

Osobitná správa

## Verejná služba EÚ

Flexibilný pracovnoprávny rámec, ktorý sa však dostatočne nevyužíva na zlepšenie riadenia pracovnej sily



EURÓPSKY  
DVOR  
AUDÍTOROV

# Obsah

	Body
<b>Zhrnutie</b>	I – IX
<b>Úvod</b>	01 – 09
<b>Rozsah auditu a auditorský prístup</b>	10 – 16
<b>Pripomienky</b>	17 – 97
<b>Inštitúcie EÚ zaviedli flexibilné postupy náboru, ale stále majú problém prilákať niektoré profily</b>	17 – 69
Inštitúcie EÚ prerozdeľujú zamestnancov a čoraz viac sa zameriavajú na zručnosti, ktoré potrebujú	19 – 33
Výrazný nárast dočasných zamestnancov prijatých prostredníctvom alternatívnych spôsobov náboru	34 – 49
Inštitúcie EÚ sa snažia prilákať vybrané profily a štátne príslušnosti	50 – 69
<b>Inštitúcie EÚ nevyužívajú všetky dostupné možnosti na zlepšenie riadenia pracovnej sily</b>	70 – 97
Zbytočne reštriktívny prístup k riadeniu výkonnosti zamestnancov	72 – 84
Možnosti zlepšenia kariérnych vyhliadok pre niektoré kategórie zamestnancov nie sú plne využívané	85 – 97
<b>Záver a odporúčania</b>	98 – 103
<b>Prílohy</b>	
<b>Príloha I – Inštitúcie EÚ, ktoré sa riadia služobným poriadkom, a kategórie zamestnancov, ktorých zamestnávajú</b>	
<b>Príloha II – Vstupné požiadavky na jednotlivé kategórie zamestnancov EÚ</b>	
<b>Príloha III – Metóda úpravy platov zamestnancov EÚ</b>	
<b>Príloha IV – Geografická rovnováha pracovnej sily inštitúcií EÚ</b>	

**Skratky**

**Glosár**

**Odpovede Parlamentu**

**Odpovede Rady**

**Odpovede Komisie**

**Harmonogram**

**Audítorský tím**

# Zhrnutie

I Inštitúcie, orgány a výkonné agentúry EÚ zamestnávajú na základe rôznych typov zmlúv približne 51 000 zamestnancov: stálych úradníkov, dočasných zamestnancov a zmluvných zamestnancov. Úlohou verejnej služby EÚ je podporovať EÚ pri plnení jej cieľov a vykonávaní jej politik a činností. Mzdové náklady predstavujú približne polovicu rozpočtu administratívnych výdavkov EÚ.

II Zamestnávanie zamestnancov inštitúcií EÚ sa riadi spoločnými pravidlami, [služobným poriadkom úradníkov a podmienkami zamestnávania ostatných zamestnancov](#). Tieto pravidlá sú doplnené o vykonávacie rozhodnutia a politiku ľudských zdrojov inštitúcií. Tento pracovnoprávny rámec je navrhnutý s cieľom umožniť inštitúciám EÚ prilákať, prijať a udržať si vysokokvalifikovaných a viacjazyčných zamestnancov z čo najširšej geografickej základne, ktorí sú nezávislí a dodržiavajú najvyššie profesionálne štandardy. Služobný poriadok bol vypracovaný v roku 1962 a v roku 2004 prešiel zásadnou reformou. Ďalšia revízia obmedzenejšieho rozsahu sa uskutočnila v roku 2014.

III EÚ pôsobí v čoraz náročnejšom prostredí: migrácia, brexit, pandémia ochorenia COVID-19, ruská útočná vojna proti Ukrajine a následná inflácia a energetická kríza. To všetko viedlo k tomu, že inštitúciám EÚ pribudli ďalšie úlohy bez toho, aby to nevyhnutne zodpovedalo nárastu počtu zamestnancov.

IV Cieľom tohto auditu bolo v tomto kontexte posúdiť, či pracovnoprávny rámec verejnej služby EÚ poskytuje inštitúciám flexibilitu pri plnení potrieb v oblasti prijímania zamestnancov a zlepšovania riadenia ich pracovnej sily. Naše závery a odporúčania by mali prispieť k prípadnej budúcej potenciálnej diskusii o služobnom poriadku EÚ. náš audit sa týkal troch inštitúcií EÚ: Európskeho parlamentu, Rady a Európskej komisie. Skúmali sme najmä, či sa pracovnoprávnym rámcom umožňovali inštitúciám:

- a) nábor kvalifikovaných a talentovaných zamestnancov, ktorých potrebujú, a
- b) vyťaženie zamestnancov na maximum.

V Dospeli sme k záveru, že súčasný pracovnoprávny rámec je flexibilný. Umožňuje inštitúciám uspokojiť väčšinu ich potrieb v oblasti prijímania zamestnancov, aj keď majú problém získať zamestnancov určitých špecifických profilov. Na zlepšenie riadenia svojej pracovnej sily však inštitúcie v plnej miere nevyužívajú niektoré možnosti vyplývajúce zo súčasného služobného poriadku.

**VI** Zistili sme, že inštitúcie riešili svoje potreby v oblasti prijímania zamestnancov presunutím svojich voľných miest na oddelenia so zvýšenou zodpovednosťou, prehodnotením svojich personálnych potrieb s väčším zameraním na zručnosti a spôsobilosti a prijatím väčšieho počtu dočasných zamestnancov. Aj tak sa stále snažia prilákať určité špecifické profily a štátne príslušnosti, napriek tomu, že ponúkajú moderné a flexibilné pracovné podmienky. Dôvody tohto nedostatku atraktívnosti neboli komplexne analyzované. Okrem toho môže spoliehanie sa na dočasných zamestnancov v niektorých tematických sekciách ohroziť kontinuitu činnosti.

**VII** Zistili sme tiež, že inštitúcie na zlepšenie riadenia svojej pracovnej sily nie vždy využívali flexibilitu, ktorú ponúka služobný poriadok. Služobný poriadok obsahuje ustanovenia o tom, ako riešiť najzávažnejšie prípady odbornej nespôsobilosti, ale inštitúcie ich používajú len zriedka. Majú málo formálnych postupov na riešenie iných aspektov výkonnosti zamestnancov, či už ide o riešenie a nápravu slabého výkonu predtým, ako sa z neho stane profesionálna nespôsobilosť, alebo o povzbudzovanie k mimoriadne vysokému výkonu a jeho odmeňovanie.

**VIII** Potenciál interných výberových konaní poskytnúť ďalšie kariérne vyhliadky zamestnancom vo funkčných skupinách sekretári/administratívni pracovníci a asistenti je nedostatočne využívaný, pretože požiadavky oprávnenosti sú často prísnejšie ako podmienky stanovené v služobnom poriadku. Tieto obmedzenia znásobujú obmedzené kariérne príležitosti pre sekretárov a v menšej miere aj pre asistentov, a to napriek významným zmenám v profile zamestnancov na týchto pozíciách, ako aj v ich pracovnej náplni v dôsledku väčšej digitalizácie a nových postpandemických spôsobov práce.

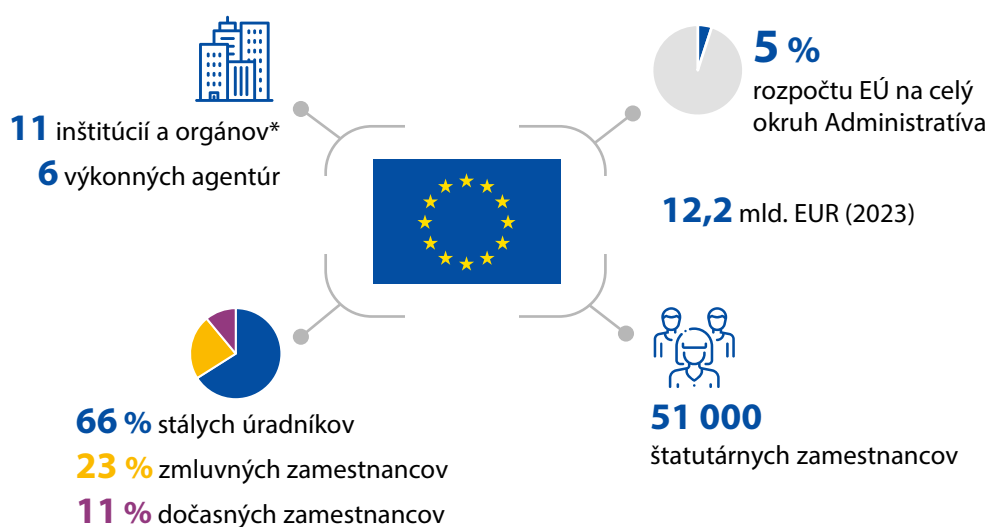
**IX** Na základe týchto záverov odporúčame kontrolovaným inštitúciám:

- a) zaviesť politiku založenú na riziku pre zamestnávanie dočasných zamestnancov;
- b) navrhnuť ciele akčné plány atraktivity práce;
- c) ďalej rozvíjať svoj kariérny a výkonnostný rámec.

# Úvod

**01** Inštitúcie, orgány a výkonné agentúry EÚ zamestnávajú na základe rôznych typov zmlúv približne 51 000 štatutárnych zamestnancov: stálych úradníkov, dočasných zamestnancov a zmluvných zamestnancov (pozri [prílohu I](#)). Ďalších 12 500 zamestnancov je zamestnaných v decentralizovaných agentúrach. Decentralizované agentúry majú vlastné osobitné politiky v oblasti ľudských zdrojov a mechanizmy riadenia. Najväčším zamestnávateľom spomedzi inštitúcií je Európska komisia (približne 30 000 zamestnancov), po ktorej nasleduje Európsky parlament (približne 7 000 zamestnancov sekretariátu) a Rada Európskej únie (niečo vyše 3 000 zamestnancov). Na [ilustrácii 1](#) sú uvedené niektoré kľúčové údaje o administratíve EÚ.

## Ilustrácia 1 – Administratíva EÚ – Inštitúcie a výkonné agentúry: kľúčové údaje (2023)



\* Subjekty, na ktoré sa vzťahuje služobný poriadok; podrobnosti pozri v [prílohe I](#).  
Zdroj: EDA na základe pracovných dokumentov k rozpočtu.

**02** Zamestnávanie všetkých týchto zamestnancov sa riadi služobným poriadkom (pre úradníkov) a podmienkami zamestnávania ostatných zamestnancov (PZOZ) pre ostatné kategórie (pokiaľ nie je uvedené inak, akýkoľvek odkaz na „služobný poriadok“ v tejto správe znamená [služobný poriadok aj PZOZ](#)).

**03** Služobný poriadok dopĺňa súbor vykonávacích rozhodnutí prijatých menovacími orgánmi inštitúcií EÚ a politikou ľudských zdrojov každej inštitúcie. Spoločne tvoria pracovnoprávny rámec zamestnancov EÚ.

**04** Akékoľvek revízie služobného poriadku iniciuje Komisia. Návrhy sa po konzultácii s ostatnými inštitúciami EÚ predkladajú spoluzákonodarcom – Európskemu parlamentu a Rade – na prerokovanie a prijatie. Služobný poriadok bol prvýkrát prijatý v roku 1962 a naposledy bol revidovaný v rokoch 2004 a 2014. Cieľom oboch revízií bolo zmodernizovať administratívu EÚ, čo by viedlo k úsporám na platoch a dôchodkoch. V predchádzajúcej správe sme vykonali kontrolu vplyvu revízie služobného poriadku z roku 2014 (pozri [osobitnú správu 15/2019](#): Vykonávanie personálneho reformného balíka z roku 2014 v Komisii – Veľké úspory, ale nie bez následkov pre zamestnancov).

**05** Súčasná verzia služobného poriadku (z roku 2014) obsahuje oznamovacie povinnosti Komisie, ktoré sa týkajú najmä toho, ako funguje metóda úpravy plátov, a rozpočtových dôsledkov a poistno-matematickej rovnováhy dôchodkového systému zamestnancov EÚ<sup>1</sup>. Komisia v nedávnych správach<sup>2</sup> dospela k záveru, že nie je potrebné meniť spôsob úpravy plátov, ani pravidlá upravujúce dôchodkový systém, a že v súvislosti s týmito aspektmi nie je potrebná žiadna revízia služobného poriadku.

**06** Vo viacročnom finančnom rámci EÚ (VFR) na roky 2021 – 2027 je financovanie administratívy EÚ ako celku – zamestnancov, budov, dôchodkov a európskych škôl – takmer úplne zahrnuté v okruhu 7: Európska verejná správa. Administratívne náklady súvisiace s decentralizovanými a výkonnými agentúrami sú financované v rámci okruhov VFR zodpovedajúcich ich oblastiam politiky, ale výdavky na dôchodky pre zamestnancov agentúr sú zahrnuté v okruhu 7.

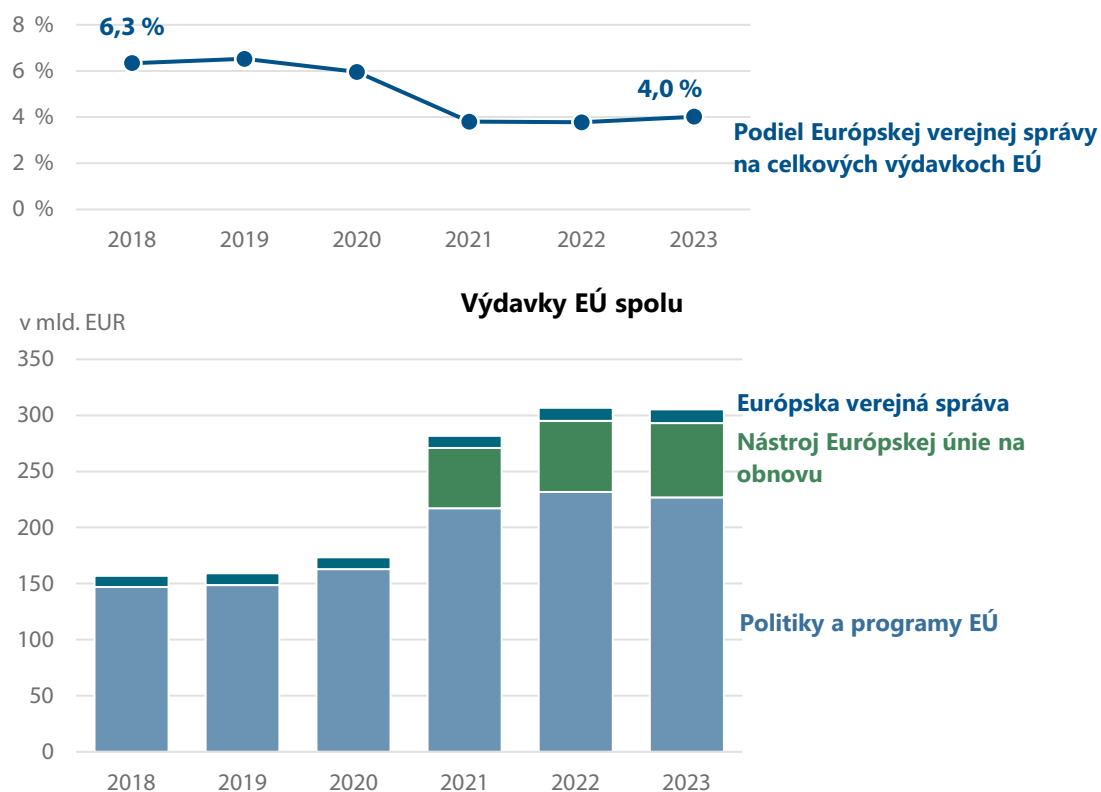
**07** Európska rada v rámci rokovaní o VFR na roky 2021 – 2027 zdôraznila potrebu „neustále zlepšovať efektívnosť a efektívnosť európskej verejnej správy“ a uviedla, že „všetky inštitúcie EÚ by mali prijať komplexný a cielený prístup k zvažovaniu počtu zamestnancov a vyzývajú sa, aby podľa možnosti znížili administratívne výdavky“. Náklady na administratívu ako podiel celkových výdavkov EÚ od roku 2019 klesli (pozri [ilustráciu 2](#)).

---

<sup>1</sup> Služobný poriadok, článok 15 prílohy XI a článok 14 prílohy XII.

<sup>2</sup> Správa o uplatňovaní prílohy XI k služobnému poriadku a jeho článku 66a, [COM\(2022\) 180 final](#), 26.4.2022; Správa o poistno-matematickej rovnováhe systému dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ, [COM\(2023\) 188 final](#), 14.4.2023.

## Ilustrácia 2 – Podiel administratívy na výdavkoch EÚ od roku 2019 klesol

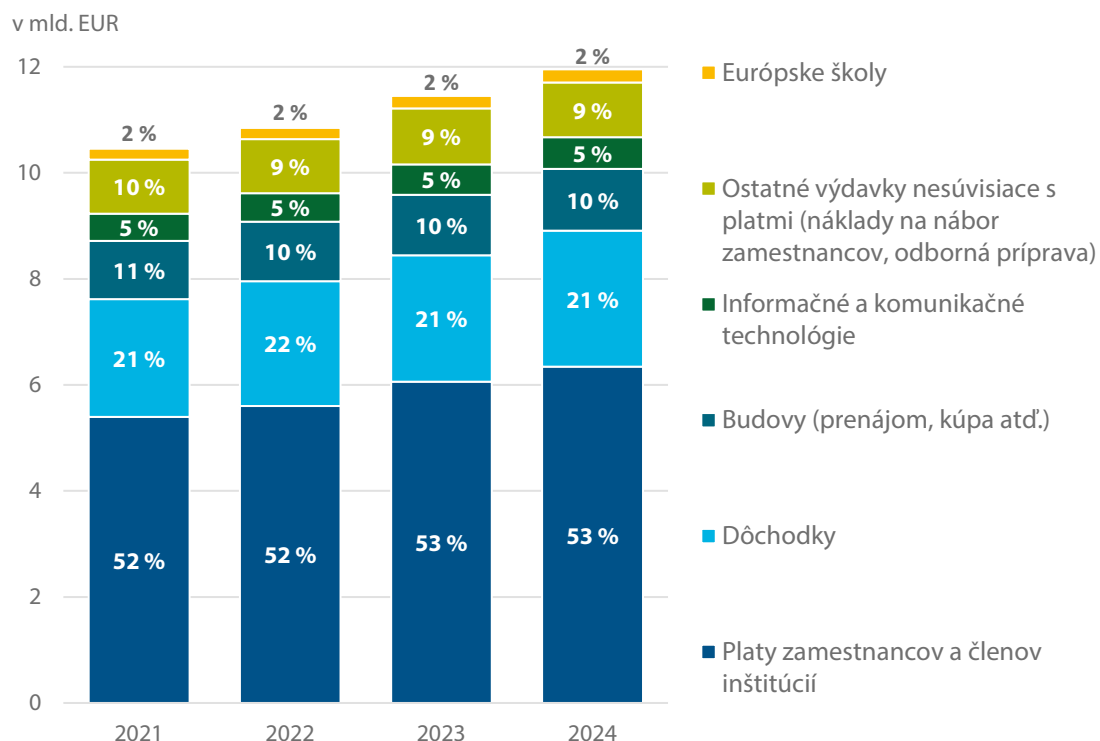


Zdroj: EDA na základe údajov Komisie o plnení rozpočtu.

**08** Väčšina výdavkov v rámci okruhu 7 sa týka platov a dôchodkov zamestnancov a členov inštitúcií, ďalej budov a informačných a komunikačných technológií (pozri [ilustráciu 3](#)).



### Ilustrácia 3 – Dôchodky a mzdy predstavujú najväčší podiel administratívnych výdavkov



Zdroj: EDA na základe ročného návrhu rozpočtových dokumentov.

**09** V správe z roku 2019 o služobnom poriadku EÚ sme identifikovali určité štrukturálne výzvy, ktoré ovplyvňujú verejnú službu EÚ: starnutie pracovnej sily, zvýšená nerovnováha medzi zamestnancami (geografická, typy zmlúv) a ťažkosti pri zvládaní zvýšeného pracovného zaťaženia pri zníženom počte zamestnancov. Odvtedy sa objavili ďalšie závažné globálne výzvy: pandémia ochorenia COVID-19, ruská útočná vojna voči Ukrajine a následná inflácia a energetická kríza. Tieto výzvy mali za následok ďalšie úlohy pre inštitúcie EÚ bez toho, aby sa nevyhnutne zvýšil počet trvalých alebo dočasných pracovných miest.

## Rozsah auditu a audítorský prístup

**10** Cieľom tohto auditu bolo posúdiť, či pracovnoprávny rámec verejnej služby EÚ poskytol inštitúciám flexibilitu na uspokojenie potrieb v oblasti prijímania zamestnancov a zlepšenie riadenia pracovnej sily, a či im umožňuje riešiť čoraz náročnejšie okolnosti, ktorým EÚ čelí. Skúmali sme najmä, či inštitúcie využili pracovnoprávny rámec verejnej služby EÚ na:

- a) nábor kvalifikovaných a talentovaných zamestnancov, ktorých potrebujú, a
- b) vyťaženie zamestnancov na maximum.

**11** Náš audit sa týkal rokov 2019 – 2023. Vždy, keď to bolo relevantné, sme vzali do úvahy udalosti, ku ktorým došlo v prvej polovici roku 2024. Vychádzali sme z výsledkov dvoch predchádzajúcich auditov zameraných na otázky týkajúce sa zamestnancov a nábora v rokoch 2012 až 2018 ([osobitná správa 15/2019](#) a [osobitná správa 23/2020](#)) a využili sme niektoré z údajov, ktoré boli pôvodne zhromaždené pre tieto audity.

**12** Audit sa zamerával na hlavné kategórie štatutárnych zamestnancov, t. j. úradníkov, dočasných zamestnancov a zmluvných zamestnancov. O vyslaných národných expertoch (VNE) sa uvažovalo, keď ich zamestnanie predstavovalo reakciu na konkrétny problém, s ktorým sa inštitúcie stretli, ako je geografická nerovnováha alebo nedostatok odborných znalostí.

**13** Kontrolovali sme tri inštitúcie EÚ: Európsky parlament, Radu Európskej únie a Európsku komisiu. Konzultácie sa uskutočnili aj so Súdnym dvorom Európskej únie s cieľom poskytnúť štatistiky týkajúce sa zamestnancov. To nám umožnilo zahrnúť do našich kvantitatívnych analýz 80 % zamestnancov inštitúcií EÚ.

**14** Z rozsahu tohto auditu sme vylúčili decentralizované agentúry a systém dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ. Agentúry a výpočty týkajúce sa dôchodkových záväzkov sú súčasťou našej každoročnej audítorskej práce.

## 15 Audit sa skladal z týchto prvkov:

- a) Preskúmanie stratégií ľudských zdrojov inštitúcií a súvisiacich rozhodnutí a dokumentácie.
- b) Posúdenie procesov na vyhodnotenie potrieb ľudských zdrojov na úrovni inštitúcie, prerozdelenie pracovných miest medzi oddeleniami a nábor zamestnancov.
- c) Analýza štatistík zamestnancov Parlamentu, Rady, Komisie a Súdneho dvora.
- d) Preskúmanie porovnávacích štúdií o pracovných podmienkach v medzinárodných organizáciách uskutočnených v rokoch 2018 až 2023.
- e) Analýza zverejnených údajov týkajúcich sa výberových konaní EPSO od roku 2019 a porovnanie s podobnými údajmi získanými pri predchádzajúcej audítorskej činnosti.
- f) Rozhovory s oddeleniami ľudských zdrojov kontrolovaných inštitúcií.
- g) Rozhovory so zamestnancami piatich stálych zastúpení reprezentujúcich všetky situácie týkajúce sa geografickej rovnováhy zamestnancov.

**16** Cieľom našej správy je podporiť inštitúcie EÚ pri zlepšovaní efektívnosti riadenia ich pracovnej sily v náročnom ekonomickom a geopolitickom kontexte a uviesť oblasti, v ktorých by sa súčasný pracovnoprávny rámec dal lepšie využiť. Naše závery a odporúčania by mali prispieť k prípadnej budúcej diskusii o služobnom poriadku EÚ.

## Pripomienky

### Inštitúcie EÚ zaviedli flexibilné postupy náboru, ale stále majú problém prilákať niektoré profily

**17** Pracovnoprávny rámec inštitúcií EÚ by im mal umožniť pritiahnúť, prijať a udržať si vysokokvalifikovaných a viacjazyčných zamestnancov vyberaných na čo najširšom geografickom základe spomedzi občanov členských štátov<sup>3</sup>.

**18** Inštitúcie by preto mali byť schopné identifikovať svoje personálne potreby, pokiaľ ide o pracovné miesta, identifikovať nedostatky v zručnostiach a spôsobilostiach svojej pracovnej sily a uplatňovať flexibilné spôsoby náboru a rôzne náborové kanály v závislosti od svojich potrieb. Pracovné podmienky a zamestnanecké výhody, ktoré ponúkajú, by mali byť dostatočne konkurencieschopné, aby im umožnili prilákať a udržať si uchádzačov zo všetkých členských štátov a pre všetky profily pracovných miest.

### Inštitúcie EÚ prerozdeľujú zamestnancov a čoraz viac sa zameriavajú na zručnosti, ktoré potrebujú

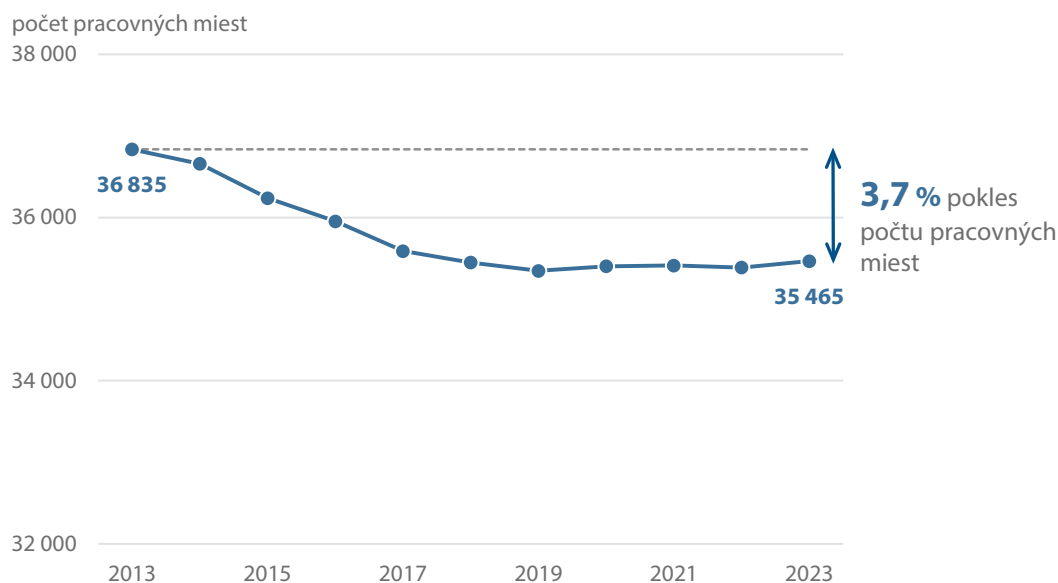
#### Strategické prerozdelenie pracovných miest pomohlo riešiť personálne potreby

**19** V rokoch 2013 až 2019 väčšina inštitúcií EÚ v rámci [medziinštitucionálnej dohody](#) o znížení počtu zamestnancov znížila počet schválených trvalých a dočasných pracovných miest vo svojich plánoch pracovných miest schválených v rozpočte<sup>4</sup>. Európska rada v roku 2020 zdôraznila potrebu cieleného prístupu k počtu zamestnancov (pozri bod [07](#)). Komisia sa zaviazala, že počas VFR na roky 2021 – 2027 udrží stabilný stav zamestnancov a ostatné inštitúcie požiadali o malé alebo nulové zvýšenie svojich plánov pracovných miest. V dôsledku toho sa od roku 2013 celkový počet schválených pracovných miest pre Parlament, Radu, Komisiu (okrem výkonných agentúr) a Súdny dvor znížil o 3,7 % (pozri [ilustráciu 4](#)).

<sup>3</sup> Nariadenie (EÚ, EURATOM) 1023/2013, ktorým sa mení Služobný poriadok úradníkov Európskej únie a Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie.

<sup>4</sup> Osobitná správa 15/2019.

## Ilustrácia 4 – Veľkosť plánov pracovných miest vybraných inštitúcií EÚ sa medzi rokmi 2013 a 2023 mierne znížila



Zdroj: Plány pracovných miest prezentované vo všeobecnom rozpočte EÚ.

**20** V rokoch 2019 až 2023 však došlo k miernemu zvýšeniu (o 2 % alebo 830 zamestnancov) v počte štatutárnych zamestnancov v týchto inštitúciách, ktorí v podstate pozostávajú zo zmluvných zamestnancov, ktorí nezastávajú pracovné miesta podľa plánu pracovných miest.

**21** Od roku 2019 kontrolované inštitúcie vo väčšej miere využívajú pracovné miesta dostupné vo svojich rozpočtoch. Počet neobsadených pracovných miest sa medzi januárom 2019 a januárom 2023 znížil z 5,2 % na 4,6 %. Keďže prebiehali postupy nábora zamestnancov, skutočná miera voľných pracovných miest bola nižšia. Parlament bol jedinou kontrolovanou inštitúciou s mierou voľných pracovných miest stále výrazne vyššou ako 5 %. Okrem toho, rozpočty inštitúcií podliehajú štandardnému zníženiu výdavkov na zamestnancov, čo znamená, že nie vždy majú potrebný rozpočet na pokrytie všetkých pracovných miest uvedených v pláne pracovných miest. Okrem nahrádzania odchádzajúcich zamestnancov majú inštitúcie k dispozícii niekoľko ďalších pracovných miest na nábor úradníkov alebo dočasných zamestnancov.

**22** Nárast úloh vykonávaných inštitúciami EÚ, ktorý nebol sprevádzaný zvýšením počtu pracovných miest, viedol inštitúcie k tomu, aby zorganizovali prerozdelenie. Jednotlivé riaditeľstvá posúdili svoje potreby z hľadiska pracovných miest v závislosti od svojich úloh a priorít, informovali o týchto potrebách oddelenia ľudských zdrojov svojej inštitúcie, ktoré potom prerozdělili voľné pracovné miesta tým oddeleniam, ktoré zaznamenali nárast pracovného zaťaženia.

**23** Parlament posilnil počet zamestnancov dvoch generálnych riaditeľstiev (GR), ktoré sa zaoberajú politikami EÚ. V rokoch 2019 až 2023 sa počet úradníkov a dočasných zamestnancov zvýšil o 7,5 % na GR EXPO (vonkajšie politiky Únie) a o 4,4 % na GR IPOL (vnútorné politiky Únie). Posilnené boli aj generálne riaditeľstvá zaoberajúce sa kybernetickou bezpečnosťou.

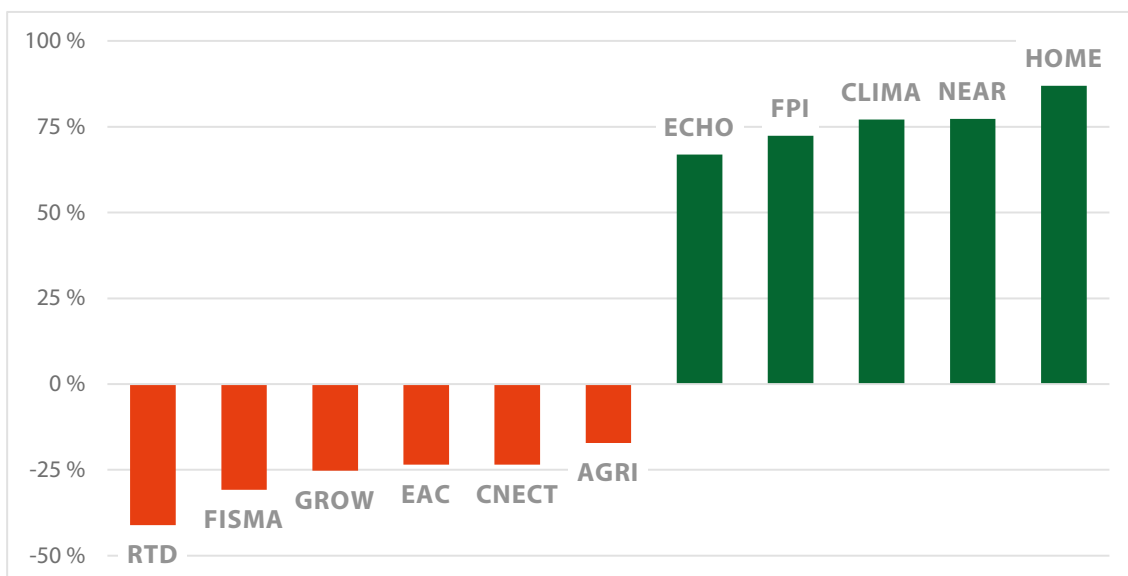
**24** V Rade sa v rokoch 2019 až 2023 zvýšil počet úradníkov o 12,8 % a dočasných zamestnancov o 18,3 %, a to v právnom servise a v generálnom riaditeľstve pre všeobecnú a inštitucionálnu politiku, ktoré zohrávajú významnú úlohu pri príprave a koordinácii politických dokumentov. O 15,5 % sa zvýšil aj počet úradníkov a dočasných zamestnancov zamestnaných v GR pre digitálne služby, a to z dôvodu zvýšeného dôrazu na digitalizáciu v rámci nových spôsobov práce zavedených po pandémie ochorenia COVID-19<sup>5</sup> a potreby riešiť otázky kybernetickej bezpečnosti.

**25** Komisia už v roku 2013 začala výrazne prerozdeľovať zamestnancov medzi generálne riaditeľstvá v rámci znižovania počtu pracovných miest schváleného v tom istom roku. Do roku 2020 používala systém „zdaňovania“, prostredníctvom ktorého museli generálne riaditeľstvá vrátiť určitý počet pracovných miest do rezervného fondu v závislosti od toho, v ktorom prioritnom zoskupení (súvisiacom s politickými prioritami inštitúcie) sa nachádzali. Tento systém prispel k významným zmenám v personálnom obsadení niektorých generálnych riaditeľstiev. Na *ilustrácii 5* sa znázorňujú generálne riaditeľstvá pre politiku, ktoré zaznamenali najväčšie zmeny v počte zamestnancov v rokoch 2013 až 2023.

---

<sup>5</sup> [Osobitná správa 18/2022](#): Inštitúcie EÚ a COVID-19 – Reagovali rýchlo, ale pretrvávajú výzvy, aby sa čo najlepšie využili inovácie a pružnosť iniciované krízou.

## Ilustrácia 5 – Počet zamestnancov v generálnych riaditeľstvách Komisie pre politiku v rokoch 2013 až 2023 sa zmenil v súlade s prioritami



Zdroj: EDA na základe zoznamov zamestnancov Komisie.

**26** Generálnymi riaditeľstvami, ktoré získali najviac pracovných miest, sú buď tie, ktoré súvisia s prioritami dvoch posledných období Komisie (2014 – 2019 a 2019 – 2024): migrácia (GR HOME), zmena klímy a Zelená dohoda (GR CLIMA), alebo tie, ktoré reagujú na súčasnú geopolitickú situáciu (GR NEAR – susedská politika a rozšírenie, GR ECHO – humanitárna pomoc a GR FPI – nástroje zahraničnej politiky). Počet zamestnancov v GR FISMA (finančná stabilita, finančné služby a únia kapitálových trhov) sa za uplynulých desať rokov celkovo výrazne znížil. V rokoch 2013 až 2019 prišlo o 40 % svojich zamestnancov, ale od roku 2019 ich počet znovu rastie (o 17,7 %), čiastočne preto, že generálne riaditeľstvo je zapojené do riadenia sankcií voči Rusku. To svedčí o tom, že Komisia sa snaží prispôbiť počet zamestnancov svojim aktuálnym potrebám.

### Inštitúcie sa čoraz viac zameriavajú na zručnosti a spôsobilosti, aby zvládli rastúce pracovné zaťaženie

**27** Systém interného prerozdelenia voľných pracovných miest dosahuje svoje limity, keď je miera voľných pracovných miest nízka. Všetky kontrolované inštitúcie majú politiku internej mobility, ktorá je buď dobrovoľná (zamestnanci sa uchádzajú o interné voľné pracovné miesta), alebo povinná (všeobecná rotácia zamestnancov). Spolu s prerozdelením voľných pracovných miest to môže pomôcť oddeleniam so zvýšeným pracovným zaťažením tým, že sa zamestnanci presunú tam, kde sú zdroje najviac potrebné.

**28** Dočasná mobilita zamestnancov môže podobne pomôcť v čase najväčšieho pracovného zaťaženia. Nerieši sa tým však systémový problém zvládania zvýšeného pracovného zaťaženia s obmedzenými zdrojmi – v prieskumoch medzi zamestnancami sa uvádza zhoršujúca sa rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a v niektorých oddeleniach sa spoliehanie sa na neplatené nadčasy stalo bežnou praxou. Spôsob, akým sa vo väčšine inštitúcií zaznamenáva pracovný čas a uplatňuje pružný pracovný čas, znamená, že zamestnanci nemusia vždy formálne evidovať odpracované nadčasy, pretože nemajú nárok na finančnú kompenzáciu. Všetci zamestnanci Komisie však zaznamenávajú odpracované hodiny. Zo záznamov Komisie vyplýva, že v rokoch 2019 až 2023 celkový objem každoročne odpracovaných hodín navyše bez kompenzácie v priemere zodpovedal ekvivalentu približne 740 zamestnancov na plný úväzok (2,75 % jej pracovnej sily).

**29** Zvýšené pracovné zaťaženie viedlo inštitúcie k tomu, aby zmenili svoj prístup k určovaniu personálnych potrieb a viac sa zamerali na potrebné zručnosti a spôsobilosti. Tento posun je v súlade s najlepšimi postupmi, ktoré presadzuje Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD)<sup>6</sup>: „Dobré plánovanie pracovnej sily si vyžaduje [...] vysokokvalitné zmapovanie súčasnej pracovnej sily z hľadiska počtu, zručností, výkonu; [...] identifikáciu nedostatkov pracovnej sily vrátane nedostatkov v chýbajúcich profiloch a v profiloch, ktorých je nadmerná ponuka.“

**30** V roku 2022 Parlament začal projekt na určenie spôsobilostí, ktoré potrebuje v krátkodobom a dlhodobom horizonte, vrátane preskúmania existujúcich profilov pracovných miest. Toto preskúmanie stále prebieha, ale plán vzdelávania a rozvoja na rok 2023 už obsahuje požiadavky generálnych riaditeľstiev na odbornú prípravu podľa potrebných zručností a takých, ktoré by chceli posilniť.

**31** V druhej polovici roka 2023 Rada spojila svoje každoročné prerozdelenie s každoročným hodnotením potrieb v oblasti odbornej prípravy s cieľom vypracovať ročné plány riadenia pre každé generálne riaditeľstvo. Vedúci pracovníci v týchto plánoch identifikujú zručnosti potrebné na dosiahnutie svojich cieľov a riešia, ako tieto zručnosti získať alebo rozvíjať s existujúcimi zamestnancami. O ďalšie pracovné miesta je možné požiadať až po vyčerpaní všetkých ostatných možností. Zámerom je, aby sa toto prerozdelenie každoročne opakovalo. Inštitúcia okrem toho zameriava svoju stratégiu vzdelávania na zlepšenie digitálnych zručností svojich zamestnancov.

---

<sup>6</sup> OECD Public Employment and Management 2021. Budúcnosť verejnej služby.



**32** Komisia začala v roku 2023 aj predbežnú analýzu potrebných zručností, v rámci ktorej požiadala vedúcich pracovníkov, aby identifikovali súčasné zručnosti, ktoré sú k dispozícii v ich generálnych riaditeľstvách, ich nové potreby zručností vrátane tých, ktoré sú konkrétne spojené s umelou inteligenciou, a ako by mohli byť zručnosti v oblasti umelej inteligencie užitočné pre jednotlivé pracovné miesta. To poslúžilo ako základ pre podrobnejšie mapovanie zručností, ktoré sa má uskutočniť v celej inštitúcii v roku 2024 a v budúcnosti sa má zopakovať.

**33** Kontrolované inštitúcie tiež začali všeobecnejšie uvažovať o vplyve umelej inteligencie na prácu. Stále ide o predbežnú fázu, ale vo všeobecnosti sa očakáva, že umelá inteligencia by mohla zlepšiť efektívnosť zamestnancov, a do určitej miery tak zmierniť riziká, ktoré predstavuje nedostatočný počet zamestnancov (ktorý je v hodnoteniach rizík inštitúcií identifikovaný ako kritický). Dôraz sa preto kladie na identifikáciu potenciálneho využitia umelej inteligencie v každodennej práci a na zabezpečenie primeraného školenia personálu.

## **Výrazný nárast dočasných zamestnancov prijatých prostredníctvom alternatívnych spôsobov náboru**

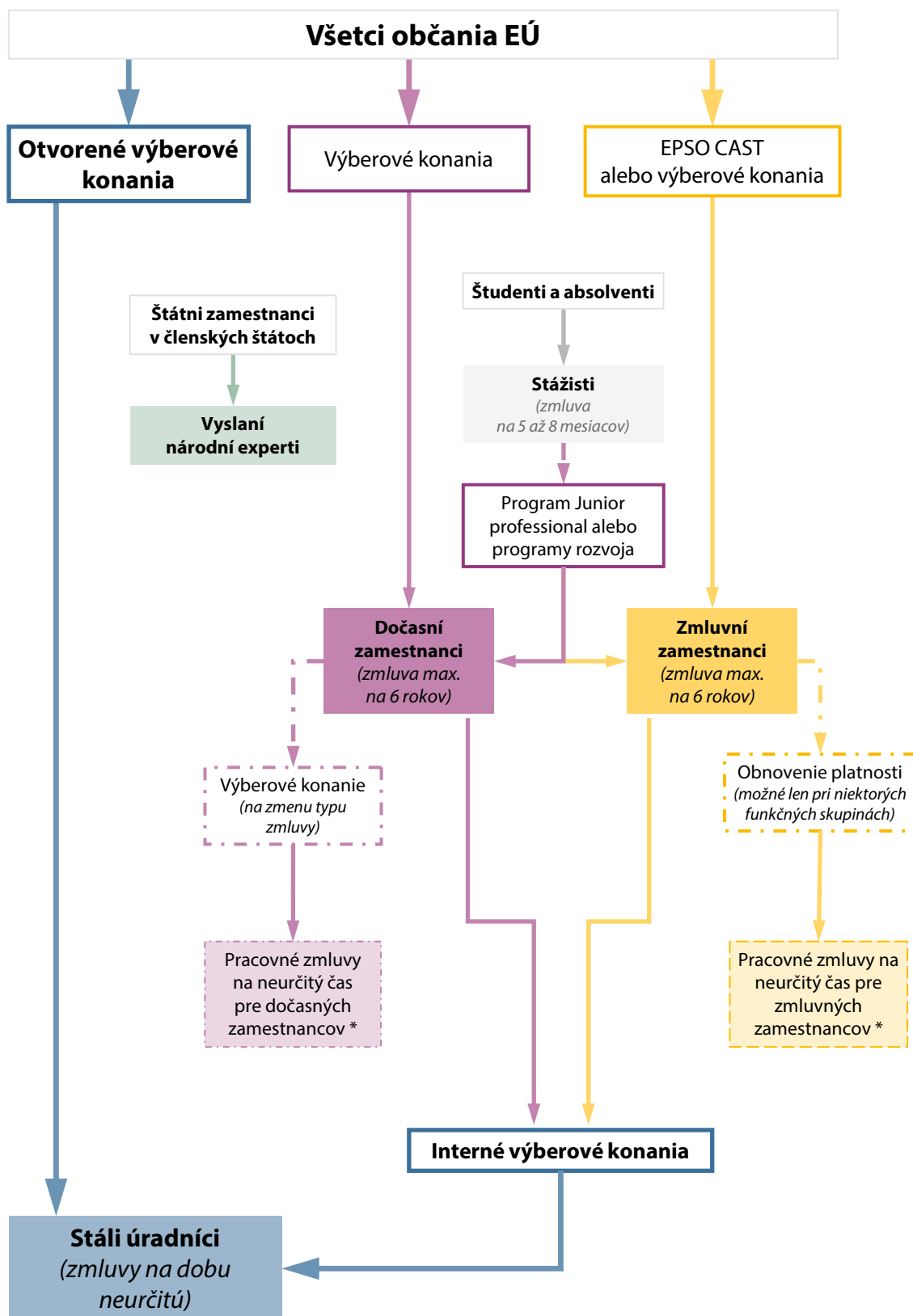
### **Ťažkosti úradu EPSO viedli k náboru väčšieho počtu dočasných zamestnancov**

**34** Do verejnej služby EÚ možno nastúpiť rôznymi spôsobmi, ako je znázornené na *ilustrácii 6*, ale tradične väčšina zamestnancov nastupovala prostredníctvom verejných externých výberových konaní organizovaných Európskym úradom pre výber pracovníkov (EPSO). Po roku 2004 sa zamestnanci zriedkavejšie prijímali aj na základe verejných výberových konaní organizovaných konkrétnymi inštitúciami. Zamestnanci prijatí na základe verejných výberových konaní sú vymenovaní za stálych úradníkov a verejná služba EÚ bola až do roku 2000 zložená prevažne z úradníkov v súlade so zásadou, že nezávislá administratíva sa spolieha na zamestnancov, ktorých zamestnanie je stabilné a ktorí sú chránení pred neoprávneným prepustením<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> OECD, *Zásady verejnej správy*, november 2023.

Ilustrácia 6 – Mnoho ciest ku kariére v EÚ



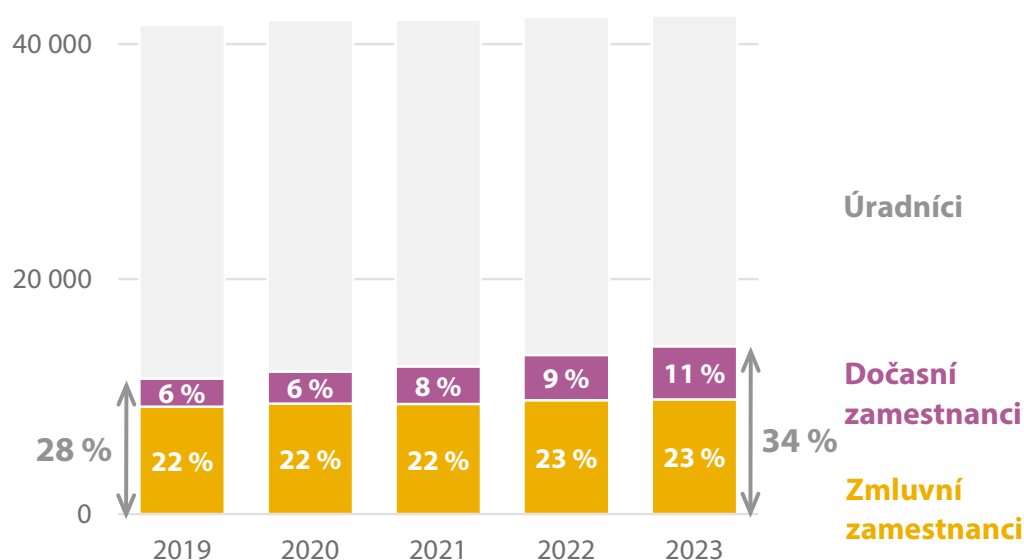
Poznámka: CAST je skratka pre Contract Agents Selection Tool – nástroj na výber zmluvných zamestnancov.

\* Podrobné informácie sú uvedené v [prílohe I](#).

Zdroj: EDA.

**35** Počet zamestnancov s pracovnými zmluvami na určitú dobu (zmluvní a dočasní zamestnanci) sa za posledné roky zvýšil (pozri *ilustráciu 7*). Menšina týchto zamestnancov môže získať pracovnú zmluvu na neurčitý čas v závislosti od charakteristík ich práce a ich funkčnej skupiny (zmluvní zamestnanci, pozri *prílohu I*) alebo od dostupnosti takýchto zmlúv (dočasní zamestnanci prijatí na miesta vyhradené pre dočasných zamestnancov, pozri *prílohu I*).

**Ilustrácia 7 – Podiel zamestnancov s pracovnými zmluvami na určitú dobu sa v rokoch 2019 až 2023 zvýšil**



Zdroj: EDA na základe zoznamov zamestnancov kontrolovaných inštitúcií.

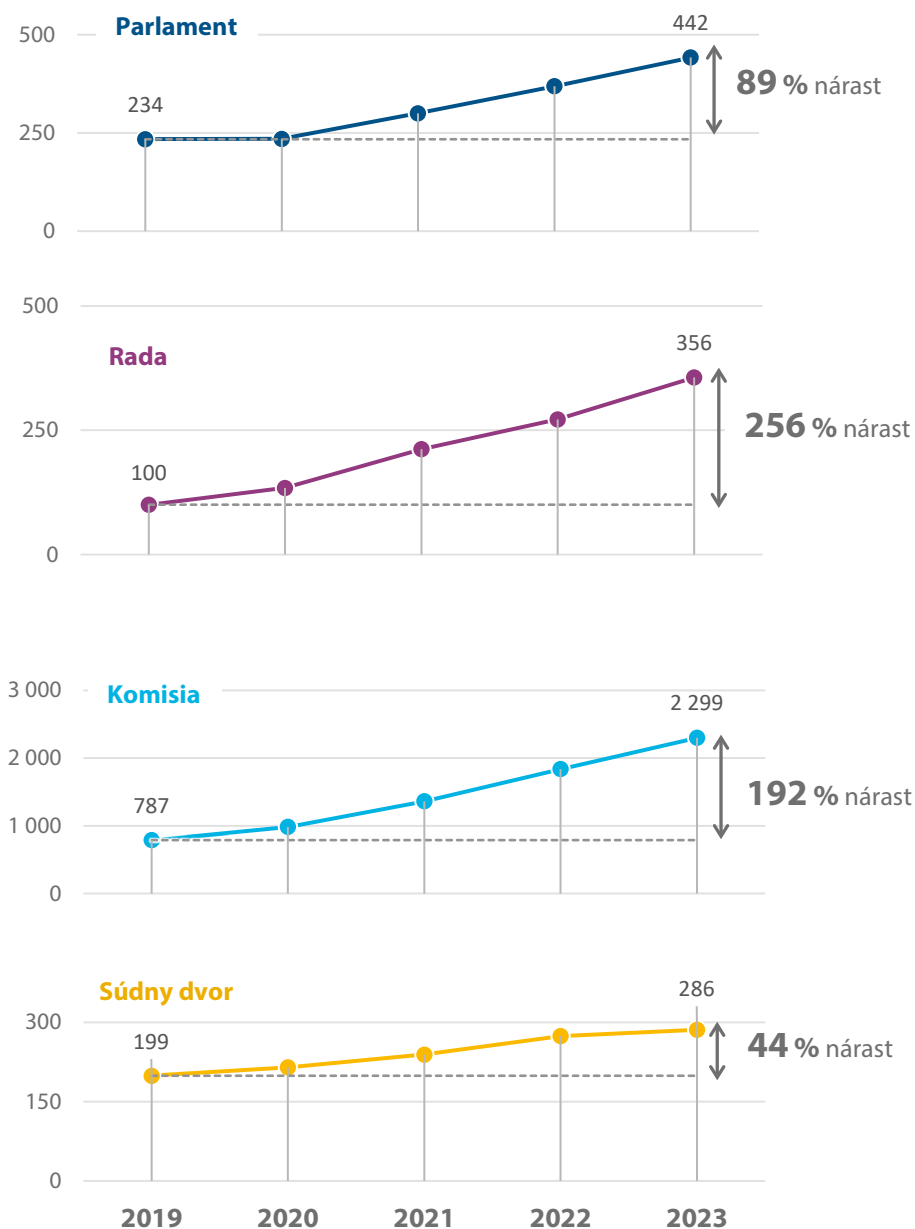
**36** Výberové konania EPSO boli donedávna aj naďalej hlavným spôsobom náboru pre inštitúcie, až kým úrad EPSO nezaznamenal množstvo problémov. Pandémia ochorenia COVID-19 vážne narušila organizáciu osobného testovania a výsledné nedoriešené záležitosti sa podarilo odstrániť až v roku 2022. Úrad EPSO následne pozastavil niektoré výberové konania pri dokončovaní<sup>8</sup> návrhu nového modelu výberového konania a spustenie tohto nového modelu bolo sprevádzané problémami s IT. V dôsledku toho sa medzi rokmi 2019 a 2023 v porovnaní s predchádzajúcimi piatimi rokmi začalo (zníženie o 35 %) a dokončilo (zníženie o 38 %) menej výberových konaní. Tým sa znížil počet uchádzačov dostupných na účely náboru.

<sup>8</sup> Osobitná správa 23/2020.

**37** Inštitúcie reagovali prijatím väčšieho počtu dočasných zamestnancov na miesta určené pre úradníkov, kým sa nenájde trvalé riešenie pre nábor zamestnancov. Profily, pre ktoré boli zorganizované výberové konania, zodpovedajú pracovným miestam, ktoré sa zvyčajne obsadzujú vo výberových konaniach úradu EPSO (IT pracovníci, lingvisti, všeobecní administrátori, bezpečnostní pracovníci atď.). Napríklad všetky výberové konania na dočasných zamestnancov, ktoré zorganizovala Rada v rokoch 2019 až 2023, sa týkali profilov, pre ktoré sa v posledných štyroch alebo piatich rokoch neuskutočnilo žiadne výberové konanie alebo pre ktoré boli príslušné zoznamy EPSO buď staršie ako dva roky, alebo neboli v čase náboru k dispozícii. Úrad EPSO podobne vo februári 2022 zverejnil sériu výberových konaní v oblasti IT, ktoré však boli ukončené až na jar 2024. Kontrolované inštitúcie prijímali v rokoch 2020 až 2023 týchto zamestnancov na dočasné pracovné miesta.

**38** V závislosti od inštitúcie a roku tvorili dočasní zamestnanci v rokoch 2019 – 2020 od 30 % do 59 % externého náboru na trvalé pracovné miesta. V rokoch 2021 – 2022 sa tento podiel zvýšil na 61 % až 77 % a v roku 2023 opäť klesol (na 48 % až 63 %). V dôsledku toho sa počet dočasných zamestnancov zamestnaných na trvalých pracovných miestach v inštitúciách výrazne zvýšil, ako sa znázorňuje na *ilustrácii 8*.

## Ilustrácia 8 – Výrazný nárast počtu dočasných zamestnancov zamestnaných na trvalých pracovných miestach od roku 2019



Zdroj: EDA na základe zoznamov zamestnancov kontrolovaných inštitúcií.

**39** Nábor dočasných zamestnancov je vo všeobecnosti rýchlejší ako nábor úradníkov, pretože výberové konania nemusia prebiehať podľa medziinštitucionálne dohodnutého harmonogramu a možno ich zorganizovať vždy, keď je to potrebné<sup>9</sup>. Inštitúcie môžu tiež jednoduchšie prispôsobiť obsah výberového konania svojim potrebám a platovej triede, do ktorej chcú robiť nábor, keďže služobný poriadok neobsahuje žiadne obmedzenie, pokiaľ ide o platové triedy pre nábor dočasných

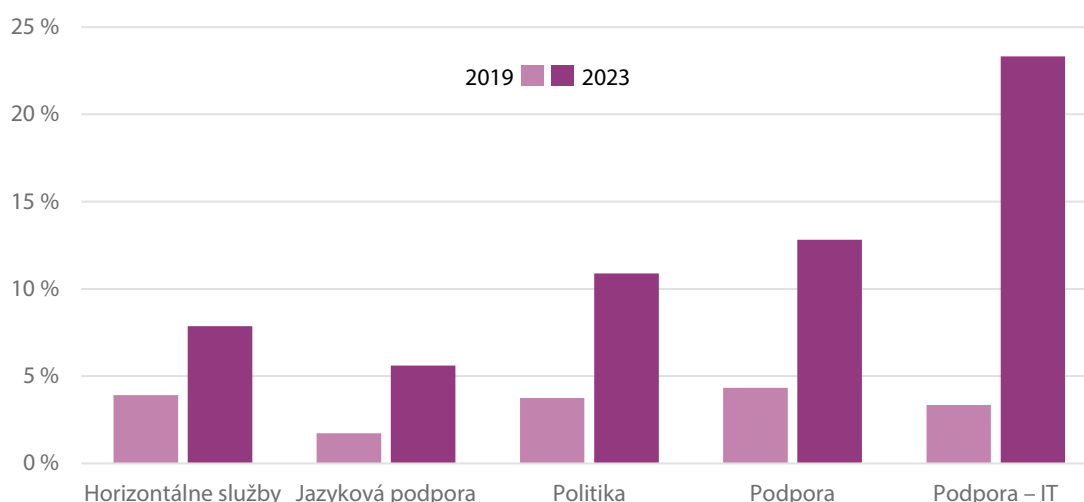
<sup>9</sup> Osobitná správa 23/2020.

zamestnancov. Inštitúcie preto môžu v závislosti od svojich vnútorných pravidiel o zaradovaní do platových tried prispôbiť platovú triedu podmienkam trhu práce za predpokladu, že majú potrebný rozpočet. To však môže viesť k tomu, že úradníci a dočasní zamestnanci budú prijatí do rôznych platových tried, aby vykonávali rovnakú prácu.

**40** Hoci je zamestnávanie dočasných zamestnancov výhodné z hľadiska flexibility (ľahšie sa prijímajú na kratšie zmluvy, ktoré sa dajú ľahšie ukončiť), nesie so sebou značné riziko straty nadobudnutých vedomostí. Stalo by sa tak buď v prípade, ak by sa dočasný zamestnanec rozhodol odísť pred skončením zmluvy, alebo ak tí, ktorí chcú zostať, musia odísť, pretože nedokázali prejsť výberovým konaním na miesto úradníka. Riziko straty znalostí je naliehavéjšie, keď je podiel dočasných zamestnancov oddelenia vysoký.

**41** Zmapovali sme, kde sú v kontrolovaných inštitúciách zamestnaní dočasní zamestnanci, pričom generálne riaditeľstvá sme rozdelili do piatich oblastí: horizontálne služby (právna služba, generálny sekretariát), jazykové služby, podpora (ľudské zdroje, financie, budovy), IT a politika. V riaditeľstvách pre IT bol nárast dočasných zamestnancov najvýraznejší (pozri [ilustráciu 9](#)).

### Ilustrácia 9 – Podiel trvalých pracovných miest obsadených dočasnými zamestnancami sa od roku 2019 zvýšil vo všetkých generálnych riaditeľstvách



Zdroj: EDA na základe zoznamov zamestnancov kontrolovaných inštitúcií.

**42** V niektorých generálnych riaditeľstvách Komisie pre politiku, ako sú GR COMP (hospodárska súťaž), GR ECFIN (hospodárske a finančné záležitosti), GR HOME a GR JUST (spravodlivosť a spotrebiteľia), tvoria dočasní zamestnanci viac ako 15 %

zamestnancov na trvalých pracovných miestach, pričom najvyšší podiel je v GR COMP (20 % obsadených trvalých pracovných miest v roku 2023). Nedávno vytvorené útvary, ako napríklad GR DEFIS (obrný priemysel a vesmír) a HERA (Úrad pre pripravenosť a reakcie na núdzové zdravotné situácie), majú významný podiel dočasných zamestnancov na trvalých pracovných miestach – od 18 % do 40 % obsadených trvalých pracovných miest – z dôvodu potreby ich rýchleho obsadenia po ich vytvorení. Zvyšujúci sa podiel dočasných zamestnancov na trvalých pracovných miestach v generálnych riaditeľstvách, ktorých úlohou je vykonávanie kľúčových politík (ako je hospodárska súťaž alebo migrácia), môže ohroziť kontinuitu činnosti a môže viesť k strate inštitucionálnych znalostí, ako sme uviedli v roku 2023 pri hodnotení riadenia dlhu v Komisii<sup>10</sup>.

**43** Na zmiernenie tohto rizika môžu inštitúcie organizovať interné výberové konania, ktorých sa môžu zúčastniť dočasní zamestnanci. Dočasní zamestnanci, ktorí prejdú takýmito výberovými konaniami, môžu byť následne prijatí za stálych úradníkov. Organizácia takýchto výberových konaní je však náročná na čas a zdroje. Zatiaľ čo všetky kontrolované inštitúcie ich organizovali v rokoch 2019 až 2023, len Komisia a Parlament sú schopné ich organizovať pravidelne.

#### **Inštitúcie využili osobitné spôsoby nábora na riešenie naliehavých problémov, ako je starnutie pracovnej sily a naliehavá potreba odborných znalostí**

**44** Inštitúcie tiež zaviedli osobitné spôsoby nábora, aby reagovali na konkrétne problémy, ako je starnutie pracovnej sily, alebo aby rýchlo získali odborné znalosti, ktoré nie sú k dispozícii v rámci inštitúcie.

**45** Pracovná sila inštitúcií starne. V Parlamente sa priemerný vek zamestnancov zvýšil zo 46 v roku 2013 na 49 v roku 2022 a v Komisii zo 44 v roku 2013 na 47 v roku 2023. Inštitúcie už dlhší čas zápasia so získavaním mladších zamestnancov. Už v roku 2012<sup>11</sup> bol priemerný vek zamestnancov pri nábore 35 rokov. Tento vek sa postupom času zvyšoval: v rokoch 2019 až 2023 bol priemerný vek novoprijatých zamestnancov v kontrolovaných inštitúciách 37 až 40 rokov. Najmä priemerný vek novoprijatých zamestnancov v platových triedach na začiatku kariéry je vyšší, než by sa dalo očakávať, vzhľadom na to, že tieto platové triedy vyžadujú menej ako 5 rokov praxe alebo žiadnu odbornú prax (pozri [prílohu II](#)): v Rade a Komisii je len približne 30 % novoprijatých zamestnancov v platovej triede AD5 mladších ako 30 rokov, hoci v tejto

<sup>10</sup> Osobitná správa 16/2023

<sup>11</sup> Správa Komisie Rade o dôchodkovom systéme európskych úradníkov a ostatných zamestnancov Európskej únie, COM(2012) 37 final zo 7. februára 2012.

platovej triede sa nevyžaduje žiadna odborná prax a 3 roky ukončeného vysokoškolského štúdia.

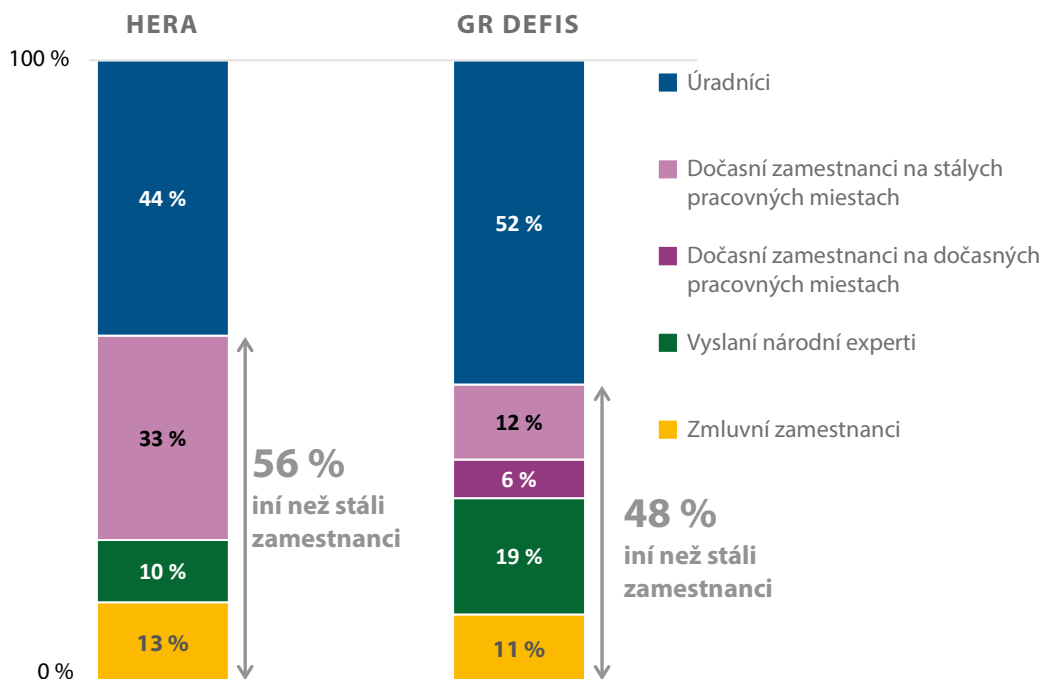
**46** S cieľom riešiť problém starnutia pracovnej sily bez diskriminácie na základe veku majú Rada a Komisia programy náboru mladších odborníkov (s menej ako trojročnou odbornou praxou). Program každej inštitúcie je prispôsobený jej potrebám, majú však niekoľko spoločných všeobecných charakteristík: oprávnení účastníci pochádzajú najmä z radov stážistov inštitúcií (hoci štatutárni zamestnanci sa môžu zúčastniť, ak spĺňajú kritériá praxe) a úspešným uchádzačom sa ponúka dočasná zmluva AD5.

**47** Tieto iniciatívy nemôžu same osebe zmeniť demografický profil prijatých zamestnancov, pretože sa týkajú len malého počtu pracovných miest. Napriek tomu predstavujú spôsob, ako ponúknuť vybraným, dobrým stážistom možnosť zamestnať sa v inštitúciách hneď po ukončení ich stáže. Je to rýchlejšie ako prostredníctvom verejného výberového konania a je to spôsob, ako si udržať zainteresovaných a motivovaných mladších zamestnancov.

**48** Dodatočné pridelenie zodpovedností generálnym riaditeľstvám môže mať vplyv na personálne zabezpečenie (pozri bod [42](#)). V Komisii bolo v roku 2021 vytvorené GR DEFIS, ktoré prevzalo niektoré úlohy od GR GROW (vnútorný trh, priemysel, podnikanie a MSP), ale jeho úloha nadobudla ešte väčší význam po ruskej útočnej vojne voči Ukrajine. Úrad HERA bol vytvorený v roku 2022 v reakcii na krízu spôsobenú pandémiou ochorenia COVID-19. Komisia okrem náboru dočasných zamestnancov na rýchle obsadenie týchto generálnych riaditeľstiev využívala aj zamestnancov vyslaných z vnútroštátnych správ (vyslaní národní experti – VNE), pozri [ilustráciu 10](#).



## Ilustrácia 10 – Rýchle obsadenie nových generálnych riaditeľstiev, príklad úradu HERA a GR DEFIS



Zdroj: EDA na základe zoznamu zamestnancov Komisie k 1. januáru 2023.

**49** Vyslaní národní experti sa využívajú aj v generálnych riaditeľstvách, kde je potrebná úzka spolupráca s členskými štátmi v citlivých oblastiach, ako je migrácia (GR HOME s 10 % zamestnancov) alebo finančné služby, dane a clá (GR FISMA s 11 % a GR TAXUD s 12 %). Zamestnávanie vyslaných národných expertov umožňuje inštitúciám, a najmä Komisii, podporovať spoluprácu s vnútroštátnymi správnymi orgánmi a zároveň vyplniť krátkodobé medzery v odborných znalostiach za predpokladu, že sú zavedené primerané postupy na zabezpečenie prenosu vedomostí v rámci inštitúcie po odchode vyslaných národných expertov. Napriek tomu značne vysoké percento vyslaných národných expertov môže ohroziť kontinuitu činnosti.

### Inštitúcie EÚ sa snažia prilákať vybrané profily a štátne príslušnosti

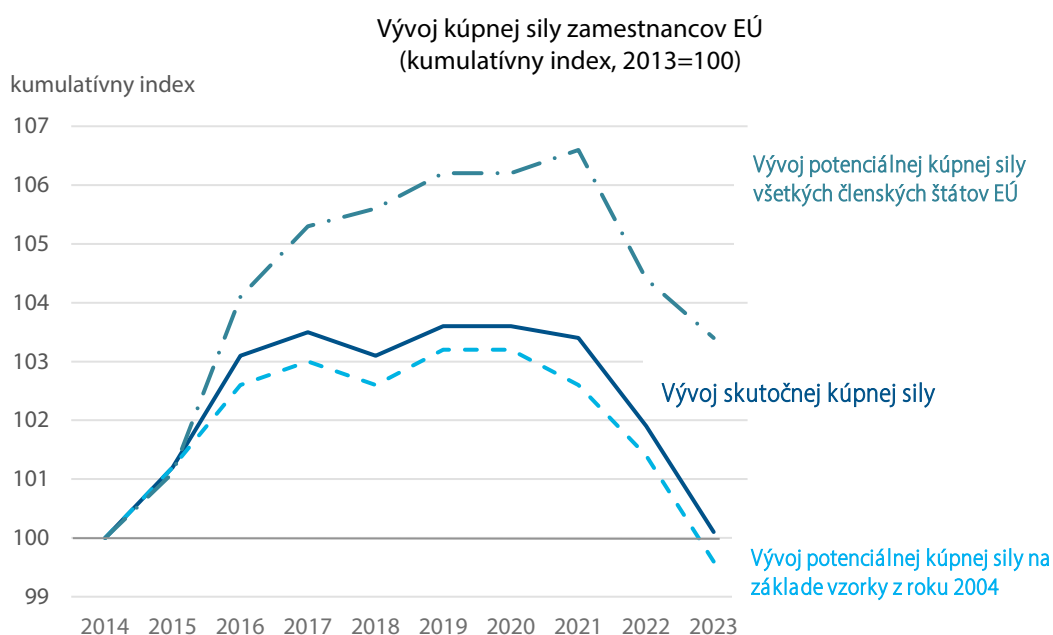
#### Metóda úpravy platov obmedzila vyššie výdavky EÚ, ale znížila kúpnu silu zamestnancov

**50** Dôležitým aspektom zamestnaneckých výhod, ktoré inštitúcie ponúkajú, sú platy a záruka, že kúpna sila zamestnancov sa bude vyvíjať v súlade s kúpnu silou štátnych zamestnancov v členských štátoch. Patria medzi faktory, ktoré ovplyvňujú schopnosť inštitúcií prilákať a udržať si uchádzačov zo všetkých členských štátov a pre všetky

profily pracovných miest. Hrubý plat štatutárneho zamestnanca sa určuje podľa jeho funkčnej skupiny (pozri [prílohu I](#)), platovej triedy a platového stupňa a každoročne sa upravuje tak, aby odrážal zmeny kúpnej sily štátnych zamestnancov v stanovenej vzorke členských štátov (podrobnosti pozri v [prílohe III](#)). Zloženie tejto vzorky sa od roku 2004 vyvíjalo. Súčasná vzorka obsahuje 10 členských štátov, ktoré spolu predstavujú viac ako 75 % hrubého domáceho produktu (HDP) EÚ.

**51** Správa Komisie z roku 2022 o vykonávaní úprav plátov obsahuje porovnanie s tým, aké by boli úpravy, ak by sa zachovala vzorka spred roka 2004, ako aj výpočet, ak by sa na definovanie špecifického ukazovateľa použili všetky členské štáty. Výsledky tohto výpočtu rozšíreného o rok 2023 sú uvedené na [ilustrácii 11](#).

### Ilustrácia 11 – Vývoj kúpnej sily zamestnancov v rokoch 2014 až 2023 ovplyvnila vzorka zvolená ako základ pre úpravy



Zdroj: EDA na základe údajov Eurostatu.

**52** Pri zachovaní vzorky z roku 2004 by zamestnanci EÚ stratili v rokoch 2014 až 2023 0,4 % svojej kúpnej sily. Na druhej strane, ak by sa ako referencia použili všetky členské štáty, došlo by k nárastu o 3,4 %. Vzorka z roku 2014, ktorá sa odvtedy používa, viedla v rokoch 2013 až 2023 k zanedbateľnému vývoju: nárastu o +0,1 %.

**53** Dôvodom týchto rozdielov je vývoj kúpnej sily štátnych zamestnancov v členských štátoch po roku 2004. S výnimkou Poľska nie sú tieto krajiny zahrnuté do vzorky. Kúpna sila v týchto členských štátoch vzrástla v rokoch 2013 až 2023 o 24 %, zatiaľ čo

v členských štátoch spred roka 2004 nedošlo takmer k žiadnej zmene (2 % za dané obdobie).

**54** Vzorkou z roku 2014 sa zabezpečilo, že úpravy platov boli nižšie, než keby sa zohľadnili všetky členské štáty. V absolútnom vyjadrení sa tým platy v EÚ nestali neatraktívnymi, keďže zostávajú porovnateľné s ponukou iných medzinárodných organizácií, ale ich relatívna atraktívnosť sa časom znížila. Okrem toho rozhodnutia prijaté v rokoch 2010 až 2013 (napríklad uplatnenie nižších úprav, ako boli vypočítané, alebo neuplatňovanie metódy v rokoch 2013 a 2014) viedli k trvalému 4,5 % rozdielu vo vývoji kúpnej sily zamestnancov EÚ v porovnaní so štátnymi zamestnancami členských štátov (pozri [prílohu III](#)).

**55** Metóda použitá na výpočet úprav platov obsahuje aj doložky, ktorých cieľom je chrániť rozpočet EÚ v prípade zhoršenia hospodárskej situácie. Časť úpravy platov z roku 2020 bola odložená na rok 2022 z dôvodu vplyvu krízy spôsobenej pandémiou ochorenia COVID-19 na HDP EÚ. Komisia odhadla, že vo VFR na obdobie 2021 – 2027<sup>12</sup> ušetrila suma vo výške 750 mil. EUR. Tento výpočet považujeme za primeraný.

**56** Metóda nie je koncipovaná ako nástroj na zvýšenie atraktívnosti platov v EÚ. Zistili sme však, že jej uplatňovanie (pozri bod [54](#)) správne odráža zmeny kúpnej sily štátnych zamestnancov členských štátov a obsahuje aj potrebné záruky na prispôsobenie sa meniacim sa hospodárskym podmienkam.

### **Konkurencieschopnosť a atraktívnosť pracovných miest v EÚ nie je zaručená pre všetky profily**

**57** Inštitúcie môžu ovplyvniť finančnú atraktívnosť ponúkaných pracovných miest tým, že upravia platovú triedu, do ktorej robia nábor zamestnancov. Služobný poriadok stanovuje platovú triedu, do ktorej môžu byť prijatí úradníci v každej funkčnej skupine (pozri [prílohu II](#)): SC1 alebo SC2, AST1 až AST4, a AD5 až AD8. V služobnom poriadku sa stanovuje, že v prípade potreby je možné robiť nábor zamestnancov do vyšších platových tried vo funkčnej skupine AD, a takisto sa uvádza, že sa môžu zohľadniť podmienky na trhu práce. To znamená, že výberové konania EPSO na špecializované profily sa zvyčajne organizujú pre vyššie platové triedy. Výberové konania v oblasti IT zverejnené v roku 2022 boli na úrovni platovej triedy AST4 a AD7.

---

<sup>12</sup> Správa o údajoch týkajúcich sa rozpočtového vplyvu ročnej aktualizácie odmien a dôchodkov úradníkov Únie a ostatných zamestnancov Európskej únie za rok 2022, [COM/2022/678 final](#).

**58** Inštitúcie majú väčšiu flexibilitu, pokiaľ ide o nábor dočasných zamestnancov, keďže neexistujú žiadne obmedzenia týkajúce sa platových tried, do ktorých môžu robiť nábor zamestnancov. Hoci existujú výberové konania pre dočasných zamestnancov na úrovni platovej triedy AD5, veľmi často sú preto inzerované vyššie platové triedy (od AD6 až po AD8 alebo dokonca AD9). V prípade zamestnancov v skupine AST sú výberové konania často na úrovni platovej triedy AST3. Inštitúcie sa tiež môžu rozhodnúť uskutočniť výberové konanie s orientačným rozpätím platových tried, napríklad AD5 až AD7, čo im umožňuje upraviť dočasné pracovné zmluvy s ohľadom na kvalifikáciu a skúsenosti prijatých zamestnancov v závislosti od ich interných pravidiel o zaraďovaní do platových tried a podmienok stanovených v oznámení o výberovom konaní.

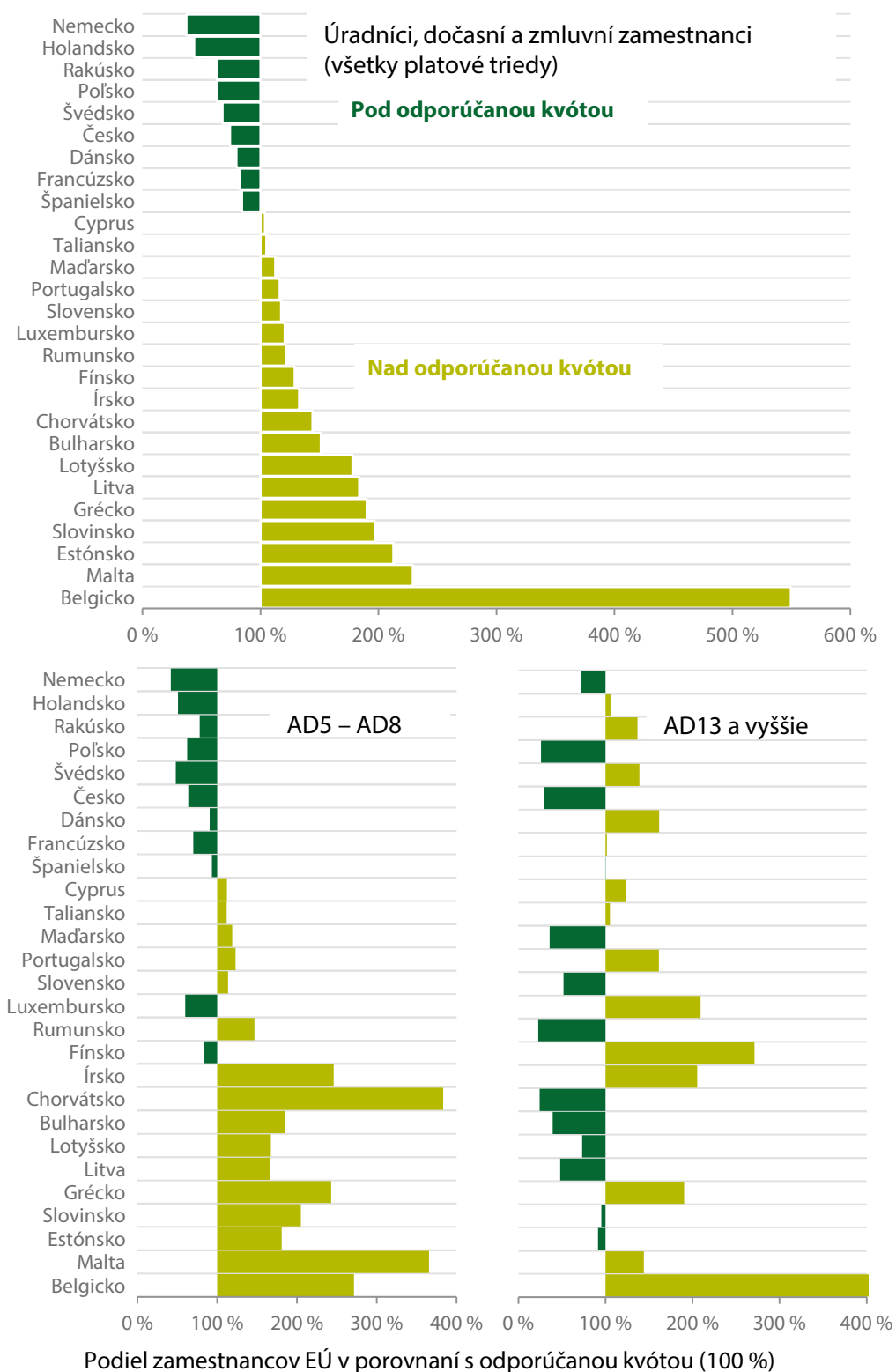
**59** Nábor v inštitúciách EÚ je založený na výberovom konaní, v rámci ktorého uchádzači absolvujú sériu testov, na základe ktorých sa zostaví rezervný zoznam, z ktorého si náborové oddelenia môžu vybrať osobu, ktorú chcú prijať. Počet uchádzačov preto musí byť dostatočne vysoký, aby sa zabezpečil skutočný výber úspešných uchádzačov, z ktorých sa bude prijímať. Vzhľadom na to, že nie všetci uchádzači môžu spĺňať podmienky, odhadujeme, že vo všeobecnosti musí byť minimálny počet uchádzačov na dané pracovné miesto 9 až 12, aby sa zabezpečil riadny výber.

**60** Okrem verejných informácií týkajúcich sa prebiehajúcich výberových konaní EPSO sme preskúmali výberové konania organizované inštitúciami v rokoch 2019 až 2023. Inštitúcie mali vo všeobecnosti vždy väčší počet uchádzačov, ako bol počet miest na rezervných zoznamoch. V prípade niektorých veľmi špecializovaných IT profilov sa však pomer počtu uchádzačov k počtu úspešných uchádzačov na rezervných zoznamoch pohyboval medzi štyrmi a šiestimi uchádzačmi. Napriek vyšším ponúkaným platovým triedam sa stále prejavuje problém s atraktívnosťou týchto profilov. Ide však o profily, ktoré sú čoraz dôležitejšie pre každodennú prácu inštitúcií (pozri body [23](#), [24](#) a [33](#)) a pre tvorbu politík ([balík predpisov o digitálnych službách](#), [akt o kybernetickej bezpečnosti](#)).

## Pretrvávajúci nepomer medzi pracovníkmi inštitúcií EÚ z hľadiska štátnej príslušnosti zamestnancov

**61** Od inštitúcií EÚ sa očakáva, že budú prijímať zamestnancov na čo najširšom geografickom základe medzi členskými štátmi EÚ, ale nemôžu vyhradiť pracovné miesta pre konkrétnu štátnu príslušnosť. V [správe](#) z roku 2018 Komisia uviedla, že vo verejnej službe EÚ existujú geografické nerovnováhy. Inštitúcie používajú spoločnú šablónu na podávanie správ o geografickej rovnováhy na medziinštitucionálnej úrovni, ale každá inštitúcia používa vlastnú odporúčanú kvótu. Na účely našej analýzy sme zosumarizovali údaje z Parlamentu, Rady, Komisie a Súdneho dvora a použili sme odporúčanú kvótu Komisie platnú v roku 2023 (pozri [prílohu IV](#)). Na [ilustrácii 12](#) je znázornený podiel zamestnancov EÚ v porovnaní s touto odporúčanou kvótou za každú štátnu príslušnosť.

## Ilustrácia 12 – Geografická nerovnováha vo verejnej službe EÚ (2023)



*Poznámka:* 100 % znamená, že podiel zamestnancov EÚ pre danú štátnu príslušnosť zodpovedá odporúčanej kvóte.

*Zdroj:* EDA na základe zoznamov zamestnancov kontrolovaných inštitúcií (úradníci, dočasní a zmluvní zamestnanci).

**62** Podiel zamestnancov v niektorých členských štátoch (napríklad v Nemecku, Poľsku a Česku) je nižší ako odporúčaná kvóta pre všetky platové triedy a všetky funkčné skupiny. V prípade ostatných krajín situácia závisí od platovej triedy (podrobnosti sú uvedené v [prílohe IV](#)). Situácia v najvyšších platových triedach (AD13 a vyššie) je obzvlášť nevyvážená v prípade štátnych príslušníkov členských štátov, ktoré pristúpili po roku 2004 (pozri [ilustráciu 12](#)). Revízia služobného poriadku z roku 2014, ktorou sa obmedzil prístup do týchto platových tried – ktoré sú prístupné len po výberovom konaní alebo pre zamestnancov s riadiacimi úlohami, a nie po povýšení – s cieľom lepšie zosúladiť odmeňovanie a zodpovednosť, je čiastočne príčinou tejto situácie.

**63** Od roku 2018 inštitúcie vykonávajú rôzne opatrenia zamerané na členské štáty, ktorých podiel zamestnancov je nižší ako odporúčaná kvóta. Medzi tieto aktivity patrili návštevy zamestnancov a študentských ambasádorov na univerzitách v celej Európe s cieľom propagovať kariéru v EÚ<sup>13</sup> či účasť inštitúcií na veľtrhoch práce v členských štátoch a komunikácia s vnútroštátnymi orgánmi. Niektoré členské štáty s nižším podielom zamestnancov EÚ majú na svojich stálych zastúpeniach v Bruseli alebo vo svojom hlavnom meste špecializovaných pracovníkov, ktorí spolupracujú s inštitúciami EÚ na riešení geografickej nerovnováhy. Všetky inštitúcie spolupracujú v tejto oblasti s vnútroštátnymi správnyimi orgánmi, ale len Komisia to formalizovala v [spoločných akčných plánoch](#).

**64** Niektoré inštitúcie okrem osvetových opatrení zdokonaľujú aj svoje postupy nábora zamestnancov, napríklad požadujú od jednotlivých útvarov, aby k uchádzačom, ktorí sa uchádzajú o pracovné miesto, pridali aspoň jedného uchádzača z menej zastúpeného členského štátu, aby sa títo uchádzači zviditeľnili. V prvom polroku 2024 Parlament na základe vlastnej analýzy geografickej rovnováhy vyhlásil tri výberové konania pre štátnych príslušníkov Holandska, Rakúska a Luxemburska, aby mal k dispozícii rezervné zoznamy úspešných uchádzačov z týchto krajín, ktoré doplní do zoznamu pre nábor zamestnancov. Je to jediná inštitúcia, ktorá využíva takéto výberové konania na odstránenie geografickej nerovnováhy.

**65** Výsledky týchto opatrení na zlepšenie geografickej rovnováhy medzi zamestnancami EÚ sa ešte len ukážu. Okrem toho v máji 2024 dva členské štáty podali na Súdnom dvore EÚ žaloby proti výberovým konaniam Parlamentu podľa štátnej príslušnosti.

---

<sup>13</sup> Osobitná správa 23/2020.

## Dôvody nedostatku atraktívnosti neboli komplexne analyzované

**66** Inštitúcie nepoužívajú rovnaký prístup na identifikáciu hlavných príčin toho, prečo sa o pracovné miesta v EÚ neuchádza dostatočný počet osôb niektorých štátnych príslušností. Komisia v [správe z roku 2022](#) uviedla, že zistila silnú koreláciu medzi prihlasovaním sa do výberových konaní a čistými príjmami a perspektívou zamestnanosti v členskom štáte, ako aj s indexom lepšieho života OECD (čím lepší je život v členskom štáte, tým menšia je pravdepodobnosť, že sa jeho občania prihlásia do výberových konaní EÚ). V našich rozhovoroch s vnútroštátnymi správami sa ako dôvod často uvádzal nedostatok ľahko dostupných informácií o kariére a podmienkach zamestnania. Parlament zadal vypracovanie štúdie o atraktívnosti zamestnávateľov pre ľudí mladších ako 35 rokov v siedmich členských štátoch, ktorí nie sú medzi novými zamestnancami dostatočne zastúpení. Parlament považovalo za atraktívneho zamestnávateľa 45 % až 69 % respondentov. Výsledky sa použili na preskúmanie značky Parlamentu ako zamestnávateľa a aktualizáciu jeho osvetových materiálov na podporu kariéry.

**67** Inštitúcie ponúkajú pracovné podmienky, ktoré vo veľkej miere zodpovedajú moderným očakávaniam expatriovanej kvalifikovanej pracovnej sily: čiastočný úväzok, pružný pracovný čas, možnosť práce na diaľku (aj mimo miesta výkonu práce), rodinná dovolenka a rodinné prídavky. Zaviedli tiež politiky rozmanitosti a inklúzie. Tieto podmienky však nie sú vždy zverejnené v oznámeniach o voľných pracovných miestach alebo na stránkach pre prijímanie zamestnancov, ktoré inštitúcie uverejňujú. Potenciálni uchádzači preto nemusia poznať pracovné prostredie, čo môže znížiť ich motiváciu uchádzať sa o prácu, ktorá si vyžaduje expatriáciu.

**68** Miera odmietnutia pracovných ponúk je vo všetkých inštitúciách nízka, ale nemeria sa jednotným spôsobom. V závislosti od používaného informačného systému pre ľudské zdroje alebo od objemu náborov vykonávaných každý rok sa miera odmietnutia môže merať automaticky, ale len v záverečnej fáze procesu (keď už bol nábor zadaný do systému). Prípadne sa môže sledovať manuálne počas celého procesu náboru: uvádzaná miera sa pohybuje od 2 % do 15 % v závislosti od spôsobu jej výpočtu. Preto nie je možné porovnať miery medzi jednotlivými inštitúciami. To tiež znamená, že inštitúcie nemôžu vykonať porovnávaciu analýzu odmietnutí s cieľom identifikovať možné trendy alebo spoločné faktory.

**69** Inštitúcie so sídlom v Luxemburgu zaznamenali za posledných 10 rokov ťažkosti pri náboře zamestnancov. Tento problém sme sa pokúsili kvantifikovať analýzou miery odmietnutia luxemburských pracovných miest v rokoch 2019 až 2023. Hoci miera odmietnutia bola vyššia v prípade pracovných miest so sídlom v Luxemburgu ako



v prípade pracovných miest so sídlom v Bruseli, počet odmietnutých pracovných ponúk bol príliš nízky (približne 100 za štyri roky v prípade Parlamentu aj Komisie) a nedôsledne meraný (pozri bod 68) na to, aby sa dal extrapolovať. Napriek tomu otázka atraktívnosti pracoviska v Luxemburgu viedla inštitúcie ku koordinácii v rámci pracovnej skupiny (pozri [rámček 1](#)).

## Rámček 1

### Pracovná skupina pre atraktívnosť Luxemburgu

Počet zamestnancov EÚ pracujúcich v Luxemburgu sa od roku 2014 výrazne zvýšil, a to zo 6 074 na približne 9 500 v roku 2023. Napriek tomuto nárastu inštitúcie so sídlom v Luxemburgu uvádzajú ťažkosti pri nábore zamestnancov, čiastočne v dôsledku nákladov na bývanie v krajine.

Minimálna hrubá mzda vyplácaná v inštitúciách pre zmluvných zamestnancov funkčnej skupiny (FG)I/1 je nižšia ako luxemburská minimálna mzda a inštitúcie prijali opatrenia, aby zabezpečili, že svojim zamestnancom nebudú vyplácať menej, ako je miestna minimálna mzda. V roku 2021 inštitúcie zriadili pracovnú skupinu, ktorá sa zaoberá opatreniami na zvýšenie atraktívnosti tejto lokality. Výsledný 12-bodový akčný plán sa zameriava na:

- riadenie zamestnancov, aby sa uľahčil nábor zamestnancov v Luxemburgu;
- centrá excelentnosti, ktoré predstavujú Luxemburg ako miesto excelentnosti pre pracovné miesta v oblasti financií, práva, IT, jazykov a riadenia znalostí;
- život v Luxemburgu, poskytovanie podpory pri hľadaní ubytovania, poskytovanie poradenstva na podporu integrácie partnerov na miestnom trhu práce;
- komunikáciu, spoločnú komunikačnú stratégiu pre inštitúcie so sídlom v Luxemburgu, spoluprácu s vnútroštátnymi orgánmi a európskymi univerzitami.

## Inštitúcie EÚ nevyužívajú všetky dostupné možnosti na zlepšenie riadenia pracovnej sily

**70** Od zamestnancov EÚ sa očakáva, že budú nezávislí a budú spĺňať najvyššie profesijné normy. Ich pracovnoprávny rámec by im mal umožniť, aby plnili svoje povinnosti čo najefektívnejšie a najúčinnejšie<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Nariadenie (EÚ, Euratom) č. 1023/2013.

**71** Inštitúcie by preto mali mať zavedený výkonnostný rámec, aby svojich zamestnancov vyťažili na maximum, rámec, ktorý oceňuje dobrý výkon, identifikuje talenty a potreby rozvoja a rieši slabý výkon. Zamestnanci EÚ by mali mať možnosť kariérneho postupu a povýšenia na základe zásluh a výkonnosti<sup>15</sup>.

## Zbytočne reštriktívny prístup k riadeniu výkonnosti zamestnancov

### Rámec hodnotenia výkonnosti je väčšinou zameraný na nespôsobilosť

**72** V služobnom poriadku sú stanovené minimálne požiadavky na rámec riadenia výkonnosti v inštitúciách, ktorý sa zameriava na výročné hodnotiace správy. Tieto správy sa používajú na porovnanie relatívnych zásluh zamestnancov, ktorí majú nárok na povýšenie, a sú súčasťou postupu zaradenia do nižšej platovej triedy a prepúšťania zamestnancov pre nespôsobilosť.

**73** V hodnotiacich správach sa hodnotia schopnosti, výkonnosť a správanie zamestnancov v službe. V správe sa uvádza, či bol celkový výkon zamestnanca uspokojivý alebo neuspokojivý. Ak hodnotiteľ považuje výkon zamestnanca za neuspokojivý, jeho povýšenie do vyššej triedy sa pozastaví. Ak je výkon naďalej neuspokojivý, môže sa začať postup prepustenia z dôvodu nespôsobilosti. Zamestnanci môžu byť prepustení aj z disciplinárnych dôvodov, pričom oba postupy môžu prebiehať súbežne.

**74** Revízia služobného poriadku z roku 2014 síce ponechala na každej inštitúcii, aby „určila postupy pre zistenie, riešenie a nápravu prípadov nespôsobilosti“, ale zaviedla povinné kroky, ktoré predĺžili postup prepustenia z dôvodu nespôsobilosti. Tento postup sa môže začať až po troch po sebe nasledujúcich neuspokojivých hodnotiacich správach (vedúcich k zaradeniu do nižšej platovej triedy) a pred prepustením sa vyžadujú ďalšie dve neuspokojivé správy. To znamená, že na prepustenie úradníka z dôvodu nespôsobilosti je potrebných 5 rokov sústavne neuspokojivej výkonnosti.

**75** Nezávislosť štátnej služby spočíva čiastočne v tom, že štátni zamestnanci môžu byť prepustení alebo degradovaní len na základe objektívnych kritérií upravených zákonom<sup>16</sup>, preto je vhodné mať jasný postup prepúšťania zamestnancov založený na dôkazoch. Kroky zavedené v roku 2014 sú však ťažkopádne. V nami kontrolovaných inštitúciách EÚ nedošlo od roku 2019 (najskôr, ako k tomu mohlo dôjsť) k žiadnemu

<sup>15</sup> OECD, *Zásady verejnej správy*, 2023.

<sup>16</sup> OECD, *Zásady verejnej správy*, 2023.

prepusteniu z dôvodu nespôsobilosti, hoci každý rok je niekoľko hodnotiacich správ (menej ako 0,1 %) označených ako neuspokojivé.

**76** Nespôsobilosť je najvhodnejšie riešiť ešte predtým, ako sa zamestnanec etabluje, a v služobnom poriadku sa stanovuje, že novoprijatí zamestnanci musia prejsť skúšobnou lehotou v trvaní 6 až 9 mesiacov (v závislosti od ich zmluvy). V decembri 2023 Komisia aktualizovala svoje usmernenia pre vedúcich pracovníkov týkajúce sa skúšobnej lehoty, pričom zdôraznila, že úradníci môžu byť potvrdení vo svojej funkcii len vtedy, ak preukážu „vysokú úroveň výkonnosti“ vo všetkých aspektoch svojej práce. Prípady skončenia skúšobnej lehoty bez toho, aby bol zamestnanec potvrdený vo svojej funkcii, sú naďalej zriedkavé (celkovo 35 prípadov v troch kontrolovaných inštitúciách v rokoch 2019 až 2023, čo predstavuje približne 0,2 % všetkých prijatých zamestnancov).

**77** Zameranie služobného poriadku na nespôsobilosť (neschopnosť alebo neochota vykonávať svoju prácu) nebráni inštitúciám zavádzať opatrenia na riešenie slabej výkonnosti stálych zamestnancov skôr, ako sa uvedie v hodnotiacich správach. Zisťovanie a riešenie slabej výkonnosti sa však zvyčajne uvádza vo vykonávacích rozhodnutiach o konaní o nespôsobilosti, čím sa tieto dva pojmy a súvisiaci súbor opatrení ešte viac prelínajú. Okrem toho sa v článkoch týkajúcich sa predbežných opatrení vo vykonávacích rozhodnutiach inštitúcií zvyčajne odkazuje skôr na známky alebo riziká nespôsobilosti než na širšiu problematiku slabej výkonnosti.

**78** Vykonávacie rozhodnutie Parlamentu obsahuje článok o formálnej identifikácii a nahlasovaní prvých známkov odbornej nespôsobilosti a o prijatí opatrení pred ďalšou hodnotiacou správou. Rozhodnutie Rady obsahuje aj formalizovaný postup prevencie v prípade, že existuje riziko, že v ďalšej hodnotiacej správe by sa mohlo konštatovať, že došlo k odbornej nespôsobilosti. V usmerneniach Komisie o výkonnosti sa zdôrazňuje, že vedúci pracovníci by mali oznámiť zamestnancovi problémy týkajúce sa neuspokojivého aspektu výkonnosti hneď, ako sa vyskytnú. Cieľom týchto ustanovení je povzbudiť vedúcich pracovníkov aj zamestnancov, aby konali skôr, ako vedúci pracovníci oznámia neuspokojivú výkonnosť v hodnotiacej správe.

**79** Školenia pre riadiacich pracovníkov sa týkajú riadenia výkonnosti, ale väčšina usmernení zameraných na vedúcich pracovníkov sa sústreďuje na odhaľovanie a riešenie neuspokojivej výkonnosti v hodnotiacich správach, pretože ak táto fáza nie je primerane a formálne zdokumentovaná, nie je možné začať postup prepustenia z dôvodu nespôsobilosti. Cieľom týchto usmernení je zvyčajne aj pripomenúť vedúcim pracovníkom judikatúru týkajúcu sa hodnotiacich správ, aby sa zabezpečilo, že hodnotenie nebude viesť k právnym sporom.

**80** Komisia má tiež osobitné pravidlá vzťahujúce sa na stredný manažment, ktorého hodnotiace správy obsahujú časť na hodnotenie výkonnosti v oblasti riadenia. Stredný manažment v Komisii môže byť po jednom neuspokojivom hodnotení výkonnosti v oblasti riadenia preradený na iné ako manažérske funkcie. Po dvoch takýchto správach sa musí začať postup preradenia. Počas kontrolovaného obdobia (2019 – 2023) sa v Komisii vyskytol len jeden prípad preradenia z dôvodu neuspokojivej výkonnosti v oblasti riadenia.

**81** Postup zaradenia do nižšej platovej triedy a prepúšťania zamestnancov z dôvodu nespôsobilosti je príliš ťažkopádny a oprávnené si vyžaduje príslušnú dokumentáciu na vytvorenie odôvodneného prípadu. To podmienilo spôsob, akým sa vo verejnej službe EÚ vnímajú otázky výkonnosti na úkor iných aspektov potrebných pre riadenie výkonnosti zamestnancov.

#### **Pre odmeňovanie vysokej výkonnosti sa nerobí dost'**

**82** Na druhom konci výkonnostného spektra sa v služobnom poriadku nestanovujú konkrétne opatrenia na odmeňovanie vysoko výkonných zamestnancov, okrem toho, že povýšenie musí byť založené na zásluhách. Porovnanie zásluh v rámci platovej triedy sa zakladá hlavne na obsahu hodnotiacich správ. Kategória uspokojivý/neuspokojivý, ktorá vyplýva z požiadaviek konania o nespôsobilosti, však nepodnecuje vedúcich pracovníkov k tomu, aby v záveroch hodnotiacej správy uvádzali diferencovanejšie celkové hodnotenie výkonnosti. Inštitúcie sa navyše domnievajú, že „vysoká výkonnosť“ je minimum, ktoré sa od ich zamestnancov očakáva, čo sťažuje identifikáciu mimoriadne výkonných zamestnancov. Parlament aj Rada majú k dispozícii kvantitatívne údaje súvisiace s hodnotením zamestnancov. Pomáhajú identifikovať zamestnancov, ktorí dosahujú lepšie výsledky, než sa očakávajú pri porovnávaní zásluh na povýšenie.

**83** Zamestnanci, ktorých výkonnosť je uspokojivá, ale nie je taká vysoká ako v prípade ostatných zamestnancov v ich platovej triede, majú pomalší kariérny postup; zamestnanci, ktorí dosahujú lepšie výsledky, môžu mať prospech z rýchlejšieho kariérneho postupu. Takéto možnosti sú však obmedzené odporúčanými sadzbami pre riadenie rovnocennosti kariéry stanovenými v služobnom poriadku. Tieto sadzby zavedené v roku 2004 boli navrhnuté tak, aby zabezpečili rovnakú rýchlosť kariérneho rastu zamestnancov prijatých pred rokom 2004 a zamestnancov prijatých po tomto roku. Ich uplatňovanie vedie k tomu, že k povýšeniu väčšinou dochádza priemerným tempom. Od roku 2014 a s cieľom obmedziť tento poloautomatický postup, ktorý nebol vždy spojený s povinnosťami, možno niektoré najvyššie triedy AST (10 a 11)

a triedy AD (13 a vyššie) dosiahnuť len na základe výberového konania. Týmto opatrením sa zlepšila rovnováha medzi povinnosťami a úrovňou odmeňovania.

**84** Zákonné obmedzenia týkajúce sa používania povýšenia ako odmeny za vynikajúce výsledky a skutočnosť, že pridelenie výkonnostného bonusu zamestnancom nie je podľa služobného poriadku povolené, nebránia inštitúciám zaviesť nefinančné odmeny pre zamestnancov, ktorých výkonnosť presahuje očakávané vysoké štandardy. S výnimkou niektorých ocenení – za zrozumiteľný písomný prejav alebo za udržateľné iniciatívy – však žiadna z inštitúcií nezavedla formálnu politiku odmeňovania vysoko výkonných zamestnancov.

### **Možnosti zlepšenia kariérnych vyhliadok pre niektoré kategórie zamestnancov nie sú plne využívané**

#### **Interné výberové konania ako nástroj kariérneho rastu sa využívajú nedostatočne**

**85** Všetky inštitúcie ponúkajú svojim zamestnancom možnosť zmeniť zamestnanie prostredníctvom internej mobility a absolvovať kurzy odbornej prípravy na rozvoj svojich zručností, získanie nových spôsobilostí a preorientovanie svojej kariéry. Na tieto možnosti má vplyv typ zmluvy (trvalá pracovná zmluva, pracovná zmluva na neurčitý čas alebo pracovná zmluva na určitú dobu), ktorú zamestnanci v súčasnosti majú, ako aj ich funkčná skupina.

**86** Jedinou možnosťou, ako sa zmeniť zo zmluvného zamestnanca alebo dočasného zamestnanca na stáleho úradníka, je absolvovanie verejného alebo interného výberového konania. To môže zamestnancom umožniť aj zmenu funkčnej skupiny (pozri bod 34).

**87** Interné výberové konania sú vyhradené pre zamestnancov inštitúcie, ktorá ich organizuje. V služobnom poriadku sa stanovuje, že interné výberové konania sú otvorené pre úradníkov a dočasných zamestnancov, a stanovujú sa v ňom kritériá oprávnenosti týkajúce sa vzdelania a odbornej praxe v súvislosti s funkčnou skupinou a platovou triedou výberového konania (pozri [prílohu II](#)). Inštitúcie môžu stanoviť ďalšie kritériá oprávnenosti, napríklad pokiaľ ide o funkčnú skupinu dočasných zamestnancov, ktorí sa môžu zúčastniť, alebo o dĺžku ich služby.

**88** Služobný poriadok tiež dáva inštitúciám možnosť vo výnimočných prípadoch umožniť zmluvným zamestnancom z funkčných skupín II až IV zúčastniť sa na interných výberových konaniach za predpokladu, že v inštitúcii odpracovali aspoň tri roky. Služobným poriadkom sa tiež obmedzuje počet vymenovaní na 5 % pre bývalých

zmluvných zamestnancov, ktorí môžu byť vymenovaní za úradníkov po absolvovaní interného výberového konania. Interné výberové konania nie sú vždy otvorené pre zmluvných zamestnancov: Komisia otvára len výberové konania pre skupiny AD6, AST2 a SC2, ale nie pre AD5 a AST4, hoci aj to by bolo podľa právnych predpisov možné.

**89** Interné výberové konania na pozície AD sú vo všeobecnosti otvorené len pre uchádzačov AD a výberové konania na pozície AST sú zvyčajne otvorené len pre zamestnancov AST. Takéto obmedzenie, ktoré nie je založené na požiadavkách služobného poriadku, limituje kariérne možnosti zamestnancov AST a SC. Vnútorne pravidlá Parlamentu však umožňujú zamestnancom všetkých funkčných skupín zúčastňovať sa na všetkých interných výberových konaniach, ak spĺňajú minimálne požiadavky stanovené v služobnom poriadku. V ostatnom čase došlo k zmene týkajúcej sa výberových konaní AST aj v iných inštitúciách, pričom viac výberových konaní je otvorených pre zamestnancov skupiny SC. Rada tiež otvorila dve interné výberové konania AD pre zamestnancov AST aj SC (v rokoch 2021 a 2023).

**90** Parlament aj Komisia organizujú interné výberové konania v relatívne vysokých platových triedach (AD9, AD10, AD12), čím ponúkajú úradníkom AD s dostatočnou odbornou praxou možnosť rýchlejšieho kariérneho postupu ako prostredníctvom povýšenia. Toto je obzvlášť dôležité, pretože vek nových zamestnancov inštitúcií (pozri bod 45) svedčí o rozpore medzi platovými triedami pre prijímanie zamestnancov a ich skutočnou odbornou praxou. Tým, že sa talentovaným zamestnancom poskytne možnosť rýchlejšie napredovať v kariére, sa dá tento rozdiel zmazať, no podľa pravidiel Komisie majú túto možnosť len zamestnanci vo funkčnej skupine AD.

### **Čoraz väčšie rozdiely medzi pracovnými miestami, zodpovednosťou a kariérnymi vyhliadkami zamestnancov AST/SC a AST a ich profilmí**

**91** V rámci reformy služobného poriadku v roku 2004 sa zlúčili tri funkčné skupiny do jednej skupiny AST, ktorá odvtedy pokrývala širokú škálu profilov pracovných miest, a keďže zahŕňala 11 platových tried, ponúkala významné šance na kariérny postup. Zamestnanci v tejto funkčnej skupine prijatí po roku 2004 mohli postupovať vo všetkých platových triedach bez ohľadu na svoje skutočné zamestnanie. Táto revízia viedla k situácii, že na niektorých oddeleniach mohli sekretári a sekretárky zarábať viac ako strední manažéri a manažérky. Revízia služobného poriadku v roku 2014 bola pokusom o nápravu tejto situácie vytvorením funkčnej skupiny SC, vyhradenej pre sekretárske a administratívne práce<sup>17</sup>. Touto revíziou sa tiež obmedzil prístup

<sup>17</sup> Osobitná správa 15/2019.

k posledným dvom platovým triedam funkčnej skupiny AST: tie sú teraz vyhradené pre zamestnancov, ktorí prevezmú dodatočné úlohy a boli vymenovaní po výberovom konaní odlišnom od štandardného povýšenia.

**92** Domnievame sa, že vytvorenie funkčnej skupiny SC bolo vhodnou formou nápravy nerovnováhy medzi platmi a povinnosťami v skupine AST, ktorá bola neúmyselným dôsledkom reformy z roku 2004. Hoci pracovné miesta spojené s touto funkčnou skupinou boli jasne vymedzené, minimálna kvalifikácia a prax na vymenovanie sú pre obe funkčné skupiny rovnaké: buď postsekundárne vzdelanie osvedčené diplomom, alebo sekundárne vzdelanie osvedčené diplomom, ktorý umožňuje prístup k postsekundárnemu vzdelaniu, a najmenej tri roky odbornej praxe. Tieto minimálne požiadavky na vzdelanie sa takmer nezmenili od prvého znenia služobného poriadku z roku 1962<sup>18</sup>, v ktorom sa odkazovalo na pokročilé sekundárne vzdelanie alebo ekvivalentnú odbornú prax.

**93** Tieto požiadavky nie sú v súlade so súčasnou úrovňou dosiahnutého vzdelania v EÚ, kde viac ako 75 % obyvateľov EÚ má ukončené aspoň sekundárne vzdelanie a 30 % má ukončené vysokoškolské štúdium<sup>19</sup>. V dôsledku toho môžu mať zamestnanci vo funkčných skupinách SC a AST často kvalifikáciu, ktorá nezodpovedá ich pracovným požiadavkám. Môže to viesť k demotivácii a ovplyvniť výkonnosť zamestnancov.

**94** Náplň sekretárskych a administratívnych úloh sa od roku 2014 výrazne zmenila, čiastočne v dôsledku zvýšenej digitalizácie a nových spôsobov práce, ktoré boli zavedené po pandémii ochorenia COVID-19<sup>20</sup>. Komisia zistila, že zručnosti a spôsobilosti, ktoré sa v súčasnosti vyžadujú od zamestnancov skupiny SC, sú rôznorodejšie ako v čase, keď bola táto skupina vytvorená, a niekedy majú bližšie k niektorým úlohám, ktoré vykonávajú zamestnanci AST (napríklad poskytovanie podpory pri úlohách finančného riadenia a finančného overovania). Aj zvýšená digitalizácia viedla k tomu, že niektoré administratívne úlohy, ktoré zvyčajne vykonávali zamestnanci AST, prevzali zamestnanci AD. Vzhľadom na to, že hranice medzi niektorými úlohami, ktoré vykonávajú jednotlivé funkčné skupiny, sa stierajú a ľudia

---

<sup>18</sup> Nariadenie č. 31 (EHS), 11 (ESAE), ktorým sa ustanovuje Služobný poriadok úradníkov a Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskeho hospodárskeho spoločenstva a Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu.

<sup>19</sup> Eurostat, [Obyvateľstvo podľa úrovne dosiahnutého vzdelania, pohlavia a veku \(percentuálny podiel\) – hlavné ukazovatele](#).

<sup>20</sup> [Osobitná správa 18/2022](#).

dosahujú vyššie vzdelanie, obmedzovanie účasti na interných výberových konaniach (pozri bod 90) je ešte menej opodstatnené.

**95** Kariérne vyhliadky zamestnancov vo funkčnej skupine SC a AST sú obmedzené. V prípade skupiny SC sú možnosti povýšenia malé – odporúčané kvóty (pozri bod 83) boli stanovené tak, že na postup z SC1 do SC6 by bolo potrebných v priemere 30 rokov, zatiaľ čo na postup z AST1 do AST5, čo sú triedy s porovnateľnou úrovňou platov, je potrebných 12 rokov. Zamestnanci skupiny SC majú tiež menej možností zúčastňovať sa na interných výberových konaniach AST, hoci niektoré inštitúcie začali v tejto otázke meniť svoju prax (pozri bod 89).

**96** Služobný poriadok poskytuje zamestnancom vo funkčnej skupine AST málo možností na vymenovanie do funkčnej skupiny AD. Jednou z nich je každoročný postup nazývaný certifikácia. Oprávnení sú zamestnanci v skupine AST5 a vyššie. Počet uchádzačov zväčša prevyšuje počet pracovných miest, ktoré inštitúcie každoročne otvárajú. Nie všetky kontrolované inštitúcie pravidelne otvárajú interné výberové konania AD aj pre zamestnancov AST s príslušnou kvalifikáciou a praxou, hoci im v tom nebráni žiadne právne ustanovenie.

**97** Obmedzené kariérne príležitosti pre zamestnancov SC a AST, ktoré sú výsledkom regulačných obmedzení aj interných rozhodnutí inštitúcií, predstavujú výzvy pre riadenie pracovnej sily a patria medzi problémy, ktoré zamestnanci týchto funkčných skupín uvádzajú ako dôvod nespokojnosti počas výstupných rozhovorov alebo v prieskumoch.



## Závery a odporúčania

**98** Dospeli sme k záveru, že pracovnoprávny rámec, ktorý v súčasnosti platí v inštitúciách EÚ, sa ukázal ako flexibilný a že inštitúcie ho využívajú na to, aby reagovali na náročné okolnosti, v ktorých musia pracovať. Inštitúcie presúvajú svoje voľné pracovné miesta do oddelení s väčšou zodpovednosťou a prehodnocujú svoje personálne potreby s väčším dôrazom na zručnosti a spôsobilosti. Diverzifikujú spôsoby nábory s cieľom riešiť problém starnutia pracovnej sily a reagovať na narušenie organizácie verejných výberových konaní. Napriek tomu majú inštitúcie problém prilákať zamestnancov niektorých špecifických profilov a napriek nedávnomu úsiliu pretrváva geografická nerovnováha v pracovnej sile. Riadenie pracovnej sily je niekedy zbytočne limitované obmedzeniami, ktoré nevyplývajú zo služobného poriadku. Riadenie výkonnosti je príliš zamerané na formálny postup riešenia nespôsobilosti na úkor iných aspektov a kariérne vyhliadky sú niekedy obmedzené viac, ako je potrebné.

**99** Inštitúcie EÚ sa zaviazali znížiť administratívne výdavky vždy, keď je to možné, a optimalizovať svoje personálne zdroje. To podnietilo inštitúcie, aby sa viac zamerali na potrebné zručnosti a spôsobilosti a hľadali spôsoby, ako ich získať interne, najmä prostredníctvom zvyšovania úrovne zručností alebo rekvalifikácie zamestnancov. K tomuto posunu však došlo len nedávno a ešte nie je bežnou praxou (body **19 – 33**).

**100** Od roku 2020 čelia inštitúcie ťažkostiam pri prijímaní úradníkov z dôvodu prerušenia činnosti úradu EPSO. Reagovali na to zvýšeným naborom dočasných zamestnancov. Takisto diverzifikovali svoje spôsoby nábory, zaviedli programy zamerané na mladších odborníkov alebo zvýšili počet vyslaných štátnych zamestnancov z vnútroštátnych správnych orgánov s cieľom nahradiť chýbajúcu expertízu. Hoci sa nábor dočasných zamestnancov ukázal ako účinný a flexibilný spôsob riešenia nedostatku úspešných uchádzačov na rezervných zoznamoch úradu EPSO, prináša určité riziká z hľadiska kontinuity činností a riadenia znalostí a nemôže byť teda reálne dlhodobým riešením (body **34 – 49**).

## Odporúčanie 1 – Zaviesť politiku zamestnávania dočasných zamestnancov založenú na riziku

---

Európsky parlament, Rada a Komisia by mali v závislosti od špecifik jednotlivých oddelení rozhodnúť o udržateľnej úrovni dočasných zamestnancov, pričom by mali zohľadniť rovnováhu medzi výhodami (vrátane flexibility, rýchlosti náboru) a rizikami (strata inštitucionálnych znalostí, rovnaké zaobchádzanie so zamestnancami), a v prípade prekročenia tejto úrovne prijať primerané opatrenia.

**Cieľový dátum vykonania: jún 2025**

**101** Inštitúcie ponúkajú pracovné podmienky, ktoré sú v súlade s očakávaniami modernej pracovnej sily v zahraničí. Hoci sa kúpna sila zamestnancov EÚ znížila viac ako kúpna sila štátnych zamestnancov v členských štátoch, platy zostávajú na rovnakej úrovni ako platy, ktoré svojim zamestnancom ponúkajú iné medzinárodné organizácie. Napriek tomu majú inštitúcie stále problémy s náborm špecifických profilov, ako sú napríklad IT špecialisti, alebo s prilákaním uchádzačov zo všetkých členských štátov v dostatočnom počte, aby mali geograficky vyváženú pracovnú silu. Atraktivnosť je komplexná otázka a napriek tomu, že boli zavedené určité opatrenia týkajúce sa geografickej rovnováhy, inštitúcie zatiaľ nemajú komplexný prehľad o dôvodoch, prečo je ťažké obsadiť niektoré profily (body 50 – 69).

## Odporúčanie 2 – Vypracovať ciele akčné plány atraktivity práce

---

Európsky parlament, Rada a Komisia by mali analyzovať:

- a) dôvody odmietnutia pracovných ponúk na úrovni každej inštitúcie;
- b) dôvody nízkej miery prihlášok do výberových konaní a konkurzov podľa štátnej príslušnosti a pracovného profilu, a to prostredníctvom medziinštitucionálneho dialógu;

a zaviesť vhodné a merateľné opatrenia na riešenie týchto problémov.

**Cieľový dátum vykonania: december 2025**

**102** V služobnom poriadku sú stanovené minimálne požiadavky z hľadiska riadenia výkonnosti, ktoré sa zameriavajú na výročné hodnotiace správy. Zistili sme, že inštitúcie uplatňujú rámec hodnotenia výkonnosti zamestnancov, ktorý je väčšinou zameraný na riešenie nespôsobilosti. Ide o ťažkopádny proces, ktorý sa týka len tých najextrémnejších prípadov nedostatočného výkonu a v praxi sa využíva len zriedka. Potreba formalizovať tento postup dostala prednosť pred vypracovaním politík na riešenie slabej výkonnosti ešte predtým, ako sa stane nespôsobilosťou (body 72 – 81). Na druhej strane výkonnostného spektra môžu byť vysokovýkonní zamestnanci odmeňovaní rýchlejším povyšovaním, čo je však obmedzené odporúčanými kvótami, ktoré stanovujú priemerný kariérny postup. Nefinančné odmeny pre vysokovýkonných pracovníkov nie sú dobre prepracované (body 82 – 84).

**103** Interné výberové konania sa využívajú najmä na to, aby sa vysokovýkonní dočasní zamestnanci mohli stať úradníkmi. Ich potenciál poskytnúť ďalšie kariérne vyhliadky zamestnancom vo funkčných skupinách SC a AST nie je dostatočne využívaný vzhľadom na stanovené kritériá oprávnenosti. Náplň práce týchto dvoch funkčných skupín prešla výraznými zmenami a ich zamestnanci často spĺňajú minimálne akademické požiadavky zamestnancov AD. To vedie k určitej miere nespokojnosti zamestnancov (body 85 – 97).

### **Odporúčanie 3 – Ďalej rozvíjať kariérny a výkonnostný rámec**

---

Európsky parlament, Rada a Komisia by mali:

- a) zlepšiť usmernenia o riešení slabej výkonnosti v prípadoch, na ktoré sa nevzťahuje postup prepustenia z dôvodu nespôsobilosti;
- b) zmapovať úlohy a povinnosti spojené s pozíciami AST/SC a AST a v prípade potreby aktualizovať opisy pracovných miest;
- c) otvoriť interné výberové konania pre oprávnených zamestnancov z iných funkčných skupín;
- d) posúdiť možnosť ďalšieho nefinančného ocenenia za vynikajúci výkon.

**Cieľový dátum vykonania: december 2025**

Túto správu prijala komora V, ktorej predsedá Jan Gregor, člen Dvora audítorov, v Luxemburgu na svojom zasadnutí dňa 1. októbra 2024.

*Za Dvor audítorov*

Tony Murphy  
*predseda*

# Prílohy

## Príloha I – Inštitúcie EÚ, ktoré sa riadia služobným poriadkom, a kategórie zamestnancov, ktorých zamestnávajú

V Zmluve o Európskej únii sa uvádza zoznam siedmich inštitúcií EÚ: Európsky parlament, Európska rada, Rada, Európska komisia, Súdny dvor Európskej únie, Európska centrálna banka a Európsky dvor audítorov.

Z týchto inštitúcií sa služobný poriadok nevzťahuje len na zamestnancov Európskej centrálnej banky. Služobný poriadok sa okrem toho vzťahuje na zamestnancov piatich ďalších orgánov EÚ: Európskej služby pre vonkajšiu činnosť, Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru, Výboru regiónov, Európskeho ombudsmana a európskeho dozorného úradníka pre ochranu údajov, ako aj na zamestnancov výkonných agentúr.

Pracovnú silu inštitúcií tvoria rôzne kategórie zamestnancov. Každá kategória pozostáva z rôznych funkčných skupín. V každej kategórii úradníkov a dočasných zamestnancov sú funkčné skupiny ďalej rozdelené do platových tried, ktoré odrážajú zvyšujúce sa nároky na odbornosť a vzdelanie či úroveň zodpovednosti.

### Zamestnanci, na ktorých sa vzťahuje služobný poriadok

**Úradník** je každá osoba, ktorá bola po úspešnom výberovom konaní dosadená na trvalé pracovné miesto v niektorej z inštitúcií. Napríklad komisári alebo poslanci Európskeho parlamentu nie sú úradníci. V kategórii úradníkov existujú tri funkčné skupiny:

- o administrátori (AD) v platových triedach AD5 až AD16,
- o asistenti (AST) v platových triedach AST1 až AST11,
- o sekretári a administratívni pracovníci (AST/SC) v platových triedach AST/SC1 až AST/SC6.

## Zamestnanci, na ktorých sa vzťahujú podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov

**Dočasní zamestnanci** sa prijímajú:

- o na pracovnú zmluvu na určitú dobu (najviac na 6 rokov vrátane jej predĺženia) na obsadenie **trvalého pracovného miesta** v niektorej z inštitúcií alebo v Európskej službe pre vonkajšiu činnosť,
- o na pracovnú zmluvu na určitú dobu (ktorú možno raz predĺžiť) alebo v zriedkavejších prípadoch aj na neurčitý čas na obsadenie **dočasného pracovného miesta** v niektorej inštitúcii alebo agentúre,
- o ako asistenti osoby vykonávajúcej funkciu (napr. komisárov, sudcu Súdneho dvora) – 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 (FGI až FGIV) podľa vykonávaných úloh: od manuálnych činností (FGI) až po poradenstvo a administratívne úlohy (FGIV). Zamestnanci FGI a zamestnanci pracujúci v agentúre alebo v delegácii, zastúpení alebo úrade (napr. v Úrade Komisie pre infraštruktúru v Luxemburgu alebo v Úrade pre infraštruktúru v Bruseli) môžu byť zamestnaní na neurčitý čas. Zmluvy ostatných zamestnancov nesmú presiahnuť 6 rokov.

## Príloha II – Vstupné požiadavky na jednotlivé kategórie zamestnancov EÚ

V tabuľke je zhrnuté, ako sa v služobnom poriadku stanovujú 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
<b>Kvalifikačné predpoklady</b>	
<b>AD</b>	<b>FS IV</b>
Dokončené vysokoškolské štúdium v dĺžke aspoň tri roky potvrdené diplomom	
<b>AST a AST/SC</b>	<b>FGIII a FGII</b>
Postsekundárne vzdelanie osvedčené diplomom alebo sekundárne vzdelanie osvedčené diplomom a odborná prax aspoň 3 roky	
Nie je relevantné	<b>FS I</b>
	Úspešné dokončenie povinnej školskej dochádzky
<b>Jazykové požiadavky</b>	
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.	
<b>Orientačné úlohy</b>	
<b>AD</b>	<b>FS IV</b>
Administrátor: právnik, prekladateľ, audítor, ekonóm atď.	Podobné ako zamestnanci v skupine AD, ale <u>pod dohľadom</u> úradníkov alebo dočasných zamestnancov
<b>AST</b>	<b>FS III</b>
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
<b>AST/SC</b>	<b>FS II</b>
Kancelárske a sekretárske úlohy, vedenie kancelárie	Podobné ako zamestnanci v skupine AST/SC, ale <u>pod dohľadom</u> úradníkov alebo dočasných zamestnancov
<b>Nie je relevantné</b>	<b>FS I</b>
	Manuálne a administratívne podporné činnosti (napr. vodiči, logistickí a stavební pracovníci) vykonávané pod dohľadom úradníkov alebo dočasných zamestnancov

## Príloha III – Metóda úpravy platov zamestnancov EÚ

### Ročná úprava odmien

Článok 65 a príloha XI k služobnému poriadku stanovujú rámec pre výpočet ročnej aktualizácie odmien zamestnancov EÚ. Výpočet je založený na zmene **nákladov na život v Belgicku a Luxembursku** (spoločný bruselsko-luxemburský index – JBLI) a na **zmenách kúpnej sily platov v ústredných štátnych správach** členských štátov (globálny špecifický ukazovateľ). V prílohe XI sa uvádza, že vzorka sa môže zmeniť, ale musí predstavovať „aspoň 75 % hrubého domáceho produktu Únie“.

Vzorka krajín použitá na výpočet špecifických ukazovateľov bola navrhnutá v roku 2014 a zahŕňala Belgicko, Nemecko, Španielsko, Francúzsko, Taliansko, Luxembursko, Holandsko, Rakúsko, Poľsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo. Po odchode Spojeného kráľovstva v roku 2020 sa vzorka neupravovala, keďže stále predstavovala aspoň 75 % spoločného HDP zostávajúcich členských štátov EÚ.

V prílohe XI sa uvádza „doložka o zmierňovaní a výnimke“. Doložka o **zmierňovaní** sa uplatňuje, ak je globálny špecifický ukazovateľ (v pomere ku kúpnej sile štátnych zamestnancov v členských štátoch) vyšší ako +2 % alebo nižší ako -2 %. V takom prípade sa na výpočet ročnej aktualizácie použije len limitná hodnota (+2 % alebo -2 %). Zvyšok sa uplatňuje od apríla nasledujúceho roka.

Doložka o **výnimke** sa uplatňuje v prípade, že dôjde k poklesu reálneho HDP EÚ, ale globálny špecifický ukazovateľ je kladný. V takom prípade sa na výpočet aktualizácie použije len časť špecifického ukazovateľa a zvyšok sa uplatňuje od apríla nasledujúceho roka, s výnimkou prípadov, keď je pokles HDP nižší ako -3 %. V tomto prípade sa hodnota špecifického ukazovateľa uplatňuje od okamihu, keď sa kumulatívny nárast HDP stane kladným.

Metóda úpravy platov sa uplatňuje od roku 1975 s určitými technickými úpravami: zmeny v zozname členských štátov, ktoré sa používajú na výpočet špecifického ukazovateľa, zavedenie doložky o zmierňovaní a výnimke v roku 2014, automatické uplatňovanie od roku 2014 (bez potreby nariadenia Rady, ako tomu bolo predtým). Priemerná **nominálna** ročná úprava platov v rokoch 2014 až 2023 vyplývajúca z tejto metódy bola 2,3 %.

Eurostat zverejňuje všetky štatistické údaje týkajúce sa uplatňovania prílohy XI vo svojej **výročnej správe** koncom októbra. Komisia v decembri každého roka zverejňuje **správu** o vplyve ročnej úpravy odmien a dôchodkov na rozpočet. V súlade s požiadavkami služobného poriadku (článok 15 prílohy XI) Komisia v apríli 2022 uverejnila **správu**, v ktorej posúdila, či je „vývoj kúpnej sily odmien a dôchodkov



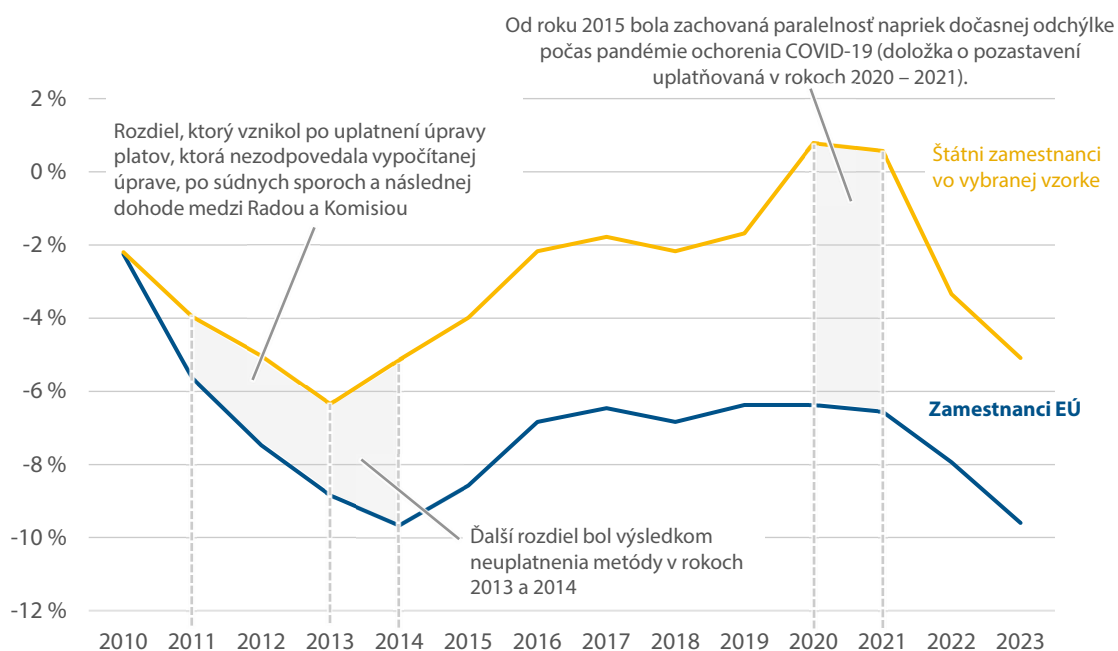
úradníkov Únie v súlade so zmenami kúpnej sily platov v súlade so zmenami kúpnej sily platov v ústrednej štátnej správe“.

Metóda výpočtu ročnej úpravy má zabezpečiť paralelný vývoj kúpnej sily zamestnancov EÚ a štátnych zamestnancov členských štátov. V indexe JBLI sa zohľadňujú špecifické štruktúry spotreby zamestnancov EÚ merané prostredníctvom špecializovaných prieskumov rozpočtu domácností namiesto štandardného harmonizovaného indexu spotrebiteľských cien (HICP), aby čo najpresnejšie odrážal vývoj životných nákladov v Bruseli a Luxemburgu. V čase vyššej inflácie, aká bola napríklad v rokoch 2021 až 2023, bol kumulatívny index JBLI o niečo nižší ako vážený index HICP (15,98 % v porovnaní so 16,21 %).

Komisia vo svojej správe o vplyve ročnej aktualizácie na rozpočet z decembra 2023 uviedla, že „v období 2004 – 2023 zamestnanci EÚ čelili výraznej strate skutočnej kúpnej sily. V tomto období zamestnanci EÚ stratili približne 13,9 % svojej kúpnej sily, a to v dôsledku kombinovaného vplyvu reforiem služobného poriadku v rokoch 2004 a 2013 a zníženia úprav platov. V tom istom období sa štátnym zamestnancom v ústredných štátnych správach členských štátov znížila kúpna sila o 4,8 %“.

Ak sa pozrieme len na obdobie 2010 – 2023 (pozri ilustráciu nižšie), medzi zamestnancami EÚ a štátnymi zamestnancami členských štátov vznikol 4,5 % rozdiel vo vývoji kúpnej sily. Od roku 2015 sa zachovala paralelnosť, ale tento rozdiel sa nikdy neodstráni.

## Kúpna sila zamestnancov EÚ sa nevyvíjala priaznivo v porovnaní s kúpnu silou štátnych zamestnancov členských štátov (2010 – 2023)



Zdroj: EDA na základe údajov Eurostatu, s východiskovým bodom v roku 2009.

### Opravné koeficienty

V článku 64 služobného poriadku sa uvádza, že odmeny zamestnancov sú „vážené koeficientom vyšším, nižším alebo rovnajúcim sa 100 % v závislosti od životných podmienok v jednotlivých miestach výkonu práce“ (**opravné koeficienty**) a že „v Belgicku a Luxembursku sa nepoužije žiaden koeficient“ z dôvodu „osobitnej referenčnej úlohy týchto miest výkonu práce ako hlavných a pôvodných sídiel väčšiny inštitúcií“. V prílohe XI sa stanovujú podmienky, za ktorých možno vytvoriť koeficienty.

Na základe prieskumov v domácnostiach prijal Eurostat osobitnú metodiku výpočtu opravných koeficientov, aby sa stanovili štruktúry spotreby zamestnancov pridelených na rôzne miesta výkonu práce (napr. Varšava alebo Kodaň). Tieto prieskumy sa zvyčajne vykonávajú každých päť rokov, ale v poslednom čase boli menej časté. Opravné koeficienty sú uverejnené aj na [webovom sídle](#) Eurostatu.

Cieľom opravných koeficientov je zabezpečiť, aby zamestnanci EÚ mali rovnakú kúpnu silu bez ohľadu na miesto výkonu práce. Zabezpečujú, aby sa kúpna sila zamestnancov EÚ mimo Bruselu vyvíjala súbežne s kúpnu silou zamestnancov v Bruseli, ale nie nevyhnutne s kúpnu silou miestnych zamestnancov. Opravné koeficienty sú nástrojom kúpnej sily na zabezpečenie rovnakého zaobchádzania so zamestnancami EÚ a ich cieľom nie je ovplyvniť atraktivnosť alebo konkurencieschopnosť

Keďže koeficienty sú nástrojom kúpnej sily, každoročne sa upravujú tak, aby odrážali zmeny cien v colných staniciach v porovnaní so zmenami cien pozorovanými v Bruseli. V dôsledku toho sa aj v prípadoch, keď sa ceny zvyšujú, môže miestny opravný koeficient znížiť, ak je nárast miestnych cien nižší ako nárast cien pozorovaný v Bruseli. Pri náhlom poklese cien, ako sa to stalo v niektorých colných staniciach počas finančnej krízy v roku 2008, sa koeficient znížil (koeficienty pre Dublin, Madrid a Lisabon sa znížili o 7,1; 2,2 a 3,9 percentuálneho bodu). Podobným spôsobom viedla kríza eura k výraznému poklesu koeficientu pre Atény (pokles o 11 percentuálnych bodov v rokoch 2013 až 2015). Rastúce životné náklady v členských štátoch po roku 2004 sú viditeľné aj vo vývoji opravných koeficientov pre tieto lokality, pričom najväčší nárast bol zaznamenaný v Tallinne (zo 79,5 na 98,9); Prahe (z 87,1 na 102,9) a Vilniuse (zo 78,6 na 93,4).

## Príloha IV – Geografická rovnováha pracovnej sily inštitúcií EÚ

V služobnom poriadku sa uvádza, že zamestnanci EÚ by mali byť „prijímaní na čo najširšom možnom geografickom základe spomedzi štátnych príslušníkov členských štátov Únie“, a že „žiadne pracovné miesta sa nevyhradí pre štátnych príslušníkov určitého členského štátu“. V prípade rozšírenia sa uplatňujú dočasné výnimky, pričom pracovné miesta sú osobitne vyhradené pre štátnych príslušníkov členských štátov prístupujúcich k EÚ.

V roku 2014 spoluzákonodarcovia v súvislosti s nárastom geografickej nerovnováhy v rámci pracovnej sily EÚ zmenili služobný poriadok a doplnili, že hoci nábor by mal byť vždy založený na zásluhách, „zásada rovnosti občanov Únie umožňuje každej inštitúcii prijímať vhodné opatrenia na základe pozorovania výraznej nerovnováhy medzi štátnymi príslušnosťami úradníkov, ktorá nie je odôvodnená objektívnymi kritériami“.

V roku 2018 Komisia uverejnila komplexnú [správu](#) o geografickej rovnováhe medzi zamestnancami EÚ, ktorá sa týka tejto rovnováhy aj vo výberových konaniach EPSO. Úrad EPSO už začal s informačnými aktivitami zameranými na členské štáty, ktoré sa považujú za „nedostatočne zastúpené“ medzi uchádzačmi v rámci jeho výberových konaní<sup>21</sup>.

Na konci roka 2022 sa všetky inštitúcie EÚ dohodli, že budú pracovať na spoločnej šablóne, aby mohli pravidelne a na medziinštitucionálnej úrovni podávať správy o geografickej rovnováhe. Každá inštitúcia mohla naďalej používať odporúčanú kvótu, ktorú považovala za najvhodnejšiu pre svoj vlastný kontext. Kvóta, ktorú Komisia používa od roku 2023, sa vypočítava na základe počtu obyvateľov každého členského štátu, počtu hlasov v Rade a počtu poslancov Európskeho parlamentu. Kvóta Parlamentu je založená na počte poslancov EP pre každú štátnu príslušnosť. Existujú aj ďalšie rozdiely, napríklad kým Komisia zo svojej internej analýzy vylučuje lingvistov, pretože sa domnieva, že môžu skresľovať celkový obraz, Parlament ich do analýzy zahrňa. Na účely našej analýzy sme použili odporúčanú kvótu Komisie definovanú v roku 2023.

Parlament využil možnosť prijať opatrenia na riešenie geografickej nerovnováhy v roku 2014 a v novembri 2022 prijal všeobecné vykonávacie pravidlá, ktoré by mu umožnili organizovať výberové konania pre jednotlivé štátne príslušnosti, v ktorých sa zistila výrazná nerovnováha. Cieľom týchto výberových konaní je vytvoriť rezervné zoznamy potenciálnych zamestnancov z členských štátov, ktorých podiel zamestnancov v Parlamente bol nižší ako vlastná odporúčaná kvóta inštitúcie (na základe počtu poslancov Európskeho parlamentu), ktoré sa pridávajú k ostatným rezervným zoznamom

---

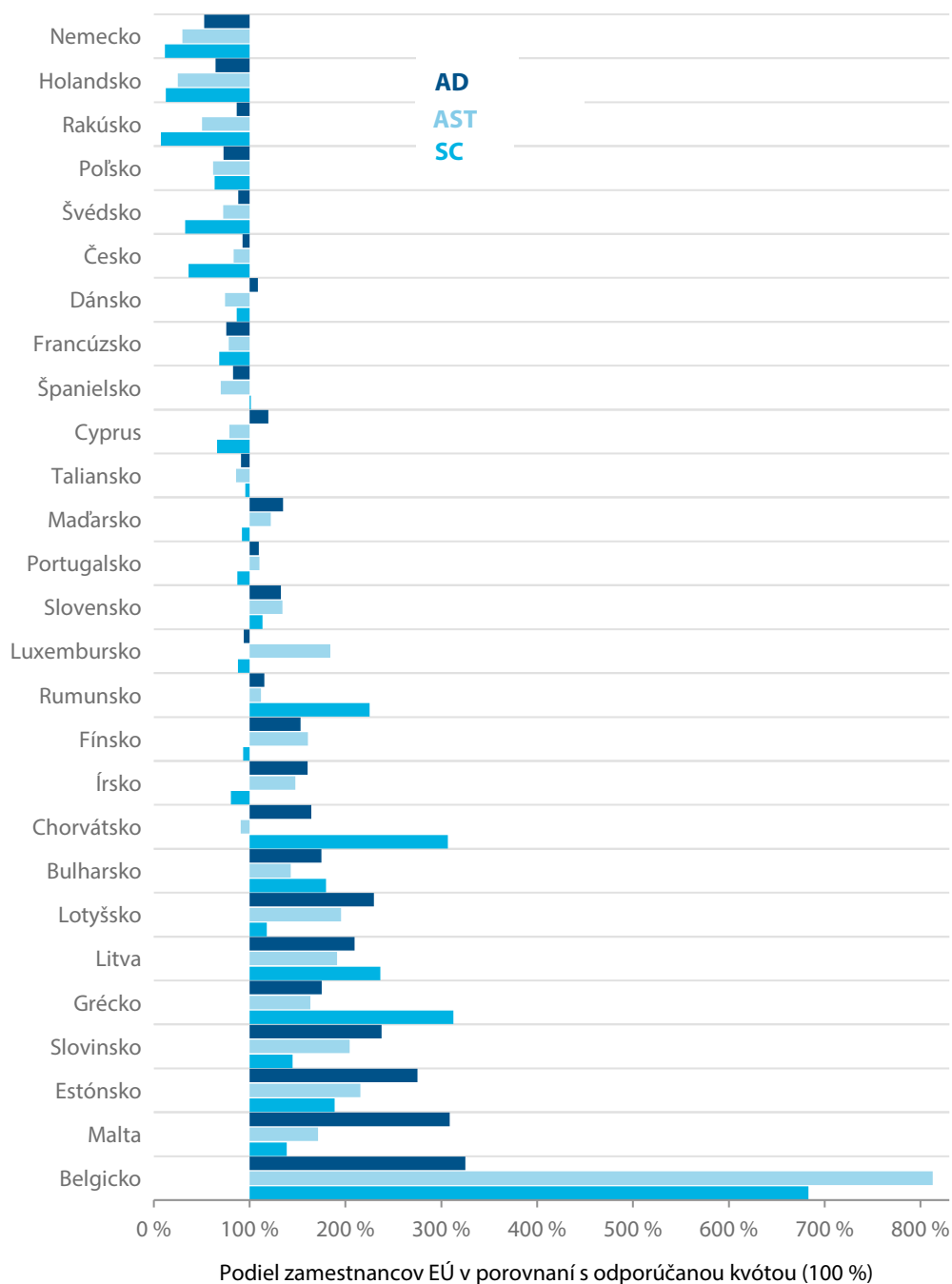
<sup>21</sup> [Osobitná správa 23/2020](#).

uchádzačov zvažovaných na prijatie do zamestnania. Prvé takéto výberové konania sa začali v prvom štvrtroku 2024, dva členské štáty však proti nim podali žalobu na Súdny dvor.

Komisia analyzuje podiel zamestnancov v porovnaní s odporúčanou kvótou pre: zamestnancov v triede AD5 až AD8, ktorí nie sú lingvistami (úradníci aj dočasní zamestnanci, ako aj samostatne pre úradníkov), všetkých administrátorov, stredný manažment a vyšší manažment. Na základe toho identifikovala 15 členských štátov s výraznou nerovnováhou a vypracovala spoločné akčné plány na riešenie tohto problému. Tieto akčné plány boli prijaté v roku 2023 a sú verejne dostupné. Pre ostatné členské štáty prijala (nezverejnené) operatívne závery, v ktorých sa opisuje súčasná situácia členských štátov a všeobecné vyhlídky. Komisia plánuje aktualizovať aktuálny stav akčných plánov v roku 2024 a priebežne monitorovať situáciu.

Pri podrobnejšom pohľade na geografickú rovnováhu sú zjavné výrazné rozdiely v závislosti od funkčnej skupiny a platových tried zamestnancov. Funkčná skupina AD je vyváženejšia ako skupiny AST a SC (pozri ilustráciu ďalej). Možno to vysvetliť typmi pracovných miest a úrovňami nástupných platov v jednotlivých funkčných skupinách. Môže to byť ovplyvnené aj ich relatívnou atraktivnosťou pri zohľadnení expatriácie, napríklad sekretárske pracovné miesta sú zvyčajne široko dostupné vo všetkých členských štátoch, čím sa expatriácia stáva menej atraktívnou. To je jeden z dôvodov, prečo sa inštitúcie vo svojej analýze nezameriavajú na nerovnováhu vo funkčných skupinách SC a AST a namiesto toho sa sústreďujú na skupinu AD, a najmä na počiatočné platové triedy (AD5 – AD8).

## Geografická nerovnováha je ovplyvnená aj funkčnou skupinou (2023)



Zdroj: EDA na základe zoznamov zamestnancov kontrolovaných inštitúcií k 1. Januáru 2023, úradníkov a dočasných zamestnancov.

# Skratky

**AI:** umelá inteligencia

**DG IPOL:** Generálne riaditeľstvo pre vnútorné politiky Únie (Európsky parlament)

**EPSO:** Európsky úrad pre výber pracovníkov

**FPI:** Útvar pre nástroje zahraničnej politiky (Európska komisia)

**GR:** generálne riaditeľstvo

**GR AGRI:** Generálne riaditeľstvo pre poľnohospodárstvo a rozvoj vidieka (Európska komisia)

**GR CLIMA:** Generálne riaditeľstvo pre oblasť klímy (Európska komisia)

**GR CNECT:** Generálne riaditeľstvo pre komunikačné siete, obsah a technológie (Európska komisia)

**GR COMP:** Generálne riaditeľstvo pre hospodársku súťaž (Európska komisia)

**GR DEFIS:** Generálne riaditeľstvo pre obranný priemysel a vesmír (Európska komisia)

**GR EAC:** Generálne riaditeľstvo pre vzdelávanie, mládež, šport a kultúru (Európska komisia)

**GR ECHO:** Generálne riaditeľstvo pre civilnú ochranu a operácie humanitárnej pomoci EÚ (Európska komisia)

**GR EXPO:** Generálne riaditeľstvo pre vonkajšie politiky Únie (Európsky parlament)

**GR FISMA:** Generálne riaditeľstvo pre finančnú stabilitu, finančné služby a úniu kapitálových trhov (Európska komisia)

**GR GROW:** Generálne riaditeľstvo pre vnútorný trh, priemysel, podnikanie a MSP (Európska komisia)

**GR HOME:** Generálne riaditeľstvo pre migráciu a vnútorné záležitosti (Európska komisia)

**GR NEAR:** Generálne riaditeľstvo pre európsku susedskú politiku a rokovania o rozšírení (Európska komisia)

**GR RTD:** Generálne riaditeľstvo pre výskum a inováciu (Európska komisia)

**HDP:** hrubý domáci produkt

**HERA:** Úrad pre pripravenosť a reakcie na núdzové zdravotné situácie (Európska komisia)

**HISP:** harmonizovaný index spotrebiteľských cien

**HR:** ľudské zdroje

**JBLI:** spoločný belgicko-luxemburský index

**NGEU:** nástroj NextGenerationEU

**OECD:** Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj

**Poslanec EP:** poslanec Európskeho parlamentu

**PSEO:** systém dôchodkového zabezpečenia úradníkov EÚ

**PZOZ:** Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie

**SNEs:** vyslaní národní experti

**VFR:** viacročný finančný rámec



## Glosár

**Decentralizovaná agentúra:** nezávislý orgán EU založený na dobu neurčitú ako centrum odbornosti, ktorý má plniť úlohy prispievajúce k vývoju a vykonávaniu určitej politiky EÚ.

**Európska rada:** inštitúcia EÚ, ktorá určuje všeobecné politické smerovanie a priority EÚ. Jej členmi sú hlavy štátov alebo predsedov vlád 27 členských štátov EÚ, predseda Európskej rady a predseda Európskej komisie.

**Menovací orgán:** osoba alebo subjekt v inštitúcii EÚ, ktorých povinnosti podľa služobného poriadku EÚ zahŕňajú výber a vymenúvanie osôb do konkrétnych funkcií, ich pridelovanie na konkrétne pracovné miesta a úlohy.

**Nástroj NextGenerationEU:** balík finančných prostriedkov na pomoc členským štátom EÚ zotaviť sa z hospodárskeho a sociálneho vplyvu pandémie COVID-19.

**Plán pracovných miest:** príloha k rozpočtu inštitúcie alebo orgánu EÚ, v ktorej sa uvádza maximálny počet trvalých a dočasných pracovných miest podľa kategórie práce a platovej triedy.

**Viacročný finančný rámec:** výdavkový plán EÚ, v ktorom sú stanovené priority (na základe cieľov príslušnej politiky) a stropy, spravidla na sedemročné obdobie. Predstavuje štruktúru, v rámci ktorej sa stanovujú ročné rozpočty EÚ a ktorá obmedzuje výdavky v každej kategórii výdavkov.

**Výkonná agentúra:** organizácia zriadená a riadená Komisiou na obmedzené obdobie, ktorej účelom je vykonávať v mene Komisie a na jej zodpovednosť stanovené úlohy súvisiace s programami alebo projektmi EÚ.

## **Odpovede Parlamentu**

<https://www.eca.europa.eu/sk/publications/sr-2024-24>

## **Odpovede Rady**

<https://www.eca.europa.eu/sk/publications/sr-2024-24>

## **Odpovede Komisie**

<https://www.eca.europa.eu/sk/publications/sr-2024-24>

## **Harmonogram**

<https://www.eca.europa.eu/sk/publications/sr-2024-24>

## Auditorský tím

V osobitných správach Dvora audítorov sa predkladajú výsledky jeho auditov, ktoré sa týkajú politik a programov EÚ alebo tém riadenia súvisiacich s konkrétnymi rozpočtovými oblasťami. EDA vyberá a navrhuje tieto auditorské úlohy tak, aby mali maximálny vplyv, pričom sa zohľadňujú riziká z hľadiska výkonnosti či zhody, výška súvisiacich príjmov alebo výdavkov, budúci vývoj a politický a verejný záujem.

Tento audit výkonnosti uskutočnila auditorská komora V – Financovanie a správa Únie, ktorej predsedá člen EDA Jan Gregor. Audit viedol člen EDA Jorg Kristijan Petrovič, podporu mu poskytol vedúci kabinetu Martin Puc, atašé kabinetu Mirko Iaconisi, hlavný manažér Colm Friel, vedúca úlohy Marion Kilhoffer a audítori Ilze Ozola, Tadhg Ó Caoimh a Luis Sancho De las Alas-Pumariño. Jazykovú podporu poskytla Laura McMillan. Jesús Nieto Muñoz poskytol grafickú podporu.



*Zľava doprava:* Martin Puc, Mirko Iaconisi, Marion Kilhoffer, Jorg Kristijan Petrovič, Tadhg Ó Caoimh, Ilze Ozola, Jesús Nieto Muñoz, Colm Friel.

# AUTORSKÉ PRÁVA

© European Union, 2024

Politika týkajúca sa opakovaného použitia materiálov Európskeho dvora audítorov (EDA) je stanovená v [rozhodnutí EDA č. 6/2019](#) o politike otvoreného prístupu a opakovanom použití dokumentov.

Pokiaľ sa nestanovuje inak (napr. v osobitnom upozornení o autorských právach), obsah materiálov EDA vo vlastníctve EÚ podlieha licencií [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\) licence](#). Vo všeobecnosti je preto opakované použitie povolené pod podmienkou, že sa náležite uvedie zdroj a označia prípadné zmeny. Tí, ktorí opakovane používajú obsah EDA, nesmú skresliť pôvodný význam alebo odkaz. EDA nenesie zodpovednosť za žiadne dôsledky opakovaného použitia.

V prípade, že konkrétny materiál zobrazuje alebo opisuje identifikovateľné súkromné osoby, napr. fotografie zamestnancov EDA, alebo ak obsahuje prácu tretej strany, je potrebné získať dodatočné povolenie.

Ak je tento súhlas udelený, ruší a nahrádza sa ním uvedené všeobecné povolenie a jasne sa vymedzí každé prípadné obmedzenie týkajúce sa použitia.

V prípade použitia či šírenia obsahu materiálov, ktoré EÚ nevlastní, je potrebné žiadať povolenie priamo od držiteľov autorských práv.

Ilustrácia 1 – ikona: Táto ilustrácia bola vytvorená pomocou zdrojov z platformy [Flaticon.com](#). © Freepik Company S.L. Všetky práva vyhradené.

Politika EDA týkajúca sa opakovaného použitia materiálov sa nevzťahuje na softvér ani dokumenty, ktoré podliehajú právam priemyselného vlastníctva, ako sú patenty, ochranné známky, zapísané dizajny, logá a názvy.

Webové sídla inštitúcií Európskej únie v rámci domény europa.eu obsahujú odkazy na sídla tretích strán. Keďže sú mimo kontroly EDA, odporúčame vám oboznámiť sa s ich politikami ochrany osobných údajov a autorských práv.

## Použitie loga EDA

Logo EDA sa nesmie použiť bez predchádzajúceho súhlasu Európskeho dvora audítorov.

HTML	ISBN 978-92-849-3177-4	ISSN 1977-5776	doi:10.2865/9339119	QJ-01-24-007-SK-Q
PDF Web	ISBN 978-92-849-3178-1	ISSN 1977-5776	doi:10.2865/8594457	QJ-01-24-007-SK-N

Cieľom tohto auditu bolo posúdiť, či pracovnoprávny rámec inštitúcií EÚ poskytuje flexibilitu na naplnenie potrieb v oblasti prijímania zamestnancov a zlepšenie riadenia pracovnej sily a či im umožňuje riešiť čoraz náročnejšie okolnosti, ktorým EÚ čelí. Zistili sme, že inštitúcie EÚ riešili vznikajúce priority prerozdelením zamestnancov tam, kde to bolo najviac potrebné, a diverzifikáciou spôsobov nábora. Viac sa spoliehali na zamestnancov s pracovnými zmluvami na určitú dobu, hoci to prináša riziko pre kontinuitu činnosti. Inštitúcie sa snažia prilákať niektoré profily a nevyužívajú všetky možnosti flexibility vo svojom pracovnoprávnom rámci, pokiaľ ide o výkonnosť zamestnancov a kariérne príležitosti. Naše odporúčania sú zamerané na zlepšenie politik inštitúcií na zamestnávanie dočasných zamestnancov, ich atraktivnosť ako zamestnávateľov a riadenie pracovnej sily.

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 Luxembourg  
LUXEMBOURG

Tel. +352 4398-1

Otázky: [eca.europa.eu/sk/contact](https://eca.europa.eu/sk/contact)

Webová stránka: [eca.europa.eu](https://eca.europa.eu)

Twitter: @EUAuditors