



Rada
Unii Europejskiej

Bruksela, 8 czerwca 2020 r.
(OR. en)

8635/20

STAT 11
FIN 344
INST 104

WYNIK PRAC

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Do:	Delegacje
Nr poprz. dok.:	8102/20
Dotyczy:	Sprawozdanie specjalne nr 15/2019 Europejskiego Trybunału Obrachunkowego pt. „Pakiet reform warunków zatrudnienia z 2014 r. – znaczne oszczędności, jednak nie bez konsekwencji dla pracowników” – Konkluzje Rady (4 czerwca 2020 r.)

Delegacje otrzymują w załączeniu konkluzje Rady w sprawie sprawozdania specjalnego Europejskiego Trybunału Obrachunkowego nr 15/2019 pt. „Pakiet reform warunków zatrudnienia z 2014 r. – znaczne oszczędności, jednak nie bez konsekwencji dla pracowników”, w wersji przyjętej w drodze procedury pisemnej 4 czerwca 2020 r.

Konkluzje Rady
w sprawie sprawozdania specjalnego Europejskiego Trybunału Obrachunkowego nr 15/2019
pt.
„Pakiet reform warunków zatrudnienia z 2014 r. – znaczne oszczędności, jednak nie bez
konsekwencji dla pracowników”

RADA UNII EUROPEJSKIEJ

1. Z APROBATĄ PRZYJMUJE sprawozdanie specjalne nr 15/2019 Europejskiego Trybunału Obrachunkowego (zwanego dalej „Trybunałem”) pt. „Pakiet reform warunków zatrudnienia z 2014 r. – znaczne oszczędności, jednak nie bez konsekwencji dla pracowników” (zwane dalej „sprawozdaniem”);
2. UZNAJE, że sprawozdanie stanowi użyteczną podstawę dalszej refleksji i analizy; ODNOTOWUJE opinie grupy państw członkowskich, które nie zgadzają się z wnioskami sprawozdania, w szczególności w odniesieniu do oceny całkowitej łącznej kwoty oszczędności i negatywnych konsekwencji dla pracowników Komisji;
3. UZNAJE, że sytuacja pod względem równowagi płci stopniowo poprawia się we wszystkich grupach zaszeregowania w Komisji i WZYWA do kontynuowania działań w tym zakresie we wszystkich instytucjach, organach i agencjach UE; PRZYJMUJE DO WIADOMOŚCI ocenę Trybunału dotyczącą coraz wyższej średniej wieku kadry pracowniczej i UZNAJE potrzebę opracowania skutecznej i sprzyjającej włączeniu społecznemu strategii w dziedzinie zasobów ludzkich oraz monitorowania skutków zmian w tej dziedzinie;

4. PRZYPOMINA, że przy naborze dąży się do pozyskania do służby w instytucjach, organach i agencjach urzędników spełniających najwyższe wymogi w zakresie kwalifikacji, wydajności i uczciwości, rekrutowanych spośród obywateli państw członkowskich Unii z uwzględnieniem jak najszerzego zasięgu geograficznego oraz że proces ten musi opierać się na kompetencjach; PODKREŚLA w szczególności, że zrównoważona reprezentacja geograficzna w ramach służby publicznej UE jest niezbędna dla osiągnięcia przez UE celu, jakim jest bycie blisko wszystkich obywateli UE, a także dla odzwierciedlenia różnorodności państw członkowskich UE; ODNOTOWUJE, że metoda degresywnej proporcjonalności stosowana przez Komisję do oceny nierównowagi geograficznej („orientacyjne wskaźniki zatrudnienia”)¹ zapewniała odpowiednią podstawę przeprowadzenia wszelkich dalszych badań, ZAUWAŻA jednak, że zakres kontroli przeprowadzanej przez Trybunał był rozszerzony pod względem grup funkcyjnych i grup zaszerogowania;
5. PRZYPOMINA, że regulamin pracowniczy wymaga, by Komisja przedstawiała Radzie i Parlamentowi Europejskiemu sprawozdania zawierające następujące elementy:
- a) sprawozdanie oceniające funkcjonowanie regulaminu pracowniczego, które należy przedłożyć do dnia 31 grudnia 2020 r., wymagane zgodnie z art. 113 regulaminu pracowniczego i art. 142a Warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej;
 - b) sprawozdanie zawierające w szczególności ocenę tego, czy ewolucja siły nabywczej wynagrodzeń i emerytur urzędników Unii odpowiada zmianom w sile nabywczej płac krajowych służb publicznych w administracjach centralnych – dokument ten należy przedłożyć do dnia 31 marca 2022 r., wymagany jest zgodnie z załącznikiem XI art. 15 regulaminu pracowniczego;
 - c) sprawozdanie zawierające ocenę równowagi aktuarialnej systemu emerytalno-rentowego urzędników UE i uwzględniające skutki budżetowe tych zasad aktuarialnych – dokument ten należy przedłożyć w 2022 r., wymagany jest zgodnie z załącznikiem XII art. 14 regulaminu pracowniczego;

¹ Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady na podstawie art. 27 regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej oraz art. 12 Warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej (równowaga geograficzna), COM(2018) 377 final.

- d) sprawozdanie dotyczące wieku emerytalnego zawierające analizę w szczególności zmiany wieku emerytalnego pracowników służby publicznej w państwach członkowskich oraz zmiany średniej długości życia urzędników instytucji – dokument wydaje się co pięć lat, wymagany jest zgodnie z art. 77 ust. 6 regulaminu pracowniczego;
- e) sprawozdanie sporządzone po upływie trzyletniego okresu rozpoczynającego w dniu 1 stycznia 2014 r. dotyczące odpowiednich środków przyjętych przez instytucje w celu rozwiązania problemu znaczącej nierównowagi pod względem obywatelstwa urzędników, której nie uzasadniają obiektywne kryteria – dokument wymagany jest zgodnie z art. 27 regulaminu pracowniczego;
- f) roczne sprawozdanie z zatrudnienia personelu kontraktowego – dokument wymagany jest zgodnie z art. 79 Warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej;

6. ZWRACA SIĘ do Komisji, aby, wypełniając terminowo te uzgodnione obowiązki sprawozdawcze, przeprowadziła niezbędne badania i uzupełniającą analizę, które powinny między innymi:
- (i) rozszerzać zakres oceny funkcjonowania regulaminu pracowniczego poza Komisję na wszystkie instytucje, organy i agencje Unii;
 - (ii) odnieść się do realizacji celu polegającego na zredukowaniu o 5 % stanowisk w planach zatrudnienia w latach 2013–2017 we wszystkich instytucjach, organach i agencjach²; znaczenie tego celu Rada podkreśliła w swoich konkluzjach w sprawie wytycznych budżetowych na 2020 r.³;
 - (iii) zawierać analizę zakresu i skutków budżetowych zwiększonego zatrudnienia personelu kontraktowego;
 - (iv) zawierać analizę zakresu i skutków budżetowych zwiększonego korzystania z zewnętrznego outsourcingu we wszystkich instytucjach, organach i agencjach;
 - (v) zawierać analizę oszczędności emerytalnych uzyskanych w odniesieniu do zmieniających się wydatków na świadczenia emerytalne, bieżącą analizę rozwoju rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę; przy ich sporządzaniu należy również korzystać z aktualnych danych porównawczych dotyczących systemów emerytalnych państw członkowskich⁴;

² „Przegląd punktowy w trybie pilnym Europejskiego Trybunału Obrachunkowego z dnia 21 grudnia 2017 r. w sprawie wdrożenia redukcji stanowisk o 5 %”, <https://www.eca.europa.eu/en/Pages/DocItem.aspx?did=44567>

³ Konkluzje Rady w sprawie wytycznych budżetowych na 2020 r.

⁴ Np. dane uzyskane przez grupę roboczą Komisji Europejskiej ds. art. 83, „Przegląd emerytalny OECD” (*OECD Pension Outlook 2018, Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*).

- (vi) zawierać ocenę ogólnej atrakcyjności europejskiej służby cywilnej zarówno z perspektywy obecnego personelu (rotacja, zadowolenie z pracy), jak i z perspektywy osób poszukujących pracy;
- (vii) zawierać bieżącą analizę pochodzenia geograficznego („równowagi geograficznej”) w ramach europejskiej służby cywilnej i uwzględniać dodatkowe elementy przedstawione w sprawozdaniu Trybunału, takie jak szerszy zakres grup funkcyjnych i grup zaszeregowania;
- (viii) zawierać dane liczbowe dotyczące oszczędności netto poczynionych od 2014 r., przy uwzględnieniu wyżej wymienionych czynników;

7. JEST ZDANIA, że w świetle dokonanej przez Trybunał oceny wpływu reformy na pracowników Komisji należy – przed wprowadzeniem jakichkolwiek nowych zmian – dokonać oceny skutków i wpływu pakietu reform warunków zatrudnienia z 2014 r. i jego konsekwencji dla pracowników, przy jednoczesnym uwzględnieniu wszelkich potrzeb w zakresie wydajności.