

Īpašais ziņojums

**2014. gada civildienesta
reformu kopuma īstenošana
Komisijā. Lieli ietaupījumi,
tomēr ne bez sekām
personālam**



EIROPAS
REVĪZIJAS
PALĀTA

Saturs

	Punkts
Abreviatūras	
Kopsavilkums	I–IX
Ievads	01–09
Revīzijas tvēruma un pieeja	10–12
Apsvērumi	13–88
2014. gada reformu kopums nodrošina ievērojamus ietaupījumus ES budžetā	13–20
Budžeta ietaupījumi pārsniedza DFS sarunās apstiprinātās summas	14–17
Vēl lielāki budžeta ietaupījumi ilgtermiņā	18–20
Reformai bija dažāda ietekme uz cilvēkresursiem	21–73
Būtiskas izmaiņas karjeras struktūrā	22–30
Ieguldījums ģimenēm labvēlīgā darba režīmā un dzimumu līdzsvarā	31–37
Darbaspēka novecošanās	38–41
Vairāk darbinieku ar terminētiem līgumiem	42–46
Jaunas darba metodes, lai kompensētu darbinieku skaita samazinājumu dažos ģenerāldirektorātos	47–51
Dažas negatīvas sekas personālam	52–73
Ja 2014. gada reformu kopums būtu labāk sagatavots, būtu bijis iespējams mīkstināt tā negatīvās sekas	74–88
Maz uzmanības veltīts ar finansēm nesaistītiem aspektiem	75–79
Nepietiekama uzraudzība un ziņošana par ietekmi uz cilvēkresursiem	80–88
Secinājumi un ieteikumi	89–97
Pielikumi	
I pielikums. Ar 2014. gada civildienesta reformu kopumu ieviesto pasākumu vispārējā ietekme	

Ar Civildienesta noteikumu 2014. gada pārskatīšanu ieviesto pasākumu pozitīvās un negatīvās ietekmes vispārējā novērtējuma kritēriji

II pielikums. Komisijā nodarbinātā personāla kategorijas

III pielikums. Darba uzsākšanas prasības katrai darbinieku kategorijai

IV pielikums. Komisijas 45 ģenerāldirektorāti, dienesti, biroji un kolēģija

Glosārijs

Komisijas atbildes

Revīzijas darba grupa

Laika skala

Abreviatūras

Abreviatūra	Nozīme
AD	administratoru funkciju grupa
AST	asistentu funkciju grupa
AST/SC	sekretāru un kancelejas darbinieku funkciju grupa
CN	Civildienesta noteikumi
CR	cilvēkresursi
CVP	centrālā valsts pārvalde
DFS	daudzgadu finanšu shēma
EK	Eiropas Komisija
<i>EPSO</i>	Eiropas Personāla atlases birojs
ES	Eiropas Savienība
<i>Eurostat</i>	Eiropas Savienības Statistikas birojs
FG	līgumdarbinieku funkciju grupa
ĢD	ģenerāldirektorāts
IKP	iekšzemes kopprodukts
KBLI	kopīgais Beļģijas un Luksemburgas indekss
KSR	kopējais specifiskais rādītājs
PCI	patēriņa cenu indekss
PDNK	Savienības pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtība
SPCI	saskaņotais patēriņa cenu indekss

Kopsavilkums

I Eiropas Savienība nodarbina aptuveni 60 000 darbinieku, kuri saskaņā ar dažādu veidu līgumiem — pastāvīgiem un īstermiņa — strādā ES dalībvalstīs un trešās valstīs. Viņu nodarbināšanas kārtība ir paredzēta Eiropas Savienības Civildienesta noteikumos un Savienības pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtībā (Civildienesta noteikumi, CN). Apmēram pusi ES darbinieku nodarbina Komisija, kas ir atbildīga par Civildienesta noteikumu reformu ierosināšanu. Komisijas darbinieku atalgojums izmaksā 3,2 miljardus EUR gadā jeb aptuveni 2 % no ES kopējā budžeta.

II Budžeta sarunās par daudzgadu finanšu shēmu (DFS) 2014.–2020. gadam ES pieņēma pasākumu kopumu, lai samazinātu ar personālu saistītos izdevumus un uzlabotu cilvēkresursu (CR) pārvaldību. 2014. gada civildienesta reformu kopums ietvēra amata vietu samazināšanu par 5 %, īslaicīgu algu un pensiju iesaldēšanu un Civildienesta noteikumu pārskatīšanu.

III Šajā revīzijā mēs pārbaudījām, kā Komisija ir tikusi galā ar uzdevumu sasniegt divkārtšo mērķi — ietaupīt budžeta līdzekļus un uzlabot situāciju cilvēkresursu jomā. Mēs nolēmām šo darbu veikt tagad, lai sniegtu Komisijai un budžeta iestādēm novērtējumu par 2014. gada reformu kopumu. Tas var noderēt turpmākā Civildienesta noteikumu attīstības tendenču apspriešanā. Arī ieinteresētās personas ir izrādījušas interesi par reformu kopuma kvalitatīvajiem rezultātiem.

IV Revīzijas mērķis bija novērtēt 2014. gada reformu efektivitāti, koncentrējoties uz Komisiju. Mēs pārbaudījām, vai veiktie pasākumi:

- nodrošināja gaidītos budžeta ietaupījumus ES līmenī;
- uzlaboja cilvēkresursu situāciju Komisijā un
- bija kopumā labi sagatavoti un to īstenošana Komisijā tika pienācīgi uzraudzīta.

V Mēs konstatējām, ka izmaksu samazināšanas pasākumi ir radījuši ievērojamus ietaupījumus ES budžetā. Ietaupījumi saskaņā ar DFS 2014.–2020. gadam varētu sasniegt pavisam 4,2 miljardus EUR, pārsniedzot sākotnēji apstiprinātās summas. Komisija sagaida arī ilgtermiņa ietaupījumus no izmaiņām pensionēšanās vecumā, karjeras struktūrā un pensijās, kas vainagosies ar ES administratīvo izdevumu samazināšanos par 19,2 miljardiem EUR laikā no 2014. gada līdz 2064. gadam.

VI Tomēr 2014. gada reformu kopuma ietekme uz cilvēkresursu pārvaldību nav bijusi viennozīmīga. Izmaiņas karjeras struktūrā ir palīdzējušas labāk saskaņot darba samaksu un atbildības līmeni un novērsušas Civildienesta noteikumu 2004. gada reformas blakusietekmi. Pensionēšanās vecuma paaugstināšana un darbā pieņemšanas samazināšana veicina darbaspēka novecošanos. Lai tiktu galā ar palielināto darba slodzi un to, ka darbā pieņemšanas iespēju ir mazāk, Komisija vairāk izmanto līgumdarbiniekus, tomēr ietekme uz Komisijas dienestiem būtiski atšķiras. Visbeidzot, mazāk labvēlīgu nodarbinātības nosacījumu dēļ darbs ES labā vairs nešķiet tik pievilcīgs, un Eiropas Savienībai ir grūtības piesaistīt pietiekami daudz darbinieku no vairākām dalībvalstīm.

VII Mēs arī konstatējam, ka Komisija par maz novērtēja reformu kopumā ietverto izmaksu ietaupīšanas un nefinanšu pasākumu iespējamo ietekmi uz cilvēkresursu pārvaldību. Īstenotie uzraudzības pasākumi tai neļāva pilnībā vai savlaicīgi apzināt negatīvās sekas.

VIII Kopumā mēs secinām, ka 2014. gada civildienesta reformu kopums ir panācis vēlamos izmaksu ietaupījumus, kā arī dažus uzlabojumus cilvēkresursu pārvaldībā. Tomēr dažas negatīvas sekas ģenerāldirektorātiem un personālam varēja novērst vai mazināt jau agrāk, ja reformas būtu labāk sagatavotas un tiktu labāk uzraudzītas.

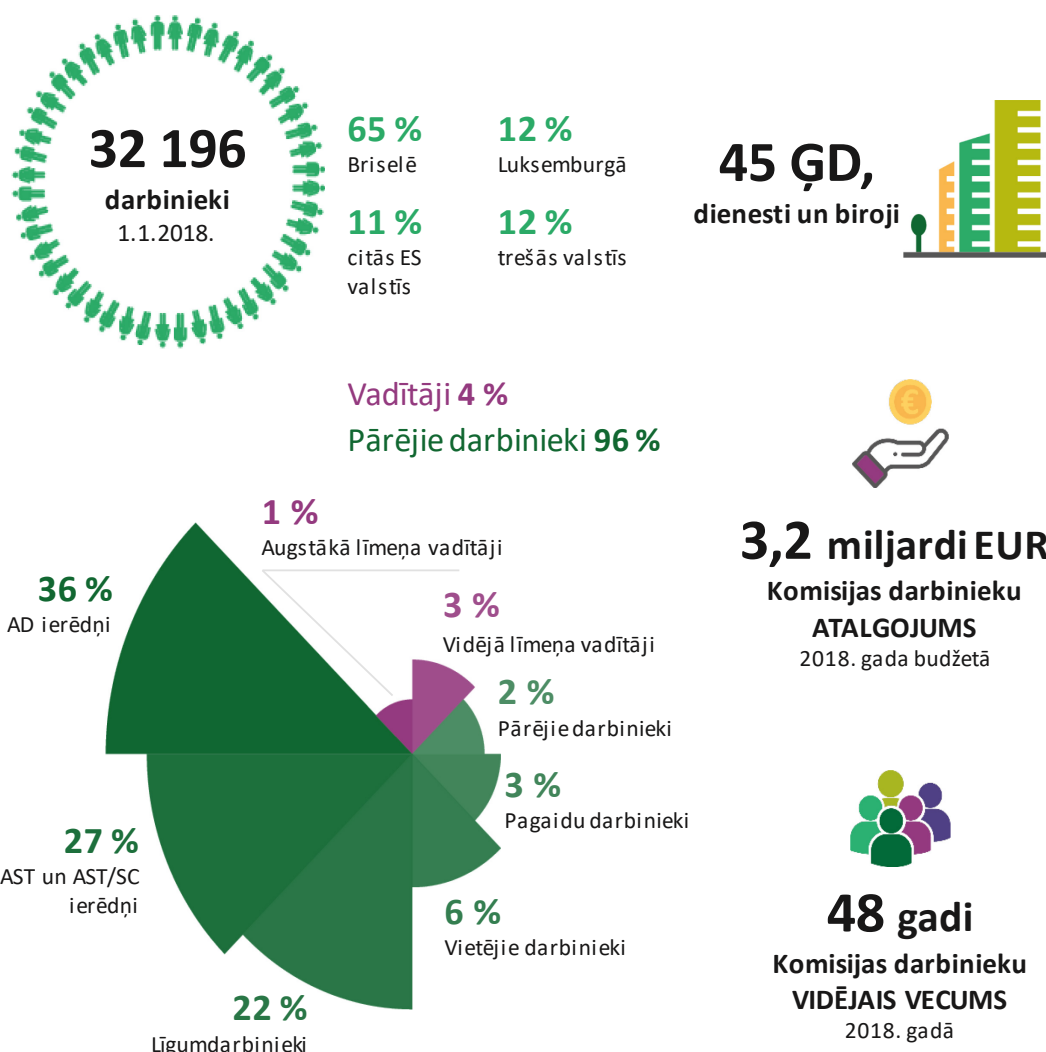
IX Komisijai nāksies atjaunināt savu darba slodzi pārvaldību, cilvēkresursu uzraudzības pasākumus un ziņošanas kārtību un veikt iepriekšēju novērtējumu par jebkādu iespējamu jaunu civildienesta reformas pasākumu kopumu. Mēs iesakām Komisijai:

- izstrādāt personāla vadības plānu;
- uzlabot uzraudzības un ziņošanas sistēmu attiecībā uz cilvēkresursu jautājumiem;
- pirms jebkādas turpmākas Civildienesta noteikumu pārskatīšanas veikt vajadzību un iespējamās ietekmes novērtējumu.

Ievads

01 Eiropas Savienības iestādēs un aģentūrās Eiropas Savienībā un trešās valstīs strādā aptuveni 60 000 ierēdņu un citu darbinieku. To vidū ir aptuveni 32 000 Eiropas Komisijas darbinieku. **1. attēlā** ir parādīti galvenie fakti un skaitļi par Komisijas darbiniekiem 2018. gadā¹.

1. attēls. Eiropas Komisijas darbinieku apraksts īsumā, 2018. g.



Avots: ERP, pamatojoties uz HR ĢD ziņojumiem, "HR key figures 2018" [Galvenie skaitļi attiecībā uz cilvēkresursiem 2018. g.].

¹ Sīkāku informāciju par visiem 45 ģenerāldirektorātiem un dienestiem sk. IV pielikumā.

02 2018. gada budžetā Komisijas cilvēkresursiem piešķirtās apropriācijas sasniedza 3,2 miljardus EUR² no 5,5 miljardiem EUR, kuri paredzēti visiem ES darbiniekiem.

03 ES personāls tiek nodarbināts un klasificēts pēc nodarbinātības veida: ieceltie ierēdņi, uz kuriem attiecas beztermiņa nodarbinātība, pagaidu darbinieki un līgumdarbinieki³. Ir arī vietējie darbinieki, kuri strādā ES delegācijās trešās valstīs. Pastāvīgie un pagaidu darbinieki ietilpst vienā no trim funkciju grupām: administratori (AD), asistenti (AST) un sekretāri un kancelejas darbinieki (AST/SC). Katrai grupai ir atšķirīgs darba samaksas pakāpju diapazons: AD5 –AD16, AST1 –AST11 un AST/SC1 – AST/SC6.

04 Darba devēja un darba ņēmēja pamattiesības, pienākumi un atbildība ir noteikti Eiropas Savienības Civildienesta noteikumos un Savienības pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtībā (turpmāk abi kopā “Civildienesta noteikumi”). Šie noteikumi pirmo reizi tika pieņemti 1962. gadā. Līdz pat 21. gadsimta sākumam tajos veica salīdzinoši maz izmaiņu, lai gan Komisijas struktūra tika pārveidota un nodarbināšanas kārtība citās starptautiskās organizācijās un daudzu dalībvalstu civildienestā tika pārskatīti. Tomēr 2003. gadā, ņemot vērā 2004. gadā gaidāmo ES paplašināšanos, Komisija ierosināja vairākus vērienīgus un plašus grozījumus (“Civildienesta noteikumu 2004. gada reforma”).

05 Nākamie pārskatītie Civildienesta noteikumi un pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtība stājās spēkā 2014. gadā. Tam bija jāķļūst par pagrieziena punktu ceļā uz efektīvāku administrāciju, balstoties uz budžeta ietaupījumiem un uzlabotiem cilvēkresursu pārvaldības aspektiem ES iestādēs⁴. Pārskatīto noteikumu izvirzītais mērķis bija optimizēt cilvēkresursu pārvaldību “Eiropas civildienestā, ko raksturo izcilība, kompetence, neatkarība, uzticība, objektivitāte un pastāvība, kā arī kultūras un valodu daudzveidība un pievilcīgi darbā pieņemšanas nosacījumi”⁵.

² Šī summa ietver Komisijas darbinieku atalgojuma izmaksas.

³ Sīkāku informāciju sk. II pielikumā “Komisijā nodarbinātā personāla kategorijas”.

⁴ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Budžets stratēģijai “Eiropa 2020””, COM(2011) 500 galīgā redakcija, 29.6.2011.

⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 22. oktobra Regula (ES, Euratom) Nr. 1023/2013, ar ko groza Eiropas Savienības Civildienesta noteikumus un Eiropas Savienības Pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtību, 7. apsvērumš.

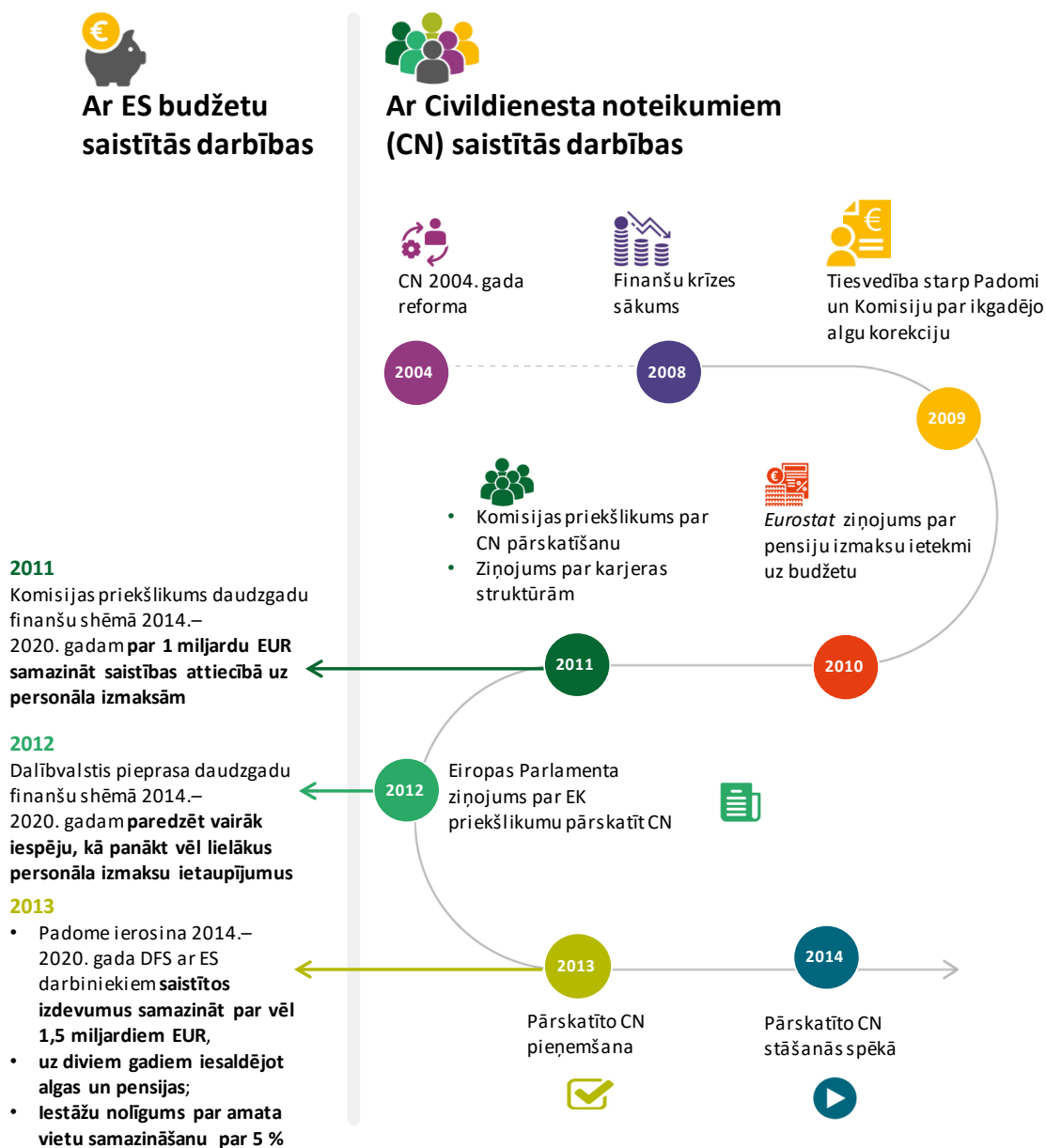
06 Civildienesta noteikumu 2014. gada pārskatīšana tika veikta saistībā ar budžeta sarunām par daudzgadu finanšu shēmu (DFS) 2014.–2020. gadam. Sākotnējā Komisijas priekšlikumā⁶ tika ietverta apņemšanās samazināt darbinieku skaitu, kura vēlāk tika iekļauta Iestāžu nolīgumā, kas pievienots DFS priekšlikumam (“amata vietu samazināšana par 5 %”)⁷. Sarunu laikā Padome ierosināja papildu pasākumus, tostarp algu un pensiju iesaldēšanu uz diviem gadiem. Šajā ziņojumā darbinieku skaita samazināšana, algu un pensiju iesaldēšana un 2014. gada grozījumi Civildienesta noteikumos tiek saukti par “2014. gada civildienesta reformu kopumu”.

07 Norises grafiks ir sniegts **2. attēlā**, kurā atspoguļots, kā budžeta sarunas un citi ārēji notikumi ietekmēja 2014. gada pārskatīšanas procesu.

⁶ Komisijas priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes regulai, ar ko groza Civildienesta noteikumus un Eiropas Savienības pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtību, COM(2011) 890 galīgā redakcija, Brisele, 13.12.2011., 2. lpp.

⁷ Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas 2013. gada 2. decembra Iestāžu nolīgums par budžeta disciplīnu, sadarbību budžeta jautājumos un pareizu finanšu pārvaldību (OV C 373, 20.12.2013., 1. lpp.).

2. attēls. Notikumi, kas ietekmēja Civildienesta noteikumu 2014. gada pārskatīšanu



Avots: ERP.

08 Laikā, kad tika apspriesta ierosinātā Civildienesta noteikumu pārskatīšana, dalībvalstu publiskās finanses pēc pasaules ekonomikas un finanšu krīzes bija pakļautas spiedienam⁸. Daudzas dalībvalstis bija paziņojušas par pasākumiem, kuru mērķis bija samazināt valsts pārvaldes iestāžu izmaksas. Tie galvenokārt ietvēra algu un darbā pieņemšanas procesa iesaldēšanu, ilgāka darba laika noteikšanu, pensionēšanās vecuma paaugstināšanu un darbinieku skaita samazināšanu.

09 Visbeidzot, pēc triaļoga sarunām starp Eiropas Parlamentu, Padomi un Komisiju tika apstiprinātas izmaiņas Civildienesta noteikumos, koncentrējoties uz diviem mērķiem: ietaupīt budžeta līdzekļus, samazinot administratīvos izdevumus, un uzlabot cilvēkresursu pārvaldību (sk. **3. attēlu**).

3. attēls. 2014. gada civildienesta reformu kopumā ietvertie līdzekļu ietaupīšanas un cilvēkresursu pārvaldības uzlabošanas pasākumi



Avots: ERP.

Revīzijas tvērums un pieeja

10 Mēs pārbaudījām, vai veiktie pasākumi:

- a) nodrošināja gaidītos budžeta ietaupījumus ES līmenī;
- b) uzlaboja cilvēkresursu situāciju Komisijā;
- c) bija pienācīgi sagatavoti un to īstenošana Komisijā tika uzraudzīta.

11 Mēs aplūkojām 2014. gada reformu kopuma īstermiņa (līdz 2020. gadam) un ilgtermiņa (līdz 2064. gadam) ietekmi, attiecīgā gadījumā ņemot vērā arī dažus 2004. gada reformas rezultātus. Mēs koncentrējāmies uz cilvēkresursu situāciju Komisijā, jo tai ir atvēlēta lielākā daļa no ES iestāžu darbinieku atalgojuma budžeta (58 %) un tā nodrošina lielāko daļu no pieejamajām amata vietām (53 %). Uzskatām, ka ieviestās izmaiņas un to ietekme pārējās ES iestādēs ir līdzīgas. Revīzijā netika aplūkota pasākumu finansiālā ietekme, piemēram, dažu administratīvo darbību eksternalizācija, kuru Komisija veica, lai kompensētu darbinieku skaita samazinājumu. Netika novērtēts arī tas, kā Komisija īsteno cilvēkresursu stratēģijas attiecībā uz savu darbinieku prasmēm un kompetencēm.

12 Revīzijas laikā mēs:

- a) izskatījām Komisijas ziņojumus, kas sagatavoti saskaņā ar Civildienesta noteikumos paredzētajiem pienākumiem saistībā ar finanšu un darbības ziņojumiem cilvēkresursu jomā. Tie ietvēra gada darbības pārskatus un pārvaldības plānus, ziņojumu par karjeras struktūru līdzvērtību⁹, *Eurostat* ziņojumus par pensiju sistēmas ilgtspēju no 2011. gada līdz 2016. gadam, kā arī ziņojumu par ģeogrāfisko līdzsvaru ES iestādēs¹⁰;
- b) analizējām cilvēkresursu statistikas datus, budžeta dokumentus un personāla aptaujas par laikposmu no 2012. gada līdz 2018. gadam;

⁹ Ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei "Līdzvērtība starp iepriekšējo un jauno karjeras struktūru", COM(2011) 171 galīgā redakcija.

¹⁰ Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei saskaņā ar Eiropas Savienības Civildienesta noteikumu 27. pantu un Eiropas Savienības pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtības 12. pantu (ģeogrāfiskais līdzsvars), COM(2018) 377 final.

- c) iztaujājām ierēdņus no šādām iestādēm:
- i) pieciem Komisijas pamatdarbības ģenerāldirektorātiem (SANTE, FISMA, DEVCO, DGT un HOME), kuros faktiski izmantoto štatu saraksta amata vietu skaits 2012.–2017. gadā absolūtos skaitļos mainījās visvairāk,
 - ii) JRC ĢD — šā ģenerāldirektorāta darbinieku ģeogrāfiskais sadalījums ir visplašākais, un viņi ir izvietoti pa daudzām darba vietām,
 - iii) HR ĢD, BUDG ĢD un *Eurostat*,
 - iv) darbinieku arodbiedrībām;
- d) analizējām ārējo ekspertu, akadēmisko aprindu un ESAO ziņojumus par izmaiņām Eiropas darbaspēkā un nodarbināšanas kārtībā.

Apsvērumi

2014. gada reformu kopums nodrošina ievērojamus ietaupījumus ES budžetā

13 Mēs pētījām, kā, daudzgadu finanšu shēmā 2014.–2020. gadam nosakot administratīvo izdevumu maksimālo apjomu, tika ņemts vērā 2014. gada reformu kopums un vai veiktie pasākumi nodrošināja gaidītos ietaupījumus.

Budžeta ietaupījumi pārsniedza DFS sarunās apstiprinātās summas

14 2011. gada priekšlikumā par Civildienesta noteikumu pārskatīšanu Komisija aplēsa, ka izmaiņas Civildienesta noteikumos un darbinieku kopskaita samazināšana par 5 % varētu radīt budžeta ietaupījumus aptuveni 1 miljarda EUR apmērā. 2013. gadā Komisijas priekšlikums tika izteikts juridiski saistošā uzdevumā samazināt amata vietu kopskaitu par 5 %¹¹. Pēc tam Padome ierosināja uz diviem gadiem (2013.–2014. g.) iesaldēt algas un pensijas, lai budžetā ietaupītu vēl 1,5 miljardus EUR. Kopējais ietaupījums 2,5 miljardu EUR apmērā tika atskaitīts no Komisijas sākotnējā priekšlikuma DFS 2014.–2020. gadam, tādējādi samazinot personāla izmaksu kopējo maksimālo apjomu šajā periodā.

15 Papildus DFS maksimālā apjoma samazināšanai likumdevējas iestādes piekrita ierobežot piekļuvi karjeras noslēguma posma AD pakāpēm, lai ietaupītu vēl 0,2 miljardus EUR. Tādējādi Civildienesta noteikumu 2014. gada pārskatīšana nozīmēja to, ka aplēstie algu un pensiju ietaupījumi daudzgadu finanšu shēmā 2014.–2020. gadam bija aptuveni 2,7 miljardi EUR jeb 6 % no 45,6 miljardiem EUR – algām un pensijām paredzēto administratīvo izdevumu budžeta.

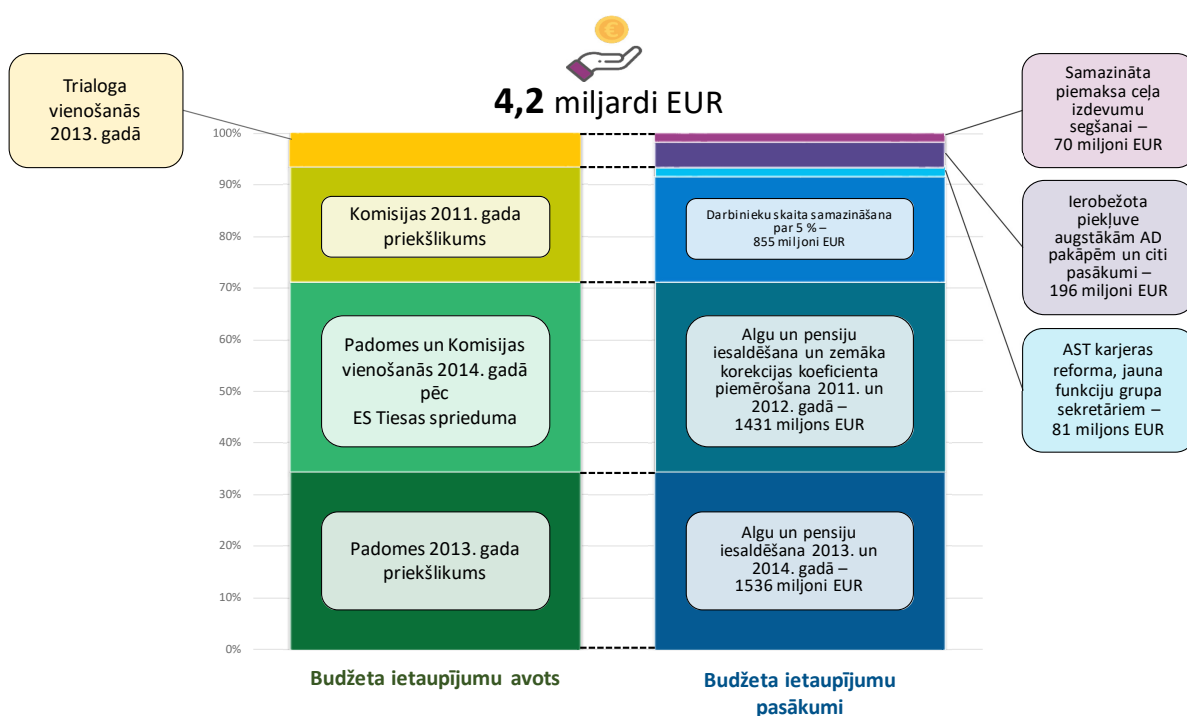
16 Budžeta sarunas par administratīvajiem izdevumiem koncentrējās uz īstermiņa un vidēja termiņa ietaupījumiem līdz DFS perioda beigām. Papildus ietaupījumiem, kas saistīti ar 2014. gada reformu kopumu, tika ietaupīti vēl aptuveni 1,4 miljardi EUR, jo

¹¹ Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas 2013. gada 2. decembra leģislatīvais nolīgums par budžeta disciplīnu, sadarbību budžeta jautājumos un pareizu finanšu pārvaldību (OV C 373, 20.12.2013., 1. lpp.).

2011.¹² un 2012. gadā¹³ netika piemērota metode, kas paredz algu un pensiju korekciju atbilstoši līdzvērtīgai korekcijai atsauces dalībvalstu grupā.

17 Kopumā algu un pensiju izmaksu ietaupījumu tiešā ietekme uz budžetu daudzgadu finanšu shēmā 2014.–2020. gadam varētu sasniegt aptuveni 4,2 miljardus EUR, kas pārsniedz plānoto. Lielāko ietaupījumu daļu nodrošina algu un pensiju iesaldēšana (2011., 2013. un 2014. gadā) un zemāka korekcijas koeficienta piemērošana (2012. gadā). **4. attēlā** ir parādīti visi budžeta ietaupījumi sadalījumā pēc avota un pasākumu veida.

4. attēls. Ar algām un pensijām saistītie pasākumi nodrošināja lielākos ietaupījumus daudzgadu finanšu shēmā 2014.–2020. gadam



Avots: ERP, pamatojoties uz BUDG ĢD un HR ĢD iesniegtajiem dokumentiem, 2011. gada cenas.

¹² ES Tiesas lieta C-63/12, Eiropas Komisija pret Eiropas Savienības Padomi, 2013. gada 19. novembra spriedums. Padome atteicās pieņemt ierosināto ES darbinieku algu un pensiju paaugstinājumu, jo uzskatīja, ka tolaik notiekošā ekonomikas krīze ir būtiski un pēkšņi pasliktinājusi ekonomisko un sociālo situāciju Eiropas Savienībā, un tas pamato korekcijas metodes atlikšanu. Tiesa secināja, ka Padomes pamatojums ir pietiekams, lai atbalstītu tās lēmumu ierosināto korekciju nepieņemt.

¹³ Pēc sprieduma lietā C-63/12 Komisija 2013. gada decembrī nāca klajā ar jaunu priekšlikumu par 0,9 % paaugstinājumu gan 2011., gan 2012. gadā. Trialoga sarunu rezultātā tika pieņemta Regula (ES) Nr. 422/2014 un Regula (ES) Nr. 423/2014, un 2011. un 2012. gadā algas un pensijas koriģēja par attiecīgi 0 % un 0,8 %.

Vēl lielāki budžeta ietaupījumi ilgtermiņā

18 Būtisku daļu no administratīvo izdevumu ilgtermiņa ietaupījumiem nodrošinās ar pensijām saistīto izdevumu samazināšana. Ar 2014. gada reformu kopumu tika ieviesti vairāki pasākumi, kas nākamo 30–50 gadu laikā tieši un netieši samazinās ar pensijām saistītos ilgtermiņa izdevumus (plašāk sk. [1. tabulā](#)).

1. tabula. 2014. gada civildienesta reformu kopumā paredzētie tiešie un netiešie pasākumi, kuru mērķis ir samazināt pensiju ilgtermiņa izdevumus

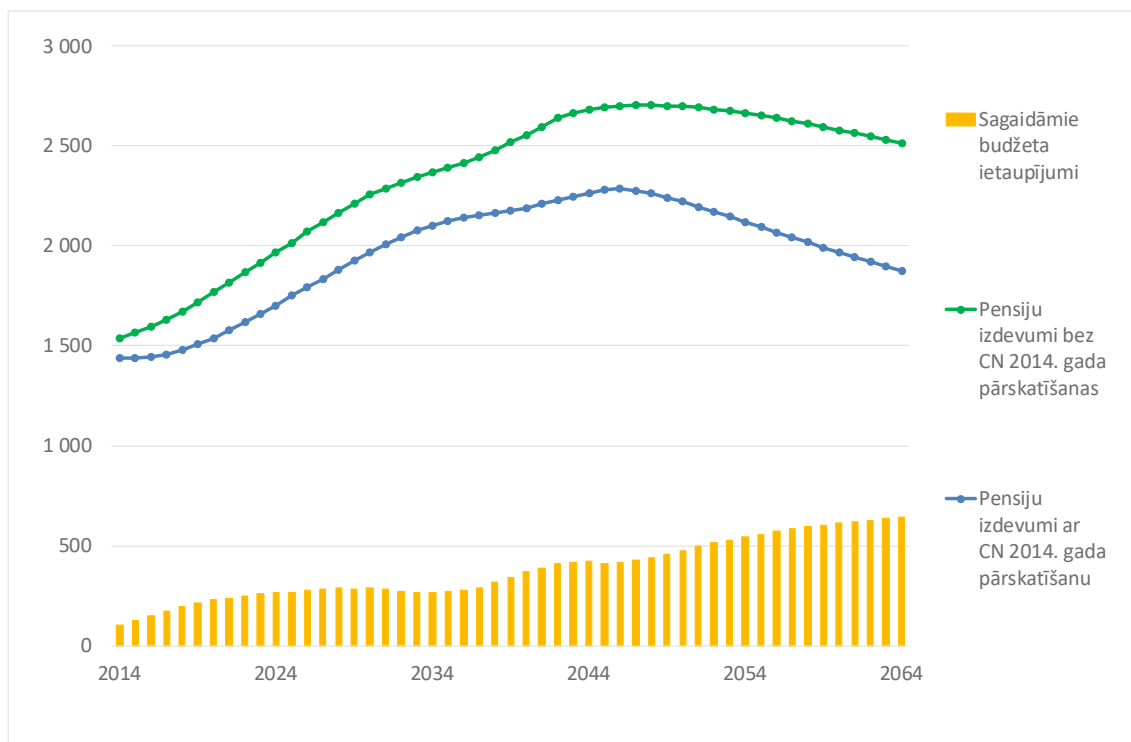
Pasākumi, kuriem ir tieša ietekme	Galvenie pasākumi, kuriem ir netieša ietekme
<ul style="list-style-type: none"> - Pensionēšanās vecuma paaugstināšana no 63 līdz 66 gadiem, paredzot pārejas pasākumus darbiniekiem, kas darbā pieņemti līdz 2014. gadam. - Ikgadējā uzkrājuma likme darbiniekiem, kas darbā pieņemti pēc 2014. gada 1. janvāra, ir noteikta 1,8 % apmērā, darbiniekiem, kas darbā pieņemti no 2004. gada 1. maija līdz 2013. gada 31. decembrim — 1,9 %, un darbiniekiem, kas darbā pieņemti līdz 2004. gada 1. maijam — 2,0 %. 	<ul style="list-style-type: none"> - Algu un pensiju iesaldēšana 2013. un 2014. gadā. - Štatu sarakstā ietverto amata vietu samazināšana par 5 %. - Jaunas funkciju grupas AST/SC izveide un izmaiņas AST un AD karjeras struktūrā ar ierobežotu piekļuvi augstākajām pakāpēm (AST10 un AST11, AD13 un AD14).

Avots: ERP.

19 Pensiju izmaksu ietaupījumi būs vēl lielāki pēc 2020. gada. Nākamo 50 gadu laikā aplēstie ietaupījumi līdz 2064. gadam sasniegs 19,2 miljardus EUR papildus 24,8 miljardiem EUR, kurus 2004.–2059. gadā varētu nodrošināt 2004. gada reforma¹⁴. Pašlaik pensiju izdevumi joprojām pieaug. Tomēr darbiniekus, kuri pensionējas, aizstāj darbinieki, ko nodarbina saskaņā ar mazāk izdevīgiem nosacījumiem, kurus ieviesušas secīgās Civildienesta noteikumu reformas. Tāpēc ir sagaidāms, ka ilgtermiņa budžeta izdevumi līdz 2059. gadam samazināsies par aptuveni 30 % salīdzinājumā ar hipotētisko situāciju bez 2014. gada reformu kopuma (sīkāk sk. [5. attēlu](#)).

¹⁴ Sk. Komisijas ziņojumu Padomei par Eiropas Savienības ierēdņu un pārējo darbinieku pensiju shēmu, COM(2012) 37 final, Brisele, 7.2.2012., 4. lpp.

5. attēls. Sagaidāmie budžeta ietaupījumi, samazinot pensiju izdevumus (miljoni EUR)



Avots: Komisijas dienestu darba dokuments, "Eurostat study on the long-term budgetary implications of pension costs" [Eurostat pētījums par pensiju izmaksu ilgtermiņa ietekmi uz budžetu], SWD(2016) 268 final, Brisele, 28.7.2016., 19. lpp.

20 Tāpēc kumulatīvajai ietekmei, ko panākušas 2004. un 2014. gada izmaiņas atalgojuma un pensiju noteikumos, ietverot 2014. gada reformu kopumā paredzēto algu korekcijas apturēšanu uz diviem gadiem, būtu jānodrošina ievērojami ietaupījumi, kas krietni pārsniedz pašreizējās DFS perspektīvu. **6. attēlā** ir sniegtas aplēses attiecībā uz 2014.–2020. gadu un tālāku nākotni.

6. attēls. Aplēstie darbinieku algu un pensiju izmaksu ietaupījumi saistībā ar vairākām secīgām reformām

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020		2059	2064
Civildienesta noteikumu 2004. gada reforma	Darbinieku algu un pensiju izmaksu ietaupījumi – 8 miljardi EUR (2011. gada cenas)											
				Pensiju izmaksu ietaupījumi – 24,8 miljardi EUR (2008. gada cenas)								
Civildienesta noteikumu 2014. gada pārskatīšana						Darbinieku algu un pensiju izmaksu ietaupījumi – 2,7 miljardi EUR (2011. gada cenas)						
						Pensiju izmaksu ietaupījumi – 19,2 miljardi EUR (2014. gada cenas)						
Zemāks korekcijas koeficients 2011. un 2012. gadā						Darbinieku algu un pensiju izmaksu ietaupījumi – 1,4 miljardi EUR (2011. gada cenas)						

Avots: ERP, pamatojoties uz BUDG ĢD un HR ĢD iesniegtajiem dokumentiem.

Reformai bija dažāda ietekme uz cilvēkresursiem

21 2014. gada civildienesta reformu kopums ietekmēja vairākus svarīgus cilvēkresursu aspektus Komisijā. Mēs pētījām cilvēkresursu uzlabošanas pasākumu ietekmi uz personāla sadalījumu funkciju grupās un pakāpēs (karjeras struktūru), dzimumu līdzsvaru, vecuma struktūru, līgumdarbinieku skaitu, darbinieku skaitu ģenerāldirektorātos un dienestos, kā arī nodarbināšanas kārtības pievilcību.

Būtiskas izmaiņas karjeras struktūrā

22 2004. gada reforma būtiski mainīja Komisijas darbinieku karjeras struktūru. Tā apvienoja sekretāru, kancelejas darbinieku un asistentu kategorijas vienā vispārējā asistentu funkciju grupā (AST) un izveidoja lineārāku karjeras attīstības plānu.

23 Šīm izmaiņām bija blakusietekme, kas darba samaksu un pakāpi nošķīra no atbildības līmeņa¹⁵. Tās arī samazināja sākuma atalgojumu administratoriem karjeras

¹⁵ Pakāpes un atbildības līmeņi ir izskaidroti II un III pielikumā.

sākumā¹⁶ un ilgtermiņā palielināja ienākumu potenciālu sekretāriem un kancelejas darbiniekiem. Konkrēti, galvenās sekas bija šādas:

- administratori karjeras sākumā saskaņā ar jauno shēmu nopelnīja mazāk nekā saskaņā ar iepriekšējo (darbinieki, kurus pieņēma AD5 pakāpē, — par 3 % mazāk, un darbinieki, kurus pieņēma AD6 pakāpē, — par 11 % mazāk);
- jaunpieņemtie sekretāri un kancelejas darbinieki saskaņā ar jauno sistēmu nopelnīja vairāk nekā saskaņā ar iepriekšējo (vidēji par 16 % vairāk nekā līdz 2004. gadam);
- 2009. gada maijā daži Komisijas darbinieki pelnīja vairāk nekā viņu ģenerāldirektors, lai gan tas ir amats ar augstāko atbildības līmeni;
- nodaļas vadītājs varēja pelnīt mazāk nekā visi pārējie viņa atbildībā esošie ierēdņi, ieskaitot sekretārus un kancelejas darbiniekus.

24 2014. gada reformu kopuma nolūks bija dažas no šīm situācijām atrisināt, izveidojot funkciju grupu AST/SC sekretāriem un kancelejas darbiniekiem un nosakot ierobežojumu pakāpes paaugstināšanai funkciju grupās AST un AD.

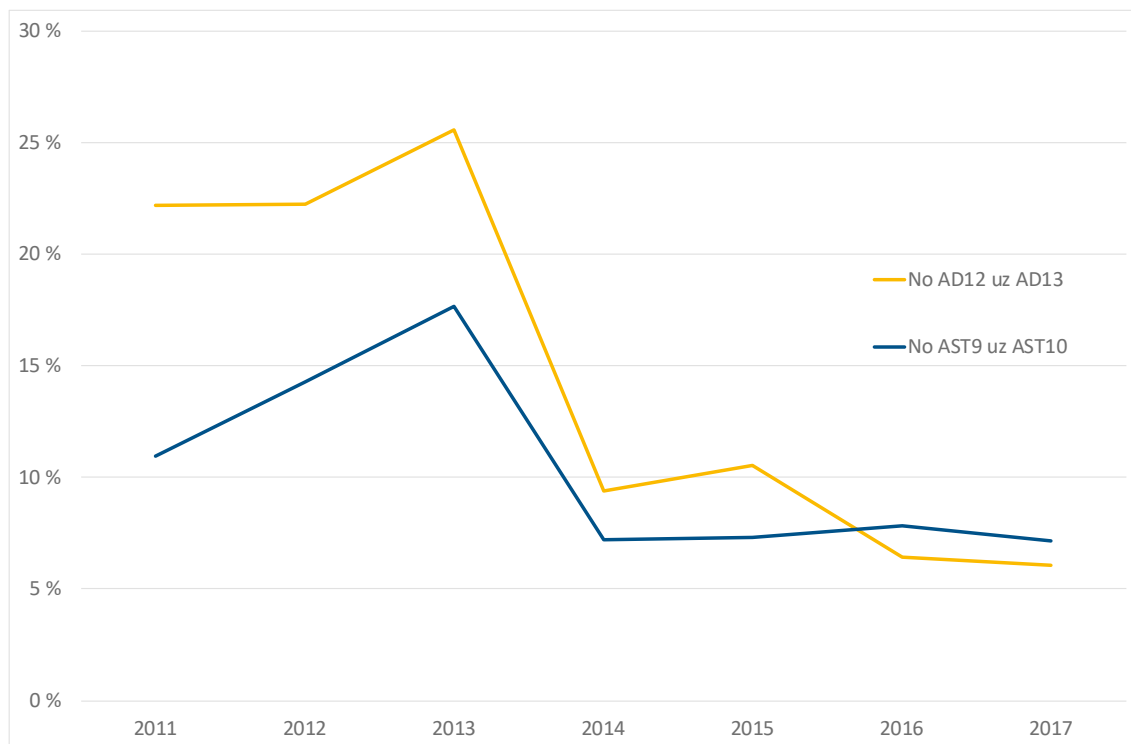
25 Jaunā AST/SC funkciju grupa bija paredzēta, lai uzlabotu saikni starp pakāpi un atbildības līmeni. Tomēr būs vajadzīgs ilgs laiks, lai visus sekretārus un kancelejas darbiniekus, kuri pašlaik ir funkciju grupā AST, aizstātu ar AST/SC darbiniekiem. Ņemot vērā šo darbinieku pašreizējo struktūru, 2004. gada reformas neparedzētā blakusietekme attiecībā uz sekretāriem un kancelejas darbiniekiem varētu tikt pilnībā novērsta šā gadsimta 40. gados.

26 Ar 2014. gada civildienesta reformu arī ierobežoja pakāpes paaugstināšanu, sākot no AST9 un AD12. Lai no AST9 pārietu uz nākamo pakāpi, darbiniekam ir jāiesniedz pieteikums uz vecākā asistenta vietu. No AD12 uz nākamo pakāpi pārceļ, ja ir vai nu vecākā eksperta, vai vadītāja vieta, kur pieejamo amatu skaits ir ierobežots. Karjeras attīstības ierobežojumi tiek piemēroti esošajam personālam un ietekmēja aptuveni divas trešdaļas AST un AD darbinieku, kas bija amatā 2014. gada 1. janvārī. Ietekme uz AST9 un AD12 pakāpes darbiniekiem (aptuveni 11 % no visiem darbiniekiem) bija tūlītēja. Jaunākos darbiniekus katras grupas pirmajās pakāpēs (AST1 un AD5) šie ierobežojumi neskars līdz pat 21. gadsimta 40. gadiem.

¹⁶ Ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei "Līdzvērtība starp iepriekšējo un jauno karjeras struktūru", COM(2011) 171 galīgā redakcija, 30.3.2011.

27 Kopumā karjeras attīstības ierobežošana ir samazinājusi paaugstināšanas pakāpē gadījumu skaitu. **7. attēlā** ir parādīta ierobežošanas ietekme uz paaugstināšanas likmēm. Paaugstināšanas likme ir attiecīgajā gadā paaugstināto darbinieku skaita attiecība pret šajā pakāpē esošo darbinieku skaitu iepriekšējā gadā.

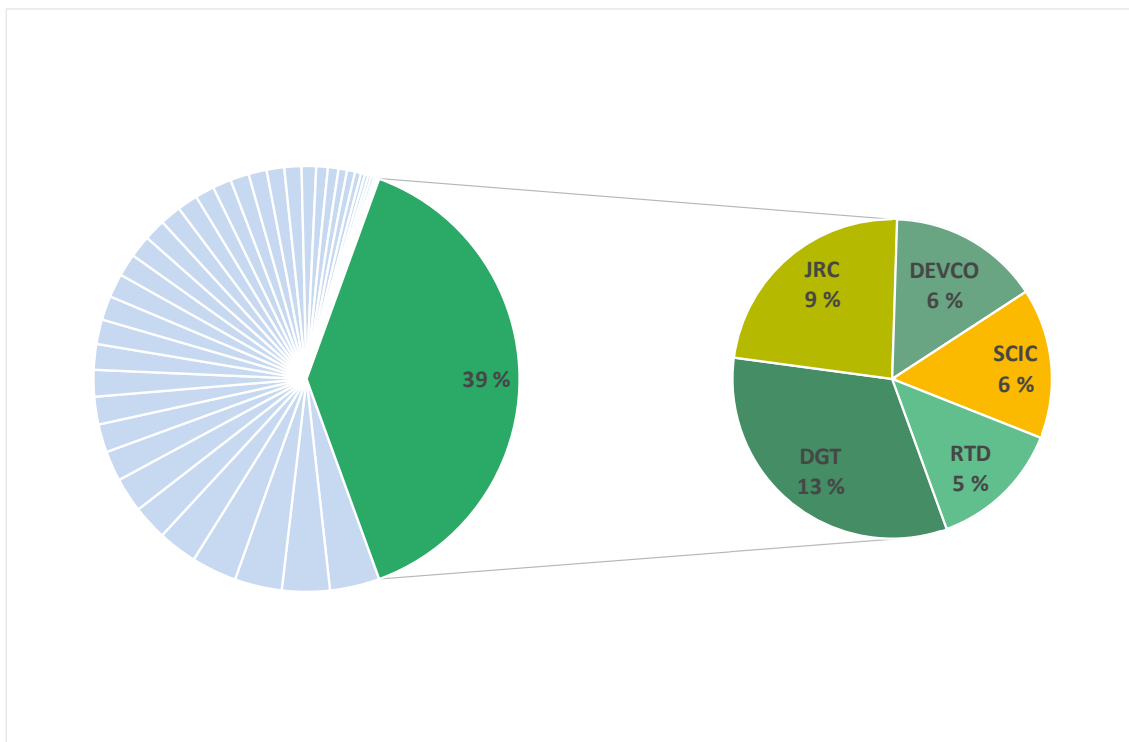
7. attēls. Karjeras attīstības ierobežošanas ietekme — paaugstināšanas likmes pēc 2014. gada



Avots: ERP, pamatojoties uz Komisijas datiem.

28 Kopumā karjeras attīstības ierobežošana ir radījusi budžeta ietaupījumus. Tā ir arī uzlabojusi saikni starp pakāpi un atbildības līmeni, augstākas pakāpes rezervējot darbiniekiem ar augstāku atbildības līmeni. Ierobežojumi rada būtiskas cilvēkresursu problēmas ģenerāldirektorātos, ja tajos ir daudz darbinieku augstā amata pakāpē, jo šie ierobežojumi negatīvi ietekmē viņu izredzes saņemt paaugstinājumu. AD11 un AD12 pakāpes darbinieku karjeras attīstības problēma koncentrējas dažos ģenerāldirektorātos: 39 % no visiem AD11 un AD12 pakāpes darbiniekiem tika nodarbināti piecos no 45 ģenerāldirektorātiem (sk. **8. attēlu**).

8. attēls. AD11 un AD12 pakāpes darbinieku īpatsvars ģenerāldirektorātos pirms reformas (31.12.2013.)



Avots: ERP, pamatojoties uz Komisijas datiem.

29 Civildienesta noteikumu 2014. gada pārskatīšana ietvēra arī izmaiņas pakāpes pazemināšanas un atlaišanas procedūrā, ja konstatēta darbinieka nekompetence. Tomēr līdz šim Komisijā ir bijuši tikai daži tādi gadījumi. Šīs izmaiņas procedūru nepadarīja vienkāršāku un to nesaīsināja. Tā kā atlaišana notiek tikai tad, ja piecus gadus pēc kārtas ikgadējie novērtējuma ziņojumi ir bijuši neapmierinoši, secinājumus par šo pasākumu izdarīt ir pārāgri. Piemēram, no 2014. gada līdz 2017. gadam DGT ĢD bija 12 neapmierinoši ziņojumi. Ir aplēsts, ka visā Komisijā ir aptuveni 20 neapmierinošu ziņojumu gadā (attiecas uz mazāk nekā 0,1 % no visiem darbiniekiem).

30 Paaugstināšanai pieejamo amata vietu skaits katru gadu tiek noteikts atbilstoši Civildienesta noteikumu IB pielikumā norādītajām likmēm. Šīs likmes var izmantot, lai aplēstu karjeras virzību laika gaitā. 33 % likme nozīmē to, ka ierēdnis, kura sniegums ir apmierinošs, uz nākamo pakāpi tiek paaugstināts pēc vidēji trim gadiem. Izņemot AST9 un AD12 pakāpes darbiniekus, lielākajai daļai darbinieku ar labu sniegumu atkarībā no attiecīgajai pakāpei noteiktās likmes ir iespējas sagaidīt paaugstinājumu ik pēc trim līdz sešiem gadiem.

ieguldījums ģimenēm labvēlīgā darba režīmā un dzimumu līdzsvarā

31 Civildienesta noteikumos tika paredzēts ģimenēm labvēlīgs darba režīms (pagarinot vecāku atvaļinājumu, paplašinot nepilna darba laika iespējas, elastīgu darba laiku un tāldarbu), lai Komisiju padarītu par mūsdienīgāku un elastīgāku pārvaldes iestādi, kas veicina dzimumu līdzsvaru¹⁷.

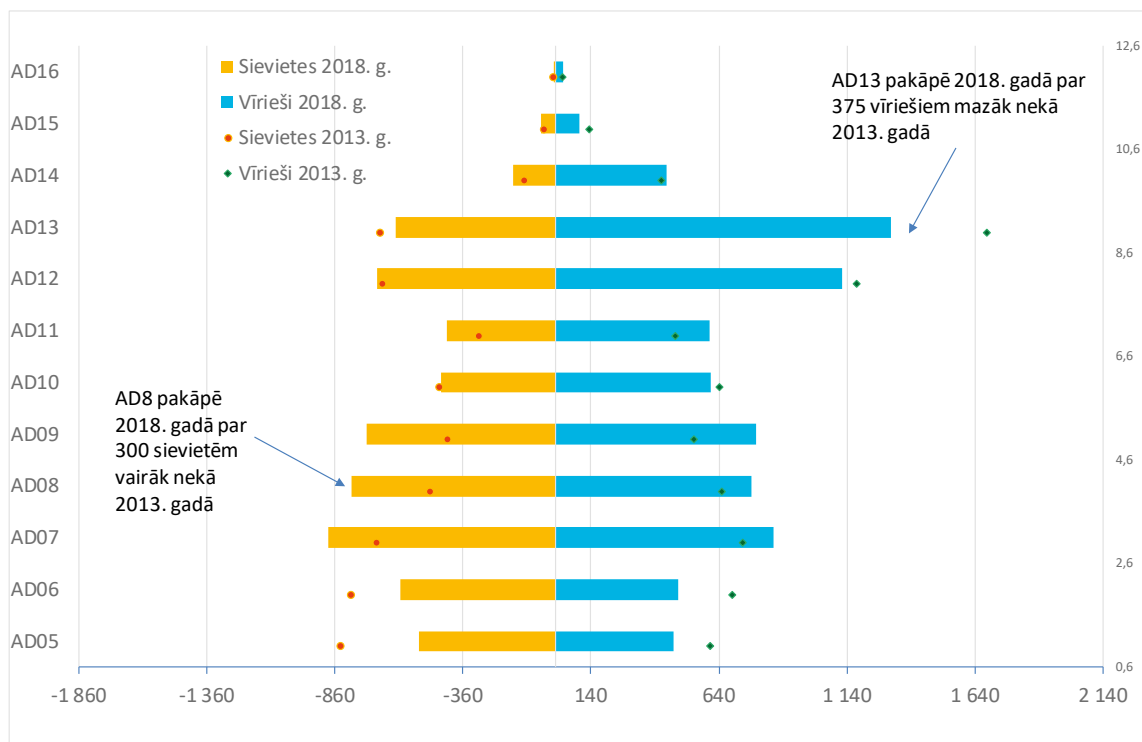
32 Ar 2014. gadā pārskatītajiem Civildienesta noteikumiem tika nodrošināts vienots tiesiskais regulējums visām iestādēm, lai tās izveidotu elastīgu darba režīmu. Tomēr, sagatavojot reformas vai pēc tam, Komisija nenovērtēja ieguldījumu, kas tika gaidīts no iestādēm, lai uzlabotu dzimumu līdzsvaru.

33 Pirms 2014. gada visas iestādes atzina dzimumu līdzsvara nozīmi un vajadzību palielināt sieviešu īpatsvaru vadošos amatos. HR ĢD stratēģiskajā plānā 2016.–2020. gadam kā viens no galvenajiem principiem tika ietverta daudzveidība un 2020. gadam izvirzīts mērķis sieviešu īpatsvaru vadošos amatos Komisijā palielināt līdz 40 %. Sieviešu īpatsvars augstākā līmeņa vadītāju amatos pieauga no 30 % 2014. gadā līdz 34 % 2017. gadā. To galvenokārt izraisīja vairākas HR ĢD darbības, kas nebija īpaši saistītas ar 2014. gada reformu kopumu.

34 Dzimumu līdzsvars Komisijā 2018. gadā ir salīdzināts ar situāciju 2013. gadā visās AD pakāpēs **9. attēlā**. Ievērojams skaits darbinieku augstākā līmeņa vadītāju amatos (sākot no AD12 pakāpes) ir vīrieši. Tomēr vīriešu skaits AD13 pakāpē no 2013. gada līdz 2018. gadam būtiski samazinājās, galvenokārt demogrāfisku faktoru dēļ. Attiecīgie darbinieki vairumā gadījumu Komisijā sāka strādāt 20. gadsimta 80. un 90. gados un tagad ir pensijas vecumā vai tuvu tam.

¹⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 22. oktobra Regula (ES, Euratom) Nr. 1023/2013, 23. apsvērumš.

9. attēls. Virzība uz labāku dzimumu līdzsvaru AD pakāpēs, 2013.–2018. g.



Avots: ERP, pamatojoties uz Komisijas datiem.

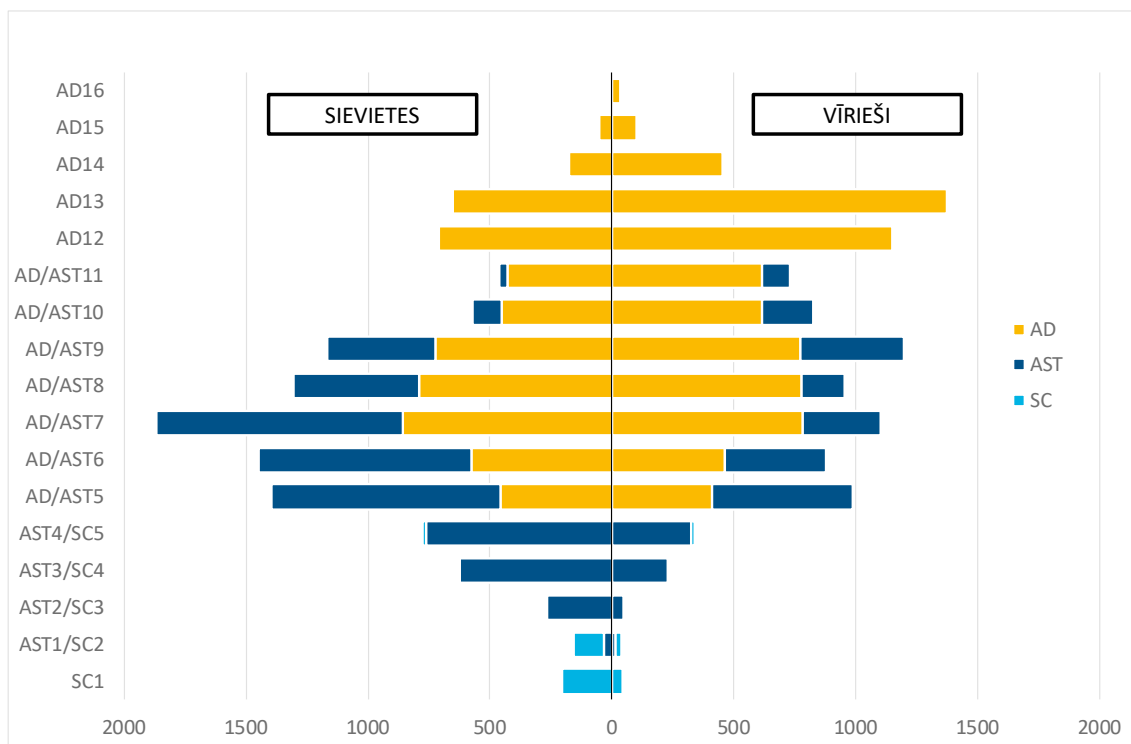
35 Sadalījums pēc dzimuma liecina par sieviešu īpatsvara pieaugumu AD pakāpēs:

- no 2013. gada līdz 2018. gadam sieviešu dzimuma AD ierēdņu un pagaidu darbinieku kopējais skaits pieauga par gandrīz 8 %, bet attiecīgais vīriešu skaits samazinājās par gandrīz 3 %;
- 2013. gadā sievietes veidoja lielāko daļu no AD personāla 5. un 6. pakāpē. 2018. gadā viņas veidoja lielāko daļu no AD personāla 5.–8. pakāpē.

36 Mēs konstatējam, ka, neraugoties uz sieviešu skaita neseno pieaugumu funkciju grupā AD un to, ka vadošos amatos ieceļ vairāk sieviešu, augstākajās pakāpēs lielāko daļu amata vietu joprojām ieņem vīrieši. Tomēr, tā kā sievietes pašlaik veido lielāko daļu no AD zemāko pakāpju personāla, sagaidāms, ka sieviešu īpatsvars augstākās pakāpēs un augstākā līmeņa vadītāju amatos laika gaitā pieaugs.

37 *10. attēlā* ir parādīts dzimumu līdzsvars Komisijā pa pakāpēm, kas sargrupētas tā, lai atspoguļotu atalgojuma līmeni (t. i., AST5 un AD5 kopā, AST1 un SC2 kopā). Funkciju grupās AST un AST/SC joprojām pārsvarā ir sievietes, jo attiecīgajos konkursos ir augsts sieviešu pieteikumu īpatsvars.

10. attēls. Pašreizējā dzimumu struktūra: augstākajās pakāpēs lielāko daļu amata vietu joprojām ieņem vīrieši



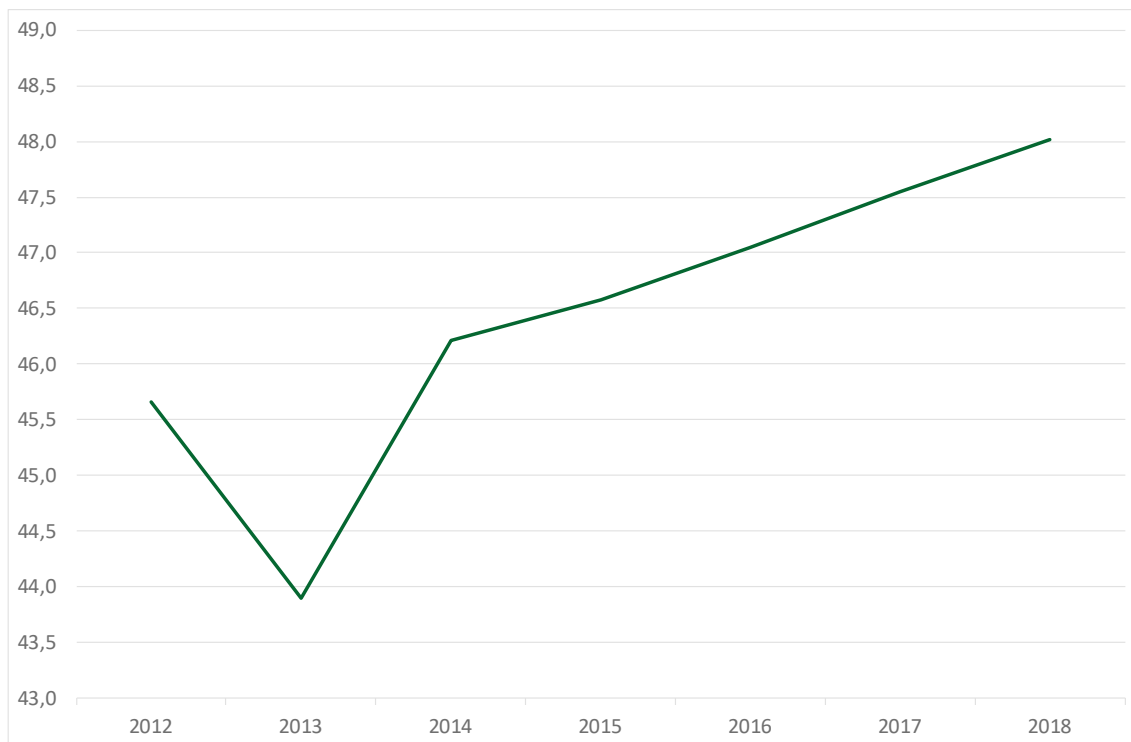
Avots: ERP, pamatojoties uz Komisijas datiem; tikai ierēdņi un pagaidu darbinieki.

Darbaspēka novecošanās

38 2018. gadā darbinieku vidējais vecums bija 48 gadi. *Eurostat* ziņoja, ka 2012. gadā vidējais vecums, kurā sāk strādāt Eiropas civildienestā, bija 35 gadi¹⁸. 2018. gadā 25,3 % ierēdņu un pagaidu darbinieku bija 55 gadi vai vairāk. Tikai 4,2 % bija jaunāki par 35 gadiem, un šis īpatsvars ir pastāvīgi samazinājies (6,8 % 2016. gadā, 5,3 % 2017. gadā). **11. attēlā** ir redzams, ka Komisijas darbinieku (ierēdņu un pagaidu darbinieku) vidējais vecums kopš 2014. gada ir pastāvīgi pieaudzis par vidēji sešiem mēnešiem gadā. 2013. gadā vērojams kritums bija saistīts ar to, ka daudzi darbinieki izvēlējās priekšlaicīgi pensionēties, pirms stājās spēkā 2014. gadā pārskatītie noteikumi, kas šādu iespēju samazināja.

¹⁸ Komisijas ziņojums Padomei par Eiropas Savienības ierēdņu un pārējo darbinieku pensiju shēmu, COM(2012) 37 final, 7.2.2012.

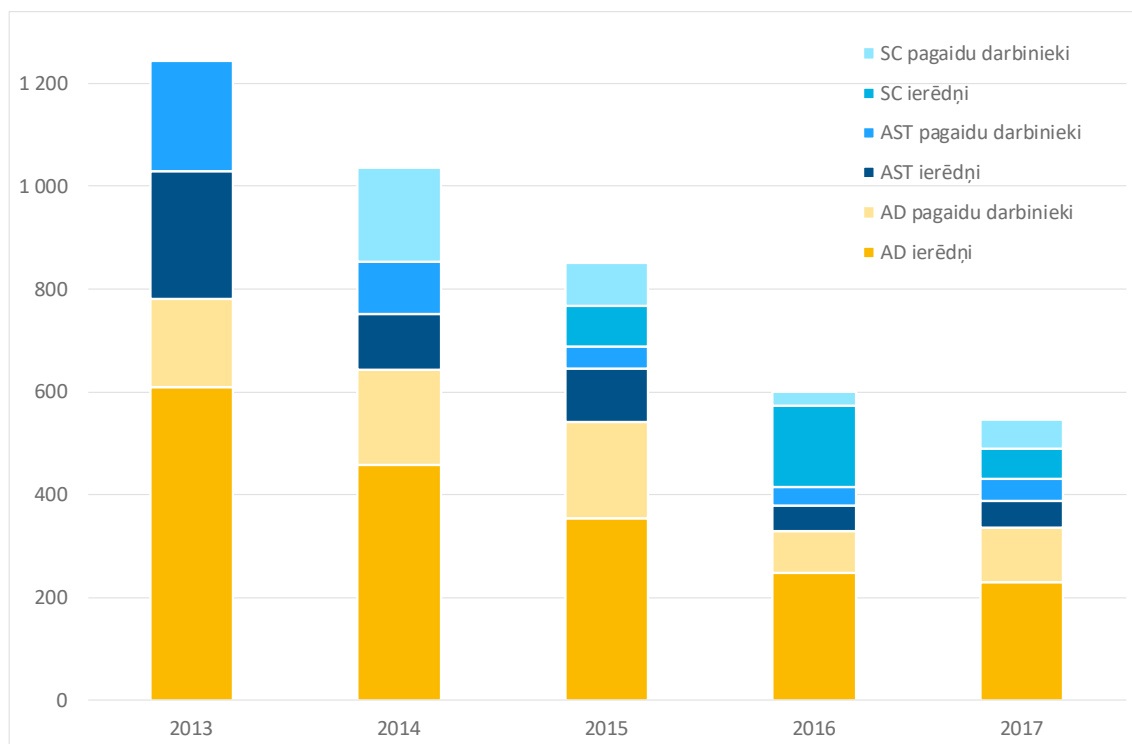
11. attēls. Darbaspēka novecošanās



Avots: ERP, pamatojoties uz Komisijas datiem.

39 Lai īstenotu mērķi samazināt darbinieku skaitu par 5 %, nācās pastāvīgi samazināt darbā pieņemto ierēdņu un pagaidu darbinieku skaitu. **12. attēlā** ir atspoguļots, kā no 2012. gada līdz 2017. gadam mainījās Komisijā darbā pieņemto darbinieku skaits atkarībā no nodarbinātības statusa (ierēdņi/pagaidu darbinieki).

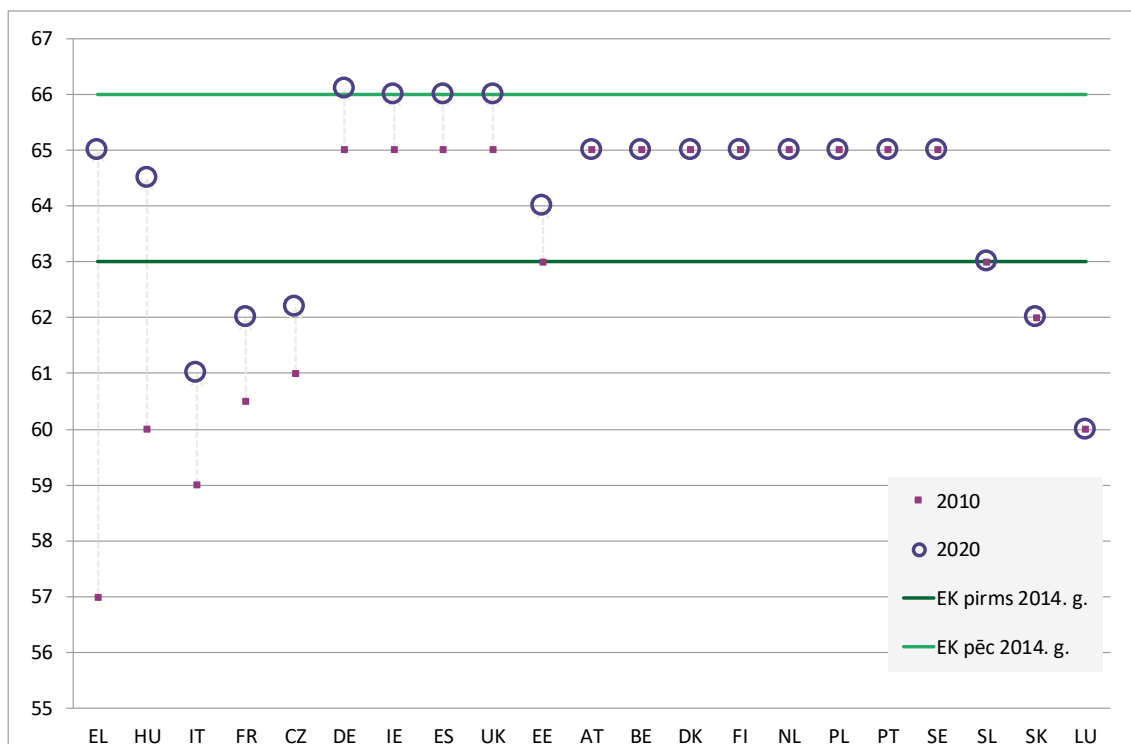
12. attēls. Komisijā darbā pieņemtie darbinieki, 2012.–2017. g.



Avots: ERP, pamatojoties uz Komisijas datiem.

40 Turklāt ar 2014. gada civildienesta reformu kopumu ES darbinieku pensionēšanās vecums tika palielināts līdz 66 gadiem, atspoguļojot līdzīgu pensionēšanās vecuma paaugstināšanu dalībvalstu civildienestā (sk. [13. attēlu](#)). Tas veicinās turpmāku Komisijas darbaspēka novecošanos nākamajos gados.

13. attēls. Pēc 2014. gadā veiktās pārskatīšanas Komisijas darbinieku pensionēšanās vecums — 66 gadi — ir viens no lielākajiem ES



Avots: ESAO, "Pensions Outlook 2012" [Pensionēšanās prognozes], OECD Publishing, 2012. g.

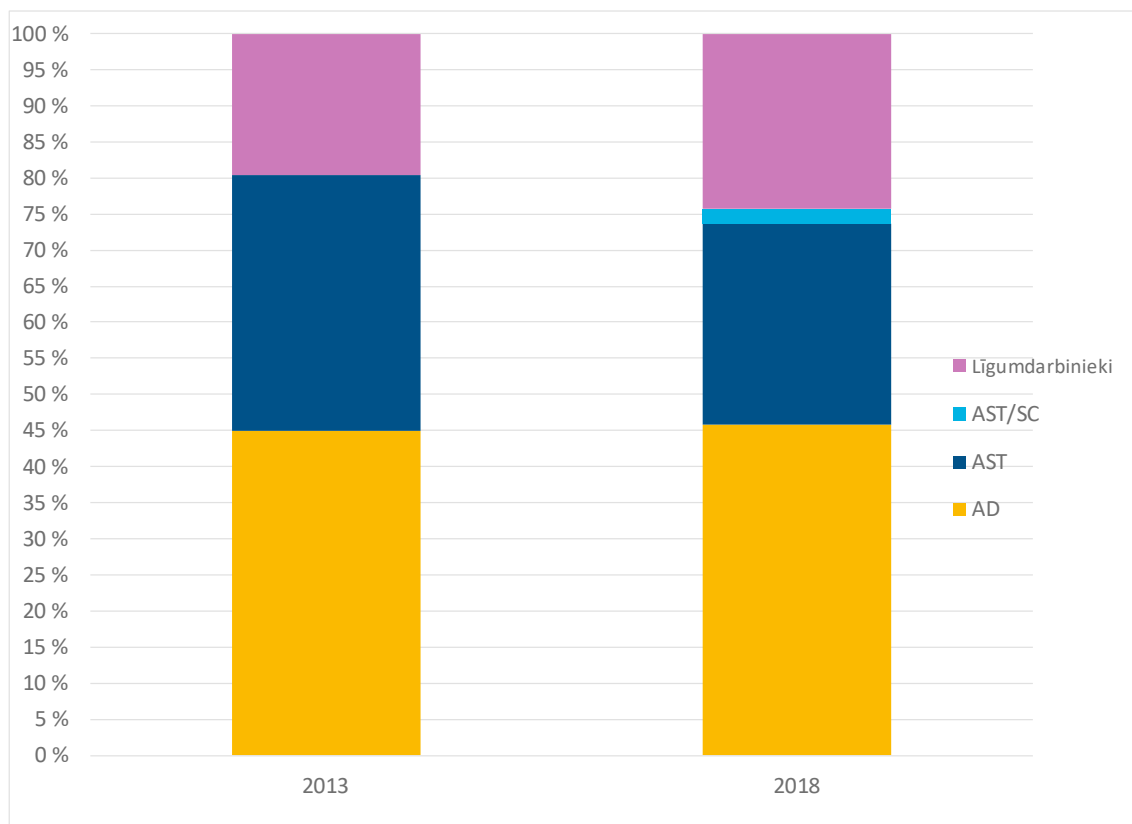
41 Palielinoties pensionēšanās vecumam un samazinoties darbā pieņemto darbinieku skaitam, Komisijai tagad ir jārisina darbaspēka novecošanās problēma. Proti, tai, iespējams, būs jāatjaunina apmācības, labklājības, karjeras attīstības un zināšanu pārvaldības politika.

Vairāk darbinieku ar terminētiem līgumiem

42 Darbinieku skaita samazināšana par 5 % tika īstenota kā Civildienesta noteikumos paredzēto ierēdņu un pagaidu darbinieku štata amata vietu skaita samazināšana. Komisija varēja nodarbināt līgumdarbiniekus, lai atbilstu politikas jomas prasību izmaiņām.

43 Lai gan darbinieku kopējais skaits no 2013. gada līdz 2018. gadam saglabājās, izmaiņas skāra darbaspēka sastāvu. Ierēdņu un pagaidu darbinieku (izņemot vietējos darbiniekus) īpatsvars samazinājās no 80 % līdz 76 %, savukārt līgumdarbinieku īpatsvars pieauga no 20 % līdz 24 % (sk. [14. attēlu](#)).

14. attēls. Darbinieku skaita samazināšana: ievērojams kritums AST amata vietās



Avots: ERP, pamatojoties uz Komisijas datiem; tikai ierēdņi, pagaidu darbinieki un līgumdarbinieki.

44 Komisijā ir trīs galvenās līgumdarbinieku darba devēju kategorijas:

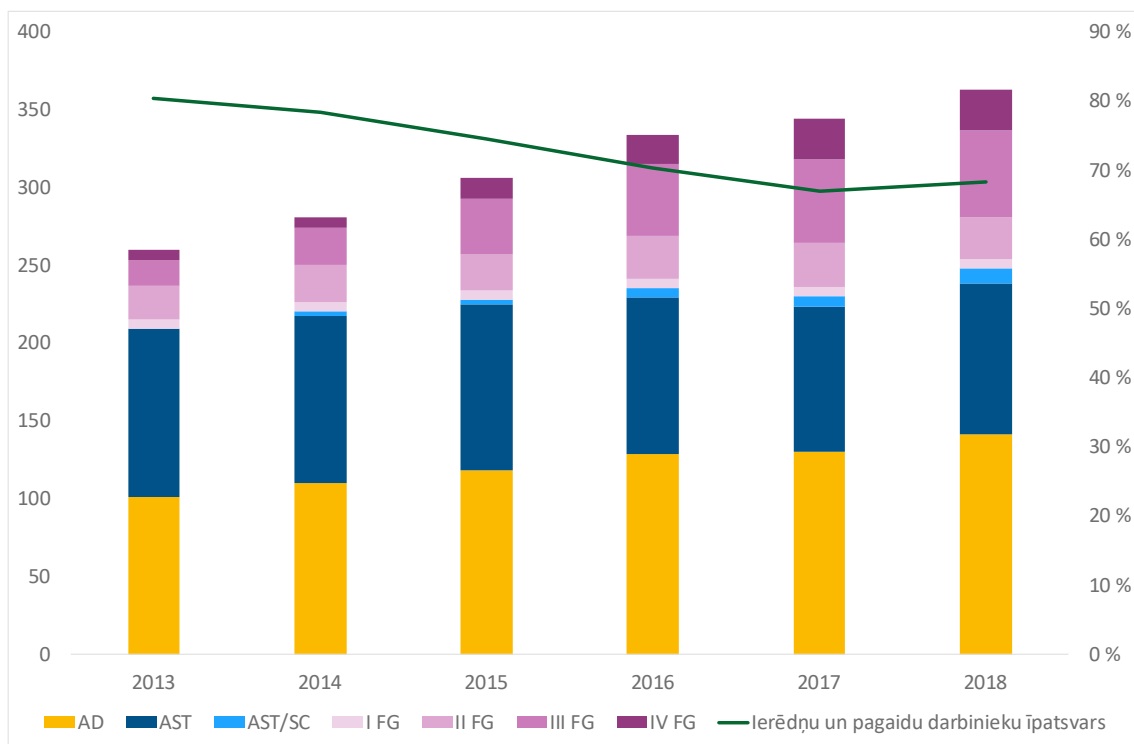
- biroji, kas risina atbalsta uzdevumus, tādus kā loģistika un finansiālās tiesības, piemēram, *OIB* (Infrastrukturā un loģistikas birojs Briselē) un *PMO* (Atalgojuma un individuālo tiesību birojs), nodarbina galvenokārt funkciju grupas¹⁹ I FG un II FG līgumdarbiniekus (vairāk nekā 60 %, līdz 74,3 % *PMO*), kuri veic manuālu darbu vai atbalsta uzdevumus;
- ģenerāldirektorātos, kas atbild par ES delegācijām (NEAR ĢD un DEVCO ĢD), aptuveni 50 % nodarbināto ir funkciju grupas III FG (asistentu uzdevumi) un IV FG (administratīvie uzdevumi) līgumdarbinieki;
- pamatdarbības ģenerāldirektorāti izmanto līgumdarbiniekus, lai nodrošinātu *ad hoc* vajadzības.

¹⁹ Sīkāku informāciju par funkciju grupām un uzdevumiem sk. II pielikumā.

Mēs konstatējam, ka 50 % no visiem Komisijas līgumdarbiniekiem ir nodarbināti tikai piecos ģenerāldirektorātos un dienestos: JRC, DEVCO, OIB, NEAR un PMO.

45 Lielākā daļa no līgumdarbinieku skaita pieauguma ir saistīta ar funkciju grupas III FG un IV FG darbinieku skaita palielināšanos (par 1655 darbiniekiem vairāk no 2013. gada līdz 2018. gadam). Šis pieaugums ir galvenokārt vērojams trijos ģenerāldirektorātos: JRC, ECHO un CNECT. Tas atspoguļo vai nu ģenerāldirektorāta īstenotās politikas īpatnības (piemēram, JRC — pētniecība), vai vajadzību ātri pieņemt darbiniekus, lai tiktu galā ar krīzes situāciju, tādu kā migrācija (sk. [15. attēlu](#)).

15. attēls. Izmaiņas ECHO ĢD personālsastāvā kopš migrācijas krīzes sākuma 2015. gadā



Avots: ERP, pamatojoties uz Komisijas datiem.

46 Pieņemot darbā līgumdarbiniekus, Komisija var ātri reaģēt uz pēkšņu un īslaicīgu darba slodzes pieaugumu. Tomēr, ja palielinās to darbinieku skaits, kuri strādā uz īstermiņa līguma pamata, tas ilgtermiņā ietekmē zināšanu pārvaldību un darbības nepārtrauktību.

Jaunas darba metodes, lai kompensētu darbinieku skaita samazinājumu dažos ģenerāldirektorātos

47 Galvenā problēma, ko atsevišķiem ģenerāldirektorātiem radīja 2014. gada reformu kopums, bija saistīta ar amata vietu samazināšanu par 5 %. Komisijai pats svarīgākais bija nodrošināt, lai šī samazināšana neapdraudētu tās nodaļu spēju īstenot politiskās prioritātes un gada darba programmas. 2017. gadā ERP publicēja apskatu par šo darbinieku skaita samazināšanu²⁰.

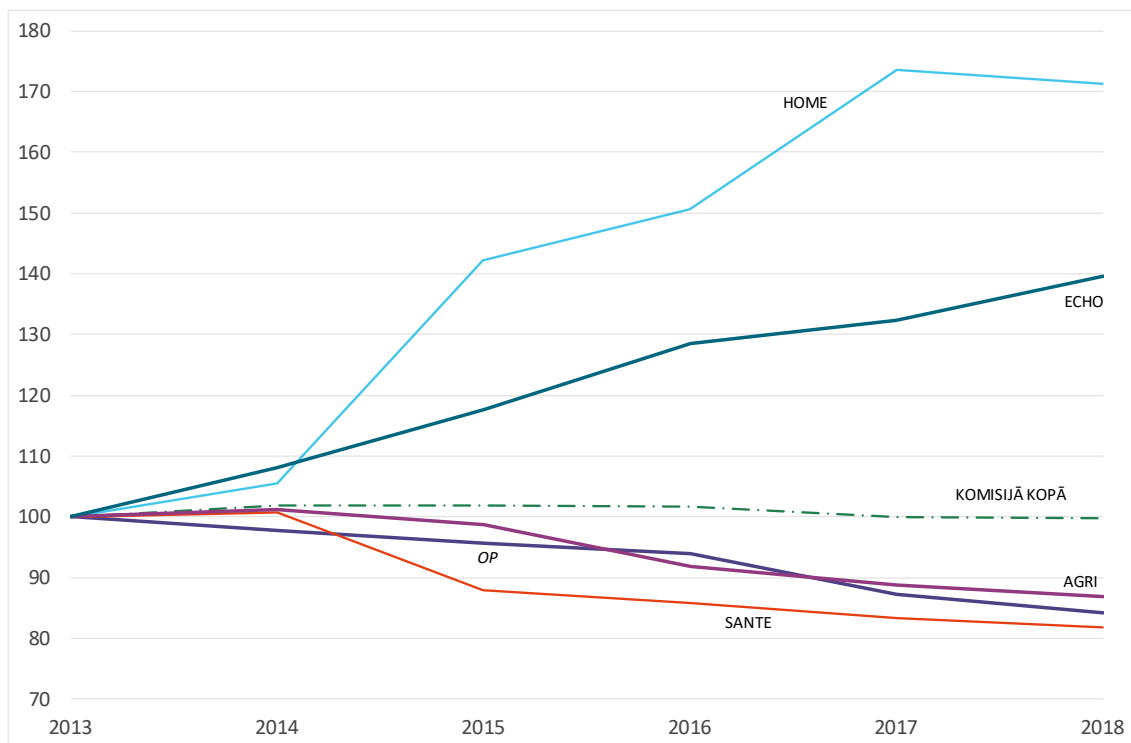
48 2016. gadā Komisija publicēja metodiku²¹ amata vietu pārdalei starp ģenerāldirektorātiem pēc darbinieku skaita samazināšanas par 5 %, ņemot vērā prioritātes.

49 Tā rezultātā dažu pamatdarbības ģenerāldirektorātu darbinieku skaits salīdzinājumā ar 2013. gadu samazinājās (AGRI ĢD par 13 %, SANTE ĢD par 18 %), kamēr citos ģenerāldirektorātos bija vērojams ļoti būtisks pieaugums (ECHO ĢD par 40 % un HOME ĢD par 70 %). **16. attēlā** ir parādīts, kā dažos ģenerāldirektorātos no 2013. gada līdz 2018. gadam mainījās darbinieku skaits.

²⁰ Ātrais stāvokļa apraksts par to, kā īstenots darbinieku skaita samazinājums par 5 %, publicēts 2017. gada 21. decembrī. Sk. www.eca.europa.eu/.

²¹ Paziņojums Komisijai "Allocation of establishment plan posts for 2016" [Štatu saraksta amata vietu sadale 2016. gadā], SEC(2016)171/2, 22.3.2016.

16. attēls. Piemēri ģenerāldirektorātu darbinieku skaita lielākajam pieaugumam un samazinājumam laikposmā no 2013. gada līdz 2018. gadam



Avots: ERP, pamatojoties uz Komisijas datiem; 2013. gada decembris izmantots kā atskaites punkts (100).

50 Mēs konstatējam, ka ģenerāldirektorāti, kurus skāra samazināšana, izmantoja dažādus instrumentus (salīdzinošo novērtēšanu, resursu pārbaudi u. c.), lai pārceļtu darbiniekus starp dienestiem. Tā kā darbinieku vidējais darba laiks lielākajā daļā ģenerāldirektorātu jau pārsniedza Civildienesta noteikumos paredzēto maksimālo darba laiku — 42 stundas nedēļā, minimālās darba nedēļas pagarināšana līdz 40 stundām darbinieku skaita samazinājumu kompensēt nespēja.

51 Ņemot vērā, ka ģenerāldirektorātiem bija arī mazāk iespēju pieņemt darbiniekus, daži no tiem pārskatīja iekšējos procesus un izstrādāja jaunas darba metodes, lai nodrošinātu darbības nepārtrauktību (piemērus sk. [1. izcēlumā](#)).

1. izcēlums

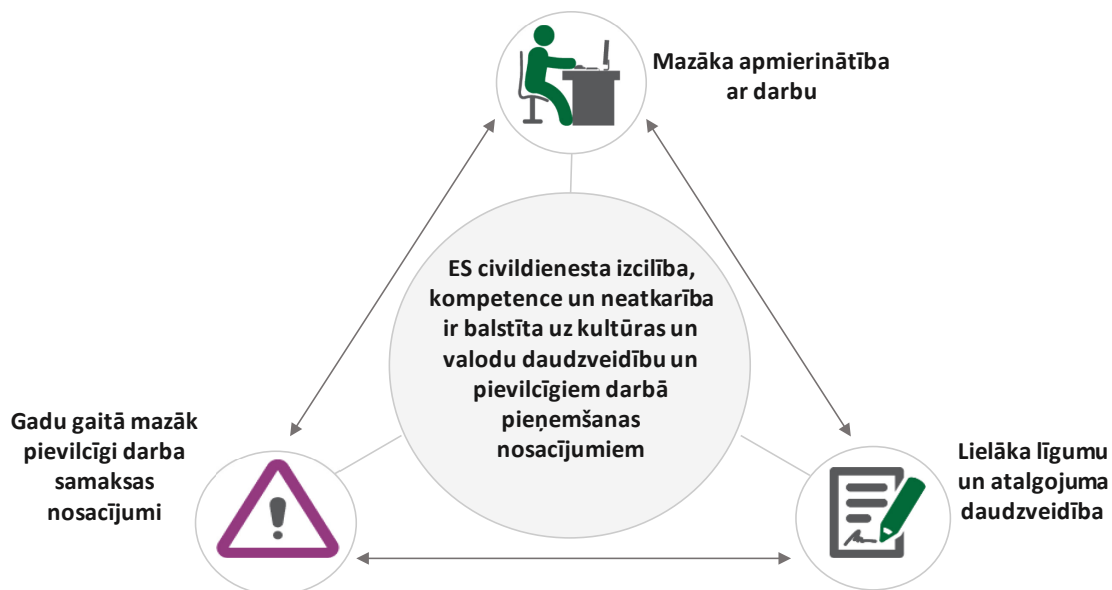
Pārskatīto metožu un procesu piemēri

- **DGT ĢD — modulāras datorizētās tulkošanas vides izmantošana**, lai uzlabotu kvalitāti un efektivitāti tulkošanas procesā. 2017. gada novembrī DGT ĢD, DIGIT ĢD un CNECT ĢD kopīgi izveidoja *eTranslation* — atjauninātu mašīntulkošanas pakalpojumu. Tas nodrošina ātrākus un labākus rezultātus, ko sniedz pāreja no statistiskās uz neironu mašīntulkošanu, kura ietecās mākslīgā intelekta jomā.
- **DEVCO ĢD — noteiktu procesu (piemēram, administratīvā atbalsta) reģionalizācija**. Lai paaugstinātu efektivitāti, optimāli izmantotu personālu un nodrošinātu apjomradītus ietaupījumus, DEVCO ĢD pārskatīja delegāciju darbinieku izmantošanas politiku un noteiktus uzdevumus apvienoja dažās delegācijās.
- **JRC ĢD — darba programmas strukturēšana pēc projektiem, nevis struktūrvienībām**. JRC ĢD sistemātiski novērtē savu projektu pievienoto vērtību (Kopīgā pētniecības centra stratēģija 2030. gadam, jo īpaši 4. nodaļa “Pievienotās vērtības nodrošināšana”).
- **FISMA ĢD — darba grupu izmantošana, pamatojoties uz attiecīgo kompetenci visos ĢD**. Tas ļauj konkrētu projektu īstenošanā labāk apvienot mikroekonomiskās un makroekonomiskās perspektīvas.

Dažas negatīvas sekas personālam

52 2014. gada reformu kopuma mērķis bija uzlabot cilvēkresursu pārvaldību. Izmaksu samazināšanas pasākumi Komisijā kopumā patiešām ieviesa dažus uzlabojumus, tādus kā pārskatītas darba metodes. Tomēr tiem bija arī negatīvas sekas, kas ietekmēja Komisijas personālu, kā tas parādīts [17. attēlā](#).

17. attēls. 2014. gada civildienesta reformu kopums: sekas



Avots: ERP, Eiropas Parlamenta un Padomes Regula Nr. 1023/2013, 7. apsvēruma.



Mazāka apmierinātība ar darbu

53 Komisija ik pēc diviem gadiem veic personāla aptaujas, lai vadībai sniegtu informāciju par darbinieku vajadzībām, uztveri un profesionālajām vēlmēm. Iegūto informāciju vadība izmanto, lai apmierinātu darbaspēka vajadzības un apzinātu stiprās puses, kā arī iespējas uzlabot darbinieku iesaisti. Komisija analizē aptauju datus, lai nodrošinātu atgriezenisko saiti rīcības plānu izstrādei.

54 Kopš 2014. gada veikto personāla aptauju rezultāti atspoguļo to, kā darbinieki uztver darba nosacījumu pasliktināšanos. Atbildēs uz vairākiem jautājumiem par apmierinātību ar darbu, darba vietu un profesionālo nākotni vērtējums tagad ir konsekventi zemāks nekā iepriekš.

55 Aptaujas uzrāda, ka kopējais priekšstats par Komisiju kā par organizāciju, kurai rūp darbinieku labklājība, ir pasliktinājies, un tas ir saistīts ar pieaugošām bažām par darba slodzi. Gandrīz trešdaļa Komisijas darbinieku uzskata, ka viņu darba slodze nav pieņemama (27 % 2016. gadā un 31 % 2018. gadā), lai gan lielākā daļa (59 % 2016. gadā un 56 % 2018. gadā) joprojām uzskata, ka darba slodze ir pieņemama.

56 Saslimstības līmeni parasti izmanto kā darbinieku iesaistes rādītāju, kas varētu ietekmēt organizācijas efektivitāti. Komisija nav apzinājusi saslimstības līmeņa iespējamo korelāciju ar darba slodzi, darbinieku skaita samazināšanu un citiem

reformu kopumā ietvertajiem pasākumiem. Mēs veicām pieejamo datu ierobežotu caurskatīšanu.

57 Kopējais saslimstības līmenis Komisijā no 2012. gada līdz 2017. gadam nedaudz paaugstinājās. Tomēr dažos ģenerāldirektorātos bija vērojama arī būtiska pasliktināšanās: slimības atvaļinājuma dienu skaits (tostarp ilgstoša prombūtne) uz vienu darbinieku visvairāk palielinājās JUST ĢD (no vidēji 10,3 dienām 2013.–2015. gadā līdz 17 dienām 2016. gadā un 18,9 dienām 2017. gadā) un HOME ĢD (no 9,4 dienām līdz attiecīgi 14,9 un 15,1 dienai).

58 Ar 2014. gada reformu kopumu par 42 % tika samazināts ikgadējā atvaļinājuma dienu skaits (no trīspus līdz divām dienām mēnesī) delegāciju darbiniekiem un ieviestas izmaiņas dzīves apstākļu piemaksas aprēķināšanā. Kopumā darbinieku priekšstats, ka darba nosacījumi ir pasliktinājušies, delegācijās ir spēcīgāks nekā Komisijā kopumā. 2016. gadā²² mazāk nekā 50 % delegāciju darbinieku Komisiju uzskatīja par pievilcīgu darba vietu, un tikai 21 % domāja, ka cilvēkresursi atbilst darba slodzei.

59 Viens no dzinuļiem veikt grozījumus Civildienesta noteikumos, kuri skāra delegācijas, bija līdzekļu ietaupījums²³. Tomēr ar delegāciju darbiniekiem saistītie izdevumi veido tikai 4,7 % no visiem administrācijas budžeta izdevumiem²⁴. Mēs konstatējām, ka nelielie budžeta ietaupījumi vienlaikus atstāja būtisku negatīvu ietekmi uz personālu.



Lielāka līgumu un atalgojuma daudzveidība

60 Darbinieki, kas darbā pieņemti pēc 2004. un 2014. gada, tiek nodarbināti saskaņā ar mazāk izdevīgiem nosacījumiem nekā iepriekš. Ar 2004. gada reformu tika

²² 2018. gada personāla aptaujas rezultāti revīzijas laikā pilnā apmērā nebija pieejami; mēs izmantojām DEVCO ĢD 2016. gada aptaujas rezultātus.

²³ Sk. Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 22. oktobra Regulu (ES, Euratom) Nr. 1023/2013, 27. apsvērumu: "Ir lietderīgi modernizēt to darbinieku darba nosacījumus, kuri ir nodarbināti trešās valstīs, un attiecībā uz viņu nodarbināšanu panākt lielāku rentabilitāti, vienlaikus ietaupot izmaksas."

²⁴ Delegāciju darbinieku izdevumu daļa 5. kategorijas kopējos izdevumos (izņemot pensijas un Eiropas skolas).

samazinātas zemākās pakāpes algas, un ar 2014. gada reformu kopumu tika izveidota funkciju grupa AST/SC ar mazāk pievilcīgu algu tabulu.

61 Tā kā līgumdarbiniekus izmanto aizvien biežāk, ir attiecīgi palielinājusies Komisijas personāla statusa un atalgojuma daudzveidība. Piemēram, IV FG līgumdarbinieki, kuriem piemēro tādas pašas minimālās darbā pieņemšanas prasības (attiecībā uz izglītību un pieredzi) kā administratoriem karjeras sākumā, var pelnīt par 28 % mazāk nekā minētie administratori. Pašlaik aptuveni 6 % darbinieku, no kuriem visi ir I FG un II FG līgumdarbinieki, pelna mazāk nekā viszemāk atalgotais ierēdnis (AST/SC1, kura gada pamatalga ir aptuveni 32 400 EUR). Vēl trešdaļa darbinieku (visās kategorijās) pelna līdz divām reizēm vairāk.

62 Turklāt ierēdņu vidū ir vērojamas neatbilstības starp pakāpi un atbildības līmeni. Pieredzējušiem profesionāļiem zemāka līmeņa pakāpēs (AD6 līdz AD8) var būt uzticēta lielāka atbildība nekā darbiniekiem augstākās pakāpēs, kuri pieņemti darbā agrāk.

- No 2012. gada līdz 2017. gadam tikai 22,4 % jauno darbinieku tika pieņemti AD7 pakāpē; daudzi kandidāti ar pieredzi, kuri vēlējās strādāt Komisijā, iesniedza pieteikumu zemāko pakāpju (AD5/AD6) konkursos. Ņemot vērā viņu profesionālo pieredzi un sniegumu, šiem jaunpieņemtajiem darbiniekiem bieži vien drīzumā uzticēja atbildīgus pienākumus (piemēram, sadarbības vadītājs delegācijā, grupas vadītājs citās darbībās).



Gadu gaitā mazāk pievilcīgi darba samaksas nosacījumi

63 Civildienesta noteikumu 2014. gada pārskatīšanas mērķis bija saglabāt pievilcīgus darbā pieņemšanas nosacījumus. Lai gan vispārējie darba nosacījumi (tostarp zemāko pakāpju alga) lielākajai daļai ES absolventu joprojām šķiet pievilcīgi, Komisija saskaras ar grūtībām piesaistīt kvalificētus kandidātus no konkrētām valstīm un konkrētās specializācijas jomās. Algu pievilcīgums ir daļēji atkarīgs no ES ierēdņu pirktspējas dažādās vietās, kur viņi strādā. Algas tiek koriģētas reizi gadā, lai nodrošinātu paralēlismu ar izmaiņām dalībvalstu civildienesta ierēdņu atalgojumā un atspoguļotu ES ierēdņu dzīves dārdzības dinamiku Beļģijā un Luksemburgā.

64 ES ierēdņu algu un pensiju ikgadējās korekcijas metode tika mainīta 2004. gadā un grozīta 2014. gadā. Tagad tā ietver divus galvenos elementus:

- kopējo specifisko rādītāju (KSR), kas balstīts uz izmaiņām 11 dalībvalstu centrālās valdības civildienesta ierēdņu pirktspējā (iepriekš tika izmantotas tikai astoņas dalībvalstis);

- kopīgo Beļģijas un Luksemburgas indeksu²⁵ (KBLI) attiecībā uz dzīves dārdzības izmaiņām Beļģijā un Luksemburgā, ņemot vērā arī inflāciju abās valstīs.

65 Ārpus Beļģijas un Luksemburgas ES darbinieku algas un pensijas tiek koriģētas, lai saglabātu pirktspējas paritāti ar atsauci uz Briseli. Šim nolūkam *Eurostat* katru gadu aprēķina korekcijas koeficientus konkrētām vietām.

66 Izmantojot šo metodi, nominālā alga regulāri pieauga, izņemot 2011., 2013. un 2014. gadu, kad darba samaksa tika iesaldēta. No 2011. gada līdz 2018. gadam ES ierēdņu algas tika koriģētas tā, kā parādīts **2. tabulā**.

2. tabula. ES ierēdņu algu ikgadējā korekcija no 2011. gada līdz 2018. gadam

Gads	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ikgadējās korekcijas koeficients, pamatojoties uz KSR un KBLI	0 % (iesaldēšana)	0,8 %	0 % (iesaldēšana)	0 % (iesaldēšana)	2,4 %	3,3 %	1,5 %	1,7 %

Avots: Eurostat ziņojumi par ES ierēdņu algu un pensiju ikgadējo korekciju.

67 Centrālo valdību civildienesta ierēdņu pirktspēja visā ES kopš 2003. gada ir samazinājusies. Tādējādi saskaņā ar paralēlisma principu ir samazinājusies arī ES ierēdņu pirktspēja. Tomēr, ņemot vērā iesaldēšanu 2011., 2013. un 2014. gadā, ES darbiniekiem samazinājums bija izteiktāks (sk. **18. attēlu**).

²⁵ Attiecībā uz atsauces periodu no 1.7.2004. līdz 31.12.2012. tika aprēķināts Briseles starptautiskais indekss saskaņā ar Civildienesta noteikumu XI pielikumu, kas grozīts ar Regulu (EK) Nr. 723/2004.

18. attēls. Izmaiņas Briselē strādājošo ES ierēdņu un dalībvalstu centrālo valdību darbinieku pirktspējā



Avots: ERP, pamatojoties uz Eurostat datiem.

68 Eurostat ziņojumos²⁶ ir sniegta indikatīva informācija par atšķirībām attiecīgi Luksemburgā un Briselē strādājošo un dzīvojošo ES darbinieku pirktspējā. Šī atšķirība ir galvenokārt saistīta ar to, ka īres cenas Luksemburgā aug straujāk. Ja izslēdz īres izmaksas, Luksemburgā strādājošo darbinieku pirktspēja 2017. gadā bija augstāka un 2018. gadā — zemāka. Ņemot vērā atšķirības mērogu, Komisija veic pētījumu par savu kā iestādes pievilcību un dzīves dārdzību Luksemburgā. Pētījumam ir jābūt pabeigtam 2019. gada trešajā ceturksnī.

69 Komisijas darbinieku sadalījums atkarībā no izcelsmes valsts atspoguļo piedāvāto darba nosacījumu relatīvo pievilcību. Līdzīga kandidātu valstspiederības nelīdzsvarotība

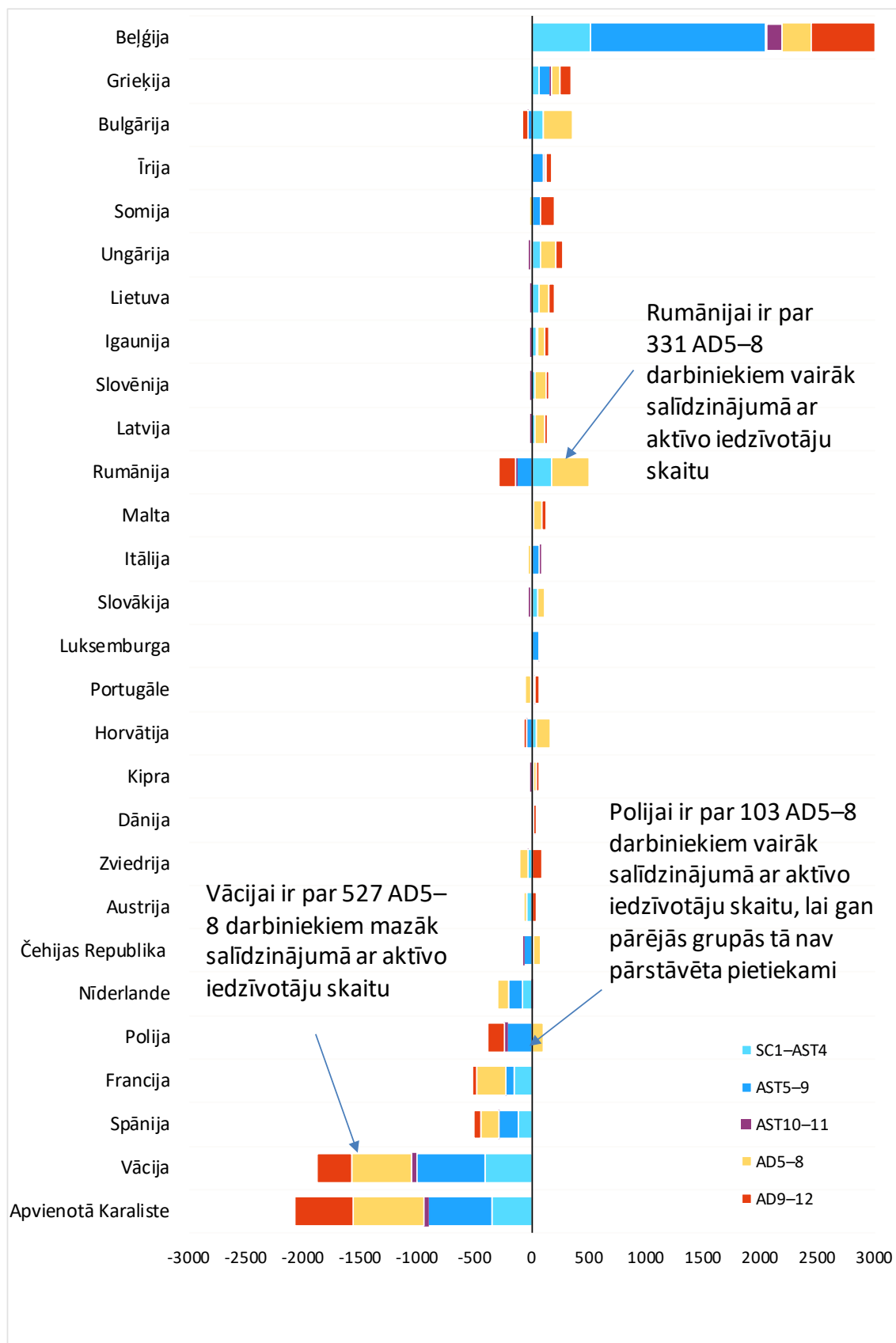
²⁶ Analītiskās kategorijas ziņojumi, kas papildina ziņojumus par ES ierēdņu algu un pensiju ikgadējo korekciju, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/civil-servants-remuneration/publications>.

ir vērojama arī *EPSO* konkursos, kuros dažas valstis (piemēram, Francija, Vācija un Nīderlande) nav pietiekami pārstāvētas²⁷.

70 Mēs sīki analizējam Komisijas darbinieku valstspiederības statistiku, lai redzētu, kādu ar objektīviem kritērijiem nepamatotu neatbilstību var konstatēt. Mēs salīdzinām katru valsti pārstāvošo Komisijas darbinieku īpatsvaru ar attiecīgās valsts īpatsvaru ES ekonomiski aktīvo iedzīvotāju kopskaitā (potenciālo jauno darbinieku avots) un aprēķinām, cik darbinieku katrai dalībvalstij “vajadzētu” nodrošināt dažādās pakāpju grupās. Šīs analīzes rezultāti ir parādīti **19. attēlā**.

²⁷ Komisijas ziņojums Eiropas Parlamentam un Padomei saskaņā ar Eiropas Savienības Civildienesta noteikumu 27. pantu un Eiropas Savienības pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtības 12. pantu (ģeogrāfiskais līdzsvars), COM(2018) 377 final.

19. attēls. Darbinieku ģeogrāfiskā nelīdzsvarotība pēc valstspiederības (2018. g.)



Avots: ERP, pamatojoties uz Komisijas datiem.

71 Komisijas darbinieku sadalījums pēc izcelsmes valsts atklāj būtiskas atšķirības starp valstspiederībām, turklāt Beļģijas valstspiederīgie ir pārstāvēti visvairāk²⁸, bet Apvienotās Karalistes un Vācijas valstspiederīgie — vismazāk, un tas attiecas uz visām pakāpēm. Spānijas, Francijas, Polijas un Nīderlandes valstspiederīgie ir īpaši maz pārstāvēti šādās pakāpēs:

- Spānija, Francija un Nīderlande — vidējā līmeņa AD pakāpēs (5–8);
- Polija — vidējā līmeņa AST (5–9) un augstākā līmeņa AD (9–12) pakāpēs.

72 Mēs konstatējam, ka nepietiekamas un pārmērīgas pārstāvības struktūra dažādās pakāpēs nav konsekventa. Dažas valstis ir pārmērīgi pārstāvētas zemākajās AST pakāpēs (Rumānija un Bulgārija), savukārt citas — augstākajās AD pakāpēs (visvairāk Zviedrija, Somija, Grieķija un Itālija).

73 Kopumā izmaiņas nodarbinātības nosacījumos ir samazinājušas ES iestāžu kā darba devēju relatīvo pievilcību to dažu dalībvalstu pārstāvjiem, kuras jau tā ir nepietiekami pārstāvētas. Savāktie pierādījumi liecina par atšķirīgu Komisijas pievilcību absolventiem. Saskaņā ar *Trendence Institut* absolventu barometru Komisija un “*EU Careers*” 2016. gadā bija 15. populārākais potenciālais darba devējs ES²⁹. Rezultātu analīze atklāj, ka dažādās valstīs uztvere par Komisiju kā pievilcīgu darba devēju būtiski atšķiras. 2017. gadā Austrijā Komisija tika ierindota 6. vietā (7,4 %), 2016. gadā Francijā tā tika ierindota 7. vietā (4,8 %), Spānijā — 15. vietā (3,5 %), bet Vācijā tikai 31. vietā (2,2 %) un Polijā — 48. vietā (1,5 %).

Ja 2014. gada reformu kopums būtu labāk sagatavots, būtu bijis iespējams mīkstināt tā negatīvās sekas

74 Ņemot vērā 2014. gada reformu kopuma iespējamo finansiālo un cita veida ietekmi un tās apmēru un raksturu, mēs sagaidām, ka Komisija būs veikusi novērtējumu, kurš līdzīgs tam, ko veic attiecībā uz citiem būtiskiem tiesību aktu priekšlikumiem ar ietekmi uz budžetu.

²⁸ Beļģija ir uzņēmējvalsts, un tas ir ietekmējais Komisijā strādājošo darbinieku skaitu.

²⁹ Aptaujājot 300 000 absolventu no 24 Eiropas valstīm, Komisija saņēma 2,94 % pozitīvu atbilžu salīdzinājumā ar pirmo minēto darba devēju, kas saņēma 11,54 % pozitīvu atbilžu.

Maz uzmanības veltīts ar finansēm nesaistītiem aspektiem

75 Komisija uzskatīja, ka nav juridiskas prasības veikt padziļinātu analīzi par ierosināto izmaiņu iespējamām sekām. Tāpēc pirms 2014. gada reformu kopuma īstenošanas netika veikta vispārēja analīze par risināmajām problēmām vai izvēlēto pasākumu iespējamo īstermiņa un ilgtermiņa ietekmi uz cilvēkresursu pārvaldību.

76 Komisijas veiktā sagatavošanās analīze bija galvenokārt vērsta uz ierosināto izmaksu ietaupīšanas pasākumu iespējamās finansiālās ietekmes novērtēšanu. Mēs konstatējām, ka budžeta ietaupījumu analīze tika balstīta uz pamatotu metodiku, kas izskaidroja galvenos pieņēmumus.

77 Attiecībā uz cilvēkresursu situāciju Komisija galvenokārt koncentrējās uz pasākumu izstrādi, lai novērstu 2004. gada reformas īpašās sekas. Šo pasākumu pamatā bija analīze, kas tika veikta 2009.–2011. gadā, it īpaši:

- Eurostat pētījums par pensiju izmaksu ilgtermiņa ietekmi uz budžetu — dokumentā aplūkota galveno tendenču prognoze šajā jomā no 2010. līdz 2059. gadam;
- ziņojums par līdzvērtību starp iepriekšējo (līdz 2004. gadam) un jauno karjeras struktūru, kurā secināts, ka līdzvērtība visās funkciju grupās netika saglabāta un ir vajadzīga skaidrāka saistība starp atbildības un darba samaksas līmeņiem.

78 Tomēr izmaksu ietaupīšanas pasākumu ietekme uz cilvēkresursiem netika vienlīdz detalizēti novērtēta visos aspektos. Proti, nebija riska analīzes vai novērtējuma par šādu pasākumu pozitīvajām vai negatīvajām sekām:

- pakāpes pazemināšanas un atlaišanas kritēriju izmaiņas;
- vecāku atvaļinājuma pagarināšana;
- izmaiņas elastīgā darba laika atlīdzinājuma noteikumos;
- samazinātas tiesības uz ikgadējo ceļā pavadīto laiku;
- nodarbinātības kārtības izmaiņas delegācijās, piemēram, attiecībā uz ikgadējo atvaļinājumu un dzīves apstākļu piemaksas aprēķināšanas metodi.

79 Līdz ar to dažas no minētajām ierosinātajām izmaiņām nodarbinātības nosacījumos nebija balstītas uz sagaidāmo vai konstatēto problēmu analīzi. Dažas

izmaiņas tika ieviestas trijās posmās, un tās tika pamatotas galvenokārt no budžeta ietaupījumu viedokļa.

Nepietiekama uzraudzība un ziņošana par ietekmi uz cilvēkresursiem

80 Mēs konstatējam nepilnības uzraudzībā, ko Komisija īstenoja attiecībā uz tādu 2014. gada reformu kopumā ietvertu pasākumu galveno ietekmi uz cilvēkresursiem kā darba nedēļas pagarināšana un amata vietu samazināšana par 5 %.

81 Lai norīkotu darbiniekus prioritāro uzdevumu izpildei, ir vajadzīga sistēma ar pietiekami ticamiem datiem darba slodzes novērtēšanai Komisijā kopumā. Informācija par konkrētu uzdevumu (mērķu) izpildei izmantotajiem resursiem ir nepieciešama, lai nodrošinātu vadītāju pārskatatbildību, kas ir gada ticamības deklarācijas pamatā.

82 Ar 2014. gada reformu kopumu tika ieviesta minimālā 40 stundu darba nedēļa un paredzēti noteikumi par elastīgu darba laika režīmu. Šie jaunie noteikumi ir balstīti uz rūpīgu darba laika uzraudzību un pārvaldību, lai palīdzētu tikt galā ar ierobežotajiem personāla resursiem.

83 Pāreja uz 40 stundu darba nedēļu nebija pietiekama, lai kompensētu amata vietu samazinājumu par 5 % visos dienestos, jo daudzi darbinieki jau strādāja ilgāk, nekā tas ir paredzēts tiesību aktos. Tā vietā darbinieku skaita samazināšanas rezultātā daži ģenerāldirektori un dienesti tika pārstrukturēti un tajos tika izstrādātas jaunas darba metodes.

84 Lai gan vidējais darba nedēļas ilgums no 2015. gada līdz 2017. gadam Komisijā kopumā palielinājās tikai nedaudz — no 42,6 līdz 42,9 stundām, šī statistika starp ģenerāldirektoriem ievērojami atšķiras. Ilgākā darba nedēļa, par kuru ziņojis kāds ģenerāldirektors (vidēji laikposmā no 2015. gada līdz 2017. gadam), bija 51 stunda, bet īsākā — 40,6 stundas.

85 Laika uzskaites sistēma Komisijā nenodrošina pietiekami pilnīgus un ticamus datus, lai varētu salīdzināt dažādu nodaļu darba slodzi. Mēs konstatējam, ka gandrīz 30 % no visām laika uzskaites lapām netiek validētas³⁰. Validēto laika uzskaites lapu ticamību nav iespējams pilnībā nodrošināt: darbinieki dažkārt ieraksta standarta, nevis faktiskās darba stundas. Turklāt tādarbu vienmēr uzskaita kā pilnu dienu vai pusi

³⁰ Ir paredzēts, ka laika uzskaites lapas, kurās tiek ierakstītas darbinieku nostrādātās stundas, validē Komisijas visaptverošajā cilvēkresursu pārvaldības IT rīkā Sysper.

dienas neatkarīgi no faktiski nostrādāto stundu skaita. Validācijas līmenis Komisijā (vidēji trīs gados) ir robežās no 24 % līdz 87 %. Tas ierobežo vadības spēju konstatēt darbinieku skaita samazināšanas negatīvo ietekmi un jo īpaši palielināto darba slodzi pārējiem darbiniekiem.

86 Neraugoties uz šiem ierobežojumiem, HR ĢD izmanto datus par uzskaitīto darba laiku, lai novērtētu atsevišķu ģenerāldirektorātu darba slodzi amata vietu pārdales kontekstā. Tas varētu vājināt lēmumu pieņemšanas procesu attiecībā uz darbinieku skaitu un iespēju to vēl vairāk samazināt.

87 Papildus darbinieku veiktajai laika uzskaiti Komisija izstrādā un uzrauga vairākas cilvēkresursu politikas jomas, tostarp darbinieku norīkošanu, snieguma novērtēšanu, talantu vadību un labklājību. Tomēr tā neizmanto pieejamos cilvēkresursu datus un rādītājus, lai izvirzītu darbības rezultātu mērķus un noteiktu pārvaldības rādītājus, kas vērsti uz jaunām darbaspēka problēmām. Tas ierobežo Komisijas spēju konstatēt jebkādas negatīvas sekas (piemēram, vairāk slimības atvaļinājumu attiecīgajā ģenerāldirektorātā, būtisku īstermiņa līgumu vai darba slodzes pieaugumu vai darbinieku apmierinātības samazināšanos), kas varētu izrietēt no 2014. gada reformu kopuma, un reaģēt uz tām.

88 Pienākums ziņot par 2014. gada reformu kopuma ietekmi galvenokārt attiecas uz budžeta lēmējinstāžu informēšanu par reformu kopumā ietverto pasākumu īstenošanu. Pirmais ziņojums par šo Civildienesta noteikumu darbību ir gaidāms 2020. gada beigās, bet citi ziņojumi par pensiju sistēmas ietekmi uz budžetu un par pirkjspējas izmaiņām tiks sagatavoti 2022. gadā.

Secinājumi un ieteikumi

89 Kopumā mēs secinām, ka 2014. gada civildienesta reformu kopums ir panācis vēlamos izmaksu ietaupījumus, kā arī dažus uzlabojumus cilvēkresursu pārvaldībā. Tomēr dažas negatīvas sekas ģenerāldirektorātiem un personālam varēja novērst vai mazināt jau agrāk, ja reformas būtu labāk sagatavotas un tiktu labāk uzraudzītas (**14–88** punkts).

90 Mēs konstatējam, ka 2014. gada reformu kopums nodrošina ievērojamus ietaupījumus ES budžetā, kuri ir lielāki par sākotnēji paredzētajiem. Ietaupījumi saskaņā ar pašreizējo DFS kopumā varētu sasniegt 4,2 miljardus EUR. Aplēstie ilgtermiņa budžeta ietaupījumi, kas tiks panākti, samazinot ar pensijām saistītos izdevumus, sasniegs 19,2 miljardus EUR. Galvenie ietaupījumu avoti ir amata vietu samazināšana par 5 %, algu un pensiju īslaicīga iesaldēšana, pensionēšanās vecuma paaugstināšana, pensiju ikgadējās uzkrājuma likmes samazināšana un paaugstināšanas iespēju samazināšana augstākās pakāpēs. Šīs summas papildina ietaupījumus, kas attiecināmi uz 2004. gada reformu. Izmaiņu ietekme pilnā apmērā nebūs redzama vēl gandrīz 30 gadus (**14.–20.** punkts).

91 2014. gada reformu kopums ir ietekmējis vairākus svarīgus cilvēkresursu pārvaldības aspektus Komisijā, tostarp personāla sadalījumu starp funkciju grupām un pakāpēm, dzimumu līdzsvaru, vecuma struktūru, līgumdarbinieku skaitu, ģenerāldirektorātu un dienestu darba slodzi, kā arī nodarbināšanas kārtības pievilcību. Kopumā ietekme nav bijusi viennozīmīga (**22.–73.** punkts).

92 Reformu kopums ietvēra divas būtiskas izmaiņas karjeras struktūrā. Lai novērstu 2004. gada reformas radīto nelīdzsvarotību starp atbildību un amatu pakāpēm, ar 2014. gadā pārskatītajiem noteikumiem izveidoja funkciju grupu AST/SC sekretāriem un kancelejas darbiniekiem un ierobežoja karjeras attīstību funkciju grupās AST un AD. Šīs izmaiņas jau ir palīdzējušas labāk saskaņot darba samaksu un pienākumus un izraisīs ilgtermiņa izmaiņas personāla sadalījumā pēc amatu pakāpēm. Tomēr jaunie karjeras attīstības ierobežojumi rada būtiskas cilvēkresursu pārvaldības problēmas ģenerāldirektorātos, kuros ir daudz darbinieku augstā amata pakāpē, jo šie ierobežojumi negatīvi ietekmē viņu izredzes saņemt paaugstinājumu (**22.–30.** punkts).

93 Līdz ar 2014. gada reformām tika lielā mērā saskaņots dažādās iestādēs jau pieņemtais ģimenēm labvēlīgais darba režīms. Galvenie sasniegumi ceļā uz dzimumu ziņā līdzsvarotāku darbaspēku laikposmā no 2013. gada līdz 2018. gadam nav attiecināmi uz Civildienesta noteikumu 2014. gada pārskatīšanu. Funkciju grupā AD

nevienlīdzība augstākajās pakāpēs ilgtermiņā samazināsies, jo zemākajās pakāpēs pieņem darbā vairāk sieviešu un viņas pēc tam paaugstina. Funkciju grupās AST un AST/SC joprojām pārsvarā ir sievietes, jo attiecīgajos konkursos ir augsts sieviešu pieteikumu īpatsvars (31.–37. punkts).

94 Samazinātais darbā pieņemšanas līmenis pēc amata vietu samazināšanas par 5 % un pensionēšanās vecuma paaugstināšanas veicina darbaspēka novecošanos. Šajā saistībā vēl viens faktors ir jaunpieņemto darbinieku pieaugošais vecums (38.–40. punkts).

95 Līgumdarbinieku īpatsvars Komisijā kopumā ir pieaudzis. To visvairāk veicināja politisko prioritāšu izmaiņas gan ģenerāldirektorātu, gan Komisijas līmenī, kā arī nepieciešamība vairākos ģenerāldirektorātos steidzami pieņemt darbiniekus, lai risinātu, piemēram, migrācijas krīzi. Šīs izmaiņas jāskata plašākā amata vietu pārdales kontekstā starp ģenerāldirektātiem atkarībā no darba slodzes; šā iemesla dēļ darbinieku skaits būtiski pieauga HOME ĢD un ECHO ĢD un samazinājās AGRI ĢD un SANTE ĢD (42–51 punkts).

96 Kopumā 2014. gada reformas ir radījušas negatīvas sekas personālam. Būtiski ir samazinājusies darbinieku apmierinātība un ir pieaudzis slimības atvaļinājuma dienu skaits, it īpaši tas attiecas uz darbiniekiem, kurus visvairāk skāra izmaiņas Civildienesta noteikumos un darba slodzē. Nodarbināšanas kārtības pasliktināšanos visās uztvēra delegāciju darbinieki. Jau esošajiem darbiniekiem tā vairs nebija tik labvēlīga. Arī potenciālo jauno darbinieku interese ir mazinājusies. Šīs izmaiņas, iespējams, saasinās pašreizējās grūtības pieņemt darbā personālu no dažām valstīm, kuras jau tagad Komisijā ir ļoti nepietiekami pārstāvētas (52.–73. punkts).

97 Mēs arī konstatējam, ka gan pozitīvie rezultāti (izmaksu ietaupījumi), gan mazāk pozitīvā ietekme (piemēram, darbinieku apmierinātības samazināšanās) atspoguļo to, kā tika sagatavots 2014. gada reformu kopums un uzraudzīta tā īstenošana. Sagatavošanās posmā Komisija galvenokārt koncentrējās uz pasākumiem, kuru mērķis bija samazināt algu un pensiju budžetu un novērst 2004. gada reformas blakusietekmi. Reformu kopumā ietvertu izmaksu ietaupīšanas vai citu pasākumu iespējamā ietekme uz cilvēkresursu pārvaldību tika novērtēta par maz vai netika novērtēta vispār. Komisijas uzraudzības pasākumi nebija pietiekami, lai pienācīgi vai savlaicīgi apzinātu šīs negatīvās sekas (74.–88. punkts). *I pielikumā* ir apkopoti mūsu konstatējumi par 2014. gada reformu kopumā ietvertu galveno pasākumu ietekmi uz ES budžetu, nosacījumiem attiecībā uz Komisijas cilvēkresursiem un darbiniekiem.

1. ieteikums. Izstrādāt personāla vadības plānu

Lai uzlabotu veidu, kā Komisija pārvalda darba slodzi, tai ir jāizstrādā personāla vadības plāns, it īpaši:

1.1. jānorāda, kuri uzdevumi ir jāveic katras kategorijas darbiniekiem, lai varētu labāk saskaņot cilvēkresursu politiku un praksi ar savām institucionālajām vajadzībām un noteikt, kuri pienākumi visvairāk veicina tās mērķu sasniegšanu;

1.2. jā sagatavo rīcības plāns, lai piesaistītu, apmācītu un noturētu dažādas valstspiederības cilvēkus ar profesionālo pieredzi dažādās jomās.

Izpildes termiņš: līdz 2021. gada beigām.

2. ieteikums. Uzlabot uzraudzības un ziņošanas sistēmu attiecībā uz cilvēkresursu jautājumiem

Lai labāk reaģētu uz norisēm cilvēkresursu jomā, Komisijai korporatīvā līmenī ir jāuzlabo uzraudzība un ziņošana attiecībā uz cilvēkresursu jautājumiem. Tai ir jāizmanto pieejamie dati un rādītāji, lai apzinātu darbaspēka riskus, kas varētu apdraudēt tās mērķus.

Izpildes termiņš: līdz 2021. gada beigām.

3. ieteikums. Pirms turpmākas Civildienesta noteikumu pārskatīšanas novērtēt vajadzības un iespējamo ietekmi

Pirms turpmākas Civildienesta noteikumu pārskatīšanas Komisijai ir labāk jāapzina risināmie jautājumi un jānosaka priekšlikuma un papildu pasākumu mērķi un iespējamā finansiālā un cita veida ietekme.

Izpildes termiņš: pirms turpmākas Civildienesta noteikumu pārskatīšanas.

























Šo ziņojumu 2019. gada 9. jūlija sēdē Luksemburgā pieņēma V apakšpalāta, kuru vada Revīzijas palātas loceklis *Lazaros S. Lazarou*.

Revīzijas palātas vārdā –

priekšsēdētājs
Klaus-Heiner Lehne




Pielikumi

I pielikums. Ar 2014. gada civildienesta reformu kopumu ieviesto pasākumu vispārējā ietekme

Pasākums	Algu un pensiju izmaksu ietaupījumu radīšana	Cilvēkresursu pārvaldības uzlabošana	Ietekme uz personālu
Galvenie budžeta ietaupījumi			
Darbinieku skaita samazināšana par 5 % un ilgāks darba laiks			
Pārskatīta algu un pensiju koriģēšanas metode			
Algu un pensiju iesaldēšana			
Pensionēšanās vecuma paaugstināšana un pensiju ikgadējās uzkrājuma likmes samazināšana			
Citi budžeta ietaupījumi / nodarbinātības kārtība			
AST/SC kategorijas izveide			
Ierobežota piekļuve karjeras noslēguma posma AST un AD pakāpēm			
Pakāpes pazemināšana pēc trim negatīviem ziņojumiem			
Izmaiņas ikgadējā atvaļinājuma un dzīves apstākļu piemaksas aprēķināšanā delegācijās			

Avots: ERP.

Ar Civildienesta noteikumu 2014. gada pārskatīšanu ieviesto pasākumu pozitīvās un negatīvās ietekmes vispārējā novērtējuma kritēriji

Krāsa	Ietaupījumu radīšana	Cilvēkresursu pārvaldības uzlabošana	Ietekme uz personālu
	Pasākums ir radījis būtiskus ietaupījumus (virs 100 miljoniem EUR).	Salīdzinājumā ar situāciju pirms pārskatīšanas pasākums ir būtiski veicinājis koncentrēšanos uz svarīgākajiem uzdevumiem, uzlabotu zināšanu un atbildības pārvaldību un personāla mobilitāti starp dažādiem dienestiem vai vietām.	Salīdzinājumā ar situāciju pirms 2014. gada pārskatīšanas pasākums ir uzlabojis galveno darba nosacījumu stabilitāti, darbinieku apmierinātību darba vietā, darba un karjeras iespējas un darbinieku iesaisti.
	Pasākums ir bijis finansiāli neitrāls vai ir radījis salīdzinoši nelielus ietaupījumus (līdz 100 miljoniem EUR).	Salīdzinājumā ar situāciju pirms pārskatīšanas pasākums nav ietekmējis koncentrēšanos uz svarīgākajiem uzdevumiem, zināšanu un atbildības pārvaldību un personāla mobilitāti starp dažādiem dienestiem vai vietām.	Salīdzinājumā ar situāciju pirms 2014. gada pārskatīšanas pasākums nav ietekmējis galvenos darba nosacījumus, darbinieku apmierinātību darba vietā, darba un karjeras iespējas un darbinieku iesaisti.
	Pasākums nav nodrošinājis tiešus ietaupījumus vai ir radījis papildu izmaksas.	Salīdzinājumā ar situāciju pirms pārskatīšanas pasākums ir radījis riskus vai problēmas saistībā ar koncentrēšanos uz svarīgākajiem uzdevumiem, zināšanu un atbildības pārvaldību un personāla mobilitāti starp dažādiem dienestiem vai vietām.	Salīdzinājumā ar situāciju pirms pārskatīšanas pasākums ir radījis riskus vai problēmas saistībā ar galveno darba nosacījumu stabilitāti un ir samazinājis darbinieku apmierinātību darba vietā, darba un karjeras iespējas un darbinieku iesaisti.

II pielikums. Komisijā nodarbinātā personāla kategorijas

Komisijas personālu veido dažādas darbinieku kategorijas. Katrā kategorijā ir dažādas pakāpes, kas atspoguļo pieaugošās prasības attiecībā uz profesionālo pieredzi un izglītību un arvien augstāku atbildības līmeni.

I Personāls, uz ko attiecas Civildienesta noteikumi

Ierēdnis ir persona, kas, izturējusi konkursu, ir iecelta pastāvīgā amatā vienā no iestādēm. Komisāri nav ierēdņi.

Ierēdņu kategorijā ir trīs funkciju grupas:

- administratori (AD) AD5–AD15 pakāpē;
- asistenti (AST) AST1–AST11 pakāpē;
- sekretāri un kancelejas darbinieki (AST/SC) AST/SC1–AST/SC6 pakāpē.

II Personāls, uz ko attiecas pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtība

Pagaidu darbiniekus pieņem darbā:

- uz īstermiņa līguma pamata (maksimāli sešiem gadiem), lai uz laiku aizpildītu pastāvīgu amata vietu vienā no iestādēm vai Eiropas Ārējās darbības dienestā;
- uz īstermiņa līguma pamata vai, retāk, uz nenoteiktu laiku, lai aizpildītu pagaidu amata vietu kādā iestādē vai aģentūrā;
- lai palīdzētu kādai personai, kura ieņem amatu (piemēram, komisāram); šajā gadījumā līguma darbības laiks ir saistīts ar amatpersonas pilnvaru termiņu.

Pagaidu darbinieku funkciju grupas ir tādas pašas kā ierēdņiem.

Līgumdarbiniekus neieceļ konkrētā amata vietā. Tos iedala četrās funkciju grupās (I FG–IV FG) atkarībā no veicamajiem uzdevumiem: no I FG manuālam darbam līdz IV FG administratīviem uzdevumiem. I FG personālu vai darbiniekus, kas strādā kādā aģentūrā, delegācijā, pārstāvniecībā vai birojā (piemēram, *OIL*, *OIB*), var pieņemt uz nenoteiktu laiku; pārējo darbinieku līgumu darbības laiks nedrīkst pārsniegt sešus gadus.

Vietējos darbiniekus pieņem darbā ārpus Eiropas Savienības saskaņā ar vietējiem noteikumiem un praksi. Tos neieceļ konkrētā amata vietā.

III pielikums. Darba uzsākšanas prasības katrai darbinieku kategorijai

Šajā tabulā ir apkopots kvalifikācijas un valodas prasmju minimums, kas tiek prasīts no ierēdņiem, pagaidu darbiniekiem un līgumdarbiniekiem, kā arī indikatīvie uzdevumi katrai funkciju grupai.

Ierēdņi un pagaidu darbinieki	Līgumdarbinieki
Kvalifikācija	
AD	IV FG
Pabeigta vismaz trīs gadus ilga augstākā izglītība, kas apliecināta ar diplomu	
AST un AST/SC	III FG un II FG
Pēcvidusskolas izglītība, kas apliecināta ar diplomu, vai vidējā izglītība, kas apliecināta ar diplomu, un vismaz trīs gadus ilga profesionālā pieredze	
–	I FG
	Sekmīgi pabeigta obligātā izglītība
Valodas prasmes	
Visām funkciju grupām: labas vienas ES valodas zināšanas un apmierinošas vēl vienas ES valodas zināšanas. Lai paaugstinātu amatā ierēdņus, viņiem ir vajadzīgas trešās valodas zināšanas.	
Indikatīvie uzdevumi	
AD	IV FG
Administrators: jurists, tulkotājs, revidents, ekonomists u. c.	Līdzīgi AD darbinieku uzdevumiem, bet tos veic ierēdņu vai pagaidu darbinieku <u>uzraudzībā</u>
AST	III FG
Izpildes vai tehniski uzdevumi pārvaldes, finanšu, komunikācijas, pētniecības vai politikas izstrādes un īstenošanas jomā	Līdzīgi AST darbinieku uzdevumiem, bet tos veic ierēdņu vai pagaidu darbinieku <u>uzraudzībā</u>
AST/SC	II FG
Administratīvi un sekretāra uzdevumi, biroja vadība	Līdzīgi AST/SC darbinieku uzdevumiem, bet tos veic ierēdņu vai pagaidu darbinieku <u>uzraudzībā</u>

Ierēdņi un pagaidu darbinieki	Līgumdarbinieki
-	I FG
	Manuāls darbs un administratīvie atbalsta uzdevumi (piemēram, autovadītājs, darbinieki, kas iesaistīti loģistikā un ēkas uzturēšanā), kurus veic ierēdņu vai pagaidu darbinieku uzraudzībā

IV pielikums. Komisijas 45 ģenerāldirektorāti, dienesti, biroji un kolēģija

	Pilns nosaukums		Pilns nosaukums
AGRI	Lauksaimniecības un lauku attīstības ĢD	HOME	Migrācijas un iekšlietu ĢD
BUDG	Budžeta ĢD	HR	Cilvēkresursu un drošības ĢD
CLIMA	Klimata politikas ĢD	IAS	Iekšējās revīzijas dienests
CNECT	Komunikācijas tīklu, satura un tehnoloģiju ĢD	JRC	Kopīgais pētniecības centrs
COLLÈGE	Komisāru kolēģija	JUST	Tiesiskuma un patērētāju ĢD
COMM	Komunikācijas ĢD	MARE	Jūrlietu un zivsaimniecības ĢD
COMP	Konkurences ĢD	MOVE	Mobilitātes un transporta ĢD
DEVCO	Starptautiskās sadarbības un attīstības ĢD	NEAR	Kaimiņattiecību politikas un paplašināšanās sarunu ĢD
DGT	Tulkošanas ĢD	OIB	Infrastrukturā un loģistikas birojs Briselē
DIGIT	Informātikas ĢD	OIL	Infrastrukturā un loģistikas birojs Luksemburgā
EAC	Izglītības, jaunatnes, sporta un kultūras ĢD	OLAF	Eiropas Birojs krāpšanas apkarošanai
ECFIN	Ekonomikas un finanšu lietu ĢD	OP	Publikāciju birojs
ECHO	Eiropas Civilās aizsardzības un humānās palīdzības operāciju ĢD	PMO	Atalgojuma un individuālo tiesību birojs
EMPL	Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ĢD	REGIO	Reģionālās politikas un pilsētpolitikas ĢD
ENER	Enerģētikas ĢD	RTD	Pētniecības un inovācijas ĢD
ENV	Vides ĢD	SANTE	Veselības un pārtikas nekaitīguma ĢD
EPSC	Eiropas Politiskās stratēģijas centrs	SCIC	Mutiskās tulkošanas ĢD
EPSO	Eiropas Personāla atlases birojs	SG	Ģenerālsekretariāts
ESTAT	<i>Eurostat</i> — Eiropas Savienības Statistikas birojs	SJ	Juridiskais dienests
FISMA	Finanšu stabilitātes, finanšu pakalpojumu un kapitāla tirgu savienības ĢD	TAXUD	Nodokļu politikas un muitas savienības ĢD

	Pilns nosaukums		Pilns nosaukums
FPI	Ārpolitikas instrumentu dienests	TF50	Darba grupa sarunu sagatavošanai un vadīšanai saistībā ar Apvienotās Karalistes izstāšanos saskaņā ar LES 50. pantu
GROW	Iekšējā tirgus, rūpniecības, uzņēmējdarbības un MVU ĢD	TRADE	Tirdzniecības ĢD

Glosārijs

Centrālā valsts pārvalde: parasti administratīva struktūra vai iestāde, kas centralizēti darbojas valsts līmenī un ir pakļauta valdības departamentiem (parasti ministrijām), kuri atbild par politikas veidošanu. CVP palīgstruktūras ir reģionālās un vietējās filiāles un aģentūras.

Daudz gadu finanšu shēma (DFS): septiņu gadu līdzekļu izlietojuma plāns, kurā ES prioritātes ir pārvērstas finansiālā izteiksmē. Pašreizējais DFS periods sākas 2014. gadā un beigsies 2020. gadā.

Eiropas Savienības Civildienesta noteikumi un Savienības pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtība: noteikumi, ar ko paredz ES ierēdņu un citu darbinieku tiesības un pienākumus, ietverot noteikumus par karjeras virzību no pieņemšanas darbā līdz aiziešanai pensijā, kā arī par darba nosacījumiem, atalgojumu, piemaksām un tiesībām uz sociālo nodrošinājumu.

Ikgadējā pensijas tiesību uzkrājuma likme: likme, ar kādu darbinieks darba laikā uzkrāj pensijas pabalstus (2 %, 1,9 % vai 1,8 % gadā). Piemēram, ikgadējā uzkrājuma likme 2 % apmērā nozīmē to, ka par katru nostrādāto gadu darbinieks uzkrāj 2 % no pensijas kapitāla.

Paralēlisms starp darba samaksas izmaiņām centrālajās valdībās un ES pārvaldes iestādēs: Saskaņā ar šo principu ES ierēdņu un darbinieku atalgojuma līmenis ir jākorrigē, lai atspoguļotu izmaiņas dalībvalstu civildienesta ierēdņu pirktspējā. Tādējādi, ja dalībvalstu civildienesta ierēdņu pirktspēja palielinās par 1 %, līdzīgs pirktspējas pieaugums jāpiemēro ES darbiniekiem. Sekošana pirktspējas izmaiņām nenozīmē nodrošināt ES darbiniekiem tādu pašu pirktspēju kā dalībvalstu civildienesta ierēdņiem.

Štatu saraksts: pastāvīgo un pagaidu amata vietu saraksts katrā iestādē, birojā vai aģentūrā. To pievieno attiecīgā budžeta pielikumā.

Trialogi: trīspusējas sanāksmes starp Eiropas Parlamentu, Padomi un Komisiju, kurās šīs iestādes apspriež tiesību aktu priekšlikumus. Šajā kontekstā panāktās neformālās vienošanās pēc tam oficiāli jāapstiprina Parlamentam un Padomei.

**KOMISIJAS ATBILDES UZ EIROPAS REVĪZIJAS PALĀTAS ĪPAŠO ZIŅOJUMU
“2014. GADA CIVILDIENESTA REFORMU KOPUMA ĪSTENOŠANA KOMISIJĀ. LIELI
IETAUPIJUMI, BET NE BEZ SEKĀM PERSONĀLAM”**

APSVĒRUMI

32. Komisija, apsverot vajadzīgo ieguldījumu, par ļoti būtiski uzskatīja dzimumu līdzsvara jautājumu. Tomēr šie apsvērumi nav formāli dokumentēti.

33. Komisija apstiprina, ka līdz Komisijas pilnvaru termiņa beigām tiks sasniegts mērķis — līdz 40 % palielināt sieviešu īpatsvaru vadošajos amatos.

45. Komisija vēlas uzsvērt, ka JRC ĢD līgumdarbinieku pieaugums skaidrojams galvenokārt ar 2014. gada lēmumu stipendiātu amata vietas pārvērst par līgumdarbinieku amata vietām. Pieaudzis ir to līgumdarbinieku skaits, kas atbilst administratoru funkciju grupai, savukārt asistentu funkcijas grupai atbilstošo līgumdarbinieku skaits konkrētajā periodā bijis nemainīgs.

46. Komisija uzsver, ka pārskatītajā Civildienesta noteikumu redakcijā ir ņemta vērā ilgtermiņa ietekme. Tādējādi:

- līgumslēdzēju maksimālais līguma ilgums pagarināts no 3 līdz 6 gadiem;
- līgumslēdzējiem ir iespēja pieteikties iekšējiem konkursiem, lai kļūtu par ierēdņiem.

56. Komisija ir veikusi visus pasākumus, kas vajadzīgi, lai, izstrādājot rādītājus, IT rīkus, brīdināšanas sistēmu un attiecīgu ziņošanas kārtību, augstā līmenī izveidotu prombūtņu pārvaldību. Izveidota jauna veselības pārbaudes nodaļa, kas savā kontroles stratēģijā izmanto rīkus, kā arī informācijas un zināšanu apmaiņu.

58. Komisija vēlas norādīt uz to, ka joprojām ir liela interese pieteikties darbam delegācijās, kas apstiprina to, ka tā ir pievilcīga darba vieta.

61. Komisija vēlas uzsvērt, ka saskaņā ar Civildienesta noteikumiem IV FG līgumdarbinieki pilda savus darba pienākumus ierēdņu vai pagaidu darbinieku uzraudzībā. Turklāt viena no minimālajām darbā pieņemšanas prasībām administratoriem karjeras sākumā ir izturēts konkurss, bet līgumdarbiniekiem šādas prasība nav izvirzīta.

62. Komisija vēlas uzsvērt, ka spēkā esošie noteikumi par paaugstināšanu amatā, kā arī iekšējie konkursi dod iespēju darbiniekiem ar labu sniegumu strauji virzīties pa karjeras kāpnēm.

70. Komisija ir ņēmusi vērā ERP veikto analīzi. Komisija vēlas precizēt, ka metodika, kas pielietota tās ziņojumā par ģeogrāfisko līdzsvaru, atšķiras un vairāk koncentrējas uz AD funkciju grupu un uz pakāpēm, kurās darbinieki tiek pieņemti darbā (pārsvārā AD 5–AD 8 pakāpē). Tādējādi secinājums par zemu pārstāvētību var atšķirties no ERP iegūtajiem datiem.

73. Komisija ņem vērā, ka tās pievilcība atšķirīgās valstīs vērtēta pēc daudziem faktoriem, piem., ekonomiskiem apsvērumiem, vietējiem apstākļiem utt.

78. Lēmumu pieņemšanas process ir dinamisks, tāpēc Komisija nevarēja sistemātiski veikt ietekmes novērtējumu par jaunajiem pasākumiem, kas ierosināti sarunu laikā.

79. Tā kā Komisija nekontrolēja lēmumu pieņemšanas procesa laika grafiku, nebija iespējams formāli izvērtēt visu pasākumu potenciālo ietekmi.

Īstenošanas noteikumu pieņemšanā Komisija ņēma vērā ietekmi, ko radīja izmaiņas darba nosacījumos.

85. Komisija vēlas precizēt, ka laika uzskaites sistēmas mērķis ir uzraudzīt darba laiku atbilstīgi spēkā esošajiem noteikumiem. Resursu sadales jautājums tiek risināts ar papildu informācijas palīdzību (piem., amata vietu pārbaude) un atkarā no politiskajām prioritātēm.

87. Komisija vēlas uzsvērt to, ka 2018. gada darbinieku aptaujā darbinieki pauduši lielāku apmierinātību salīdzinājumā ar 2016. gadu.

Turklāt, lai mīkstinātu civildienesta reformas negatīvās sekas, tika izstrādātas un īstenotas šādas rīcībpolitikas un darbības:

- talantu pārvaldības stratēģija;
- mācību un pilnveides stratēģija;
- stratēģija "Fit at work":
 - veselības uzraudzības rīks, kas par 2010.–2015. gada periodu analizē prombūtnes un to iemeslus un ziņo par tiem.
 - visi ieviestie pasākumi pienācīgai prombūtņu pārvaldībai;
 - jauna veselības pārbaudes nodaļa.

SECINĀJUMI UN IETEIKUMI

89. Komisija ievieša iekšējas stratēģijas, lai mīkstinātu dažas reformas sekas.

Tā kā sarunu laikā Komisija nekontrolēja lēmumu pieņemšanas procesa laika grafiku, nebija iespējams formāli izvērtēt visu pasākumu potenciālo ietekmi.

97. Skatīt Komisijas atbildes par 79. un 87. punktu.

1. ieteikums. Izstrādāt personāla vadības plānu

Komisija piekrīt šim ieteikumam.

Tomēr Komisija vēlas uzsvērt, ka rīcības plāns šī ieteikuma īstenošanai būs pavisam noteikti atkarīgs no vairākiem aspektiem, kurus tā nevar kontrolēt.

Viens no šādiem svarīgiem aspektiem ir to uzdevumu attīstība, kurus Komisijas pilda, reaģējot uz politiskajām prioritātēm.

2. ieteikums. Uzlabot uzraudzības un ziņošanas sistēmu cilvēkresursu jautājumos

Komisija piekrīt šim ieteikumam.

3. ieteikums. Pirms turpmākas Civildienesta noteikumu pārskatīšanas novērtēt vajadzības un iespējamo ietekmi

Komisija piekrīt šim ieteikumam.

Revīzijas darba grupa

ERP īpašajos ziņojumos tiek atspoguļoti rezultāti, kas iegūti, revidējot ES politikas jomas un programmas vai ar pārvaldību saistītus jautājumus konkrētās budžeta jomās. ERP atlasa un izstrādā šos revīzijas uzdevumus tā, lai tiem būtu pēc iespējas lielāka ietekme, konkrēti, tiek ņemts vērā risks, kādam pakļauta lietderība vai atbilstība, attiecīgo ienākumu vai izdevumu apjoms, paredzami notikumi, kā arī politiskās un sabiedrības intereses.

Šo lietderības revīziju veica V apakšpalāta, kuru vada ERP loceklis *Lazaros S. Lazarou* un kura revidē Savienības finansēšanu un pārvaldību. Revīziju vadīja ERP loceklis *Pietro Russo*, un viņam palīdzēja biroja vadītāja *Chiara Cipriani*, biroja atašejs *Benjamin Jakob*, atbildīgais vadītājs *Bertrand Albugues*, darbuzdevuma vadītāja *Daria Bochnar* un revidenti *Marion Kilhoffer* un *Tomasz Plebanowicz*. Lingvistisko atbalstu sniedza *Thomas Everett*.



No kreisās: *Chiara Cipriani*, *Benjamin Jakob*, *Pietro Russo*, *Tomasz Plebanowicz*, *Marion Kilhoffer*, *Bertrand Albugues* un *Daria Bochnar*.

Laika skala

Notikums	Datums
Revīzijas plāna pieņemšana / revīzijas sākums	24.4.2018.
Ziņojuma projekta oficiāla nosūtīšana Komisijai (vai citai revidējamai vienībai)	23.5.2019.
Galīgā ziņojuma pieņemšana pēc revīzijas konstatējumu saskaņošanas procedūras	9.7.2019.
Komisijas (vai citas revidējamās vienības) oficiālo atbilžu saņemšana visās valodās	24.7.2019.

© Eiropas Savienība, 2019.

Reproducēšana ir atļauta, ja tiek norādīts avots.

Lai izmantotu vai reproducētu fotoattēlus vai citus materiālus, uz kuriem neattiecas Eiropas Savienības autortiesības, atļauja jālūdz tieši autortiesību īpašniekam.

LV	PDF	ISBN 978-92-847-3463-4	doi:10.2865/38146	QJ-AB-19-011-LV-N
LV	HTML	ISBN 978-92-847-3445-0	doi:10.2865/05586	QJ-AB-19-011-LV-Q

Civildienesta noteikumi paredz ierēdņu un pārējo ES iestāžu, struktūru un aģentūru darbinieku nodarbināšanas kārtību. Pēc pirmās vērienīgās reformas, kas tika īstenota 2004. gadā, šos noteikumus atkal grozīja 2014. gadā, cenšoties samazināt ar ES personālu saistītos izdevumus un vēl vairāk optimizēt ES civildienestu. Mēs izskatījām 2014. gada reformu ietekmi Komisijā un secinājām, ka tās ir radījušas ievērojamus ietaupījumus ilgtermiņā. Lai gan Komisijas personāls ir kļuvis daudzveidīgāks un elastīgāks, pārmaiņu faktiskā ietekme uz cilvēkresursu pārvaldības uzlabošanu ir bijusi samērā ierobežota. Mēs atklājām arī to, ka 2014. gada reformu kopums ir atstājis negatīvu iespaidu uz Komisijas kā darba devēja pievilcību. Lai risinātu nākotnē gaidāmās problēmas, Komisijas personāla uzraudzībā lielāka uzmanība jāpievērš jauniem riskiem.

ERP īpašais ziņojums (saskaņā ar LESD 287. panta 4. punkta otro daļu).



EIROPAS
REVĪZIJAS
PALĀTA



Eiropas Savienības
Publikāciju birojs

EIROPAS REVĪZIJAS PALĀTA
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxembourg
LUXEMBOURG

Tālrunis: +352 4398-1

Uzziņām: eca.europa.eu/lv/Pages/ContactForm.aspx

Timekļa vietne: eca.europa.eu

Twitter: @EUAuditors

© Eiropas Savienība, 2019.
Reproducēšana ir atļauta, ja tiek norādīts avots.

Lai izmantotu vai reproducētu fotoattēlus vai citus materiālus, uz kuriem neattiecas Eiropas Savienības autortiesības, atļauja jālūdz tieši autortiesību īpašniekam.