

V Bruseli 8. júna 2020
(OR. en)

8635/20

STAT 11
FIN 344
INST 104

VÝSLEDOK ROKOVANIA

Od:	Generálny sekretariát Rady
Komu:	Delegácie
Č. predch. dok.:	8102/20
Predmet:	Osobitná správa Európskeho dvora audítorov č. 15/2019 s názvom Vykonávanie personálneho reformného balíka z roku 2014 v Komisii – Veľké úspory, ale nie bez následkov pre zamestnancov – závery Rady (4. júna 2020)

Delegáciám v prílohe zasielame závery Rady o osobitnej správe Európskeho dvora audítorov č. 15/2019 s názvom Vykonávanie personálneho reformného balíka z roku 2014 v Komisii – Veľké úspory, ale nie bez následkov pre zamestnancov, ktoré sa prijali písomným postupom 4. júna 2020.

závery Rady

**o osobitnej správe Európskeho dvora audítorov č. 15/2019 s názvom
Vykonávanie personálneho reformného balíka z roku 2014 v Komisii – Veľké úspory, ale nie
bez následkov pre zamestnancov**

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE

1. VÍTA osobitnú správu Európskeho dvora audítorov (ďalej len „Dvor audítorov“) č. 15/2019 s názvom Vykonávanie personálneho reformného balíka z roku 2014 v Komisii – Veľké úspory, ale nie bez následkov pre zamestnancov (ďalej len „správa“);
2. UZNÁVA, že táto správa predstavuje užitočný základ pre ďalšie úvahy a analýzu; BERIE NA VEDOMIE názory skupiny členských štátov, ktoré nesúhlasia s jej závermi, najmä pokiaľ ide o posúdenie celkovej výšky úspor a negatívnych dôsledkov pre zamestnancov Komisie;
3. UZNÁVA postupné zlepšovanie vyváženého zastúpenia mužov a žien vo všetkých platových triedach v Komisii a VYZÝVA, aby sa v nastúpenom trende pokračovalo vo všetkých inštitúciách, orgánoch a agentúrach EÚ; BERIE NA VEDOMIE posúdenie Dvora audítorov týkajúce sa starnutia pracovnej sily a UZNÁVA potrebu vypracovať účinné a inkluzívne politiky v oblasti ľudských zdrojov a monitorovať účinky tohto vývoja;

4. PRIPOMÍNA, že prijímanie zamestnancov musí byť zamerané na to, aby sa pre inštitúcie, orgány a agentúry zabezpečili služby úradníkov s najvyššou úrovňou spôsobilosti, výkonnosti a bezúhonnosti, prijatých na čo najširšom geografickom základe spomedzi štátnych príslušníkov členských štátov Únie, a musí byť založené na zásluhách; ZDÔRAZŇUJE najmä, že vyvážené geografické zastúpenie v rámci verejnej služby EÚ je nevyhnutné na to, aby EÚ splnila svoj cieľ, ktorým je byť nablízku všetkým občanom EÚ, a aby tiež odrážala rôznorodosť jej členských štátov; KONŠTATUJE, že metóda Komisie založená na zostupnej proporcionalite pri posudzovaní geografickej nerovnováhy („orientačné miery“)¹ poskytla vhodný základ pre vypracovanie ďalších štúdií, ale UZNÁVA, že Dvor audítorov mal širší rozsah pôsobnosti z hľadiska funkčných skupín a škál platových tried;
5. PRIPOMÍNA, že služobný poriadok vyžaduje, aby Komisia predkladala Rade a Európskemu parlamentu správy, ktoré zahŕňajú:
- a) správu hodnotiacu uplatňovanie služobného poriadku, ktorá sa má predložiť do 31. decembra 2020, ako sa vyžaduje v článku 113 služobného poriadku a v článku 142a Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie;
 - b) správu, v ktorej sa posudzuje najmä to, či je vývoj kúpnej sily odmien a dôchodkov úradníkov Únie v súlade so zmenami kúpnej sily platov v štátnej službe v ústredných štátnych správach, a ktorá sa má predložiť do 31. marca 2022, ako sa vyžaduje v článku 15 prílohy XI k služobnému poriadku;
 - c) správu týkajúcu sa poistno-matematickej rovnováhy systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ a vplyvu týchto poistno-matematických pravidiel na rozpočet, ktorá sa má predložiť v roku 2022, podľa článku 14 prílohy XII k služobnému poriadku;

¹ 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.

- d) správu o veku odchodu do dôchodku, v ktorej sa skúma najmä vývoj veku odchodu do dôchodku pre zamestnancov verejnej služby členských štátov a vývoj priemernej dĺžky života úradníkov inštitúcií, ktorý sa má vydávať každých päť rokov, ako sa vyžaduje v článku 77 ods. 6 služobného poriadku;
- e) správu po trojročnom období začínajúcom sa 1. januára 2014 o vhodných opatreniach prijatých inštitúciami s cieľom riešiť významné nerovnováhy medzi štátnymi príslušnosťami úradníkov, ktoré nie sú odôvodnené objektívnymi kritériami, ako sa vyžaduje v článku 27 služobného poriadku;
- f) ročnú správu o využívaní zmluvných zamestnancov, ako sa vyžaduje v článku 79 služobného poriadku;

6. VYZÝVA Komisiu, aby pri plnení týchto dohodnutých ohlasovacích povinností včas vykonala potrebné štúdie a doplňujúcu analýzu, ktorá by okrem iného mala:

- (i) rozšíriť rozsah posúdenia fungovania služobného poriadku nad rámec Komisie na všetky inštitúcie, orgány a agentúry Únie;
- (ii) zaoberať sa splnením cieľa dosiahnuť zníženie počtu pracovných miest v plánoch pracovných miest počas obdobia 2013 – 2017 o 5 % vo všetkých inštitúciách, orgánoch a agentúrach², ktorého význam zdôraznila Rada vo svojich záveroch o rozpočtových usmerneniach na rok 2020³;
- (iii) analyzovať rozsah a rozpočtové dôsledky zvýšeného využívania zmluvných zamestnancov;
- (iv) analyzovať rozsah a rozpočtové dôsledky zvýšeného využívania externého výkonu činností vo všetkých oblastiach;
- (v) analyzovať dôchodkové úspory dosiahnuté v súvislosti s vývojom dôchodkových výdavkov, monitorovať vývoj skutočného veku odchodu do dôchodku a používať aktuálne komparatívne údaje týkajúce sa dôchodkových systémov členských štátov⁴;

² Správa Európskeho dvora audítorov o rýchlom preskúmaní z 21. decembra 2017 o plnení zníženia počtu pracovných miest o 5 %, <https://www.eca.europa.eu/sk/Pages/DocItem.aspx?did=44567>

³ Závery Rady o rozpočtových usmerneniach na rok 2020, bod 32.

⁴ Napr. údaje, ktoré získala pracovná skupina Európskej komisie pre článok 83, dokumenty OECD *Pension Outlook 2018* (Dôchodky - výhľad 2018), *Pensions at a Glance 2019* (Dôchodky v kocke 2019): ukazovatele OECD a G20.

- (vi) posúdiť celkovú atraktivnosť európskej verejnej služby z hľadiska súčasných zamestnancov (obrat, spokojnosť s prácou) a z hľadiska uchádzačov o zamestnanie;
- (vii) monitorovať rovnováhu zemepisného pôvodu („geografickú vyváženosť“) v rámci európskej verejnej služby a zohľadniť dodatočné prvky uvedené v správe Dvora audítorov, ako napríklad širší rozsah funkčných skupín a platobných tried;
- (viii) uviesť údaje o čistých úsporách dosiahnutých od roku 2014, pričom sa zohľadnia uvedené faktory.

7. DOMNIEVA SA, že vzhľadom na posúdenie vplyvu reformy na zamestnancov Komisie zo strany Dvora audítorov je dôležité posúdiť účinky a vplyv personálneho reformného balíka z roku 2014 a jeho dôsledky pre zamestnancov pred zavedením akýchkoľvek nových zmien, pričom sa zohľadní akákoľvek potreba efektívnosti.
