

DA

DA

DA



EUROPA-KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 30.3.2011
KOM(2011) 171 endelig

RAPPORT TIL EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET
ÆKVIVALENS MELLEM DEN GAMLE OG DEN NYE KARRIERESTRUKTUR

Artikel 6 i tjenestemandsvedtægten

RAPPORT TIL EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET

ÆKVIVALENS MELLEM DEN GAMLE OG DEN NYE KARRIERESTRUKTUR

Artikel 6 i tjenestemandsvedtægten

O – FORORD OG SAMMENDRAG AF RETNINGSLINJER FOR FREMTIDEN

De to vigtigste formål med reformen af vedtægten i 2004 var for det første at modernisere EU's offentlige forvaltning og navnlig dens karrieresystem, der havde været gældende i over 40 år, og for det andet at sikre betydelige reelle økonomiske besparelser. Med hensyn til det sidstnævnte formål var den oprindelige målsætning klar: besparelser på over 1 mia. EUR over de følgende 15 år. Kun syv år efter vedtagelsen af reformen er det svært at vurdere, hvad der bliver den reelle besparelse over hele perioden. Imidlertid viser de langsigtede simulationer en meget betydelig finansiel virkning af 2004-reformen, både med hensyn til lønomkostninger og pensioner. Eurostat har i den forbindelse beregnet besparelserne ved gennemførelsen af reformen. De anslår, at 2004-reformen på lang sigt (50 år frem) vil spare over 1,5 mia. EUR om året sammenlignet med en situation uden reformen. Man kan derfor konkludere, at 2004-reformen er en succes, for så vidt angår budgetdisciplin.

Med hensyn til moderniseringen af vedtægten og renoveringen af karrieresystemet havde 2004-reformen til formål at forenkle det gamle system, der byggede på fire personalekategorier, på en måde, så det fremmede et karriereforløb på grundlag af fortjeneste. Selv om det nye system skulle sikre, at tjenestemænd gennemsnitligt fik de samme karrieremuligheder som under det tidligere system, var det indrettet med henblik på at gøre det muligt for de tjenestemænd, der ydede den bedste indsats, at blive belønnet gennem nye karrieremuligheder. Denne rapport giver et første fingerpeg om, hvorvidt og i hvilket omfang dette mål er blevet nået.

Nærmere bestemt viser rapporten, at tjenestemænd med et hurtigt karriereforløb gennemsnitligt er bedre stillet efter de nye regler end efter den tidligere vedtægt. Rapporten understreger imidlertid, at 2004-reglernes konsekvenser for karriereforløbet er meget forskellige afhængig af, hvilken type karriere der er tale om. Kontorpersonale f.eks. har haft stor fordel af det nye karrieresystem, stort set uanset deres individuelle fortjeneste. Derimod er karrieremulighederne for yngre administratorer – hvis gruppen betragtes under et – betydeligt mindre attraktive end efter de tidligere regler.

I rapporten foretages der også en analyse af konsekvenserne af overgangsforanstaltningerne for de tjenestemænd, der blev udnævnt inden maj 2004, særligt med hensyn til konsekvenserne for lederstillinger. Den konkluderer, at indførelsen af den nye karrierestruktur kombineret med tilnærmelsen til den nye lønskala har ført til en række uforudsete resultater, hvor der i visse tilfælde er et klart misforhold mellem ansvarsniveauet og vederlagets størrelse. Det kan derfor konkluderes, at de budgetmæssige besparelser, der er opnået med 2004-reformen, er blevet ulige fordelt på personalet, særligt til skade for ansættelsesgruppen administratorer, når man ser på dem samlet.

Der bør tages hensyn til denne konklusion, hvis det overvejes at foretage yderligere ændringer af vedtægten. Særligt bør Den Europæiske Union, hvis den ønsker at tiltrække de dygtigste og

mest engagerede tjenestemænd og samtidig vil bevare en vid geografisk spredning af dem, formentlig foretage en ændret fordeling af byrden ved besparelserne på de forskellige personalegrupper.

INDHOLDSFORTEGNELSE

O – Forord og sammendrag af retningslinjer for fremtiden	2
I – Baggrund, retlig ramme og metoder	6
Rubrik 1 - Fra grundløn til nettoløn	8
Rubrik 2, Hvad betyder parallelitet?	9
II – Vigtigste resultater: Generelt ækvivalens, undtagen med hensyn til sekretærer/kontorassistenter	11
1°) Erfarne administratorer kan få en ækvivalent karrierestruktur under forudætning af, at de ansættes i lønklasse AD7 på den nye skala.....	11
Tabel 1: Sammenligning af den gamle og den nye karrierestruktur ved ansættelse, efter hhv. 10 og 20 år og ved pensionering (lønklasse og månedlig grundløn*)	12
2°) Junioradministratorer tjener betydeligt mindre under den nye ordning end under den gamle, og differencen udlignes kun delvis af den højere pensionsalder.....	12
Tabel 2: Sammenligning af den gamle og den nye karrierestruktur ved ansættelse, efter hhv. 10 og 20 år og ved pensionering (lønklasse og månedlig grundløn*)	13
Tabel 3: Laveste og højeste lønklasser for udvalgte ledende stillinger (Månedlig grundløn i euro)	14
3°) Karrieren for tekniske og administrative assistenter er stort set ækvivalent efter den gamle og den nye vedtægt	14
Tabel 4: Sammenligning af den gamle og den nye karrierestruktur ved ansættelse, efter hhv. 10 og 20 år og ved pensionering (lønklasse og månedlig grundløn*)	15
4°) Klart brud på princippet om ækvivalens i karrieren for sekretærer og kontorassistenter – de nyansatte tjener meget mere i det nye system end i det gamle	15
Tabel 5: Sammenligning af den gamle og den nye karrierestruktur ved ansættelse, efter hhv. 10 og 20 år og ved pensionering (lønklasse og månedlig grundløn*)	16
III – Konklusion	16
Tabel 6: Forskellen mellem den gamle og den nye karrierestruktur.....	17
BILAG 1.....	18
A) Konsekvenserne af bilag XIII for alle kategorier af tjenestemænd	18
B) Konsekvenserne af attestationsproceduren	19
C) Konsekvenserne for de højeste lønklasser og ledende stillinger.....	19
Rubrik A1, Multiplikationsfaktor.....	20
BILAG 2.....	22
Tabel A1: Forskellen på vederlaget efter den nye vedtægt afhængig af, hvor hurtigt karriereforløbet er.....	22

BILAG 3.....	23
Tabel A2 Andelen af tjenestemænd med hurtigere/langsommere karriereforløb	23
BILAG 4.....	24
tabel A3 Gennemsnitlig spensionsalder (2000-2004)	24
Tabel A4: Gennemsnitsalder ved ansættelse (2000-2004).....	24
Tabel A5 Gennemsnitsalder ved ansættelse (2004-2009).....	25
Tabel A6 Gennemsnitlig anciennitet i år inden forfremmelse (2000-2004)	25

I henhold til vedtægtens artikel 6, stk. 3, skal "*Kommissionen [...] hvert år [...] forelægge en rapport for budgetmyndigheden om udviklingen i gennemsnitskarrierer i de to ansættelsesgrupper i alle institutioner; heri redegøres der for, om princippet om ækvivalens er blevet overholdt, og hvis dette ikke er tilfældet, i hvilket omfang det er brudt.*" Derudover bestemmes det i artikel 6, stk. 4, at "*for at sikre, at dette system er i overensstemmelse med stillingsoversigten, [...] tages de satser, der er fastsat i bilag I, punkt B, op til revision ved udgangen af den femårsperiode, der begynder den 1. maj 2004, på grundlag af en rapport forelagt af Kommissionen for Rådet og af et forslag fra Kommissionen.*" Kommissionen har derfor udarbejdet en teknisk rapport til forelæggelse for Europa-Parlamentet og Rådet¹. I rapporten forsøges det at sammenligne den "gamle" og den "nye" karrierestruktur, og der påpeges visse uoverensstemmelser. I den første del af rapporten redegøres der for den retlige ramme, de anvendte metoder og de vigtigste antagelser, den bygger på. Den anden del indeholder de detaljerede resultater for de forskellige typer karriere.

I – BAGGRUND, RETLIG RAMME OG METODER

Det er bestemt, at det regelmæssigt skal kontrolleres, at der er ækvivalens mellem den "gamle" og den "nye" karrierestruktur. I henhold til vedtægtens artikel 6, stk. 5, skal "*ækvivalensen vurderes som et resultat af forfremmelse og anciennitet over en given referenceperiode ud fra en forudsætning om, at personaleantallet forbliver uændret, mellem den gennemsnitlige karriere før den 1. maj 2004 og den gennemsnitlige karriere for tjenestemænd, der er ansat derefter*". Denne definition lader det stå åbent, hvad der menes med "gennemsnitlig karriere".

Umiddelbart kunne en mulig fremgangsmåde være at tage udgangspunkt i den forudsætning, at der er ækvivalens mellem den gamle og den nye karrierestruktur, hvis **den samlede stigning i den månedlige grundløn** i løbet af en gennemsnitskarriere (dvs. karrieren for en hypotetisk gennemsnitstjenestemand, der er blevet ansat i alderen svarende til gennemsnitsalderen for ansættelse af tjenestemænd i den pågældendes ansættelsesgruppe/kategori, der forfremmes efter en periode svarende til den gennemsnitlige tid, der tilbringes i hver relevant lønklasse, og som endelig pensioneres i den alder, der er den gennemsnitlige pensionsalder for den pågældendes ansættelsesgruppe/kategori) er den samme efter den tidligere og den nye vedtægt. Kontrollen af, om ækvivalensprincippet er blevet overholdt, ville derfor kun kræve en beregning af stigningen mellem den første løn ved ansættelse i institutionerne og den sidste løn ved pensionering fra dem og en undersøgelse af stigningen efter både den tidligere og den nugældende vedtægt.

Selv om denne fremgangsmåde er ligetil og ret nem at anvende, tager den ikke fuldt ud hensyn til tankerne bag reformen af vedtægten. Meningen med reformen var, at den skulle ændre strukturen i tjenestemændenes karriere, så de fik lavere løn i begyndelsen, men fik tilbud om flere forfremmelser og muligheder for højere løn i slutningen af karrieren. Dette indebærer, at forskellen mellem den første og den sidste løn sandsynligvis vil være større i den nye karrierestruktur med den følge, at der efter de nye regler er besparelser på de samlede lønudgifter.

¹ I bilag XIII til vedtægten bestemmes det endvidere, at "Kommissionen skal i sin rapport i henhold til vedtægtens artikel 6, stk. 3, også oplyse om de finansielle virkninger af de forfremmelsesprocenter, der er fastsat i dette bilag, og om indpasningen af de tjenestemænd, der var i tjeneste før den 1. maj 2004". Disse oplysninger findes i bilag I.

For at sikre de bedste betingelser for en sammenligning er det blevet besluttet i denne forbindelse at definere "vederlag" som grundlønnen uden at medtage faktorer som eventuelle tillæg og godtgørelser efter vedtægtens bilag VII, der i henhold til vedtægtens artikel 62 teknisk set anses for at udgøre en del af "vederlaget", men som er forskellige afhængig af tjenestemandens personlige forhold.

Det er derfor blevet besluttet at anvende **det akkumulerede grundvederlag i løbet af hele karrieren**, dvs. summen af alle udbetalinger af den månedlige grundløn, der modtages fra ansættelsen til pensioneringen. Det bør nævnes, at selv når de dertil knyttede fordele (jf. ovenfor) lades ude af betragtning, er denne grundløn stadig ikke det, tjenestemændene rent faktisk tjener. Det er der yderligere to grunde til:

1) nettolønnen bliver betydeligt mindre på grund af de forskellige obligatoriske fradrag (se rubrik 1, "Fra grundløn til nettoløn")

2) nettolønnen for næsten 50 % af personalet, der er ansat **før den 1. maj 2004**, beskæres med den såkaldte "multiplikationsfaktor", der sikrer 2004-reformens omkostningsneutralitet ved at reducere grundlønnen i henhold til vedtægtens artikel 66 (se rubrik A1 i bilag 1).

RUBRIK 1 - FRA GRUNDLØN TIL NETTOLØN

Rubrik 1 – Fra grundløn til nettoløn

I denne rapport er grundlønnen lig med den løn, der er fastsat i lønskalaen i vedtægtens artikel 66. I grundlønnen foretages der imidlertid en række obligatoriske fradrag, hvoraf visse er som modydelse for sociale ydelser (pensionsordning, sygeforsikring, ulykkesforsikring). Af nedenstående tabel fremgår procentsatserne for de bidrag/skatter, som opkræves af tjenestemændenes løn pr. 1. januar 2010.

Skat / bidrag	<i>Sats</i>
Pensionsbidrag	11,6 %
Sygeforsikring	1,7 %
Ulykkesforsikring	0,1 %
Indkomstskat	Indtil 45 %
Særligt lønfradrag	5,5 %

Den omstændighed, at det grundlag, bidragene beregnes på, ikke er fuldstændigt identisk, kombineret med en progressiv indkomstskat fører til, at den samlede bidragssats er meget forskellig på forskellige steder i lønskalaen, idet den går fra 13,4 % for en AST1 til 40,5 % for en AD16, løntrin 3. I nedenstående tabel er der givet en række eksempler på månedlige nettolønninger efter de obligatoriske fradrag i forskellige lønklasser pr. 1. januar 2011:

Lønklasse	<i>Grundløn (euro)</i>	<i>Løn efter fradrag</i>	<i>Samlet skatteprocent</i>	<i>Marginal skatteprocent</i>
Sekretær AST1/1	2 654	2 299	13,4 %	13 %
Teknisk assistent AST3/1	3 398	2 726	19,8 %	25 %
Administrator AD5/1	4 350	3 414	21,5 %	29 %
Kontorchef AD9/1	7 128	5 240	26,5 %	40 %
Direktør AD14/1	13 216	8 386	36,5 %	51 %
Generaldirektør AD16/3	18 371	10 925	40,5 %	51 %

Det er nyttigt at have disse bidrag i erindring, særligt når man læser de forskellige tabeller i rapporten, der kun angiver grundlønnen.

Det bør også nævnes, at tjenestemænd afhængig af deres familiemæssige situation og af, om de lever i udlændighed, kan være berettigede til familie- og udlandstillæg; reglerne herom findes i afdeling 1 og 2 i bilag VII til vedtægten.

Derudover er der for at tage hensyn til, at reformen af vedtægten forlængede varigheden af tjenestemændenes karriere ved at hæve pensionsalderen til 63 år, anvendt en gennemsnitskarriere efter justering for pensionsalder, dvs. den gennemsnitlige årsløn (akkumuleret vederlag i løbet af karrieren divideret med antallet af år). Dette opvejer, at et større antal år automatisk medfører en stigning i det akkumulerede vederlag, selv om det har en tvetydig virkning på ækvivalensen af den gamle og den nye karrierestruktur.

Der er også foretaget simulationer på grundlag af forskellige karrierehastigheder (dvs. hvor lang tid tjenestemanden har været i hver lønklasse på lønskalaen). Dette er et kritisk punkt i den nye vedtægt; hvor der kun var begrænset forskel på vederlaget ved forskellige karrierehastigheder efter de gamle regler, indeholder den nye vedtægt incitament, der belønner hurtige karriereforløb. Efter den nye vedtægt vil tjenestemænd med et hurtigt karriereforløb nemlig som regel tjene ca. 15 % mere i løbet af hele karrieren end dem med et normalt karriereforløb, mens tjenestemænd med et langsomt karriereforløb tjener ca. 9 % mindre (se bilag 2). Af den grund er et vederlags gennemsnit for langsomme og hurtige karriereforløb ikke ækvivalent med vederlaget for et gennemsnitligt karriereforløb. Rapporten anser derfor "langsomme karriereforløb" for at være karriereforløb, hvor forfremmelse sker med 25 % højere anciennitet i den pågældende lønklasse end ved normale karriereforløb. Tilsvarende er "hurtige karriereforløb" blevet anset for at være karriereforløb, hvor forfremmelse sker med 25 % lavere anciennitet i den pågældende lønklasse end ved normale karriereforløb. **Det gennemsnitlige vederlag for karriereforløb** kan derfor sammenlignes både under det gamle og det nye system ved at beregne gennemsnitsvederlaget for en fast andel af langsomme, normale og hurtige karriereforløb svarende til karrierefordelingen i Kommissionen (se bilag 3).

På grundlag af denne forudsætning sammenligner rapporten fire typer karriereforløb svarende til de hovedtyper, der er ansat før og efter reformen af vedtægten: Sekretærer/kontorassistenter (tidligere kategori C), assistenter (tidligere B), junioradministratorer (uden forudgående erfaring) og administratorer (med forudgående erfaring). Det påpeges, at sammenligningen mellem den gamle og den nye karrierestruktur foretages inden for hver af disse fire typer karriereforløb. Sammenligninger på tværs af karriereforløbene giver yderligere komplikationer, såsom at man bliver nødt til at beregne, hvilken procentdel af tjenestemændene der skifter ansættelsesgruppe/kategori, og tage hensyn til den gennemsnitlige alder, hvor det sker osv. Globale karrieresammenligninger er også blevet undgået, idet dette ville have krævet, at man tog hensyn til de ændringer i andelen af tjenestemænd, der set over tid er blevet ansat i hver ansættelsesgruppe/kategori. Selv om dette kunne være relevant for vurderingen af de samlede budgetmæssige virkninger af ansættelsespolitikken siden reformen, går det ud over kommissoriet i vedtægtens artikel 6.

Det bør nævnes, at enhver sammenligning må ske på grundlag af en forudsætning om, at der er et bestemt forhold mellem prisændringer og lønændringer. Denne rapport lægger den forudsætning til grund, at de ændrer sig parallelt. Hvis denne forudsætning viser sig at være forkert, vil resultaterne af sammenligningen af karrierestrukturen være meget anderledes (se rubrik 2, *Hvad betyder parallelitet?*).

RUBRIK 2, HVAD BETYDER PARALLELITET?

Rubrik 2, Hvad betyder parallelitet?

I denne rapport forudsættes det, at priser og vederlag løbende stiger i takt med hinanden. Generelt når man frem til den gennemsnitlige årsløn, der optjenes i løbet af hele karrieren, opgjort i euro med 2004 som referenceår på følgende måde:

$$\tilde{s} = \frac{s}{\prod_{k=2004}^{k=t} (1 + p_k)} \quad \text{i euro i}$$

Hvis p_k er inflationsraten i år k (hvor $k > 2004$), er ethvert beløb s i euro i år t år 2004 (hvor $p_{2004} = 0$).

Det lægges til grund, at $r_t(g, s)$ er vederlaget (r) svarende til lønklasse (g) og løntrin (s) i lønskalaen i år t til gældende eurokurs.

Det lægges til grund, at i_t er den justeringssats, der anvendes ved tilpasning af lønskalaen for tjenestemænd i år t i forhold til år $t-1$ ($t > 2004$ og $i_{2004} = 0$). Hvert år tilpasses skalaen, så $r_{t+1}(g, s) = r_t(g, s)(1 + i_{t+1})$. Heraf følger, at vederlaget for lønklasse g og løntrin s i lønskalaen i år t forholder sig til det tilsvarende vederlag i lønskalaen i 2004 som følger:

$$r_t(g, s) = r_{2004}(g, s) \prod_{k=2004}^{k=t} (1 + i_k).$$

Denne sum udtrykt i konstante euro for 2004 opgøres således:

$$\tilde{r}_t(g, s) = \frac{r_{2004}(g, s) \prod_{k=2004}^{k=t} (1 + i_k)}{\prod_{k=2004}^{k=t} (1 + p_k)}$$

Det gennemsnitlige årlige vederlag A optjent i løbet af en hel karriere af en varighed af N år med begyndelse i 2004, udtrykt i 2004-euro, er:

$$\begin{aligned} \tilde{A} &= \frac{1}{N} \sum_{t=2004}^{t=2004+N} \tilde{r}_t(g_t, s_t) = \frac{1}{N} \sum_{t=2004}^{t=2004+N} \frac{r_{2004}(g_t, s_t) \prod_{k=2004}^{k=t} (1 + i_k)}{\prod_{k=2004}^{k=t} (1 + p_k)} \\ &= \frac{1}{N} \sum_{t=2004}^{t=2004+N} \left(r_{2004}(g_t, s_t) \prod_{k=2004}^{k=t} \frac{(1 + i_k)}{(1 + p_k)} \right) \end{aligned}$$

hvor (g_t, s_t) er den lønklasse og det løntrin, der er nået i år t .

Rapportens forudsætning om parallelitet indebærer, at i_k og p_k er lige for ethvert år k , så $\prod_{k=2004}^{k=t} \frac{(1 + i_k)}{(1 + p_k)} = 1$ og derfor $\tilde{A} = \frac{1}{N} \sum_{t=2004}^{t=2004+N} r_{2004}(g_t, s_t)$.

Hvis man opgav denne forudsætning, ville resultatet af sammenligningen mellem den gamle og nye karrierestruktur, som fremgår af rapporten, være et helt andet. Hvis f.eks. løntilpasningen kun var 0,5

procentpoint lavere end inflationen hvert år, nemlig i forholdet $\prod_{k=2005}^{k=t} \frac{(1 + i_k)}{(1 + p_k)} \approx (1.005)^{t-2004}$, ville det gennemsnitlige årlige vederlag for en AD5 være 8 % lavere, end hvis der blev sikret parallelitet.

Det bør derfor understreges, at parallelitet bør anses for at være en væsentlig forudsætning for fremtiden. Hvis det viste sig, at tjenestemændenes købekraft regelmæssigt faldt i de kommende år, er det meget sandsynligt, at ækvivalensprincippet ville blive brudt for alle personalekategorier.

Det bør nævnes, at eftersom den nye vedtægt kun har været i kraft i fem år, er der ingen tjenestemænd, der har haft hele deres karriere efter de nye regler, og en række parametre kan derfor ikke beregnes, f.eks. gennemsnitspensionsalderen. Derudover er der en skævhed i gennemsnitsancienniteten for hver lønklasse for tjenestemænd, der er blevet ansat siden

reformen, fordi kun de tjenestemænd, der har ydet den bedste indsats, er blevet forfremmet indtil videre. Af disse grunde er satserne i bilag I, litra B, i den nye vedtægt blevet brugt til at sammenligne den nye karrierestruktur med den gamle. Indsamlede data er kun blevet anvendt til at tjekke, at de faktiske karriereforløb i store træk ligger på linje med vedtægtens bestemmelser.

De data, der er brugt i rapporten, er overvejende data fra Kommissionen. De tal, der er tilvejebragt af andre institutioner, ligger dog på linje med Kommissionens (se bilag 4).

II – VIGTIGSTE RESULTATER: GENERELT ÆKVIVALENS, UNDTAGEN MED HENSYN TIL SEKRETÆRER/KONTORASSISTENTER

De i rapporten anvendte metoder fører til den konklusion, at, hvis der ses bort fra en sekretærs karriereforløb, så er den gamle og den nye karrierestruktur i store træk på linje med hinanden, dog var den gamle en smule mere fordelagtig. Tjenestemænd med et hurtigt karriereforløb har dog en væsentlig mere vellønnet karriere efter den nye vedtægt. I lønordningen efter vedtægten før 2004 var der nemlig en tendens til, at forskellene mellem karriereforløbene i de forskellige hastigheder blev udjævnet. Det er klart, at den nye **vedtægt generelt giver en bedre løn ved de hurtige forfremmelser**. Det betyder, at for alle ansættelsesgrupper/kategorier er tjenestemænd med hurtige karriereforløb langt bedre stillet under den nye ordning.

1°) ERFARNE ADMINISTRATORER KAN FÅ EN ÆKVIVALENT KARRIERESTRUKTUR UNDER FORUDÆTNING AF, AT DE ANSÆTTES I LØNKLASSE AD7 PÅ DEN NYE SKALA

Siden den 1. maj 2004 er administratorer med erfaring (dvs. administratorer, for hvis ansættelse det var en betingelse, at de havde mindst nogle års arbejds erfaring) hovedsageligt blevet ansat i lønklasse AD6 (75 %) og AD7 (25 %). Derudover bør det nævnes, at et betydeligt antal af de AD5-tjenestemænd, der er blevet ansat siden maj 2004, faktisk havde stor erfaring, selv om dette ikke var et krav for at kunne deltage i udvælgelsesprøven. Når man særligt ser på ansættelserne siden maj 2004, er det samlede antal AD5-tjenestemænd, der var over 30 år ved ansættelsen – og som derfor sandsynligvis havde mindst et par års arbejds erfaring, da de kom til Kommissionen – det samme som det samlede antal AD6- og AD7-tjenestemænd, som blev ansat i samme periode. Det ækvivalensbegreb, der anvendes her, sigter til den type karriere, den pågældende type udvælgelsesprøve giver adgang til, uanset den ansattes faktiske profil. På grundlag af en sådan ansættelsesstruktur er det højst sandsynligt, at en sammenligning af gennemsnitskarrieren for Kommissionens personale på grundlag af den enkeltes baggrund snarere end den udvælgelsesprøve, de har bestået, ville vise, at personale, der er blevet ansat efter maj 2004, er markant dårligere stillet.

Hvis der tages udgangspunkt i den lønklasse, tjenestemændene blev ansat i, og det akkumulerede vederlag for en gennemsnitstjenestemand, der blev ansat som AD6, sammenlignes med det tilsvarende vederlag for en gennemsnitstjenestemand, der blev ansat som A7 efter den gamle vedtægt, fremkommer der en difference på 10 % til fordel for dem, der blev ansat efter den gamle vedtægt. Differencen bliver ikke mindre, når der tages hensyn til den højere pensionsalder, fordi det personale, der er blevet ansat siden 2004, er ældre end dem, der blev ansat før 2004, og de har derfor ikke haft en længere karriere, når de bliver pensioneret i en alder af 63 år. **Denne ugunstige stilling for AD6 sammenlignet med A7** er endnu mere udtalt i de langsomme karriereforløb, og den gør sig stadig gældende selv for hurtige karriereforløb. Den nye struktur stiller således AD6-tjenestemændene ringere med hensyn til deres gennemsnitskarriere end dem, der blev ansat som A7 (med 11 %, se tabellen i afsnit IV).

Billedet er et andet, når man sammenligner **A7-karriereforløb** med karriereforløbet for tjenestemænd, der blev ansat i AD7-lønklassen. I denne særlige situation er det samlede vederlag **næsten det samme** efter den gamle og den nye vedtægt. Hvor tjenestemænd med et langsomt karriereforløb nu får 7 % mindre i løn i løbet af hele karrieren end efter det gamle system, tjener tjenestemænd med et hurtigt karriereforløb generelt 8 % mere under den nye ordning. Samlet set er **gennemsnitslønnen næsten den samme for nye og gamle karriereforløb**.

TABEL 1: SAMMENLIGNING AF DEN GAMLE OG DEN NYE KARRIERESTRUKTUR VED ANSÆTTELSE, EFTER HHV. 10 OG 20 ÅR OG VED PENSIONERING (LØNKLASSE OG MÅNEDLIG GRUNDLØN*)

Trin i karrieren	Ansættelse	10 år	20 år	Pensionering
A7 gammel karrierestruktur	Alder 34 år A7 / 2 (5 770 EUR*)	Alder 44 år A5 / 3 (8 264 EUR)	Alder 54 år A4 / 5 (10 972 EUR)	Alder 61 år A4 / 8 (12 479 EUR)
AD7 ny karrierestruktur normal	Alder 37 år AD7 / 2 5 802 EUR***	Alder 47 år AD10 / 1 8 065 EUR***	Alder 57 år AD12 / 2 10 758 EUR***	Alder 63 år AD13 / 3 12 684 EUR***
langsom	AD7 / 2 5 802 EUR***	AD8 / 2 6 565 EUR***	AD11 / 1 9 125 EUR***	AD12 / 2 10 758 EUR***
hurtig	AD7 / 2 5 802 EUR***	AD10 / 2 8 404 EUR***	AD13 / 2 12 172 EUR***	AD14 / 3 14 351 EUR***

* Månedlig grundløn efter lønskalaen af 1.7.2010. Grundløn inden fradrag af bidrag og skatter (se rubrik 1). Det bør nævnes, at i perioden 2000-2004 skete ca. 15 % af ansættelserne fra A7/A6-reservelisterne i lønklasse A6 ved en gennemsnitsalder på 40 ½ år. Der har ikke været nogen lignende karrieretype efter den nye vedtægt.

*** Ekskl. multiplikationsfaktoren, der anvendes på personale, der blev ansat inden den 1. maj 2004 (se rubrik A1/bilag 1).

2°) JUNIORADMINISTRATORER TJENER BETYDELIGT MINDRE UNDER DEN NYE ORDNING END UNDER DEN GAMLE, OG DIFFERENCEN UDLIGNES KUN DELVIS AF DEN HØJERE PENSIONSALDER

Størstedelen (57 %) af de administratorer, der er blevet ansat siden den 1. maj 2004, blev ansat i lønklasse AD5 på baggrund af udvælgelsesprøver, hvor der ikke blev stillet krav om erhvervs erfaring. Denne profil svarer til profilen for junioradministratorer i lønklasse A8 efter den gamle vedtægt. Det bør nævnes, at mange AD5-administratorer faktisk har et betydeligt antal års erfaring, hvilket ikke var tilfældet for A8-administratorer. Forklaringen herpå er, at før 2004 blev A8-udvælgelsesprøverne for det meste afholdt samtidig med A7-udvælgelsesprøverne, der krævede erfaring. Siden den 1. maj 2004 derimod er der kun blevet afholdt et meget begrænset antal almindelige udvælgelsesprøver for lønklasser over AD5. Resultatet er, at hvis folk har været interesseret i at blive ansat ved institutionerne, har de – selv om de havde erhvervs erfaring – været nødt til at deltage i udvælgelsesprøver, der ikke krævede erhvervs erfaring. Som nævnt i afsnit II, punkt 1°), sigter det ækvivalensbegreb, der anvendes her, til den type karriere, den pågældende type udvælgelsesprøve giver adgang til, uanset den ansattes faktiske profil.

Under forudsætning af den samme varighed af karrieren **indebærer den nye struktur et 9 % fald i det samlede vederlag for AD5 sammenlignet med A8**. Differencen kan komme helt op på 14 % for langsomme karriereforløb. Kun tjenestemænd med et hurtigt karriereforløb klarer sig lidt bedre under den nye ordning (en gennemsnitsstigning på 1 % i det samlede vederlag for 25 % af tjenestemændene). Der tegner sig ganske vist et mindre ufordelagtigt billede, hvis der tages hensyn til den højere pensionsalder; eftersom junioradministratorer ansættes i en yngre alder end erfarne administratorer, har de på grund af den ekstra tid, de gør tjeneste, før de opnår de fulde pensionsrettigheder, mulighed for at komme op i højere lønklasser med et højere vederlag end under det gamle system. I dette tilfælde er tallene ovenfor henholdsvis 4 % lavere, 7 % højere og ca. 10 % lavere. Alt i alt viser gennemsnittet af karriereforløbene efter den nye vedtægt, **under forudsætning af, at karriereforløbene har den samme varighed, en betydeligt mindre gunstig stilling for nye junioradministratorer**. Den ugunstige stilling, der fremkommer, er kun mindre (3 % samlet set), hvis man tager den omstændighed med i beregningen, at de skal arbejde længere for at opnå de fulde pensionsrettigheder.

TABEL 2: SAMMENLIGNING AF DEN GAMLE OG DEN NYE KARRIERESTRUKTUR VED ANSÆTTELSE, EFTER HHV. 10 OG 20 ÅR OG VED PENSIONERING (LØNKLASSE OG MÅNEDLIG GRUNDLØN*)

Trin i karrieren	Ansættelse	10 år	20 år	Pensionering
A8 gammel karrierestruktur	Alder 30 år A8 / 1 (4 861 EUR*)	Alder 40 år A6 / 2 (6 734 EUR)	Alder 50 år A4 / 3 (9 967 EUR)	Alder 61 år A4 / 8 (12 479 EUR)
AD5 ny karrierestruktur normal	Alder 30 år** AD5 / 1 4 350 EUR***	Alder 40 år AD8 / 1 6 300 EUR***	Alder 50 år AD11 / 1 9 125 EUR***	Alder 63 år AD13 / 3 12 684 EUR***
langsom	AD5 / 1 4 350 EUR***	AD7 / 2 5 802 EUR***	AD10 / 1 8 065 EUR***	AD12 / 2 10 758 EUR***
hurtig	AD5 / 1 4 350 EUR***	AD9 / 1 7 128 EUR***	AD12 / 2 10 758 EUR***	AD14 / 4 14 750 EUR***

* Månedlig grundløn efter lønskalaen af 1.7.2010. Grundløn inden fradrag af sociale sikringsbidrag og skatter (se rubrik 1).

**I simulationen antages det, at ansættelsesalderen for junioradministratorer er den samme i den gamle og den nye karrierestruktur. Den faktiske ansættelsesalder for AD5 i perioden 2004-2009 er imidlertid lidt højere (31,6 år for Kommissionen), da beregningen omfatter mere erfarne folk.

*** Ekskl. multiplikationsfaktoren, der anvendes på personale, der blev ansat inden den 1. maj 2004 (se rubrik A1/bilag 1).

Det bør nævnes, at tabellen ovenfor kun omfatter karriereforløb uden ledelsesansvar. Det understreges, at løndifferencen ved pensioneringen mellem det nye hurtige karriereforløb og karriereforløbet efter de gamle regler (14 750 EUR over for 12 479 EUR) kun gælder for tjenestemænd, der ikke har ledelsesstillinger. Det er naturligvis sandsynligt, at mange tjenestemænd med hurtige karriereforløb i praksis vil få ledende stillinger. I så fald ligger de højest mulige lønninger efter de gamle og de nye regler tættere på hinanden, hvilket fremgår af tabellen nedenfor.

**TABEL 3: LAVESTE OG HØJESTE LØNKLASSE FOR UDVALGTE LEDENDE STILLINGER
(MÅNEDLIG GRUNDLØN I EURO)**

	Kontorchef		Direktør		Generaldirektør	
	<i>Gamle vedtægt</i>	<i>Nye vedtægt</i>	<i>Gamle vedtægt</i>	<i>Nye vedtægt</i>	<i>Gamle vedtægt</i>	<i>Nye vedtægt</i>
Laveste lønkasse/løntrin	A5 / 1 (7 389)	AD9 / 1 (7 128)***	A2 / 1 (12 881)	AD14 / 1 (13 216)***	A1 / 1 (14 515)	AD15 / 1 (14 954)***
Højeste lønkasse/løntrin	A3 / 8 (15 173)	AD14 / 5 (14 954)***	A2 / 6 (16 560)	AD15 / 5 (16 919)***	A1 / 6 (18 371)	AD16 / 3 (18 371)***

Anmærkning: Grundlønnen i kolonnerne med data fra den nye vedtægt omfatter ikke ledelsestillægget. Grundløn inden fradrag af bidrag og skatter (se rubrik 1). Disse lønninger gælder kun for personale, der er ansat efter den 1. maj 2004. For personale, der er ansat før denne dato, gælder bilag XIII til den nye vedtægt (se bilag I til denne rapport). Grundlønningerne, der nævnes her, er kun den øverste og nederste grænse og afspejler ikke, hvor længe tjenestemændene faktisk befinder sig i de pågældende lønklasser.

*** Ekskl. multiplikationsfaktoren, der anvendes på personale, der blev ansat inden den 1. maj 2004 (se rubrik A1/bilag 1).

3°) KARRIEREN FOR TEKNISKE OG ADMINISTRATIVE ASSISTENTER ER STORT SET ÆKVIVALENT EFTER DEN GAMLE OG DEN NYE VEDTÆGT

Efter den gamle vedtægt blev tekniske og administrative assistenter ansat i lønkasse B5. De ansættes alle som AST3 efter den nye ordning. De nye assistenter er gennemsnitligt næsten tre år ældre end de tidligere B'ere, hvilket betyder, at stigningen i pensionsalderen fra 60 til 63 år har en begrænset virkning på længden af deres karriere.

Ved en karriere i normal hastighed (dvs. med en periode i lønklasserne svarende til gennemsnitsperioden i Kommissionen) tjener assistenter i det nye system 5 % mindre end i det gamle system (4 %, når der tages hensyn til pensioneringen i en alder af 63 år). Tjenestemænd med et langsomt karriereforløb tjener gennemsnitligt 10 % mindre end i det gamle system, men assistenter med et hurtigt karriereforløb tjener ca. 4 % mere efter de nye regler end efter den gamle vedtægt. Resultatet er, at **gennemsnittene af karriereforløbene stort set svarer til hinanden** i det gamle og det nye system, idet karriereforløb efter det nye kun er 3 % mindre gunstige end karriereforløbene efter det gamle.

TABEL 4: SAMMENLIGNING AF DEN GAMLE OG DEN NYE KARRIERESTRUKTUR VED ANSÆTTELSE, EFTER HHV. 10 OG 20 ÅR OG VED PENSIONERING (LØNKLASSE OG MÅNEDLIG GRUNDLØN*)

Trin i karrieren	Ansættelse	10 år	20 år	Pensionering
B gammel karrierestruktur	Alder 34 år B5 / 2 (3 739 EUR*)	Alder 44 år B3 / 3 (5 072 EUR)	Alder 54 år B2 / 5 (6 570 EUR)	Alder 60 år B1 / 5 (7 779 EUR)
AST3 ny karrierestruktur normal	Alder 36 år AST3 / 1 3 398 EUR***	Alder 46 år AST6 / 1 4 921 EUR***	Alder 56 år AST8 / 1 6 300 EUR***	Alder 63 år AST9 / 3 7 740 EUR***
langsom	AST3 / 1 3 398 EUR***	AST5 / 2 4 532 EUR***	AST7 / 2 5 802 EUR***	AST8 / 3 6 841 EUR***
hurtig	AST3 / 1 3 398 EUR***	AST6 / 2 5 128 EUR***	AST9 / 2 7 428 EUR***	AST11 / 2 9 508 EUR***

* Månedlig grundløn efter lønskalaen af 1.7.2010. Grundløn inden fradrag af bidrag og skatter (se rubrik 1).

*** Ekskl. multiplikationsfaktoren, der anvendes på personale, der blev ansat inden den 1. maj 2004 (se rubrik A1/bilag 1).

4°) KLART BRUD PÅ PRINCIPPET OM ÆKVIVALENS I KARRIEREN FOR SEKRETÆRER OG KONTORASSISTENTER – DE NYANSATTE TJENER MEGET MERE I DET NYE SYSTEM END I DET GAMLE

Efter den tidligere vedtægt blev sekretærer/kontorassistenter ansat i lønklasse C5 og kunne nå op i lønklasse C1. Det største spring i lønnen fra begyndelsen af og slutningen på en kontorassistentens karriere ville være fra 1 til 1,9, dvs. op til 5 250 EUR om måneden. Efter de nye regler bliver kontorassistenter ansat i lønklasse AST1 (der er blevet ansat 1 300 kontorassistenter siden den 1. maj 2004, dvs. de udgør mere end 25 % af alle tjenestemænd, der er blevet ansat siden da) og kan i teorien nå op i lønklasse AST11, hvilket betyder, at **det største spring i vederlaget vil være fra 1 til 3,9, op til over 10 000 EUR om måneden.**

Opgjort som samlet vederlag igennem karrieren tjener kontorassistenter, der er blevet ansat efter den 1. maj 2004, med en gennemsnitskarriere 6 % mere efter den nye lønskala. Efter justering for den højere pensionsalder **vil en nyansat kontorassistent få et gennemsnitligt årligt vederlag, der er 14 % højere** end vederlaget for kontorassistenter, der har haft hele deres karriere efter de gamle regler.

Det bør nævnes, at hvis det forudsættes, at tjenestemænd med den gamle og den nye karriereprofil har det samme samlede år i tjenesten (23,2 år i gennemsnit beregnet på grundlag af Kommissionens population), vil en normal karriere slutte i lønklasse AST7 med en løn på 5 802 EUR om måneden. Under forudsætning af yderligere seks års tjeneste for at nå pensionsalderen (63 år) vil nye sekretærer/kontorassistenter med et normalt karriereforløb nå op i lønklasse AST9 (over 7 000 EUR om måneden). Disse resultater bygger på den forudsætning, at en karriere begynder ved gennemsnitsalderen for ansættelse. Det bemærkes dog, at en sekretær, der ansættes i en alder af 23 år, vil nå lønklasse AST11 (indtil 9 000 EUR om måneden).

Det siger sig selv, at det ikke er meningen, at kontorassistenter, der ansættes i lønklasse AST1, skal beholde den samme type job igennem hele deres karriere. De ansættes i dag med højere kvalifikationer, end der krævedes tidligere for C-kategorier. Jo mere erfaring de får, og jo mere de videreuddannes, desto flere ansvarsområder kan de få. Deres forfremmelsesmuligheder udvikler sig i takt hermed.

Endelig er fordelene ved det nye system endnu mere iøjnefaldende ved et hurtigt karriereforløb. Simulationer viser, at sekretærer/kontorassistenter med et hurtigt karriereforløb vil få et årligt vederlag i løbet af deres karriere, der gennemsnitligt er 30 % højere end efter det gamle system. Selv kontorassistenter med et langsomt karriereforløb vil gennemsnitligt tjene mere efter den nye vedtægt. Noget andet, der er værd at notere, er, at **sekretærer/kontorassistenter med et langsomt karriereforløb** tjener mere efter de nye regler end sekretærer/kontorassistenter med et normalt karriereforløb gør efter de gamle regler. Alt i alt ligger **det gennemsnitlige vederlag for sekretærers/kontorassistenter med et karriereforløb efter den nye vedtægt 16 % over gennemsnittet for et karriereforløb efter de gamle regler.**

TABEL 5: SAMMENLIGNING AF DEN GAMLE OG DEN NYE KARRIERESTRUKTUR VED ANSÆTTELSE, EFTER HHV. 10 OG 20 ÅR OG VED PENSIONERING (LØNKLASSE OG MÅNEDLIG GRUNDLØN*)

Trin i karrieren	Ansættelse	10 år	20 år	Pensionering
C gammel karrierestruktur	Alder 34 år C5 / 2 (2 881 EUR*)	Alder 44 år C3 / 4 (3 710 EUR)	Alder 54 år C2 / 8 (4 620 EUR)	Alder 60 år C1 / 7 (5 084 EUR)
AST1 ny karrierestruktur normal	Alder 34 år AST1 / 1 2 654 EUR***	Alder 44 år AST4 / 1 3 844 EUR***	Alder 54 år AST7 / 1 5 568 EUR***	Alder 63 år AST9 / 1 7 128 EUR***
langsom	AST1 / 1 2 654 EUR***	AST3 / 2 3 540 EUR***	AST6 / 1 4 921 EUR***	AST7 / 3 6 046 EUR***
hurtig	AST1 / 1 2 654 EUR***	AST5 / 2 4 532 EUR***	AST8 / 2 6 565 EUR***	AST11 / 1 9 125 EUR***

* Månedlig grundløn efter lønskalaen af 1.7.2010. Grundløn inden fradrag af bidrag og skatter (se rubrik 1).

** Den reelle pensionsalder, der er konstateret i Kommissionen i perioden 2000-2004 for tjenestemænd i lønklasse C, var 57,2 år, dvs. betydeligt lavere end i de andre institutioner (se bilag 4). Dette skyldes til dels, at visse modtagere af invalidepension er medtaget. Det er derfor valgt her at vise pensionsalderen i henhold til vedtægten (60 år indtil 2004).

*** Ekskl. multiplikationsfaktoren, der anvendes på personale, der blev ansat inden den 1. maj 2004 (se rubrik A1/bilag 1).

III – KONKLUSION

Denne rapport bygger på visse hypoteser om karriereforløbenes varighed og forfremmelsesprocenter, som imidlertid anses for at være yderst troværdige. Eftersom den nye vedtægt kun har været i kraft siden maj 2004, er det meget vanskeligt at forudsæ den fremtidige adfærd hos det nyansatte personale. Pensionsalderen og karriereforløbets længde er især yderst hypotetiske. Det er derfor vigtigt fortsat at overvåge ækvivalensen af karriereforløbene.

Rapporten påpeger imidlertid visse forskelle mellem den gamle og den nye karrierestruktur. I særdeleshed er der en tendens til, at administratorer med erfaring tjener mindre i den nye karrierestruktur, mens sekretærer/kontorassistenter tjener betydeligt mere efter de nye regler.

TABEL 6: FORSKELLEN MELLEM DEN GAMLE OG DEN NYE KARRIERESTRUKTUR

	Langsomt karriereforløb	Normalt karriereforløb	Hurtigt karriereforløb	Gennemsnitligt karriereforløb
Kontorassistenter				
Tidl. C / AST1	+6 %	+14 %	+30 %	+16 %
Assistenter				
Tidl. B / AST 3	-10 %	-4 %	+4 %	-3 %
Junioradministratorer				
Tidl. A8 / AD5	-10 %	-4 %	+7 %	-3 %
Administratorer				
Tidl. A7 / AD6	-17 %	-12 %	-2 %	-11 %
Administratorer				
Tidl. A7 / AD7	-7 %	-2 %	+8 %	-1 %

Kilde: GD HR

Anmærkning: "+" betyder, at den nye karrierestruktur er mere gunstig end den gamle med hensyn til gennemsnitligt årligt vederlag i løbet af karrieren (efter justering for ændringen af pensionsalderen).

BILAG 1

Finansielle konsekvenser af forfremmelsesfrekvensen (i procent), jf. bilag XIII til vedtægten, og af integreringen af tjenestemænd, der gjorde tjeneste inden den 1. maj 2004, i det nye karrieresystem, herunder anvendelse af attestationsproceduren

Bilag XIII til vedtægten indeholder en række overgangsforanstaltninger, der skal anvendes på tjenestemænd, der blev udnævnt inden den 1. maj 2004. Det indeholder regler, der gradvis skal lempe tjenestemænd fra det gamle karriereforløb over i det nye, der er fastsat i den nye vedtægt. Et aspekt af denne gradvise integration er, at faktorerne i bilag I, litra B, ikke direkte kan anvendes på den tidligere karrierestruktur, og der derfor midlertidigt anvendes ad hoc-faktorer. Nærværende bilag indeholder en række statistiske oplysninger om karriereforløbet for de tjenestemænd, der er berørt af bilag XIII, målt på grundlag af deres lønstigning i løbet af perioden 2004-2009, der kan læses som et direkte udtryk for de finansielle konsekvenser af denne overgangsperiode². Litra A i dette bilag angiver den reelle lønstigning for hver af de fire kategorier af tjenestemænd, der fandtes indtil den 1. maj 2004, litra B indeholder en mere detaljeret analyse af konsekvenserne af attestationsproceduren, og litra C påpeger en række uoverensstemmelser, som bilag XIII har indført, navnlig med hensyn til de højere lønklasser og ledende stillinger.

A) KONSEKVENSERNE AF BILAG XIII FOR ALLE KATEGORIER AF TJENESTEMÆND

Den metode, der er anvendt her, består i at beregne, med hvilket beløb grundlønnen for tjenestemænd, der gjorde tjeneste inden den 1. maj 2004, og som stadig gjorde tjeneste i maj 2009, steg mellem disse to datoer. Denne stigning sammenlignes med, hvor meget lønnen ville være steget, hvis der ikke var sket nogen ændring i vedtægten. Den bliver også sammenlignet med den stigning, der ville være sket, hvis de pågældende tjenestemænd havde fået den gennemsnitlige lønstigning efter den nye lønskala.

Beregningsen viser, at alle tjenestemænd, der blev ansat inden den 1. maj 2004, har fået en højere lønstigning, end de ville have fået, hvis der ikke var sket nogen ændring i vedtægten. Der er tale om en begrænset fordel for kategori A, hvor lønstigningen har været 0,1 procentpoint højere om året end den ville have været uden en reform af vedtægten, og kun ganske lidt lavere (-0,1 procentpoint), end den ville have været, hvis de pågældende tjenestemænd havde nydt godt af faktorerne i bilag I, litra B, til den nye vedtægt.

For kategori B har fordelene i forhold til den gamle vedtægt været mere betydelig end for A-lønklasserne. Assistenterne har haft en lønstigning på 0,5 procentpoint mere hvert år end efter de gamle regler. Det er en endnu større stigning end den, der er fastsat i den nye vedtægt.

For så vidt angår de tidligere kategorier C og D, er der i den observerede lønstigning ikke taget hensyn til attestationsproceduren i artikel 10, stk. 3, i bilag XIII til vedtægten. På dette grundlag har lønstigningen for kategori C og D være 1,5 gange højere, end den ville have været efter de gamle regler. Den deraf følgende fordel er på 0,6 procentpoint om året for

² Resultaterne i bilaget er udledt af data for Kommissionens personale. De gælder muligvis ikke direkte for andre institutioner, da anvendelsen af bilag XIII kan afvige fra den ene institution til den anden.

kategori D og 0,7 procentpoint for kategori C. Denne stigning ligger imidlertid betydeligt under den stigning, som der er truffet bestemmelse om i den nye vedtægt for assistentgruppen.

B) KONSEKVENSERNE AF ATTESTATIONSPROCEDUREN

Attestationsproceduren, hvorved tjenestemænd, der tidligere var i kategori C og D, kan ændre karriereforløb (kvalitativ ændring) og komme til at indgå i assistentgruppen uden begrænsninger, har bidraget til yderligere at få deres vederlag til at stige.

Beregningen viser, at efter fem år har attestationsproceduren haft en betydelig virkning på lønstigningen for dem, der har draget fordel heraf. F.eks. har tjenestemænd i C-lønklassen, der har fået attestation, fået en lønstigning, der er næsten dobbelt så høj som efter den gamle vedtægt. Forskellen er endnu større for D-lønklasserne, hvis lønstigning har været næsten tre gange større, end den ville have været, hvis den gamle vedtægt var forblevet i kraft.

De samlede konsekvenser af attestationsproceduren for kategori C og D har imidlertid gennemsnitligt været mere begrænsede. Den gennemsnitlige lønstigning for alle tjenestemænd i kategori D var kun 0,1 procentpoint højere end uden attestationsproceduren og 0,2 procentpoint, for så vidt angår tjenestemænd i kategori C. Dette kan især forklares ved, at der i perioden fra den 1. maj 2004 til den 1. maj 2009 kun var en begrænset andel af alle de tjenestemænd, der potentielt opfyldte betingelserne, som nød godt af attestationsproceduren (28 % af tjenestemændene i kategori C og kun 12 % af tjenestemændene i kategori D).

C) KONSEKVENSERNE FOR DE HØJESTE LØNKLASSER OG LEDENDE STILLINGER

Den ajourføringsproces, hvorved de gamle karriereforløb gradvis bliver omdannet til de nye karriereforløb, er stærkt afhængig af forfremmelsessystemet. Faktisk begynder ajourføringsprocessen først ved den første forfremmelse efter den 1. maj 2004. Indtil de bliver forfremmet, beholder tjenestemændene den samme multiplikationsfaktor, som er fastsat i artikel 7 i bilag XIII, beregnet pr. 1. maj 2004.

Der har imidlertid ikke været noget overgangsproces for den type stillinger, der er opført i bilag I, litra A, til vedtægten. Før den 1. maj 2004 var generaldirektører og vicegeneraldirektører alle indplaceret i lønklasse A1. Siden har generaldirektører imidlertid kunnet være i enten lønklasse AD15 eller AD16. Direktører kan nu også komme op i lønklasse AD15. Alle tjenestemænd, der havde en stilling som direktør før den 1. maj 2004, blev indplaceret i lønklasse AD15, ligesom også tidligere A3-tjenestemænd, der siden blev forfremmet til direktører. Direktører, der havde denne stilling inden den 1. maj 2004, og som er blevet udnævnt til generaldirektør siden da, er imidlertid ikke automatisk blevet forfremmet (faktisk er kun en meget begrænset andel af dem blevet forfremmet). De er derfor endnu ikke på vej til at blive integreret i de nye karriereforløb.

Denne mangel på synkronisering af indførelsen af den nye karrierestruktur med hensyn til, hvilken type stilling der er tale om, og den gradvise integrering i den nye lønskala har medført en række uventede resultater:

- visse af Kommissionens ansatte, som ikke fungerer som generaldirektører, fik ikke desto mindre en højere løn i maj 2009 end en generaldirektør

- tjenestemænd, der havde en stilling som direktør før den 1. maj 2004, og som er udnævnt til generaldirektør siden da, har haft en gennemsnitlig lønstigning i perioden maj 2004 til maj 2009, der kun var lidt over en tredjedel af lønstigningen for dem, der var kontorchefer inden den 1. maj 2004, og som er blevet udnævnt til direktører siden da.
- visse kontorchefer, der er blevet udnævnt til direktør siden den 1. maj 2004, men som endnu ikke er blevet forfremmet til en højere lønklasse siden da, tjener mindre end kontorchefer i deres eget direktorat. Til tider tjener de endda mindre end visse administratorer, der arbejder i deres direktorat.

Det bør nævnes, at den nye karrierestruktur muligvis har større virkninger med hensyn til lønstrukturen inden for kontorerne, end det oprindeligt var forventet. F.eks. kan det ikke udelukkes, at en kontorchef tjener mindre end alle andre tjenestemænd, der arbejder i kontoret, herunder også kontorchefens sekretær. Det sidste hypotetiske eksempel skyldes ikke specielt bestemmelserne i bilag XIII, men de typer stillinger, der er opført i bilag I, litra A. Kontorchefer kan udnævnes i lønklasse AD9, og administratorer kan nå op i lønklasse AD14 (dvs. fem lønklassers forskel i modsætning til kun en lønklasse efter den tidligere vedtægt) og sekretærer/kontorassistenter i lønklasse AST11 (to lønklasser over den lønklasse, kontorchefen mindst ansættes i). Bilag XIII med tilpasningen gennem multiplikationsfaktoren forstærker imidlertid i nogle tilfælde visse af disse virkninger af den nye karrierestruktur.

RUBRIK A1, MULTIPLIKATIONSFAKTOR

Rubrik A1, Multiplikationsfaktor

Vedtægten af 2004 indførte et nyt karrieresystem, hvor man i to etaper gik fra kategori A, B, C og D til AD og AST-ansættelsesgrupperne. Overgangen havde betydning ikke alene for lønklasserne, men også for lønskalaen. Ved slutningen af overgangsperioden, der er forskellig for hver tjenestemand, bliver grundlønnen bragt i overensstemmelse med den nye lønskala, så alle tjenestemænd i samme lønklasse og på samme løntrin vil få den samme grundløn. Tjenestemændenes lønninger bliver således gradvis indført i den ny lønskala (jf. artikel 7, stk. 7, i vedtægtens bilag XIII om overgangsforanstaltninger).

Disse overgangsforanstaltninger skulle oprindeligt ved hjælp af multiplikationsfaktoren sikre, at grundlønnen ikke ville falde som følge af ikrafttrædelsen af den ændrede vedtægt den 1. maj 2004. Det bestemmes også, at grundlønnen ved udløbet af overgangsperioden skal svare til den grundløn, der er fastsat i den nye lønskala. Når det sker, vil multiplikationsfaktoren være lig 1.

Med andre ord forblev grundlønnen uændret den 1. maj 2004, men den blev i stedet beregnet ud fra den nye løn- og karriereskala. Multiplikationsfaktoren, som den er beregnet pr. 1. maj 2004, udtrykker forholdet mellem den løn, der blev oppebåret på den dato, og den løn, der er fastsat i den nye lønskala ("referenceløn"). Indtil tjenestemændene forfremmes første gang efter den ændrede vedtægt (efter den 1. maj 2004), bliver grundlønnen ved med at ligge under referencelønnen for lønklassen og løntrinnet i den nye lønskala. Når tjenestemændene forfremmes, ændrer forholdet mellem den nye grundløn og referencelønnen sig. Der beregnes en ny multiplikationsfaktor. Grundlønnen bliver herefter gradvist bragt i overensstemmelse med referencelønnen. Dette sker på en af to måder:

For tjenestemænd med en lavere multiplikationsfaktor end 1

For personale, hvis grundløn efter deres første forfremmelse ligger **under** referencelønnen i henhold til den nye skala – som udgør langt størstedelen af personalet – stiger lønnen hvert andet år, men de forbliver på det første løntrin i den pågældende lønklasse, indtil grundlønnen når op på referencelønnen for det første trin i den pågældende lønklasse. Med hver lønstigning, der sker efter en

toårig periode, vil den omberegnete multiplikationsfaktor nærme sig 1,0. Når det punkt er nået, fortsætter tjenestemanden med at stige i løn og gå videre i løntrinene.

For tjenestemænd med en højere multiplikationsfaktor end 1

For en anden mindre gruppe tjenestemænd indebærer forfremmelse efter det nye karrieresystem imidlertid, at deres nye grundløn er *højere* end referencelønnen, så multiplikationsfaktoren bliver større end 1. For at undgå uberettiget berigelse og sikre, at alle tjenestemænd i den samme lønklasse og på det samme løntrin ved overgangsperiodens slutning får den samme grundløn, må multiplikationsfaktoren nedbringes til en – faktisk har domstolene fastslået, at en faktor på over 1 er en "anomali", der ikke bør accepteres. To år efter forfremmelsen i forbindelse med tildeling af nyt løntrin omdannes den del af multiplikationsfaktoren, der overstiger 1, til anciennitet i løntrinnet. Dette betyder, at tjenestemændene avancerer direkte til løntrin 2, 3, 4 eller 5 afhængig af, hvor høj deres grundløn er.

Ud over denne multiplikationsfaktor er der også i overgangsperioden truffet bestemmelse om en såkaldt beskyttelse af den nominelle indkomst, således at en tjenestemand ikke kan tjene mindre end det, han eller hun ville have modtaget efter de gamle regler gennem automatisk stigning i løntrin inden for den lønklasse, han eller hun da var i.

Mere end fem år efter, at overgangsperioden begyndte, er multiplikationsfaktoren endnu ikke på 1, 0 for alle tjenestemænd. Pr. 1. januar 2011 havde over 50 % af Kommissionens tjenestemænd ansat inden den 1. maj 2004 en multiplikationsfaktor under 1. Dette betyder, at de tjener mindre end den løn, der svarer til deres lønklasse/løntrin på lønskalaen. For visse tjenestemænd er der stadig betydelig forskel på den løn, der faktisk udbetales, og den løn, der svarer til lønklassen. Reduktionen kan udgøre indtil 20 % mindre i løn med et gennemsnit på 6 % reduktion for dem, for hvem overgangsperioden ikke er afsluttet.

Multiplikationsfaktoren angår potentielt alle lønklasser, herunder lønklasserne for den øverste ledelse, med det resultat, at visse generaldirektører i AD15/AD16 i realiteten tjener 10 % mindre, end de ville uden multiplikationsfaktoren.

BILAG 2

Lønskalaen i den nye vedtægt gør samlet set et hurtigt karriereforløb mere indbringende end under de tidligere regler, mens tjenestemænd med et langsomt karriereforløb tjener mindre. Forskellen er imidlertid ikke symmetrisk; fordelene ved et hurtigt karriereforløb er større end ulemperne ved et langsomt illustreret i tabel A1 denne virkning: En tjenestemand, der er udnævnt i lønklasse AD5, med et normalt karriereforløb (dvs. som forfremmes efter multiplikationsfaktorerne i vedtægtens bilag I, litra B), vil gennemsnitligt tjene 85 000 EUR om året i løbet af hele sin karriere. Hvis den pågældende tilbringer 25 % kortere tid i hver lønklasse end ved et normalt karriereforløb (f.eks. 3 år i lønklasse AD9 i stedet for 4), vil han tjene 17 % mere om året i hele sin karriere. Hvis han derimod tilbringer 25 % længere tid i hver lønklasse (f.eks. 5 år i lønklasse AD9 i stedet for 4), vil han tjene 10 % mindre i hele sin karriere. Denne asymmetriske virkning er mere eller mindre den samme ved udnævnelse i alle lønklasser: Tjenestemænd med langsomt karriereforløb tjener gennemsnitligt 9 % mindre, mens de med et hurtigt karriereforløb tjener 15 % mere.

TABEL A1: FORSKELLEN PÅ VEDERLAGET EFTER DEN NYE VEDTÆGT AFHÆNGIG AF, HVOR HURTIGT KARRIEREFORLØBET ER

Karrieretype (lønklasse ved udnævnelse)	Normalt karriereforløb (gennemsnitlig årlig grundløn i EUR)	Langsomt karriereforløb (Forskel i % fra normalt karriereforløb)	Hurtigt karriereforløb (Forskel i % fra normalt karriereforløb)
AD5	85 243	-10 %	17 %
AD7	91 703	-8 %	14 %
AST1	48 588	-10 %	18 %
AST3	57 206	-9 %	14 %

Kilde: Europa-Kommissionen, GD HR

Anmærkning: Grundløn (pr. 1. maj 2004), uden den årlige tilpasning.

BILAG 3

Tabel A2 viser, hvilken andel af tjenestemændene i hver lønklasse der er blevet forfremmet efter en kortere (eller evt. længere) periode sammenlignet med gennemsnitsancienniteten inden forfremmelse for alle tjenestemænd i perioden 2000-2004. En kortere (længere) periode betyder 25 % mindre (eller mere) end gennemsnittet.

Det følger heraf, at hvis det forudsættes, at 60 % af tjenestemændene har et normalt karriereforløb, 20 % har et langsommere karriereforløb og 20 % et hurtigere karriereforløb, ligger resultaterne på linje med de indsamlede data i Kommissionen i perioden 2000-2004.

TABEL A2 ANDELEN AF TJENESTEMÆND MED HURTIGERE/LANGSOMMERE KARRIEREFORLØB

DEN GAMLE VEDTÆGT		
(i procent, perioden 2000-2004)		
Lønklasse	Mindst 25 % langsommere	Mindst 25 % hurtigere
A5	26	32
A6	19	14
A7	19	15
A8	13	24
Gennemsnit for A	21	22
B2	14	16
B3	23	17
B4	18	12
B5	19	32
Gennemsnit for B	19	19
C2	13	12
C3	19	19
C4	19	11
C5	21	36
Gennemsnit for C	19	20

BILAG 4

Tabel A3 til A6 nedenfor sammenligner karrieredata mellem Kommissionen og de øvrige institutioner/organer, der har besvaret Kommissionens spørgeskema.

Data for de andre institutioner og organer ligger stort set på linje med Kommissionens. Der ses visse forskelle, særligt når det pågældende udsnit af tjenestemænd i visse organer er meget lille. Når der er tale om færre end 10 personer, er oplysningerne markedet med en asterisk *.

Det bør nævnes, at den gennemsnitlige pensionsalder for Kommissionens tjenestemænd er lavere end for andre institutioner og organer, men der er samtidig en tendens til, at ansættelsesalderen også er lavere.

TABEL A3 GENNEMSNITLIG SPENSIONSALDER (2000-2004)

DEN GAMLE VEDTÆGT						
Karriere	Parlamentet	Rådet	Kommissionen	Domstolen	EØSU	Regionsudvalget
A	62,2	61,5	60,6	61,1	61,4	63,2*
B	63,5	61,5	59,7	61,5	60*	59,6*
C	62,4	60,9	57,2	62,4	60	61,7*

TABEL A4: GENNEMSNITSALDER VED ANSÆTTELSE (2000-2004)

DEN GAMLE VEDTÆGT						
Lønklasse	Parlamentet	Rådet	Kommissionen	Domstolen	EØSU	Regionsudvalget
A7	34,4	35,0	34,1	34,0	37,0	36,2
A8	29,5	Ikke relevant	30,2	Ikke relevant	29,5*	29,2*
B5	35,6	37,0	33,6	38,1	34,3*	35,0*
C5	37,0	37,0	34,0	36,4	37,4	36,7

TABEL A5 GENNEMSNI TSALDER VED ANSÆTTELSE (2004-2009)

DEN NYE VEDTÆGT						
Lønklasse	Parlamen- tet	Rådet	Kommis- sionen	Domstolen	EØSU	Re- gions- ud- valget
AD7	33,9	34,0	36,9	32,2	41,3*	33,6*
AD6	37,9	37,0	37,4	38,5*	37,7	36,9*
AD5	33,3	33,0	31,6	33,1	33,4	33,8
AST3	36,6	36,0	36,3	36,3	35,7	37,7
AST1	34,2	33,0	34,0	33,6	33,9	33,1

TABEL A6 GENNEMSNI TLIG ANCIENNITET I ÅR INDEN FORFREMME LSE (2000-2004)

DEN GAMLE VEDTÆGT						
Lønklasse	Parlamen- tet	Rådet	Kommis- sionen	Domstolen	EØSU	Re- gions- ud- valget
A5	5,1	8,7	6,9	7,1	5,8	2,2*
A6	4,8	4,3	5,0	4,5	5,7	4,7*
A7	5,3	4,0	4,6	3,9	4,8	2,1*
A8	2,6	Ikke relevant	2,1	3,9	1,3*	Ikke relevant
B2	5,1	7,2	7,6	7,1	8,0*	6,7*
B3	5,3	5,2	6,1	6,4	4,5*	1,8*
B4	5,0	2,6	5,5	5,9	4,2*	2,8*
B5	3,2	2,2	2,4	2,3	1,9	Ikke relevant
C2	6,7	11,6	8,4	9,7	7,8	3,8*
C3	5,3	6,5	5,8	6,6	6,0	3,4
C4	6,1	3,1	5,6	5,7	2,8	2,5
C5	3,1	2,7	2,6	2,9	1,9	Ikke relevant