



Tlačová správa

Luxemburg 24. septembra 2019

Personálne reformy EÚ z roku 2014: značné úspory nákladov, ale aj negatívne dôsledky pre ľudské zdroje, konštatujú audítori

Podľa novej správy Európskeho dvora audítorov bol personálny reformný balík z roku 2014 úspešný a umožnil dosiahnutie významných úspor. Audítori však tiež zistili, že mal zmiešaný dosah na zamestnancov a priniesol ďalšie výzvy pre riadenie ľudských zdrojov. Niektoré negatívne dôsledky mohli byť čiastočne zmiernené, keby boli reformy lepšie pripravené a monitorované, uvádzajú audítori.

Počas rokovaní o viacročnom finančnom rámci (VFR) na roky 2014 – 2020 sa Európsky parlament, Rada a Komisia dohodli na rôznych opatreniach na zníženie personálnych výdavkov a zlepšenie riadenia ľudských zdrojov. Tento „personálny reformný balík z roku 2014“ zahŕňal 5 % zníženie počtu zamestnancov, zmrazenie plátov a dôchodkov, ako aj revíziu služobného poriadku.

Audítori posudzovali účinnosť týchto opatrení s osobitným zameraním na Európsku komisiu, keďže na Komisiu pripadá 53 % zamestnancov inštitúcií EÚ a 58 % rozpočtu pripadá na ich platy. Skúmali najmä to, ako bola zvládnutá výzva dosiahnuť dvojité cieľ v podobe rozpočtových úspor a zlepšenia v oblasti ľudských zdrojov.

„Úspory vzniknuté vďaka personálnym reformám z roku 2014 prekonalí očakávania, ale sú zatienené ich vplyvom na pracovnú silu,“ uviedol Pietro Russo, člen Európskeho dvora audítorov zodpovedný za túto správu. „Úsporné opatrenia v oblasti ľudských zdrojov sa neobišli bez negatívnych dôsledkov pre pracovné podmienky a atraktívnosť inštitúcií EÚ ako zamestnávateľa.“

Audítori zistili, že balík z roku 2014 prináša pre rozpočet EÚ významné úspory. Priamy vplyv rozpočtu na samotný VFR na roky 2014 – 2020 pravdepodobne dosiahne približne 4,2 mld. EUR, čo je viac, ako sa plánovalo. Audítori dodávajú, že úspory budú v dlhodobom horizonte pravdepodobne ešte vyššie. Vďaka zmenám dôchodkového veku, štruktúry služobného postupu a dôchodkov sa do roku 2064 znížia administratívne výdavky EÚ o vyše 19 mld. EUR. Inými slovami, dlhodobé výdavky by mali klesnúť približne o 30 % oproti tomu, aké by boli bez reforiem z roku 2014.

Účelom tejto tlačovej správy je prezentovať hlavné body osobitej správy Európskeho dvora audítorov. Úplné znenie správy je uverejnené na webovom sídle eca.europa.eu.

ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxembourg

E: press@eca.europa.eu

@EUAuditors

eca.europa.eu

Pokiaľ ide o dosah na ľudské zdroje, situácia je menej jednoznačná. Zmeny v štruktúre služobného postupu pomohli zlepšiť prepojenie medzi platom, platovou triedou a zodpovednosťou a zlepšuje sa rodová vyváženosť a flexibilita pracovnej sily Komisie. Reformy z roku 2014 však mali aj menej pozitívne dôsledky pre zamestnancov a priniesli aj ďalšie výzvy pre riadenie ľudských zdrojov, upozorňujú audítori. Zvýšenie veku odchodu do dôchodku na 66 rokov a obmedzenie prijímania zamestnancov vedú k starnutiu pracovnej sily Komisie. Zvýšenie počtu zamestnancov s krátkodobými zmluvami má navyše dlhodobejšie účinky na riadenie znalostí a kontinuitu činností. Napokon menej priaznivé podmienky zamestnávania znížili spokojnosť so zamestnaním a atraktivnosť práce pre inštitúcie EÚ. Deje sa tak v čase, keď sa Komisii nedarí získavať kvalifikovaných a jazykovo vybavených zamestnancov.

Lepšia príprava balíka z roku 2014 však mohla pomôcť zmierniť jeho negatívne dôsledky, tvrdia audítori. Voľbe opatrení – napríklad predĺženie pracovného týždňa a 5 % zníženie počtu pracovných miest – nepredchádzala celková analýza problémov, ktoré sa mali vyriešiť, ani posúdenie pravdepodobného dosahu na riadenie ľudských zdrojov. Opatrenia Komisie v oblasti monitorovania jej neumožnili úplne či včas identifikovať negatívne dôsledky, ako napríklad zvýšená pracovná záťaž, uzatvárajú audítori.

Na základe ich zistení audítori Európskej komisii odporúčajú:

- vypracovať plán riadenia pracovnej sily,
- skvalitniť svoje monitorovanie a vykazovanie problémov v oblasti ľudských zdrojov,
- pred akoukoľvek ďalšou revíziou služobného poriadku posúdiť potreby a potenciálne vplyvy.

Poznámky pre redaktorov

Inštitúcie a agentúry EÚ zamestnávajú spolu približne 60 000 ľudí. Ich podmienky zamestnávania sú upravené v Služobnom poriadku úradníkov Európskej únie a v Podmienkach zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie. Približne polovica zamestnancov EÚ je zamestnaná v Komisii, ktorá zodpovedá za navrhovanie reforiem služobného poriadku. Platy zamestnancov Komisie predstavujú ročné náklady 3,2 mld. EUR alebo približne 2 % z celkového rozpočtu EÚ.

Až do obdobia krátko po roku 2000 sa v služobnom poriadku vykonalo pomerne málo zmien. V roku 2003 však Komisia v súvislosti s rozširovaním EÚ v roku 2004 navrhla viacero ďalekosiahlych a rozsiahlych úprav. Ďalšia revízia služobného poriadku nadobudla účinnosť v roku 2014. Mal to byť dôležitý čiastkový cieľ na ceste k efektívnejšej správe prostredníctvom rozpočtových úspor a zlepšenia rôznych aspektov riadenia ľudských zdrojov.

Osobitná správa č. 15/2019 Vykonávanie personálneho reformného balíka z roku 2014 v Komisii – Veľké úspory, ale nie bez následkov pre zamestnancov je dostupná na webovom sídle EDA (eca.europa.eu) v 23 jazykoch EÚ. Nasleduje po ďalších publikáciách EDA o problematike ľudských zdrojov v inštitúciách EÚ, ktoré boli nedávno uverejnené, predovšetkým [preskúmanie týkajúce sa plnenia 5 % zníženia počtu pracovných miest](#), uverejnené koncom roka 2017, a [osobitná správa o etických rámcoch inštitúcií EÚ](#), uverejnená v júli 2019.

EDA prezentuje svoje osobitné správy Európskemu parlamentu a Rade EÚ, ako aj iným zainteresovaným stranám, napríklad národným parlamentom, zainteresovaným stranám z priemyslu a zástupcom občianskej spoločnosti. Veľká väčšina odporúčaní, ktoré v našich správach predkladáme, sa zavádza do praxe.

Kontakt pre médiá v súvislosti s touto správou

Vincent Bourgeais – e-mail: vincent.bourgeais@eca.europa.eu

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