



PARLAMENT EUROPEJSKI

2009 - 2014

Komisja Budżetowa

2011/0455(COD)

21.3.2012

OPINIA

Komisji Budżetowej

dla Komisji Prawnej

w sprawie wniosku dotyczącego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającego regulamin pracowniczy urzędników i warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej
(COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD))

Sprawozdawca komisji opiniodawczej: George Lyon

PA_Legam

ZWIĘZŁE UZASADNIENIE

Podstawowe informacje

Obecny kontekst gospodarczy stanowi dobrą okazję do zmodernizowania regulaminu pracowniczego UE w sposób, który pozwoli na lepsze odzwierciedlenie panującej w Europie sytuacji demograficznej i ekonomicznej. Ważne jest jednak, aby zasady leżące u podstaw rozsądnej i nowoczesnej polityki kadrowej w instytucjach UE opierały się zwłaszcza na potrzebie nagradzania osiągnięć i jakości służby oraz uwzględniały równowagę geograficzną. Sprawozdawca jest zdania, że zasady te powinny być kamieniem węgielnym nowych reform, a wszelkie zmiany muszą również gwarantować sprawiedliwość systemu UE, odzwierciedlać wysiłki administracji krajowych na rzecz ich konsolidacji oraz warunki oferowane przez inne organizacje międzynarodowe.

W związku z tym sprawozdawca z zadowoleniem przyjmuje wniosek Komisji, w którym po przeprowadzeniu należytego dialogu społecznego zdołano osiągnąć odpowiednią równowagę między potrzebą zwiększania skuteczności i oszczędności, równoległe z konsolidacją finansów publicznych w państwach członkowskich UE, a potrzebą zatrudniania przez instytucje wysoce wykwalifikowanych i niezależnych pracowników zdolnych do wdrażania strategii politycznych UE w rzeczywisty i skuteczny sposób.

Dzięki istotnej przeprowadzonej w 2004 r. reformie regulaminu pracowniczego, która wprowadziła znaczne zmiany we wszystkich obszarach europejskiej służby publicznej, udało się dotąd zaoszczędzić 3 mld EUR, a do 2020 r. oszczędności mają się zwiększyć o kolejne 5 mld EUR. Wydatki administracyjne UE wynoszą jedynie 5,8% wieloletnich ram finansowych na lata 2007–2013, co stanowi około 1% PKB UE.

Kompetencje Komisji Budżetowej

Sprawozdawca zauważa, że główne elementy wniosku, tj. zmiany w zakresie systemu emerytalnego i tygodniowego czasu pracy, nowy podatek solidarnościowy, nowa metoda dostosowywania wynagrodzeń i emerytur, zmiany w systemie awansu zawodowego itp. zostały wyraźnie uwzględnione w nowych przepisach prawnych. Sprawozdawca uważa jednak, że mimo iż elementy te będą rozpatrywane w ramach tej procedury ustawodawczej, proponowana 5-procentowa redukcja zatrudnienia we wszystkich instytucjach i organach wchodzi w zakres uprawnień Komisji Budżetowej.

Komisja Budżetowa jest w PE odpowiedzialna za wszystkie decyzje dotyczące budżetu administracyjnego i wykazów stanowisk w instytucjach UE podejmowane w ramach rocznej procedury budżetowej. Żaden cel dotyczący redukcji zatrudnienia nie powinien uprzedzać decyzji podejmowanych przez organ budżetowy ani też wyniku zbliżających się negocjacji dotyczących wieloletnich ram finansowych na lata 2014–2020, co w PE również wchodzi w zakres uprawnień Komisji Budżetowej.

Sprawozdawca jest przekonany, że z uwagi na przystąpienie Chorwacji do UE oraz nowe zadania wynikające z traktatu lizbońskiego, a także ze względu na kryzys gospodarczy, zanim podjęte zostanie jakiekolwiek zobowiązanie polityczne w tym zakresie, konieczne jest

przeprowadzenie dogłębnej analizy potrzeb instytucji i organów UE w celu dokonania oceny wpływu proponowanej redukcji zatrudnienia na poziom i jakość wdrażania programów oraz na jakość pracy instytucji w ogóle.

Poprawki zaproponowane przez sprawozdawcę mają na celu zapewnienie przejrzystości w tym zakresie i zadbanie o poszanowanie uprawnień Komisji Budżetowej oraz o to, by decyzje podejmowane w ramach innych procedur nie przesądzały o tym, co leży w zakresie tych uprawnień.

Sprawozdawca uważa, że komisją właściwą do zajęcia się istotą proponowanych zmian ustawodawczych jest Komisja Prawna. Aby jednak zapewnić Komisji Prawnej lepsze warunki do podejmowania decyzji w przyszłości, poniżej szczegółowo przedstawiono wpływ proponowanych środków na budżet.

Sprawozdawca ufa ponadto, że w razie gdyby na dalszym etapie procedury rozważane były poprawki mające istotny wpływ na budżet, kontynuowana będzie ścisła współpraca między Komisją Prawną a Komisją Budżetową.

Krótki opis wpływu wniosku Komisji na budżet

Wpływ wniosku Komisji na budżet przejawia się w postaci oszczędności sięgających 1 010 mln EUR w latach 2014–2020, gdzie około 80% stanowią oszczędności wynikające z 5-procentowej redukcji zatrudnienia, czego nie uwzględniono w oficjalnym wniosku Komisji, oraz w postaci długoterminowych oszczędności docelowo sięgających 1 022 mln EUR rocznie (od 2060 r.). Źródła tych oszczędności przedstawiono poniżej (zgodnie z metodologią Komisji stosowaną do oceny skutków finansowych regulacji dołączonej do tego wniosku).

Szacunkowe spodziewane oszczędności obejmujące wydatki administracyjne w perspektywie krótkoterminowej i długoterminowej (z wyłączeniem pozycji operacyjnych wieloletnich ram finansowych, np. agencji)

		Wpływ finansowy na dział 5 (w mln EUR)	
		Oszczędności ogółem 2013-2020	Docelowe roczne oszczędności (w perspektywie długoterminowej)
Zmniejszenie liczby pracowników o 5%	Wynagrodzenia	832	195
	Emerytury i renty	2	144
	Ogółem	834	339
Nowa ścieżka zawodowa pracowników AST	Wynagrodzenia	85	64
	Emerytury i renty	5	86
	Ogółem	90	150
Nowa grupa funkcyjna dla pracowników biurowych (AST/SC)	Wynagrodzenia	97	213
	Emerytury i renty	0	160
	Ogółem	97	373
Podniesienie wieku	Wynagrodzenia	0	-49

emerytalnego	Emerytury i renty	2	207
	Ogółem	2	158
Zwrot kosztów podróży	Wynagrodzenia	18	2
	Emerytury i renty	0	0
	Ogółem	18	2
CAŁOŚĆ ŚRODKÓW	Wynagrodzenia	1.032	425
	Emerytury i renty	9	597
	Ogółem	1.041	1.022

Sprawozdawca wyraża zaniepokojenie w związku z napiętym harmonogramem oraz niefortunnym scenariuszem, zgodnie z którym w przypadku, gdy do końca 2012 r. porozumienie dotyczące wniosku nie zostanie osiągnięte, istnieje realna możliwość wzrostu wszystkich wynagrodzeń w instytucjach o 5,5% w związku z wygaśnięciem obecnej składki solidarnościowej. Byłoby to sprzeczne z oczekiwanym wynikiem reformy i postawiłoby wszystkie instytucje i pracowników tych instytucji w niezręcznej sytuacji w stosunku do obywateli UE, którzy zostali głęboko dotknięci kryzysem. W związku z tym należy podjąć wysiłki zmierzające do uniknięcia takiej sytuacji.

POPRAWKI

Komisja Budżetowa zwraca się do Komisji Prawnej, jako komisji przedmiotowo właściwej, o wprowadzenie w swoim sprawozdaniu następujących poprawek:

Poprawka 1

Projekt rezolucji legislacyjnej Ustęp 1 a (nowy)

Projekt rezolucji legislacyjnej

Poprawka

1a. uważa, że żadne porozumienie polityczne w sprawie obniżenia liczby pracowników w instytucjach i organach UE nie powinno ujemnie wpływać na uprawnienia budżetowe w kontekście innych procedur, takich jak roczna procedura budżetowa czy zbliżające się negocjacje dotyczące wieloletnich ram finansowych na lata 2014–2020; zdecydowanie sprzeciwia się jakiegokolwiek próbie przesądzenia o wynikach tych negocjacji;

Uzasadnienie

Parlament Europejski pełniący rolę organu budżetowego jest odpowiedzialny za wszystkie decyzje dotyczące budżetu administracyjnego i wykazów stanowisk w instytucjach UE w ramach rocznej procedury budżetowej. Żaden cel w zakresie zmniejszenia liczby pracowników nie powinien uprzedzać decyzji organu budżetowego w tym zakresie ani wyniku zbliżających się negocjacji dotyczących wieloletnich ram finansowych na lata 2014-2020. Jest to tym istotniejsze, że przed podjęciem jakiegokolwiek politycznego zobowiązania w tym zakresie należy dokładnie ocenić wpływ wszelkich poważnych redukcji liczby pracowników na jakość pracy instytucji.

Poprawka 2

Projekt rezolucji legislacyjnej Ustęp 1 b (nowy)

Projekt rezolucji legislacyjnej

Poprawka

Ib. uważa, że wniosek Komisji koncentrujący się przede wszystkim na poczynieniu oszczędności ze szkodą dla pracowników znajdujących się w niskiej grupie zaszeregowania jest problematyczny w kontekście sprawiedliwości społecznej;

Poprawka 3

Wniosek dotyczący rozporządzenia Punkt 1 preambuły

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(1) Unia Europejska wraz z ponad 50 funkcjonującymi w jej ramach instytucjami i agencjami powinna posiadać wysokiej jakości europejską administrację publiczną, tak aby mogła wykonywać swoje zadania na najwyższym możliwym poziomie zgodnie z Traktatami oraz sprostać wyzwaniom, zarówno wewnętrznym, jak i zewnętrznym, przed którymi może stanąć w przyszłości.

(1) Unia Europejska wraz z ponad 50 funkcjonującymi w jej ramach instytucjami i agencjami powinna posiadać wysokiej jakości europejską administrację publiczną, tak aby mogła wykonywać swoje zadania, ***w tym nowe zadania wynikające z Traktatów***, na najwyższym możliwym poziomie zgodnie z Traktatami oraz sprostać wyzwaniom, zarówno wewnętrznym, jak i zewnętrznym, przed którymi może stanąć w przyszłości, w

szczegółności możliwemu przystąpieniu do Unii kolejnych krajów.

Poprawka 4

Wniosek dotyczący rozporządzenia Punkt 2 preambuły

Tekst proponowany przez Komisję

(2) W związku z tym konieczne jest zapewnienie ram dla naboru pracowników **najwyższego formatu w zakresie wydajności i uczciwości**, wybieranych spośród obywateli Państw Członkowskich pochodzących z możliwie szerokiego zasięgu geograficznego, oraz umożliwienie takim pracownikom wykonywania obowiązków w sposób jak najbardziej skuteczny i efektywny.

Poprawka

(2) W związku z tym konieczne jest zapewnienie ram dla naboru pracowników **o najwyższym poziomie umiejętności i kompetencji**, wybieranych spośród obywateli Państw Członkowskich pochodzących z możliwie szerokiego zasięgu geograficznego, oraz umożliwienie takim pracownikom wykonywania obowiązków w sposób jak najbardziej skuteczny i efektywny, **szczególnie dzięki odpowiedniemu systemowi rozwoju kariery zawodowej, który nagradza osiągnięcia, zaangażowanie i jakość służby.**

Poprawka 5

Wniosek dotyczący rozporządzenia Punkt 3 a preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(3a) Chociaż zmiany regulaminu pracowniczego wprowadzone na mocy niniejszego rozporządzenia przyniosą pewne oszczędności w budżecie Unii, nie powinny one w żaden sposób uprzedzać przyszłych decyzji w sprawie zmian dotyczących zatrudnienia w unijnych instytucjach i agencjach, należących do wyłącznych kompetencji organu budżetowego.

Uzasadnienie

Parlament Europejski pełniący rolę organu budżetowego jest odpowiedzialny za wszystkie

decyzje dotyczące budżetu administracyjnego i wykazów stanowisk w instytucjach UE w ramach rocznej procedury budżetowej. Żaden cel w zakresie zmniejszenia liczby pracowników nie powinien uprzedzać decyzji organu budżetowego w tym zakresie ani wyniku zbliżających się negocjacji dotyczących wieloletnich ram finansowych na lata 2014-2020. Jest to tym istotniejsze, że przed podjęciem jakiegokolwiek politycznego zobowiązania w tym zakresie należy dokładnie ocenić wpływ wszelkich poważnych redukcji liczby pracowników na jakość pracy instytucji.

Poprawka 6

Wniosek dotyczący rozporządzenia Punkt 6 preambuły

Tekst proponowany przez Komisję

(6) Potencjalne korzyści dla urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej wynikające z zastosowania metody powinny być zrównoważone poprzez dalsze stosowanie systemu składki tymczasowej, której nazwa zostanie zmieniona na „podatek solidarnościowy”. Chociaż wysokość składki tymczasowej obowiązującej w latach 2004–2012 zwiększała się stopniowo wraz z upływem czasu, osiągając średnią wartość 4,23 %, w obecnych okolicznościach uzasadnione wydaje się podwyższenie podatku solidarnościowego do stawki jednolitej w wysokości 6 %, aby uwzględnić trudne warunki gospodarcze i ich wpływ na finanse publiczne w całej Unii Europejskiej. Taki podatek solidarnościowy powinien mieć zastosowanie do wszystkich urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej przez cały okres obowiązywania samej „metody”.

Poprawka

(6) Potencjalne korzyści dla urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej wynikające z zastosowania metody powinny być zrównoważone poprzez dalsze stosowanie systemu składki tymczasowej, której nazwa zostanie zmieniona na „podatek solidarnościowy”. Chociaż wysokość składki tymczasowej obowiązującej w latach 2004–2012 zwiększała się stopniowo wraz z upływem czasu, osiągając średnią wartość 4,23 %, w obecnych okolicznościach uzasadnione wydaje się podwyższenie podatku solidarnościowego do stawki jednolitej w wysokości 6 %, **aby pomóc w finansowaniu polityki Unii na rzecz zatrudnienia i wzrostu z budżetu Unii oraz** aby uwzględnić trudne warunki gospodarcze i ich wpływ na finanse publiczne w całej Unii Europejskiej. Taki podatek solidarnościowy powinien mieć zastosowanie do wszystkich urzędników i innych pracowników Unii Europejskiej przez cały okres obowiązywania samej „metody”.

Poprawka 7

Wniosek dotyczący rozporządzenia

Punkt 11 preambuły

Tekst proponowany przez Komisję

(11) Uwzględniając powyższy wniosek, należy stwierdzić, że otrzymanie awansu na wyższe stanowisko powinno być uzależnione od wykonywania obowiązków, których znaczenie uzasadnia fakt przeniesienia urzędnika do wyższej grupy zaszergowania.

Poprawka

(11) Uwzględniając powyższy wniosek, należy stwierdzić, że otrzymanie awansu na wyższe stanowisko powinno być uzależnione od **osobistego zaangażowania, zwiększania umiejętności i kompetencji, a także od** wykonywania obowiązków, których znaczenie uzasadnia fakt przeniesienia urzędnika do wyższej grupy zaszergowania.

Poprawka 8

Wniosek dotyczący rozporządzenia Punkt 14 preambuły

Tekst proponowany przez Komisję

(14) Przepisy dotyczące czasu pracy w instytucjach powinny zostać dostosowane do przepisów obowiązujących w niektórych Państwach Członkowskich Unii Europejskiej, **aby zrekompensować redukcję personelu w instytucjach.** Wprowadzenie minimalnej liczby godzin w ramach tygodniowego czasu pracy zagwarantuje, że pracownicy zatrudnieni przez instytucje będą w stanie sprostać obciążeniu pracą związanemu z realizowaniem celów polityki Unii Europejskiej, harmonizując jednocześnie warunki pracy w instytucjach w interesie solidarności w ramach służby publicznej Unii Europejskiej.

Poprawka

(14) Przepisy dotyczące czasu pracy w instytucjach powinny zostać dostosowane do przepisów obowiązujących w niektórych Państwach Członkowskich Unii Europejskiej. Wprowadzenie minimalnej liczby godzin w ramach tygodniowego czasu pracy zagwarantuje, że pracownicy zatrudnieni przez instytucje będą w stanie sprostać obciążeniu pracą związanemu z realizowaniem celów polityki Unii Europejskiej, harmonizując jednocześnie warunki pracy w instytucjach w interesie solidarności w ramach służby publicznej Unii Europejskiej.

Uzasadnienie

Rozmiar sektora usług publicznych w UE musi zostać określony w kontekście negocjacji w sprawie wieloletnich ram finansowych 2014-2020 oraz rocznych procedur budżetowych. Obecna konsolidacja fiskalna prowadzona przez państwa członkowskie zakłada czasową redukcję wydatków administracyjnych UE, lecz redukcja ta nie powinna automatycznie mieć zastosowania do wszystkich instytucji ani stać się permanentna w związku ze zwiększeniem kompetencji i poszerzeniem zadań UE.

Poprawka 9

Wniosek dotyczący rozporządzenia

Artykuł 1 – punkt 3

Regulamin pracowniczy urzędników

Artykuł 6 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

1. Wykaz stanowisk, załączony do części budżetu dotyczącej każdej instytucji, wskazuje liczbę stanowisk każdej grupy zaszeregowania i grupy funkcyjnej.

Wykaz stanowisk każdej instytucji odzwierciedla obowiązki określone w wieloletnich ramach finansowych i porozumieniu instytucjonalnym w sprawie ich realizacji.

Poprawka

1. Wykaz stanowisk, załączony do części budżetu dotyczącej każdej instytucji, wskazuje liczbę stanowisk każdej grupy zaszeregowania i grupy funkcyjnej.

Uzasadnienie

Wymóg ten jest zbędny, gdyż przewidziano go już w art. 312 TFUE.

Poprawka 10

Wniosek dotyczący rozporządzenia

Artykuł 1 – punkt 8

Regulamin pracowniczy urzędników

Artykuł 27 - ustępy 1 i 2

Tekst proponowany przez Komisję

Przy zatrudnianiu dąży się do pozyskania do służby urzędników spełniających najwyższe wymogi w zakresie kwalifikacji, wydajności i uczciwości, rekrutowanych spośród obywateli Państw Członkowskich Unii Europejskiej z uwzględnieniem możliwie szerokiego zasięgu geograficznego. Żadne stanowiska nie mogą być rezerwowane dla obywateli określonego Państwa Członkowskiego.

Zasada równości obywateli Unii pozwala każdej instytucji przyjmować środki korygujące w wyniku zaobserwowania

Poprawka

Przy zatrudnianiu dąży się do pozyskania do służby urzędników spełniających najwyższe wymogi w zakresie ***umiejętności, kompetencji***, kwalifikacji, wydajności i uczciwości, rekrutowanych spośród obywateli Państw Członkowskich Unii Europejskiej z uwzględnieniem możliwie szerokiego zasięgu geograficznego. Żadne stanowiska nie mogą być rezerwowane dla obywateli określonego Państwa Członkowskiego.

Zasada równości obywateli Unii pozwala każdej instytucji przyjmować środki korygujące w wyniku zaobserwowania

długotrwałej i znaczącej nierównowagi co do obywatelstwa urzędników, która nie jest uzasadniona w oparciu o obiektywne kryteria. Środki *korekcyjne* nie mogą mieć wpływu na kryteria rekrutacji, których podstawą pozostają kompetencje. Przed przyjęciem środków *korekcyjnych* organ powołujący danej instytucji przyjmuje przepisy ogólne dotyczące wykonania niniejszego akapitu zgodnie z art. 110.

długotrwałej i znaczącej nierównowagi co do obywatelstwa urzędników **(uwzględniając osobno podział na każdą kategorię i każdą grupę zaszerogowania)**, która nie jest uzasadniona w oparciu o obiektywne kryteria. Środki *korygujące* nie mogą mieć wpływu na kryteria rekrutacji, których podstawą pozostają kompetencje. Przed przyjęciem środków *korygujących* organ powołujący danej instytucji przyjmuje przepisy ogólne dotyczące wykonania niniejszego akapitu zgodnie z art. 110.

Poprawka 11

Wniosek dotyczący rozporządzenia
Artykuł 1 – punkt 10
Regulamin pracowniczy urzędników
Artykuł 31 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję

Bez uszczerbku dla przepisów art. 29 ust. 2 nabór urzędników prowadzi się wyłącznie dla grup zaszerogowania SC 1, AST 1–AST 4 lub AD 5–AD 8.

Poprawka

Bez uszczerbku dla przepisów **art. 27 i** art. 29 ust. 2 nabór urzędników prowadzi się wyłącznie dla grup zaszerogowania SC 1, AST 1–AST 4 lub AD 5–AD 8.

Poprawka 12

Wniosek dotyczący rozporządzenia
Artykuł 1 – punkt 14 a (nowy)
Regulamin pracowniczy urzędników
Artykuł 44 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

14a. Artykuł 44 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

Urzędnik pozostający dwa lata na tym samym stopniu w ramach jego grupy zaszerogowania jest automatycznie przenoszony na kolejny stopień tej grupy zaszerogowania, z wyjątkiem urzędników znajdujących się w grupie

zaszeregowania AD 12 lub AST 10 lub w wyższych grupach zaszeregowania i niewykonujących zadań związanych z zarządzaniem personelem, którzy powinni zostać automatycznie przeniesieni na kolejny stopień swojej grupy zaszeregowania po upływie trzech lat.

PROCEDURA

Tytuł	Regulamin pracowniczy urzędników i warunki zatrudnienia innych pracowników UE
Odsyłacze	COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD)
Komisja przedmiotowo właściwa Data ogłoszenia na posiedzeniu	JURI 19.1.2012
Komisja(e) wyznaczona(e) do wydania opinii Data ogłoszenia na posiedzeniu	BUDG 19.1.2012
Sprawozdawca(y) Data powołania	George Lyon 25.1.2012
Data przyjęcia	21.3.2012
Wynik głosowania końcowego	+: 30 -: 3 0: 3
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Marta Andreasen, Richard Ashworth, Reimer Böge, Zuzana Brzobohatá, James Elles, Göran Färm, José Manuel Fernandes, Eider Gardiazábal Rubial, Salvador Garriga Polledo, Jens Geier, Ivars Godmanis, Ingeborg Gräßle, Carl Haglund, Lucas Hartong, Jutta Haug, Monika Hohlmeier, Sidonia Elżbieta Jędrzejewska, Anne E. Jensen, Ivailo Kalfin, Sergej Kozlík, Jan Kozłowski, Alain Lamassoure, Giovanni La Via, George Lyon, Claudio Morganti, Nadezhda Neynsky, Potito Salatto, Helga Trüpel, Derek Vaughan, Jacek Włosowicz
Zastępca(y) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, María Muñiz De Urquiza, Georgios Papastamkos, Georgios Stavrakakis, Gianluca Susta
Zastępca(y) (art. 187 ust. 2) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Eva Ortiz Vilella