβλεπόμενων θέσεων μετά τη δημιουργία τους. Το διαρκώς αυξανόμενο ποσοστό των έκτακτων υπαλλήλων σε θέσεις μόνιμων στις ΓΔ που είναι επιφορτισμένες με την υλοποίηση βασικών πολιτικών (όπως ο ανταγωνισμός ή η μετανάστευση) μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την επιχειρησιακή συνέχεια, όπως αναφέραμε το 2023, στο πλαίσιο της αξιολόγησης της διαχείρισης του χρέους στην Επιτροπή¹⁰.

¹⁰ Ειδική έκθεση 16/2023.

43 Για τον μετριασμό του κινδύνου, τα θεσμικά όργανα μπορούν να διοργανώνουν εσωτερικούς διαγωνισμούς, ανοικτούς στους έκτακτους υπαλλήλους. Οι έκτακτοι υπάλληλοι που επιτυγχάνουν σε αυτούς τους διαγωνισμούς μπορούν, στη συνέχεια, να προσληφθούν ως μόνιμοι. Ωστόσο, η διοργάνωση τέτοιων διαγωνισμών απαιτεί χρόνο και πόρους. Και ενώ όλα τα θεσμικά όργανα που ελέγξαμε είχαν διεξαγάγει εσωτερικούς διαγωνισμούς μεταξύ 2019 και 2023, μόνο η Επιτροπή και το Κοινοβούλιο είναι σε θέση να τους διοργανώνουν σε τακτική βάση.

Τα θεσμικά όργανα χρησιμοποιούσαν ειδικούς διαύλους προσλήψεων, προκειμένου να αντιμετωπίζουν πιεστικά προβλήματα όπως η γήρανση του ανθρώπινου δυναμικού και η επείγουσα ανάγκη εμπειρογνώσιας

44 Τα θεσμικά όργανα έχουν επίσης δημιουργήσει ειδικούς διαύλους προσλήψεων ως απόκριση σε συγκεκριμένα προβλήματα, όπως η γήρανση του ανθρώπινου δυναμικού τους, ή προκειμένου να εξασφαλίζουν γρήγορα την εμπειρογνώσια που τους λείπει.

45 Είναι γεγονός ότι το ανθρώπινο δυναμικό των θεσμικών οργάνων μεγαλώνει σε ηλικία. Στο Κοινοβούλιο, η μέση ηλικία των εργαζομένων αυξήθηκε από τα 46 έτη που ήταν το 2013 στα 49 το 2022, ενώ στην Επιτροπή από τα 44 έτη που ήταν το 2013 στα 47 το 2023. Εδώ και αρκετό καιρό, τα θεσμικά όργανα δυσκολεύονται να προσελκύσουν υπαλλήλους νεότερων ηλικιών. Ήδη από το 2012¹¹, η μέση ηλικία των υπαλλήλων κατά την πρόσληψη ήταν τα 35 χρόνια. Με την πάροδο του χρόνου, η ηλικία αυτή έχει αυξηθεί: την περίοδο 2019-2023, η μέση ηλικία των νεοπροσλαμβανόμενων στα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα ήταν μεταξύ 37 και 40 ετών. Συγκεκριμένα, η μέση ηλικία των νεοπροσλαμβανόμενων στους εισαγωγικούς βαθμούς είναι υψηλότερη από την πιθανώς αναμενόμενη, εάν ληφθεί υπόψη ότι οι βαθμοί αυτοί απαιτούν επαγγελματική πείρα μικρότερη της 5ετίας, αν όχι καθόλου (βλέπε [παράρτημα II](#)): στο Συμβούλιο και στην Επιτροπή, μόνο το 30 % περίπου των νεοπροσληφθέντων AD5 είναι κάτω των 30 ετών, μολονότι ο συγκεκριμένος βαθμός απαιτεί την ολοκλήρωση πανεπιστημιακών σπουδών 3ετούς διάρκειας και καθόλου επαγγελματική πείρα.

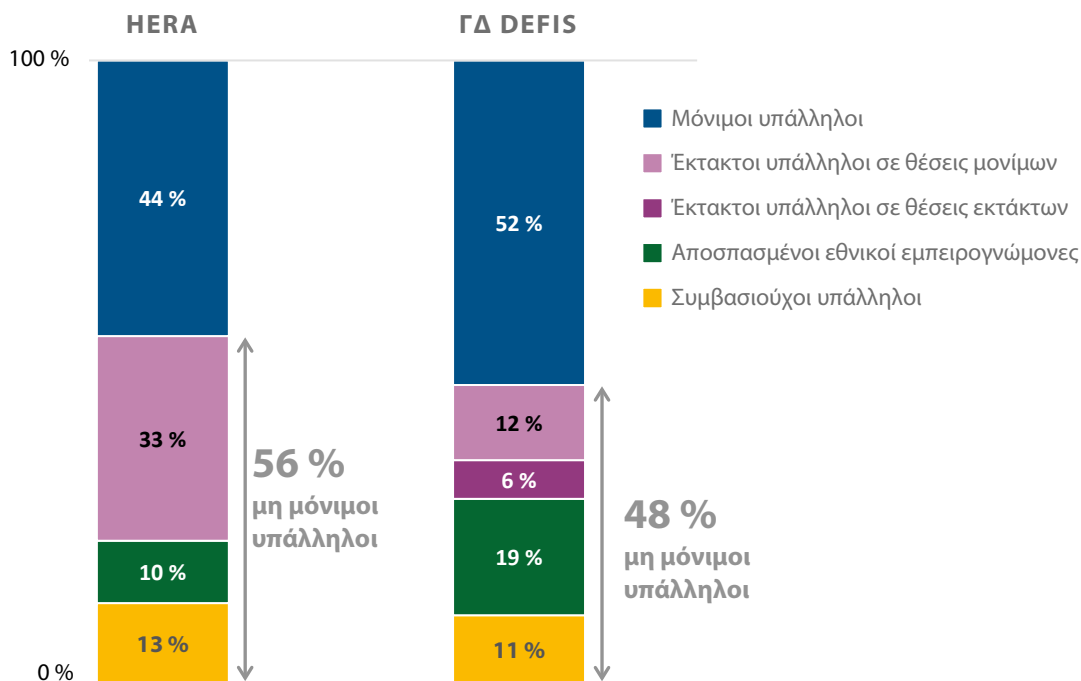
¹¹ Έκθεση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο σχετικά με το καθεστώς συνταξιοδότησης των υπαλλήλων και του λοιπού προσωπικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης, COM(2012) 37 final, της 7.2.2012.

46 Προκειμένου να αντιμετωπιστεί η γήρανση του ανθρώπινου δυναμικού και να αποκλείονται οι διακρίσεις βάσει ηλικίας, το Συμβούλιο και η Επιτροπή εφαρμόζουν προγράμματα πρόσληψης για νέους επαγγελματίες (με επαγγελματική πείρα μικρότερη της 3ετίας). Αν και το πρόγραμμα κάθε οργάνου είναι προσαρμοσμένο στις ανάγκες του, τα προγράμματα αυτά έχουν κάποια κοινά γενικά χαρακτηριστικά: οι επιλέξιμοι συμμετέχοντες προέρχονται κυρίως από τις δεξαμενές ασκούμενων των οργάνων αυτών (μολονότι σε αυτά μπορούν να συμμετέχουν επίσης και άλλου καθεστώτος υπάλληλοι, εφόσον πληρούν τα κριτήρια περί επαγγελματικής πείρας). Στους επιτυχόντες υποψήφιους προσφέρεται σύμβαση έκτακτου υπαλλήλου στον βαθμό AD5.

47 Οι πρωτοβουλίες αυτές δεν μπορούν από μόνες τους να μεταβάλουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των προσλαμβανόμενων, καθώς αφορούν μικρό μόνον αριθμό θέσεων. Ωστόσο, με αυτό τον τρόπο, επιλεγμένοι, καλοί ασκούμενοι μπορούν να έχουν μια ευκαιρία απασχόλησης στα θεσμικά όργανα αμέσως μετά την άσκηση τους. Η διαδικασία αυτή είναι ταχύτερη από γενικό διαγωνισμό και παρέχει τη δυνατότητα διατήρησης νεότερων σε ηλικία υπαλλήλων που διακρίνονται για το ενδιαφέρον και τον ενθουσιασμό τους.

48 Επιπτώσεις στις ανάγκες πρόσληψεων μπορεί να έχει και η ανάθεση πρόσθετων καθηκόντων (βλέπε σημείο 42). Το 2021, δημιουργήθηκε στην Επιτροπή η ΓΔ DEFIS, η οποία ανέλαβε ορισμένα καθήκοντα της ΓΔ GROW (εσωτερική αγορά, βιομηχανία, επιχειρηματικότητα και MME), ενώ ο ρόλος της απέκτησε ακόμη μεγαλύτερη βαρύτητα μετά τον επιθετικό πόλεμο της Ρωσίας κατά της Ουκρανίας. Η HERA δημιουργήθηκε το 2022, σε απόκριση στην κρίση της COVID-19. Εκτός από την πρόσληψη έκτακτων υπαλλήλων για τη γρήγορη στελέχωση αυτών των ΓΔ, η Επιτροπή χρησιμοποίησε και υπαλλήλους αποσπασμένους από εθνικές αρχές (αποσπασμένοι εθνικοί εμπειρογνώμονες) (βλέπε [γράφημα 10](#)).

Γράφημα 10 – Γρήγορη στελέχωση στις νέες ΓΔ, το παράδειγμα της HERA και της ΓΔ DEFIS



Πηγή: ΕΕΣ, βάσει της κατάστασης υπαλλήλων της Επιτροπής της 1.1.2023.

49 Αποσπασμένοι εθνικοί εμπειρογνώμονες χρησιμοποιούνται επίσης στις ΓΔ, στις οποίες υπάρχει ανάγκη για στενή συνεργασία με τα κράτη μέλη σε ευαίσθητους τομείς, όπως η μετανάστευση (ΓΔ HOME με 10 % των υπαλλήλων), οι χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες και οι υπηρεσίες που είναι αρμόδιες για τους φόρους και τα τελωνεία (ΓΔ FISMA με 11 % και ΓΔ TAXUD με 12 % των υπαλλήλων). Η απασχόληση αποσπασμένων εθνικών εμπειρογνομένων παρέχει τη δυνατότητα στα θεσμικά όργανα, και ιδίως στην Επιτροπή, να ενισχύσουν τη συνεργασία με τις εθνικές αρχές, καλύπτοντας συγχρόνως βραχυπρόθεσμες ελλείψεις σε εμπειρογνωσία, υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι υπάρχουν οι κατάλληλες διαδικασίες για τη μεταφορά γνώσεων εντός του οργάνου κατά την αποχώρησή τους. Παρόλα αυτά, εάν το ποσοστό τους είναι ιδιαίτερα υψηλό, μπορεί να τεθεί σε κίνδυνο η επιχειρησιακή συνέχεια.

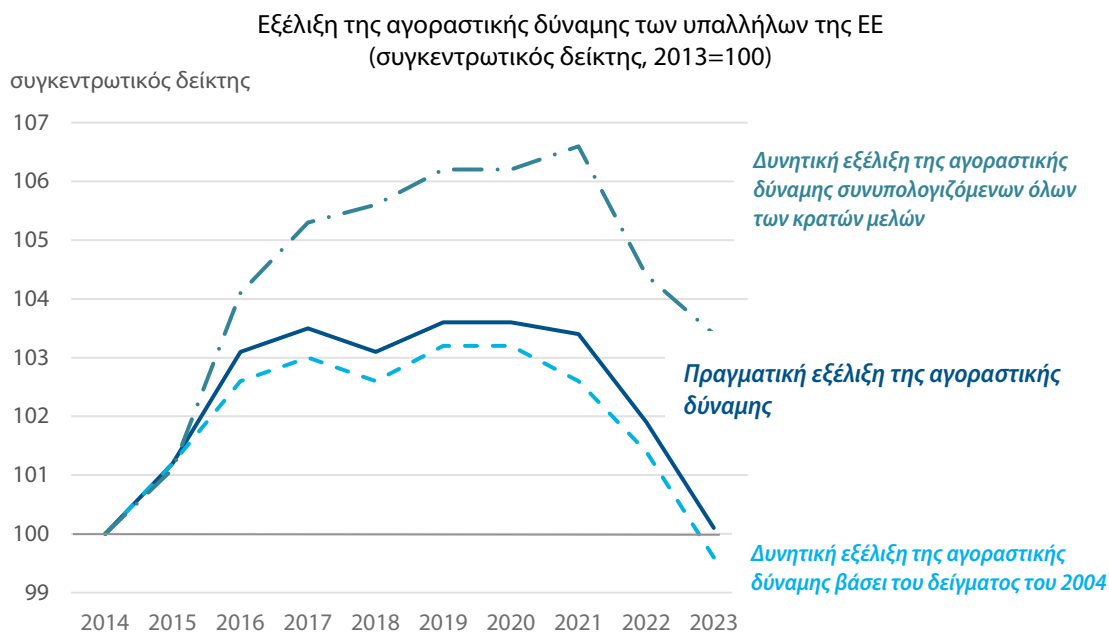
Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ δυσκολεύονται να προσελκύσουν συγκεκριμένα επαγγελματικά προφίλ και εθνικότητες

Η μέθοδος αναπροσαρμογής των μισθών απέτρεψε τις ακόμη μεγαλύτερες δαπάνες για την ΕΕ, μείωσε όμως την αγοραστική δύναμη των υπαλλήλων της

50 Οι μισθοί και η εγγύηση ότι η αγοραστική δύναμη των υπαλλήλων εξελίσσεται σύμφωνα με την αυτή των εθνικών δημόσιων υπαλλήλων αποτελούν σημαντική συνιστώσα των παροχών που προσφέρουν τα θεσμικά όργανα. Τα δύο αυτά στοιχεία συγκαταλέγονται στους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανότητα των οργάνων να προσελκύουν και να διατηρούν υποψηφίους από όλα τα κράτη μέλη και για όλα τα επαγγελματικά προφίλ. Οι ακαθάριστες αποδοχές των μόνιμων υπαλλήλων και του λοιπού προσωπικού καθορίζονται από την ομάδα καθηκόντων στην οποία υπάγονται (βλέπε [παράρτημα I](#)), όπως και από τον βαθμό και το κλιμάκιο τους, αναπροσαρμόζονται δε ετησίως ακολουθώντας τις μεταβολές της αγοραστικής δύναμης των δημόσιων υπαλλήλων συγκεκριμένου δείγματος κρατών μελών (για λεπτομέρειες, βλέπε [παράρτημα III](#)). Η σύνθεση του δείγματος αυτού έχει εξελιχθεί από το 2004. Αυτή τη στιγμή περιλαμβάνει 10 κράτη μέλη, που αντιπροσωπεύουν από κοινού περισσότερο από το 75 % του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕγχΠ) της ΕΕ.

51 Στην [έκθεση](#) της Επιτροπής του 2022 σχετικά με την εφαρμογή των μισθολογικών αναπροσαρμογών παρατίθεται σύγκριση της πραγματικής αναπροσαρμογής με αυτήν που θα είχε προκύψει εάν είχε διατηρηθεί το δείγμα του 2004, και γίνεται υπολογισμός του συγκεκριμένου δείκτη, εάν όλα τα κράτη μέλη είχαν χρησιμοποιηθεί για τον καθορισμό του. Τα αποτελέσματα αυτού του υπολογισμού, διευρυμένα ώστε να περιλαμβάνουν και το 2023, παρατίθενται στο [γράφημα 11](#).

Γράφημα 11 – Την περίοδο 2014-2023, η εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης των υπαλλήλων καθορίστηκε από το δείγμα που επιλέχθηκε ως βάση των αναπροσαρμογών



Πηγή: ΕΕΣ, βάσει στοιχείων της Eurostat.

52 Εάν είχε διατηρηθεί το δείγμα του 2004, μεταξύ 2014 και 2023 το προσωπικό της ΕΕ θα είχε χάσει το 0,4 % της αγοραστικής του δύναμης. Από την άλλη, εάν ως αναφορά είχαν χρησιμοποιηθεί όλα τα κράτη μέλη, θα υπήρχε αύξηση της τάξης του 3,4 %. Το δείγμα του 2014, που χρησιμοποιείται από τότε, είχε σαν αποτέλεσμα την αμελητέα αύξηση των αποδοχών την περίοδο 2013-2023, κατά 0,1 %.

53 Ο λόγος αυτών των διαφορών είναι η εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης των εθνικών δημόσιων υπαλλήλων στα κράτη μέλη που προσχώρησαν από το 2004 και μετά. Με εξαίρεση την Πολωνία, οι χώρες αυτές δεν περιλαμβάνονται στο δείγμα. Μεταξύ 2013 και 2023, η αγοραστική δύναμη των δημοσίων υπαλλήλων στα εν λόγω κράτη μέλη αυξήθηκε κατά 24 %, ενώ στις χώρες που ήταν μέλη της ΕΕ πριν από το 2004, δεν υπήρξε σχεδόν καμία μεταβολή (2 % για όλο το διάστημα).

54 Το δείγμα του 2014 εξασφάλισε ότι οι μισθολογικές αναπροσαρμογές θα ήταν χαμηλότερες από ό,τι εάν είχαν ληφθεί υπόψη όλα τα κράτη μέλη. Αυτό δεν καθιστά τις αποδοχές μη ελκυστικές σε απόλυτους όρους, καθώς αυτές εξακολουθούν να είναι συγκρίσιμες με αυτά που προσφέρουν άλλοι διεθνείς οργανισμοί, ωστόσο, με την πάροδο του χρόνου μειώνεται η σχετική ελκυστικότητά τους. Επιπλέον, οι αποφάσεις που λήφθηκαν την περίοδο 2010-2013 (όπως η εφαρμογή αναπροσαρμογών χαμηλότερων από αυτές που είχαν υπολογιστεί ή η μη εφαρμογή της μεθόδου

το 2013 και το 2014) είχαν ως συνέπεια μια μόνιμη διαφορά της τάξης του 4,5 % στην εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης των υπαλλήλων της ΕΕ σε σύγκριση με τους εθνικούς δημόσιους υπαλλήλους (βλέπε [παράρτημα III](#)).

55 Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για τον υπολογισμό των μισθολογικών αναπροσαρμογών περιέχει επίσης ρήτρες για την προστασία του προϋπολογισμού της ΕΕ σε περίπτωση επιδείνωσης των οικονομικών συνθηκών. Τμήμα της αναπροσαρμογής για το 2020 αναβλήθηκε μέχρι το 2022, λόγω των επιπτώσεων της κρίσης της COVID-19 στο ΑΕγχΠ της ΕΕ. Η Επιτροπή υπολόγισε ότι, με αυτό τον τρόπο, εξοικονόμησε 750 εκατομμύρια ευρώ υπέρ του ΠΔΠ 2021-2027¹². Από την πλευρά μας, θεωρούμε ότι ο υπολογισμός αυτός είναι ρεαλιστικός.

56 Ως εργαλείο, η μέθοδος δεν αποσκοπεί στην αύξηση της ελκυστικότητας των αποδοχών που προσφέρει η ΕΕ, ωστόσο, όταν εφαρμόζεται (βλέπε σημείο [54](#)), διαπιστώσαμε ότι αντικατοπτρίζει σωστά τις μεταβολές της αγοραστικής δύναμης των εθνικών δημόσιων υπαλλήλων. Επίσης, παρέχει τα εχέγγυα που είναι αναγκαία για την αναπροσαρμογή στις μεταβαλλόμενες οικονομικές συνθήκες.

Η ανταγωνιστικότητα και η ελκυστικότητα των θέσεων εργασίας στην ΕΕ δεν είναι δεδομένη για όλα τα επαγγελματικά προφίλ

57 Τα θεσμικά όργανα μπορούν να επηρεάσουν την οικονομική ελκυστικότητα των θέσεων εργασίας που προσφέρουν προσαρμόζοντας τον βαθμό στον οποίο γίνεται μια πρόσληψη. Ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης καθορίζει τον βαθμό στον οποίο μπορεί να γίνει η πρόσληψη μόνιμων υπαλλήλων σε κάθε ομάδα καθηκόντων (βλέπε [παράρτημα II](#)): SC1 ή SC2, AST1 έως AST4 και AD5 έως AD8. Προβλέπει επίσης την πρόσληψη σε υψηλότερους βαθμούς εντός της ομάδας καθηκόντων AD, εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις, αναφέροντας επίσης ότι μπορούν να λαμβάνονται υπόψη οι συνθήκες της αγοράς εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι οι διαγωνισμοί της EPSO για εξειδικευμένα επαγγελματικά προφίλ διοργανώνονται συνήθως σε υψηλότερους βαθμούς. Οι διαγωνισμοί στον τομέα ΤΠ που προκηρύχθηκαν το 2022 ήταν στους βαθμούς AST4 και AD7.

¹² Έκθεση για την παροχή στοιχείων που αφορούν τις δημοσιονομικές επιπτώσεις από την επικαιροποίηση του 2022 στις αποδοχές και τις συντάξεις των υπαλλήλων και του λοιπού προσωπικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης, [COM/2022/678 final](#).

58 Τα θεσμικά όργανα διαθέτουν περισσότερη ευελιξία όταν πρόκειται για προσλήψεις έκτακτων υπαλλήλων, καθώς δεν υπάρχει περιορισμός ως προς τον βαθμό στον οποίο μπορεί να γίνει η πρόσληψη. Ως εκ τούτου, ενώ υπάρχουν διαδικασίες επιλογής για έκτακτους υπαλλήλους στον βαθμό AD5, πολύ συχνά οι εξαγγελόμενοι βαθμοί είναι υψηλότεροι (από AD6 έως και AD8 ή και AD9). Όσον αφορά τους υπαλλήλους της ομάδας καθηκόντων AST, οι διαδικασίες επιλογής διεξάγονται συχνά στον βαθμό AST3. Τα θεσμικά όργανα μπορούν επίσης να αποφασίσουν να διεξαγάγουν διαδικασία επιλογής αναφέροντας ένα ενδεικτικό εύρος βαθμών, παραδείγματος χάριν AD5 έως AD7, κάτι που τους επιτρέπει να προσαρμόζουν τις συμβάσεις έκτακτων υπαλλήλων βάσει των προσόντων και της πείρας των προσλαμβανόμενων, ανάλογα με τους εσωτερικούς κανόνες για την κατάταξη σε βαθμό και τους όρους που τίθενται στην προκήρυξη της διαδικασίας επιλογής.

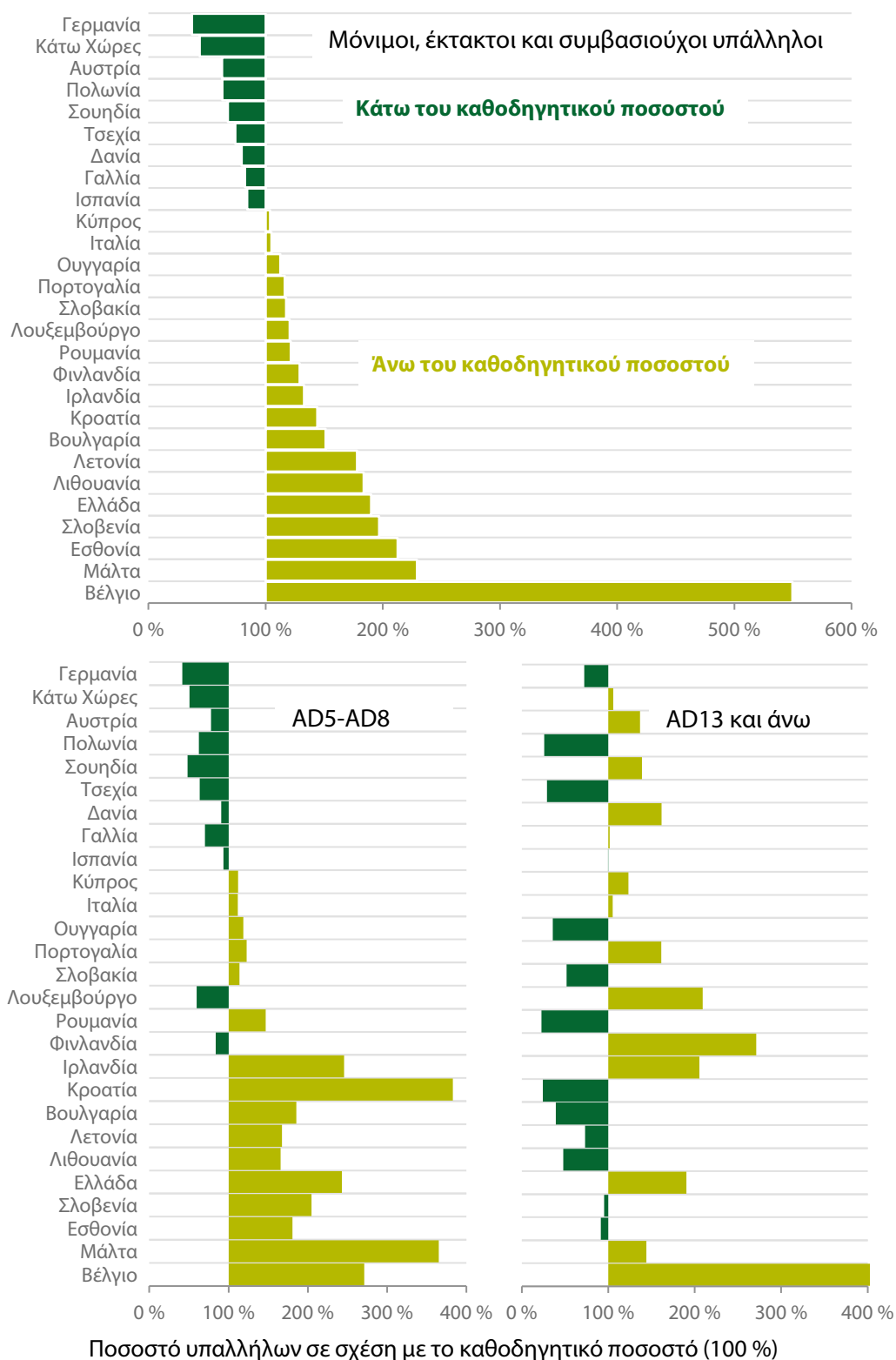
59 Οι προσλήψεις στα θεσμικά όργανα της ΕΕ βασίζονται σε ανταγωνιστική διαδικασία επιλογής, κατά την οποία οι υποψήφιοι υποβάλλονται σε μια σειρά δοκιμασιών που καταλήγουν στην κατάρτιση πινάκων επιτυχόντων, από τους οποίους τα τμήματα που προτίθενται να προβούν σε πρόσληψη να μπορούν να επιλέξουν το άτομο που επιθυμούν. Ως εκ τούτου, ο αριθμός των υποψηφίων πρέπει να είναι τόσο υψηλός, ώστε να είναι δυνατή η πραγματική επιλογή επιτυχόντων από τους οποίους θα γίνονται προσλήψεις. Λαμβάνοντας υπόψη ότι μπορεί να μην είναι επιλέξιμοι όλοι οι υποψήφιοι, εκτιμούμε ότι, κατά κανόνα, προκειμένου να εξασφαλιστεί μια σωστή επιλογή, ο ελάχιστος αριθμός υποψηφίων για μία συγκεκριμένη θέση πρέπει να είναι μεταξύ 9 και 12.

60 Εξετάσαμε τις διαδικασίες επιλογής που διοργάνωσαν τα θεσμικά όργανα μεταξύ 2019 και 2023, καθώς και τις δημόσια διαθέσιμες πληροφορίες σχετικά με διαγωνισμούς της EPSO που βρίσκονταν σε εξέλιξη. Γενικά, τα όργανα είχαν πάντοτε στη διάθεσή τους αριθμό υποψηφίων μεγαλύτερο από τον αριθμό των θέσεων που αναφερόταν στους πίνακες επιτυχόντων. Ωστόσο, για ορισμένα πολύ εξειδικευμένα προφίλ στον τομέα ΤΠ, η αναλογία των υποψηφίων προς τους επιτυχόντες που περιλαμβάνονταν στους σχετικούς πίνακες ήταν τέσσερις προς έξι. Παρά τους υψηλότερους βαθμούς στους οποίους γίνεται η πρόσληψη, υπάρχει πρόβλημα ελκυστικότητας όσον αφορά αυτά τα προφίλ, τα οποία όμως αποκτούν όλο και μεγαλύτερη σημασία τόσο για το καθημερινό έργο των οργάνων (βλέπε σημεία [23](#), [24](#) και [33](#)) όσο και για τον σχεδιασμό πολιτικών ([δέσμη μέτρων για την ψηφιακή τεχνολογία, πράξη για την κυβερνοασφάλεια](#)).

Το ανθρώπινο δυναμικό των θεσμικών οργάνων εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από ανισορροπία από άποψη εθνικότητων

61 Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ οφείλουν να προσλαμβάνουν υπαλλήλους από την ευρύτερη δυνατή γεωγραφική βάση που συνθέτουν τα κράτη μέλη της, χωρίς να μπορούν να προορίζουν κάποιες θέσεις για συγκεκριμένη εθνικότητα. Σε [έκθεση](#) του 2018, η Επιτροπή επισήμαινε ότι η δημόσια διοίκηση της ΕΕ χαρακτηριζόταν από γεωγραφικές ανισορροπίες. Τα θεσμικά όργανα χρησιμοποιούν κοινό υπόδειγμα παρουσίασης της γεωγραφικής ισορροπίας σε διοργανικό επίπεδο, ενώ καθένα έχει δικό του καθοδηγητικό ποσοστό. Για την ανάλυσή μας, συγκεντρώσαμε δεδομένα από το Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Επιτροπή και το Δικαστήριο, και χρησιμοποιήσαμε το καθοδηγητικό ποσοστό που ίσχυε στην Επιτροπή το 2023 (βλέπε [παράρτημα IV](#)). Στο [γράφημα 12](#) παρουσιάζεται το ποσοστό των υπαλλήλων της ΕΕ σε σχέση με το προαναφερόμενο καθοδηγητικό ποσοστό για κάθε εθνικότητα.

Γράφημα 12 – Γεωγραφικές ανισοροπίες στη δημόσια διοίκηση της ΕΕ (2023)



Σημ.: 100 % σημαίνει ότι ο αριθμός των υπαλλήλων της ΕΕ από συγκεκριμένη εθνικότητα συμπίπτει με το καθοδηγητικό ποσοστό.

Πηγή: ΕΕΣ, βάσει των καταστάσεων υπαλλήλων των θεσμικών οργάνων που ελέγξαμε (μόνιμοι, έκτακτοι και συμβασιούχοι υπάλληλοι).

62 Το ποσοστό των υπαλλήλων από ορισμένα κράτη μέλη (όπως η Γερμανία, η Πολωνία και η Τσεχία) είναι χαμηλότερο από το καθοδηγητικό ποσοστό για όλους τους βαθμούς και όλες τις ομάδες καθηκόντων. Για άλλα, η κατάσταση εξαρτάται από τον βαθμό (για λεπτομέρειες, βλέπε [παράρτημα IV](#)). Η κατάσταση στους υψηλότερους βαθμούς (AD13 και άνω) χαρακτηρίζεται ιδιαίτερα από ανισορροπία για τους υπηκόους των κρατών μελών που προσχώρησαν από το 2004 και μετά (βλέπε [γράφημα 12](#)). Η κατάσταση αυτή οφείλεται εν μέρει στην αναθεώρηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης του 2014, η οποία περιόρισε την πρόσβαση στους βαθμούς αυτούς (η πρόσβαση γίνεται είτε μετά από διαδικασία επιλογής είτε με την ανάληψη αρμοδιοτήτων διοικητικού στελέχους, και όχι πλέον με προαγωγή), με σκοπό την καλύτερη ευθυγράμμιση αποδοχών και ευθυνών.

63 Από το 2018, τα όργανα εφαρμόζουν διάφορες δράσεις με στόχο τα κράτη μέλη που υποεκπροσωπούνται μεταξύ των υπαλλήλων τους σε σύγκριση με το καθοδηγητικό ποσοστό. Μεταξύ άλλων, στο πλαίσιο τέτοιων δράσεων, πρεσβευτές της ΕΕ -υπάλληλοι και φοιτητές- επισκέπτονται πανεπιστήμια σε όλη την Ευρώπη, προκειμένου να προωθήσουν την επαγγελματική σταδιοδρομία στα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα¹³, ενώ τα θεσμικά όργανα συμμετέχουν σε εκδηλώσεις επαγγελματικής ενημέρωσης στα κράτη μέλη και έρχονται σε επαφή με τις εθνικές αρχές. Ορισμένα από τα κράτη μέλη με χαμηλότερο ποσοστό υπαλλήλων στην ΕΕ έχουν στη μόνιμη αντιπροσωπεία τους στις Βρυξέλλες ή στην πρωτεύουσά τους υπαλλήλους ειδικά για τον σκοπό αυτό, οι οποίοι συνεργάζονται με τα θεσμικά όργανα της ΕΕ για την αντιμετώπιση των γεωγραφικών ανισορροπιών. Ενώ όλα τα θεσμικά όργανα συνεργάζονται με τις εθνικές αρχές για την επίλυση του προβλήματος αυτού, ωστόσο μόνο η Επιτροπή το έχει επισημοποιήσει μέσω [κοινών σχεδίων δράσης](#).

¹³ Ειδική έκθεση 23/2020.

64 Πέραν των μέτρων προβολής, ορισμένα θεσμικά όργανα εξειδικεύουν περισσότερο τις διαδικασίες πρόσληψης, ζητώντας από τα διάφορα τμήματά τους, λόγου χάριν, να περιλαμβάνουν στους υποψηφίους που καλούν σε συνέντευξη για ορισμένη θέση έναν τουλάχιστον υποψήφιο από λιγότερο εκπροσωπούμενο κράτος μέλος, έτσι ώστε να αυξάνεται η προβολή των υποψηφίων αυτών. Το πρώτο εξάμηνο του 2024, βασιζόμενο σε δική του ανάλυση της γεωγραφικής ισορροπίας, το Κοινοβούλιο προκήρυξε τρεις διαγωνισμούς για συγκεκριμένες εθνικότητες (ολλανδική, αυστριακή και λουξεμβουργιανή), με σκοπό την κατάρτιση πινάκων επιτυχόντων αυτών των εθνικοτήτων, οι οποίοι θα έρχονταν να προστεθούν στη δεξαμενή των προς πρόσληψη υποψηφίων. Είναι το μόνο θεσμικό όργανο που χρησιμοποιεί τέτοιους διαγωνισμούς ως μέσο αποκατάστασης των γεωγραφικών ανισορροπιών.

65 Τα αποτελέσματα αυτών των δράσεων για τη βελτίωση της γεωγραφικής ισορροπίας μεταξύ του προσωπικού της ΕΕ δεν είναι ακόμη ορατά. Επιπλέον, τον Μάιο του 2024, δύο κράτη μέλη προσέφυγαν στο Δικαστήριο κατά των προαναφερόμενων διαγωνισμών του Κοινοβουλίου για τον λόγο ότι αφορούσαν συγκεκριμένες εθνικότητες.

Δεν υπάρχει διεξοδική ανάλυση των αιτιών της έλλειψης ελκυστικότητας

66 Τα θεσμικά όργανα δεν χρησιμοποιούν την ίδια προσέγγιση για να προσδιορίσουν τα βαθύτερα αίτια του μειωμένου ενδιαφέροντος των υπηκόων συγκεκριμένων χωρών για απασχόληση στις υπηρεσίες τους. Σε [έκθεση του 2022](#), η Επιτροπή διαπίστωσε στενή σχέση της συμμετοχής σε διαγωνισμούς με τις προοπτικές καθαρών αποδοχών και απασχόλησης σε ένα κράτος μέλος, καθώς και με τον δείκτη καλύτερης ζωής του ΟΟΣΑ (ο δείκτης αυτός σημαίνει ότι όσο καλύτερη είναι η ζωή σε ένα κράτος μέλος τόσο λιγότερες οι πιθανότητες οι πολίτες του να υποβάλλουν αίτηση συμμετοχής σε διαγωνισμούς της ΕΕ). Στις συζητήσεις που είχαμε με εθνικές αρχές, ένα αίτιο που αναφέρθηκε συχνά ήταν η έλλειψη εύκολα προσβάσιμων πληροφοριών σχετικά με τη σταδιοδρομία και τις συνθήκες απασχόλησης. Το Κοινοβούλιο ανέθεσε την εκπόνηση μελέτης σχετικά με την ελκυστικότητά του ως εργοδότη για άτομα κάτω των 35 ετών σε επτά κράτη μέλη που δεν εκπροσωπούνται επαρκώς στην κατηγορία των νεοπροσλαμβανόμενων υπαλλήλων. Μεταξύ 45 % και 69 % όσων απάντησαν θεωρούσαν το Κοινοβούλιο ελκυστικό εργοδότη. Τα αποτελέσματα της μελέτης αξιοποιήθηκαν για την επανεξέταση της εικόνας του Κοινοβουλίου ως εργοδότη και την επικαιροποίηση του υλικού προβολής των δυνατοτήτων σταδιοδρομίας σε αυτό.

67 Τα θεσμικά όργανα προσφέρουν συνθήκες εργασίας που, σε γενικές γραμμές, ανταποκρίνονται στις σύγχρονες προσδοκίες ενός ειδικευμένου και εκπατισμένου εργαζόμενου: μερική απασχόληση, ελαστικό ωράριο, επιλογές τηλεργασίας (μεταξύ άλλων και από χώρες εκτός του τόπου διορισμού), άδεια για οικογενειακούς λόγους και οικογενειακά επιδόματα. Επίσης, έχουν αναπτύξει πολιτικές για την πολυμορφία και τη συμπερίληψη. Ωστόσο, οι όροι αυτοί δεν προβάλλονται πάντοτε στις προκηρύξεις κενών θέσεων ή στις σελίδες περί προσλήψεων που δημοσιεύουν τα θεσμικά όργανα. Έτσι, οι δυνητικοί υποψήφιοι δεν είναι κατ' ανάγκη ενήμεροι για τις εργασιακές συνθήκες, γεγονός που θα μπορούσε να επηρεάσει αρνητικά κάθε κίνητρο να υποβάλουν αίτηση για θέση εργασίας που απαιτεί τη μετακίνηση από τη χώρα τους.

68 Η απόρριψη προσφορών εργασίας είναι περιορισμένη σε όλα τα θεσμικά όργανα, ωστόσο δεν μετράται με συνέπεια. Ανάλογα με το πληροφοριακό σύστημα που χρησιμοποιείται για τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων ή τον όγκο των προσλήψεων που διεκπεραιώνονται κάθε χρόνο, το ποσοστό απόρριψης μπορεί να μετρηθεί αυτόματα, αλλά μόνο στο τελικό στάδιο της διαδικασίας (όταν η πρόσληψη έχει ήδη καταχωριστεί στο σύστημα). Εναλλακτικά, μπορεί να παρακολουθείται με μη αυτοματοποιημένο τρόπο καθ' όλη τη διαδικασία πρόσληψης: τα αναφερθέντα ποσοστά κυμαίνονταν μεταξύ 2 % και 15 %, ανάλογα με τον τρόπο υπολογισμού. Συνεπώς, δεν είναι δυνατή η σύγκριση ποσοστών μεταξύ θεσμικών οργάνων. Αυτό σημαίνει επίσης ότι τα θεσμικά όργανα δεν μπορούν να προβούν σε συγκριτική ανάλυση των απορρίψεων προσφορών εργασίας, προκειμένου να εντοπίσουν πιθανές τάσεις ή κοινούς παράγοντες.

69 Την τελευταία 10ετία, τα θεσμικά όργανα που είναι εγκατεστημένα στο Λουξεμβούργο αναφέρουν δυσκολίες στην πρόσληψη υπαλλήλων. Επιχειρήσαμε να ποσοτικοποιήσουμε το ζήτημα αναλύοντας το ποσοστό απόρριψης προσφορών εργασίας στο Λουξεμβούργο μεταξύ 2019 και 2023. Ενώ το ποσοστό απόρριψης ήταν υψηλότερο για τις θέσεις εργασίας με έδρα στο Λουξεμβούργο απ' ό,τι για αυτές με έδρα στις Βρυξέλλες, ο αριθμός των προσφορών εργασίας που απορρίφθηκαν ήταν υπερβολικά χαμηλός (περί τις 100 σε μία 4ετία τόσο για το Κοινοβούλιο όσο και για την Επιτροπή) και δεν μετρούνταν με συνέπεια (βλέπε σημείο **68**) ώστε να είναι δυνατή η παρεκβολή του. Ωστόσο, το ζήτημα της ελκυστικότητας του Λουξεμβούργου ως τόπου διορισμού οδήγησε τα θεσμικά όργανα να συνεργαστούν στο πλαίσιο ομάδας εργασίας (βλέπε [πλαίσιο 1](#)).

Πλαίσιο 1

Ομάδα εργασίας για την ελκυστικότητα του Λουξεμβούργου

Ο αριθμός του προσωπικού της ΕΕ που εργάζεται στο Λουξεμβούργο έχει αυξηθεί σημαντικά από το 2014, και συγκεκριμένα από 6 074 υπαλλήλους σε περίπου 9 500 το 2023. Παρά την αύξηση αυτή, όσα θεσμικά όργανα είναι εγκατεστημένα στο Λουξεμβούργο αναφέρουν δυσκολίες στην πρόσληψη προσωπικού, εν μέρει λόγω του κόστους στέγασης στη συγκεκριμένη χώρα.

Ο ελάχιστος ακαθάριστος μισθός που καταβάλλουν τα θεσμικά όργανα για την ομάδα καθηκόντων των συμβασιούχων υπαλλήλων (FG)I/1 είναι χαμηλότερος από τον κατώτατο μισθό του Λουξεμβούργου. Έτσι, τα όργανα θέσπισαν μέτρα, προκειμένου να διασφαλίσουν ότι ο μισθός που καταβάλλουν στο προσωπικό τους δεν είναι χαμηλότερος από τον τοπικό κατώτατο μισθό. Το 2021, συγκρότησαν ομάδα εργασίας για να εξετάσουν πιθανές δράσεις για την ενίσχυση της ελκυστικότητας του συγκεκριμένου τύπου διορισμού. Το σχέδιο δράσης 12 σημείων που καταρτίστηκε εστιάζει στα εξής:

- στη διαχείριση του προσωπικού με σκοπό τη διευκόλυνση των προσλήψεων στο Λουξεμβούργο·
- στους κόμβους αριστείας, που παρουσιάζουν το Λουξεμβούργο ως τόπο αριστείας στους τομείς των οικονομικών, του δικαίου, της πληροφορικής, των γλωσσών και της διαχείρισης γνώσεων·
- στη ζωή στο Λουξεμβούργο, με την παροχή υποστήριξης για την εξεύρεση στέγης και συμβουλών για τη διευκόλυνση της ένταξης των συντρόφων των υπαλλήλων στην τοπική αγορά εργασίας·
- στην επικοινωνία, με υιοθέτηση κοινής επικοινωνιακής στρατηγικής για τα θεσμικά όργανα που εδρεύουν στο Λουξεμβούργο, και στη συνεργασία με τις εθνικές αρχές και με ευρωπαϊκά πανεπιστήμια.

Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ δεν αξιοποιούν πλήρως όλες τις διαθέσιμες δυνατότητες για τη βελτίωση της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού

70 Οι υπάλληλοι της ΕΕ πρέπει να χαίρουν ανεξαρτησίας και να ανταποκρίνονται στα υψηλότερα επαγγελματικά πρότυπα. Το πλαίσιο απασχόλησης πρέπει να τους επιτρέπει να εκτελούν τα καθήκοντά τους με τη μεγαλύτερη δυνατή αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα¹⁴.

71 Ως εκ τούτου, τα θεσμικά όργανα πρέπει να διαθέτουν ένα πλαίσιο επιδόσεων που θα τους επιτρέπει να αξιοποιούν στο έπακρο το προσωπικό τους, θα αναγνωρίζει τις καλές επιδόσεις, θα εντοπίζει τα talέντα και τις ανάγκες ανάπτυξης και θα θεραπεύει τα προβλήματα χαμηλών επιδόσεων. Στους υπαλλήλους της ΕΕ πρέπει να προσφέρονται ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και προαγωγής με βάση τα προσόντα και τις επιδόσεις τους¹⁵.

Αδικοιολόγητα περιοριστική η προσέγγιση για τη διαχείριση των επιδόσεων των υπαλλήλων

Το πλαίσιο αξιολόγησης των επιδόσεων εστιάζει κυρίως στην επαγγελματική ανεπάρκεια

72 Ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις του πλαισίου διαχείρισης των επιδόσεων που ισχύει στα θεσμικά όργανα και που έχει ως επίκεντρο τις ετήσιες εκθέσεις αξιολόγησης. Οι εκθέσεις αυτές χρησιμοποιούνται για τη συγκριτική αξιολόγηση των προσόντων και των επιδόσεων των προαγώγιμων υπαλλήλων και αποτελούν μέρος της διαδικασίας υποβιβασμού και απόλυσης εργαζομένου λόγω επαγγελματικής ανεπάρκειας.

73 Στο πλαίσιο των εκθέσεων αυτών, αξιολογούνται η ικανότητα, η απόδοση και η συμπεριφορά των υπαλλήλων στην υπηρεσία. Στην έκθεση αναφέρεται κατά πόσον οι συνολικές επιδόσεις του υπαλλήλου ήταν ικανοποιητικές ή όχι. Εάν ο αξιολογητής κρίνει ότι οι επιδόσεις του υπαλλήλου δεν είναι ικανοποιητικές, αναστέλλεται η προαγωγή κατά κλιμάκιο. Εάν οι επιδόσεις παραμείνουν μη ικανοποιητικές, μπορεί να κινηθεί η διαδικασία απόλυσης λόγω επαγγελματικής ανεπάρκειας. Ο υπάλληλος

¹⁴ Κανονισμός (ΕΕ, Ευρατόμ) αριθ. 1023/2013.

¹⁵ OECD, *Principles of public administration*, 2023.

μπορεί επίσης να απολυθεί για πειθαρχικούς λόγους. Οι δύο αυτές διαδικασίες μπορούν να κινηθούν παράλληλα.

74 Η αναθεώρηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης του 2014, μολονότι αφήνει στη διακριτική ευχέρεια κάθε θεσμικού οργάνου να «καθορίζει τις διαδικασίες για την αναγνώριση, τον χειρισμό και την αντιμετώπιση των περιπτώσεων επαγγελματικής ανεπάρκειας», εισήγαγε ορισμένα υποχρεωτικά στάδια που επιμήκυναν τη διαδικασία απόλυσης για τον προαναφερόμενο λόγο. Η διαδικασία μπορεί να κινηθεί μόνο μετά από τρεις διαδοχικές μη ικανοποιητικές εκθέσεις αξιολόγησης (που οδηγούν σε υποβιβασμό) και απαιτεί δύο επιπλέον μη ικανοποιητικές εκθέσεις πριν από την απόλυση. Αυτό σημαίνει ότι, για να απολυθεί υπάλληλος λόγω επαγγελματικής ανεπάρκειας, απαιτείται οι επιδόσεις του να ήταν σταθερά μη ικανοποιητικές επί μία 5ετία.

75 Η ανεξαρτησία μιας δημόσιας διοίκησης έγκειται εν μέρει στο γεγονός ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι μπορούν να απολυθούν ή να υποβιβαστούν αποκλειστικά βάσει αντικειμενικών κριτηρίων που ρυθμίζονται από τον νόμο¹⁶. Επομένως, όταν πρόκειται για απόλυση υπαλλήλου, είναι σκόπιμο η διαδικασία να είναι σαφής και τεκμηριωμένη. Ωστόσο, τα στάδια που εισήχθησαν το 2014 είναι επαχθή. Απόλυση λόγω επαγγελματικής ανεπάρκειας δεν έχει καταγραφεί από το 2019 (το νωρίτερο που θα μπορούσε να έχει συμβεί) στα θεσμικά όργανα της ΕΕ που ελέγξαμε, αν και κάθε χρόνο σε ορισμένες εκθέσεις αξιολόγησης (λιγότερες από το 0,1 %) διαπιστώνονται επιδόσεις που δεν είναι ικανοποιητικές.

76 Η επαγγελματική ανεπάρκεια αντιμετωπίζεται καλύτερα, εάν διαπιστωθεί πριν από τη μονιμοποίηση ενός υπαλλήλου. Ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης ορίζει ότι οι νεοπροσλαμβανόμενοι υπάλληλοι τίθενται υπό δοκιμή για διάστημα από έξι έως εννέα μήνες (ανάλογα με τη σύμβασή τους). Τον Δεκέμβριο του 2023, η Επιτροπή επικαιροποίησε τις κατευθυντήριες γραμμές της προς τα διοικητικά στελέχη σχετικά με τις δοκιμαστικές περιόδους, τονίζοντας ότι οι υπάλληλοι μπορούν να μονιμοποιηθούν στη θέση στην οποία έχουν διοριστεί, μόνον εφόσον επιδείξουν «υψηλό επίπεδο επιδόσεων» σε όλες τις πτυχές της εργασίας τους. Οι περιπτώσεις δοκιμαστικών περιόδων που λήγουν χωρίς ο υπάλληλος να κριθεί ικανός να αναλάβει τα προβλεπόμενα καθήκοντα παραμένουν σπάνιες (35 συνολικά στα τρία ελεγχθέντα θεσμικά όργανα μεταξύ 2019 και 2023, ή περί το 0,2 % του συνόλου των προσληφθέντων υπαλλήλων).

¹⁶ OECD, *Principles of public administration*, 2023.

77 Το γεγονός ότι ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης εστιάζει στην επαγγελματική ανεπάρκεια (ανικανότητα ή απροθυμία κάποιου να εκτελέσει τα καθήκοντά του) δεν εμποδίζει τα θεσμικά όργανα να θεσπίζουν μέτρα για την αντιμετώπιση των χαμηλών επιδόσεων του μόνιμου προσωπικού, πριν από την αναφορά του προβλήματος στις εκθέσεις αξιολόγησης. Ωστόσο, οι εκτελεστικές αποφάσεις σχετικά με τη διαδικασία επαγγελματικής ανεπάρκειας αναφέρονται συνήθως στον εντοπισμό και στην αντιμετώπιση των χαμηλών επιδόσεων, γεγονός που καθιστά ακόμη περισσότερο ασαφείς τις δύο έννοιες και τη σχετική δέσμη μέτρων. Επιπλέον, στα άρθρα των εκτελεστικών αποφάσεων των θεσμικών οργάνων που αφορούν τις προκαταρκτικές ενέργειες, γίνεται συνήθως αναφορά σε ενδείξεις ή κινδύνους επαγγελματικής ανεπάρκειας και όχι στο ευρύτερο πρόβλημα των ανεπαρκών επιδόσεων.

78 Η εκτελεστική απόφαση του Κοινοβουλίου περιέχει άρθρο σχετικά με την επίσημη διαπίστωση και αναφορά των πρώτων ενδείξεων επαγγελματικής ανεπάρκειας και την ανάληψη δράσης πριν από την επόμενη έκθεση αξιολόγησης. Η απόφαση του Συμβουλίου προβλέπει επίσης τυποποιημένη διαδικασία πρόληψης στις περιπτώσεις κατά τις οποίες υπάρχει ενδεχόμενο η επόμενη έκθεση αξιολόγησης να καταλήξει στο συμπέρασμα ότι υπάρχει επαγγελματική ανεπάρκεια. Οι κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής σχετικά με τις επιδόσεις τονίζουν ότι τα διοικητικά στελέχη οφείλουν να γνωστοποιούν στον ενδιαφερόμενο υπάλληλο τα προβλήματα που συντελούν στον χαρακτηρισμό των επιδόσεών του ως μη ικανοποιητικών μόλις αυτά προκύπτουν. Στόχος των διατάξεων αυτών είναι να προτρέπουν τόσο τα διοικητικά στελέχη όσο και τους υπαλλήλους να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα, προτού γίνει αναφορά μη ικανοποιητικών επιδόσεων στην έκθεση αξιολόγησης.

79 Η επιμόρφωση σε θέματα διαχείρισης καλύπτει και τη διαχείριση των επιδόσεων, ωστόσο οι περισσότερες κατευθυντήριες γραμμές για τις επιδόσεις που απευθύνονται στα διοικητικά στελέχη επικεντρώνονται στον εντοπισμό και στην αντιμετώπιση των μη ικανοποιητικών επιδόσεων στο στάδιο των εκθέσεων αξιολόγησης, διότι, εάν αυτό το στάδιο της διαδικασίας δεν τεκμηριωθεί επαρκώς και με τυπικό τρόπο, είναι αδύνατον να κινηθεί διαδικασία απόλυσης. Επίσης, σκοπός των εν λόγω κατευθυντήριων γραμμών είναι συνήθως να υπενθυμίσουν στα διοικητικά στελέχη τη νομολογία που αφορά τις εκθέσεις αξιολόγησης, ώστε να διασφαλίζεται ότι η διαδικασία αξιολόγησης δεν οδηγεί σε νομικές διαφορές.

80 Η Επιτροπή διαθέτει επίσης ειδικούς κανόνες που ισχύουν για τα μεσαία διοικητικά στελέχη, των οποίων οι εκθέσεις αξιολόγησης περιλαμβάνουν τμήμα για την αξιολόγηση των επιδόσεών τους στη διοίκηση. Τα μεσαία διοικητικά στελέχη της Επιτροπής μπορούν να επανατοποθετηθούν σε θέση που δεν ενέχει άσκηση διοικητικών καθηκόντων, εφόσον οι διοικητικές επιδόσεις τους αξιολογηθούν ως μη ικανοποιητικές. Μετά από δύο τέτοιες εκθέσεις, πρέπει να κινηθεί διαδικασία επανατοποθέτησης. Κατά την περίοδο αναφοράς του ελέγχου μας (2019-2023), υπήρξε μία μόνο περίπτωση επανατοποθέτησης λόγω μη ικανοποιητικών διοικητικών επιδόσεων, η οποία αφορούσε την Επιτροπή.

81 Η διαδικασία υποβιβασμού και απόλυσης υπαλλήλου λόγω επαγγελματικής ανεπάρκειας είναι υπερβολικά επαχθής και, βέβαια, για τη στοιχειοθέτηση τέτοιας περίπτωσης απαιτείται κατάλληλη τεκμηρίωση. Η κατάσταση αυτή έχει διαμορφώσει τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται τα ζητήματα επιδόσεων στο πλαίσιο της δημόσιας διοίκησης της ΕΕ και αποβαίνει εις βάρος άλλων πτυχών που είναι απαραίτητες για τη διαχείριση των επιδόσεων.

Η επιβράβευση των υψηλών επιδόσεων φαίνεται να έχει παραμεληθεί

82 Στο άλλο άκρο του φάσματος των επιδόσεων, ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης δεν προβλέπει ειδικά μέτρα για την επιβράβευση των υπαλλήλων με υψηλές επιδόσεις, εκτός από τη δήλωση ότι οι προαγωγές πρέπει να βασίζονται σε αξιολογικά κριτήρια. Η σύγκριση της αξίας υπαλλήλων στο πλαίσιο ενός βαθμού βασίζεται κυρίως στο περιεχόμενο των εκθέσεων αξιολόγησης. Ωστόσο, η κατηγοριοποίηση σε ικανοποιητικές ή μη ικανοποιητικές επιδόσεις, ως απόρροια των απαιτήσεων της διαδικασίας επαγγελματικής ανεπάρκειας, δεν ενθαρρύνει τα διοικητικά στελέχη να προβαίνουν σε μια περισσότερο διαφοροποιημένη συνολική αξιολόγηση των επιδόσεων στα συμπεράσματα της έκθεσης αξιολόγησης. Επιπλέον, τα θεσμικά όργανα θεωρούν ότι οι «υψηλές επιδόσεις» είναι το ελάχιστο αναμενόμενο από τους υπαλλήλους τους, γεγονός που δυσχεραίνει την ανάδειξη όσων έχουν εξαιρετικά υψηλές επιδόσεις. Τόσο το Κοινοβούλιο όσο και το Συμβούλιο διαθέτουν ποσοτικά δεδομένα που συνδέονται με την αξιολόγηση του προσωπικού. Αυτό τα βοηθά στον εντοπισμό των υπαλλήλων με επιδόσεις καλύτερες από τις συνήθως αναμενόμενες, κατά τη σύγκριση προσόντων στο πλαίσιο των προαγωγών.

83 Οι υπάλληλοι με ικανοποιητικές επιδόσεις, αλλά όχι του επιπέδου άλλων στον ίδιο βαθμό, έχουν βραδύτερη εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους· για τους υπαλλήλους με καλύτερες επιδόσεις υπάρχει η δυνατότητα ταχύτερης εξέλιξης της σταδιοδρομίας τους. Ωστόσο, οι ευκαιρίες αυτές περιορίζονται από τα ποσοστά πολλαπλασιασμού για τον καθορισμό της ισοδυναμίας των μέσων σταδιοδρομιών που καθορίζονται στον

κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης. Τα ποσοστά αυτά, που εισήχθησαν το 2004, αποσκοπούσαν στην εξασφάλιση ισοδύναμης ταχύτητας στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας μεταξύ των υπαλλήλων που είχαν προσληφθεί πριν από το 2004 και όσων προσλήφθηκαν μετά. Η εφαρμογή τους έχει ως αποτέλεσμα οι προαγωγές να βασίζονται κυρίως σε μια μέση ταχύτητα. Από το 2014 και προκειμένου να περιοριστεί αυτή η ημιαυτόματη εξέλιξη, η οποία δεν συνδεόταν πάντοτε με ανάλογη ανάληψη ευθυνών, η πρόσβαση σε ορισμένους από τους υψηλότερους βαθμούς των ομάδων καθηκόντων AST (10 και 11) και AD (13 και άνω) είναι δυνατή μόνον κατόπιν συμμετοχής και επιτυχίας σε σχετική διαδικασία επιλογής. Το μέτρο αυτό βελτίωσε την ισορροπία μεταξύ ευθυνών και επιπέδου αμοιβών.

84 Οι περιορισμοί που θέτει ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης όσον αφορά τη χρήση των προαγωγών ως ανταμοιβής για εξαιρετικές επιδόσεις και το γεγονός ότι ο ίδιος απαγορεύει επίσης τη χορήγηση πριμ επιδόσεων στους υπαλλήλους δεν εμποδίζουν τα θεσμικά όργανα να θεσπίσουν μη οικονομικές ανταμοιβές για τους υπαλλήλους των οποίων οι επιδόσεις υπερβαίνουν τα αναμενόμενα υψηλά πρότυπα. Ωστόσο, με εξαίρεση ορισμένα βραβεία (για τη σύνταξη κειμένων σε σαφή γλώσσα ή ως αναγνώριση βιώσιμων πρωτοβουλιών), κανένα από τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα δεν έχει αναπτύξει επίσημη πολιτική για την επιβράβευση υπαλλήλων με υψηλές επιδόσεις.

Δεν αξιοποιούνται πλήρως οι δυνατότητες βελτίωσης των προοπτικών σταδιοδρομίας για ορισμένες κατηγορίες υπαλλήλων

Οι εσωτερικοί διαγωνισμοί δεν χρησιμοποιούνται επαρκώς ως εργαλείο επαγγελματικής εξέλιξης

85 Όλα τα θεσμικά όργανα προσφέρουν στους υπαλλήλους τους τη δυνατότητα να αλλάξουν θέση εργασίας μέσω της εσωτερικής κινητικότητας, όπως και να παρακολουθήσουν επιμορφωτικά μαθήματα ώστε να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους, να αποκτήσουν νέες ικανότητες και να επαναπροσανατολίσουν τη σταδιοδρομία τους. Οι δυνατότητες αυτές καθορίζονται τόσο από το είδος της σύμβασης (μόνιμη, αόριστου ή ορισμένου χρόνου) που έχει ο υπάλληλος τη δεδομένη χρονική στιγμή όσο και από την ομάδα καθηκόντων στην οποία εμπίπτει.

86 Η επιτυχία σε γενικό ή σε εσωτερικό διαγωνισμό είναι ο μόνος τρόπος για να μονιμοποιηθεί συμβασιούχος ή έκτακτος υπάλληλος. Επίσης, με τον ίδιο τρόπο, μπορεί να αλλάξει και ομάδα καθηκόντων (βλέπε σημείο **34**).

87 Οι εσωτερικοί διαγωνισμοί απευθύνονται μόνο στους υπαλλήλους του θεσμικού οργάνου που τους διοργανώνει. Ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης ορίζει ότι οι εσωτερικοί διαγωνισμοί είναι ανοικτοί στους μόνιμους και έκτακτους υπαλλήλους και καθορίζει τα κριτήρια επιλεξιμότητας ως προς την εκπαίδευση και την επαγγελματική πείρα, τα οποία συνδέονται με την ομάδα καθηκόντων και τον βαθμό που αφορά ο διαγωνισμός (βλέπε *παράρτημα II*). Τα θεσμικά όργανα μπορούν να καθορίσουν πρόσθετα κριτήρια επιλεξιμότητας, όπως λόγου χάριν την ομάδα καθηκόντων των έκτακτων υπαλλήλων που μπορούν να συμμετάσχουν ή την ελάχιστη προϋπηρεσία τους.

88 Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης παρέχει επίσης τη δυνατότητα στα θεσμικά όργανα να αποφασίζουν να διοργανώνουν εσωτερικούς διαγωνισμούς για συμβασιούχους υπαλλήλους των ομάδων καθηκόντων II έως IV, υπό την προϋπόθεση ότι αυτοί έχουν υπηρετήσει στο όργανο τουλάχιστον μία ζετία. Ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης περιορίζει επίσης στο 5 % των συνολικών διορισμών τον αριθμό των συμβασιούχων υπαλλήλων που μπορούν να διοριστούν ως μόνιμοι μετά από επιτυχία σε εσωτερικό διαγωνισμό. Οι εσωτερικοί διαγωνισμοί δεν είναι πάντοτε ανοικτοί σε συμβασιούχους υπαλλήλους: η Επιτροπή διοργανώνει διαγωνισμούς μόνο για AD6, AST2 και SC2 και όχι για AD5 και AST4, αν και αυτό θα ήταν δυνατό και από νομική άποψη.

89 Οι εσωτερικοί διαγωνισμοί για θέσεις AD είναι γενικά ανοικτοί μόνο σε υποψηφίους AD και οι διαγωνισμοί AST είναι συνήθως ανοικτοί μόνο σε υπαλλήλους AST. Ο περιορισμός αυτός, που δεν είναι απόρροια των απαιτήσεων του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, μειώνει τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας των υπαλλήλων AST και SC. Ωστόσο, οι εσωτερικοί κανόνες του Κοινοβουλίου επιτρέπουν στους υπαλλήλους όλων των ομάδων καθηκόντων να συμμετέχουν σε όλους τους εσωτερικούς διαγωνισμούς, υπό την προϋπόθεση ότι πληρούν τις ελάχιστες απαιτήσεις του κανονισμού. Πρόσφατα επίσης, υπήρξε μια αλλαγή αναφορικά με τους διαγωνισμούς AST στα άλλα θεσμικά όργανα, με περισσότερους διαγωνισμούς ανοικτούς στο προσωπικό της ομάδας καθηκόντων SC. Το Συμβούλιο προκήρυξε επίσης δύο εσωτερικούς διαγωνισμούς AD για υπαλλήλους τόσο AST όσο και SC (το 2021 και το 2023).

90 Τόσο το Κοινοβούλιο όσο και η Επιτροπή διοργανώνουν εσωτερικούς διαγωνισμούς σε σχετικά υψηλούς βαθμούς (AD9, AD10, AD12), προσφέροντας στους υπαλλήλους AD με επαρκή επαγγελματική πείρα τη δυνατότητα ταχύτερης εξέλιξης της σταδιοδρομίας τους από ό,τι θα ήταν δυνατό μέσω της διαδικασίας προαγωγών. Αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία, δεδομένου ότι η ηλικία των νεοπροσλαμβανόμενων στα θεσμικά όργανα (βλέπε σημείο 45) καταδεικνύει την ύπαρξη χάσματος μεταξύ των εισαγωγικών βαθμών και της πραγματικής επαγγελματικής πείρας. Η εξεύρεση τρόπου ταχύτερης εξέλιξης της σταδιοδρομίας ταλαντούχων υπαλλήλων θα μπορούσε να συμβάλει στη γεφύρωση αυτού του χάσματος. Ωστόσο, σύμφωνα με τους κανόνες της Επιτροπής, η δυνατότητα αυτή περιορίζεται στην ομάδα καθηκόντων AD.

Έντονες αποκλίσεις μεταξύ θέσεων εργασίας, αρμοδιοτήτων και προοπτικών σταδιοδρομίας των υπαλλήλων AST/SC και AST, αφενός, και των προσόντων τους, αφετέρου

91 Με την αναθεώρηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης του 2004 τρεις ομάδες καθηκόντων συγχωνεύθηκαν σε μία ενιαία, την ομάδα καθηκόντων AST, η οποία κάλυπτε ευρύ φάσμα επαγγελματικών προφίλ και προσέφερε σημαντικές προοπτικές προαγωγής, δεδομένου ότι περιλάμβανε 11 βαθμούς. Οι υπάλληλοι που προσλήφθηκαν μετά το 2004 στην προαναφερόμενη ομάδα καθηκόντων μπορούσαν να προχωρήσουν σε όλους τους βαθμούς, ανεξάρτητα από τα πραγματικά τους καθήκοντα. Η αναθεώρηση αυτή δημιούργησε μια κατάσταση κατά την οποία, σε ορισμένα τμήματα, οι γραμματείς μπορούσαν να κερδίζουν περισσότερα από τα μεσαία διοικητικά στελέχη. Με την αναθεώρηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης του 2014 επιχειρήθηκε η διόρθωση της κατάστασης αυτής με τη δημιουργία της ομάδας καθηκόντων SC, η οποία προορίζεται για καθήκοντα γραμματείας και γραφείου¹⁷. Η αναθεώρηση αυτή περιόρισε επίσης την πρόσβαση στους δύο τελευταίους βαθμούς της ομάδας καθηκόντων AST: οι βαθμοί αυτοί προορίζονται πλέον για υπαλλήλους που αναλαμβάνουν πρόσθετα καθήκοντα. Ο διορισμός στους βαθμούς αυτούς γίνεται μετά από διαδικασία επιλογής, διαφορετική από τη συνήθη διαδικασία προαγωγών.

92 Θεωρούμε ότι η δημιουργία της ομάδας καθηκόντων SC ήταν ο σωστός τρόπος αποκατάστασης των ανισορροπιών μεταξύ αμοιβών και αρμοδιοτήτων στην ομάδα καθηκόντων AST, οι οποίες δημιουργήθηκαν ως ακούσια συνέπεια της μεταρρύθμισης του 2004. Ωστόσο, ενώ τα καθήκοντα που συνδέονταν με τη συγκεκριμένη ομάδα καθηκόντων ήταν σαφώς καθορισμένα, τα ελάχιστα προσόντα και η πείρα για τον διορισμό είναι τα ίδια και για τις δύο ομάδες καθηκόντων: είτε

¹⁷ Ειδική έκθεση 15/2019.

μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση πιστοποιούμενη με δίπλωμα/πτυχίο είτε δευτεροβάθμια εκπαίδευση πιστοποιούμενη με δίπλωμα/πτυχίο που παρέχει πρόσβαση σε μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση και τουλάχιστον τριετής επαγγελματική πείρα. Αυτές οι ελάχιστες απαιτήσεις εκπαίδευσης δεν έχουν αλλάξει σχεδόν καθόλου από την πρώτη έκδοση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης το 1962¹⁸, η οποία αναφερόταν σε ανώτερο επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή ισότιμη επαγγελματική πείρα.

93 Οι απαιτήσεις αυτές δεν συμβαδίζουν με το τρέχον μορφωτικό επίπεδο στην ΕΕ, όπου πάνω από το 75 % του πληθυσμού έχει ολοκληρώσει τουλάχιστον τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ το 30 % έχει ολοκληρώσει και πανεπιστημιακές σπουδές¹⁹. Ως εκ τούτου, οι υπάλληλοι των ομάδων καθηκόντων SC και AST μπορεί συχνά να διαθέτουν προσόντα που δεν συμβαδίζουν με τις απαιτήσεις της θέσης τους. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μείωση του ενδιαφέροντος και να έχει αντίκτυπο στις επιδόσεις τους.

94 Το περιεχόμενο των καθηκόντων γραμματείας και γραφείου έχει εξελιχθεί σημαντικά από το 2014, εν μέρει λόγω της αυξημένης ψηφιοποίησης και των νέων τρόπων οργάνωσης της εργασίας που εισήχθησαν μετά την πανδημία COVID-19²⁰. Η Επιτροπή διαπίστωσε ότι οι δεξιότητες και οι ικανότητες που απαιτούνται επί του παρόντος από τους υπαλλήλους SC χαρακτηρίζονται από μεγαλύτερη ποικιλία από ό,τι όταν πρωτοδημιουργήθηκε η συγκεκριμένη ομάδα καθηκόντων. Ορισμένες φορές μάλιστα οι απαιτήσεις αυτές τη φέρνουν εγγύτερα σε ορισμένα από τα καθήκοντα που εκτελούν οι υπάλληλοι AST (όπως είναι, παραδείγματος χάριν, η υποστήριξη των καθηκόντων χρηματοοικονομικής διαχείρισης και επαλήθευσης). Η αυξημένη ψηφιοποίηση οδήγησε επίσης στην ανάληψη από υπαλλήλους AD ορισμένων διοικητικών καθηκόντων που συνήθως εκτελούνταν από υπαλλήλους AST. Η ασάφεια των ορίων μεταξύ ορισμένων καθηκόντων που εκτελούνται από κάθε ομάδα, σε συνδυασμό με τις σπουδές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, δικαιολογεί ακόμη λιγότερο τον περιορισμό της συμμετοχής σε εσωτερικούς διαγωνισμούς (βλέπε σημείο 90).

¹⁸ Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 31, κανονισμός (Ευρατόμ) αριθ. 11 περί καθορισμού του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενεργείας.

¹⁹ Eurostat, Πληθυσμός ανά μορφωτικό επίπεδο, φύλο και ηλικία (%) — κύριοι δείκτες.

²⁰ Ειδική έκθεση 18/2022.

95 Οι προοπτικές σταδιοδρομίας για τους υπαλλήλους των ομάδων καθηκόντων SC και AST είναι περιορισμένες. Για την ομάδα SC, οι δυνατότητες προαγωγής είναι περιορισμένες — τα ποσοστά πολλαπλασιασμού για τον καθορισμό της ισοδυναμίας των μέσων σταδιοδρομιών (βλέπε σημείο **83**) έχουν καθοριστεί κατά τέτοιο τρόπο ώστε ένας υπάλληλος να χρειάζεται κατά μέσο 30 χρόνια για να εξελιχθεί από το SC1 στο SC6, σε σύγκριση με τα 12 χρόνια που χρειάζονται για την εξέλιξη από AST1 σε AST5, βαθμοί με ανάλογα επίπεδα μισθών. Επίσης, οι υπάλληλοι SC δεν έχουν πολλές δυνατότητες συμμετοχής σε εσωτερικούς διαγωνισμούς AST, αν και ορισμένα θεσμικά όργανα έχουν αρχίσει να αλλάζουν τη σχετική πρακτική τους (βλέπε σημείο **89**).

96 Ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης παρέχει λίγες ευκαιρίες διορισμού υπαλλήλων της ομάδας καθηκόντων AST στην ομάδα καθηκόντων AD, μεταξύ των οποίων μια ετήσια διαδικασία που είναι γνωστή ως πιστοποίηση. Επιλέξιμοι για συμμετοχή στη διαδικασία αυτή είναι οι υπάλληλοι στους βαθμούς AST5 και άνω. Ο αριθμός των υποψηφίων υπερβαίνει κατά πολύ τον αριθμό των θέσεων που ανοίγουν τα θεσμικά όργανα κάθε χρόνο. Δεν επιτρέπουν πάντοτε όλα τα ελεγχθέντα θεσμικά όργανα τη συμμετοχή υπαλλήλων AST, που διαθέτουν τα σχετικά προσόντα και πείρα, σε εσωτερικούς διαγωνισμούς AD, παρά το γεγονός ότι δεν υπάρχει νομική διάταξη που να αποκλείει κάτι τέτοιο.

97 Οι μειωμένες ευκαιρίες σταδιοδρομίας για το προσωπικό SC και AST, τόσο λόγω κανονιστικών περιορισμών όσο και λόγω εσωτερικών αποφάσεων των θεσμικών οργάνων, δημιουργούν προκλήσεις στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και συγκαταλέγονται μεταξύ των ζητημάτων που αναφέρουν οι υπάλληλοι των συγκεκριμένων ομάδων καθηκόντων ως λόγο δυσαρέσκειας στο πλαίσιο των συνεντεύξεων αποχώρησης από την υπηρεσία ή ερευνών.

Συμπεράσματα και συστάσεις

98 Καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι το πλαίσιο απασχόλησης που ισχύει επί του παρόντος στα θεσμικά όργανα της ΕΕ έχει αποδειχθεί ευέλικτο και ότι αυτά το χρησιμοποιούν, προκειμένου να αντεπεξέρχονται στις αντίξοες συνθήκες υπό τις οποίες είναι υποχρεωμένα να λειτουργούν. Τα θεσμικά όργανα ανακατανέμουν τις κενές θέσεις που διαθέτουν στα τμήματα με αυξημένα καθήκοντα και επαναξιολογούν τις ανάγκες τους σε προσωπικό δίνοντας μεγαλύτερη έμφαση στις δεξιότητες και στις ικανότητες. Έχουν διαφοροποιήσει τους διαύλους προσλήψεων, προκειμένου να αντιμετωπίσουν το ζήτημα της γήρανσης του ανθρώπινου δυναμικού και να παρακάμψουν τα προβλήματα στη διοργάνωση γενικών διαγωνισμών. Ωστόσο, δυσκολεύονται να προσελκύσουν προσωπικό για συγκεκριμένα επαγγελματικά προφίλ και, παρά τις πρόσφατες προσπάθειες, οι γεωγραφικές ανισορροπίες στο ανθρώπινο δυναμικό παραμένουν. Η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού προσκρούει, ενίοτε άσκοπα, σε περιορισμούς που δεν απορρέουν από τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης. Η διαχείριση των επιδόσεων εστιάζει υπερβολικά στην τυπική διαδικασία αντιμετώπισης της επαγγελματικής ανεπάρκειας, εις βάρος άλλων πτυχών, και μερικές φορές οι προοπτικές σταδιοδρομίας περιορίζονται υπέρ το δέον.

99 Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ έχουν δεσμευθεί να μειώσουν τις διοικητικές δαπάνες στις περιπτώσεις που αυτό είναι δυνατόν και να βελτιστοποιήσουν τους ανθρώπινους πόρους τους. Η δέσμευση αυτή τα ώθησε να δώσουν μεγαλύτερη έμφαση στις αναγκαίες δεξιότητες και ικανότητες και να εξετάσουν τον τρόπο εξασφάλισης τους εσωτερικά, ιδίως μέσω της αναβάθμισης των δεξιοτήτων ή της επανεκπαίδευσης των υπαλλήλων. Ωστόσο, η μεταστροφή αυτή είναι πρόσφατη και δεν αποτελεί ακόμη συνήθη πρακτική (σημεία [19-33](#)).

100 Από το 2020, τα θεσμικά όργανα αντιμετωπίζουν δυσκολίες με την πρόσληψη υπαλλήλων λόγω διαταράξεων των δραστηριοτήτων της EPSO. Αντέδρασαν αυξάνοντας τις προσλήψεις έκτακτων υπαλλήλων. Έχουν επίσης διαφοροποιήσει τους διαύλους προσλήψεων, εφαρμόζοντας προγράμματα απευθυνόμενα σε νέους επαγγελματίες ή αυξάνοντας τον αριθμό των αποσπασμένων δημόσιων υπαλλήλων από εθνικές αρχές για την κάλυψη κενών εμπειρογνώσιας. Μολονότι η πρόσληψη έκτακτων υπαλλήλων έχει αποδειχθεί αποτελεσματικός και ευέλικτος τρόπος για την αντιμετώπιση της έλλειψης επιτυχόντων στους σχετικούς πίνακες της EPSO, ενέχει ορισμένους κινδύνους για την επιχειρησιακή συνέχεια και τη διαχείριση των γνώσεων και, ως εκ τούτου, δεν μπορεί να αποτελέσει βιώσιμη μακροπρόθεσμη λύση (σημεία [34-49](#)).

Σύσταση 1 – Να αναπτύξουν πολιτική βάσει κινδύνου για την απασχόληση έκτακτων υπαλλήλων

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και η Επιτροπή οφείλουν να αποφασίζουν, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες κάθε τμήματος, ποιο είναι ένα βιώσιμο επίπεδο έκτακτων υπαλλήλων, λαμβάνοντας υπόψη την ισορροπία μεταξύ των πλεονεκτημάτων (συμπεριλαμβανομένης της ευελιξίας και της ταχύτητας πρόσληψης) και των κινδύνων (απώλεια θεσμικών γνώσεων, ίση μεταχείριση μεταξύ των υπαλλήλων), και να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα σε περίπτωση υπέρβασης του επιπέδου αυτού.

Ημερομηνία-στόχος: Ιούνιος 2025

101 Τα θεσμικά όργανα προσφέρουν εργασιακές συνθήκες που ανταποκρίνονται στις προσδοκίες ενός σύγχρονου εκπατρισμένου ανθρώπινου δυναμικού. Ενώ η αγοραστική δύναμη του προσωπικού της ΕΕ έχει μειωθεί περισσότερο από εκείνη των εθνικών δημόσιων υπαλλήλων, οι μισθοί παραμένουν στο ίδιο επίπεδο με αυτό που προσφέρουν άλλοι διεθνείς οργανισμοί στους υπαλλήλους τους. Ωστόσο, τα θεσμικά όργανα εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν δυσκολίες όσον αφορά την πρόσληψη συγκεκριμένων επαγγελματικών προφίλ, όπως ειδικούς στον τομέα της πληροφορικής, ή την προσέλκυση υποψηφίων σε επαρκείς αριθμούς από όλα τα κράτη μέλη, ώστε το ανθρώπινο δυναμικό τους να είναι ισορροπημένο γεωγραφικά. Η ελκυστικότητα αποτελεί σύνθετο ζήτημα και, παρά το γεγονός ότι έχουν εφαρμοστεί ορισμένες δράσεις όσον αφορά τη γεωγραφική ισορροπία, τα θεσμικά όργανα δεν έχουν ακόμη ολοκληρωμένη άποψη σχετικά με τους λόγους για τους οποίους ορισμένα προφίλ είναι δύσκολο να καλυφθούν (σημεία [50-69](#)).

Σύσταση 2 – Να επεξεργαστούν σχέδια δράσης με στόχο την ελκυστικότητα των θέσεων εργασίας

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και η Επιτροπή οφείλουν να αναλύσουν:

- α) σε επίπεδο κάθε θεσμικού οργάνου, τους λόγους απόρριψης προσφορών εργασίας·
- β) μέσω διοργανικού διαλόγου, τους λόγους στους οποίους οφείλεται το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής σε διαγωνισμούς και διαδικασίες επιλογής, για όλες τις εθνικότητες και όλα τα επαγγελματικά προφίλ·

και να εφαρμόσουν κατάλληλες και μετρήσιμες δράσεις για την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων.

Ημερομηνία-στόχος: Δεκέμβριος 2025

102 Ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις όσον αφορά τη διαχείριση των επιδόσεων στα θεσμικά όργανα, οι οποίες επικεντρώνονται στις ετήσιες εκθέσεις αξιολόγησης. Διαπιστώσαμε ότι τα θεσμικά όργανα εφαρμόζουν πλαίσιο αξιολόγησης των επιδόσεων των υπαλλήλων, το οποίο εστιάζει κυρίως στην αντιμετώπιση της επαγγελματικής ανεπάρκειας. Δημιουργείται έτσι μια επαχθής διαδικασία, που αφορά μόνο τις πλέον ακραίες περιπτώσεις χαμηλών επιδόσεων και εφαρμόζεται σπάνια στην πράξη. Η ανάγκη τυποποίησης της διαδικασίας αυτής υπερیشχει του σχεδιασμού πολιτικών για τη διαχείριση των χαμηλών επιδόσεων προτού αυτές εξελιχθούν σε επαγγελματική ανεπάρκεια (σημεία **72-81**). Στο άλλο άκρο του φάσματος των επιδόσεων, οι υπάλληλοι με υψηλές επιδόσεις μπορούν να ανταμείβονται με ταχύτερες προαγωγές, αν και αυτό περιορίζεται από τα ποσοστά πολλαπλασιασμού που καθορίζουν την ταχύτητα των μέσων σταδιοδρομιών. Οι μη χρηματοοικονομικές ανταμοιβές για τις υψηλές επιδόσεις δεν έχουν αναπτυχθεί πλήρως (σημεία **82-84**).

103 Οι εσωτερικοί διαγωνισμοί χρησιμοποιούνται κυρίως για την παροχή ευκαιριών στους έκτακτους υπαλλήλους με υψηλές επιδόσεις να γίνουν μόνιμοι. Η δυνατότητα των εσωτερικών διαγωνισμών να προσφέρουν επιπλέον προοπτικές σταδιοδρομίας στους υπαλλήλους των ομάδων καθηκόντων SC και AST δεν αξιοποιείται πλήρως, λόγω των καθοριζόμενων κριτηρίων επιλεξιμότητας. Το περιεχόμενο των καθηκόντων αυτών των δύο ομάδων έχει υποστεί σημαντικές αλλαγές και οι υπάλληλοι που υπάγονται σε αυτές συχνά ικανοποιούν τις ελάχιστες ακαδημαϊκές απαιτήσεις για τους υπαλλήλους της ομάδας AD. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα έναν ορισμένο βαθμό δυσαρέσκειας των υπαλλήλων (σημεία **85-97**).

Σύσταση 3 – Να αναπτύξουν περαιτέρω τα πλαίσια σταδιοδρομίας και επιδόσεων

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και η Επιτροπή οφείλουν:

- α) να βελτιώσουν τις κατευθυντήριες γραμμές για την αντιμετώπιση των χαμηλών επιδόσεων σε περιπτώσεις που δεν καλύπτονται από τη διαδικασία απόλυσης λόγω επαγγελματικής ανεπάρκειας·
- β) να χαρτογραφήσουν τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες που συνδέονται με τις θέσεις AST/SC και AST και, εφόσον απαιτείται, να επικαιροποιήσουν τις περιγραφές καθηκόντων·
- γ) να επιτρέπουν τη συμμετοχή επιλέξιμων υπαλλήλων από άλλες ομάδες καθηκόντων σε εσωτερικούς διαγωνισμούς·
- δ) να αξιολογήσουν τη σκοπιμότητα του να συνεχίζουν να μην προσφέρουν οικονομική αναγνώριση σε περίπτωση εξαιρετικών επιδόσεων.

Ημερομηνία-στόχος: Δεκέμβριος 2025

Η παρούσα έκθεση εγκρίθηκε από το Τμήμα V, του οποίου προεδρεύει ο Jan Gregor, Μέλος του Ελεγκτικού Συνεδρίου, στο Λουξεμβούργο, κατά τη συνεδρίασή του της 1ης Οκτωβρίου 2024.

Για το Ελεγκτικό Συνέδριο

Tony Murphy
Πρόεδρος

Παραρτήματα

Παράρτημα Ι – Θεσμικά όργανα της ΕΕ που υπάγονται στον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης και κατηγορίες υπαλλήλων που απασχολούν

Η Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση απαριθμεί επτά θεσμικά όργανα της ΕΕ: το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και το Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο.

Από τα ανωτέρω όργανα μόνο η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα δεν καλύπτεται από τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης. Επιπλέον, στον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης υπάγονται οι υπάλληλοι πέντε άλλων οργάνων της ΕΕ: της Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Εξωτερικής Δράσης, της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, της Επιτροπής των Περιφερειών, του Ευρωπαϊού Διαμεσολαβητή και του Ευρωπαϊού Επόπτη Προστασίας Δεδομένων, καθώς και οι υπάλληλοι των εκτελεστικών οργανισμών.

Το ανθρώπινο δυναμικό των θεσμικών οργάνων περιλαμβάνει διάφορες κατηγορίες υπαλλήλων, οι οποίες με τη σειρά τους περικλείουν διάφορες ομάδες καθηκόντων. Στο πλαίσιο της κατηγορίας των μόνιμων και έκτακτων υπαλλήλων, κάθε ομάδα καθηκόντων διακρίνεται περαιτέρω σε βαθμούς, που αντιστοιχούν σε διαφορετικά επίπεδα επαγγελματικών και μορφωτικών απαιτήσεων, αλλά και ευθύνης, τα οποία αυξάνονται προοδευτικά.

Υπάλληλοι που υπάγονται στον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης

Ως **μόνιμος υπάλληλος** νοείται κάθε πρόσωπο που, κατόπιν επιτυχίας του σε διαγωνισμό, διορίστηκε σε μόνιμη θέση σε ένα από τα θεσμικά όργανα.

Παραδείγματος χάριν, οι Επίτροποι ή οι βουλευτές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου δεν είναι μόνιμοι υπάλληλοι. Η κατηγορία των μόνιμων υπαλλήλων περιλαμβάνει τρεις ομάδες καθηκόντων:

- υπαλλήλους διοίκησης (AD), με σταδιοδρομία στους βαθμούς AD5 έως AD16,
- βοηθούς υπαλλήλους (AST), με σταδιοδρομία στους βαθμούς AST1 έως AST11,
- γραμματείς και υπαλλήλους γραφείου (AST/SC), με σταδιοδρομία στους βαθμούς AST/SC1 έως AST/SC6.

Υπάλληλοι που υπάγονται στο καθεστώς που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού

Οι **έκτακτοι υπάλληλοι** προσλαμβάνονται:

- ο με σύμβαση ορισμένου χρόνου (βετία κατ' ανώτατο όριο μαζί με τις ανανεώσεις) για την πλήρωση **μόνιμης θέσης** σε ένα από τα θεσμικά όργανα ή στην Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Εξωτερικής Δράσης·
- ο με σύμβαση ορισμένου χρόνου (ανανεώσιμη άπαξ) ή, σπανιότερα, αόριστου χρόνου για την πλήρωση **έκτακτης θέσης** σε θεσμικό όργανο ή σε οργανισμό·
- ο προκειμένου να επικουρούν πρόσωπο που κατέχει αξίωμα (π.χ. Επίτροπος, δικαστής στο Δικαστήριο της ΕΕ), οπότε η διάρκεια της σύμβασής τους συνδέεται με τη διάρκεια της θητείας του αξιωματούχου.

Οι ομάδες καθηκόντων των έκτακτων υπαλλήλων είναι ίδιες με αυτές των μονίμων.

Οι **συμβασιούχοι υπάλληλοι** δεν διορίζονται σε οργανική θέση. Διακρίνονται σε τέσσερις ομάδες καθηκόντων (FGI έως FGIV), ανάλογα με τα καθήκοντα που εκτελούν: από FGI για χειρωνακτικές εργασίες μέχρι FGIV για συμβουλευτικά και διοικητικά καθήκοντα. Οι υπάλληλοι της ομάδας καθηκόντων FGI και όσοι εργάζονται σε οργανισμό ή σε εκτός ΕΕ αντιπροσωπεία, σε αντιπροσωπεία σε κράτος μέλος ή σε γραφείο (όπως το Γραφείο υποδομών και διοικητικής υποστήριξης στο Λουξεμβούργο ή το αντίστοιχο στις Βρυξέλλες) μπορούν να απασχολούνται επ' αόριστο. Οι συμβάσεις του υπόλοιπου προσωπικού δεν μπορούν να υπερβαίνουν την βετία.

Παράρτημα II – Προϋποθέσεις πρόσληψης για κάθε κατηγορία υπαλλήλων της ΕΕ

Στον πίνακα που ακολουθεί συνοψίζονται τα ελάχιστα προσόντα και οι γλωσσικές γνώσεις που απαιτεί ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης για τους μόνιμους, έκτακτους και συμβασιούχους υπαλλήλους, καθώς και τα ενδεικτικά καθήκοντα κάθε ομάδας καθηκόντων.

Μόνιμοι και έκτακτοι υπάλληλοι	Συμβασιούχοι υπάλληλοι
Προσόντα	
AD	FGIV
Ολοκληρωμένες ζετείς τουλάχιστον πανεπιστημιακές σπουδές πιστοποιούμενες με πτυχίο	
AST και AST/SC	FGIII και FGII
Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση πιστοποιούμενη με πτυχίο ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση πιστοποιούμενη με πτυχίο και τουλάχιστον ζετής επαγγελματική πείρα	
ά.α.	FGI
	Επιτυχής ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης
Γλωσσικές απαιτήσεις	
Για όλες τις ομάδες καθηκόντων: άριστη γνώση μίας από τις γλώσσες της ΕΕ και ικανοποιητική γνώση μίας ακόμη. Για τους μόνιμους υπαλλήλους, η προαγωγή κατά βαθμό απαιτεί τη γνώση μίας τρίτης γλώσσας.	
Ενδεικτικά καθήκοντα	
AD	FGIV
Υπάλληλος διοίκησης: νομικός, μεταφραστής, ελεγκτής, οικονομολόγος κ.λπ.	Παρεμφερό με αυτά των υπαλλήλων της ομάδας καθηκόντων AD, αλλά εκτελούμενα <u>υπό την επίβλεψη</u> μόνιμων ή έκτακτων υπαλλήλων
AST	FGIII
Εκτελεστικός ή τεχνικός ρόλος στη διοίκηση, στις οικονομικές υπηρεσίες, στην επικοινωνία, στην έρευνα ή στην ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικής	Παρεμφερό με αυτά των υπαλλήλων της ομάδας καθηκόντων AST, αλλά εκτελούμενα <u>υπό την επίβλεψη</u> μόνιμων ή εκτάκτων υπαλλήλων

Μόνιμοι και έκτακτοι υπάλληλοι	Συμβασιούχοι υπάλληλοι
AST/SC	FGII
Εργασίες γραφείου και γραμματείας, διαχείριση γραφείου	Παρεμφερή με αυτά των υπαλλήλων της ομάδας καθκόντων AST/SC, αλλά εκτελούμενα <u>υπό την επίβλεψη</u> μόνιμων ή έκτακτων υπαλλήλων
ά.α.	FGI
	Εργασίες χειρωνακτικές και διοικητικής υποστήριξης (π.χ. οδηγός, υπεύθυνος υλικοτεχνικής υποστήριξης και κτιρίων), εκτελούμενες <u>υπό την επίβλεψη</u> μόνιμων ή έκτακτων υπαλλήλων.

Παράρτημα III – Μέθοδος αναπροσαρμογής των αποδοχών των υπαλλήλων της ΕΕ

Ετήσια αναπροσαρμογή των αποδοχών

Το άρθρο 65 και το παράρτημα XI του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης θέτουν το πλαίσιο για τον υπολογισμό της ετήσιας επικαιροποίησης των αποδοχών των υπαλλήλων της ΕΕ. Ο υπολογισμός βασίζεται στη μεταβολή του **κόστους διαβίωσης στο Βέλγιο και στο Λουξεμβούργο** (κοινός δείκτης Βελγίου-Λουξεμβούργου) και στις **μεταβολές της αγοραστικής δύναμης των μισθών των εθνικών δημόσιων υπηρεσιών** της κεντρικής κυβέρνησης (συνολικός ειδικός δείκτης). Στο παράρτημα XI αναφέρεται ότι το δείγμα μπορεί να μεταβληθεί, ωστόσο αυτό πρέπει να «αντιπροσωπεύει τουλάχιστον το 75 % του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος της Ένωσης».

Το δείγμα των χωρών που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό των συγκεκριμένων δεικτών σχεδιάστηκε το 2014 και περιλάμβανε το Βέλγιο, τη Γερμανία, την Ισπανία, τη Γαλλία, την Ιταλία, το Λουξεμβούργο, τις Κάτω Χώρες, την Αυστρία, την Πολωνία, τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Μετά την αποχώρηση του Ηνωμένου Βασιλείου το 2020, το δείγμα δεν αναπροσαρμόστηκε, καθώς συνέχισε να αντιπροσωπεύει τουλάχιστον το 75 % του συνολικού ΑΕγχΠ των υπόλοιπων κρατών μελών.

Το παράρτημα XI προβλέπει «ρήτρα συγκράτησης» και «ρήτρα εξαίρεσης». Η ρήτρα **συγκράτησης** εφαρμόζεται όταν ο συνολικός ειδικός δείκτης (που συνδέεται με την αγοραστική δύναμη των εθνικών δημόσιων υπαλλήλων) είναι υψηλότερη από +2 % ή χαμηλότερη από -2 %. Στην περίπτωση αυτή, για τον υπολογισμό της ετήσιας επικαιροποίησης χρησιμοποιείται μόνο η τιμή του ορίου (+2 % ή -2 %). Το υπόλοιπο εφαρμόζεται από 1ης Απριλίου του επόμενου έτους.

Η ρήτρα **εξαίρεσης** εφαρμόζεται εφόσον υπάρχει μείωση του πραγματικού ΑΕγχΠ της Ένωσης, αλλά ο συνολικός ειδικός δείκτης είναι θετικός. Στην περίπτωση αυτή, για τον υπολογισμό της τιμής της επικαιροποίησης χρησιμοποιείται μόνον ένα μέρος του ειδικού δείκτη και το υπόλοιπο εφαρμόζεται από τον Απρίλιο του επόμενου έτους, εκτός εάν η μείωση του ΑΕγχΠ είναι χαμηλότερη του -3% . Τότε, η αξία του ειδικού δείκτη εφαρμόζεται από τη στιγμή που η σωρευτική αύξηση του ΑΕγχΠ γίνεται θετική.

Η μέθοδος μισθολογικής αναπροσαρμογής εφαρμόζεται από το 1975, με ορισμένες τεχνικές αναπροσαρμογές: μεταβολές στον κατάλογο των κρατών μελών που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό του ειδικού δείκτη, εισαγωγή της ρήτρας συγκράτησης και της ρήτρας εξαίρεσης το 2014, αυτόματη εφαρμογή από το 2014 (δηλαδή χωρίς να χρειάζεται κανονισμός του Συμβουλίου, όπως ίσχυε προηγουμένως). Βάσει αυτής της μεθόδου, η μέση **ονομαστική** ετήσια μισθολογική αναπροσαρμογή μεταξύ 2014 και 2023 ήταν $2,3\%$.

Κάθε χρόνο, στο τέλος Οκτωβρίου, η Eurostat δημοσιεύει όλα τα στατιστικά στοιχεία που αφορούν την εφαρμογή του παραρτήματος XI στην **ετήσια έκθεσή** της. Κάθε Δεκέμβριο, η Επιτροπή δημοσιεύει **έκθεση** σχετικά με τις δημοσιονομικές επιπτώσεις της ετήσιας αναπροσαρμογής των αποδοχών και των συντάξεων. Σύμφωνα με τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης (άρθρο 15 του παραρτήματος XI), τον Απρίλιο του 2022, η Επιτροπή δημοσίευσε **έκθεση** εκτιμώντας «κατά πόσον η εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης των αποδοχών και των συντάξεων των υπαλλήλων της Ένωσης συμβαδίζει με την εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης των αποδοχών των εθνικών δημοσίων υπαλλήλων των κεντρικών διοικήσεων».

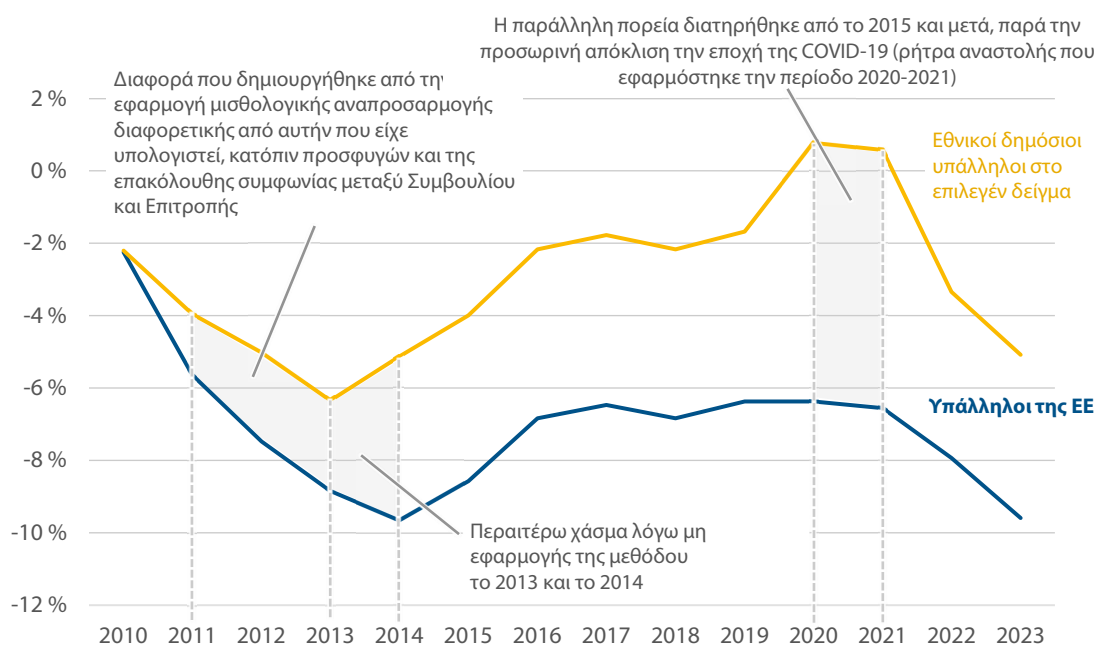
Σκοπός της μεθόδου υπολογισμού της ετήσιας αναπροσαρμογής είναι να εξασφαλιστεί η παράλληλη εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης των υπαλλήλων της ΕΕ και των εθνικών δημόσιων υπαλλήλων. Ο κοινός δείκτης Βελγίου-Λουξεμβούργου λαμβάνει υπόψη τα συγκεκριμένα καταναλωτικά πρότυπα των υπαλλήλων της ΕΕ μέσω ειδικών ερευνών για τον προϋπολογισμό των νοικοκυριών, αντί για τον συνήθη εναρμονισμένο δείκτη τιμών καταναλωτή (ΕνΔΤΚ), προκειμένου να αποτυπώσει όσο το δυνατόν ακριβέστερα την εξέλιξη του κόστους διαβίωσης στις Βρυξέλλες και στο Λουξεμβούργο. Σε καιρούς αυξημένου πληθωρισμού, όπως συνέβη την περίοδο 2021-2013, ο σωρευτικός κοινός δείκτης Βελγίου-Λουξεμβούργου ήταν ελαφρώς χαμηλότερος από τον σταθμισμένο ΕνΔΤΚ ($15,98\%$ έναντι $16,21\%$).

Στην έκθεσή της σχετικά με τις δημοσιονομικές επιπτώσεις της ετήσιας αναπροσαρμογής, του Δεκεμβρίου του 2023, η Επιτροπή επισήμαινε τα εξής: «Κατά την περίοδο 2004-2023, το προσωπικό της ΕΕ υπέστη σημαντική απώλεια της πραγματικής αγοραστικής δύναμης. Κατά την περίοδο αυτή το προσωπικό της ΕΕ απώλεσε περίπου το $13,9\%$ της αγοραστικής του δύναμης, λόγω των συνδυασμένων επιπτώσεων των μεταρρυθμίσεων του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης το 2004

και το 2013 και των περικοπών στις μισθολογικές αναπροσαρμογές. Κατά τη διάρκεια της ίδιας περιόδου, οι δημόσιοι υπάλληλοι των κεντρικών κυβερνήσεων των κρατών μελών απώλεσαν 4,8 %».

Εστιάζοντας μόνο στην περίοδο 2010-2013 (βλέπε γράφημα κατωτέρω), η διαφορά στην εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης μεταξύ των υπαλλήλων της ΕΕ και των εθνικών δημόσιων υπαλλήλων ήταν 4,5 %. Η παράλληλη πορεία διατηρήθηκε από το 2015 και μετά, η διαφορά αυτή ωστόσο δεν θα καλυφθεί ποτέ.

Η αγοραστική δύναμη των υπαλλήλων της ΕΕ δεν εξελίχθηκε τόσο ευνοϊκά όσο η αντίστοιχη των εθνικών δημόσιων υπαλλήλων (2010-2023)



Πηγή: ΕΕΣ, βάσει στοιχείων της Eurostat, με αφετηρία το 2009.

Διορθωτικοί συντελεστές

Το άρθρο 64 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης αναφέρει ότι οι αποδοχές των υπαλλήλων «σταθμίζονται βάσει συντελεστή ανώτερου, κατώτερου ή ίσου προς το 100 %, ανάλογα με τις συνθήκες διαβίωσης στους διάφορους τόπους υπηρεσίας» (**διορθωτικοί συντελεστές**) και ότι «δεν εφαρμόζεται διορθωτικός συντελεστής στο Βέλγιο και το Λουξεμβούργο, δεδομένου του ειδικού ρόλου αυτών των τόπων απασχόλησης ως σημείων αναφοράς λόγω του γεγονότος ότι είναι οι κύριες και αρχικές έδρες των περισσότερων ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων». Στο παράρτημα XI περιγράφονται οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες μπορούν να δημιουργηθούν συντελεστές.

Βάσει των ερευνών για τον προϋπολογισμό των νοικοκυριών, η Eurostat ενέκρινε ειδική μεθοδολογία για τον υπολογισμό των διορθωτικών συντελεστών, προκειμένου να προσδιορίζει τα καταναλωτικά πρότυπα των υπαλλήλων που διορίζονται στους διάφορους τόπους υπηρεσίας (π.χ. Βαρσοβία ή Κοπεγχάγη). Οι έρευνες αυτές διενεργούνται συνήθως κάθε πέντε χρόνια, τελευταία όμως γίνονται αραιότερα. Οι διορθωτικοί συντελεστές δημοσιεύονται επίσης στον [ιστότοπο](#) της Eurostat.

Σκοπός των διορθωτικών συντελεστών είναι να διασφαλίζουν ότι οι υπάλληλοι της ΕΕ διαθέτουν όλοι την ίδια αγοραστική δύναμη, ανεξάρτητα από τον τόπο υπηρεσίας. Με αυτούς εξασφαλίζεται ότι η αγοραστική δύναμη των υπαλλήλων της ΕΕ που υπηρετούν εκτός Βρυξελλών εξελίσσεται παράλληλα με εκείνη των υπαλλήλων των Βρυξελλών, αλλά όχι κατ' ανάγκη με αυτή των τοπικών υπαλλήλων. Οι διορθωτικοί συντελεστές συνιστούν εργαλείο αγοραστικής δύναμης που διασφαλίζει την ίση μεταχείριση όλων των υπαλλήλων της ΕΕ. Στόχος τους δεν είναι να επηρεάσουν την ελκυστικότητα ή τον ανταγωνισμό.

Επειδή ακριβώς οι συντελεστές αυτοί συνιστούν εργαλείο αγοραστικής δύναμης, αναπροσαρμόζονται ετησίως, προκειμένου να αντανakλούν τις μεταβολές τιμών στους τόπους υπηρεσίας έναντι των μεταβολών τιμών που καταγράφονται στις Βρυξέλλες. Συνεπώς, ακόμη και στις περιπτώσεις κατά τις οποίες υπάρχει αύξηση τιμών, ο τοπικός διορθωτικός συντελεστής μπορεί να μειωθεί, εάν η αύξηση τιμών τοπικά είναι χαμηλότερη από αυτήν που σημειώθηκε στις Βρυξέλλες. Εάν υπάρξει απότομη πτώση τιμών, όπως συνέβη σε ορισμένους τόπους υπηρεσίας κατά τη χρηματοπιστωτική κρίση του 2008, ο συντελεστής μειώνεται (οι συντελεστές για το Δουβλίνο, τη Μαδρίτη και τη Λισαβόνα μειώθηκαν κατά 7,1, 2,2 και 3,9 εκατοστιαίες μονάδες, αντίστοιχα). Παρομοίως, η κρίση του ευρώ οδήγησε σε σημαντική μείωση του συντελεστή για την Αθήνα (πτώση κατά 11 εκατοστιαίες μονάδες μεταξύ 2013 και 2015). Η άνοδος του κόστους διαβίωσης στα κράτη μέλη που προσχώρησαν μετά το 2004 είναι επίσης προφανής στην εξέλιξη των διορθωτικών συντελεστών σε αυτούς τους τόπους υπηρεσίας, με τη μεγαλύτερη αύξηση να καταγράφεται στο Ταλίν (από 79,5 σε 98,9), στην Πράγα (από 87,1 σε 102,9) και στο Βίλνιους (από 78,6 σε 93,4).

Παράρτημα IV – Γεωγραφική ισορροπία του ανθρώπινου δυναμικού στα θεσμικά όργανα της ΕΕ

Ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης αναφέρει ότι οι υπάλληλοι της ΕΕ «επιλέγονται από την ευρύτερη δυνατή γεωγραφική βάση μεταξύ των υπηκόων των κρατών μελών της Ένωση» και ότι «[κ]αμία θέση δεν προορίζεται αποκλειστικά για τους υπηκόους ορισμένου κράτους μέλους». Προσωρινές εξαιρέσεις ισχύουν σε περίπτωση διεύρυνσης, όταν προβλέπονται θέσεις προοριζόμενες ειδικά για τους υπηκόους των κρατών που προσχωρούν στην ΕΕ.

Το 2014, για την αντιμετώπιση της αύξησης των γεωγραφικών ανισορροπιών στους κόλπους του ανθρώπινου δυναμικού της ΕΕ, οι συννομοθέτες τροποποίησαν τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης προσθέτοντας ότι, ενώ οι προσλήψεις βασίζονται πάντοτε σε αξιοκρατικά κριτήρια, «[η] αρχή της ισότητας των πολιτών της Ένωσης επιτρέπει σε κάθε όργανο να θεσπίζει κατάλληλα μέτρα αν διαπιστωθεί σημαντική ανισορροπία εθνικοτήτων μεταξύ των υπαλλήλων, η οποία δεν δικαιολογείται από αντικειμενικά κριτήρια».

Το 2018, η Επιτροπή δημοσίευσε διεξοδική [έκθεση](#) σχετικά με τη γεωγραφική ισορροπία μεταξύ των υπαλλήλων της ΕΕ, αναφερόμενη επίσης στην ισορροπία αυτή στο πλαίσιο των διαγωνισμών της EPSO. Η EPSO έχει ήδη προβεί σε ενέργειες προβολής απευθυνόμενες προς τα κράτη μέλη που θεωρείται ότι «υποεκπροσωπούνται» σε επίπεδο συμμετεχόντων στους διαγωνισμούς της²¹.

Στο τέλος του 2022, όλα τα θεσμικά όργανα της ΕΕ συμφώνησαν να επεξεργαστούν κοινό υπόδειγμα παρουσίασης στοιχείων σχετικά με τη γεωγραφική ισορροπία σε τακτική βάση και σε διοργανικό επίπεδο. Κάθε όργανο θα μπορούσε να εξακολουθήσει να χρησιμοποιεί το καθοδηγητικό ποσοστό που θεωρούσε ως το πλέον ενδεδειγμένο για το δικό του περιβάλλον. Το ποσοστό που χρησιμοποιεί η Επιτροπή από το 2023 υπολογίζεται βάσει του πληθυσμού κάθε κράτους μέλους, του αριθμού των ψήφων στο Συμβούλιο και του αριθμού των βουλευτών στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Το ποσοστό του Κοινοβουλίου βασίζεται στον αριθμό των βουλευτών κάθε εθνικότητας. Οι διαφορές δεν είναι μόνον αυτές. Παραδείγματος χάριν, ενώ η Επιτροπή δεν περιλαμβάνει στην εσωτερική ανάλυσή της τους υπαλλήλους του γλωσσικού τομέα, θεωρώντας ότι μπορούν να στρεβλώσουν την όλη εικόνα, το Κοινοβούλιο τους συνυπολογίζει. Για την ανάλυσή μας χρησιμοποιήσαμε το καθοδηγητικό ποσοστό της Επιτροπής, όπως αυτό καθορίστηκε το 2023.

Αξιοποιώντας τη δυνατότητα που δημιουργήθηκε το 2014 σχετικά με τη λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση των γεωγραφικών ανισορροπιών, τον Νοέμβριο του 2022 το

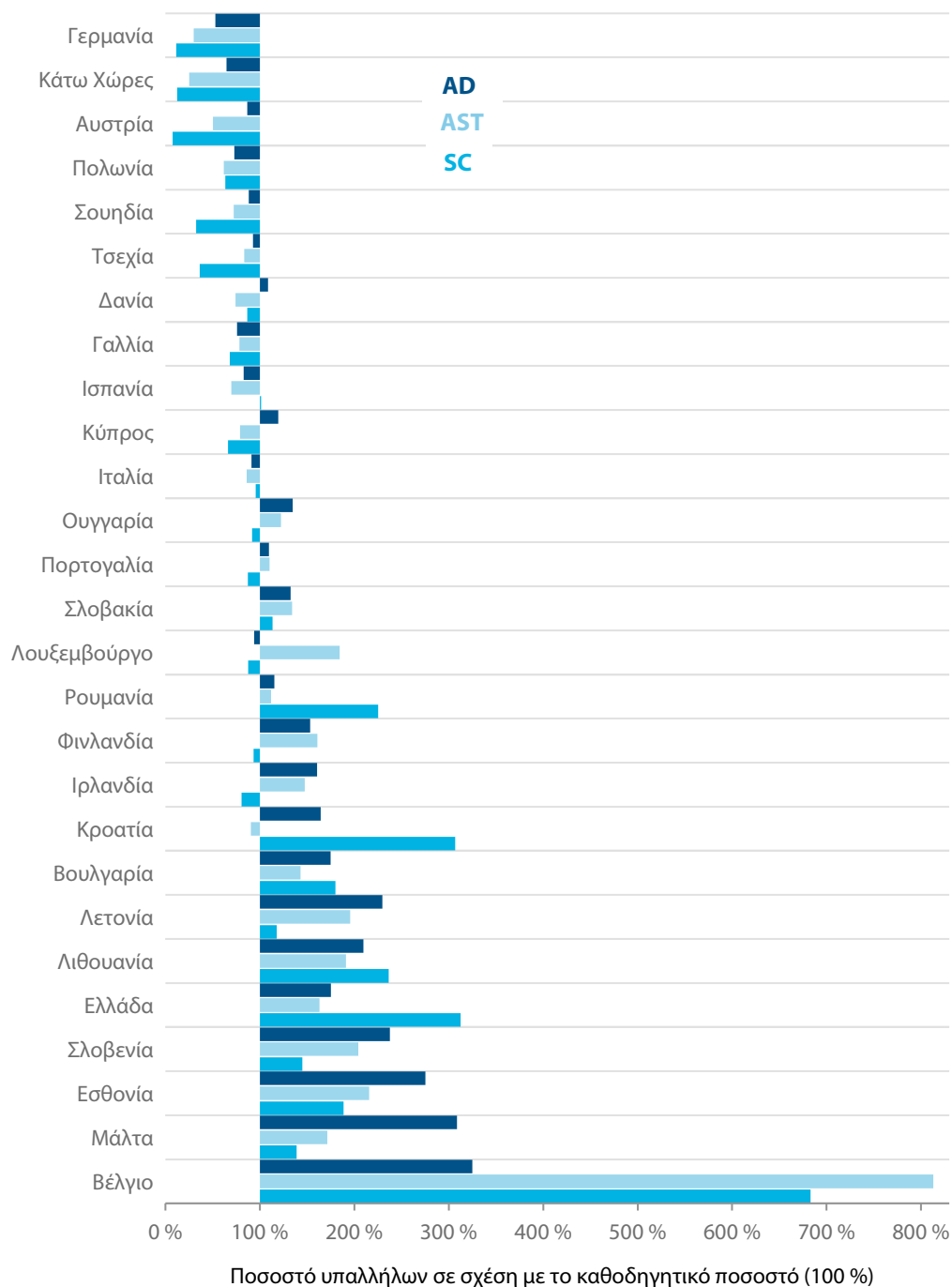
²¹ Ειδική έκθεση 23/2020.

Κοινοβούλιο εξέδωσε γενικούς εκτελεστικούς κανόνες, που θα του επέτρεπαν να διοργανώνει διαγωνισμούς για συγκεκριμένες εθνικότητες για τις οποίες είχαν παρατηρηθεί σοβαρές ανισορροπίες. Σκοπός αυτών των διαγωνισμών είναι η δημιουργία πινάκων επιτυχόντων για πιθανή πρόσληψη από κράτη μέλη, των οποίων το ποσοστό υπαλλήλων στο Κοινοβούλιο ήταν χαμηλότερο από το καθοδηγητικό ποσοστό του ίδιου του οργάνου (που βασίζεται στον αριθμό των βουλευτών του). Οι επιτυχόντες αυτοί θα έρχονταν να προστεθούν στους άλλους πίνακες επιτυχόντων από τους οποίους γίνονται προσλήψεις. Οι πρώτοι τέτοιοι διαγωνισμοί προκηρύχθηκαν το πρώτο τρίμηνο του 2024, ωστόσο δύο κράτη μέλη προσέφυγαν κατά αυτών στο Δικαστήριο.

Η Επιτροπή αναλύει το ποσοστό υπαλλήλων βάσει του καθοδηγητικού ποσοστού, ως εξής: AD5 έως AD8 εκτός των υπαλλήλων του γλωσσικού τομέα (τόσο τους μόνιμους όσο και τους έκτακτους υπαλλήλους, και χωριστά μόνο τους μόνιμους), όλους τους διοικητικούς υπαλλήλους, τα μεσαία διοικητικά στελέχη και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη. Βάσει αυτής της ανάλυσης, εντόπισε 15 κράτη μέλη με σημαντικές ανισορροπίες και ανέπτυξε κοινά σχέδια δράσης για την αντιμετώπιση του προβλήματος. Τα σχέδια αυτά εγκρίθηκαν το 2023 και είναι δημόσια. Για τα υπόλοιπα κράτη μέλη, ενέκρινε (χωρίς δημοσίευση) επιχειρησιακά συμπεράσματα, που περιγράφουν την τρέχουσα κατάσταση αναφορικά με τα συγκεκριμένα κράτη μέλη και τις γενικές προοπτικές. Η Επιτροπή σκοπεύει να επικαιροποιήσει την κατάσταση στην οποία βρίσκονται τα σχέδια δράσης το 2024 και να τα παρακολουθεί σε διαρκή βάση.

Εάν παρατηρήσουμε λεπτομερέστερα τη γεωγραφική ανισορροπία, διαπιστώνουμε ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάλογα με την ομάδα καθηκόντων και τον βαθμό. Η ομάδα καθηκόντων AD παρουσιάζει μεγαλύτερη ισορροπία σε σχέση με τις ομάδες AST και SC (βλέπε γράφημα κατωτέρω). Αυτό ενδεχομένως να δικαιολογείται από τα είδη των καθηκόντων και το ύψος του μισθού στους εισαγωγικούς βαθμούς για κάθε ομάδα. Μπορεί επίσης να επηρεάζεται από τη σχετική ελκυστικότητά τους, όταν συνυπολογίζεται το επίδομα εκπατρισμού. Παραδείγματος χάριν, οι γραμματειακές θέσεις συνήθως αφθονούν σε όλα τα κράτη μέλη, κάτι που μειώνει την ελκυστικότητα του επιδόματος αυτού. Πρόκειται για έναν από τους λόγους για τους οποίους τα θεσμικά όργανα, στις αναλύσεις τους, δεν εστιάζουν στις ανισορροπίες που υπάρχουν στις ομάδες καθηκόντων SC και AST, αλλά επικεντρώνονται στην ομάδα AD και ιδίως στους εισαγωγικούς βαθμούς της (AD5-AD8).

Οι γεωγραφικές ανισορροπίες επηρεάζονται επίσης από την ομάδα καθηκόντων (2023)



Πηγή: ΕΕΣ, βάσει των καταστάσεων υπαλλήλων των θεσμικών οργάνων που ελέγξαμε την 1.1.2023 (μόνιμοι και έκτακτοι υπάλληλοι).

Συντομογραφίες

ΑΕγχΠ: Ακαθάριστο εγχώριο προϊόν

ΓΔ AGRI: Γενική Διεύθυνση Γεωργίας και Αγροτικής Ανάπτυξης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή)

ΓΔ CLIMA: Γενική Διεύθυνση Δράσης για το Κλίμα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή)

ΓΔ CNECT: Γενική Διεύθυνση Επικοινωνιακών Δικτύων, Περιεχομένου και Τεχνολογιών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή)

ΓΔ COMP: Γενική Διεύθυνση Ανταγωνισμού (Ευρωπαϊκή Επιτροπή)

ΓΔ DEFIS: Γενική Διεύθυνση Αμυντικής Βιομηχανίας και Διαστήματος (Ευρωπαϊκή Επιτροπή)

ΓΔ EAC: Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης, Νεολαίας, Αθλητισμού και Πολιτισμού (Ευρωπαϊκή Επιτροπή)

ΓΔ ECHO: Γενική Διεύθυνση Ευρωπαϊκής Πολιτικής Προστασίας και Επιχειρήσεων Ανθρωπιστικής Βοήθειας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή)

ΓΔ EXPO: Γενική Διεύθυνση Εξωτερικών Πολιτικών της Ένωσης (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο)

ΓΔ FISMA: Γενική Διεύθυνση Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας, Χρηματοπιστωτικών Υπηρεσιών και Ένωσης Κεφαλαιαγορών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή)

ΓΔ GROW: Γενική Διεύθυνση Εσωτερικής Αγοράς, Βιομηχανίας, Επιχειρηματικότητας και ΜΜΕ (Ευρωπαϊκή Επιτροπή)

ΓΔ HOME: Γενική Διεύθυνση Μετανάστευσης και Εσωτερικών Υποθέσεων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή)

ΓΔ IPOL: Γενική Διεύθυνση Εσωτερικών Πολιτικών της Ένωσης (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο)

ΓΔ NEAR: Γενική Διεύθυνση Γειτονίας και Διαπραγματεύσεων για τη Διεύρυνση (Ευρωπαϊκή Επιτροπή)

ΓΔ RTD: Γενική Διεύθυνση Έρευνας και Καινοτομίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή)

ΓΔ: Γενική Διεύθυνση

ΕνΔΤΚ: Εναρμονισμένος δείκτης τιμών καταναλωτή

ΚΛΠ: Καθεστώς που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό

ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

ΠΔΠ: Πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο

TN: Τεχνητή νοημοσύνη

EPPO: Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού

FPI: Υπηρεσία Μέσων Εξωτερικής Πολιτικής (Ευρωπαϊκή Επιτροπή)

HERA: Ευρωπαϊκή Αρχή Ετοιμότητας και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Έκτακτης Υγειονομικής Ανάγκης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή)

NGEU: Μέσο NextGenerationEU

PSEO (Pension Scheme for European Officials): Συνταξιοδοτικό καθεστώς των υπαλλήλων της ΕΕ

Γλωσσάριο

Αποκεντρωμένος οργανισμός: Ανεξάρτητο όργανο της ΕΕ που συγκροτείται για αόριστο χρονικό διάστημα, προκειμένου να λειτουργήσει ως κέντρο εμπειρογνωσίας και να αναλάβει καθήκοντα που συμβάλλουν στην ανάπτυξη και υλοποίηση πολιτικής της ΕΕ.

Αρμόδια για τους διορισμούς αρχή: Πρόσωπο ή οντότητα στους κόλπους θεσμικού οργάνου της ΕΕ, με αρμοδιότητες που, βάσει του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την επιλογή και τον διορισμό προσώπων σε συγκεκριμένους ρόλους, θέσεις ή καθήκοντα.

Εκτελεστικός οργανισμός: Οργανισμός που συστήνει και διαχειρίζεται η Επιτροπή, για περιορισμένο χρονικό διάστημα, προκειμένου αυτός να εκτελέσει, για λογαριασμό και υπ' ευθύνη της, συγκεκριμένα καθήκοντα που αφορούν προγράμματα ή έργα της ΕΕ.

Ευρωπαϊκό Συμβούλιο: Θεσμικό όργανο της ΕΕ, το οποίο καθορίζει τη γενική πολιτική κατεύθυνση και τις προτεραιότητες της ΕΕ. Μέλη του είναι οι αρχηγοί κρατών ή κυβερνήσεων των 27 κρατών μελών της ΕΕ, ο/η Πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και ο/η Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Πίνακας προσωπικού: Παράρτημα του προϋπολογισμού θεσμικού ή άλλου οργάνου της ΕΕ, στο οποίο καθορίζεται ο μέγιστος αριθμός διαθέσιμων θέσεων μόνιμων και έκτακτων υπαλλήλων, βάσει κατηγορίας καθηκόντων και μισθολογικής κλίμακας.

Πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο: Το κατά κανόνα επταετούς διάρκειας πρόγραμμα δαπανών της ΕΕ, στο οποίο ορίζονται προτεραιότητες (βάσει στόχων πολιτικής) και ανώτατα όρια. Παρέχει τη δομή εντός της οποίας καθορίζονται οι ετήσιοι προϋπολογισμοί της ΕΕ, με ανώτατα όρια για κάθε κατηγορία δαπανών.

NextGenerationEU: Δέσμη χρηματοδότησης που έχει στόχο να βοηθήσει τα κράτη μέλη της ΕΕ να ανακάμψουν από τις οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19.

Απαντήσεις του Κοινοβουλίου

<https://www.eca.europa.eu/el/publications/sr-2024-24>

Απαντήσεις του Συμβουλίου

<https://www.eca.europa.eu/el/publications/sr-2024-24>

Απαντήσεις της Επιτροπής

<https://www.eca.europa.eu/el/publications/sr-2024-24>

Χρονογραμμή

<https://www.eca.europa.eu/el/publications/sr-2024-24>

Κλιμάκιο ελέγχου

Στις ειδικές εκθέσεις του ΕΕΣ παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των ελέγχων που αυτό διενεργεί επί πολιτικών και προγραμμάτων της ΕΕ ή επί διαχειριστικών θεμάτων που αφορούν συγκεκριμένους τομείς του προϋπολογισμού. Το ΕΕΣ επιλέγει και σχεδιάζει τα εν λόγω ελεγκτικά έργα κατά τρόπο ώστε αυτά να αποφέρουν τον μέγιστο αντίκτυπο, λαμβανομένων υπόψη των κινδύνων για τις επιδόσεις ή για τη συμμόρφωση, του επιπέδου των σχετικών εσόδων ή δαπανών, των επικείμενων εξελίξεων και του πολιτικού και δημόσιου συμφέροντος.

Ο εν προκειμένω έλεγχος επιδόσεων διενεργήθηκε από το Τμήμα Ελέγχου V (Χρηματοδότηση και διοίκηση της Ένωσης), του οποίου προεδρεύει ο Jan Gregor, Μέλος του ΕΕΣ. Επικεφαλής του ελέγχου ήταν ο Jorg Kristijan Petrovič, Μέλος του ΕΕΣ, συνεπικουρούμενος από τον Martin Puc, προϊστάμενο του ιδιαίτερου γραφείου του, τον Mirko Iaconisi, σύμβουλο στο ιδιαίτερο γραφείο του, τον Colm Friel, διοικητικό στέλεχος, τη Marion Kilhoffer, υπεύθυνη έργου, την Ilze Ozola, ελέγκτρια, και τους Tadhg Ó Caoimh και Luis Sancho De las Alas-Pumariño, ελεγκτές. Η Laura McMillan παρείχε γλωσσική υποστήριξη. Ο Jesús Nieto Muñoz παρείχε υποστήριξη στη δημιουργία των γραφικών.



Από αριστερά: Martin Puc, Mirko Iaconisi, Marion Kilhoffer, Jorg Kristijan Petrovič, Tadhg Ó Caoimh, Ilze Ozola, Jesús Nieto Muñoz, Colm Friel.

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΗΣ ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑΣ

© Ευρωπαϊκή Ένωση, 2024

Η πολιτική για την περαιτέρω χρήση εγγράφων του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου (ΕΕΣ) ορίζεται στην [απόφαση αριθ. 6-2019 του ΕΕΣ](#) για την πολιτική ανοικτών δεδομένων και την περαιτέρω χρήση εγγράφων.

Με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου ορίζεται διαφορετικά (π.χ. σε χωριστές ανακοινώσεις περί πνευματικής ιδιοκτησίας), το περιεχόμενο του ΕΕΣ που ανήκει στην ΕΕ παραχωρείται βάσει της άδειας [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#). Ισχύει, επομένως, ως γενικός κανόνας ότι η περαιτέρω χρήση επιτρέπεται υπό τον όρο ότι αναφέρεται η πηγή και επισημαίνονται οι αλλαγές. Κατά την περαιτέρω χρήση απαγορεύεται η διαστρέβλωση του αρχικού νοήματος ή μηνύματος των εγγράφων. Το ΕΕΣ δεν φέρει ευθύνη για οποιαδήποτε συνέπεια προερχόμενη από την περαιτέρω χρήση εγγράφων.

Εάν συγκεκριμένο περιεχόμενο αναφέρεται σε ταυτοποιήσιμα φυσικά πρόσωπα, π.χ. φωτογραφίες υπαλλήλων του ΕΕΣ, ή περιλαμβάνει έργα τρίτων, απαιτείται πρόσθετη έγκριση.

Όταν παραχωρείται η έγκριση, αυτή ακυρώνει και αντικαθιστά την ανωτέρω γενική έγκριση και αναφέρει σαφώς τυχόν περιορισμούς στη χρήση.

Για τη χρήση ή την αναπαραγωγή περιεχομένου που δεν ανήκει στην ΕΕ, μπορεί να χρειάζεται να ζητήσετε άδεια απευθείας από τους κατόχους των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας.

Γράφημα 1 – Εικονίδιο: Το γράφημα αυτό σχεδιάστηκε με τη χρήση πόρων της [Flaticon.com](#). © Freepik Company S.L. Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Το λογισμικό ή τα έγγραφα που καλύπτονται από δικαιώματα βιομηχανικής ιδιοκτησίας, όπως τα διπλώματα ευρεσιτεχνίας, τα εμπορικά σήματα, τα καταχωρισμένα σχέδια, τα λογότυπα και οι επωνυμίες/ονομασίες, εξαιρούνται από την πολιτική του ΕΕΣ για την περαιτέρω χρήση.

Το σύνολο των ιστότοπων των θεσμικών οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης εντός του ονόματος χώρου «europa.eu» παρέχει συνδέσμους προς ιστότοπους τρίτων. Δεδομένου ότι το ΕΕΣ δεν έχει έλεγχο επ' αυτών, σας συνιστούμε να εξετάζετε τις πολιτικές τους για την προστασία του ιδιωτικού απορρήτου και της πνευματικής ιδιοκτησίας.

Χρήση του λογότυπου του ΕΕΣ

Δεν επιτρέπεται η χρήση του λογότυπου του ΕΕΣ χωρίς την προηγούμενη σύμφωνη γνώμη του οργάνου.

HTML	ISBN 978-92-849-3143-9	ISSN 1977-5660	doi:10.2865/4983308	QJ-01-24-007-EL-Q
PDF Web	ISBN 978-92-849-3144-6	ISSN 1977-5660	doi:10.2865/5686425	QJ-01-24-007-EL-N

Στόχος του εν προκειμένω ελέγχου ήταν να αξιολογηθεί κατά πόσον το πλαίσιο απασχόλησης που εφαρμόζεται στα θεσμικά όργανα της ΕΕ, αφενός, τους εξασφαλίζει την ευελιξία που χρειάζονται για την ικανοποίηση των αναγκών τους σε προσλήψεις και τη βελτίωση της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού τους και, αφετέρου, τους παρέχει τη δυνατότητα να αντιμετωπίζουν τις ολοένα μεγαλύτερες αντιξοότητες με τις οποίες αναμετράται η ΕΕ. Διαπιστώσαμε ότι τα θεσμικά όργανα της ΕΕ αποκρίθηκαν στις αναδυόμενες προκλήσεις ανακατανέμοντας το προσωπικό εκεί όπου χρειαζόταν περισσότερο και διαφοροποιώντας τους διαύλους πρόσληψης. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ήταν η προτιμώμενη λύση, παρά τους κινδύνους που συνεπάγεται αυτή η πρακτική για την επιχειρησιακή συνέχεια. Αν και δυσκολεύονται να προσελκύσουν ορισμένα επαγγελματικά προφίλ, τα όργανα δεν αξιοποιούν κάθε δυνατότητα ευελιξίας που τους παρέχει το πλαίσιο απασχόλησης όσον αφορά τις επιδόσεις των υπαλλήλων και τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας. Οι συστάσεις μας αποσκοπούν στη βελτίωση των πολιτικών τους όσον αφορά την απασχόληση έκτακτου προσωπικού, της ελκυστικότητάς τους ως εργοδοτών και της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού.

Ειδική έκθεση του ΕΕΣ υποβαλλόμενη δυνάμει του άρθρου 287, παράγραφος 4, δεύτερο εδάφιο, ΣΛΕΕ.



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ
ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ
ΣΥΝΕΔΡΙΟ



Υπηρεσία Εκδόσεων
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxembourg
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ

Τηλ. +352 4398-1

Πληροφορίες: eca.europa.eu/el/contact
Ιστότοπος: eca.europa.eu
Twitter: @EUAuditors