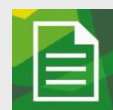


Specialioji ataskaita

**2014 m. Tarnybos nuostatų  
reformos priemonių rinkinio  
įgyvendinimas Komisijoje.  
Sutaupyta daug, bet tai  
turėjo pasekmių  
darbuotojams**



EUROPEAN  
COURT  
OF AUDITORS

# Turinys

	Dalis
<b>Santrumpos</b>	
<b>Santrauka</b>	I–IX
<b>Įvadas</b>	01–09
<b>Audito apimtis ir metodas</b>	10–12
<b>Pastabos</b>	13–88
<b>Įgyvendinus 2014 m. priemonių rinkinį sutaupoma daug ES biudžeto lėšų</b>	13–20
Sutaupyta daugiau biudžeto lėšų, nei buvo susitarta per derybas dėl DFP	14–17
Ilguoju laikotarpiu bus sutaupyta dar daugiau biudžeto lėšų	18–20
<b>Reformos poveikis žmogiškiesiems ištekliams buvo įvairus</b>	21–73
Svarbūs karjeros struktūros pokyčiai	22–30
Indėlis į šeimai palankių darbo sąlygų sudarymą ir lyčių pusiausvyros užtikrinimą	31–37
Darbo jėgos senėjimas	38–41
Daugiau darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis	42–46
Nauji darbo metodai, kuriais kai kuriuose GD siekiama sušvelninti darbuotojų skaičiaus mažinimo poveikį	47–51
Tam tikros neigiamos pasekmės darbuotojams	52–73
<b>Geriau parengus 2014 m. priemonių rinkinį buvo galima sumažinti jo neigiamas pasekmes</b>	74–88
Mažai dėmesio nefinansiniams aspektams	75–79
Nepakankamas pasekmių ŽI stebėjimas ir su jomis susijusių ataskaitų teikimas	80–88
<b>Išvados ir rekomendacijos</b>	89–97

## **Priedai**

**I priedas Bendras 2014 m. Tarnybos nuostatų reformos priemonių rinkinyje numatytų priemonių poveikis**

**Kriterijai, kuriais remtasi atliekant bendrą 2014 m. TN peržiūroje nurodytų priemonių teigiamo ir neigiamo poveikio vertinimą**

**II priedas Komisijos darbuotojų kategorijos**

**III priedas Kiekvienai darbuotojų kategorijai taikomi priėmimo reikalavimai**

**IV priedas 45 Komisijos generaliniai direktoratai, tarnybos, biurai ir Kolegija**

## **Žodynėlis**

### **Komisijos atsakymai**

### **Audito grupė**

### **Tvarkaraštis**

## Santrumpos

Santrumpa	Reikšmė
AD	Administratorių pareigų grupė
AST	Asistentų pareigų grupė
AST/SC	Sekretorių ir raštinės darbuotojų pareigų grupė
BSR	Bendrasis specifinis rodiklis
BVP	Bendrasis vidaus produktas
CVA	Centrinė viešoji administracija
DFP	Daugiametė finansinė programa
EK	Europos Komisija
EPSO	Tarnybos departamentas „Europos personalo atrankos tarnyba“
ES	Europos Sąjunga
Eurostatas	Generalinis direktoratas „Eurostatas – Europos statistiniai duomenys“
GD	Generalinis direktoratas
GF	Sutartininkų pareigų grupė
JBLI	Jungtinis Belgijos ir Liuksemburgo indeksas
KTJS	Kitų Europos Sąjungos tarnautojų įdarbinimo sąlygos
SVKI	Suderintas vartotojų kainų indeksas
TN	Tarnybos nuostatai
VKI	Vartotojų kainų indeksas
ŽI	Žmogiškieji ištekliai

## Santrauka

**I** Europos Sąjungoje įdarbinama apie 60 000 darbuotojų, pagal skirtingų rūšių sutartis – nuolatinės ir trumpalaikės – jie dirba ES ir trečiojoje šalyse. Jų įdarbinimo tvarka nustatyta Europos Sąjungos pareigūnų tarnybos nuostatuose ir kitų tarnautojų įdarbinimo sąlygose (toliau – TN). Maždaug pusė ES darbuotojų dirba Komisijoje, kuri atsakinga už pasiūlymų dėl TN reformų teikimą. Komisijos darbuotojų atlyginimams kasmet išleidžiama 3,2 milijardo eurų arba apie 2 % bendro ES biudžeto.

**II** Vykstant deryboms dėl biudžeto, numatyto 2014–2020 m. daugiamečio finansinėje programoje (DFP), ES priėmė priemonių rinkinį, kad sumažintų išlaidas darbuotojams ir pagerintų žmogiškųjų išteklių (ŽI) valdymą. 2014 m. Tarnybos nuostatų reformų priemonių rinkinyje buvo numatyta 5 % sumažinti darbuotojų pareigybių skaičių, laikinai įšaldyti darbo užmokesčius ir pensijas bei peržiūrėti TN.

**III** Šio audito metu tikrinome, kaip Komisijai pavyko išspręsti problemas, kurių kilo siekiant dvejojo tikslo – sutaupyti biudžeto lėšų ir pagerinti ŽI padėtį. Nusprendėme atlikti šį darbą, kad Komisijai ir biudžeto valdymo institucijai pateiktume 2014 m. reformų priemonių rinkinio vertinimą. Jis gali būti naudingas bet kokiose būsimose diskusijose dėl TN pakeitimų. Mūsų suinteresuotieji subjektai taip pat išreiškė susidomėjimą reformų priemonių rinkinio kokybiniais rezultatais.

**IV** Šio audito tikslas buvo įvertinti 2014 m. reformų veiksmingumą, daugiausia dėmesio skiriant Komisijai. Tikrinome, ar įgyvendintos priemonės padėjo:

- užtikrinti, kad būtų sutaupyta biudžeto lėšų, kaip tikėtasi ES lygmeniu;
- pagerinti ŽI padėtį Komisijoje;
- išsiaiškinti, ar šios priemonės apskritai buvo tinkamai parengtos, o jų įgyvendinimas Komisijoje buvo tinkamai stebimas.

**V** Nustatėme, kad taikant išlaidų mažinimo priemones sutaupyta daug ES biudžeto lėšų. Tikėtina, kad pagal 2014–2020 m. DFP iš viso bus sutaupyta 4,2 milijardo eurų, o tai viršija sumą, dėl kurios iš pradžių buvo susitarta. Be to, Komisija tikisi, kad dėl lėšų, kurios bus sutaupytos pakeitus pensinį amžių, karjeros struktūrą ir pensijų paketą, 2014–2064 m. laikotarpiu ES administracinės išlaidos sumažės 19,2 milijardo eurų.

**VI** Vis dėlto 2014 m. reformų priemonių rinkinio poveikis ŽI valdymui buvo įvairus. Karjeros struktūros pokyčiai padėjo geriau suderinti atlyginimą ir atsakomybės lygius,

taip pat panaikinti 2004 m. TN reformos šalutinį poveikį. Didinant pensinį amžių ir įdarbinant mažiau darbuotojų prisidedama prie darbo jėgos senėjimo. Kad išspręstų padidėjusio darbo krūvio problemą, Komisija vis labiau pasikliauja sutartininkais, o ne siūlo daugiau įdarbinimo galimybių, nors tokio požiūrio poveikis įvairiuose Komisijos padaliniuose labai skiriasi. Galiausiai dėl prastesnių įdarbinimo sąlygų sumažėjo galimybės dirbti ES institucijose patrauklumas ir įvairios valstybės narės patiria sunkumų siekdamas pritraukti pakankamai darbuotojų.

**VII** Be to, nustatėme, kad Komisija neatliko išsamaus vertinimo, kokių pasekmių reformų priemonių rinkinyje nurodytos išlaidų mažinimo ir nefinansinės priemonės gali turėti ŽI valdymui. Dėl Komisijos vykdomo stebėjimo tvarkos ji negalėjo visiškai ar laiku nustatyti neigiamų pasekmių.

**VIII** Apskritai darome išvadą, kad įgyvendinus 2014 m. Tarnybos nuostatų reformų priemonių rinkinį pavyko sumažinti numatytas išlaidas ir padaryti keletą ŽI valdymo patobulinimų. Vis dėlto, jeigu reformos būtų geriau parengtos, o jų vykdymas – griežčiau stebimas, galbūt būtų išvengta kai kurių neigiamų pasekmių GD ir darbuotojams arba būtų galima anksčiau jas sušvelninti.

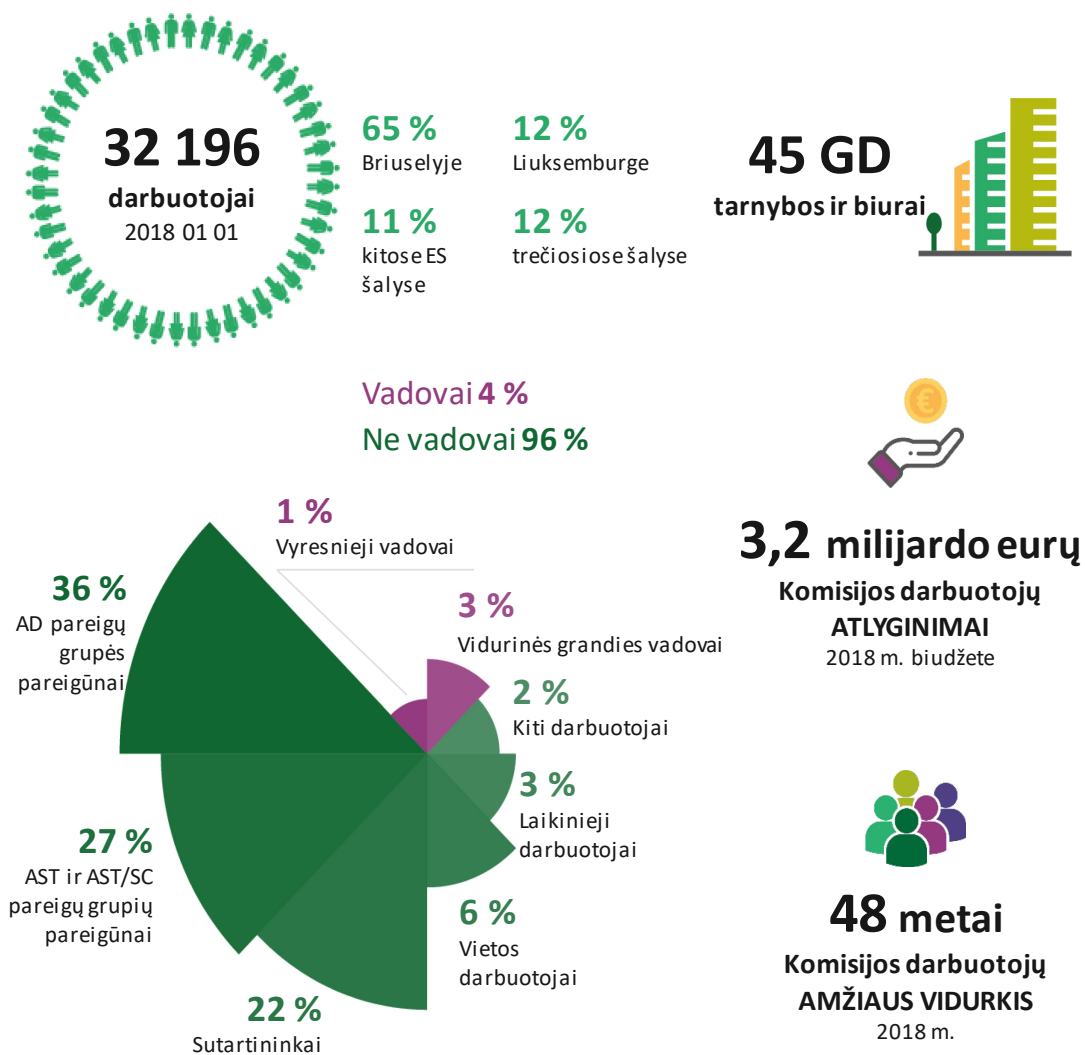
**IX** Komisija turės atnaujinti savo darbo krūvio valdymą, ŽI stebėjimo ir ataskaitų teikimo tvarką, taip pat atlikti bet kokio galimo naujo Tarnybos nuostatų reformos priemonių rinkinio išankstinį vertinimą. Mes rekomenduojame Komisijai:

- parengti darbo jėgos valdymo planą;
- sustiprinti savo ŽI problemų stebėjimo ir pranešimo apie jas sistemą;
- prieš bet kokią tolesnę Tarnybos nuostatų peržiūrą atlikti poreikių ir galimo poveikio vertinimą.

# Įvadas

**01** Europos Sąjungos institucijose ir agentūrose dirba apie 60 000 pareigūnų ir kitų darbuotojų Europos Sąjungoje ir trečiojoje šalyje. Šis skaičius apima apie 32 000 Europos Komisijos darbuotojų. Toliau pateiktoje **1 diagramoje** nurodyti svarbiausi faktai ir skaičiai, susiję su Komisijos darbuotojais 2018 m.<sup>1</sup>

## 1 diagrama. Trumpai apie Europos Komisijos darbuotojus, 2018 m.



Šaltinis: Audito Rūmai, remiantis Žmogiškųjų išteklių ir saugumo GD ataskaitomis, 2018 m. svarbiausi Ži srities duomenys.

<sup>1</sup> Daugiau informacijos apie 45 GD ir tarnybas pateikta IV priede.

**02** 2018 m. biudžeto asignavimai žmogiškiesiems ištekliams Komisijoje siekė 3,2 milijardo eurų<sup>2</sup> (visiems ES darbuotojams buvo skirta 5,5 milijardo eurų).

**03** ES darbuotojai įdarbinami ir skirstomi į kategorijas pagal darbo sutarties rūšį: pareigūnai, dirbantys pagal neterminuotą darbo sutartį, bei laikinieji darbuotojai ir sutartininkai<sup>3</sup>. ES delegacijose trečiosiose šalyse taip pat yra vietos darbuotojų. Nuolatiniai ir laikinieji darbuotojai priklauso vienai iš trijų pareigų grupių: administratorių (AD), asistentų (AST) bei sekretorių ir raštinės darbuotojų (AST/SC). Kiekviena grupė apima skirtingą darbo užmokesčio lygio intervalą: AD5–AD16, AST1–AST11 ir AST/SC1–AST/SC6.

**04** Pagrindinės darbdavio ir darbuotojo teisės, pareigos ir atsakomybės sritys apibrėžtos Europos Sąjungos pareigūnų tarnybos nuostatuose ir kitų Europos Sąjungos tarnautojų įdarbinimo sąlygose (toliau kartu vadinami Tarnybos nuostatais (TN)). Pirmą kartą šie tekstai buvo priimti 1962 m. Nors Komisijos struktūra buvo iš dalies pakeista, o įdarbinimo sąlygos kitose tarptautinėse organizacijose ir daugumos valstybių narių viešosiose tarnybose buvo peržiūrėtos, iki XXI a. pirmojo dešimtmečio pradžios padaryta palyginti mažai TN pakeitimų. Tačiau atsižvelgdama į būsimą 2004 m. ES plėtrą, 2003 m. Komisija pateikė pasiūlymą dėl įvairių plataus užmojo ir esminių pakeitimų (2004 m. reforma).

**05** Vėliau dar kartą peržiūrėti TN įsigaliojo 2014 m. Buvo tikimasi, kad tai taps orientyru siekiant užtikrinti efektyvesnį administravimą, nes bus sutaupyta biudžeto lėšų ir bus pagerinti žmogiškųjų išteklių (ŽI) valdymo ES institucijose aspektai<sup>4</sup>. Nurodyta, kad šios peržiūros tikslas – „tobulinti žmogiškųjų išteklių valdymą Europos viešojoje tarnyboje, kuriai būdingas pažangumas, kompetencija, nepriklausomumas, lojalumas, nešališkumas ir pastovumas, taip pat kultūrinė ir kalbinė įvairovė ir patrauklios įdarbinimo sąlygos“<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Ši suma apima išlaidas Komisijos darbuotojų atlyginimams.

<sup>3</sup> Daugiau informacijos pateikta II priede „Komisijos darbuotojų kategorijos“.

<sup>4</sup> Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Strategijos „Europa 2020“ biudžetas“, 2011 6 29, COM(2011) 500 final.

<sup>5</sup> 2013 m. spalio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES, Euratomas) Nr. 1023/2013, kuriuo iš dalies keičiami Europos Sąjungos pareigūnų tarnybos nuostatai ir kitų Europos Sąjungos tarnautojų įdarbinimo sąlygos, 7 konstatuojamoji dalis.



**06** 2014 m. TN peržiūra atlikta vykstant deryboms dėl biudžeto, numatyto 2014–2020 m. daugiamečių finansinėje programoje (DFP). Pirminis Komisijos pasiūlymas<sup>6</sup> apėmė įsipareigojimą sumažinti darbuotojų skaičių. Vėliau šis įsipareigojimas buvo įtrauktas į tarpinstitucinį susitarimą, pridedamą prie pasiūlymo dėl DFP („5 % sumažinti pareigybių skaičių“)<sup>7</sup>. Vykstant deryboms Taryba pasiūlė papildomas priemones, įskaitant darbo užmokesčio ir pensijų įšaldymą dvejiems metams. Šioje ataskaitoje darbuotojų skaičiaus mažinimas, darbo užmokesčio ir pensijų įšaldymas ir 2014 m. TN pakeitimai vadinami „2014 m. Tarnybos nuostatų reformų priemonių rinkiniu“.

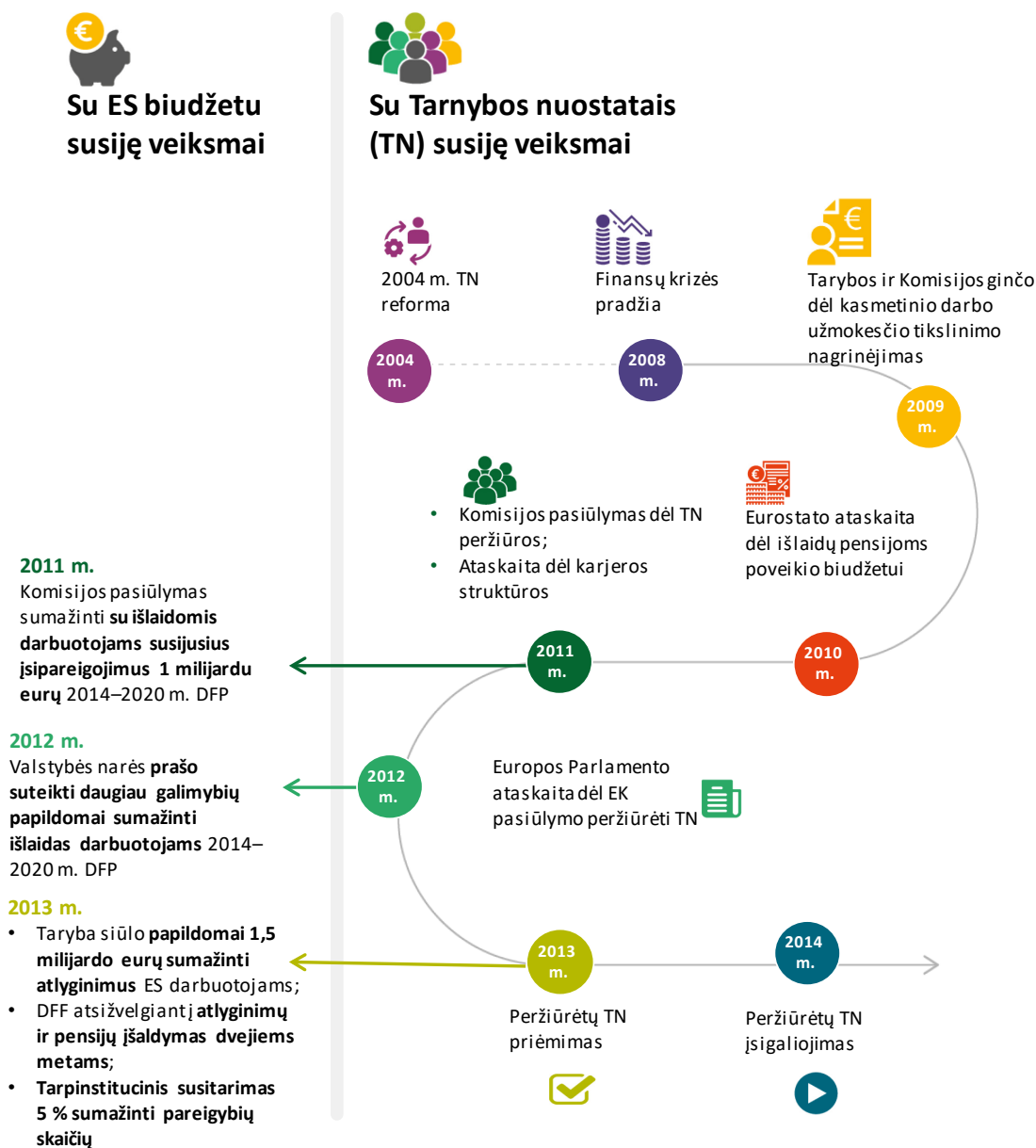
**07** Iš toliau pateikto tvarkaraščio (žr. [2 diagramą](#)) matyti, kaip derybos dėl biudžeto ir kiti išorės įvykiai buvo įtraukti į 2014 m. peržiūros procesą.

---

<sup>6</sup> Komisijos pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento, kuriuo iš dalies keičiami Europos Sąjungos pareigūnų tarnybos nuostatai ir kitų Europos Sąjungos tarnautojų įdarbinimo sąlygos, COM(2011) 890 final, Briuselis, 2011 12 13, p. 2.

<sup>7</sup> 2013 m. gruodžio 2 d. Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos tarpinstitucinis susitarimas dėl biudžetinės drausmės, bendradarbiavimo biudžeto klausimais ir patikimo finansų valdymo (OL C 373, 2013 12 20, p. 1).

## 2 diagrama. Įvykiai, turėję įtakos 2014 m. Tarnybos nuostatų peržiūrai



Šaltinis: Audito Rūmai.

**08** Kai buvo aptariama siūloma TN peržiūra, valstybių narių viešuosius finansus slėgė pasaulinės ekonomikos ir finansų krizės našta<sup>8</sup>. Dauguma valstybių narių paskelbė, kokiomis priemonėmis ketina sumažinti savo viešojo administravimo institucijų išlaidas. Iš esmės jos buvo susijusios su darbo užmokesčio ir samdymo įšaldymu, darbo laiko ilginimu, pensinio amžiaus didinimu ir darbuotojų skaičiaus mažinimu.

<sup>8</sup> [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/pages/publication15887\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication15887_en.pdf).

**09** Galiausiai, pasibaigus trišalėms Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos deryboms, susitarta pakeisti TN, daugiausia dėmesio skiriant dviem tikslams: sutaupyti biudžeto lėšų administracinėms išlaidoms ir pagerinti žmogiškųjų išteklių valdymą (žr. **3 diagrama**).

### 3 diagrama. 2014 m. Tarybos nuostatų reformos priemonių rinkinys apėmė lėšų taupymo ir ŽI valdymo gerinimo priemones



Šaltinis: Audito Rūmai.

# Audito apimtis ir metodas

**10** Tikrinome, ar įgyvendintos priemonės padėjo:

- a) užtikrinti, kad būtų sutaupyta biudžeto lėšų, kaip tikėtasi ES lygmeniu;
- b) pagerinti ŽI padėtį Komisijoje;
- c) išsiaiškinti, ar šios priemonės buvo tinkamai parengtos ir ar buvo vykdomas jų įgyvendinimo Komisijoje stebėjimas.

**11** Tikrinome trumpalaikius (iki 2020 m.) ir ilgalaikius (iki 2064 m.) 2014 m. priemonių rinkinio rezultatus ir, prireikus, tam tikrą 2004 m. reformos poveikį. Daugiausia dėmesio skyrėme ŽI padėčiai Komisijoje, nes jai tenka didžiausia ES institucijų darbuotojų atlyginimams skirtą biudžeto (58 %) ir numatytų pareigybių (53 %) dalis. Manome, kad įgyvendintų pokyčių pobūdis bus panašus ir kitose ES institucijose. Atlikdami auditą netikrinome priemonių finansinio poveikio, pavyzdžiui, tam tikros administracinės veiklos perdavimo išorės subjektams, kuriuo Komisija naudojosi, kad kompensuotų darbuotojų skaičiaus sumažinimą. Taip pat nevertinome, kaip Komisija įgyvendina ŽI strategijas, susijusias su jos darbuotojų įgūdžiais ir kompetencija.

**12** Mūsų auditą sudarė:

- a) Komisijos ataskaitų, parengtų laikantis įsipareigojimų pagal TN, taip pat ŽI srities finansinių ir veiklos ataskaitų peržiūra. Jas sudarė metinės veiklos ataskaitos ir valdymo planai; ataskaita dėl karjeros struktūrų lygiavertiškumo<sup>9</sup>; Eurostato ataskaitos dėl pensijų sistemos tvarumo 2011–2016 m., ataskaita dėl geografinės pusiausvyros ES institucijose<sup>10</sup>;
- b) 2012–2018 m. laikotarpio su ŽI susijusių statistinių duomenų analizė, biudžeto dokumentai ir darbuotojų apklausa;

---

<sup>9</sup> Ataskaita Europos Parlamentui ir Tarybai dėl senosios ir naujosios karjeros sistemų lygiavertiškumo, COM(2011) 171 final.

<sup>10</sup> Komisijos ataskaita Europos Parlamentui ir Tarybai pagal Pareigūnų tarnybos nuostatų 27 straipsnį ir Kitų Europos Sąjungos tarnautojų įdarbinimo sąlygų 12 straipsnį (geografinė pusiausvyra), COM(2018) 377 final.

- c) pokalbiai su pareigūnais iš:
  - i) penkių Komisijos veiklos generalinių direktoratų (SANTE, FISMA, DEVCO, DGT ir HOME), kurių 2012–2017 m. faktiškai taikytuose etatų planuose nurodytų pareigybių skaičius iš esmės labiausiai pasikeitė,
  - ii) DG JRC – šio GD darbuotojų geografinis pasiskirstymas įvairiose vietovėse yra plačiausias,
  - iii) DG HR, DG BUDG ir Eurostato;
  - iv) darbuotojų profsajungų.
- d) išorės ekspertų, akademinės bendruomenės narių ir EBPO pateiktų ataskaitų dėl Europos darbo jėgos ir įdarbinimo sąlygų pokyčių analizė.

## Pastabos

### Igyvendinus 2014 m. priemonių rinkinį sutaupoma daug ES biudžeto lėšų

**13** Nagrinėjome, kaip nustatant administracinių išlaidų viršutinės ribas 2014–2020 m. DFP atsižvelgta į 2014 m. reformos priemonių rinkinį ir ar šiomis priemonėmis pavyko sutaupyti tiek, kiek tikėtasi.

### Sutaupyta daugiau biudžeto lėšų, nei buvo susitarta per derybas dėl DFP

**14** Savo 2011 m. pasiūlyme dėl TN peržiūros Komisija nurodė, kad pakeitus TN ir 5 % sumažinus bendrą darbuotojų skaičių, būtų sutaupyta apie 1 milijardas eurų biudžeto lėšų. 2013 m. Komisijos pasiūlymas tapo teisiškai privalomu reikalavimu 5 % sumažinti bendrą darbuotojų skaičių<sup>11</sup>. Vėliau Taryba pasiūlė 2013–2014 m. laikotarpiui dvejimėms metams įšaldyti darbo užmokesčius ir pensijas. Taip būtų sutaupyta dar 1,5 milijardo eurų biudžeto lėšų. Visas 2,5 milijardo eurų sutaupymas buvo atskaitytas iš pirminio Komisijos pasiūlymo dėl 2014–2020 m. DFP, todėl sumažėjo bendra šiam laikotarpiui numatytų išlaidų darbuotojams viršutinė riba.

**15** Be DFP nustatytos viršutinės ribos sumažinimo, teisėkūros institucijos sutiko apriboti galimybę patekti į karjeros pabaigos AD lygius, taip sutaupant dar 0,2 milijardo eurų. Taigi, atlikus 2014 m. TN peržiūrą, numatytas sutaupymas dėl atlyginimų ir pensijų 2014–2020 m. DFP sudarė apie 2,7 milijardo eurų, arba 6 % viso 45,6 milijardo eurų administracinio biudžeto darbuotojų atlyginimams ir pensijoms.

**16** Vykdamas derybas dėl administracinėms išlaidoms skirto biudžeto, daugiausia dėmesio skirta trumpalaikiam ir vidutinės trukmės taupymui, iki DFP įgyvendinimo pabaigos. Apskaičiuota, kad, be lėšų taupymo, susijusio su 2014 m. reformų priemonių

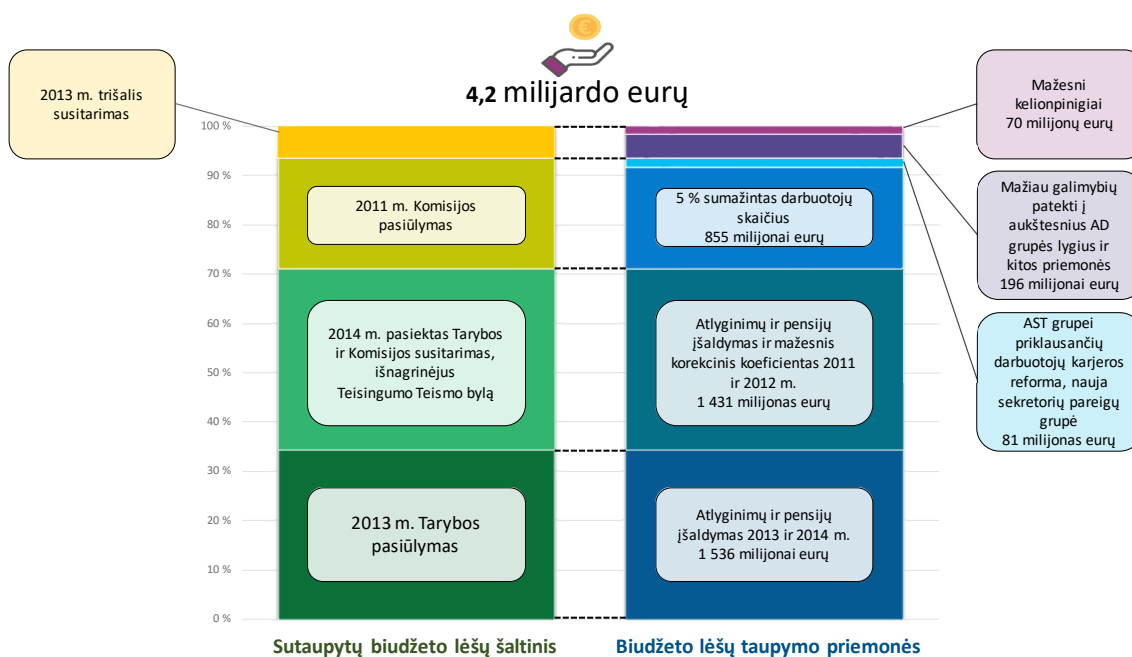
---

<sup>11</sup> 2013 m. gruodžio 2 d. Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos tarpinstitucinis susitarimas dėl biudžetinės drausmės, bendradarbiavimo biudžeto klausimais ir patikimo finansų valdymo (OL C 373, 2013 12 20, p. 1).

rinkiniu, dar 1,4 milijardo eurų sutaupyta dėl to, kad 2011<sup>12</sup> ir 2012 m.<sup>13</sup> nebuvo taikomas metodas, kuriuo didinami darbo užmokesčiai ir pensijos, atsižvelgiant į lygiaverčius patikslinimus nurodytų valstybių narių grupėje.

**17** Apskritai sutaupytų atlyginimų ir pensijų įgyvendinant 2014–2020 m. DFP tiesioginis poveikis biudžetui galėtų siekti apie 4,2 milijardo eurų, o tai yra daugiau, nei buvo planuota. Daugiausia lėšų sutaupyta įšaldant atlyginimus ir pensijas (2011, 2013 ir 2014 m.) ir taikant mažesnį korekcinį koeficientą (2012 m.). **4 diagramoje** nurodytos visos sutaupytos biudžeto lėšos pagal šaltinį ir priemonės rūšį.

#### 4 diagrama. Atlyginimams ir pensijoms taikytos priemonės, dėl kurių 2014–2020 m. DFP sutaupyta daugiausia lėšų



Šaltinis: Audito Rūmai, remiantis DG BUDG ir DG HR pateiktais dokumentais, 2011 m. kainos.

<sup>12</sup> ESTT byla C-63/12, Europos Komisija prieš Europos Sąjungos Tarybą, 2013 m. lapkričio 19 d. sprendimas. Taryba atsisakė priimti pasiūlymą padidinti ES darbuotojų darbo užmokesčius ir pensijas, atsižvelgdama į tai, kad tuo metu vyravusi ekonomikos krizė lėmė rimtą ir staigų ekonominės ir socialinės padėties Sąjungoje blogėjimą, todėl nurodyto patikslinimo metodo taikymą reikėjo sustabdyti. Teismas padarė išvadą, kad Tarybos argumentų pakako, jog būtų atsisakyta sprendimo patvirtinti siūlomą atnaujinimą.

<sup>13</sup> Remdamasi sprendimu byloje C-63/12, 2013 m. gruodžio mėn. Komisija pateikė naują pasiūlymą 2011 ir 2012 m. darbo užmokesčius ir pensijas padidinti 0,9 %. Pasibaigus trišalėms deryboms, buvo priimti reglamentai Nr. 422/2014 ir Nr. 423/2014, kuriais 2011 ir 2012 m. darbo užmokesčiams ir pensijoms atitinkamai pritaikyti 0 % ir 0,8 % korekciniai koeficientai.

## Ilguoju laikotarpiu bus sutaupyta dar daugiau biudžeto lėšų

**18** Didelę ilgainiui sutaupytų administracinių išlaidų dalį lemia mažesnės išlaidos pensijoms. Į 2014 m. reformų priemonių rinkinį buvo įtraukta keletas priemonių. Per artimiausius 30–50 metų jomis tiesiogiai ir netiesiogiai bus sumažintos ilgalaikės išlaidos pensijoms (daugiau informacijos pateikta [1 lentelėje](#)).

### 1 lentelė. Į 2014 m. Tarnybos nuostatų reformos priemonių rinkinį įtrauktos tiesioginės ir netiesioginės ilgalaikių išlaidų pensijoms mažinimo priemonės

Tiesioginį poveikį darančios priemonės	Netiesioginį poveikį darančios svarbiausios priemonės
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pensinio amžiaus padidinimas nuo 63 iki 66 m., taikant pereinamojo laikotarpio priemones darbuotojams, įdarbintiems iki 2014 m.</li> <li>- 1,8 % siekianti metinė kaupimo norma darbuotojams, įdarbintiems po 2014 m. sausio 1 d., 1,9 % – darbuotojams, įdarbintiems laikotarpiu nuo 2004 m. gegužės 1 d. iki 2013 m. gruodžio 31 d., ir 2,0 % – darbuotojams, įdarbintiems iki 2004 m. gegužės 1 d.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atlyginimų ir pensijų įšaldymas 2013 ir 2014 m.</li> <li>- Etatų plane nurodytų pareigybių skaičiaus sumažinimas 5 %</li> <li>- Naujos SC/AST pareigų grupės sukūrimas bei AST ir AD karjeros struktūros pokyčiai, suteikiant mažiau galimybių patekti į aukščiausius lygius (AST10, AST11, AD13 ir AD14)</li> </ul>

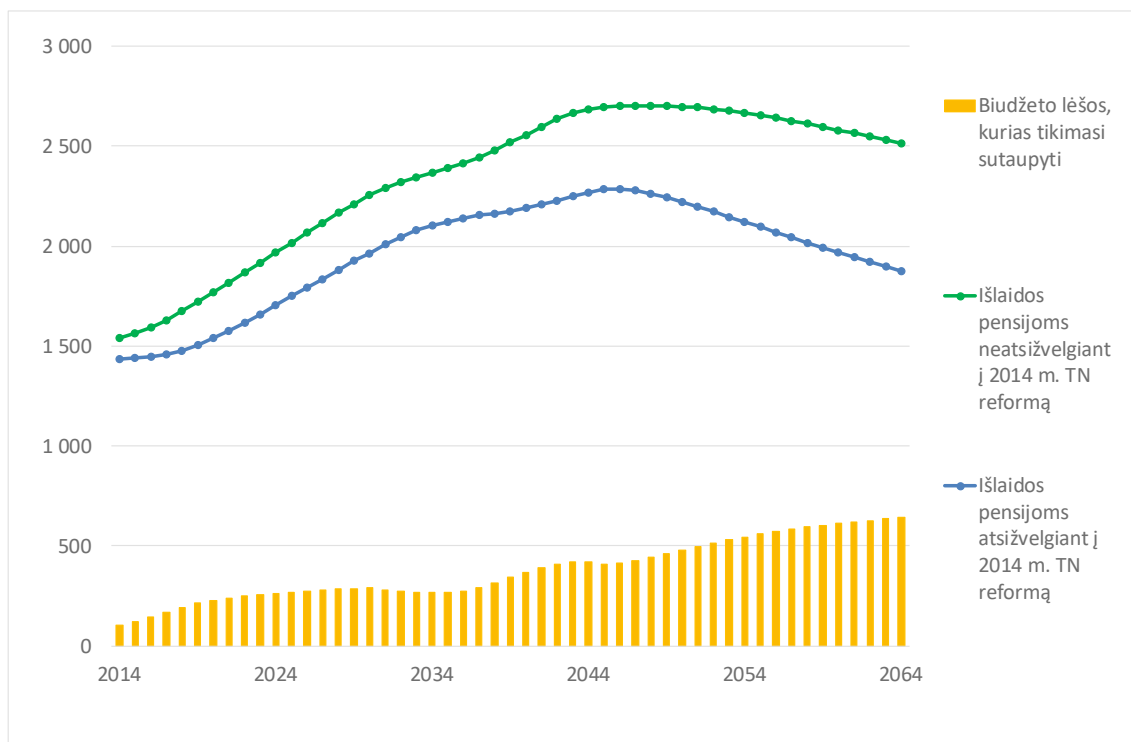
Šaltinis: Audito Rūmai.

**19** Sumažinus išlaidas pensijoms, po 2020 m. bus sutaupyta daugiau lėšų. Numatyta, kad per artimiausius 50 metų bus sutaupyta 19,2 milijardo eurų (iki 2064 m.). Taip pat tikimasi, kad įgyvendinus 2004 m. reformą 2004–2059 m. bus sutaupyta dar 24,8 milijardo eurų<sup>14</sup>. Šiuo metu išlaidos pensijoms vis dar didėja. Tačiau į pensiją išėinančius darbuotojus keičia darbuotojai, įdarbinami pagal mažiau palankias sąlygas, kurias lėmė viena po kitos vykdomos TN reformos. Todėl tikimasi, kad iki 2059 m. ilgalaikės biudžeto išlaidos sumažės 30 %, palyginti su hipotetine padėtimi, kai neįgyvendinamas 2014 m. priemonių rinkinys (daugiau informacijos pateikta [5 diagramoje](#)).

<sup>14</sup> Žr. Komisijos ataskaitą Tarybai dėl Europos Sąjungos pareigūnų ir kitų tarnautojų pensijų sistemos, COM(2012) 37 final, Briuselis, 2012 2 7, p. 4.



## 5 diagrama. Biudžeto lėšos, kurias tikimasi sutaupyti sumažinus išlaidas pensijoms (milijonais eurų)



Šaltinis: Komisijos tarnybų darbinis dokumentas „Eurostato tyrimas dėl ilgalaikio išlaidų pensijoms poveikio biudžetui“, SWD(2016) 268 final, Briuselis, 2016 7 28, p. 19.

**20** Taigi dėl bendro 2004 ir 2014 m. taisyklių dėl atlyginimų ir pensijų pakeitimų poveikio, įskaitant 2014 m. reformų priemonių rinkinyje nustatytą darbo užmokesčio tikslinimo sustabdymą dvejimms metams, bus sutaupyta gerokai daugiau lėšų, nei numatyta dabartinėje DFP. **6 diagramoje** pateikti 2014–2020 m. DFP ir vėlesnio laikotarpio įverčiai.

## 6 diagrama. Lėšos, kurias numatyta sutaupyti sumažinus išlaidas darbuotojų atlyginimams ir pensijoms, įgyvendinus nuoseklias reformas

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020		2059	2064	
2004 m. Tarnybos nuostatų reforma	Sutaupytos darbuotojų atlyginimams ir pensijoms skirtos lėšos 8 milijardai eurų (2011 m. kainos)												
				Sutaupytos pensijoms skirtos lėšos 24,8 milijardo eurų (2008 m. kainos)									
2014 m. Tarnybos nuostatų peržiūra						Sutaupytos darbuotojų atlyginimams ir pensijoms skirtos lėšos 2,7 milijardo eurų (2011 m. kainos)							
						Sutaupytos pensijoms skirtos lėšos 19,2 milijardo eurų (2014 m. kainos)							
Mažesnis korekcinis koeficientas 2011 ir 2012 m.						Sutaupytos darbuotojų atlyginimams ir pensijoms skirtos lėšos 1,4 milijardo eurų (2011 m. kainos)							

Šaltinis: Audito Rūmai, remiantis DG BUDG ir DG HR pateiktais dokumentais.

## Reformos poveikis žmogiškiesiems ištekliams buvo įvairus

**21** 2014 m. Tarnybos nuostatų reformų priemonių rinkinys padarė poveikį daugeliui svarbių Komisijos žmogiškųjų išteklių aspektų. Tikrinome, kokį poveikį ŽI gerinimo priemonės padarė darbuotojų pasiskirstymui pagal pareigų grupę ir lygį (karjeros struktūra), lyčių pusiausvyrai, amžiaus profiliui, sutartininkų skaičiui, GD ir tarnybų darbuotojų skaičiui, taip pat įdarbinimo sąlygų patrauklumui.

### Svarbūs karjeros struktūros pokyčiai

**22** Įgyvendinus 2004 m. reformą, Komisijos darbuotojų karjeros struktūra gerokai pasikeitė. Sekretorių, raštinės darbuotojų ir asistentų kategorijos sujungtos į vieną bendrą asistentų (AST) pareigų grupę ir sukurtas linijiškesnis karjeros raidos modelis.

**23** Šių pokyčių šalutinis poveikis buvo tas, kad atlyginimas ir pareigų lygis buvo atsieti nuo atsakomybės lygio<sup>15</sup>. Taip pat buvo sumažintas pradinis jaunesniųjų

<sup>15</sup> Pareigų lygiai ir tenkanti atsakomybė paaiškinti II ir III prieduose.

administratorių atlyginimas<sup>16</sup> ir padidintos sekretorių ir raštinės darbuotojų ilgalaikio uždarbio galimybės. Konkrečiai, svarbiausios pasekmės buvo šios:

- jaunesnieji administratoriai uždirbo mažiau pagal naująją negu pagal senąją sistemą (3 % mažiau kalbant apie darbuotojus, įdarbintus AD5 lygyje, ir 11 % – įdarbintus AD6 lygyje);
- naujai įdarbinti sekretoriai ir raštinės darbuotojai uždirbo daugiau pagal naująją negu pagal senąją sistemą (palyginti su padėtimi iki 2004 m., maždaug 16 % daugiau);
- 2009 m. gegužės mėn. duomenimis, kai kurie Komisijos darbuotojai uždirbo daugiau nei jų generalinis direktorius, nors tai yra aukščiausios pareigos;
- skyriaus vadovas gali uždirbti mažiau nei visi kiti jam pavaldūs pareigūnai, įskaitant sekretorius ir raštinės darbuotojus.

**24** 2014 m. reformų priemonių rinkiniu siekta išspręsti kai kuriuos su tokia padėtimi susijusius klausimus, šiuo tikslu sukuriant AST/SC pareigų grupę sekretoriams ir raštinės darbuotojams ir nustatant perėjimo į aukštesnį lygį ribą AST ir AD pareigų grupėse.

**25** Sukūrus naują AST/SC pareigų grupę buvo siekiama pagerinti sąsają tarp pareigų lygio ir atsakomybės. Vis dėlto reikės nemažai laiko norint pakeisti visus sekretorius ir raštinės darbuotojus, šiuo metu priklausančius AST pareigų grupei, AST/SC grupės darbuotojais. Atsižvelgiant į dabartinę šių darbuotojų organizacinę struktūrą, nenumatytas 2004 m. reformos šalutinis poveikis sekretoriams ir raštinės darbuotojams turėtų būti visiškai panaikintas nuo 2044 m.

**26** 2014 m. Tarnybos nuostatų reformos taip pat nustatė perėjimo į aukštesnį lygį ribas AST9 ir AD12 grupėse. Perkėlimas į aukštesnį lygį negu AST9 gali būti taikomas, jeigu teikiama paraiška vyresniojo asistento pareigoms užimti. Perkėlimas į aukštesnį lygį negu AD12 įmanomas einant vyresniojo eksperto arba vadovo pareigas; su šiomis pareigybėmis susijusių laisvų darbo vietų skaičius yra ribotas. 2014 m. sausio 1 d. karjeros ribos buvo pritaikytos esamiems darbuotojams ir tai padarė poveikį beveik dviem trečdaliams AST ir AD grupių darbuotojų. Tiesioginį poveikį pajuto AST9 ir AD12 lygių darbuotojai (apie 11 % visų darbuotojų). Jauniausi darbuotojai, priklausantys visų

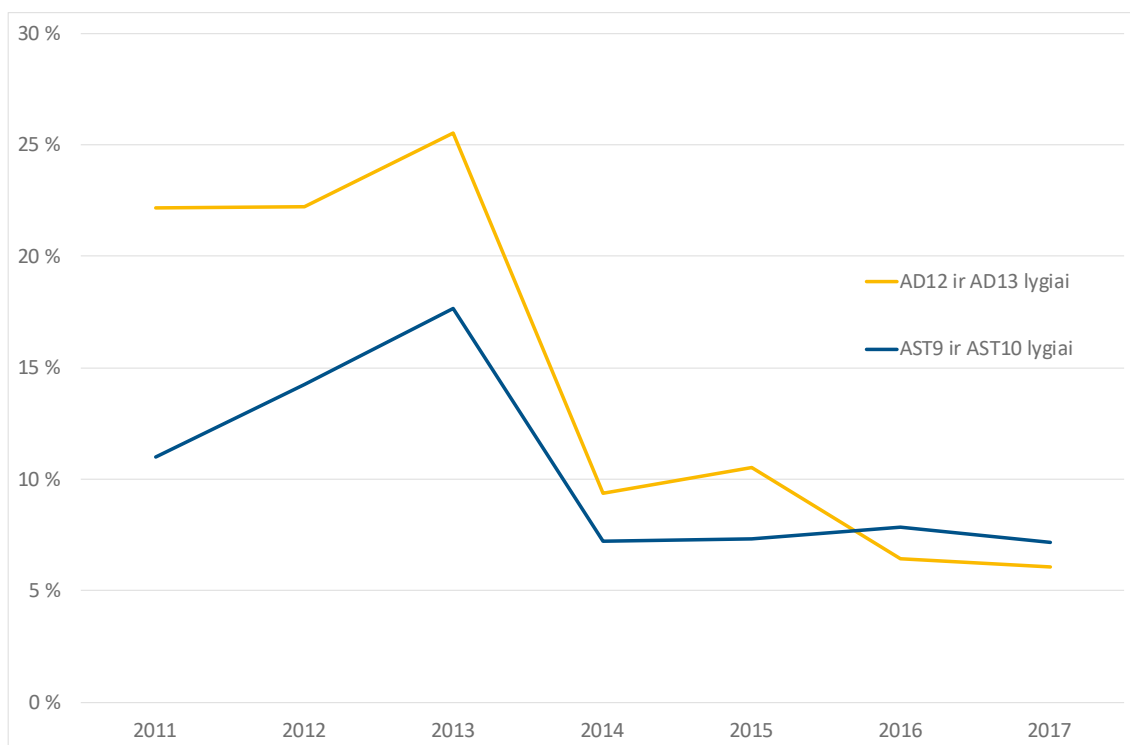
---

<sup>16</sup> Ataskaita Europos Parlamentui ir Tarybai dėl senosios ir naujosios karjeros sistemų lygiavertiškumo, 2011 3 30, COM(2011) 171 final.

grupių pradiniais lygiams (AST1 ir AD5), karjeros ribų nustatymo poveikį pajus ne anksčiau kaip XXI a. penktajame dešimtmetyje.

**27** Apskritai, nustačius karjeros ribas, sumažėjo perkėlimų į aukštesnius lygius skaičius. **7 diagramoje** nurodytas ribų nustatymo poveikis paaukštinimo tarnyboje normoms. Paaukštinimo tarnyboje norma išreikšta tarnyboje paaukštintų darbuotojų skaičiumi konkrečiais metais, palyginti su tam lygiui priklausiusių darbuotojų skaičiumi praėjusiais metais.

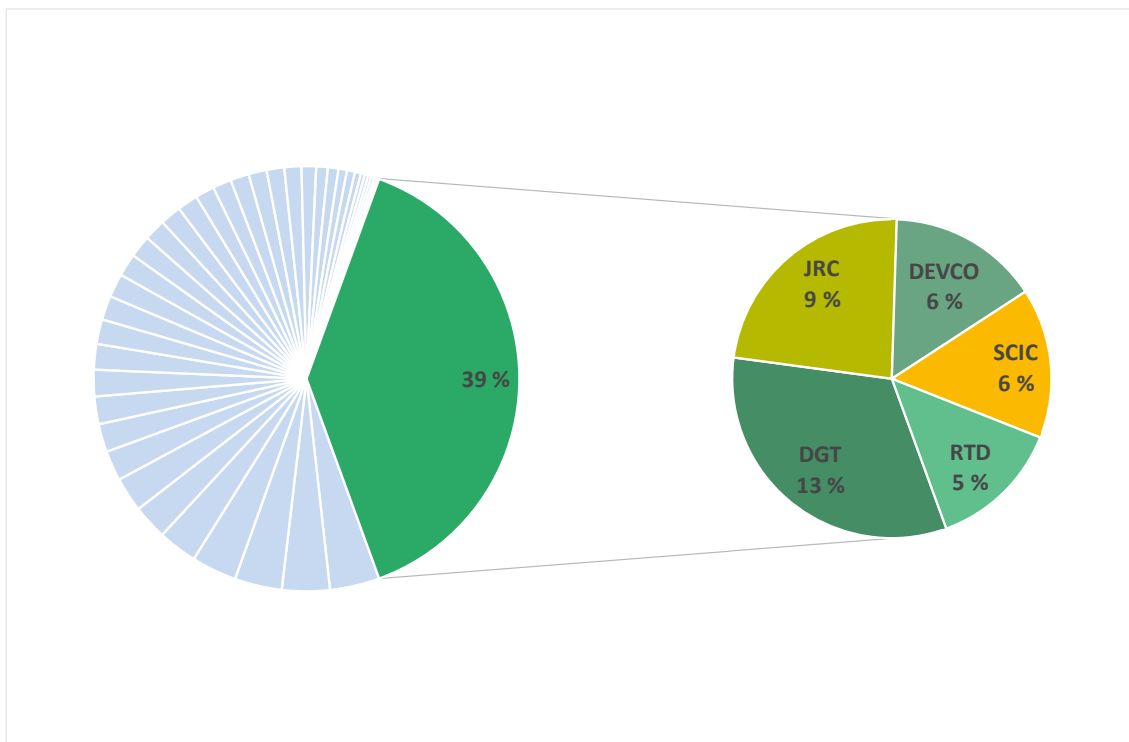
### 7 diagrama. Karjeros ribų nustatymo poveikis. Paaukštinimo tarnyboje normos po 2014 m.



Šaltinis: Audito Rūmai, remiantis Komisijos duomenimis.

**28** Nustačius karjeros ribas, sutaupyta biudžeto lėšų. Taip pat sustiprinta sąsaja tarp pareigų ir atsakomybės, aukštesnio lygio pareigas išsaugant darbuotojams, kuriems tenka didesnė atsakomybė. Dėl šių karjeros ribų kyla didelių su ŽI susijusių sunkumų, ypač GD, kuriuose dirba daug vyresnių darbuotojų. Tai turėjo neigiamos įtakos jų paaukštinimo tarnyboje galimybėms. AD11–12 lygių darbuotojų karjeros raidos klausimas susijęs su tam tikru GD skaičiumi: 39 % visų AD11–12 lygių darbuotojų buvo įdarbinti penkiuose iš 45 GD (žr. **8 diagramą**).

## 8 diagrama. AD11–12 lygių darbuotojų dalis pagal GD prieš reformą (2013 12 31)



Šaltinis: Audito Rūmai, remiantis Komisijos duomenimis.

**29** TN peržiūra taip pat apėmė perkėlimo į žemesnį lygį ir atleidimo iš darbo procedūrų pakeitimus nekompetentingumo atveju. Tačiau iki šiol Komisijoje nustatyta tik keletas tokių atvejų. Atlikus šiuos pakeitimus, procedūra nebuvo nei supaprastinta, nei sutrumpinta. Kadangi iki atleidimo iš darbo reikia penkių viena po kitos pateikiamų nepatenkinamų metinių įvertinimo ataskaitų, šią priemonę vertinti dar per anksti. Pavyzdžiui, 2014–2017 m. DGT pateikė 12 nepatenkinamų darbuotojų ataskaitų. Įverčiai visos Komisijos lygmeniu siekia apie 20 nepatenkinamų ataskaitų per metus (mažiau nei 0,1 % darbuotojų).

**30** Pareigybių, kurioms kasmet gali būti taikoma paaukštinimo tarnyboje procedūra, skaičius nustatomas atsižvelgiant į Tarnybos nuostatų IB priede pateiktas normas. Šios normos gali būti taikomos siekiant įvertinti vidutinį karjeros greitį. 33 % norma reiškia, kad pareigūnas, kurio veiklos rezultatai yra patenkinami, prieš paaukštinimą tarnyboje to paties lygio pareigas paprastai eina 3 metus. Išskyrus AST9 ir AD12 lygių darbuotojus, dauguma gerus rezultatus pasiekusių darbuotojų gali tikėtis būti paaukštinti kas trejus–šešerius metus, atsižvelgiant į jų lygiui taikytiną normą.

## Indėlis į šeimai palankių darbo sąlygų sudarymą ir lyčių pusiausvyros užtikrinimą

**31** Nuostatos, skirtos šeimai palankių darbo sąlygų sudarymui vykdant 2014 m. reformas (prailginant vaiko priežiūros atostogas, darbo ne visą darbo laiką trukmę, numatant lankstų darbo laiką ir suteikiant nuotolinio darbo galimybę) buvo numatytos kaip priemonė, kurią taikant Komisija taptų modernesne ir lankstesne administravimo institucija, skatinančia lyčių pusiausvyrą<sup>17</sup>.

**32** Atlikus 2014 m. TN peržiūrą, buvo sukurta bendra visoms institucijoms skirta teisinė sistema, kad jos galėtų nustatyti savo lankstaus darbo tvarką. Tačiau Komisija neįvertino indėlio, kurio buvo tikimasi iš institucijų, kad rengiant reformas ar vėliau būtų užtikrinta geresnė lyčių pusiausvyra.

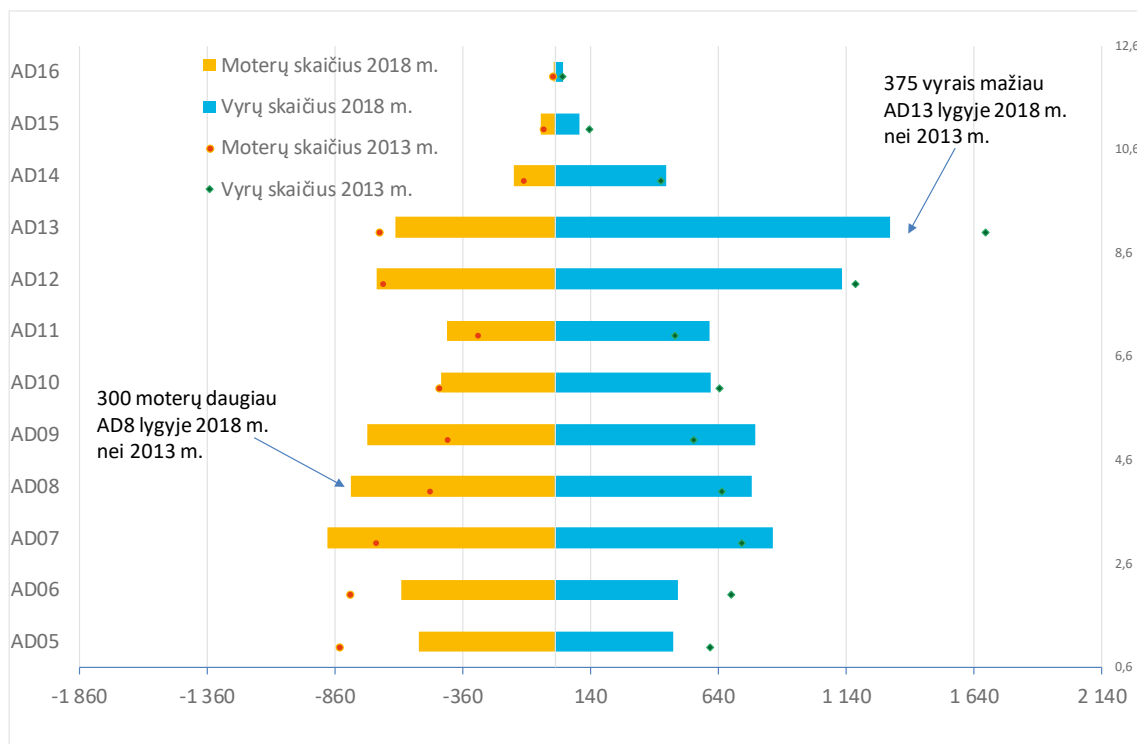
**33** Iki 2014 m. visos institucijos pripažino lyčių pusiausvyros svarbą ir būtinybę padidinti moterų, užimančių vadovaujamas pozicijas, skaičių. Žmogiškųjų išteklių ir saugumo GD (HR GD) 2016–2020 m. strateginiame plane įvairovę įvardijo kaip vieną svarbiausių principų ir nustatė tikslą užtikrinti, kad iki 2020 m. 40 % vadovaujamų pozicijų užimtų moterys. Moterų, užimančių aukštesnio lygmens vadovaujamas pareigas, dalis nuo 30 % 2014 m. padidėjo iki 34 % 2017 m. Tam daugiausia įtakos turėjo įvairūs DG HR veiksmai, kurie nebūtinai buvo susiję su 2014 m. reformos priemonių rinkiniu.

**34** *9 diagramoje* lyčių pusiausvyra Komisijoje 2018 m. lyginama su 2013 m. padėtimi visuose AD pareigų grupės lygiuose. Didelę aukštesnio lygmens pareigas (AD12 ir aukštesni lygiai) einančių darbuotojų dalį sudaro vyrai. Tačiau 2013–2018 m. AD13 lygio darbuotojų vyrų skaičius ženkliai sumažėjo, daugiausia dėl demografinių veiksnių. Atitinkami darbuotojai pradėjo dirbti Komisijoje XX a. devintajame ir paskutiniajame dešimtmečiais ir šiuo metu yra sulaukę arba netrukus sulauks pensinio amžiaus.

---

<sup>17</sup> 2013 m. spalio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES, Euratomas) Nr. 1023/2013 23 konstatuojamoji dalis.

## 9 diagrama. Didesnės lyčių pusiausvyros užtikrinimas AD grupės lygiuose, 2013–2018 m.



Šaltinis: Audito Rūmai, remiantis Komisijos duomenimis.

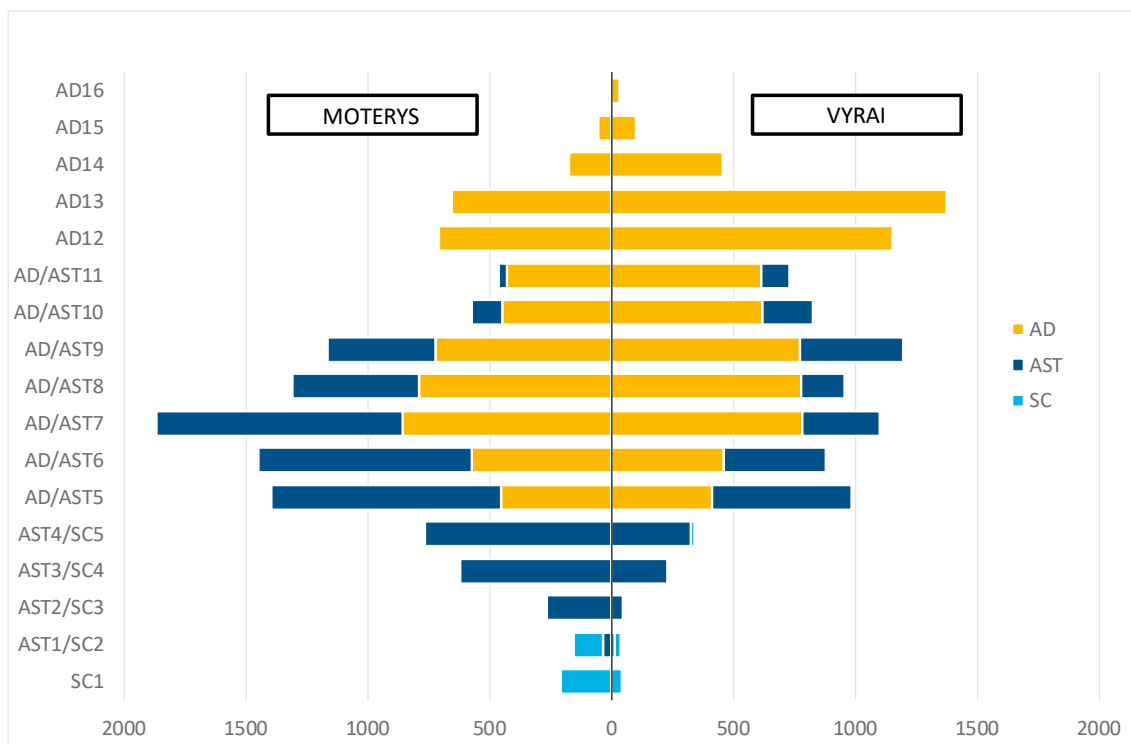
**35** Iš pasiskirstymo pagal lytį matyti, kad AD grupės lygiams priklausančių moterų dalis didėja:

- 2013–2018 m. bendras AD grupei priklausančių moterų pareigūnių ir laikinųjų darbuotojų skaičius padidėjo beveik 8 %, o tokias pat pareigas einančių vyrų skaičius sumažėjo beveik 3 %;
- 2013 m. moterys sudarė didžiąją AD5 ir AD6 lygių darbuotojų dalį. 2018 m. jos sudarė didžiąją AD5–AD8 lygių darbuotojų dalį.

**36** Nustatėme, kad nors moterų skaičius AD pareigų grupėje neseniai padidėjo ir daugiau moterų paskirtos eiti vadovaujamas pareigas, daugelį aukščiausio lygio pareigų vis dar eina vyrai. Vis dėlto šiuo metu didžiąją jaunesniųjų AD grupės darbuotojų dalį sudaro moterys, todėl tikimasi, kad moterų, einančių aukštesnio lygio pareigas ir aukštesnio lygmens vadovaujamas pareigas, dalis ilgainiui turėtų padidėti.

**37** Toliau pateiktoje **10 diagramoje** nurodyta lyčių pusiausvyra Komisijoje pagal lygius, kurie sugrupuoti pagal atlyginimų dydį (t. y. AST5 kartu su AD5, AST1 kartu su SC2). AST ir AST/SC pareigų grupes ir toliau daugiausia sudaro moterys, nes atitinkamuose konkursuose moterys teikia daugiau paraiškų.

## 10 diagrama. Dabartinis lyčių modelis: vyrai vis dar užima daugelį aukščiausio lygio pareigų



Šaltinis: Audito Rūmai, remiantis Komisijos duomenimis. Tik pareigūnai ir laikinieji darbuotojai.

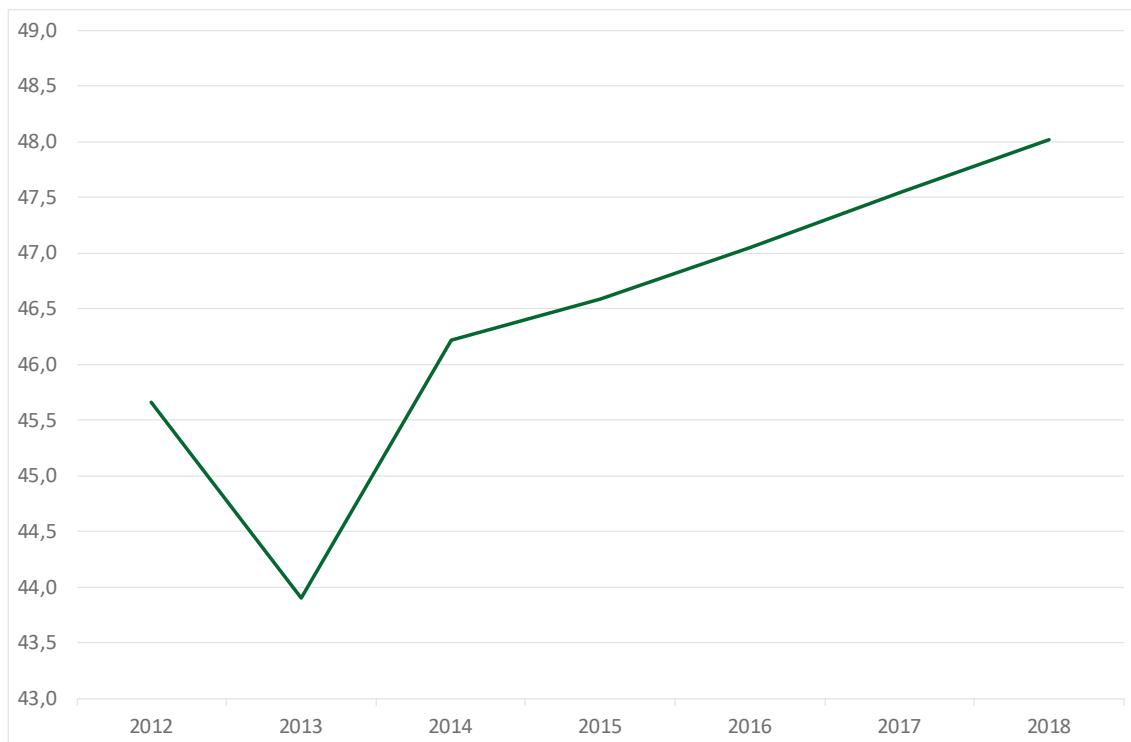
### Darbo jėgos senėjimas

**38** 2018 m. darbuotojų amžiaus vidurkis buvo 48 metai. Eurostato duomenimis, vidutinis Europos Sąjungos viešosios tarnybos pradžios amžius 2012 m. buvo 35 metai<sup>18</sup>. 2018 m. 25,3 % pareigūnų ir laikinųjų darbuotojų buvo 55 metų ar vyresni. Tik 4,2 % darbuotojų buvo jaunesni nei 35 metų ir ši dalis stabiliai mažėja (6,8 % 2016 m., 5,3 % 2017 m.). Iš **11 diagramos** matyti, kad Komisijos darbuotojų (pareigūnų ir laikinųjų darbuotojų) amžiaus vidurkis nuo 2014 m. kasmet nuolat padidėja praėjus vidutiniškai šešiams mėnesiams. 2013 m. užfiksuotą sumažėjimą lėmė tai, kad dauguma darbuotojų nusprendė anksti išeiti į pensiją, prieš įsigaliojant 2014 m. peržiūrai, kuria ši galimybė buvo apribota.

<sup>18</sup> Komisijos ataskaita Tarybai dėl Europos Sąjungos pareigūnų ir kitų tarnautojų pensijų sistemos, COM(2012) 37 final, 2012 2 7.



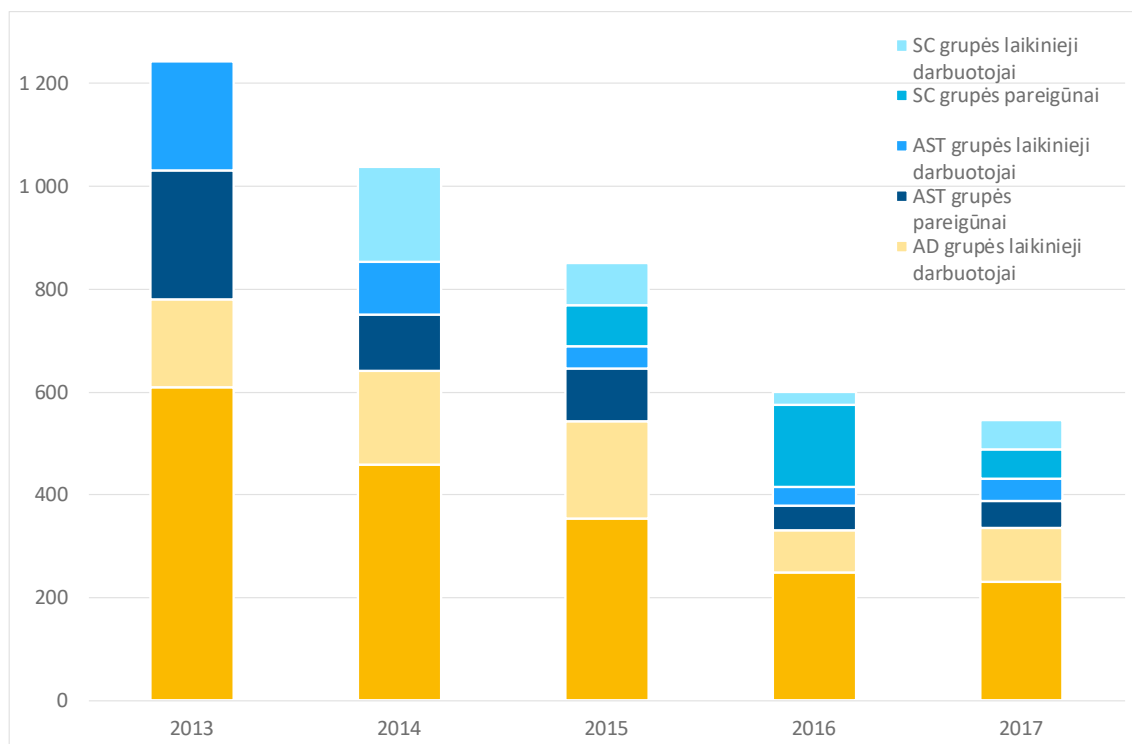
## 11 diagrama. Darbo jėgos senėjimas



Šaltinis: Audito Rūmai, remiantis Komisijos duomenimis.

**39** Tikslas 5 % sumažinti darbuotojų skaičių lėmė nuolatinį įdarbintų pareigūnų ir laikinųjų darbuotojų skaičiaus mažėjimą. **12 diagramoje** parodyta, kaip įdarbinimas Komisijoje keitėsi 2012–2017 m. pagal skaičių ir įdarbinimo statusą (pareigūnai / laikinieji darbuotojai).

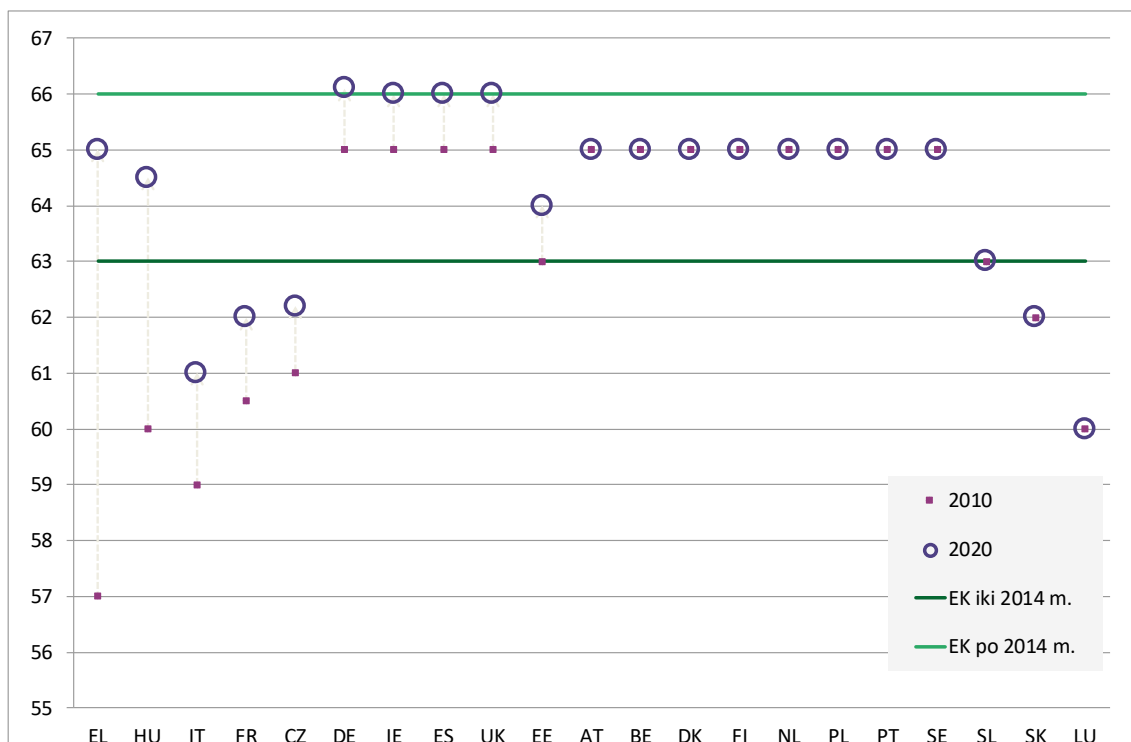
## 12 diagrama. Įdarbinimas Komisijoje 2012–2017 m.



Šaltinis: Audito Rūmai, remiantis Komisijos duomenimis.

**40** Be to, įgyvendinant 2014 m. Tarnybos nuostatų reformos priemonių rinkinį, ES darbuotojų pensinis amžius buvo padidintas iki 66 metų, panašiai pensinis amžius padidėjo ir kalbant apie valstybių narių viešąją tarnybą (žr. [13 diagramą](#)). Tai taip pat turės įtakos tolesniam Komisijos darbo jėgos senėjimui artimiausiais metais.

### 13 diagrama. Po 2014 m. peržiūros pensinis amžius Komisijoje (66 metai) yra vienas didžiausių ES



Šaltinis: EBPO (2012), 2012 m. EBPO pensijų apžvalga, EBPO leidykla.

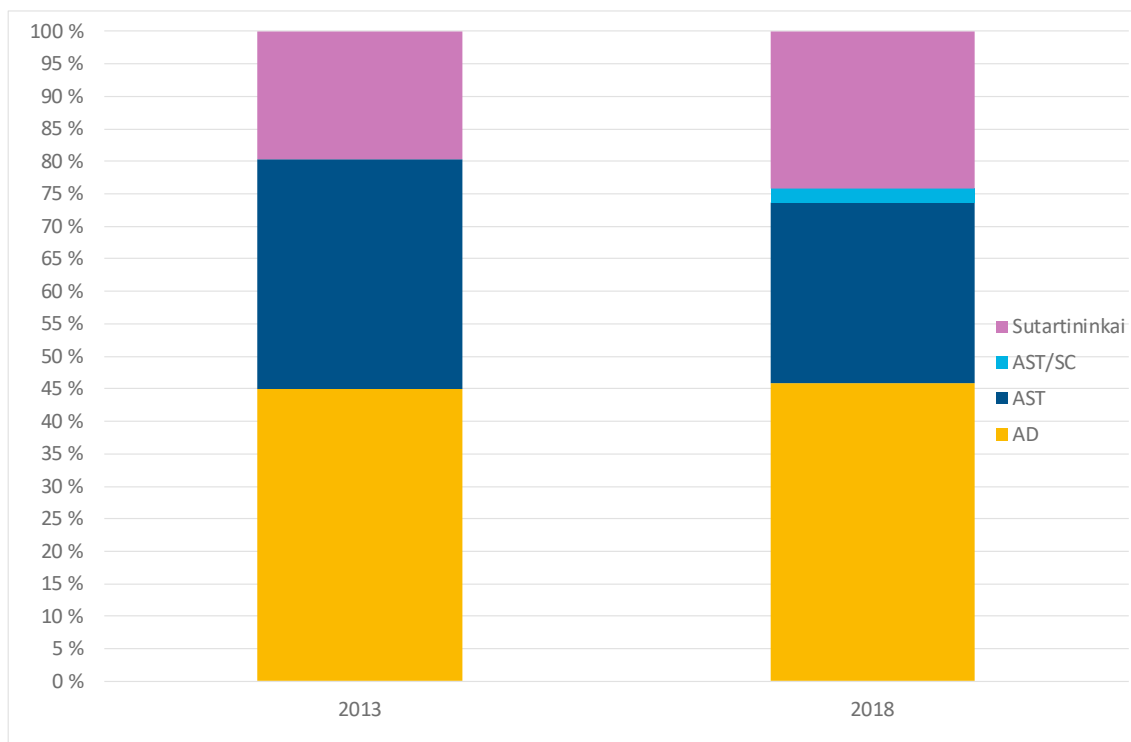
**41** Padidėjus pensiniam amžiui ir sumažėjus įdarbinamų darbuotojų skaičiui, Komisija šiuo metu susiduria su darbo jėgos senėjimo problema. Visų pirma jai gali reikėti atnaujinti savo darbuotojų rengimo, gerovės užtikrinimo, karjeros plėtros ir žinių valdymo politiką.

#### Daugiau darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis

**42** Darbuotojų skaičiaus sumažinimas 5 % buvo įgyvendintas kaip etatų plane nustatytų pareigūnų ir laikinųjų darbuotojų, kuriems taikomi TN, pareigybių skaičiaus mažinimas. Komisija galėjo įdarbinti sutartininkus, kad įvykdytų savo keičiamos politikos reikalavimus.

**43** Nors bendras darbuotojų skaičius 2013–2018 m. nesikeitė, keitėsi darbo jėgos sudėtis. Pareigūnų ir laikinųjų darbuotojų (išskyrus vietos darbuotojus) procentinė dalis sumažėjo nuo 80 iki 76 %, o sutartininkų procentinė dalis padidėjo nuo 20 iki 24 % (žr. [14 diagramą](#)).

## 14 diagrama. Darbuotojų skaičiaus mažinimas: pastebimai sumažėjo AST grupės pareigybių skaičius



Šaltinis: Audito Rūmai, remiantis Komisijos duomenimis. Tik pareigūnai, laikinieji darbuotojai ir sutartininkai.

### 44 Komisijoje išskiriamos trys pagrindinės sutartininkų darbdavių kategorijos:

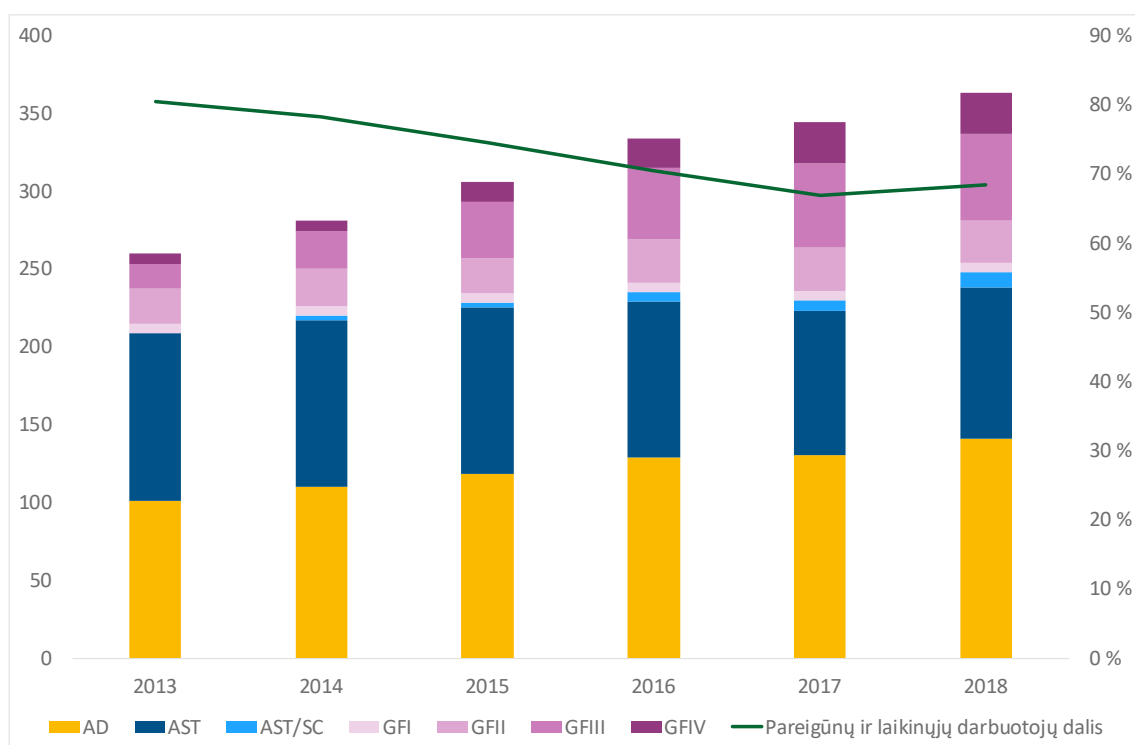
- biurai, vykdantys pagalbines užduotis, pavyzdžiui, susijusias su logistika ir finansinėmis teisėmis (Infrastruktūros ir logistikos biuras Briuselyje (OIB) bei Individualių išmokų administravimo ir mokėjimo biuras (PMO), paprastai įdarbina darbuotojus, kurie apima GFI pareigų grupę<sup>19</sup> ir GFII grupės sutartininkus (daugiau kaip 60 %, iki 74,3 % PMO), atliekančius fizinio darbo ir pagalbines užduotis;
- už ES delegacijas atsakinguose GD (NEAR ir DEVCO) apie 50 % dirbančių asmenų yra pagal GFIII (asistentų užduotys) ir GFIV (administracinės užduotys) sutartis dirbantys darbuotojai;
- kad patenkintų *ad hoc* poreikius, veiklos GD naudojami sutartininkų paslaugomis.

Nustatėme, kad 50 % visų Komisijos darbuotojų dirba tik penkiuose GD ir tarnybose: JRC, DEVCO, OIB, NEAR ir PMO.

<sup>19</sup> Daugiau informacijos apie pareigų grupes ir užduotis pateikta II priede.

**45** Sutartininkų skaičiaus didėjimui daugiausia įtakos turi tai, kad daugiau naudojamos GFIII ir GFIV grupių darbuotojų paslaugomis (2013–2018 m. įdarbinti dar 1 655 sutartininkai). Šiam padidėjimui daugiausia įtakos turi trys GD: JRC, ECHO ir CNECT. Tai atskleidžia GD vykdomos politikos specifines ypatybes (pavyzdžiui, JRC moksliniai tyrimai) arba poreikį skubiai įdarbinti darbuotojus, siekiant panaikinti krizę, pavyzdžiui, prasidėjus migracijai (žr. **15 diagramą**).

### 15 diagrama. Kaip pasikeitė DG ECHO aprūpinimas darbuotojais 2015 m. prasidėjus migracijos krizei



Šaltinis: Audito Rūmai, remiantis Komisijos duomenimis.

**46** Įdarbindama sutartininkus, Komisija gali nedelsdama spręsti staiga padidėjusio darbo krūvio klausimą trumpuoju laikotarpiu. Tačiau darbuotojų, dirbančių pagal trumpalaikę darbo sutartį, skaičiaus didėjimas turi ilgalaikių padarinių žinių valdymui ir veiklos tęstinumui.

### Nauji darbo metodai, kuriais kai kuriuose GD siekiama sušvelninti darbuotojų skaičiaus mažinimo poveikį

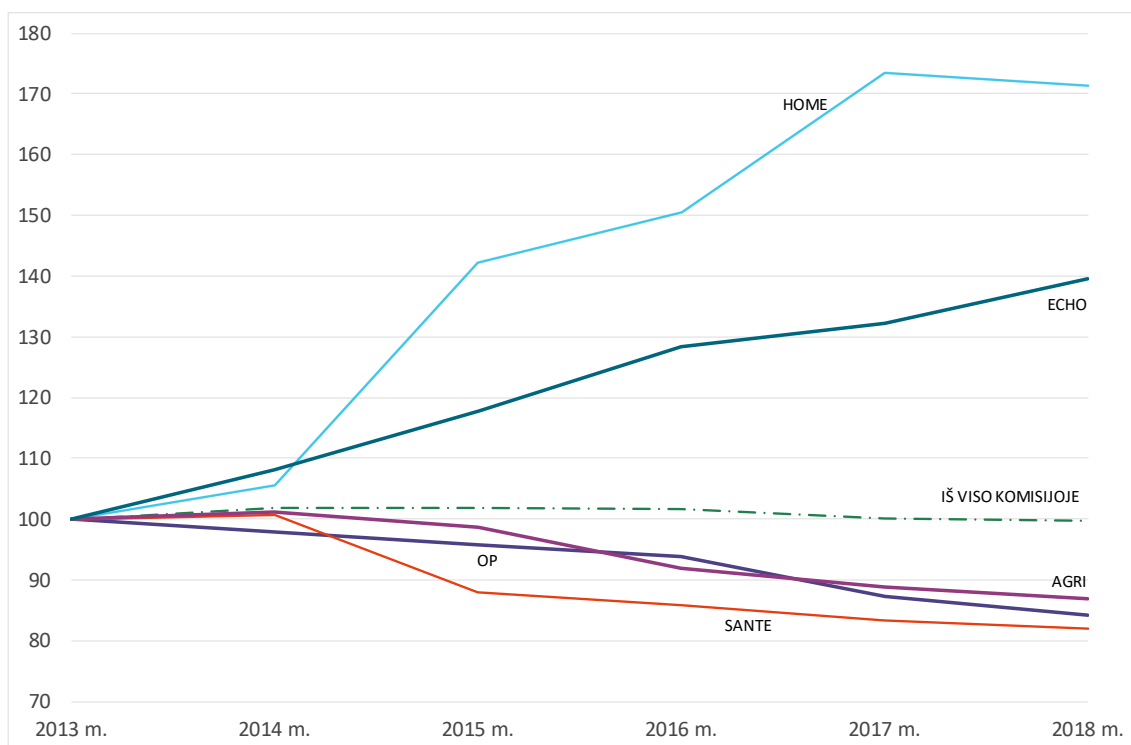
**47** Daugiausia sunkumų įgyvendinant 2014 m. reformų priemonių rinkinį atskiruose GD buvo susiję su tikslu 5 % sumažinti pareigybių skaičių. Didžiausią susirūpinimą Komisijai kėlė tikslas užtikrinti, kad šiais veiksmais nebūtų susilpninti jos departamento

gebėjimai įvykdyti jo politikos prioritetus ir metines darbo programas. 2017 m. Audito Rūmai paskelbė šių darbuotojų skaičiaus mažinimo apžvalgą<sup>20</sup>.

**48** 2016 m. Komisija paskelbė metodą<sup>21</sup>, kaip perskirstyti darbuotojus GD, jų skaičių sumažinus 5 %, atsižvelgiant į jos prioritetus.

**49** Todėl kai kuriuose veiklos GD darbuotojų lygis, palyginti su 2013 m., sumažėjo (13 % DG AGRI, ir 18 % DG SANTE), o kituose – ženkliai padidėjo (40 % DG ECHO, 70 % DG HOME). **16 diagramoje** parodyta, kaip darbuotojų skaičius tam tikruose GD keitėsi 2013–2018 m.

### 16 diagrama. Didžiausio GD darbuotojų skaičiaus padidėjimo ir sumažėjimo 2013–2018 m. laikotarpiu pavyzdžiai



Šaltinis: Audito Rūmai, remiantis Komisijos duomenimis. Kaip pagrindas (100) naudoti 2013 m. gruodžio mėn. duomenys.

**50** Nustatėme, kad GD, kuriems šis sumažinimas padarė poveikį, naudojo įvairias priemones (lyginamąją analizę, išteklių patikrą ir kt.), kad perskirstytų darbuotojus

<sup>20</sup> Skubi atvejo apžvalga dėl darbuotojų etatų skaičiaus sumažinimo 5 %, paskelbta 2017 m. gruodžio 21 d. Žr. [www.eca.europa.eu/](http://www.eca.europa.eu/).

<sup>21</sup> Komunikatas Komisijai „2016 m. etatų plano pareigybių paskirstymas“, SEC(2016) 171/2, 2016 3 22.

padaliniuose. Daugumoje GD vidutinis darbuotojų darbo valandų per savaitę skaičius paprastai jau buvo didesnis nei TN numatyta didžiausia 42 valandų trukmės darbo savaitė, todėl padidinus minimalų darbo valandų per savaitę skaičių iki 40 valandų nebūtų galima kompensuoti darbuotojų skaičiaus sumažinimo.

**51** Atsižvelgiant į tai, kad GD taip pat suteikta mažiau įdarbinimo galimybių, kai kurie GD peržiūrėjo vidaus procesus ir pasiūlė naujus darbo metodus, kad būtų užtikrintas veiklos tęstinumas (žr. **1 langelio** pavyzdžius).

## 1 langelis

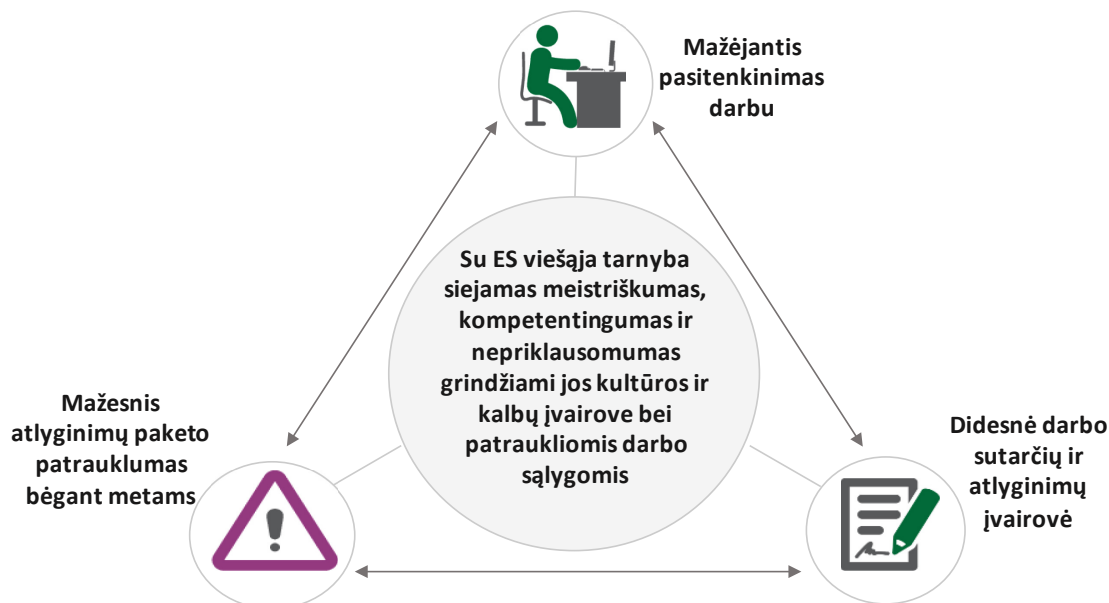
### Peržiūrėtų metodų ir procesų pavyzdžiai

- **DGT – modulinės kompiuterizuoto vertimo aplinkos naudojimas** siekiant pagerinti vertimo raštu proceso kokybę ir efektyvumą. 2017 m. lapkričio mėn. DGT, DIGIT ir CONNECT kartu įdiegė patobulintą mašininio vertimo paslaugą „eTranslation“. Perėjus nuo statistiniais duomenimis grindžiamo prie neuroninio mašininio vertimo ir taip priartėjant prie dirbtinio intelekto srities, rezultatai pateikiami greičiau ir yra sklandesni.
- **DG DEVCO– tam tikrų procesų (pavyzdžiui, administracinės pagalbos) regionalizavimas.** Siekdamas padidinti efektyvumą, kuo geriau pasinaudoti darbuotojų paslaugomis ir sukurti masto ekonomiją, DEVCO peržiūrėjo naudojimąsi delegacijų darbuotojų paslaugomis ir sujungė tam tikras užduotis, kad jas atliktų mažesnis delegacijų skaičius.
- **DG JRC – darbo programos struktūrizavimas pagal projektus, o ne skyrius.** GD sistemingai vertina savo projektų pridėtinę vertę (JRC 2030 m. strategija, ypač 4 skyrius „Pridėtinės vertės užtikrinimas“).
- **DG FISMA – naudojimas darbo grupių, kurios semiasi atitinkamų žinių iš visų GD, paslaugomis.** Tai suteikia galimybę geriau suderinti mikro ir makroekonominės perspektyvas įgyvendinant konkrečius projektus.

### Tam tikros neigiamos pasekmės darbuotojams

**52** 2014 m. reformų priemonių rinkiniu siekta pagerinti ŽI valdymą. Iš tiesų išlaidų mažinimo priemonėmis prisidėta prie kai kurių patobulinimų, pavyzdžiui, buvo peržiūrėti darbo metodai visos Komisijos lygmeniu. Tačiau jos taip pat turėjo neigiamų pasekmių Komisijos darbo jėgai, kaip matyti iš **17 diagramos**.

## 17 diagrama. 2014 m. Tarnybos nuostatų reformos priemonių rinkinys: pasekmės



Šaltinis: Audito Rūmai, Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) Nr. 1023/2013 7 konstatuojamoji dalis.



### Mažėjantis pasitenkinimas darbu

**53** Kas dvejus metus Komisija vykdo darbuotojų apklausas, kad suteiktų vadovybei informaciją apie darbuotojų poreikius, požiūrį ir profesinius lūkesčius. Vadovybė naudoja gauta informacija, kad išspręstų darbo jėgos poreikių klausimą ir nustatytų privalumus, taip pat galimybes pagerinti darbuotojų įdarbinimą. Komisija analizuoja apklausų duomenis, kad pateiktų grįžtamąją informaciją, kuria būtų galima pasinaudoti rengiant veiksmų planus.

**54** Iš darbuotojų apklausų, atliktų nuo 2014 m., rezultatų matyti, kad, darbuotojų nuomone, darbo sąlygos blogėja. Atsakymai į įvairius klausimus, susijusius su jų pasitenkinimu darbu, darbo vieta ir profesine ateitimi, šiuo metu nuolat yra prastesni nei anksčiau.

**55** Iš apklausų rezultatų matyti, kad vis mažiau darbuotojų iš esmės laiko Komisiją organizacija, besirūpinančia savo darbuotojų gerove, ir tai sietina su didėjančiu susirūpinimu dėl darbo krūvio. Beveik trečdalis Komisijos darbuotojų mano, kad jų darbo krūvis yra nepriimtinas (27 % 2016 m. ir 31 % 2018 m.), nors dauguma (59 % 2016 m. ir 56 % 2018 m.) jį vis dar laiko priimtiniu.



**56** Darbuotojų nedarbingumo dėl ligos normos paprastai naudojamos kaip darbuotojų atsidavimo rodiklis, kuris galėtų turėti įtakos organizacijos efektyvumui. Komisija nenustatė nedarbingumo dėl ligos normos galimų sąsajų su darbo krūviu, darbuotojų skaičiaus sumažinimu ar kitomis priemonėmis, nurodytomis reformos priemonių rinkinyje. Mes atlikome ribotą turimų duomenų peržiūrą.

**57** 2012–2017 m. bendra nedarbingumo dėl ligos norma Komisijoje nežymiai padidėjo. Tačiau keliuose GD buvo nustatytas žymus pablogėjimas. Didžiausias nedarbingumo dėl dienų skaičiaus vienam darbuotojui padidėjimas, įskaitant ilgalaikį nedarbingumą, nustatytas JUST (nuo vidutiniškai 10,3 dienų 2013–2015 m. iki 17 dienų 2016 m. ir 18,9 dienų 2017 m.) ir HOME (nuo 9,4 dienų iki atitinkamai 14,9 ir 15,1 dienų).

**58** Įgyvendinus 2014 m. reformų priemonių rinkinį, delegacijų darbuotojų kasmetinių atostogų dienų skaičius buvo sumažintas 42 % (nuo 3,5 iki 2 dienų per mėnesį), taip pat buvo pakeistas išmokų dėl gyvenimo sąlygų skaičiavimas. Iš esmės darbuotojų nuomonė, kad darbo sąlygos pablogėjo, tvirtesnė delegacijose nei visoje Komisijoje. 2016 m.<sup>22</sup> mažiau nei 50 % delegacijų darbuotojų nurodė, kad Komisija yra patraukli darbo vieta, ir tik 21 % darbuotojų manė, kad žmogiškieji ištekliai atitinka darbo krūvį.

**59** Atliekant TN peržiūrą, vienas pakeitimų, turinčių įtakos delegacijoms, buvo susijęs su išlaidų sutaupymu<sup>23</sup>. Tačiau išlaidos delegacijų darbuotojams sudaro tik 4,7 % visų administracijos biudžeto išlaidų<sup>24</sup>. Nustatėme, kad nedideli biudžeto sutaupymai turėjo didelį neigiamą poveikį darbuotojams.



#### Didesnė darbo sutarčių ir atlyginimų įvairovė

**60** Po 2004 ir 2014 m. įdarbinti darbuotojai susidūrė su mažiau palankiomis darbo sąlygomis, nei buvo taikomos anksčiau. Įgyvendinus 2004 m. reformą, sumažinti

<sup>22</sup> Atliekant auditą išsamūs 2018 m. darbuotojų apklausos rezultatai nebuvo prieinami, mes naudojome 2016 m. DG DEVCO skirtus apklausos rezultatus.

<sup>23</sup> Žr. 2013 m. spalio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES, Euratomas) Nr. 1023/2013 27 konstatuojamąją dalį: „turi būti modernizuotos trečiosiose šalyse dirbančio personalo darbo sąlygos: jos turėtų būti veiksmingesnės išlaidų požiūriu, be to, jas taikant turėtų būti taupomos lėšos“.

<sup>24</sup> Išlaidų delegacijų darbuotojams dalis, palyginti su bendromis išlaidomis pagal 5 išlaidų kategoriją (išskyrus „Pensijos ir Europos mokyklos“).

pradiniams lygiams priklausančių darbuotojų darbo užmokesčiai, o 2014 m. priemonių rinkiniu sukurta AST/SC pareigų grupė su mažiau patrauklia darbo užmokesčių lentele.

**61** Vis dažniau naudojantis sutartininkų paslaugomis, atitinkamai padidėjo ir Komisijos darbo jėgos statuso ir atlyginimų įvairovė. Pavyzdžiui, GFIV grupės sutartininkai, kuriems taikomi tokie pat minimalūs įdarbinimo reikalavimai (išsilavinimas ir patirtis) kaip ir jaunesniesiems administratoriams, gali uždirbti 28 % mažiau. Šiuo metu apie 6 % darbuotojų, kurie visi yra GFI ir GFII grupės sutartininkai, uždirba mažiau nei mažiausią atlyginimą gaunantys pareigūnai (AST/SC 1 lygio darbuotojai, kurių bazinis metinis darbo užmokestis yra apie 32 400 eurų). Kitas trečdalis darbuotojų (visose kategorijose) uždirba dvigubai daugiau.

**62** Be to, skirtumų tarp pareigų ir atsakomybės lygio esama kalbant apie pareigūnus. Patyrusiems specialistams, priklausantiems jaunesniųjų darbuotojų lygiams (AD6–AD8), gali tekti didesnė atsakomybė nei aukštesnio lygio anksčiau įdarbintiems darbuotojams.

- 2012–2017 m. tik 22,4 % įdarbintųjų priklausė AD7 lygiui, daug patirtį turinčių kandidatų, norinčių dirbti Komisijoje, teikė paraišką dalyvauti pradinių lygių (AD5/AD6) konkursuose. Dėl jų profesinės patirties ir veiksmingumo šiems naujai įdarbintiems asmenims buvo greitai pavedamos atsakingos užduotys (pavyzdžiui, jie paskiriami už bendradarbiavimą atsakingais vadovais delegacijose, grupės vadovais vykdant kitą veiklą).



### **Mažesnis atlyginimų paketo patrauklumas bėgant metams**

**63** 2014 m. TN peržiūra siekta išsaugoti patrauklias įdarbinimo sąlygas. Nors apskritai darbo sąlygos (įskaitant pradinių lygių atlyginimus) daugeliui ES absolventų tebėra patrauklios, Komisija patiria sunkumų stengdamasi pritraukti tam tikrų tautybių ir tam tikrų profilių kvalifikuotų pareiškėjų. Atlyginimų patrauklumas iš dalies priklauso nuo ES pareigūnų perkamosios galios skirtingose vietovėse, kuriose jie dirba. Atlyginimai kasmet tikslinami, siekiant užtikrinti, kad jie būtų suderinami su nacionalinių valstybės tarnautojų darbo užmokesčio pokyčiais, taip pat siekiant atspindėti ES pareigūnų Belgijoje ir Liuksemburge pragyvenimo išlaidų raidą.

**64** ES pareigūnų darbo užmokesčio ir pensijų kasmetinio tikslinimo metodas buvo pakeistas 2004 m. ir dar kartą iš dalies pakeistas 2014 m. Dabar jis apima du svarbiausius elementus:

- bendrąjį specifinį rodiklį (BSR), pagrįstą nacionalinių valstybės tarnautojų centrinėje vyriausybėje perkamosios galios pokyčiais 11-oje valstybių narių (anksčiau buvo remtasi tik 8 valstybių narių duomenimis);
- jungtinį Belgijos ir Liuksemburgo indeksą (JBLI)<sup>25</sup>, kuriuo nurodomi pragyvenimo išlaidų pokyčiai Belgijoje ir Liuksemburge, kartu atsižvelgiant į infliaciją abiejose šalyse.

**65** Už Belgijos ir Liuksemburgo ribų ES darbuotojų darbo užmokesčiai ir pensijos tikslinami siekiant išsaugoti perkamosios galios paritetą Briuselio atžvilgiu. Todėl Eurostatas kasmet apskaičiuoja korekcinis koeficientus, taikytinus tam tikroms vietovėms.

**66** Taikant šį metodą, nominalus darbo užmokestis reguliariai didėjo, išskyrus 2011, 2013 ir 2014 m., kai atlyginimai buvo įšaldyti. 2011–2018 m. ES pareigūnų darbo užmokesčiai buvo tikslinami, kaip nurodyta [2 lentelėje](#).

## 2 lentelė. Metiniai ES pareigūnų atlyginimų koregavimai 2011–2018 m.

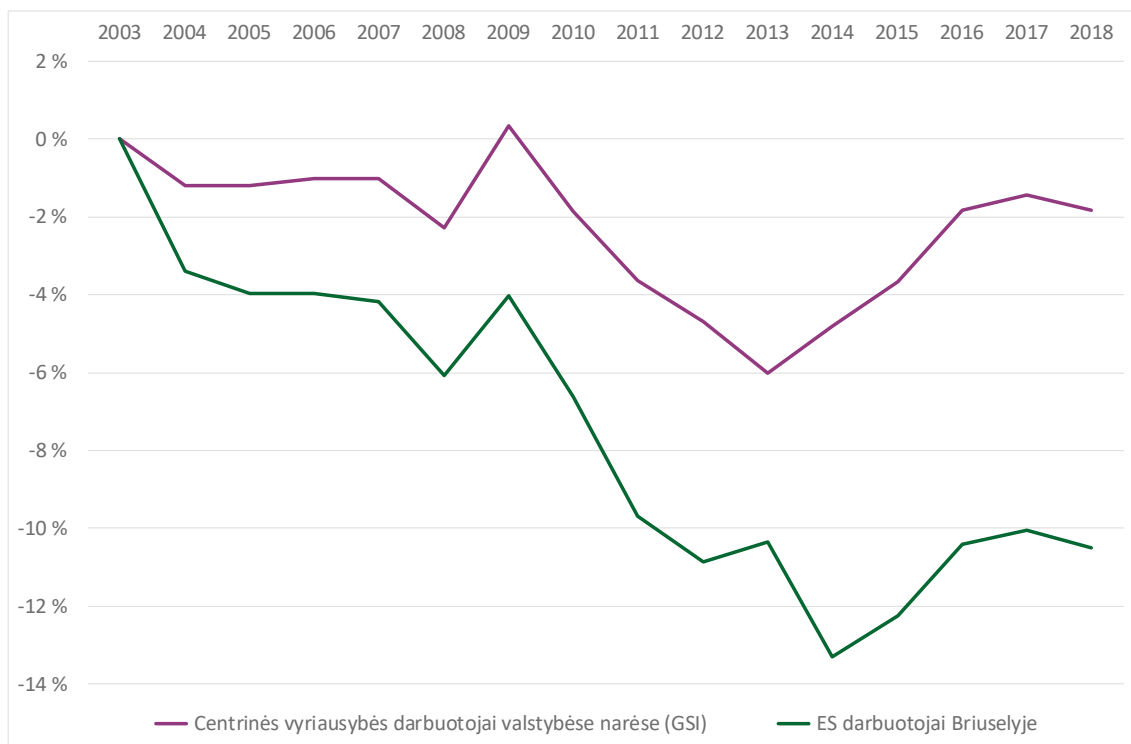
Metai	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kasmetinio tikslinimo koeficientas, remiantis BSR ir JBLI	0 % (įšaldymas)	0,8 %	0 % (įšaldymas)	0 % (įšaldymas)	2,4 %	3,3 %	1,5 %	1,7 %

Šaltinis: Eurostato ataskaitos dėl ES pareigūnų atlyginimų ir pensijų kasmetinio tikslinimo.

**67** Nuo 2003 m. centrinių valdžios institucijų valstybės tarnautojų perkamoji galia ES sumažėjo. Todėl, vadovaujantis panašumo principu, pastebima panaši tendencija, susijusi su ES pareigūnų perkamąja galia. Vis dėlto, 2011, 2012 ir 2014 m. įšaldymai turėjo didesnę poveikį ES darbuotojams (žr. [18 diagramą](#)).

<sup>25</sup> Ataskaitiniu laikotarpiu (nuo 2004 07 01 iki 2012 12 31) buvo apskaičiuotas tarptautinis Briuselio indeksas, remiantis Tarnybos nuostatų XI priedu su pakeitimais, padarytais Reglamentu Nr. 724/2004.

## 18 diagrama. ES pareigūnų Briuselyje ir centrinės vyriausybės darbuotojų valstybėse narėse perkamosios galios pokyčiai



Šaltinis: Audito Rūmai, remiantis Eurostato duomenimis.

**68** Eurostato ataskaitose<sup>26</sup> pateikta preliminarinė informacija apie ES darbuotojų, dirbančių ir gyvenančių, atitinkamai Liuksemburge ir Briuselyje, perkamosios galios skirtumus. Šis skirtumas iš esmės susijęs su tuo, kad Liuksemburge greičiau kilo nuomos kainos. Jeigu į nuomos išlaidas neatsižvelgiama, Liuksemburge įsikūrusių darbuotojų perkamoji galia 2017 m. buvo didesnė, o 2018 m. – mažesnė. Atsižvelgdama į šio skirtumo mastą, Komisija atlieka savo, kaip institucijos, patraukumo ir pragyvenimo išlaidų Liuksemburge tyrimą. Tyrimas turėtų būti baigtas 2019 m. trečiąjį ketvirtį.

**69** Komisijos darbuotojų pasiskirstymas pagal kilmės šalį atspindi siūlomų darbo sąlygų santykinį patrauklumą. Panašus disbalansas matomas EPSO konkursuose

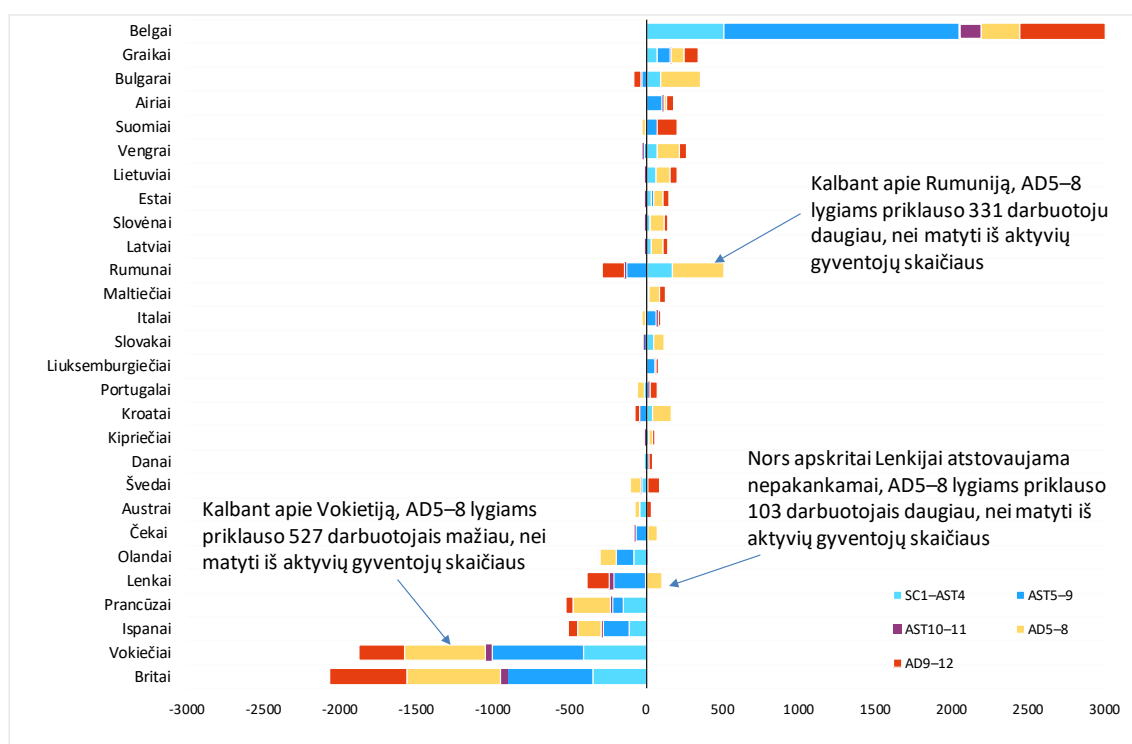
<sup>26</sup> Analitinės ataskaitos, kuriomis papildomos ataskaitos dėl ES pareigūnų atlyginimų ir pensijų kasmetinio tikslinimo <https://ec.europa.eu/eurostat/web/civil-servants-remuneration/publications>.

dalyvaujančių kandidatų tautybių atveju, kuomet nepakankamai reprezentuojamos kai kurios šalys (pavyzdžiui, Prancūzija, Vokietija ir Nyderlandai)<sup>27</sup>.

**70** Atlikome išsamią statistinių duomenų apie Komisijos darbuotojų tautybę analizę, kad nustatytume disbalansą, kurio negalima pagrįsti atsižvelgiant į objektyvumo kriterijų. Kiekvienos tautybės Komisijos darbuotojų dalį palyginome su ES aktyvių gyventojų (galimų samdinių šaltinis) dalimi atitinkamoje šalyje ir apskaičiavome, kiek darbuotojų kiekviena valstybė narė „turėtų“ suteikti pagal lygių intervalą.

**19 diagramoje** pateikti šios analizės rezultatai.

### 19 diagrama. Darbuotojų geografinis disbalansas pagal tautybę (2018 m.)



Šaltinis: Audito Rūmai, remiantis Komisijos duomenimis.

**71** Komisijos darbuotojų pasiskirstymas pagal kilmės šalį atskleidžia didelius tautybių skirtumus visuose lygiuose – geriausiai atstovaujami yra Belgijos piliečiai<sup>28</sup>, o

<sup>27</sup> Komisijos ataskaita Europos Parlamentui ir Tarybai pagal Pareigūnų tarnybos nuostatų 27 straipsnį ir Kitų Europos Sąjungos tarnautojų įdarbinimo sąlygų 12 straipsnį (geografinė pusiausvyra), COM(2018) 377 final.

<sup>28</sup> Belgija yra priimančioji šalis, daranti poveikį Komisijai dirbančio personalo skaičiui.

prasčiausiai – Jungtinės Karalystės ir Vokietijos piliečiai. Ispanijos, Prancūzijos, Lenkijos ir Nyderlandų piliečiai yra itin menkai atstovaujami šiuose lygiuose:

- viduriniuose AD grupės lygiuose (5–8), kalbant apie Ispaniją, Prancūziją ir Nyderlandus, ir
- viduriniuose AST grupės lygiuose (5–9) ir aukštesniuose AD grupės lygiuose (9–12), kalbant apie Lenkiją.

**72** Nustatėme, kad nepakankamo ir pernelyg didelio atstovavimo modelis skirtinguose lygiuose nėra vienodas. Vienos šalys yra pernelyg atstovaujamos žemesniuose AST grupės lygiuose (Rumunija ir Bulgarija), kitos – aukštesniuose AD grupės lygiuose (ypač pastebima Švedija, Suomija, Graikija ir Italija).

**73** Apskritai, pasikeitus įdarbinimo sąlygoms, sumažėjo santykinis darbo ES institucijose patrauklumas tautybių, kurios jau yra nepakankamai atstovaujamos, atžvilgiu. Mūsų surinkti įrodymai atskleidžia Komisijos patrauklumo absolventams skirtumus. Remiantis Tredence instituto absolventų barometro duomenimis, karjera Komisijoje ir ES institucijose 2016 m. populiariausių galimų darbdavių ES sąrašė užėmė 15 vietą<sup>29</sup>. Remiantis rezultatais pagal šalis nustatyti reikšmingi skirtumai, vertinant suvokiamą Komisijos patrauklumą. 2017 m. Komisija užėmė 6 vietą (7,4 %) Austrijoje, o 2016 m. ji buvo septinta (4,8 %) Prancūzijoje, penkiolikta Ispanijoje (3,5 %) ir tik trisdešimt pirma (2,2 %) Vokietijoje ir keturiasdešimt aštunta (1,5 %) Lenkijoje.

## Geriau parengus 2014 m. priemonių rinkinį buvo galima sumažinti jo neigiamas pasekmes

**74** Atsižvelgiant į galimo finansinio ir nefinansinio 2014 m. reformų priemonių rinkinio poveikio mastą ir pobūdį, tikėjomės, kad Komisija bus atlikusi vertinimą, panašų į tuos, kurie buvo atlikti kitų svarbių pasiūlymų dėl teisėkūros procedūra priimamų aktų, galinčių daryti poveikį biudžetui, atveju.

### Mažai dėmesio nefinansiniams aspektams

**75** Komisija manė, kad nebuvo teisinio reikalavimo atlikti išsamią siūlomų pakeitimų galimų pasekmių analizę. Todėl prieš įgyvendinant 2014 m. priemonių rinkinį nebuvo

<sup>29</sup> Atlikus apklausą, kurioje dalyvavo 300 000 absolventų iš 24 Europos šalių, Komisija gavo 2,94 % palankius atsakymus, palyginti su 11,54 %, kalbant apie pirmąjį nurodytą darbdavį.

atlikta bendra spręstinių problemų ar tikėtinių trumpalaikių ir ilgalaikių pasirinktų priemonių pasekmių ŽI valdymui analizė.

**76** Komisijos parengiamojoje analizėje daug dėmesio skirta siūlomų išlaidų mažinimo priemonių tikėtino finansinio poveikio vertinimui. Nustatėme, kad biudžeto lėšų taupymo analizė buvo grindžiama patikima metodika, ir tai paaiškino svarbiausias padarytas prielaidas.

**77** Kalbant apie ŽI padėtį, Komisija daugiausia dėmesio skyrė priemonių, kuriomis būtų panaikintos konkrečios 2004 m. reformos pasekmės, rengimui. Tos priemonės buvo grindžiamos 2009–2011 m. atliktų analizių rezultatais, visų pirma:

- Eurostato tyrimu dėl išlaidų pensijoms ilgalaikio poveikio biudžetui, kuriame buvo pateiktos svarbiausios šios srities tendencijos, prognozuojamos 2010–2059 m. laikotarpiui;
- ataskaita dėl senosios (iki 2004 m.) ir naujosios karjeros struktūros lygiavertiškumo, kurioje padaryta išvada, kad lygiavertiškumas nebuvo išsaugotas visose pareigų grupėse ir kad reikėjo užtikrinti aiškesnę sąsają tarp atsakomybės ir atlyginimų lygmens.

**78** Tačiau išlaidų mažinimo priemonių poveikis ŽI ne visais atvejais buvo vertinamas vienodai išsamiai. Visų pirma, nebuvo atlikta jokia rizikos analizė ar vertinimas, kuriuose būtų nustatytos teigiamos arba neigiamos šių priemonių pasekmės:

- perkėlimo į žemesnį lygį ir atleidimo iš darbo kriterijų pakeitimų;
- vaiko priežiūros atostogų pratęsimo;
- lankstaus darbo laiko susigrąžinimo taisyklių pakeitimų;
- kasmetinių kelionėms skirtų atostogų trukmės sumažinimo;
- darbo sąlygų delegacijose pakeitimų, pavyzdžiui, kasmetinių atostogų ir išmokų dėl gyvenimo sąlygų apskaičiavimo metodo.

**79** Todėl kai kurie pirmiau išvardyti pasiūlyti įdarbinimo sąlygų pakeitimai nebuvo pagrįsti tikėtinių ar nustatytų problemų analize. Kai kurie buvo įtraukti trišalio dialogo etape ir jie daugiausia buvo pagrįsti biudžeto sutaupymų perspektyva.

## Nepakankamas pasekmių ŽI stebėjimas ir su jomis susijusių ataskaitų teikimas

**80** Nustatėme, kad Komisijos vykdomas 2014 m. priemonių rinkinyje nurodytų priemonių, tokių kaip ilgesnės darbo savaitės nustatymas ir darbuotojų pareigybių skaičiaus sumažinimas 5 %, esminio poveikio ŽI stebėjimas turėjo trūkumų.

**81** Kad darbuotojams būtų galima paskirti svarbiausias užduotis, būtina turėti sistemą, kurioje būtų pateikti pakankamai patikimi duomenys, kuriais remiantis galima įvertinti darbo krūvį visoje Komisijoje. Informacija apie konkrečioms užduotims (tikslams) įgyvendinti skirtus išteklius laikoma reikalavimu, taikomu siekiant užtikrinti vadovybės atskaitomybę, (atsižvelgiant į metinį patikinimo pareiškimą).

**82** 2014 m. reformų priemonių rinkiniu nustatyta minimali 40 valandų darbo savaitė. Į ją taip pat įtrauktos taisyklės dėl lankstaus darbo laiko tvarkos. Šios naujos nuostatos pagrįstos atidžiu darbo laiko stebėjimu ir organizavimu, siekiant palengvinti ribotų darbuotojų išteklių valdymą.

**83** Perėjimo prie 40 valandų darbo savaitės neužteko, kad būtų kompensuotas 5 % sumažintas pareigybių skaičius visose tarnybose, nes dauguma darbuotojų jau dirbo ilgiau, nei iš jų buvo teisėtai reikalaujama. Vietoj to, sumažinus pareigybių skaičių, kai kuriuose GD ir tarnybose buvo įgyvendintas restruktūrizavimas ir sukurti nauji darbo metodai.

**84** Nors 2015–2017 m. vidutinė darbo savaitė pailgėjo nedaug (nuo 42,6 iki 42,9 valandų), visos Komisijos lygmeniu šie statistiniai duomenys smarkiai skiriasi įvairiuose GD. Ilgiausia GD nurodyta darbo savaitė (2015–2017 m. vidutiniais duomenimis) truko 51 valandą, trumpiausia – 40,6 valandų.

**85** Taikant Komisijos ataskaitų apie darbo laiką sistemą trūksta pakankamai išsamių ir patikimų duomenų, kad būtų galima palyginti skirtingų departamentų darbo krūvį. Nustatėme, kad beveik 30 % visų darbo laiko apskaitos žiniaraščių nėra patvirtinti<sup>30</sup>. Patvirtintų žiniaraščių patikimumas negali būti visiškai užtikrintas: darbuotojai kartais nurodo įprastas, o ne faktines darbo valandas. Be to, nuotolinis darbas visais atvejais skaičiuojamas kaip visa arba pusė dienos, nesvarbu, kiek valandų iš tikrųjų buvo dirbama. Patvirtinimo lygis Komisijoje (vėlgi trejų metų vidurkis) kinta nuo 24 iki 87 %.

<sup>30</sup> Žiniaraščiai, kuriuose registruojama, kiek valandų darbuotojai dirbo, turi būti tvirtinami naudojantis Komisijos išsamia ŽI valdymui skirta IT priemone „Sysper“.



Taip ribojamas vadovybės gebėjimas pripažinti neigiamą darbuotojų skaičiaus mažinimo poveikį, ypač didesnį darbo krūvį likusiems darbuotojams.

**86** Nepaisant šių apribojimų, HR GD naudoja duomenis apie praneštą darbo laiką, kad įvertintų pavienių GD darbo krūvį, kai įgyvendinama darbuotojų persikirstymo programa. Tai galėtų susilpninti sprendimų priėmimo procesą, susijusį su darbuotojų skaičiumi ir tolesnio darbuotojų skaičiaus mažinimo tinkamumu.

**87** Be pranešimų apie darbuotojų darbo laiką, Komisija nustato ir vykdo įvairių ŽI politikos sričių stebėjimą, įskaitant darbuotojų persikirstymą, veiklos rezultatų vertinimą, gabumų valdymą ir gerovę. Tačiau ji nesinaudoja turimais ŽI srities duomenimis ir rodikliais, kad nustatytų su veiklos rezultatais susijusius tikslus ir apibrėžtų valdymo rodiklius, kuriais būtų atsižvelgta į kylančias darbo jėgos problemas. Dėl to sumažėja Komisijos gebėjimas nustatyti bet kokį neigiamą poveikį, galintį atsirasti įgyvendinus 2014 m. priemonių rinkinį (pavyzdžiui, ilgesnės laikinojo nedarbingumo atostogos tam tikrame GD, smarkiai padidėjęs trumpalaikių darbo sutarčių skaičius arba darbo krūvis arba mažėjantis darbuotojų pasitenkinimas), ir į jį reaguoti.

**88** Įsipareigojimai dėl ataskaitų dėl 2014 m. reformų teikimo daugiausia susiję su biudžeto valdymo institucijos informavimu apie į priemonių rinkinį įtrauktų priemonių įgyvendinimą. Pirmoji ataskaita dėl šių Tarnybos nuostatų veikimo turi būti pateikta iki 2020 m. pabaigos, kitos ataskaitos dėl pensijų sistemos poveikio biudžetui ir perkamosios galios pokyčių – 2022 m.

## Išvados ir rekomendacijos

**89** Darome išvadą, kad 2014 m. Tarnybos nuostatų reformos priemonių rinkiniu, kaip pageidauta, pavyko sumažinti išlaidas ir padaryti keletą ŽI valdymo patobulinimų. Vis dėlto jeigu reformos būtų geriau parengtos, o jų vykdymas – griežčiau stebimas, galbūt būtų išvengta kai kurių neigiamų pasekmių GD ir darbuotojams arba būtų galima anksčiau jas sušvelninti (**14–88** dalys).

**90** Nustatėme, kad įgyvendinus 2014 m. priemonių rinkinį sutaupyta daugiau ES biudžeto lėšų, nei iš pradžių buvo tikimasi. Tikėtina, kad pagal dabartinę DFP iš viso bus sutaupyta 4,2 milijardo eurų. Nustatyta, kad sumažinus išlaidas pensijoms ilgainiui bus sutaupyta 19,2 milijardo eurų biudžeto lėšų. Daugiausia lėšų sutaupyta 5 % sumažinus darbuotojų pareigybių skaičių, laikinai įšaldžius atlyginimus ir pensijas, padidinus pensinį amžių ir sumažinus metinę pensijų kaupimo normą, taip pat sumažinus paaukštinimo galimybes aukštesniuose lygiuose. Šiomis sumomis papildomos įgyvendinus 2004 m. reformą sutaupytos lėšos. Visapusišką šių pokyčių poveikį bus galima įvertinti po beveik 30 metų (**14–20** dalys).

**91** 2014 m. priemonių rinkinys padarė poveikį įvairiems svarbiems ŽI valdymo Komisijoje aspektams, įskaitant darbuotojų pasiskirstymą pagal pareigų grupes ir lygius, lyčių pusiausvyrą, amžiaus profilį, sutartininkų skaičių, GD ir tarnybų darbo krūvį, taip pat darbo sąlygų patrauklumą. Apskritai poveikis buvo įvairus (**22–73** dalys).

**92** Priemonių rinkinys apėmė du svarbius karjeros struktūros pokyčius. Siekiant panaikinti 2004 m. reformos nulemtą atsakomybės ir atlyginimo lygio disbalansą, atlikus 2014 m. peržiūrą sukurta AST/SC pareigų grupė sekretoriams ir raštinės darbuotojams ir nustatytos karjeros ribos AST ir AD pareigų grupėse. Šie pokyčiai jau padėjo geriau suderinti atlyginimą ir atsakomybę ir turės įtakos ilgalaikiams pokyčiams, susijusiems su darbuotojų paskirstymu pagal atlyginimo lygį. Tačiau nustačius naujas karjeros ribas, kyla didelių su ŽI valdymu susijusių sunkumų, ypač GD, kuriuose dirba daug vyresnių darbuotojų. Tai turėjo neigiamos įtakos jų paaukštinimo tarnyboje galimybėms (**22–30** dalys).

**93** 2014 m. reforma iš esmės suvienodino šeimai palankias darbo sąlygas, kurios institucijose jau buvo taikomos. Svarbiausi pokyčiai siekiant geresnės darbo jėgos lyčių pusiausvyros 2013–2018 m. laikotarpiu nėra siejami su 2014 m. TN peržiūra. Numatyta, kad AD pareigų grupėje nelygybė aukštesniuose lygiuose bus ilgalaikė, nes vis daugiau moterų įdarbinama pradinuose lygiuose ir vėliau yra paaukštinamos naudojantis

sistema. AST ir AST/SC pareigų grupės ir toliau daugiausia sudaro moterys, nes atitinkamuose konkursuose yra aukšta moterų kandidačių dalis (31–37 dalys).

**94** Sumažėjus įdarbinimo lygiui, kurį lėmė 5 % sumažintas pareigybių skaičius ir didesnio pensinio amžiaus nustatymas, senėja darbo jėga. Kitas susijęs veiksnys yra didėjantis naujų darbuotojų amžius (38–40 dalys).

**95** Sutartininkų dalis Komisijoje padidėjo. Iš esmės tai susiję su politikos prioritetų pasikeitimais GD ir Komisijos lygmeniu ir tuo, kad kai kuriems GD reikia greitai įdarbinti darbuotojus, kad būtų sprendžiamos situacijos, kaip, pavyzdžiui, migracijos krizė. Šis pokytis turėtų būti suprantamas platesniame kontekste persikirstant pareigos tarp GD, siekiant atspindėti darbo krūvį, kuomet darbuotojų skaičius ženkliai padidėjo DG HOME ir DG ECHO ir sumažėjo DG AGRI ir DG SANTE (42–51 dalys).

**96** Apskritai 2014 m. priemonių rinkinys turėjo neigiamų pasekmių darbuotojams. Darbuotojų pasitenkinimas akivaizdžiai sumažėjo, o laikinojo nedarbingumo atostogų trukmė pailgėjo, ypač kalbant apie tuos darbuotojus, kuriems TN pakeitimai ir jų darbo krūvio pokyčiai padarė didžiausią poveikį. Tvirčiausią nuomonę apie blogėjančias darbo sąlygas išreiškė delegacijų darbuotojai. Įdarbinimo sąlygos tapo mažiau palankios jau įdarbintam personalui. Potencialių naujų darbuotojų susidomėjimas irgi sumažėjo. Tikėtina, kad dėl pokyčių paaštrės esamos problemos, su kuriomis susiduriama įdarbinant darbuotojus iš tam tikrų šalių, kurios jau yra pernelyg menkai atstovaujamos Komisijoje (52–73 dalys).

**97** Taip pat nustatėme, kad tiek teigiami rezultatai (sumažintos išlaidos), tiek ir mažiau teigiamas poveikis (pavyzdžiui, mažėjantis darbuotojų pasitenkinimas) atspindi tai, kaip 2014 m. priemonių rinkinys buvo parengtas ir kaip buvo vykdomas jo įgyvendinimo stebėjimas. Daugiausia dėmesio parengiamuoju etapu Komisija skyrė biudžeto lėšų darbo užmokesčiui ir pensijoms mažinimo priemonėms ir 2004 m. reformos pašalinio poveikio klausimui. Buvo nepakankamai arba išvis neįvertintos šių išlaidų mažinimo ir kitų reformos priemonių rinkinyje nurodytų priemonių tikėtinos pasekmės ŽI valdymui. Dėl Komisijos vykdomo stebėjimo tvarkos nebuvo galima pakankamai tiksliai ar laiku nustatyti šių neigiamų pasekmių (74–88 dalys). *I priede* pateikta mūsų nustatytų faktų, susijusių su pagrindinių 2014 m. reformoje nurodytų priemonių pasekmėmis ES biudžetui, Komisijai, ŽI tvarkai ir darbuotojams, santrauka.

## 1 rekomendacija. Parengti darbo jėgos valdymo planą

---

Kad pagerintų savo darbo krūvio valdymą, Komisija turėtų nustatyti darbo jėgos valdymo planą, kuriame daugiausia dėmesio būtų skirta šiems tikslams:

- 1.1. nustatyti, kokias užduotis atlieka konkrečios darbuotojų kategorijos, kad savo ŽI srities politiką ir praktiką galėtų geriau priderinti prie institucinių poreikių ir nustatyti, kuriais vaidmenimis daugiausia prisidedama prie jos tikslų;
- 1.2. parengti veiksmų planą, siekiant pritraukti įvairios profesinės patirties turinčius ir įvairių tautybių darbuotojus, juos lavinti ir išlaikyti.

**Terminas: iki 2021 m. pabaigos.**

## 2 rekomendacija. Sustiprinti ŽI problemų stebėjimo ir pranešimo apie jas sistemą

---

Siekdama geriau reaguoti į pokyčius ŽI srityje, Komisija turėtų pagerinti savo ŽI problemų stebėjimą ir ataskaitų apie jas teikimą organizacijos lygmeniu. Ji turėtų naudotis turimais duomenimis ir rodikliais, kad nustatytų darbo jėgai kylančias rizikas, kurios galėtų kelti sunkumų tikslų įgyvendinimą.

**Terminas: iki 2021 m. pabaigos.**

## 3 rekomendacija. Prieš bet kokią tolesnę Tarnybos nuostatų peržiūrą įvertinti poreikius ir galimą poveikį

---

Prieš bet kokią tolesnę TN peržiūrą Komisija turėtų geriau nustatyti spręstinas problemas, taip pat apibrėžti tikslus ir galimą pasiūlymo bei paramos priemonių finansinį ir nefinansinį poveikį.

**Terminas: iki bet kurios tolesnės Tarnybos nuostatų peržiūros.**

Šią ataskaitą priėmė Audito Rūmų nario Lazaros S. Lazarou vadovaujama V kolegija  
2019 m. liepos 9 d. Liuksemburge įvykusiame posėdyje.



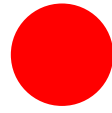





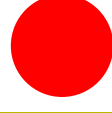
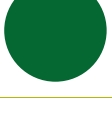

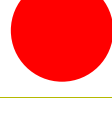





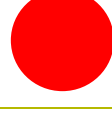
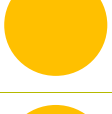
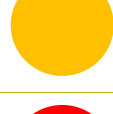
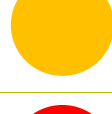



*Audito Rūmų vardu*

*Pirmininkas*

Klaus-Heiner LEHNE




## Priedai

### I priedas. Bendras 2014 m. Tarnybos nuostatų reformos priemonių rinkinyje numatytų priemonių poveikis

Priemonė	Darbuotojų darbo užmokesčiui ir pensijoms skirtų lėšų taupymas	ŽI valdymo gerinimas	Pasekmės darbuotojams
<b>Didžiausios sutaupytos biudžeto lėšos</b>			
5 % sumažintas darbuotojų skaičius ir ilgesnės darbo valandos			
Peržiūrėtas darbo užmokesčio ir pensijų tikslinimo metodas			
Darbo užmokesčio ir pensijų įšaldymas			
Pensinio amžiaus padidinimas ir metinės pensijų kaupimo normos sumažinimas			
<b>Kitos sutaupytos biudžeto lėšos / darbo sąlygos</b>			
AST/SC kategorijos sukūrimas			
Mažiau galimybių gauti AST ir AD lygių karjeros pabaigos darbo vietas			
Perkėlimas į žemesnes pareigas gavus tris neigiamas ataskaitas			
Kasmetinių atostogų ir išmokų dėl gyvenimo sąlygų pakeitimai delegacijose			

Šaltinis: Audito Rūmai.

## Kriterijai, kuriais remtasi atliekant bendrą 2014 m. TN peržiūroje nurodytų priemonių teigiamo ir neigiamo poveikio vertinimą

Spalva	Lėšų taupymas	ŽI valdymo gerinimas	Pasekmės darbuotojams
	Taikant šią priemonę sutaupyta daug lėšų (daugiau kaip 100 milijonų eurų)	Palyginti su padėtimi prieš peržiūrą, šia priemone ženkliai prisidėta skiriant daugiau dėmesio svarbiausioms užduotims, gerinant žinių ir atsakomybės valdymą, taip pat darbuotojų judumą tarp įvairių tarnybų ar vietovių.	Palyginti su padėtimi prieš 2014 m. peržiūrą, šia priemone užtikrintos stabilesnės svarbios darbo sąlygos, padidėjo darbuotojų pasitenkinimas darbo vietoje, darbo ir karjeros perspektyvos bei pagerėjo darbuotojų įdarbinimas.
	Priemonė buvo finansiškai neutrali arba ją taikant sutaupyta gana mažai lėšų (mažiau kaip 100 milijonų eurų)	Palyginti su padėtimi prieš peržiūrą, ši priemonė, kalbant apie susitelkimą į svarbiausių užduočių vykdymą, žinių ir atsakomybės valdymą, taip pat darbuotojų judumą tarp įvairių tarnybų ar vietovių, buvo neutrali.	Palyginti su padėtimi prieš 2014 m. peržiūrą, ši priemonė, kalbant apie svarbių darbo sąlygų stabilumą, darbuotojų pasitenkinimą darbo vietoje, darbo ir karjeros perspektyvas bei darbuotojų įdarbinimą, buvo neutrali.
	Taikant priemonę, lėšos nebuvo tiesiogiai taupomos arba galėjo atsirasti papildomų išlaidų	Palyginti su padėtimi prieš peržiūrą, šia priemone sukuriama rizika arba problemos, susijusios su susitelkimu į svarbiausių užduočių vykdymą, žinių ir atsakomybės valdymo gerinimu, taip pat lengvesniu persikėlimu tarp įvairių tarnybų ar vietovių.	Palyginti su padėtimi prieš peržiūrą, šia priemone sukuriama rizika arba problemos, susijusios su svarbiausių darbo sąlygų stabilumu, dėl jos sumažėjo darbuotojų pasitenkinimas darbo vietoje, darbo ir karjeros perspektyvos bei darbuotojų įdarbinimas.

## II priedas. Komisijos darbuotojų kategorijos

Komisijos darbo jėgą sudaro įvairių kategorijų darbuotojai. Kiekviena kategorija apima skirtingus lygius, kurie atspindi vis griežtesnius profesinius ir išsilavinimo reikalavimus bei atsakomybės lygį.

### I Darbuotojai, kuriems taikomi Tarnybos nuostatai

**Pareigūnas** – tai bet koks asmuo, kuris laimėjęs konkursą yra paskiriamas eiti nuolatinės pareigas vienoje iš institucijų. Komisijos nariai nelaikomi pareigūnais.

Pareigūnų kategorijai priklauso trys pareigų grupės:

- administratorių (AD), kurią sudaro AD5–AD15 lygiai;
- asistentų (AST), kurią sudaro AST1–AST11 lygiai;
- sekretorių ir raštinės darbuotojų (AST/SC), kurią sudaro AST/SC1–AST/SC6 lygiai.

### II Darbuotojai, kuriems taikomos Kitų tarnautojų įdarbinimo sąlygos

**Laikinieji darbuotojai** įdarbinami:

- pagal trumpalaikę sutartį (daugiausia šešių mėnesių) nuolatinėms pareigoms vienoje iš institucijų arba Europos išorės veiksmų tarnyboje užimti;
- pagal trumpalaikę sutartį, rečiau – neapibrėžtam laikotarpiui, laikinoms pareigoms institucijoje arba agentūroje užimti;
- padėti biurą turinčiam asmeniui (pavyzdžiui, Komisijos nariui). Tokiu atveju jų darbo sutarties trukmė susijusi su asmens, kuriam priklauso biuras, įgaliojimų trukme.

Laikinių darbuotojų pareigų grupės yra tokios pat kaip pareigūnų.

**Sutartininkai** nėra paskiriami eiti nustatytas pareigas. Jie suskirstyti į keturias pareigų grupes (GFI–GFIV), atsižvelgiant į jų atliekamas užduotis: nuo GFI fiziniam darbui atlikti iki GFIV administracinėms užduotims vykdyti. GFI grupei priklausantys arba agentūroje, delegacijoje, atstovybėje ar biure (pavyzdžiui, OIL, OIB) dirbantys darbuotojai gali būti įdarbinami neapibrėžtam laikotarpiui; kitų darbuotojų darbo sutarčių galiojimo trukmė negali viršyti šešerių metų.

**Vietos darbuotojai** įdarbinami vietose, esančiose už Europos Sąjungos ribų, pagal vietos taisykles ir praktiką. Jie nėra paskiriami eiti nustatytas pareigas.



### III priedas. Kiekvienai darbuotojų kategorijai taikomi priėmimo reikalavimai

Toliau pateiktoje lentelėje trumpai apibūdinta minimali kvalifikacija ir kalbos įgūdžiai, būtini pareigūnams, laikiniems darbuotojams ir sutartininkams, taip pat kiekvienai pareigų grupei skiriamos preliminarios užduotys.

Pareigūnai ir laikinieji darbuotojai	Sutartininkai
<b>Kvalifikacijos</b>	
<b>AD</b>	<b>GFIV</b>
Diplomu patvirtintos užbaigtos bent trejų metų universitetinės studijos	
<b>AST ir AST/SC</b>	<b>GFIII ir GFII</b>
Diplomu patvirtintas aukštesnysis išsilavinimas arba diplomu patvirtintas vidurinis išsilavinimas ir bent trejų metų profesinė patirtis	
Netaikoma	<b>GFI</b>
	Sėkmingai baigtas privalomasis ugdymas
<b>Kalbos reikalavimai</b>	
Visoms pareigų grupėms: puikios vienos iš Europos Sąjungos oficialiųjų kalbų žinios ir geros kitos kalbos žinios. Kad būtų paaukštinti tarnyboje, pareigūnai privalo mokėti trečią kalbą.	
<b>Preliminarios užduotys</b>	
<b>AD</b>	<b>GFIV</b>
Administratorius: teisininkas, vertėjas raštu, auditorius, ekonomistas ir t. t.	Panašios į AD grupės darbuotojų, bet atliekamos <u>prižiūrint</u> pareigūnams arba laikiniems darbuotojams
<b>AST</b>	<b>GFIII</b>
Vykdomasis arba techninis vaidmuo administravimo, finansų, komunikacijos, mokslinių tyrimų arba politikos plėtros ir įgyvendinimo srityse	Panašios į AST grupės darbuotojų, bet atliekamos <u>prižiūrint</u> pareigūnams arba laikiniems darbuotojams
<b>AST/SC</b>	<b>GFII</b>
Raštinės ir sekretoriato užduotys, biuro valdymas	Panašios į AST/SC grupės darbuotojų, bet atliekamos <u>prižiūrint</u> pareigūnams arba laikiniems darbuotojams
<b>Netaikoma</b>	<b>GFI</b>

Pareigūnai ir laikinieji darbuotojai	Sutartininkai
	Fizinio darbo ir administracinės pagalbinės užduotys (pavyzdžiui, vairuotojų, logistikos ir statybų darbuotojų paslaugos), atliekamos prižiūrint pareigūnams arba laikiniams darbuotojams

## IV priedas. 45 Komisijos generaliniai direktoratai, tarnybos, biurai ir Kolegija

	Visas pavadinimas		Visas pavadinimas
AGRI	Žemės ūkis ir kaimo plėtra	HOME	Migracija ir vidaus reikalai
BUDG	Biudžetas	HR	Žmogiškieji ištekliai ir saugumas
CLIMA	Klimato politika	IAS	Vidaus audito tarnyba
CNECT	Ryšių tinklai, turinys ir technologijos	JRC	Jungtinis tyrimų centras
Kolegija	Komisijos narių kabinetai	JUST	Teisingumas ir vartotojų reikalai
COMM	Komunikacija	MARE	Jūrų reikalai ir žuvininkystė
COMP	Konkurencija	MOVE	Mobilumas ir transportas
DEVCO	Tarptautinis bendradarbiavimas ir vystymasis	NEAR	Europos kaimynystės politikos ir plėtros derybos
DGT	Vertimas raštu	OIB	Infrastruktūra ir logistika Briuselyje
DIGIT	Informatika (informacinės technologijos)	OIL	Infrastruktūra ir logistika Liuksemburge
EAC	Švietimas, jaunimas, sportas ir kultūra	OLAF	Europos kovos su sukčiavimu tarnyba
ECFIN	Ekonomikos ir finansų reikalai	OP	Leidinių biuras
ECHO	Europos civilinė sauga ir humanitarinės pagalbos operacijos	PMO	Individualių išmokų administravimas ir mokėjimas
EMPL	Užimtumas, socialiniai reikalai ir įtrauktis	REGIO	Regioninė ir miestų politika
ENER	Energetika	RTD	Moksliniai tyrimai ir inovacijos
ENV	Aplinka	SANTE	Sveikata ir maisto sauga
EPSC	Europos politinės strategijos centras	SCIC	Vertimas žodžiu
EPSO	Europos personalo atrankos tarnyba	SG	Generalinis sekretoriatas
ESTAT	Eurostatas – Europos Sąjungos statistikos tarnyba	SJ	Teisės tarnyba
FISMA	Finansinis stabilumas, finansinės paslaugos ir kapitalo rinkų sąjunga	TAXUD	Mokesčiai ir muitų sąjunga
FPI	Užsienio politikos priemonės	50 straipsnio darbo grupė	Derybų su Jungtine Karalyste pagal 50 straipsnį darbo grupė
GROW	Vidaus rinka, pramonė, verslumas ir MVĮ	TRADE	Prekyba

# Žodynėlis

**Atlyginimų centrinės valdžios institucijose ir ES administravimo institucijose raidos panašumas** – Principas, kuomet ES pareigūnų ir darbuotojų darbo užmokestis turi būti tikslinamas, kad atspindėtų nacionalinių valstybės tarnautojų perkamosios galios pokyčius. Taigi, jeigu nacionalinių valstybės tarnautojų perkamoji galia padidėja 1 %, panašiai turėtų padidėti ir ES darbuotojų perkamoji galia. Perkamosios galios raidos stebėjimas nereiškia, kad ES darbuotojai turės tokią pačią perkamąją galią kaip nacionaliniai valstybės tarnautojai.

**Centrinė viešoji administracija** – apskritai kalbant, administravimo įstaiga arba institucija, centralizuotai veikianti nacionaliniu lygmeniu ir pavaldi vyriausybės departamentams (paprastai ministerijoms), atsakingiems už politikos formavimą. CVA patronuojamosios įstaigos yra regionų ir vietos padaliniai bei agentūros.

**Daugiametė finansinė programa (DFP)** – septynerių metų išlaidų planas, kuriame ES prioritetai išreiškiami lėšų paskirstymu. Dabartinis DFP laikotarpis prasidėjo 2014 m. ir baigsis 2020 m.

**Etatų planas** – nuolatinių ir laikinų pareigybių visose institucijose, biuruose ar agentūrose sąrašas. Jis pridedamas prie atitinkamo biudžeto.

**Europos Sąjungos pareigūnų tarnybos nuostatai ir kitų tarnautojų įdarbinimo sąlygos** – taisyklės, pagal kurias nustatomos ES pareigūnų ir kitų darbuotojų teisės ir prievolės, taip pat nuostatos dėl jų karjeros pradedant įdarbinimu ir baigiant išėjimu į pensiją, jų darbo sąlygų, atlygių, išmokų ir socialinės apsaugos garantijų.

**Metinė teisių į pensiją kaupimo norma** – norma, kurią taikant darbuotojas didina pensijų išmokas dirbdamas (2 %, 1,9 % arba 1,8 % per metus). Pavyzdžiui, 2 % metinė kaupimo norma reiškia, kad kiekvienais tarnybos metais darbuotojas 2 % padidina savo pensijų išmokas.

**Trišaliai dialogai** – trišaliai Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos posėdžiai, kuriuose jie veda derybas, susijusias su pasiūlymais dėl teisėkūros procedūra priimamų aktų. Šiomis aplinkybėmis pasiektus neoficialius susitarimus vėliau turi oficialiai patvirtinti Parlamentas ir Taryba.

**KOMISIJOS ATSAKYMAI Į EUROPOS AUDITO RŪMŲ SPECIALIOSIOS ATASKAITOS  
„2014 M. TARNYBOS NUOSTATŲ REFORMOS PRIEMONIŲ RINKINIO  
ĮGYVENDINIMAS KOMISIJOJE: SUTAUPYTA DAUG, BET TAI TURĖJO PASEKMIŲ  
DARBUOTOJAMS“ PASTABAS**

**PASTABOS**

32. Komisija, svarstydamą, kokiais būdais reikėtų prisidėti, daug dėmesio skyrė geresnės lyčių pusiausvyros klausimui. Tačiau šie svarstymai oficialiai įforminti dokumentuose nebuvo.

33. Komisija patvirtina, kad tikslas, jog 40 % vadovaujamų pozicijų užimtų moterys, bus pasiektas iki jos kadencijos pabaigos.

45. Komisija norėtų pabrėžti, kad Jungtinių tyrimų centro (JRC) darbuotojų skaičiaus padidėjimas yra visų pirma susijęs su 2014 m. sprendimu performuoti dotacijų gavėjus į sutartininkus. Pastebima, kad padidėjo AD lygio sutartininkų, o AST lygio sutartininkų skaičius per nustatytą laikotarpį išliko nepakitęs.

46. Komisija pabrėžia, kad peržiūretoje Tarnybos nuostatų versijoje atsižvelgiama į ilgalaikes pasekmes. Todėl:

- ilgiausias sutartininkų darbo sutarties laikotarpis buvo prailgintas nuo 3 iki 6 metų;
- sutartininkams suteikta galimybė teikti paraiškas vidaus konkursuose dėl ES pareigūnų pozicijos.

56. Komisija ėmėsi visų reikiamų veiksmų, kad būtų tinkamai valdomi neatėjimo į darbą atvejai: sukūrė rodiklius, IT priemones, išpėjamuosius pranešimus ir atitinkamą ataskaitų teikimo tvarką. Buvo įsteigtas naujas sveikatos patikros padalinys, į kurio patikros strategiją įtrauktos atitinkamos priemonės, informacija ir keitimasis žiniomis.

58. Komisija nori atkreipti dėmesį į tai, kad susidomėjimas darbo vietomis delegacijose išlieka didelis, o tai paprastai rodo, kad darbas delegacijose patrauklus.

61. Komisija norėtų atkreipti dėmesį į tai, kad, remiantis Tarnybos nuostatais, GFIV grupės sutartiniai darbuotojai atliks savo užduotis prižiūrėti ES pareigūnų arba laikinųjų darbuotojų. Taip pat jaunesniesiems administratoriams, kaip vienas iš būtinausių įdarbinimo reikalavimų, taikomas reikalavimas būti laimėjusiam konkursą – sutartiniams darbuotojams tai nėra taikoma.

62. Komisija norėtų atkreipti dėmesį į tai, kad galiojančios paaukštinimo tarnyboje taisyklės, taip pat vidaus konkursai sudaro sąlygas ypač našiai dirbantiems darbuotojams greitai kilti karjeros laiptais.

70. Komisija atsižvelgė į EAR atliktą analizę. Komisija nori paaiškinti, kad jos ataskaitoje išdėstyta geografinės pusiausvyros metodika yra kitokia ir labiau orientuota į AD pareigū grupę, taip pat į įdarbinimui taikomus lygius (daugiausia AD5–8 lygius). Todėl išvados dėl nepakankamo atstovavimo gali skirtis nuo Europos Audito Rūmų išvadų.

73. Komisija mano, kad jos patrauklumo vertinimas atskirose valstybėse narėse pagrįstas įvairiais veiksniais, pavyzdžiui, ekonominiais sumetimais, vietos sąlygomis ir t. t.

78. Dėl dinamiško sprendimų priėmimo proceso pobūdžio Komisija negalėjo sistemingai atlikti derybose pasiūlytų naujų priemonių poveikio vertinimo.

79. Kadangi Komisija negalėjo kontroliuoti sprendimų priėmimo proceso laiko, nebuvo įmanoma oficialiai išanalizuoti galimo visų priemonių poveikio.

Komisija, priimdama įgyvendinimo nuostatas, atsižvelgė į tai, kokį poveikį daro užimtumo sąlygų pakeitimas.

85. Komisija nori paaiškinti, kad darbo laiko apskaitos sistemos tikslas – vykdyti darbo laiko stebėseną remiantis galiojančiomis taisyklėmis. Išteklių skyrimo klausimas sprendžiamas naudojantis papildoma informacija (pavyzdžiui, etatų patikra) ir remiantis politiniais prioritetais.

87. Komisija nori pabrėžti, kad, remiantis darbuotojų apklausa, darbuotojų pasitenkinimas, palyginti su 2016 m., išaugo.

Be to, buvo parengtos ir įgyvendintos šios politikos priemonės ir veiksmai, kurie turėtų padėti sumažinti neigiamą reformos poveikį darbuotojams:

- talentų valdymo strategija,

- mokymosi ir tobulinimosi strategija,

- „fit at work“ („sveikas darbe“) strategija, pagrįsta, be kita ko:

- sveikatos stebėsenos priemone, kuria remiantis analizuoti 2010–2015 m. laikotarpio nebuvimo darbe atvejai ir jų priežastys ir teiktos apie tai ataskaitos,

- visomis priemonėmis, įdiegtomis siekiant užtikrinti patikimą nebuvimo darbe atveju valdymą;

- nauju sveikatos patikros padaliniu.

## **IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS**

89. Komisija įgyvendino vidaus strategijas, skirtas tam tikram reformos poveikiui sumažinti.

Kadangi Komisija vykstant deryboms negalėjo kontroliuoti sprendimų priėmimo proceso laiko, galimo visų priemonių poveikio nebuvo įmanoma oficialiai išanalizuoti.

97. Žr. Komisijos atsakymus į 79 ir 87 dalių pastabas.

### **1 rekomendacija. Parengti darbo jėgos valdymo planą**

Komisija pritaria šiai rekomendacijai.

Tačiau Komisija norėtų atkreipti dėmesį į tai, kad rekomendacijos įgyvendinimo veiksmų planas neabejotinai priklausys nuo keleto aspektų, kurių ji negali kontroliuoti.

Vienas iš tokių svarbių aspektų yra Komisijos vykdomų užduočių pokytis atsižvelgiant į politinius prioritetus.

**2 rekomendacija. Sustiprinti ŽI problemų stebėjimo ir pranešimo apie jas sistemą**

Komisija pritaria šiai rekomendacijai.

**3 rekomendacija. Prieš bet kokią tolesnę Tarnybos nuostatų peržiūrą atlikti poreikių ir galimo poveikio vertinimą**

Komisija pritaria šiai rekomendacijai.

## Audito grupė

Specialiosiose ataskaitose Audito Rūmai pateikia savo auditų, susijusių su ES politikos sritimis ir programomis arba su konkrečių biudžeto sričių valdymo temomis, rezultatus. Audito Rūmai audito užduotis atrenka ir nustato taip, kad jos turėtų kuo didesnį poveikį, atsižvelgdami į neveiksmingumo ar neatitikties teisės aktams rizikas, susijusių pajamų ar išlaidų lygį, būsimus pokyčius ir politinį bei viešąjį interesą.

Šį veiksmingumo auditą atliko Audito Rūmų nario Lazaros S. Lazarou vadovaujama V audito kolegija „ES finansavimas ir administravimas“. Auditui vadovavo Audito Rūmų narys Pietro Russo, jam talkino kabineto vadovė Chiara Cipriani ir kabineto atašė Benjamin Jakob, pagrindinis vadybininkas Bertrand Albugues, užduoties vadovė Daria Bochnar, auditoriai Marion Kilhoffer ir Tomasz Plebanowicz. Lingvistinę pagalbą suteikė Thomas Everett.



*Iš kairės į dešinę:* Chiara Cipriani, Benjamin Jakob, Pietro Russo, Tomasz Plebanowicz, Marion Kilhoffer, Bertrand Albugues, Daria Bochnar.



# Tvarkaraštis

Įvykis	Data
Audito planavimo memorandumą (APM) priėmimas / Audito pradžia	2018 04 24
Ataskaitos projekto oficialus išsiuntimas Komisijai (ar kitam audituojamam subjektui)	2019 05 23
Galutinės ataskaitos priėmimas po prieštaravimų procedūros	2019 07 09
Visomis kalbomis gauti Komisijos (ar kito audituojamo subjekto) oficialūs atsakymai	2019 07 24

© Europos Sąjunga, 2019 m.  
Leidžiama atgaminti nurodžius šaltinį.

Dėl leidimo naudoti arba kopijuoti nuotraukas arba kitą medžiagą, kurių autorių teisės nepriklauso Europos Sąjungai, būtina tiesiogiai kreiptis į autorių teisių subjektus.

LT	PDF	ISBN 978-92-847-3473-3	doi:10.2865/142	QJ-AB-19-011-LT-N
LT	HTML	ISBN 978-92-847-3444-3	doi:10.2865/668860	QJ-AB-19-011-LT-Q

Tarnybos nuostatuose nustatytas pareigūnų ir kitų ES institucijų, įstaigų ir agentūrų darbuotojų įdarbinimo pagrindas. 2004 m. įgyvendinus pirmąją plataus užmojo reformą, 2014 m. taisyklės buvo dar kartą pakeistos, siekiant sumažinti išlaidas darbuotojams ir dar labiau supaprastinti ES viešąją tarnybą. Mes įvertinome 2014 m. reformų poveikį Komisijoje ir padarėme išvadą, kad dėl jų ilguoju laikotarpiu sutaupyta daug lėšų. Nors Komisijos darbo jėga tapo įvairesnė ir lankstesnė, faktinis pokyčių poveikis žmogiškųjų išteklių valdymo gerinimui buvo gana nedidelis. Taip pat nustatėme, kad 2014 m. priemonių rinkinys turėjo neigiamą poveikį Komisijos, kaip darbdavės, patrauklumui. Siekiant išspręsti būsimus sunkumus, vykdant Komisijos darbo jėgos stebėjimą daugiau dėmesio reikėtų skirti kylančioms rizikoms.  
Audito Rūmų specialioji ataskaita (pagal SESV 287 straipsnio 4 dalies antrą pastraipą).



EUROPOS  
AUDITO  
RŪMAI



Europos Sąjungos  
leidinių biuras

EUROPOS AUDITO RŪMAI  
12, rue Alcide de Gasperi  
1615 Luxembourg  
LUXEMBOURG

Tel. +352 4398-1

Užklausos: [eca.europa.eu/lt/Pages/ContactForm.aspx](http://eca.europa.eu/lt/Pages/ContactForm.aspx)  
Interneto svetainė: [eca.europa.eu](http://eca.europa.eu)  
Twitter: @EUAuditors