



## Komunikat prasowy

Luksemburg, 24 września 2019 r.

### Unijne reformy warunków zatrudnienia z 2014 r. przyniosły znaczne oszczędności, jednak nie bez negatywnych konsekwencji dla pracowników – twierdzą kontrolerzy Trybunału

Z nowego sprawozdania Europejskiego Trybunału Obrachunkowego wynika, że reformy warunków zatrudnienia z 2014 r. doprowadziły do osiągnięcia sporych oszczędności. Kontrolerzy ustalili jednak także, że skutki reform dla pracowników były zróżnicowane, a ponadto wprowadzone zmiany stanowiły źródło dodatkowych wyzwań w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Według Trybunału możliwe byłoby przynajmniej częściowe ograniczenie negatywnych konsekwencji, gdyby reformy zostały lepiej przygotowane i były dokładniej monitorowane.

W trakcie negocjacji dotyczących wieloletnich ram finansowych (WRF) na lata 2014–2020 Parlament Europejski, Rada i Komisja przyjęły różne reformy, które miały na celu obniżenie wydatków na personel i usprawnienie zarządzania zasobami ludzkimi. Ten tzw. pakiet reform warunków zatrudnienia z 2014 r. obejmował zmniejszenie liczby pracowników o 5%, zamrożenie płac i emerytur oraz wprowadzenie zmian w regulaminie pracowniczym.

Kontrolerzy ocenili skuteczność tych działań, koncentrując się w swojej analizie przede wszystkim na Komisji, jako że przypada na nią 53% liczby pracowników instytucji unijnych i 58% środków przeznaczanych na ich wynagrodzenia. Zbadali oni w szczególności, w jaki sposób instytucje odpowiedziały na wyzwanie dotyczące z jednej strony osiągnięcia oszczędności budżetowych, z drugiej zaś – usprawnienia zarządzania zasobami ludzkimi.

– Oszczędności uzyskane dzięki reformom warunków zatrudnienia z 2014 r. są większe niż przewidywano, lecz jednocześnie kładą się na nich cieniem negatywne skutki reform dla pracowników – **powiedział Pietro Russo, członek Europejskiego Trybunału Obrachunkowego odpowiedzialny za to sprawozdanie.** – Prowadzące do oszczędności zmiany nie pozostały bez wpływu na zarządzanie zasobami ludzkimi, oddziałując negatywnie zarówno na warunki zatrudnienia, jak i na atrakcyjność instytucji unijnych jako pracodawcy.

*Niniejszy komunikat prasowy stanowi streszczenie sprawozdania specjalnego przyjętego przez Europejski Trybunał Obrachunkowy. Pełny tekst sprawozdania dostępny jest na stronie [eca.europa.eu](http://eca.europa.eu).*

## ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxembourg  
E: [press@eca.europa.eu](mailto:press@eca.europa.eu)

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

Kontrolerzy ustalili, że pakiet reform z 2014 r. zapewnia znaczne oszczędności w budżecie UE. Łączne oszczędności w samych tylko WRF na lata 2014–2020 wyniosą prawdopodobnie około 4,2 mld euro, co stanowi kwotę wyższą niż planowano. Kontrolerzy zauważyli ponadto, że w dłuższej perspektywie oszczędności te zapewne jeszcze wzrosną. Zmiany w wieku emerytalnym, strukturze kariery zawodowej i emeryturach przyniosą zmniejszenie wydatków administracyjnych UE o ponad 19 mld euro do 2064 r. Innymi słowy, oczekuje się, że długoterminowe wydatki spadną o około 30% w porównaniu z poziomem wydatków, które zostałyby poniesione, gdyby nie wprowadzono reform z 2014 r.

Pod względem wpływu reform na pracowników sytuacja jest zróżnicowana. Zmiany w strukturze kariery zawodowej doprowadziły do lepszego dostosowania wynagrodzenia, grupy zaszerogowania i zakresu odpowiedzialności służbowej. W strukturze zatrudnienia w Komisji coraz wyraźniej widać równowagę płci i staje się ona coraz bardziej elastyczna. Kontrolerzy zauważają jednak, że reformy z 2014 r. wywołały także mniej pozytywne skutki dla pracowników oraz dodatkowe wyzwania w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Podniesienie wieku emerytalnego do 66 roku życia i ograniczenie rekrutacji sprawiły, że średnia wieku pracowników w Komisji jest coraz wyższa. Co więcej, częstsze zatrudnianie pracowników na umowy krótkoterminowe skutkuje w dłuższej perspektywie problemami w zakresie zarządzania wiedzą i ciągłości działania. Z kolei mniej korzystne warunki zatrudnienia obniżyły poziom satysfakcji wśród pracowników i zmniejszyły atrakcyjność pracy w instytucjach unijnych właśnie w czasie, gdy Komisja napotyka trudności w pozyskaniu wysoko wykwalifikowanych pracowników władających wieloma językami.

W opinii kontrolerów lepsze przygotowanie pakietu reform z 2014 r. mogło złagodzić jego negatywne skutki. Wybór reform – takich jak wydłużenie czasu pracy i redukcja liczby stanowisk o 5% – nie został poprzedzony ogólną analizą problemów, które należało rozwiązać, ani oceną prawdopodobnego skutku tych działań na zarządzanie zasobami ludzkimi. Jak twierdzą kontrolerzy, informacje pochodzące z systemów monitorowania w Komisji nie wystarczyły do zidentyfikowania we właściwym czasie wszystkich negatywnych skutków reform, takich jak rosnący poziom obciążenia pracą.

W oparciu o swoje ustalenia, Trybunał zaleca, aby Komisja Europejska:

- opracowała plan zarządzania zasobami kadrowymi;
- wzmocniła ramy monitorowania i sprawozdawczości w kwestiach związanych z tymi zasobami;
- przed ewentualnymi dalszymi zmianami regulaminu pracowniczego oceniła potrzeby i potencjalny wpływ takich aktualizacji.

### **Informacje dla redaktorów**

Instytucje i agencje UE zatrudniają łącznie około 60 000 pracowników. Warunki zatrudnienia tych pracowników określone są w Regulaminie pracowniczym urzędników Unii Europejskiej i Warunkach zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej. Około połowę pracowników UE zatrudnia Komisja, która jest odpowiedzialna za przedstawianie propozycji zmian regulaminu pracowniczego. Wynagrodzenie pracowników Komisji to koszt 3,2 mld euro rocznie, co stanowi około 2% całkowitego budżetu UE.

Do początku XXI wieku do regulaminu pracowniczego wprowadzono stosunkowo niewiele zmian. W 2003 r., w kontekście nadchodzącego rozszerzenia UE w 2004 r., Komisja zaproponowała jednak szereg dalekosiężnych, szeroko zakrojonych modyfikacji. Kolejną zmianę regulaminu przeprowadzono w 2014 r. Spodziewano się, że dzięki oszczędnościom budżetowym

i udoskonaleniu pewnych aspektów zarządzania zasobami ludzkimi będzie ona krokiem milowym na drodze do wydajniejszej administracji.

Sprawozdanie specjalne nr 15/2019 pt. „Pakiet reform warunków zatrudnienia z 2014 r. – znaczne oszczędności, jednak nie bez konsekwencji dla pracowników” jest dostępne na stronie internetowej Trybunału ([eca.europa.eu](http://eca.europa.eu)) w 23 językach UE. W ostatnich latach ukazały się także inne publikacje Trybunału dotyczące zasobów ludzkich, w szczególności [przegląd na temat osiągnięcia celu zakładającego redukcję zatrudnienia o 5%](#), opublikowany pod koniec 2017 r., i [sprawozdanie specjalne na temat ram etycznych instytucji UE](#), opublikowane w lipcu 2019 r.

Trybunał przedstawia swoje sprawozdania specjalne Parlamentowi Europejskiemu i Radzie UE, a także innym zainteresowanym stronom, w tym parlamentom narodowym, podmiotom związanym z danym sektorem i przedstawicielom społeczeństwa obywatelskiego. Zdecydowana większość zaleceń formułowanych w tych sprawozdaniach jest wprowadzana w życie.

#### **Kontakt dla dziennikarzy zainteresowanych tym sprawozdaniem**

Vincent Bourgeais – E-mail: [vincent.bourgeais@eca.europa.eu](mailto:vincent.bourgeais@eca.europa.eu)

Tel.: (+352) 4398 47502 / Tel. kom.: (+352) 691 551 502