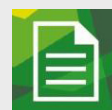


Osobitná správa

Vykonávanie personálneho reformného balíka z roku 2014 v Komisii – Veľké úspory, ale nie bez následkov pre zamestnancov



EURÓPSKY
DVOR
AUDÍTOROV

Obsah

	Body
Skratky	
Zhrnutie	I – IX
Úvod	01 – 09
Rozsah auditu a auditorský prístup	10 – 12
Pripomienky	13 – 88
Balík z roku 2014 prináša do rozpočtu EÚ významné úspory	13 – 20
Rozpočtové úspory väčšie ako sumy odsúhlasené v rokovaníach o VFR	14 – 17
Ešte vyššie rozpočtové úspory v dlhodobom horizonte	18 – 20
Reforma mala rôzne vplyvy na ľudské zdroje	21 – 73
Významné zmeny v systéme služobného postupu	22 – 30
Prispievajúce k pracovným podmienkam priaznivým pre rodinný život a k rodovej rovnováhe	31 – 37
Starnutie pracovnej sily	38 – 41
Viac zamestnancov so zmluvou na dobu určitú	42 – 46
Nové pracovné postupy ako kompenzácia zníženia počtu zamestnancov na niektorých GR	47 – 51
Niektoré negatívne dôsledky pre zamestnancov	52 – 73
Lepšia príprava balíka z roku 2014 mohla pomôcť zmierniť jeho negatívne dôsledky	74 – 88
Slabé zameranie na nefinančné aspekty	75 – 79
Nedostatočné monitorovanie a podávanie správ o dôsledkoch v oblasti ľudských zdrojov	80 – 88
Záver a odporúčania	89 – 97
Prílohy	
Príloha I – Celkový vplyv opatrení zavedených v rámci personálneho reformného balíka z roku 2014	

Kritériá použité pri celkovom posudzovaní pozitívnych a negatívnych vplyvov opatrení zavedených v rámci revízie služobného poriadku v roku 2014

Príloha II – Kategórie zamestnancov v Komisii

Príloha III – Vstupné požiadavky na jednotlivé kategórie zamestnancov

Príloha IV – 45 generálnych riaditeľstiev, útvarov, kancelárií a kolégium Komisie

Glosár

Odpovede Komisie

Audítorský tím

Časový harmonogram

Skratky

Skratka	Význam
AD	funkčná skupina administrátorov
AST	funkčná skupina asistentov
AST/SC	funkčná skupina sekretárov a administratívnych pracovníkov
CPI	index spotrebiteľských cien
EK	Európska komisia
EPSO	Európsky úrad pre výber pracovníkov
EÚ	Európska únia
Eurostat	Generálne riaditeľstvo Eurostat – Európska štatistika
GF	funkčná skupina zmluvných zamestnancov
GR	generálne riaditeľstvo
GSI	globálny špecifický ukazovateľ
HDP	hrubý domáci produkt
HISP	harmonizovaný index spotrebiteľských cien
HR	ľudské zdroje
JBLI	spoločný belgicko-luxemburský index
PZOZ	Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie
SP	služobný poriadok
UVS	ústredná verejná správa
VFR	viacročný finančný rámec

Zhrnutie

I Európska únia zamestnáva v EÚ a tretích krajinách približne 60 000 zamestnancov na rôzne druhy zmlúv – na neurčitý čas aj krátkodobo. Ich podmienky zamestnávania sa upravujú v Služobnom poriadku úradníkov Európskej únie a v Podmienkach zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie (ďalej len „služobný poriadok“). Približne polovica zamestnancov EÚ je zamestnaná v Komisii, ktorá zodpovedá za navrhovanie reforiem služobného poriadku. Platy zamestnancov Komisie predstavujú ročné náklady 3,2 mld. EUR alebo približne 2 % z celkového rozpočtu EÚ.

II V súvislosti s rozpočtovými rokovaniami o viacročnom finančnom rámci (VFR) na roky 2014 – 2020 prijala EÚ balík opatrení na zníženie personálnych výdavkov a zlepšenie riadenia ľudských zdrojov. Personálny reformný balík z roku 2014 zahŕňal 5 % zníženie počtu pracovných miest, dočasné zmrazenie platov a dôchodkov a revíziu služobného poriadku.

III V tomto audite sme preskúmali, ako Komisia zvládla výzvu v podobe dvoch súbežných cieľov – dosiahnuť rozpočtové úspory a zlepšenia v oblasti ľudských zdrojov. Na túto úlohu sme sa podujali teraz, aby sme mohli Komisii a rozpočtovému orgánu poskytnúť posúdenie reformného balíka z roku 2014. Toto posúdenie môže byť užitočné v ďalšej diskusii o vývoji služobného poriadku. Aj naše zainteresované strany vyjadrili záujem o kvalitatívne výsledky reformného balíka.

IV Cieľom auditu bolo posúdiť účinnosť reforiem z roku 2014 so zameraním na Komisiu. Skúmali sme, či prijaté opatrenia:

- viedli k dosiahnutiu rozpočtových úspor očakávaných na úrovni EÚ,
- prispeli k zlepšeniu situácie v Komisii, pokiaľ ide o ľudské zdroje,
- boli celkovo dobre pripravené a ich vykonávanie v Komisii sa primerane monitorovalo.

V Zistili sme, že opatrenia v oblasti znižovania výdavkov viedli k významným úsporám v rozpočte EÚ. Úspory vo VFR 2014 – 2020 dosiahnu spolu pravdepodobne 4,2 mld. EUR, čo je ešte viac, než sa pôvodne odsúhlasilo. Komisia tiež očakáva, že dlhodobé úspory na základe zmien dôchodkového veku, štruktúry služobného postupu a dôchodkov budú v období 2014 až 2064 viesť k zníženiu administratívnych výdavkov EÚ vo výške 19,2 mld. EUR.

VI Účinky reformného balíka z roku 2014 na riadenie ľudských zdrojov sú však zmiešané. Zmeny v štruktúre služobného postupu pomohli lepšie zosúladiť platy s mierou zodpovednosti a viedli k náprave vedľajších účinkov reformy služobného poriadku z roku 2004. Zvyšovanie veku odchodu do dôchodku a obmedzenie prijímania zamestnancov zas prispievajú k starnutiu pracovnej sily. V súvislosti so zvýšením pracovnej záťaže a menším počtom príležitostí na prijímanie zamestnancov sa Komisia väčšmi opiera o zmluvných zamestnancov, aj keď účinky tohto opatrenia sa v jednotlivých odboroch Komisie značne líšia. A napokon menej priaznivé podmienky zamestnávania sa negatívne odrazili na atraktivnosti práce pre EÚ v čase, keď sa Únii nedarí získavať dostatok zamestnancov z viacerých členských štátov.

VII Okrem toho sme zistili, že Komisia dostatočne neposúdila pravdepodobné dôsledky úspory nákladov a nefinančných opatrení reformného balíka pre riadenie ľudských zdrojov. Jej opatrenia v oblasti monitorovania jej neumožnili zistiť negatívne dôsledky v úplnom rozsahu alebo v primeraný čas.

VIII Celkovo sme dospeli k záveru, že personálny reformný balík z roku 2014 bol úspešný z hľadiska dosiahnutia požadovaných úspor a podarilo sa dosiahnuť aj určité zlepšenia v oblasti riadenia ľudských zdrojov. Niektorým negatívnym dôsledkom pre GR a zamestnancov sa však bolo možné vyhnúť alebo ich zmierniť skôr, keby sa boli reformy lepšie pripravili a monitorovali.

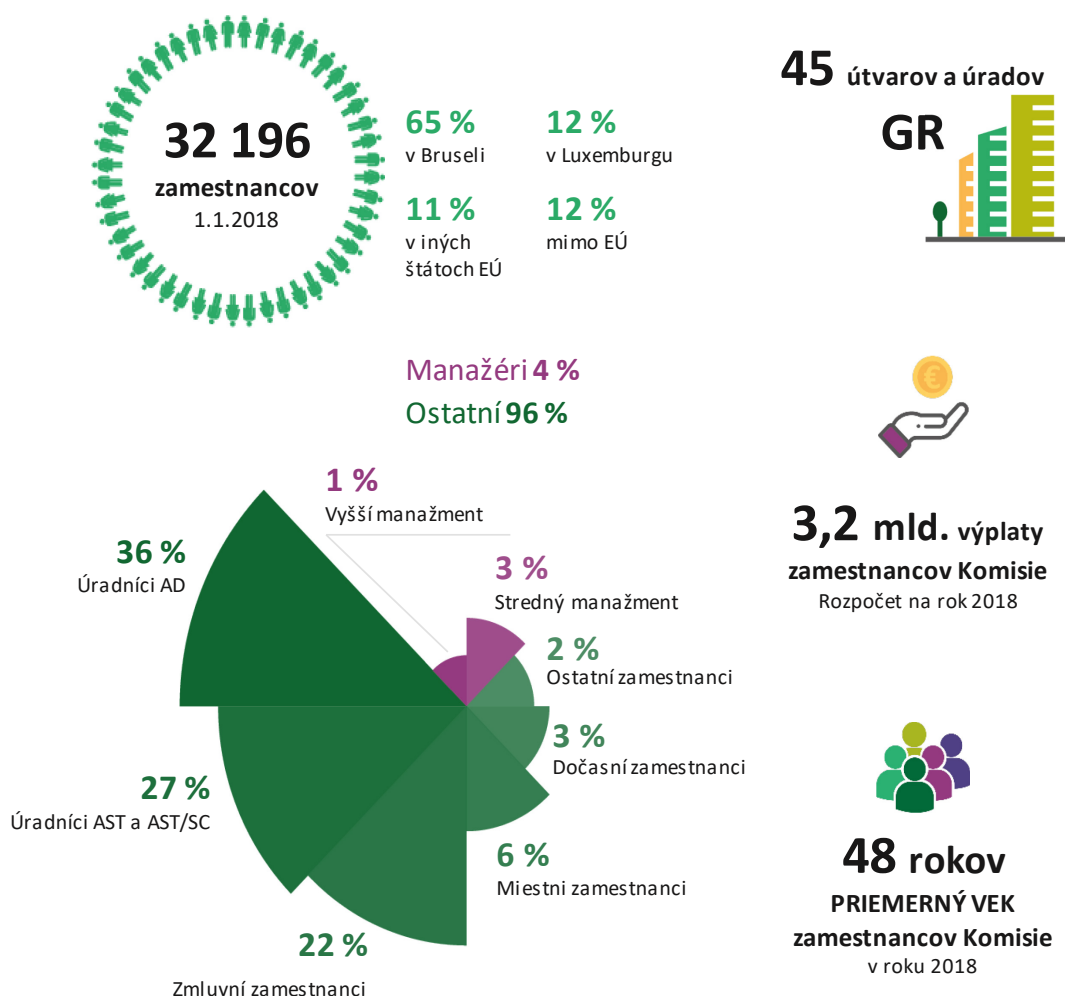
IX Komisia bude musieť aktualizovať riadenie svojej pracovnej záťaže, monitorovanie a podávanie správ v oblasti ľudských zdrojov a vopred posúdiť prípadný nový balík opatrení pre personálnu reformu. Komisii odporúčame:

- o vypracovať plán riadenia pracovnej sily,
- o skvalitniť rámec monitorovania a vykazovania problémov v oblasti ľudských zdrojov,
- o pred akoukoľvek ďalšou revíziou služobného poriadku vykonať posúdenie potrieb a potenciálnych vplyvov.

Úvod

01 Inštitúcie a agentúry EÚ zamestnávajú približne 60 000 úradníkov a iných zamestnancov v Európskej únii a v tretích krajinách. Tento údaj zahŕňa približne 32 000 zamestnancov v Európskej komisii. Najdôležitejšie skutočnosti a číselné údaje o zamestnancoch Komisie v roku 2018 sú znázornené v *ilustrácii 1*¹.

Ilustrácia 1 – Prehľad zamestnancov Európskej komisie, 2018



Zdroj: EDA, na základe správ GR pre ľudské zdroje, základné údaje o ľudských zdrojoch za rok 2018.

02 V rozpočte na rok 2018 tvorili rozpočtové prostriedky na ľudské zdroje v Komisii 3,2 mld. EUR² z 5,5 mld. EUR vyčlenených pre všetkých zamestnancov EÚ.

¹ Ďalšie podrobnosti o 45 generálnych riaditeľstvách a útvaroch nájdete v prílohe IV.

² Táto suma zahŕňa náklady na platy zamestnancov Komisie.

03 Zamestnanci EÚ sú zamestnaní a zaradení do kategórií podľa druhu zamestnania: úradníci, ktorí boli vymenovaní a majú stále zamestnanie, a dočasní a zmluvní zamestnanci³. V delegáciách EÚ v tretích krajinách pracujú aj miestni zamestnanci. Stáli a dočasní zamestnanci sú zaradení do jednej z troch funkčných skupín: administrátori (AD), asistenti (AST) a sekretári/administratívni pracovníci (AST/SC). Platové triedy sa v jednotlivých skupinách líšia: AD5 až AD16, AST1 až AST11 a AST/SC1 až AST/SC6.

04 Základné práva, povinnosti a zodpovednosti zamestnávateľa a zamestnancov sú vymedzené v Služobnom poriadku úradníkov Európskej únie a v Podmienkach zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie (ďalej len spoločne „služobný poriadok“). Tieto texty boli prvýkrát prijaté v roku 1962. Až do začiatku prvého desaťročia 21. storočia sa napriek úpravám štruktúry Komisie a napriek revízií podmienok zamestnávania v iných medzinárodných organizáciách a v štátnej službe mnohých členských štátov vykonalo v služobnom poriadku pomerne málo zmien. V roku 2003 však Komisia v súvislosti s rozširovaním EÚ v roku 2004 navrhla viacero ďalekosiahlych a rozsiahlych úprav (ďalej len „reforma z roku 2004“).

05 Ďalšia revízia služobného poriadku nadobudla účinnosť v roku 2014. Mal to byť dôležitý čiastkový cieľ na ceste k efektívnejšej správe prostredníctvom rozpočtových úspor a zlepšenia rôznych aspektov riadenia ľudských zdrojov v inštitúciách EÚ⁴. Deklarovaným cieľom bola „optimalizácia riadenia ľudských zdrojov v európskej verejnej službe vyznačujúcej sa excelentnosťou, spôsobilosťou, nezávislosťou, lojálnosťou, nestrannosťou a stálosťou, ako aj kultúrnou a jazykovou rozmanitosťou a atraktívnymi podmienkami pri prijímaní do služobného pomeru“⁵.

06 Revízia služobného poriadku sa uskutočnila v súvislosti s rokovaniami o rozpočte na viacročný finančný rámec (VFR) 2014 – 2020. Pôvodný návrh Komisie⁶ obsahoval

³ Podrobnosti pozri v prílohe II – Kategórie zamestnancov Komisie.

⁴ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Rozpočet stratégie Európa 2020, 29. jún 2011, KOM(2011) 500 v konečnom znení.

⁵ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) č. 1023/2013 z 22. októbra 2013, ktorým sa mení Služobný poriadok úradníkov Európskej únie a Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie, odôvodnenie 7.

⁶ Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady predložený Komisiou, ktorým sa mení a dopĺňa Služobný poriadok úradníkov Európskej únie a podmienky zamestnávania

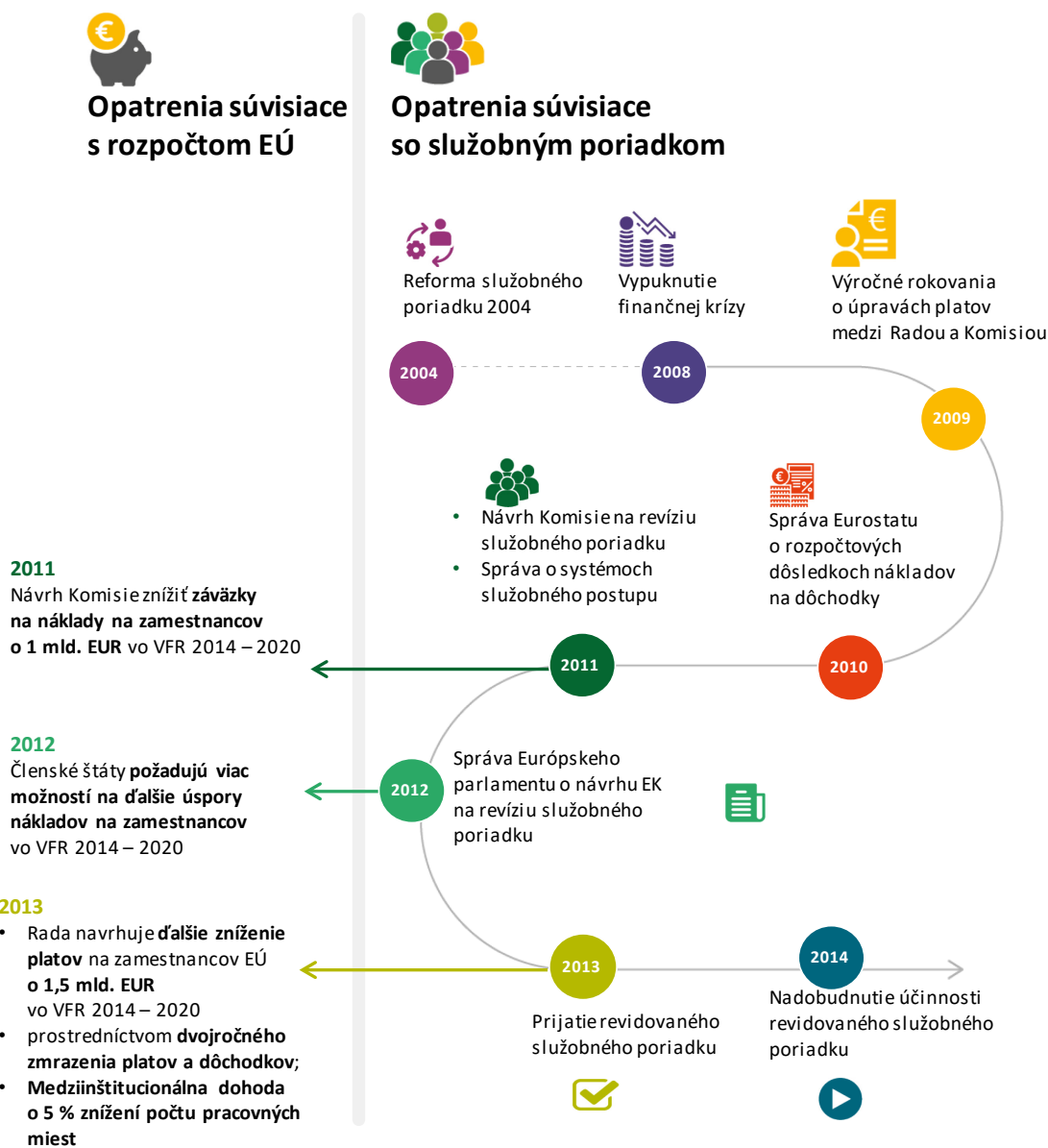
záväzok znížiť počet zamestnancov, ktorý sa neskôr zahrnul do medziinštitucionálnej dohody priloženej k návrhu VFR („5 % zníženie počtu pracovných miest“)⁷. Počas rokovaní Rada predložila ďalšie opatrenia vrátane dvojročného zmrazenia plátov a dôchodkov. Na účely tejto správy označujeme zníženie počtu pracovných miest, zmrazenie plátov a dôchodkov a zmeny služobného poriadku v roku 2014 ako „personálny reformný balík z roku 2014“.

07 Na časovej osi (pozri *ilustráciu 2*) je znázornené, ako rokovania o rozpočte a ďalšie vonkajšie udalosti prispeli k procesu revízie v roku 2014.

ostatných zamestnancov Európskej únie, KOM(2011) 890 v konečnom znení, Brusel 13. decembra 2011, s. 2.

⁷ Medziinštitucionálna dohoda z 2. decembra 2013 medzi Európskym parlamentom, Radou a Komisiou o rozpočtovej disciplíne, spolupráci v rozpočtových otázkach a riadnom finančnom hospodárení (Ú. v. EÚ C 373, 20.12.2013, s. 1).

Ilustrácia 2 – Udalosti, ktoré ovplyvnili revíziu služobného poriadku v roku 2014



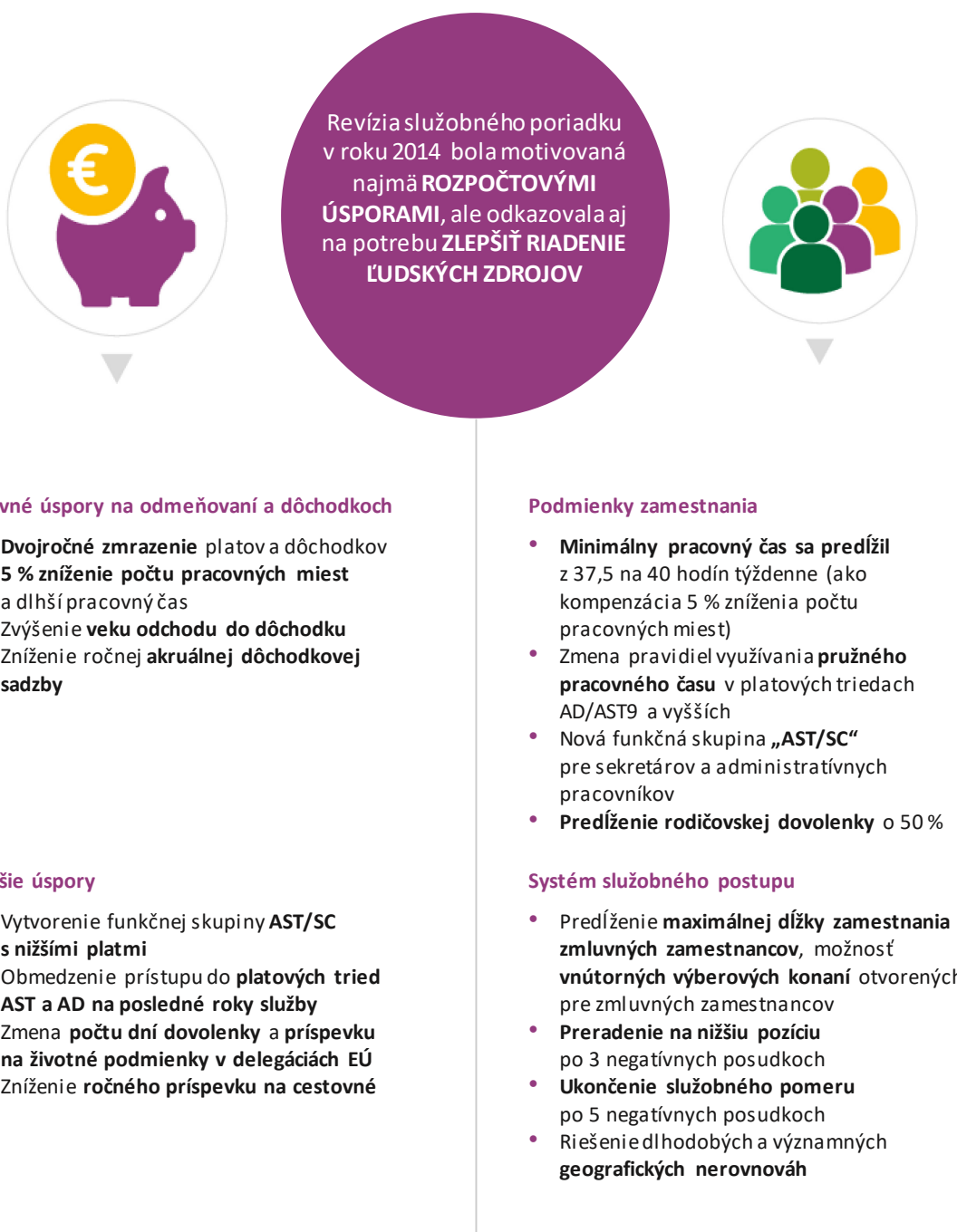
Zdroj: EDA.

08 V čase, keď sa rokovalo o navrhovanej revízii služobného poriadku, čelili verejné financie členských štátov tlaku pod vplyvom svetovej hospodárskej a finančnej krízy⁸. Mnohé členské štáty ohlásili opatrenia na zníženie výdavkov na verejnú správu. Išlo najmä o zmrazenie plátov, zastavenie prijímania zamestnancov, predĺženie pracovného času, zvýšenie veku odchodu do dôchodku a zníženie počtu pracovných miest.

⁸ http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication15887_en.pdf.

09 Napokon, po rokovaníach v rámci tzv. trialógu medzi Európskym parlamentom, Radou a Komisiou sa odsúhlasili zmeny služobného poriadku so zameraním na dva ciele: rozpočtové úspory v oblasti administratívnych výdavkov a zlepšenie riadenia ľudských zdrojov (pozri *ilustráciu 3*).

Ilustrácia 3 – Personálny reformný balík z roku 2014 zahŕňal opatrenia na úsporu finančných prostriedkov a na zlepšenie riadenia ľudských zdrojov



Zdroj: EDA.

Rozsah auditu a audítorský prístup

10 Skúmali sme, či prijaté opatrenia:

- a) viedli k dosiahnutiu rozpočtových úspor očakávaných na úrovni EÚ,
- b) prispeli k zlepšeniu situácie v Komisii, pokiaľ ide o ľudské zdroje;
- c) boli pripravené na dobrom základe a ich vykonávanie v Komisii sa monitorovalo.

11 Posúdili sme krátkodobé (do roku 2020) a dlhodobé (do roku 2064) výsledky balíka z roku 2014, v relevantných prípadoch aj spolu s niektorými účinkami reformy z roku 2004. Sústredili sme sa na situáciu v oblasti ľudských zdrojov v Komisii, ktorej pripadá najväčšia časť rozpočtu na odmeňovanie zamestnancov inštitúcií EÚ (58 %), ako aj dostupných pracovných miest (53 %). Domnievame sa, že povaha vykonaných zmien je aj v ostatných inštitúciách EÚ podobná. Náš audit nezahŕňal finančné vplyvy opatrení, ako je externalizácia niektorých administratívnych činností, ku ktorej Komisia pristúpila s cieľom kompenzovať zníženie počtu pracovných miest. Neposudzovali sme ani vykonávanie stratégií zo strany Komisie, pokiaľ ide o zručnosti a kompetencie jej zamestnancov.

12 Audit pozostával z týchto prvkov:

- a) preskúmanie správ Komisie vypracovaných v súlade s povinnosťami v zmysle služobného poriadku, ako aj finančných a prevádzkových správ v oblasti ľudských zdrojov. Išlo o výročné správy o činnosti a plány riadenia, správu o rovnocennosti systémov služobného postupu⁹, správy Eurostatu o udržateľnosti dôchodkového systému z rokov 2011 a 2016 a správu o geografickej rovnováhe medzi inštitúciami EÚ¹⁰;
- b) analýza štatistík ľudských zdrojov, rozpočtových dokumentov a prieskumov medzi zamestnancami za obdobie 2012 – 2018;

⁹ KOM(2011) 171 v konečnom znení – Správa Európskemu parlamentu a Rade o rovnocennosti medzi starým a novým systémom služobného postupu.

¹⁰ Správa Komisie Európskemu parlamentu a Rade podľa článku 27 Služobného poriadku úradníkov Európskej únie a článku 12 Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie (geografická vyváženosť), COM(2018) 377 final.

- c) rozhovory s úradníkmi:
 - i) piatich operačných generálnych riaditeľstiev v Komisii (SANTE, FISMA, DEVCO, DGT a HOME), v ktorých sa najviac zmenil absolútny počet reálne uplatňovaných pracovných miest v pláne pracovných miest v rokoch 2012 – 2017;
 - ii) GR JRC, ktoré má spomedzi všetkých GR najširšie geografické zastúpenie zamestnancov, ktorí sú rozmiestnení vo viacerých lokalitách;
 - iii) GR HR, GR BUDG a Eurostat;
 - iv) zamestnaneckých odborových zväzov.
- d) analýza správ nezávislých expertov, akademických pracovníkov a OECD o zmenách pracovnej sily a podmienok a zamestnávania v Európe.

Pripomienky

Balík z roku 2014 prináša do rozpočtu EÚ významné úspory

13 Preskúmali sme, ako sa reformný balík z roku 2014 bral do úvahy pri určovaní stropov na administratívne výdavky vo VFR 2014 – 2020 a či prijaté opatrenia priniesli očakávané úspory.

Rozpočtové úspory väčšie ako sumy odsúhlasené v rokovaní o VFR

14 Vo svojom návrhu revízie služobného poriadku v roku 2011 Komisia odhadovala, že zmeny v služobnom poriadku a 5 % zníženie celkového počtu zamestnancov prinesú rozpočtové úspory vo výške približne 1 mld. EUR. V roku 2013 bol plán Komisie prevedený na právne záväzné 5 % zníženie celkového počtu pracovných miest¹¹. Rada následne navrhla dvojročné zmrazenie plátov a dôchodkov na roky 2013 – 2014 s cieľom dosiahnuť v rozpočte ďalšie úspory vo výške 1,5 mld. EUR. Celkové úspory vo výške 2,5 mld. EUR sa odpočítali od pôvodného návrhu Komisie na VFR 2014 – 2020, čím sa znížil celkový strop nákladov na zamestnancov v tomto období.

15 Okrem zníženia stropu VFR zákonodarné orgány odsúhlasili obmedzenie prístupu k platovým triedam AD na konci kariéry, čím sa malo ušetriť ďalších 0,2 mld. EUR. Revízia služobného poriadku v roku 2014 tak napokon priniesla odhadované úspory na platoch a dôchodkoch pre VFR 2014 – 2020 vo výške približne 2,7 mld. EUR, resp. 6 % z administratívneho rozpočtu na platy a dôchodky vo výške 45,6 mld. EUR.

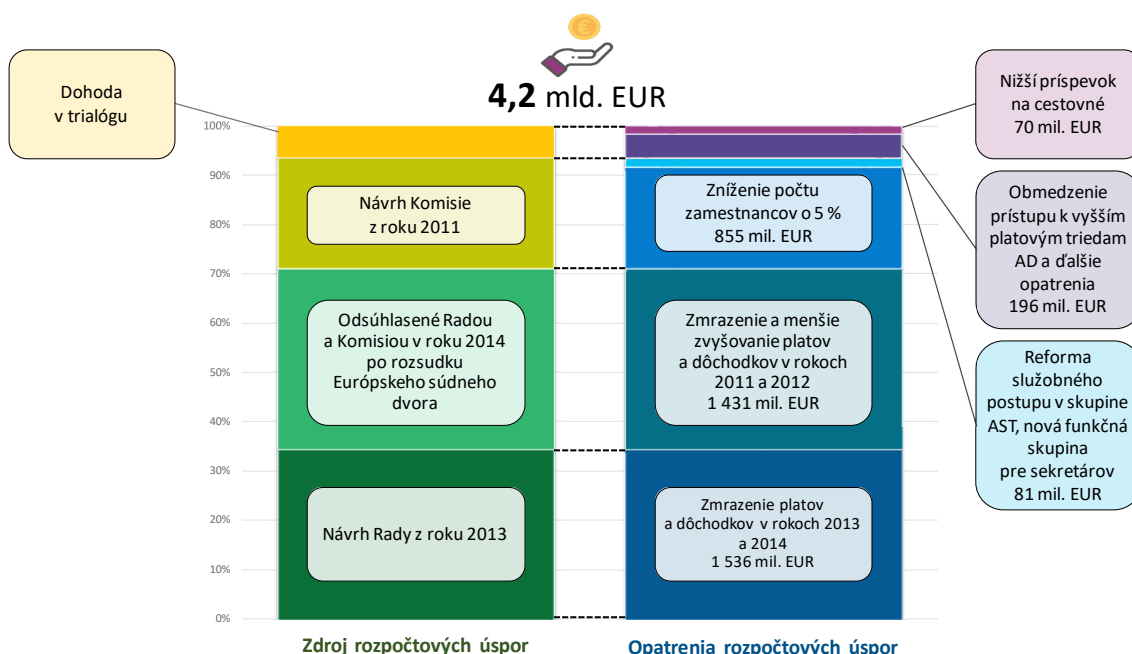
16 Rozpočtové rokovania o administratívnych výdavkoch sa zamerali na krátkodobé a strednodobé úspory do konca VFR. Okrem úspor spojených s reformným balíkom

¹¹ Medziinštitucionálna dohoda z 2. decembra 2013 medzi Európskym parlamentom, Radou a Komisiou o rozpočtovej disciplíne, spolupráci v rozpočtových otázkach a riadnom finančnom hospodárení (Ú. v. EÚ C 373, 20.12.2013, s. 1).

z roku 2014 sa vplyvom toho, že v rokoch 2011¹² a 2012¹³ sa neuplatňovala metóda úpravy plátov a dôchodkov v súlade s ich rovnocennou úpravou v skupine referenčných členských štátov), ušetrilo odhadom ďalších 1,4 mld. EUR.

17 Priamy vplyv úspor na plátov a dôchodkoch na rozpočet vo VFR 2014 – 2020 pravdepodobne celkovo dosiahne približne 4,2 mld. EUR, teda viac, ako sa plánovalo. Najväčším podielom na týchto úsporách má zmrazenie plátov a dôchodkov (2011, 2013 a 2014) a ich menšie zvyšovanie (2012). *Ilustrácia 4* znázorňuje všetky rozpočtové úspory podľa zdroja a druhu opatrení.

Ilustrácia 4 – Opatrenia v oblasti plátov a dôchodkov priniesli vo VFR 2014 – 2020 najväčšie úspory



Zdroj: EDA, na základe dokumentov prijatých od GR BUDG a GR HR, ceny z roku 2011.

¹² Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-63/12, Európska komisia proti Rade Európskej únie, 19. novembra 2013. Rada odmietla prijať navrhované zvýšenie plátov a dôchodkov zamestnancov EÚ, lebo sa domnievala, že prebiehajúca hospodárska kríza prinesie závažné a náhle zhoršenie hospodárskej a sociálnej situácie v Únii, čím odôvodnila pozastavenie metódy úpravy. Súdny dvor konštatoval, že odôvodnenie Rady bolo dostatočné na podopretie jej rozhodnutia neprijať navrhované zvýšenie.

¹³ Po rozsudku vo veci 63/12 Komisia v decembri 2013 predložila nový návrh na zvýšenie o 0,9 % v roku 2011 a 0,9 % v roku 2012. Rokovania v trialógu viedli k prijatiu nariadení 422/2014 a 423/2014, ktorými sa platy a dôchodky upravili v roku 2011 o 0 % a v roku 2012 o 0,8 %.

Ešte vyššie rozpočtové úspory v dlhodobom horizonte

18 Dôležitou súčasťou dlhodobých úspor na administratívnych výdavkoch budú nižšie výdavky na dôchodky. V reformnom balíku z roku 2014 sa zaviedli viaceré opatrenia, ktorými sa priamo aj nepriamo znížia dlhodobé výdavky na dôchodky v horizonte ďalších 30 až 50 rokov (pozri podrobnosti v [tabuľke 1](#)).

Tabuľka 1 – Priame a nepriame opatrenia personálneho reformného balíka z roku 2014, ktorými sa dlhodobo znížia výdavky na dôchodky

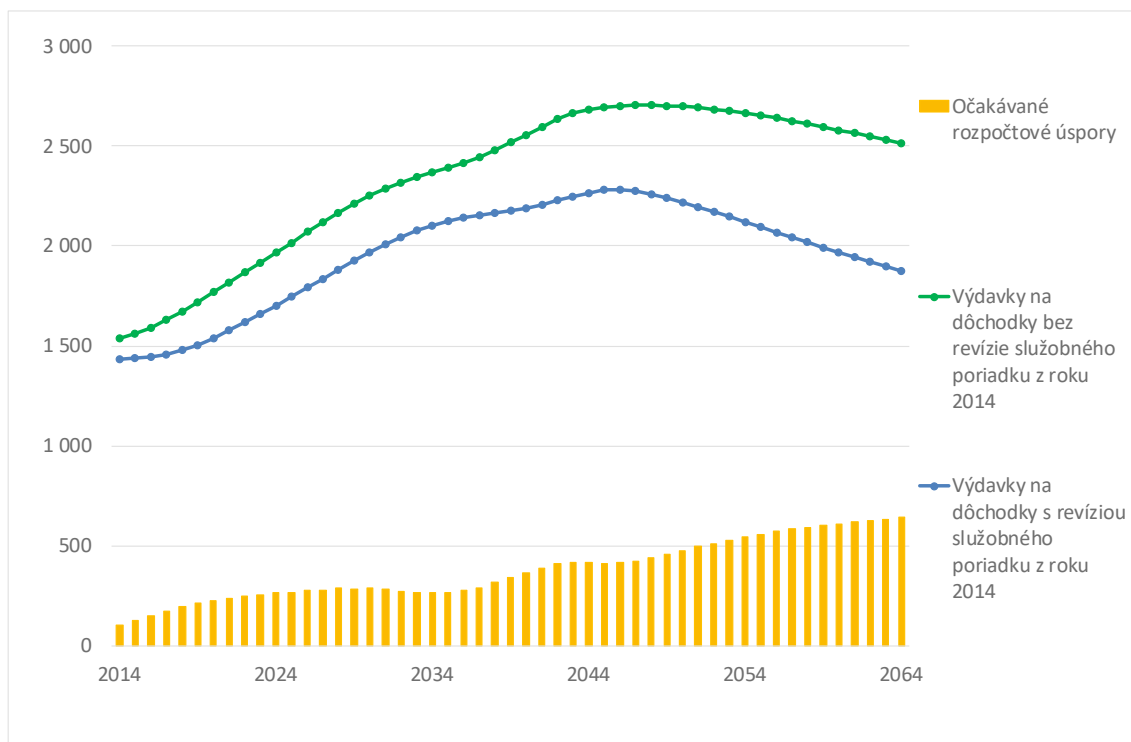
Opatrenia s priamym vplyvom	Najdôležitejšie opatrenia s nepriamym vplyvom
<ul style="list-style-type: none"> – Zvýšenie vekovej hranice odchodu do dôchodku zo 63 na 66 rokov s prechodnými opatreniami pre zamestnancov prijatých pred rokom 2014 – Ročná miera zvýšenia stanovená na 1,8 % v prípade zamestnancov prijatých po 1. januári 2014, 1,9 % v prípade zamestnancov prijatých od 1. mája 2004 do 31. decembra 2013 a 2,0 % v prípade zamestnancov prijatých pred 1. májom 2004 	<ul style="list-style-type: none"> – Zmrazenie platov a dôchodkov v rokoch 2013 a 2014 – 5 % zníženie v pláne pracovných miest – Vytvorenie novej funkčnej skupiny AST/SC a zmeny v systéme služobného postupu v skupinách AST a AD s obmedzením prístupu k najvyšším platovým triedam (AST10, AST11, AD13 a AD14)

Zdroj: EDA.

19 Úspory na dôchodkoch budú výraznejšie po roku 2020. V priebehu 50 rokov (do roku 2064) sa odhadujú na úrovni 19,2 mld. EUR okrem úspor vo výške 24,8 mld. EUR, ktoré sa očakávajú v rokoch 2004 – 2059 ako výsledok reformy z roku 2004¹⁴. V súčasnosti sa výdavky na dôchodky stále zvyšujú. Zamestnancov, ktorí odchádzajú na dôchodok, však striedajú zamestnanci prijatí za menej priaznivých podmienok zavedených po reformách služobného poriadku. Preto sa dlhodobo očakáva pokles rozpočtových výdavkov – do roku 2059 približne o 30 % v porovnaní s hypotetickou situáciou v prípade, že by balík z roka 2014 neboli prijatý (podrobnosti pozri na [ilustráciu 5](#)).

¹⁴ Pozri správu Komisie Rade o dôchodkovom systéme európskych úradníkov a ostatných zamestnancov Európskej únie, COM(2012) 37 final, Brusel 7. februára 2012, s. 4.

Ilustrácia 5 – Očakávané rozpočtové úspory výdavkov na dôchodky (v mil. EUR)



Zdroj: Pracovný dokument útvarov Komisie, štúdia Eurostatu o dlhodobých rozpočtových dôsledkoch nákladov na dôchodky, SWD(2016) 268 final, Brusel 28. júla 2016, s. 19.

20 Kumulatívny účinok zmien pravidiel týkajúcich sa platov a dôchodkov z rokov 2004 a 2014 vrátane dvojročného pozastavenia úprav platov z reformného balíka z roku 2014 by teda mal priniesť významné úspory v oveľa dlhodobejšom horizonte, než je súčasný VFR. Na [ilustrácii 6](#) sú uvedené odhady pre VFR na obdobie 2014 – 2020 a ďalšie roky.

Ilustrácia 6 – Odhadované úspory na platoch a dôchodkoch zamestnancov podľa súvislosti s postupnými reformami

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020		2059	2064
Reforma služobného poriadku 2004	Úspory na platoch a dôchodkoch zamestnancov 8 mld. EUR (ceny z roku 2011)											
				Úspory na dôchodkoch 24,8 mld. EUR (ceny z roku 2008)								
Revízia služobného poriadku 2014						Úspory na platoch a dôchodkoch zamestnancov 2,7 mld. EUR (ceny z roku 2011)						
						Úspory na dôchodkoch 19,2 mld. EUR (ceny z roku 2014)						
Menšie zvyšovanie plátov v rokoch 2011 a 2012						Úspory na platoch a dôchodkoch zamestnancov 1,4 mld. EUR (ceny z roku 2011)						

Zdroj: EDA, na základe dokumentov prijatých od GR BUDG a GR HR.

Reforma mala rôzne vplyvy na ľudské zdroje

21 Personálny reformný balík z roku 2014 ovplyvnil celý rad dôležitých aspektov ľudských zdrojov v Komisii. Skúmali sme účinky opatrení na zlepšenie v oblasti ľudských zdrojov na rozmiestnenie zamestnancov vo funkčných skupinách a platových triedach (systém služobného postupu), ich rodovú vyváženosť, vekový profil, počet zmluvných zamestnancov, počet zamestnancov v generálnych riaditeľstvách a útvaroch a atraktívnosť podmienok zamestnávania.

Významné zmeny v systéme služobného postupu

22 Reforma z roku 2004 priniesla veľkú zmenu v systéme služobného postupu zamestnancov Komisie. Kategórie sekretárov, administratívnych a pomocných pracovníkov sa zlúčili do jednej všeobecnej funkčnej skupiny asistentov (AST) a vytvoril sa lineárnejší systém služobného postupu.

23 Tieto zmeny priniesli aj vedľajšie účinky, ktorými sa plat a platová trieda odpojili od úrovne zodpovednosti¹⁵. Takisto sa znížila nástupný plat pomocných administrátorov¹⁶ a zvýšil sa dlhodobý zárobkový potenciál sekretárov a administratívnych pracovníkov. Hlavné dôsledky boli najmä:

- pomocní administrátori zarobili podľa nového systému menej ako podľa starého (o 3 % v prípade zamestnancov prijatých do platovej triedy AD5, o 11 % v prípade zamestnancov prijatých do platovej triedy AD6),
- novoprijatí sekretári a administratívni pracovníci zarobili podľa nového systému viac ako podľa starého (v priemere o 16 % viac než pred rokom 2004),
- niektorí zamestnanci Komisie v máji 2009 zarobili viac ako ich generálny riaditeľ napriek tomu, že ide o najvyššiu zodpovednú pozíciu,
- vedúci oddelenia mohol zarábať menej ako všetci jemu podriadení úradníci na jeho oddelení vrátane sekretárov a administratívnych pracovníkov.

24 Cieľom reformného balíka z roku 2014 bolo riešiť niektoré z týchto situácií vytvorením funkčnej skupiny AST/SC pre sekretárov a administratívnych pracovníkov a stanovením stropu na postup do vyšších platových tried vo funkčných skupinách AST a AD.

25 Zámerom vytvorenia novej funkčnej skupiny AST/SC bolo vytvoriť väčšiu súvislosť medzi platovou triedou a zodpovednosťou. Potrvá však dosť dlho, kým všetkých sekretárov a administratívnych pracovníkov, ktorí sú v súčasnosti vo funkčnej skupine AST, vymenia pracovníci z funkčnej skupiny AST/SC. V prípade súčasnej štruktúry tejto skupiny by sa tento neželaný vedľajší účinok reformy z roku 2004 medzi sekretármi a administratívnymi pracovníkmi mal v plnej miere napraviť najskôr okolo roku 2040.

26 Personálnymi reformami z roku 2014 sa takisto zaviedli postupové stropy na úrovni platových tried AST9 a AD12. Povýšenie do platovej triedy vyššej ako AST9 je podmienené žiadosťou o miesto samostatného asistenta. Povýšenie do platovej triedy vyššej ako AD 12 si vyžaduje miesto vyššieho odborného pracovníka, alebo pozíciu vyššieho manažmentu, pričom počet dostupných miest je obmedzený. Stropy na služobný postup sa vzťahujú aj na existujúcich zamestnancov a od 1. januára 2014

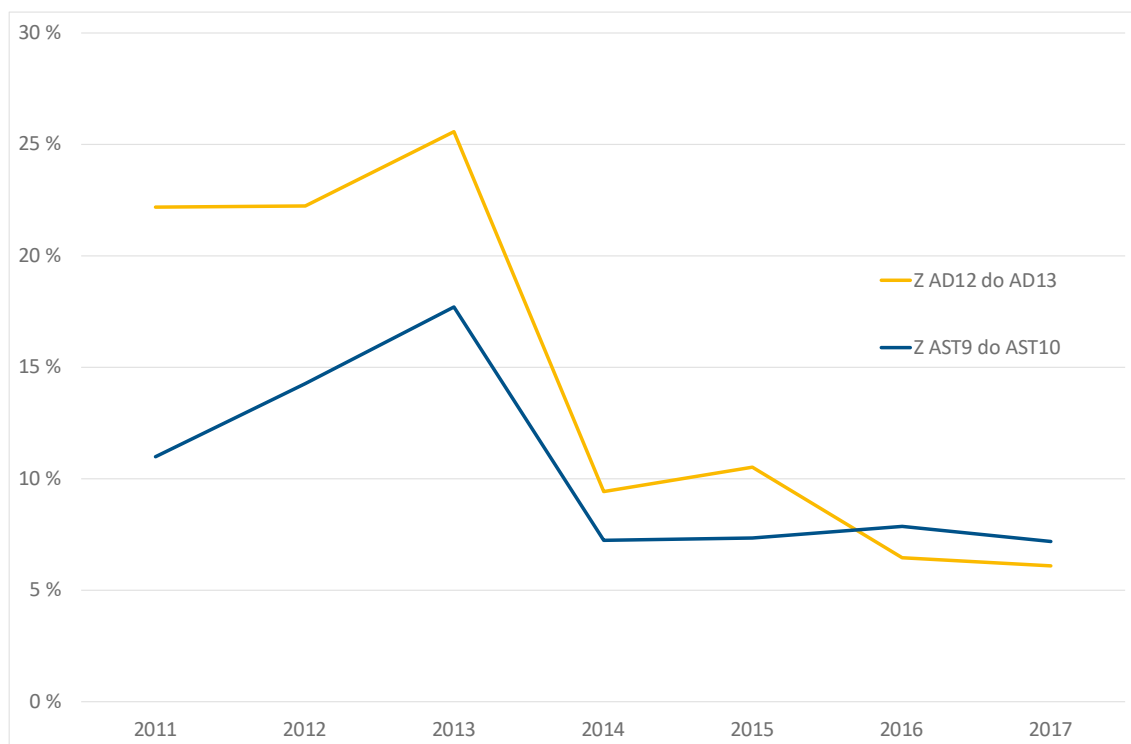
¹⁵ Platové triedy a zodpovednosti sú vysvetlené v prílohe II a prílohe III.

¹⁶ Správa Európskemu parlamentu a Rade – Rovnocennosť medzi starým a novým systémom služobného postupu, 30. marca 2011, KOM(2011) 171 v konečnom znení.

sa týkali približne dvoch tretín zamestnancov vo funkčných skupinách AST a AD. Ich vplyv sa prejavil ihneď v platových triedach AST9 a AD12 (približne 11 % všetkých zamestnancov). Najmladších zamestnancov v nástupných platových triedach jednotlivých skupín (AST1 a AD5) sa tieto stropy dotknú až po roku 2040.

27 Stanovenie limitov pre služobný postup celkovo obmedzilo povyšovanie do vyšších platových tried. Na *ilustrácii 7* je znázornený účinok limitov na mieru povýšení. Miera povýšení je vyjadrená počtom povýšených zamestnancov v danom roku v porovnaní s počtom zamestnancov v danej platovej triede v predchádzajúcom roku.

Ilustrácia 7 – Účinok limitov pre služobný postup – miera povýšení po roku 2014

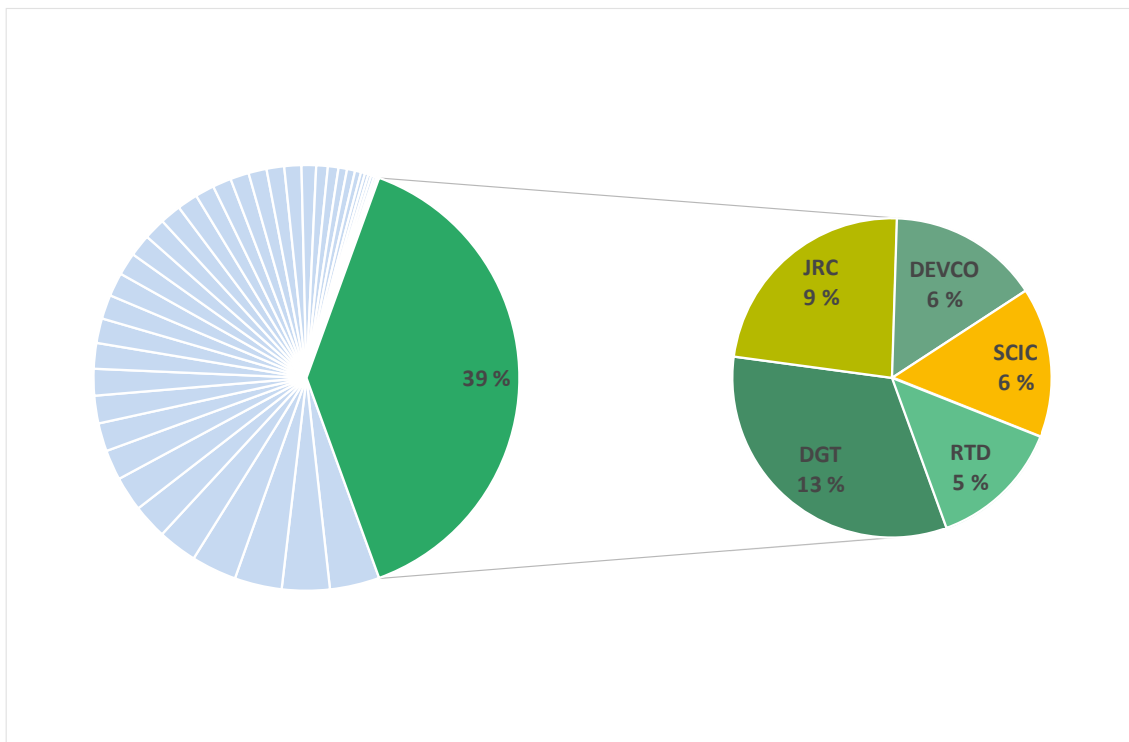


Zdroj: EDA na základe údajov Komisie.

28 Zavedenie limitov pre služobný postup celkovo viedlo k úsporám v rozpočte. Pomohlo takisto zlepšiť súvislosť medzi platovými triedami a zodpovednosťou vyhradením vyšších platových tried pre zamestnancov s vyššou mierou zodpovednosti. Tieto limity predstavujú veľkú výzvu v oblasti ľudských zdrojov v generálnych riaditeľstvách s veľkým počtom zamestnancov na vyšších pozíciách, pre ktorých znamenajú menšie vyhliadky na povýšenie. Otázka týkajúca sa služobného postupu z platovej triedy AD11 do triedy AD12 sa vo väčšej miere týka len nevelkého počtu GR:

39 % zo všetkých zamestnancov v platových triedach AD11 – 12 bolo zamestnaných v piatich zo 45 GR (pozri [ilustráciu 8](#)).

Ilustrácia 8 – Podiel zamestnancov v platových triedach AD11 – 12 podľa GR pred reformou (k 31. decembru 2013)



Zdroj: EDA na základe údajov Komisie.

29 Revízia služobného poriadku z roku 2014 obsahovala aj zmeny postupu preradenia do nižších platových tried a prepúšťania v prípade nedostatočnej spôsobilosti zamestnancov. Zatiaľ však bolo v Komisii vykázaných len málo takýchto prípadov. Zmeny nepriniesli zjednodušenie ani skrátenie postupu. Keďže na ukončenie služobného pomeru je potrebných päť po sebe nasledujúcich neuspokojivých ročných hodnotiacich správ, je príliš skoro vyslovovať uzávery o tomto opatrení. Napríklad DGT v období 2014 – 2017 ohlásilo 12 neuspokojivých posudkov. Celkovo sa na úrovni Komisie odhaduje 20 neuspokojivých posudkov za rok (čo je menej ako 0,1 % zamestnancov).

30 Počet dostupných miest na povýšenie je každý rok určený na základe mier uvedených v prílohe IB k služobnému poriadku. Tieto miery sa môžu používať na odhad tempa služobného postupu v priebehu času. Miera 33 % znamená, že úradník s uspokojivou výkonnosťou strávi v jednej platovej triede priemerne tri roky, kým ho povýšia. S výnimkou zamestnancov v platových triedach AST9 a AD12 môžu najvýkonnejší zamestnanci očakávať povýšenie raz za tri až šesť rokov v závislosti od miery stanovenej pre ich platovú triedu.

Prispievanie k pracovným podmienkam priaznivým pre rodinný život a k rodovej rovnováhe

31 Zámerom zabezpečenia pracovných podmienok priaznivých pre rodinný život v reformách z roku 2014 (prostredníctvom predĺženia rodičovskej dovolenky, práce na čiastočný úväzok, pružného pracovného času a telepráce) bolo vytvoriť z Komisie modernejšiu a flexibilnejšiu administratívu, ktorá podporuje rodovú rovnováhu¹⁷.

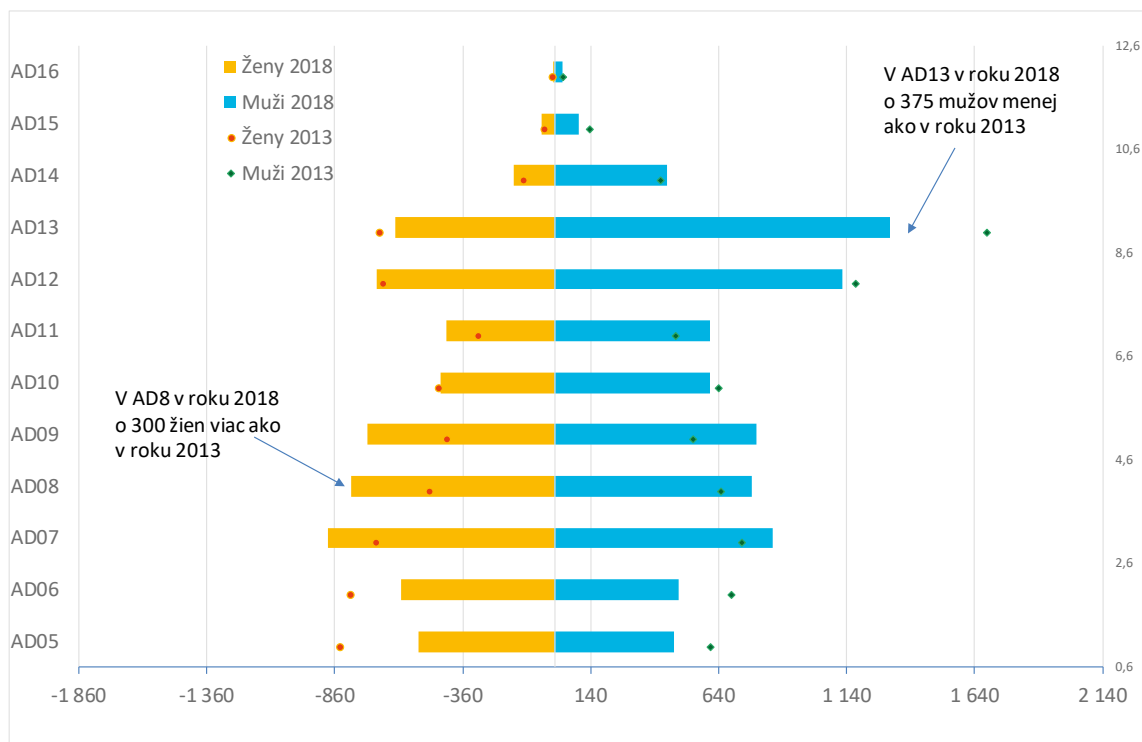
32 Revízia služobného poriadku v roku 2014 poskytla spoločný právny rámec, v ktorom si všetky inštitúcie môžu stanoviť svoje vlastné flexibilné pracovné podmienky. Komisia však pri príprave reforiem ani neskôr neposúdila očakávaný prínos inštitúcií v oblasti zlepšenia rodovej rovnováhy.

33 Do roku 2014 všetky inštitúcie uznali význam rodovej rovnováhy a potrebu zvýšiť podiel žien na vedúcich pozíciách. V strategickom pláne GR pre ľudské zdroje na obdobie 2016 – 2020 bola zahrnutá rozmanitosť ako kľúčová zásada a v Komisii sa do roku 2020 stanovil cieľ na úrovni 40 % žien na vedúcich pozíciách. Podiel žien na pozíciách vyššieho manažmentu sa od roku 2014 do roku 2017 zvýšil z 30 % na 34 %. Bolo to najmä výsledkom viacerých činností GR pre ľudské zdroje, ktoré sa priamo netýkali reformného balíka z roku 2014.

34 *Ilustrácia 9* obsahuje porovnanie rodovej rovnováhy v Komisii v roku 2018 so situáciou v roku 2013 vo všetkých platových triedach skupiny AD. Významný podiel zamestnancov na vyšších pozíciách (v platových triedach AD12 a vyšších) stále zastávajú muži, v rokoch 2013 – 2018 však došlo k výraznému zníženiu počtu mužov v platovej triede AD13, najmä z demografických dôvodov. Príslušní zamestnanci prišli do Komisie väčšinou v 80. a 90. rokoch 20. storočia a v súčasnosti sú v dôchodkovom veku alebo sa tomuto veku približujú.

¹⁷ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) č. 1023/2013 z 22. októbra 2013, odôvodnenie 23.

Ilustrácia 9 – Smerom k väčšej rodovej rovnováhe v platových triedach skupiny AD, 2013 – 2018



Zdroj: EDA na základe údajov Komisie.

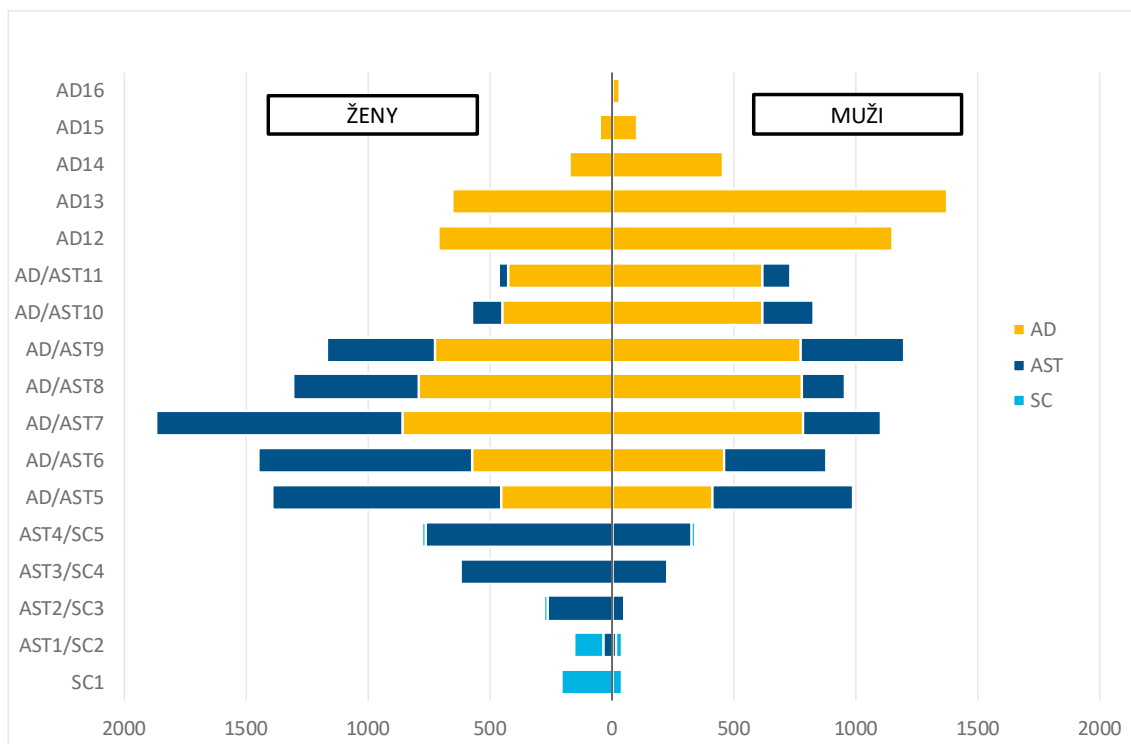
35 Rodové rozdelenie vykazuje zvyšujúci sa podiel žien v platových triedach skupiny AD:

- od roku 2013 do roku 2018 sa celkový počet žien na úradníckych a dočasných pozíciách v skupine AD zvýšil takmer o 8 %, pričom počet mužov sa znížil takmer o 3 %,
- v roku 2013 tvorili ženy väčšinu zamestnancov v platových triedach AD5 a AD6. v roku 2018 tvorili väčšinu zamestnancov v platových triedach AD5 až AD8.

36 Zistili sme, že napriek nedávnomu zvýšeniu počtu žien vo funkčnej skupine AD a vymenovaní viacerých žien do vedúcich pozícií zastávajú väčšinu pozícií v najvyšších platových triedach stále muži. Keďže však ženy v súčasnosti tvoria väčšinu pomocných pracovníkov v skupine AD, očakáva sa, že podiel žien vo vyšších platových triedach a na pozíciách vyššieho manažmentu by sa mal časom zvyšovať.

37 Na *ilustrácii 10* je znázornená rodová rovnováha v Komisii podľa platových tried zoskupených podľa mzdovej úrovne (t. j. AST5 spolu s AD5 a AST1 spolu s SC2). Vo funkčných skupinách AST a AST/SC ostáva väčšina žien vzhľadom na veľký počet žien medzi uchádzačmi v príslušných výberových konaniach.

Ilustrácia 10 – Súčasný pomer zastúpenia žien a mužov: muži stále zastávajú väčšinu pozícií v najvyšších platových triedach



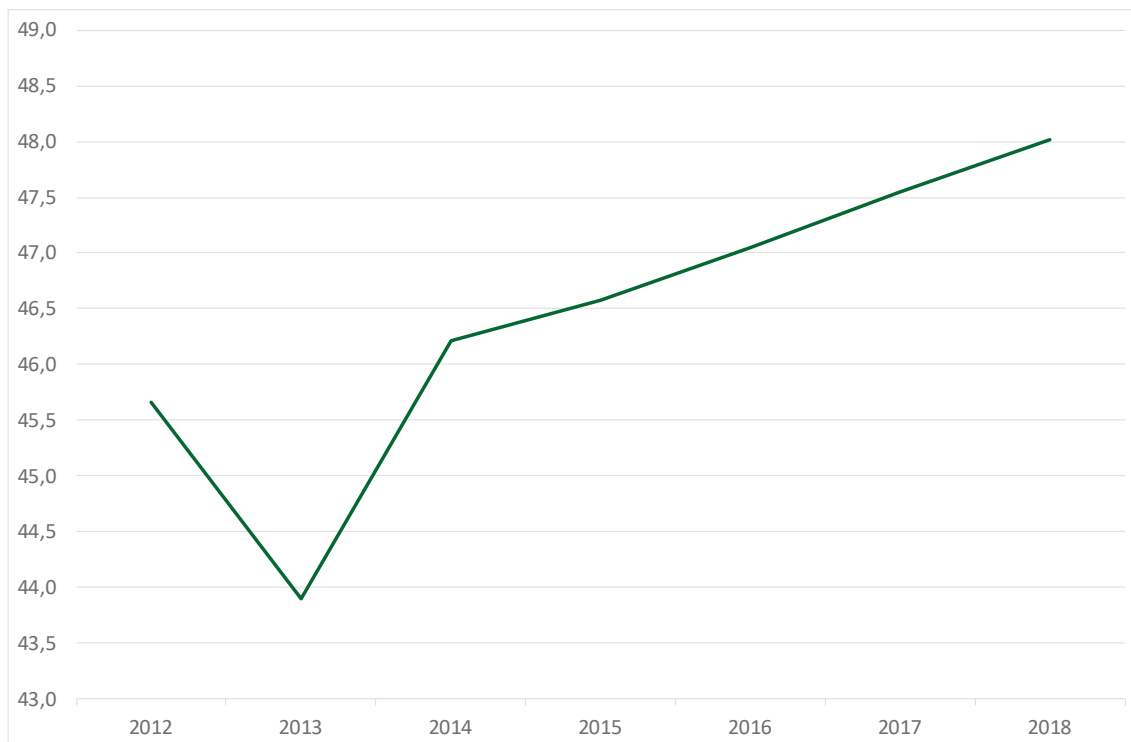
Zdroj: EDA na základe údajov Komisie, len úradníci a dočasní zamestnanci.

Starnutie pracovnej sily

38 V roku 2018 bol priemerný vek zamestnancov 48 rokov. Podľa správy Eurostatu bol v roku 2012 priemerný vek vstupu do európskej verejnej služby 35 rokov¹⁸. V roku 2018 malo 25,3 % úradníkov a dočasných zamestnancov 55 alebo viac rokov. Len 4,2 % ich bolo mladších ako 35 rokov a tento podiel neustále klesá (6,8 % v roku 2016, 5,3 % v roku 2017). Na *ilustrácii 11* vidieť, že priemerný vek zamestnancov Komisie (úradníkov a dočasných zamestnancov) sa od roku 2014 neustále každoročne zvyšuje priemerne o šesť mesiacov. Jeho zníženie zaznamenané v roku 2013 bolo spôsobené tým, že viacerí zamestnanci sa rozhodli odísť do predčasného dôchodku pred nadobudnutím účinnosti revízie služobného poriadku z roku 2014, ktorou sa táto možnosť obmedzila.

¹⁸ COM(2012) 37 final zo 7. februára 2012 – Správa Komisie Rade o dôchodkovom systéme európskych úradníkov a ostatných zamestnancov Európskej únie.

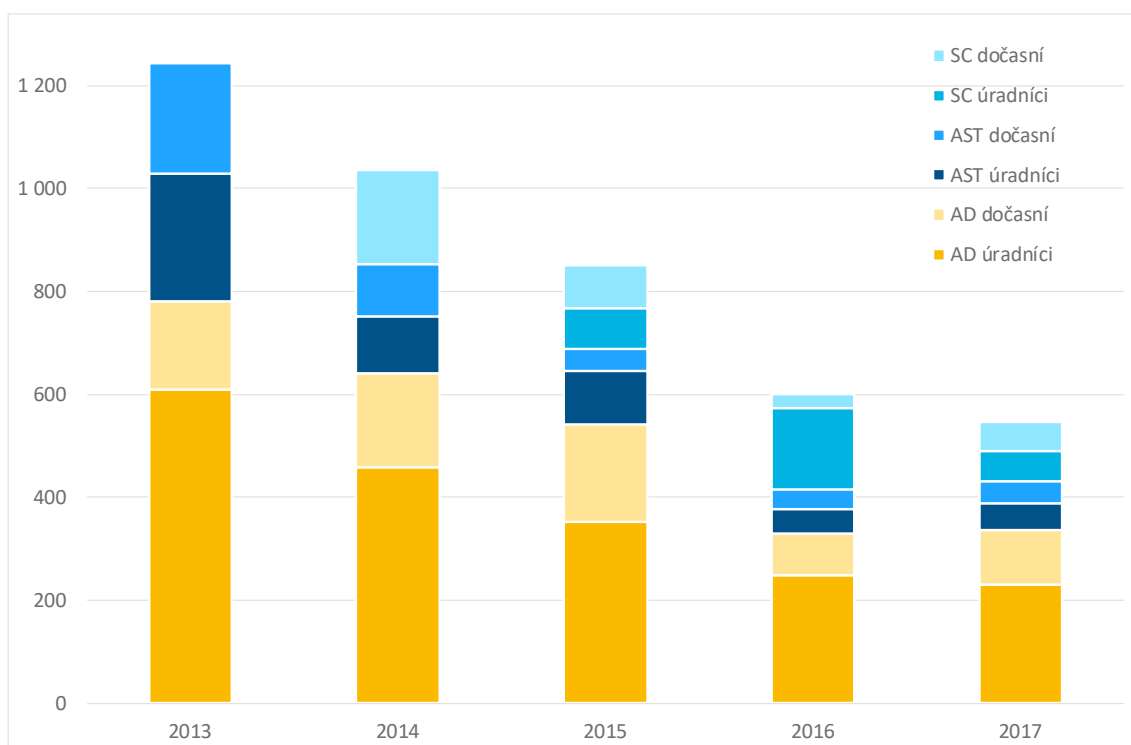
Ilustrácia 11 – Starnutie pracovnej sily



Zdroj: EDA na základe údajov Komisie.

39 Cieľ znížiť počet zamestnancov o 5 % priniesol stabilný pokles počtu prijímaných úradníkov a dočasných zamestnancov. *Ilustrácia 12* znázorňuje, ako sa v rokoch 2012 – 2017 vyvíjalo prijímanie do služobného pomeru v Komisii podľa počtu a postavenia v zamestnaní (úradníci/dočasní zamestnanci).

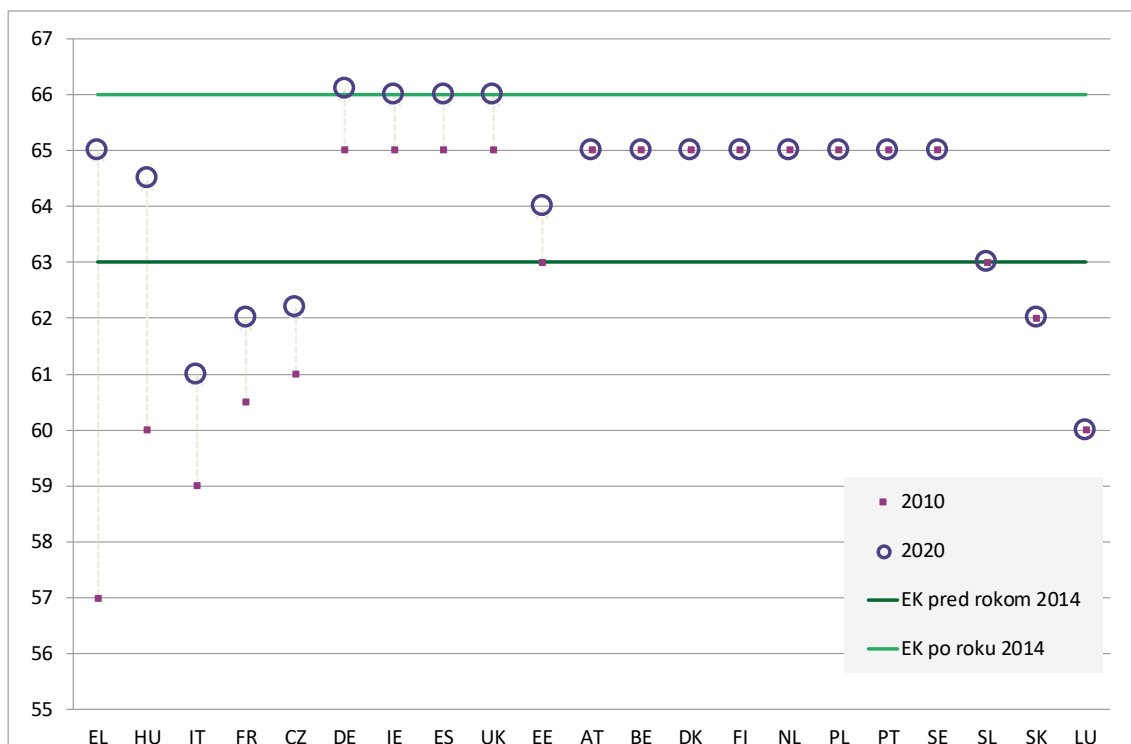
Ilustrácia 12 – Prijímanie do služobného pomeru v Komisii v rokoch 2012 – 2017



Zdroj: EDA na základe údajov Komisie.

40 Okrem toho, v rámci personálneho reformného balíka z roku 2014 sa vek odchodu zamestnancov EÚ do dôchodku zvýšil na 66 rokov na základe podobného zvýšenia v štátnej službe členských štátov (pozri *ilustráciu 13*). To prispeje k ešte väčšiemu starnutiu pracovnej sily Komisie v nasledujúcich rokoch.

Ilustrácia 13 – Po revízii služobného poriadku z roku 2014 patrí vek odchodu do dôchodku z Komisie 66 rokov medzi najvyššie v EÚ



Zdroj: Dôchodková prognóza OECD 2012 (OECD (2012), OECD Pensions Outlook 2012, OECD Publishing).

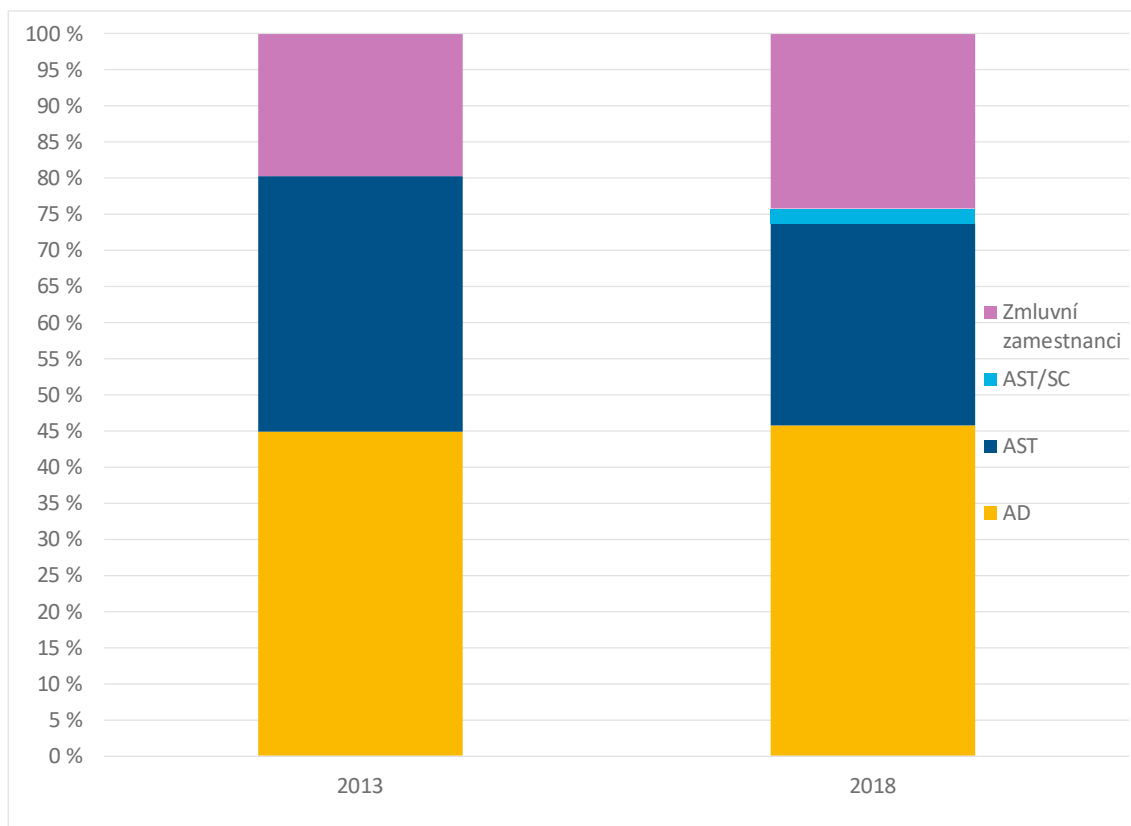
41 Vzhľadom na zvýšenie veku odchodu do dôchodku a pokles prijímania do služobného pomeru teraz rieši Komisia náročnú úlohu starnutia pracovnej sily. V tejto súvislosti môže byť potrebné predovšetkým aktualizovať jej politiky v oblasti odbornej prípravy, dobrých pracovných podmienok, kariérneho rastu a riadenia znalostí.

Viac zamestnancov so zmluvou na dobu určitú

42 Zníženie počtu zamestnancov o 5 % sa vykonalo prostredníctvom zníženia plánu pracovných miest úradníkov a dočasných zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje služobný poriadok. Komisia môže zamestnávať zmluvných zamestnancov, aby spĺňala požiadavky meniacej sa politiky.

43 Aj keď celkový počet zamestnancov sa od roku 2013 do roku 2018 nezmenil, zmenilo sa ich zloženie. Podiel úradníkov a dočasných zamestnancov (okrem miestnych zamestnancov) sa znížil z 80 % na 76 %, zatiaľ čo podiel zmluvných zamestnancov sa zvýšil z 20 % na 24 % (pozri [ilustráciu 14](#)).

Ilustrácia 14 – Zníženie počtu zamestnancov: značné zníženie pracovných miest v skupine AST



Zdroj: EDA na základe údajov Komisie, len úradníci, dočasní a zmluvní zamestnanci.

44 V Komisii existujú tri hlavné kategórie zamestnávateľov zmluvných zamestnancov:

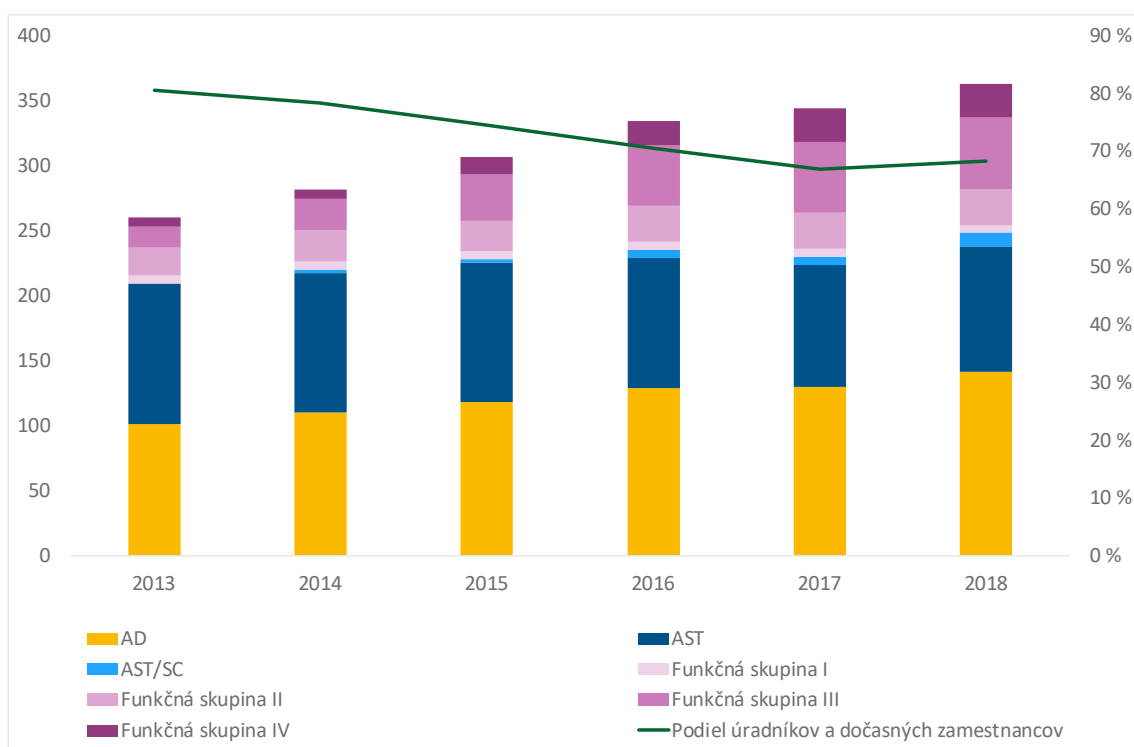
- úrady, ktoré plnia podporné úlohy, ako sú logistika a finančné práva, napr. OIB a PMO, zamestnávajú najmä zmluvných zamestnancov vo funkčnej skupine¹⁹ I a II (viac ako 60 %, v PMO až 74,3 %), ktorí vykonávajú manuálne alebo podporné úlohy,
- v GR zodpovedných za delegácie EÚ (GR NEAR a DEVCO) je približne 50 % zamestnancov zamestnaných vo funkčnej skupine III (asistent) a IV (administratívne činnosti),
- prevádzkové GR využívajú zmluvných zamestnancov *ad hoc* podľa potreby.

Zistili sme, že až 50 % všetkých zmluvných zamestnancov Komisie je zamestnaných v piatich GR a útvaroch: JRC, DEVCO, OIB, NEAR a PMO.

¹⁹ Podrobnosti o funkčných skupinách a úlohách pozri v prílohe II.

45 Zvýšenie počtu zmluvných zamestnancov je vo väčšine prípadov dôsledkom väčšieho využívania zamestnancov vo funkčných skupinách III a IV (v rokoch 2013 – 2018 o 1 655 viac). K tomuto zvýšeniu došlo najmä na troch GR: JRC, ECHO a CNECT. Odráža to najmä osobitné charakteristiky politiky, ktorú dané GR vykonáva (napr. výskum v prípade JRC), alebo potrebu rýchlo prijať zamestnancov na riešenie krízovej situácie, ako je migrácia (pozri *ilustráciu 15*).

Ilustrácia 15 – Vývoj štruktúry zamestnancov GR ECHO od začiatku migračnej krízy v roku 2015



Zdroj: EDA na základe údajov Komisie.

46 Zamestnávanie zmluvných zamestnancov umožňuje Komisii rýchlo reagovať na náhle a dočasné zvýšenie pracovnej záťaže. Zvýšenie počtu zamestnancov s krátkodobými zmluvami má však dlhodobejšie účinky na riadenie znalostí a kontinuitu činností.

Nové pracovné postupy ako kompenzácia zníženia počtu zamestnancov na niektorých GR

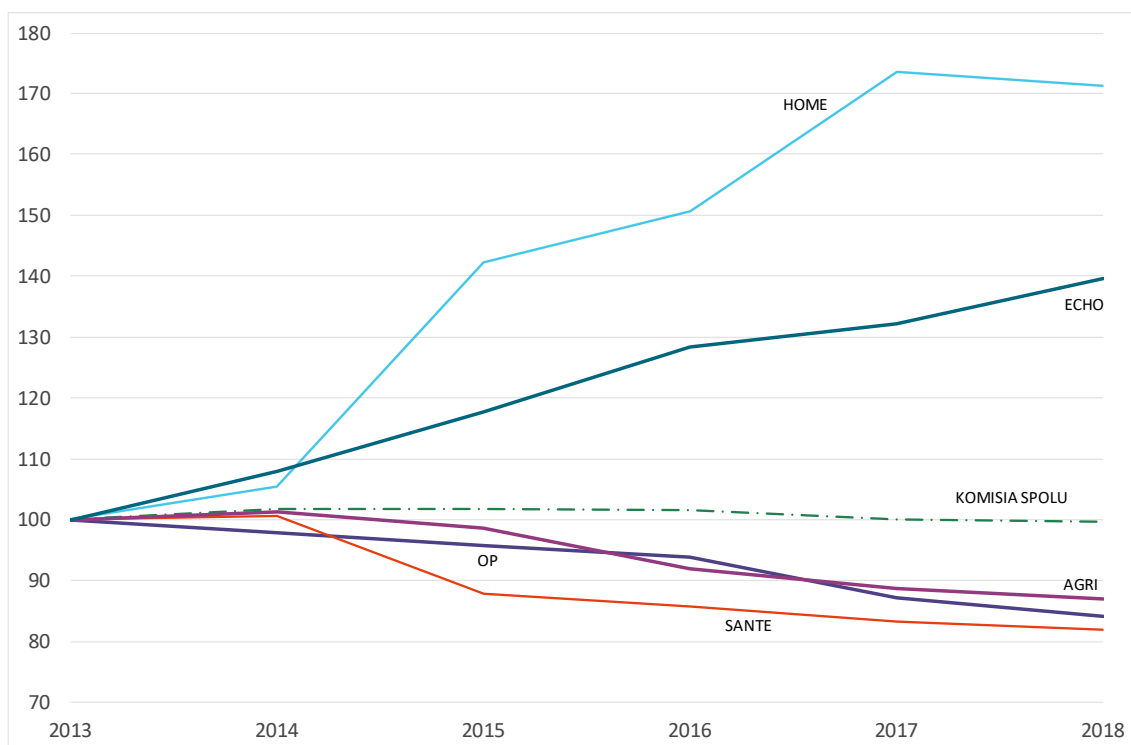
47 Hlavná výzva reformného balíka z roku 2014 pre jednotlivé GR sa týkala 5 % zníženia počtu pracovných miest. Najväčšou obavou Komisie bolo, aby to nenarušilo

schopnosť jej útvarov plniť jej politické priority a ročné pracovné programy. EDA v roku 2017 uverejnil prieskum týchto znižovaní počtu pracovných miest²⁰.

48 V roku 2016 Komisia uverejnila metodiku²¹ na prerozdelenie zamestnancov medzi GR po 5 % znížení počtu pracovných miest s ohľadom na priority Komisie.

49 V dôsledku toho sa na niektorých prevádzkových GR počty zamestnancov v porovnaní s rokom 2013 znížili (13 % v GR AGRI, 18 % v GR SANTE), zatiaľ čo na iných sa veľmi výrazne zvýšili (o 40 % v GR ECHO a o 70 % v GR HOME). *Ilustrácia 16* znázorňuje vývoj počtu zamestnancov vo vybraných GR v rokoch 2013 – 2018.

Ilustrácia 16 – Príklady najväčšieho zvýšenia a zníženia počtu zamestnancov v GR počas obdobia 2013 – 2018



Zdroj: EDA na základe údajov Komisie, ako základ (100 %) boli použité údaje z decembra 2013.

50 Zistili sme, že GR, ktorých sa znižovanie stavov týkalo, využili rôzne nástroje (referenčné porovnávanie, preverovanie zdrojov atď.) na prerozdelenie zamestnancov medzi odbormi. Keďže zamestnanci vo väčšine GR už vtedy pracovali v priemere viac,

²⁰ Rýchle preskúmanie týkajúce sa plnenia 5 % zníženia počtu pracovných miest, uverejnené 21. decembra 2017. Pozri www.eca.europa.eu/.

²¹ SEC(2016) 171/2 z 22. marca 2016, oznámenie Komisii, Prerozdelenie plánu pracovných miest na rok 2016.

ako je maximálna hranica 42 hodín týždenne stanovená v služobnom poriadku, predĺženie minimálneho pracovného týždňa na 40 hodín nemohlo vykompenzovať nižší počet zamestnancov.

51 Vzhľadom na to, že generálne riaditeľstvá mali zároveň aj menej príležitostí prijímať nových zamestnancov, niektoré z nich revidovali svoje interné postupy a vyvinuli nové spôsoby práce na zabezpečenie kontinuity činností (príklady pozri v [rámčeku 1](#)).

Rámček 1

Príklady revidovaných metód a postupov

- **DGT – využitie modulárneho počítačom podporovaného prekladového prostredia** – na podporu kvality a efektívnosti prekladového procesu. V novembri 2017 DGT, DIGIT a CONNECT spoločne spustili eTranslation, inovovanú službu strojového prekladu. Tá poskytuje rýchlejšie a plynulejšie výsledky vďaka prechodu zo štatistického na neurónový strojový preklad, pri ktorom sa využíva umelá inteligencia.
- **GR DEVCO — regionalizácia niektorých procesov (napr. administratívnej podpory)** – v záujme zvýšenia efektívnosti, optimalizácie využívania zamestnancov a úspor z rozsahu GR DEVCO prehodnotilo využitie zamestnancov vo svojich delegáciách a niektoré úlohy zoskupilo v rámci obmedzeného počtu delegácií.
- **GR JRC — štruktúrovanie pracovných programov nie podľa oddelení, ale podľa projektov.** GR systematicky posudzuje pridanú hodnotu svojich projektov (stratégia JRC 2030, najmä kapitola 4 – Zabezpečenie pridanej hodnoty).
- **GR FISMA – využitie pracovných skupín čerpajúcich relevantné odborné poznatky z rôznych GR.** To umožňuje lepšiu kombináciu mikroekonomickej a makroekonomickej perspektívy pri vykonávaní konkrétnych projektov.

Niektoré negatívne dôsledky pre zamestnancov

52 Cieľom reformného balíka z roku 2014 bolo zlepšiť riadenie ľudských zdrojov. Úsporné opatrenia iste viedli k určitým zlepšeniam, ako sú napr. revidované metódy práce, na úrovni Komisie ako celku. Majú však tiež negatívne dôsledky pre zamestnancov Komisie, ako je znázornené na [ilustrácii 17](#).

Ilustrácia 17 – Personálny reformný balík z roku 2014: dôsledky



Zdroj: EDA, nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 1023/2013, odôvodnenie 7.



Klesajúca miera spokojnosti zamestnancov

53 Komisia každé dva roky vykonáva prieskumy medzi zamestnancami, ktorých cieľom je poskytnúť vedeniu prehľad o potrebách, vnímaní a profesijných očakávaniach zamestnancov. Vedenie tieto informácie využíva pri riešení potrieb zamestnancov a zisťovaní ich silných stránok, ako aj pri hľadaní príležitostí na posilnenie zapojenia zamestnancov. Komisia údaje získané z prieskumov analyzuje a čerpá z nich spätnú väzbu pri navrhovaní akčných plánov.

54 Vo výsledkoch prieskumov medzi zamestnancami vykonávaných od roku 2014 sa odráža skutočnosť, že zamestnanci vnímajú zhoršovanie pracovných podmienok. Odpovede na mnohé otázky týkajúce sa spokojnosti so zamestnaním, pracoviskom a ich profesionálnou budúcnosťou v súčasnosti trvalo vykazujú nižšie hodnotenia ako predtým.

55 V prieskumoch je viditeľné zhoršenie celkového vnímania Komisie ako organizácie, ktorá sa stará o dobré pracovné podmienky svojich zamestnancov, a spája sa to s narastajúcimi obavami z pracovnej záťaže. Takmer tretina zamestnancov Komisie má dojem, že ich pracovná záťaž je neprijateľná (27 % v roku 2016 a 31 % v roku 2018), aj keď väčšina (59 % v roku 2016 a 56 % v roku 2018) ju stále považuje za prijateľnú.

56 Miera práceneschopnosti sa zvyčajne využíva ako ukazovateľ záväzku zamestnancov, ktorý by mohol mať vplyv na efektívnosť organizácie. Komisia neidentifikovala možné korelácie miery práceneschopnosti s pracovnou záťažou, nižším počtom zamestnancov alebo iných opatrení v reformnom balíku. Vykonalí sme obmedzené preskúmanie dostupných údajov.

57 V období od roku 2012 do roku 2017 sa celková miera práceneschopnosti mierne zvýšila. V niektorých generálnych riaditeľstvách však došlo k výraznému zhoršeniu: k najväčšiemu zvýšeniu počtu dní pracovnej neschopnosti na jedného zamestnanca došlo v GR JUST (z priemerne 10,3 dní v rokoch 2013 – 2015 na 17 dní v roku 2016 a 18,9 v roku 2017) a v GR HOME (z 9,4 na 14,9, resp. 15,1).

58 Reformným balíkom z roku 2014 sa zamestnancom delegácií znížil počet dní ročnej dovolenky o 42 % (z 3,5 na 2 dni mesačne) a zaviedli sa zmeny vo výpočte príspevku na životné podmienky. Celkovo je dojem zamestnancov, že pracovné podmienky sa zhoršili, silnejší u zamestnancov delegácií než v Komisii ako celku. V roku 2016²² považovalo Komisiu za atraktívne pracovisko menej ako 50 % zamestnancov delegácií a len 21 % sa domnievalo, že počet ľudských zdrojov zodpovedá pracovnej záťaži.

59 Jedným z motívov zmien pri revízii služobného poriadku v prípade delegácií bolo vytváranie úspor nákladov²³. Výdavky na zamestnancov delegácií však tvoria len 4,7 % všetkých výdavkov z rozpočtu na administratívu²⁴. Zistili sme, že malé rozpočtové úspory boli sprevádzané veľkým nepriaznivým vplyvom na zamestnancov.



Väčšie rozdiely v zmluvách a platoch

60 Zamestnanci prijatí po roku 2004 a roku 2014 sú zamestnaní za menej priaznivých podmienok, než sa uplatňovali predtým. Pri reforme v roku 2004 sa zaviedli nástupné

²² Celé výsledky prieskumu medzi zamestnancami z roku 2018 neboli v čase auditu k dispozícii: za GR DEVCO sme použili výsledky prieskumu z roku 2016.

²³ Pozri nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) č. 1023/2013 z 22. októbra 2013, odôvodnenie 27: „Je vhodné modernizovať pracovné podmienky pre zamestnancov zamestnaných v tretích krajinách a zabezpečiť ich väčšiu nákladovú účinnosť pri súčasnom vytváraní úspor nákladov“.

²⁴ Podiel výdavkov na zamestnancov delegácií na celkových výdavkoch v okruhu 5 (okrem dôchodkov a európskych škôl).

platy a balíkom z roku 2014 sa vytvorila funkčná skupina AST/SC s menej atraktívnou stupnicou platových taríf.

61 Keďže sa čoraz častejšie využívajú zmluvní zamestnanci, v rovnakej miere sa zvyšuje aj rozdielnosť postavenia a plátov zamestnancov Komisie. Napríklad zmluvní zamestnanci vo funkčnej skupine IV, ktorí spĺňajú rovnaké minimálne požiadavky na zamestnanie (vzdelanie a prax) ako pomocní administrátori, môžu zarábať o 28 % menej ako pomocní administrátori. V súčasnosti približne 6 % zamestnancov (všetko sú to zmluvní zamestnanci vo funkčnej skupine I a II) zarába menej ako najmenej platený úradník (AST/SC 1 so základným ročným plátom približne 32 400 EUR). Ďalšia tretina zamestnancov (zo všetkých kategórií) zarába až dvakrát toľko.

62 Medzi úradníkmi navyše existuje nesúlad medzi plátovou triedou a úrovňou zodpovednosti. Skúsení profesionáli v nižších plátových triedach (AD6 až AD8) môžu mať pridelenú väčšiu zodpovednosť ako zamestnanci vo vyšších plátových triedach, ktorí boli prijatí pred nimi.

- V rokoch 2012 až 2017 bolo na úrovni plátovej triedy AD7 prijatých len 22,4 % nových zamestnancov, mnohí skúsení uchádzači, ktorí chceli pracovať pre Komisiu, sa prihlásili do výberových konaní na miesta v nástupnej plátovej triede (AD5/AD6). Vzhľadom na svoje odborné znalosti a výkonnosť títo novoprijatí zamestnanci často rýchlo dostávali väčšiu zodpovednosť (napr. vedúci oddelenia spolupráce v delegácii, vedúci tímu v iných činnostiach).



Mzdový balík v priebehu rokov stráca na atraktívnosti

63 Jedným z cieľov pri revízii služobného poriadku v roku 2014 bolo zachovať atraktívne podmienky pri nástupe do služby. Aj keď celkové pracovné podmienky (vrátane nástupného plátu) sú pre väčšinu absolventov v EÚ stále atraktívne, Komisia čelí ťažkostiam pri získavaní kvalifikovaných uchádzačov s určitou štátnou príslušnosťou a s určitým konkrétnym profilom. Atraktívnosť plátov čiastočne závisí od kúpnej sily úradníkov EÚ na rôznych miestach, kde pracujú. Platy sa každoročne upravujú v súlade so zmenami v odmeňovaní štátnych zamestnancov a podľa vývoja nákladov na bývanie úradníkov EÚ v Belgicku a Luxembursku.

64 Metóda každoročnej úpravy platov a dôchodkov úradníkov EÚ sa zmenila najskôr v roku 2004 a potom znova v roku 2014. V súčasnosti zahŕňa dva kľúčové prvky:

- globálny špecifický ukazovateľ (GSI): vychádza zo zmien kúpnej sily štátnych zamestnancov v ústrednej štátnej správe v 11 členských štátoch (predtým len v ôsmich),
- spoločný belgicko-luxemburský index²⁵ (JBLI) zmien v nákladoch na bývanie v Belgicku a Luxembursku, pričom sa zohľadňuje aj inflácia v týchto dvoch krajinách.

65 Mimo Belgicka a Luxemburska sa platy a dôchodky zamestnancov EÚ korigujú tak, aby sa zachovala parita kúpnej sily vzhľadom na Brusel. Na tento účel Eurostat počíta ročné opravné koeficienty pre niektoré lokality.

66 Používanie tejto metódy viedlo k pravidelnému zvyšovaniu nominálneho platu s výnimkou rokov 2011, 2013 a 2014, keď boli platy zmrazené. V období 2011 – 2018 sa platy úradníkov EÚ upravovali tak, ako je uvedené v *tabuľke 2*.

Tabuľka 2 – Ročné úpravy platov úradníkov EÚ v období 2011 – 2018

Rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Koeficient ročnej úpravy vychádzajúci z GSI a JBLI	0 % (zmrazené)	0,8 %	0 % (zmrazené)	0 % (zmrazené)	2,4 %	3,3 %	1,5 %	1,7 %

Zdroj: Správy Eurostatu o každoročnej úprave odmeňovania a dôchodkov úradníkov EÚ.

67 Kúpna sila zamestnancov ústrednej štátnej správy v krajinách EÚ sa od roku 2003 znížila. V dôsledku toho sa v súlade so zásadou paralelnosti podobne znížila aj kúpna sila úradníkov EÚ. Toto zníženie však bolo v prípade zamestnancov EÚ výraznejšie vplyvom zmrazenia platov v rokoch 2011, 2013 a 2014 (pozri *ilustráciu 18*).

²⁵ V referenčnom období od 1. júla 2004 do 31. decembra 2012 sa v súlade s prílohou XI k služobnému poriadku zmenenou nariadením 723/2004.

Ilustrácia 18 – Vývoj kúpnej sily úradníkov EÚ v Bruseli a zamestnancov ústrednej štátnej správy v členských štátoch



Zdroj: EDA, na základe údajov Eurostatu.

68 Správy Eurostatu²⁶ poskytujú orientačné údaje o rozdieloch v kúpnej sile zamestnancov EÚ, ktorí pracujú a žijú v Luxemburgu a v Bruseli. Tento rozdiel vyplýva najmä z rýchlejšieho zvyšovania cien nájomného v Luxemburgu. Po vylúčení cien nájomného bola kúpna sila zamestnancov v Luxemburgu v roku 2017 vyššia a v roku 2018 nižšia. Vzhľadom na veľkosť tohto rozdielu Komisia vykonáva štúdiu atraktívnosti inštitúcie a nákladov na život v Luxemburgu. Štúdiá by mala byť dokončená v treťom štvrtroku 2019.

69 Rozloženie zamestnancov Komisie podľa krajín pôvodu odráža relatívnu atraktívnosť ponúkaných pracovných podmienok. Podobne nerovnosti viditeľné v zastúpení jednotlivých štátnych príslušností medzi uchádzačmi vo výberových

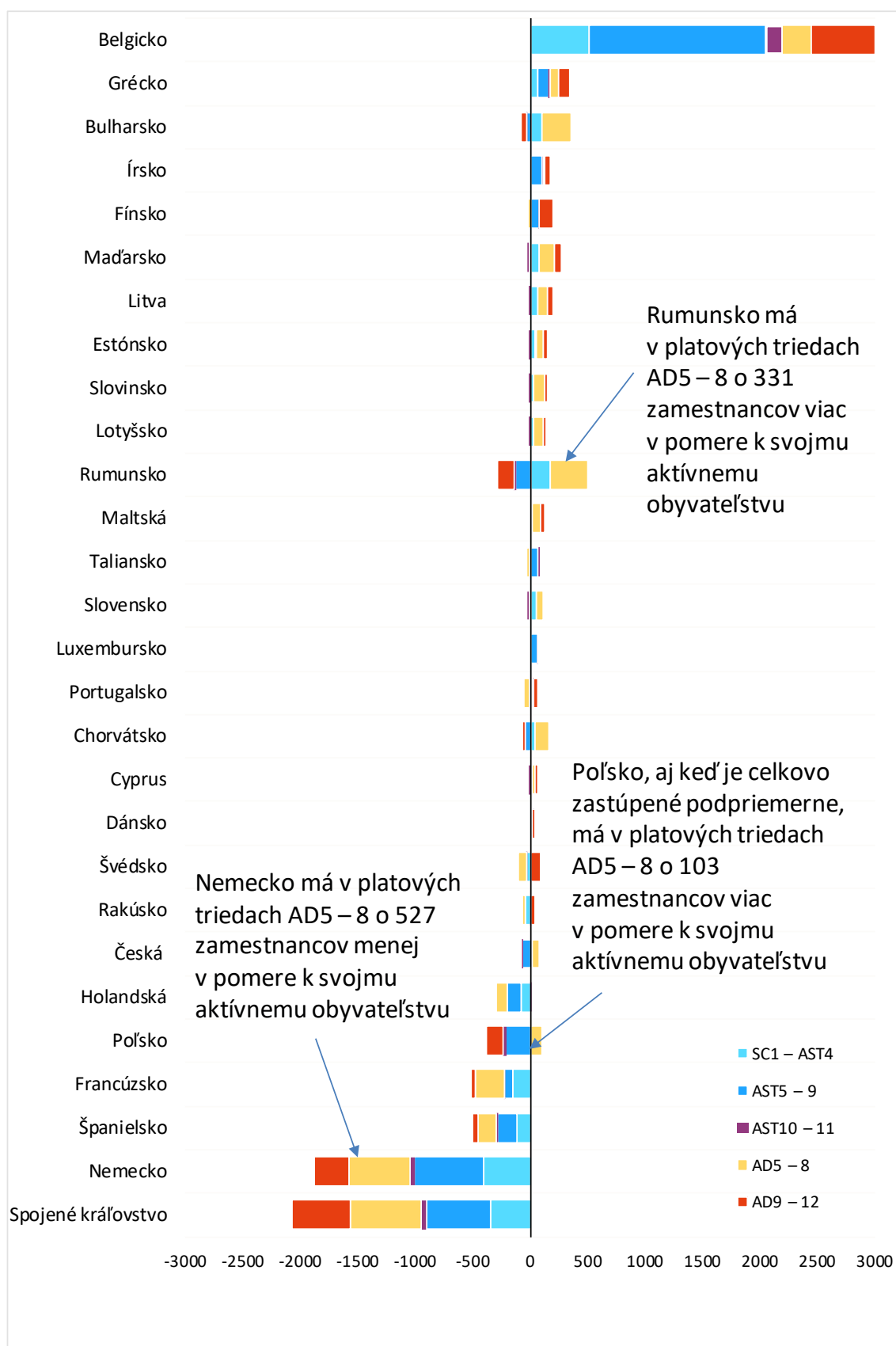
²⁶ Analytické správy dopĺňajúce správy o každoročnej úprave odmeňovania a dôchodkov úradníkov EÚ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/civil-servants-remuneration/publications>.

konaniach EPSO, kde sú niektoré z nich zastúpené podpriemerne (napr. Francúzsko, Nemecko a Holandsko)²⁷.

70 Vykonalí sme podrobnú analýzu štatistík Komisie, pokiaľ ide o štátnu príslušnosť zamestnancov, aby sme zistili, aké nerovnováhy, ktoré nie sú odôvodnené objektívnymi kritériami, je možné zistiť. Porovnali sme podiel zamestnancov jednotlivých štátnych príslušností v Komisii so zodpovedajúcim podielom ekonomicky aktívneho obyvateľstva danej krajiny (potenciálneho zdroja pracovnej sily) v rámci celej EÚ a vypočítali sme, koľko zamestnancov z jednotlivých členských štátov by malo pripadať do jednotlivých platových tried. Na *ilustrácii 19* sú znázornené výsledky tejto analýzy.

²⁷ Správa Komisie Európskemu parlamentu a Rade podľa článku 27 Služobného poriadku úradníkov Európskej únie a článku 12 Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie (geografická vyváženosť), COM(2018) 377 final.

Ilustrácia 19 – Geografická nevyváženosť zamestnancov podľa štátnej príslušnosti (2018)



Zdroj: EDA na základe údajov Komisie.

71 Z rozdelenia zamestnancov Komisie podľa krajiny pôvodu vyplývajú veľké rozdiely medzi jednotlivými štátnymi príslušnosťami, pričom najviac sú zastúpení belgickí štátni príslušníci²⁸ a najmenej vo všetkých platových triedach sú zastúpení britskí a nemeckí štátni príslušníci. Španielski, francúzski, poľskí a holandskí štátni príslušníci sú podpriemerne zastúpení najmä v týchto platových triedach:

- Španielsko, Francúzsko a Holandsko v stredných platových triedach AD (5 až 8) a
- Poľsko v stredných platových triedach AST (5 až 9) a vyšších platových triedach AD (9 až 12).

72 Zistili sme, že podpriemerné a nadpriemerné zastúpenie nie je medzi jednotlivými platovými triedami konzistentné. Niektoré krajiny sú nadpriemerne zastúpené v nižších platových triedach AST (Rumunsko a Bulharsko), zatiaľ čo iné sú nadpriemerne zastúpené vo vyšších platových triedach AD (najmä Švédsko, Fínsko, Grécko a Taliansko).

73 Zmeny v podmienkach zamestnávania celkovo znižujú relatívnu atraktivnosť práce pre EÚ v prípade niektorých štátnych príslušností, ktoré sú už v súčasnosti zastúpené podpriemerne. Zo získaných dôkazov vyplýva, že atraktivnosť Komisie pre absolventov nie je všade rovnaká. V prieskume *Graduate Barometer* inštitútu Tredence sa Komisia a EÚ v roku 2016 umiestnili na 15. mieste medzi najpopulárnejšími potenciálnymi zamestnávateľmi v EÚ²⁹. Z výsledkov podľa jednotlivých krajín vyplývajú výrazné rozdiely vo vnímaní Komisie ako atraktívneho zamestnávateľa. V roku 2017 sa Komisia umiestnila v Rakúsku na 6. mieste (7,4 %) a v roku 2016 vo Francúzsku na 7. mieste (4,8 %) a v Španielsku na 15. mieste (3,5 %), ale v Nemecku až na 31. mieste (2,2 %) a v Poľsku na 48. mieste (1,5 %).

Lepšia príprava balíka z roku 2014 mohla pomôcť zmierniť jeho negatívne dôsledky

74 Vzhľadom na veľkosť a povahu potenciálnych finančných a nefinančných vplyvov reformného balíka z roka 2014 by sme očakávali, že Komisia vykoná podobné

²⁸ Belgicko je hostiteľskou krajinou, čo má vplyv na počet zamestnancov pracujúcich pre Komisiu.

²⁹ V prieskume medzi 300 000 absolventmi z 24 európskych krajín dostala Komisia 2,94 % kladných odpovedí, pričom zamestnávateľ na prvom mieste ich získal 11,54 %.

posúdenie, ako sa vykonáva v prípade iných veľkých legislatívnych návrhov s rozpočtovými dôsledkami.

Slabé zameranie na nefinančné aspekty

75 Komisia sa domnievala, že neexistuje žiadna právna požiadavka vykonať podrobnú analýzu potenciálnych dôsledkov navrhovaných zmien. V dôsledku toho realizácii balíka z roku 2014 nepredchádzala celková analýza problémov, ktoré bolo treba vyriešiť, ani pravdepodobných krátkodobých a dlhodobých dôsledkov zvolených opatrení pre riadenie ľudských zdrojov.

76 Komisia sa vo svojej prípravnej analýze zamerala najmä na odhad pravdepodobných finančných účinkov navrhovaných úsporných opatrení. Zistili sme, že analýza rozpočtových úspor bola založená na správnej metodike, ktorou sa vysvetľovali hlavné predpoklady, ktoré sme vykonali.

77 Pokiaľ ide o situáciu v oblasti ľudských zdrojov, Komisia sa zamerala najmä na vypracovanie opatrení na riešenie konkrétnych dôsledkov reformy z roku 2004. Tieto opatrenia boli motivované analýzami vykonanými počas rokov 2009 – 2011, najmä:

- štúdiu Eurostatu zameranou na dlhodobé rozpočtové dôsledky nákladov na dôchodky, v ktorej sa rozoberajú prognózy hlavných trendov v tejto oblasti na roky 2010 – 2059,
- správou o rovnocennosti medzi starým (pred rokom 2004) a novým systémom služobného postupu so záverom, že rovnocennosť nie je zachovaná vo všetkých funkčných skupinách a že je potrebná väčšia súvislosť úrovní zodpovednosti s mzdovými úrovňami.

78 Dôsledky úsporných opatrení na oblasť ľudských zdrojov sa však neposudzovali všetky s rovnakou mierou podrobnosti. Predovšetkým neprebehla žiadna analýza rizika ani posúdenie pozitívnych a negatívnych dôsledkov týchto opatrení:

- zmeny kritérií na preradenie do nižších platových tried a prepúšťanie,
- predĺženie rodičovskej dovolenky,
- zmeny pravidiel využívania pružného pracovného času,
- zníženie ročného nároku na dovolenku a príspevku na cestovné,

- zmeny podmienok zamestnávania v delegáciách, napr. počet dní dovolenky za rok a metóda výpočtu príspevku na životné podmienky.

79 V dôsledku toho niektoré navrhované zmeny podmienok zamestnávania uvedené vyššie nevychádzali z analýzy očakávaných či zistených problémov. Niektoré z nich boli zavedené v rámci dialógu a boli odôvodnené najmä perspektívou rozpočtových úspor.

Nedostatočné monitorovanie a podávanie správ o dôsledkoch v oblasti ľudských zdrojov

80 Zistili sme nedostatky aj pri monitorovaní hlavných účinkov opatrení balíka z roku 2014 na oblasť ľudských zdrojov zo strany Komisie, napríklad pokiaľ ide o predĺženie pracovného týždňa a 5 % zníženie počtu pracovných miest.

81 Na pridelovanie zamestnancov podľa priority je nevyhnutné disponovať systémom s dostatočne spoľahlivými údajmi na posúdenie pracovnej záťaže v Komisii ako celku. Informácie o zdrojoch využívaných na konkrétne úlohy (ciele) sú požiadavkou z hľadiska zodpovednosti riadiacich pracovníkov, ktorá podporuje výročné vyhlásenie o vierohodnosti.

82 Balíkom z roku 2014 sa zaviedol pracovný týždeň s dĺžkou minimálne 40 hodín a pravidlá využívania pružného pracovného času. Tieto nové ustanovenia vychádzajú z predpokladu dôsledného monitorovania a riadenia pracovného času s cieľom uľahčiť využívanie obmedzených personálnych zdrojov.

83 Prechodom na 40-hodinový pracovný týždeň sa nepodarilo vykompenzovať 5 % zníženie počtu pracovných miest vo všetkých útvaroch, keďže mnohí zamestnanci už predtým pracovali dlhšie, než sa právne vyžadovalo. Zníženie počtu pracovných miest viedlo k zmene štruktúry a k vytvoreniu nových pracovných metód na niektorých GR a v niektorých útvaroch.

84 Aj keď v rokoch 2015 – 2017 došlo v Komisii ako celku len k miernemu predĺženiu priemerného pracovného týždňa zo 42,6 na 42,9 hodín, tento údaj sa medzi jednotlivými GR výrazne líši. Najdlhší pracovný týždeň v GR (priemer za roky 2015 – 2017) bol 51,0 hodín a najkratší 40,6 hodín.

85 Systém vykazovania času v Komisii neposkytuje dostatočne úplné a spoľahlivé údaje na porovnanie pracovnej záťaže medzi jednotlivými oddeleniami. Zistili sme,

že takmer 30 % všetkých výkazov o odpracovanom čase sa neoveruje³⁰. Ani spoľahlivosť overovaných výkazov nemožno úplne zaručiť: zamestnanci si niekedy zapisujú štandardný pracovný čas a nie počet hodín, ktoré v skutočnosti odpracujú. Okrem toho telepráca sa vždy počíta ako celý deň alebo pol dňa bez ohľadu na skutočný počet odpracovaných hodín. Miera overovania v Komisii (opäť priemer za tri roky) sa pohybuje od 24 % do 87 %. Tým sa obmedzujú možnosti vedúcich pracovníkov rozpoznávať negatívne účinky zníženia počtu zamestnancov, a najmä zvýšená pracovná záťaž zostávajúcich zamestnancov.

86 Napriek týmto obmedzeniam GR pre ľudské zdroje v rámci prerozdelenia zamestnancov posudzuje pracovnú záťaž jednotlivých GR na základe údajov o vykázanom pracovnom čase. To by mohlo oslabiť proces rozhodovania o počte zamestnancov a o uskutočniteľnosti ďalšieho zníženia počtu zamestnancov.

87 Okrem vykazovania pracovného času zamestnancov Komisia navrhuje a monitoruje rôzne politiky v oblasti ľudských zdrojov vrátane pridelovania zamestnancov, hodnotenia výkonu, riadenia talentov a dobrých pracovných podmienok. Nevyužíva však dostupné údaje a ukazovatele z oblasti ľudských zdrojov na stanovovanie výkonnostných cieľov a vymedzovanie ukazovateľov riadenia zameraných na vznikajúce problémy v oblasti pracovnej sily. Tým sa obmedzuje schopnosť Komisie určiť a odpovedať na prípadné negatívne účinky (napr. zvýšená miera pracovnej neschopnosti na danom GR, výrazné zvýšenie počtu krátkodobých zmlúv alebo pracovnej záťaže či pokles spokojnosti zamestnancov), ktoré mohol balík z roku 2014 priniesť.

88 Povinnosti týkajúce sa podávania správ o vplyvoch reforiem z roku 2014 sú zamerané najmä na informovanie rozpočtového orgánu o vykonávaní opatrení zahrnutých do balíka. Prvá správa o fungovaní tohto služobného poriadku má vyjsť koncom roku 2020 a ďalšie správy o rozpočtových dôsledkoch dôchodkového systému a o vývoji kúpnej sily sa plánujú v roku 2022.

³⁰ Výkazy odpracovaného času jednotlivcov sa majú overovať v nástroji Sysper, komplexnom IT nástroji Komisie na riadenie ľudských zdrojov.

Závery a odporúčania

89 Celkovo sme dospeli k záveru, že personálnym reformným balíkom z roku 2014 sa podarilo dosiahnuť požadované úspory a takisto aj určité zlepšenia v oblasti riadenia ľudských zdrojov. Niektorým negatívnym dôsledkom pre GR a zamestnancov sa však bolo možné vyhnúť alebo ich zmierniť skôr, keby boli reformy lepšie pripravené a monitorované (body **14** až **88**).

90 Zistili sme, že balík z roku 2014 prináša do rozpočtu EÚ významné úspory, ktoré sú vyššie, než sa pôvodne očakávalo. Počas súčasného VFR úspory pravdepodobne dosiahnu celkovo 4,2 mld. EUR. Dlhodobé rozpočtové úspory vďaka nižším výdavkom na dôchodky sa odhadujú na úrovni 19,2 mld. EUR. Hlavným zdrojom úspor je 5 % zníženie počtu pracovných miest, dočasné zmrazenie platov a dôchodkov, zvýšenie vekovej hranice odchodu do dôchodku a zníženie ročnej akruálnej sadzby dôchodkov, ako aj obmedzenie príležitostí na povýšenie do vyšších platových tried. Tieto sumy sú nad rámec úspor vyplývajúcich z reformy v roku 2004. Účinky všetkých zmien sa plne prejavia až o takmer 30 rokov (body **14** až **20**).

91 Balík z roku 2014 ovplyvnil množstvo dôležitých aspektov riadenia ľudských zdrojov v Komisii vrátane rozdelenia zamestnancov do funkčných skupín a platových tried, rodovej rovnováhy, vekového profilu, počtu zmluvných zamestnancov, pracovnej záťaže zamestnancov GR a útvarov a atraktívnosti podmienok zamestnania. Celkový vplyv je zmiešaný (body **22** až **73**).

92 Súčasťou balíka boli dve významné zmeny v systéme služobného postupu. Na riešenie nerovnováhy medzi zodpovednosťou a platovými triedami v dôsledku reformy z roku 2004 sa pri revízii v roku 2014 vytvorila funkčná skupina AST/SC pre sekretárov a administratívnych pracovníkov a stanovili sa stropy na služobný postup vo funkčných skupinách AST a AD. Tieto zmeny už prispeli k lepšiemu zosúladeniu medzi platmi a zodpovednosťou a povedú k dlhodobým zmenám v rozdelení zamestnancov do platových tried. Nové postupové stropy však predstavujú veľkú výzvu v oblasti ľudských zdrojov v GR s veľkým počtom zamestnancov na vyšších pozíciách, pre ktorých znamenajú menšie vyhliadky na povýšenie (body **22** až **30**).

93 Reformami z roku 2014 sa medzi jednotlivými inštitúciami do veľkej miery harmonizovali už existujúce pracovné podmienky priaznivé pre rodinný život. Hlavný vývoj smerom k väčšej rodovej rovnováhe zamestnancov v období 2013 – 2018 však nemožno pripísať revízii služobného poriadku z roku 2014. Vo funkčnej skupine AD sa bude nerovnováha vo vyšších platových triedach dlhodobo znižovať, keďže

do nástupných mzdových tried prichádza viac žien a následne postupujú v systéme vyššie. Vo funkčných skupinách AST a AST/SC ostáva väčšina žien vzhľadom na veľký počet žien medzi uchádzačmi v príslušných výberových konaniach (body 31 až 37).

94 Menší počet prijímaných zamestnancov po 5 % znížení počtu pracovných miest a zvýšenie vekovej hranice odchodu do dôchodku prispievajú k starnutiu pracovnej sily. Ďalším faktorom v tomto smere je zvyšujúci sa vek nových zamestnancov (body 38 až 40).

95 Celkový podiel zmluvných zamestnancov v Komisii sa zvýšil. Hlavným faktorom sú zmeny v politických prioritách na úrovni generálnych riaditeľstiev a Komisie a potreba niektorých generálnych riaditeľstiev rýchlo prijímať zamestnancov v reakcii na situácie, ako je migračná kríza. Táto zmena by sa mala chápať v širšom kontexte prerozdeľovania pracovných miest medzi generálnymi riaditeľstvami s cieľom zohľadniť pracovnú záťaž, v dôsledku čoho došlo k výraznému zvýšeniu počtu zamestnancov v GR HOME a ECHO a k ich zníženiu v GR AGRI a SANTE (body 42 až 51).

96 Pre zamestnancov mal balík z roku 2014 celkovo negatívne dôsledky. Došlo k značnému zníženiu spokojnosti zamestnancov a k zvýšeniu miery pracovnej neschopnosti, najmä medzi zamestnancami najviac dotknutými zmenami služobného poriadku a pracovnej záťaže. Zhoršenie podmienok zamestnávania najviac vnímajú zamestnanci delegácií. Podmienky zamestnávania sa pre existujúcich zamestnancov stali menej priaznivé. Záujem potenciálnych novoprijatých zamestnancov tiež klesol. Zmeny pravdepodobne ešte viac zhoršia už i tak náročnú situáciu pri získavaní zamestnancov z určitých krajín, ktoré sú už v súčasnosti v Komisii zastúpené podpriemerne (body 52 až 73).

97 Zistili sme takisto, že pozitívne výsledky (úspory nákladov) aj menej pozitívne vplyvy (ako je zníženie spokojnosti zamestnancov) zodpovedajú tomu, ako bol balík z roku 2014 pripravený a ako sa monitorovalo jeho vykonávanie. V prípravnej fáze sa Komisia zamerala predovšetkým na opatrenia na zníženie rozpočtu na platy a dôchodky a riešenie vedľajších účinkov reformy služobného poriadku z roku 2004. Pravdepodobné dôsledky týchto úsporných opatrení a ďalších opatrení reformného balíka na oblasť riadenia ľudských zdrojov sa neposudzovali dostatočne alebo sa neposudzovali vôbec. Opatrenia Komisie v oblasti monitorovania jej neumožnili zistiť v dostatočnej miere tieto negatívne dôsledky správne alebo v primeraný čas (body 74 až 88). V *prílohe I* sú zhrnuté naše zistenia o dôsledkoch hlavných opatrení reformy z roku 2014 pre rozpočet EÚ, oblasť ľudských zdrojov Komisie a jej zamestnancov.

Odporúčanie 1 – Vypracovať plán riadenia pracovnej sily

V záujme zlepšenia spôsobu zvládania pracovnej záťaže by Komisia mala vypracovať plán riadenia pracovnej sily s osobitným dôrazom na tieto oblasti:

1.1 identifikácia úloh, ktoré vykonávajú jednotlivé kategórie zamestnancov, aby mohla svoje politiky a postupy v oblasti ľudských zdrojov lepšie zosúladiť s potrebami inštitúcií a zistiť, ktoré pracovné pozície najviac prispievajú k plneniu jej cieľov;

1.2 vypracovanie akčného plánu s cieľom prilákať, rozvíjať a udržať si ľudí rôznych štátnych príslušností s bohatými profesionálnymi skúsenosťami.

Termín: do konca roka 2021.

Odporúčanie 2 – Skvalitniť rámec monitorovania a vykazovania problémov v oblasti ľudských zdrojov

V záujme lepšej reakcie na vývoj v oblasti ľudských zdrojov by Komisia mala skvalitniť svoje monitorovanie a vykazovanie problémov v oblasti ľudských zdrojov na podnikovej úrovni. Na základe dostupných údajov a ukazovateľov by mala určiť riziká v oblasti pracovnej sily, ktoré by mohli ohroziť jej ciele.

Termín: do konca roka 2021.

Odporúčanie 3 – Pred akoukoľvek ďalšou revíziou služobného poriadku posúdiť potreby a potenciálne vplyvy

Pred akoukoľvek ďalšou revíziou služobného poriadku by Komisia mala lepšie identifikovať, aké problémy treba riešiť, stanoviť ciele a určiť potenciálne finančné aj nefinančné vplyvy návrhu a sprievodných opatrení.

Termín: pred každou ďalšou revíziou služobného poriadku.

























Túto správu prijala komora V, ktorej predsedá Lazaros S. Lazarou, člen Dvora audítorov, v Luxemburgu na svojom zasadnutí dňa 9. júla 2019.

Za Európsky dvor audítorov

Klaus-Heiner LEHNE
predseda




Prílohy

Príloha I – Celkový vplyv opatrení zavedených v rámci personálneho reformného balíka z roku 2014

Opatrenie	Dosiahnutie úspor pri platoch a dôchodkoch	Zlepšenie riadenia ľudských zdrojov	Dôsledky pre zamestnancov
Väčšie rozpočtové úspory			
5 % zníženie počtu zamestnancov a dlhší pracovný čas			
Revidovaná metóda úpravy plátov a dôchodkov			
Zmrazenie plátov a dôchodkov			
Zvýšenie veku odchodu do dôchodku a zníženie ročnej akruálnej dôchodkovej sadzby			
Ďalšie rozpočtové úspory/podmienky zamestnania			
Vytvorenie kategórie AST/SC			
Obmedzenie prístupu do plátových tried AST a AD na posledné roky služby			
Preradenie na nižšiu pozíciu po troch negatívnych posudkoch			
Zmena počtu dní dovolenky a príspevku na životné podmienky v delegáciách			

Zdroj: EDA.

Kritériá použité pri celkovom posudzovaní pozitívnych a negatívnych vplyvov opatrení zavedených v rámci revízie služobného poriadku v roku 2014

Farba	Tvorba úspor	Zlepšenie riadenia ľudských zdrojov	Dôsledky pre zamestnancov
	Opatrením vznikajú významné úspory (väčšie ako 100 mil. EUR)	V porovnaní so situáciou pred revíziou opatrenie významne prispieva k väčšiemu zameraniu na najdôležitejšie úlohy, k lepšej správe vedomostí a zodpovednosti a k väčšej mobilitě zamestnancov medzi jednotlivými útvarmi alebo pracoviskami.	V porovnaní so situáciou pred revíziou v roku 2014 opatrenie posilňuje stabilitu najdôležitejších pracovných podmienok, spokojnosť zamestnancov na pracovisku, pracovné a postupové vyhliadky a zapojenie zamestnancov.
	Opatrenie je finančne neutrálne alebo prináša relatívne malé úspory (menšie ako 100 mil. EUR)	V porovnaní so situáciou pred revíziou je opatrenie neutrálne z hľadiska zamerania na najdôležitejšie úlohy, správy vedomostí a zodpovednosti a mobility zamestnancov medzi jednotlivými útvarmi alebo pracoviskami.	V porovnaní so situáciou pred revíziou v roku 2014 je opatrenie neutrálne z hľadiska stability najdôležitejších pracovných podmienok, spokojnosti zamestnancov na pracovisku, pracovných a postupových vyhliadok a zapojenia zamestnancov.
	Opatrenie neprináša priame úspory alebo ním môžu vzniknúť ďalšie náklady.	V porovnaní so situáciou pred revíziou vznikajú opatrením riziká alebo problémy z hľadiska zamerania na najdôležitejšie úlohy, správy vedomostí a zodpovednosti a mobility zamestnancov medzi jednotlivými útvarmi alebo pracoviskami.	V porovnaní so situáciou pred revíziou vznikajú opatrením riziká alebo problémy z hľadiska stability najdôležitejších pracovných podmienok a znižuje sa spokojnosť zamestnancov na pracovisku, ich pracovné a postupové vyhliadky a ich zapojenie.

Príloha II – Kategórie zamestnancov v Komisii

Pracovnú silu Komisie tvoria rôzne kategórie zamestnancov. V každej z týchto kategórií existujú rôzne platové triedy, ktoré odzrkadľujú zvyšujúce sa požiadavky na odbornú prax a vzdelanie, ako aj úrovne zodpovednosti.

I Zamestnanci, na ktorých sa vzťahuje služobný poriadok

Úradník je každá osoba, ktorá je po úspešnom výberovom konaní dosadená na stále pracovné miesto v niektorej z inštitúcií. Komisári nie sú úradníkmi.

V kategórii úradníkov existujú tri funkčné skupiny:

- administrátori (AD) v platových triedach AD5 až AD15,
- asistenti (AST) v platových triedach AST1 až AST11,
- sekretári a administratívni pracovníci (AST/SC) v platových triedach AST/SC1 až AST/SC6.

II Zamestnanci, na ktorých sa vzťahujú podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov

Dočasní zamestnanci sa zamestnávajú:

- na krátkodobé zmluvy (najviac na šesť rokov) na obsadenie stáleho pracovného miesta v niektorej z inštitúcií Európskej služby pre vonkajšiu činnosť,
- na krátkodobé zmluvy alebo v zriedkavejších prípadoch aj na neurčitý čas na obsadenie dočasného pracovného miesta v niektorej inštitúcii alebo agentúre,
- ako asistenti osoby vykonávajúcej funkciu (napr. komisárov) – v takom prípade trvanie služobného pomeru zodpovedá trvaniu funkčného obdobia danej osoby vykonávajúcej funkciu.

Funkčné skupiny dočasných zamestnancov sú rovnaké ako v prípade úradníkov.

Zmluvní zamestnanci sa neprijímajú na plánované pracovné miesta. Sú rozdelení do štyroch funkčných skupín (I až IV) podľa vykonávaných úloh: od manuálnych činností (I) až po administratívne úlohy (IV). Zamestnanci vo funkčnej skupine I alebo pracujúci v agentúre alebo delegácii, zastúpení či kancelárii (napr. OIL, OIB) môžu byť zamestnaní na neurčitý čas; ostatní zamestnanci môžu mať zmluvy najviac na šesť rokov.

Miestni zamestnanci sa zamestnávajú na miestach mimo Európskej únie podľa miestnych pravidiel a postupov. Neprijímajú sa na plánované pracovné miesta.

Príloha III – Vstupné požiadavky na jednotlivé kategórie zamestnancov

V tabuľke sú zhrnuté minimálne požiadavky a jazykové zručnosti, ktoré sa vyžadujú od úradníkov, dočasných a zmluvných zamestnancov spolu s orientačnými údajmi o úlohách v jednotlivých funkčných skupinách.

Úradníci a dočasní zamestnanci	Zmluvní zamestnanci
Kvalifikácia	
AD	Funkčná skupina IV
Dokončené vysokoškolské štúdium v dĺžke aspoň tri roky potvrdené diplomom	
AST a AST/SC	Funkčná skupina III a II
Postsekundárne vzdelanie potvrdené diplomom alebo stredoškolské vzdelanie potvrdené diplomom a aspoň tri roky odbornej praxe	
–	Funkčná skupina I
	Úspešné dokončenie povinnej školskej dochádzky
Jazykové požiadavky	
Vo všetkých funkčných skupinách: dôkladná znalosť jedného z jazykov EÚ a uspokojivá znalosť ďalšieho jazyka. V prípade úradníkov sa na povýšenie požaduje znalosť tretieho jazyka.	
Orientačné úlohy	
AD	Funkčná skupina IV
Administrátor: právnik, prekladateľ, audítor, ekonóm atď.	Podobné ako zamestnanci v skupine AD, ale <u>pod dohľadom</u> úradníkov alebo dočasných zamestnancov
AST	Funkčná skupina III
Výkonné alebo technické pozície v oblasti administratívy, financií, komunikácie, výskumu, tvorby a vykonávania politík	Podobné ako zamestnanci v skupine AST, ale <u>pod dohľadom</u> úradníkov alebo dočasných zamestnancov
AST/SC	Funkčná skupina II
Kancelárske a sekretárske úlohy, vedenie kancelárie	Podobné ako zamestnanci v skupine AST/SC, ale <u>pod dohľadom</u> úradníkov alebo dočasných zamestnancov
–	Funkčná skupina I

Úradníci a dočasní zamestnanci	Zmluvní zamestnanci
	Manuálne a administratívne podporné činnosti (napr. vodiči, logistickí a stavební pracovníci) vykonávané pod dohľadom úradníkov alebo dočasných zamestnancov

Príloha IV – 45 generálnych riaditeľstiev, útvarov, kancelárií a kolégium Komisie

	Celý názov		Celý názov
AGRI	GR pre poľnohospodárstvo a rozvoj vidieka	GROW	GR pre vnútorný trh, priemysel, podnikanie a MSP
BUDG	GR pre rozpočet	HOME	GR pre migráciu a vnútorné záležitosti
CLIMA	GR pre oblasť klímy	HR	GR pre ľudské zdroje a bezpečnosť
CNECT	GR pre komunikačné siete, obsah a technológie	IAS	Útvar pre vnútorný audit
COLLÈGE	Kabinety komisárov	JRC	Spoločné výskumné centrum
COMM	GR pre komunikáciu	JUST	GR pre spravodlivosť a spotrebiteľov
COMP	GR pre hospodársku súťaž	MARE	GR pre námorné záležitosti a rybníctvo
DEVCO	GR pre medzinárodnú spoluprácu a rozvoj	MOVE	GR pre mobilitu a dopravu
DGT	GR pre preklad	NEAR	GR pre európsku susedskú politiku a rokovania o rozšírení
DIGIT	GR pre informatiku (informačné technológie)	OIB	Úrad pre infraštruktúru a logistiku v Bruseli
EAC	GR pre vzdelávanie, mládež, šport a kultúru	OIL	Úrad pre infraštruktúru a logistiku v Luxemburgu
ECFIN	GR pre hospodárske a finančné záležitosti	OLAF	Európsky úrad pre boj proti podvodom
ECHO	GR pre civilnú ochranu a operácie humanitárnej pomoci EÚ	OP	Úrad pre publikácie
EMPL	GR pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie	PMO	Úrad pre správu a úhradu individuálnych nárokov
ENER	GR pre energetiku	REGIO	GR pre regionálnu a mestskú politiku
ENV	GR pre životné prostredie	RTD	GR pre výskum a inováciu
EPSC	Európske centrum politickej stratégie	SANTE	GR pre zdravie a bezpečnosť potravín
EPSO	Európsky úrad pre výber pracovníkov	SCIC	GR pre tlmočenie
ESTAT	Eurostat – Európska štatistika	TAXUD	GR pre dane a colnú úniu
FISMA	GR pre finančnú stabilitu, finančné služby a úniu kapitálových trhov	TF50	Pracovná skupina pre rokovania so Spojeným kráľovstvom podľa článku 50
FPI	Útvar pre nástroje zahraničnej politiky	TRADE	GR pre obchod

Glosár

Paralela medzi vývojom platov v ústrednej štátnej správe a verejnej správe EÚ:

zásada, podľa ktorej sa odmeňovanie úradníkov a zamestnancov EÚ má upravovať podľa zmien kúpnej sily štátnych zamestnancov. Ak sa teda kúpna sila štátnych zamestnancov zvýši o 1 %, podobne by sa mala zvýšiť aj kúpna sila zamestnancov EÚ. Sledovanie vývoja kúpnej sily neznamená, že zamestnanci EÚ majú rovnakú kúpnu silu ako štátni úradníci.

Plán pracovných miest: zoznam stálych a dočasných pracovných miest v jednotlivých inštitúciách, úradoch alebo agentúrach. Tvorí prílohu k príslušnému rozpočtu.

Ročná akruálna sadzba nároku na dôchodok: miera, v akej zamestnanci nadobúdajú dôchodkové nároky počas zamestnania (2 %, 1,9 % alebo 1,8 % za rok). Ročná akruálna sadzba 2 % napríklad znamená, že zamestnanec za každý rok služby nadobúda 2 % dôchodkové dávky.

Služobný poriadok úradníkov Európskej únie a Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie: pravidlá stanovovania práv a povinností úradníkov a ostatných zamestnancov EÚ s ustanoveniami o ich služobnom postupe od prijatia do služobného pomeru až do odchodu na dôchodok, o ich pracovných podmienkach, odmenách, príspevkoch a nárokoch na sociálne zabezpečenie.

Trialógy: trojstranné zasadnutia Európskeho parlamentu, Rady a Komisie, na ktorých sa rokuje o legislatívnych návrhoch. Neformálne dohody dosiahnuté na týchto zasadnutiach musia potom formálne schváliť Parlament a Rada.

Ústredná verejná správa: vo všeobecnosti administratívny orgán alebo inštitúcia fungujúca centrálné na vnútroštátnej úrovni a podliehajúca orgánom štátnej správy (obyčajne ministerstvám) zodpovedným za tvorbu politik. Medzi pomocné orgány ústrednej verejnej správy patria aj ich regionálne a miestne pobočky a agentúry.

Viacročný finančný rámec (VFR): sedemročný plán výdavkov, ktorý odráža priority EÚ z finančného hľadiska. Súčasný obdobia viacročného finančného rámca sa začalo v roku 2014 a skončí sa v roku 2020.

ODPOVEDE KOMISIE NA OSOBITNÚ SPRÁVU EURÓPSKEHO DVORA AUDÍTOROV
„VYKONÁVANIE PERSONÁLNEHO REFORMNÉHO BALÍKA Z ROKU 2014
V KOMISII: VEĽKÉ ÚSPORY, ALE NIE BEZ NÁSLEDKOV PRE ZAMESTNANCOV“

POZNÁMKY

32. Pri posudzovaní požadovaného prínosu Komisia prikladala veľký význam otázke rodovej rovnováhy. Tieto úvahy však neboli formálne zdokumentované.

33. Komisia potvrdzuje, že cieľ na úrovni 40 % žien na vedúcich pozíciách sa dosiahne pred skončením funkčného obdobia Komisie.

45. Komisia by chcela zdôrazniť, že zvýšenie počtu zmluvných zamestnancov v JRC je spôsobené predovšetkým rozhodnutím zmeniť „držiteľov grantov“ na zmluvných zamestnancov prijatým v roku 2014. Počet zmluvných zamestnancov v skupine zodpovedajúcej AD sa zvýšil, zatiaľ čo počet zmluvných zamestnancov v skupine zodpovedajúcej AST zostal počas daného obdobia nezmenený.

46. Komisia zdôrazňuje, že dlhodobé dôsledky sa zohľadnili v revidovanom služobnom poriadku. Konkrétne:

- maximálna dĺžka trvania zmluvy sa v prípade zmluvných zamestnancov zvýšila z troch na šesť rokov,
- zmluvní zamestnanci sa môžu zúčastňovať na interných výberových konaniach, aby sa stali úradníkmi.

56. Komisia zaviedla všetky potrebné opatrenia na to, aby dosiahla vyspelú úroveň riadenia absencií. Na tento účel vypracovala ukazovatele, nástroje IT, systém upozornení a súvisiaci spôsob podávania správ. Bol zriadený nový útvar zdravotnej kontroly, v ktorého kontrolnej stratégii sú zahrnuté nástroje, informácie a výmena poznatkov.

58. Komisia chce zdôrazniť, že záujem o posty v delegáciách je naďalej vysoký, čo vo všeobecnosti potvrdzuje prítlačnosť práce v delegáciách.

61. Komisia by chcela poukázať na to, že zmluvní zamestnanci vo funkčnej skupine GFIV vykonávajú podľa služobného poriadku svoje úlohy pod dohľadom úradníkov alebo dočasných zamestnancov. Okrem toho medzi minimálne požiadavky na prijatie pomocných administrátorov do služobného pomeru patrí úspešné absolvovanie výberového konania, čo sa však v prípade zmluvných zamestnancov nevyžaduje.

62. Komisia by rada poukázala na to, že platné pravidlá povyšovania, ako aj interné výberové konania umožňujú zamestnancom odvádzajúcim vynikajúcu prácu rýchly kariérny postup.

70. Komisia vzala na vedomie analýzu, ktorú vykonal EDA. Komisia chce objasniť, že metodika stanovená v jej správe o geografickej rovnováhe je odlišná a je viac zameraná na funkčnú skupinu AD a triedy, do ktorých sa môže uskutočniť nábor (najmä platové triedy AD 5 – 8). Záver z hľadiska nedostatočného zastúpenia sa preto môže líšiť od záverov EDA.

73. Komisia sa domnieva, že posúdenie jej atraktívnosti v jednotlivých členských štátoch závisí od viacerých faktorov, ako sú napr. ekonomické aspekty, miestne podmienky atď.

78. Vzhľadom na dynamickú povahu rozhodovacieho procesu Komisia nemohla systematicky vykonávať analýzy vplyvu pre každé nové opatrenie, ktoré sa počas rokovaní navrhlo.

79. Keďže Komisia nemala kontrolu nad harmonogramom rozhodovacieho procesu, nebolo možné formálne analyzovať potenciálny vplyv všetkých opatrení.

Pri prijímaní vykonávacích ustanovení Komisia zohľadnila dôsledky zmien pre podmienky zamestnávania.

85. Komisia chce objasniť, že cieľom systému vykazovania času je monitorovať pracovný čas v súlade s platnými pravidlami. Otázka pridelovania zdrojov sa rieši na základe doplňujúcich informácií (napr. prehľadu pracovných miest) a na základe politických priorit.

87. Komisia chce zdôrazniť, že spokojnosť zamestnancov meraná v prieskume zamestnancov sa v roku 2018 v porovnaní s rokom 2016 zvýšila.

Okrem toho boli navrhnuté a vykonané tieto politiky a činnosti s cieľom pomôcť zmierniť negatívne účinky reformy na zamestnancov:

- stratégia riadenia talentov,
- stratégia vzdelávania a rozvoja,
- stratégia „*fit at work*“ (byť fit pri práci), ktorá zahŕňa:
 - nástroj na monitorovanie zdravia zameraný na analýzu a podávanie správ o absenciách a ich príčinách za obdobie 2010 – 2015,
 - všetky opatrenia zavedené na dosiahnutie náležitého riadenia absencií,
 - nový útvar zdravotnej kontroly.

ZÁVERY A ODPORÚČANIA

89. Komisia vykonala interné stratégie na zmiernenie niektorých účinkov reformy.

Keďže Komisia nemala kontrolu nad harmonogramom rozhodovacieho procesu počas rokovaní, nebolo možné formálne analyzovať potenciálny vplyv všetkých opatrení.

97. Pozri odpovede Komisie na body 79 a 87.

Odporúčanie 1 – Vypracovať plán riadenia pracovnej sily

Komisia toto odporúčanie akceptuje.

Chcela by však zdôrazniť, že akčný plán na vykonanie odporúčania bude jednoznačne závisieť od viacerých aspektov, nad ktorými nemá kontrolu.

Jedným z takýchto dôležitých aspektov je vývoj úloh, ktoré Komisia plní v reakcii na politické priority.

Odporúčanie 2 – Skvalitniť rámec monitorovania a vykazovania problémov v oblasti ľudských zdrojov

Komisia toto odporúčanie akceptuje.

Odporúčanie 3 – Pred akoukoľvek ďalšou revíziou služobného poriadku posúdiť potreby a potenciálne vplyvy

Komisia toto odporúčanie akceptuje.

Audítorský tím

V osobitných správach EDA sa predkladajú výsledky jeho auditov, ktoré sa týkajú politik a programov EÚ alebo tém riadenia súvisiacich s konkrétnymi rozpočtovými oblasťami. Európsky dvor audítorov vyberá a navrhuje tieto audítorské úlohy tak, aby mali maximálny dosah, pričom sa zohľadňujú riziká pre výkonnosť či zhodu, výška súvisiacich príjmov alebo výdavkov, budúci vývoj a politický a verejný záujem.

Tento audit výkonnosti uskutočnila audítorská komora V – Financovanie a správa Únie, ktorej predsedá člen EDA Lazaros S. Lazarou. Audit viedol člen EDA Pietro Russo, podporu mu poskytla vedúca kabinetu Chiara Cipriani a atašé kabinetu Benjamin Jakob, hlavný manažér Bertrand Albugues, vedúca úlohy Daria Bochnar a audítori Marion Kilhoffer a Tomasz Plebanowicz. Thomas Everett poskytol jazykovú podporu.



Zľava doprava: Chiara Cipriani, Benjamin Jakob, Pietro Russo, Tomasz Plebanowicz, Marion Kilhoffer, Bertrand Albugues, Daria Bochnar.

Časový harmonogram

Udalosť	Dátum
Schválenie memoranda o plánovaní auditu (MPA)/začiatok auditu	24.4.2018
Oficiálne zaslanie návrhu správy Komisii (prípadne inému kontrolovanému subjektu)	23.5.2019
Prijatie konečnej správy po námietkovom konaní	9.7.2019
Prijatie oficiálnych odpovedí Komisie (alebo iného kontrolovaného subjektu) vo všetkých jazykoch	24.7.2019

© Európska únia, 2019.

Rozmnožovanie je povolené pod podmienkou uvedenia zdroja.

V prípade použitia či šírenia fotografií a iných materiálov, na ktoré sa nevzťahujú autorské práva Európskej únie, je potrebné žiadať povolenie priamo od držiteľov autorských práv.

SK	PDF	ISBN 978-92-847-3472-6	doi:10.2865/6559	QJ-AB-19-011-SK-N
SK	HTML	ISBN 978-92-847-3350-4	doi:10.2865/04634	QJ-AB-19-011-SK-Q

Služobný poriadok predstavuje rámec zamestnávania úradníkov a ostatných zamestnancov inštitúcií, orgánov a agentúr EÚ. Po prvej rozsiahlej reforme v roku 2004 boli v roku 2014 znova zmenené pravidlá s cieľom znížiť výdavky na zamestnancov EÚ a ďalej optimalizovať verejnú službu EÚ. Pozreli sme sa na dosah reforiem z roku 2014 v Komisii a dospeli sme k záveru, že viedli k značným dlhodobým úsporám. Aj keď je teraz pracovná sila Komisie rozmanitejšia a pružnejšia, skutočný dosah zmien na zlepšenie riadenia ľudských zdrojov je dosť obmedzený. Zároveň sme zistili, že balík z roku 2014 negatívne ovplyvnil atraktivnosť Komisie ako zamestnávateľa. V záujme riešenia budúcich výziev by sa monitorovanie pracovnej sily Komisie malo väčšmi zamerať na objavujúce sa nové riziká.

Osobitná správa EDA (podľa článku 287 ods. 4 druhého pododseku ZFEÚ).



EURÓPSKY
DVOR
AUDÍTOROV



Úrad pre vydávanie publikácií
Európskej únie

EURÓPSKY DVOR AUDÍTOROV
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxemburg
LUXEMBURSKO

Tel. +352 4398-1

Otázky: eca.europa.eu/sk/Pages/ContactForm.aspx

Webová stránka: eca.europa.eu

Twitter: @EUAuditors