

TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO

EVROPSKÝ ÚČETNÍ DVŮR

DEN EUROPÆISKE REVISIONSRET

EUROPÄISCHER RECHNUNGSHOF

EUROOPA KONTROLLIKODA

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ

EUROPEAN COURT OF AUDITORS

COUR DES COMPTES EUROPÉENNE



CORTE DEI CONTI EUROPEA

EIROPAS REVĪZIJAS PALĀTA

EUROPOS AUDITO RŪMAI

EURÓPAI SZÁMVEVŐSZÉK

IL-QORTI EWROPEA TA' L-AWDITURI

EUROPESE REKENKAMER

EUROPEJSKI TRYBUNAŁ OBRACHUNKOWY

TRIBUNAL DE CONTAS EUROPEU

EURÓPSKY DVOR AUDÍTOROV

EVROPSKO RAČUNSKO SODIŠČE

EUROOPAN
TILINTARKASTUSTUOMIOISTUIN

EUROPEISKA REVISIONSRÄTTEN

**Poročilo Računskega sodišča
o reviziji učinkovitosti upravljanja Evropske centralne banke
za proračunsko leto 2004**

z odgovori Evropske centralne banke

1. Revizija učinkovitosti upravljanja Evropske centralne banke (ECB), ki jo je opravilo Sodišče, je določena v členu 27(2) Protokola o Statutu Evropskega sistema centralnih bank (ESCB) in Evropske centralne banke¹. Za proračunsko leto 2004 je bila za predmet revizije izbrana učinkovitost kadrovske politike ECB. Sodišče je prav tako izvedlo revizijo nadaljnjega ukrepanja na področju spremljanja projektov ter naročanja in upravljanja zunanjih storitev.

KADROVSKA POLITIKA

2. Proračun ECB je v letu 2004 znašal 376,4 milijona EUR, od tega so stroški za zaposlene znašali 145,9 milijona EUR (39 %)².

3. ECB je od samega začetka leta 1999 doživljala obdobje hitre rasti, saj se je število zaposlenih zvišalo s 518 v letu 1999 na 1 309 ob koncu leta 2004.

Direktorat kadrovska služba (D-HR) se je v fazi ustanovitve ukvarjal predvsem z zaposlovanjem, tekočimi upravnimi nalogami in reševanjem kratkoročnih omejitev na področju kadrovske politike. V sedanji fazi zrelosti je ECB na kadrovskem področju opredelila³ več področij, ki bi jih bilo mogoče izboljšati in takih, kjer je treba ukrepati.

4. Cilj revizije Sodišča je bil oceniti učinkovitost kadrovske politike ECB na področju zaposlovanja in mobilnosti, prejemkov in nadomestil ter upravljanja odsotnosti z dela. Sodišče je ocenilo, ali je ECB:

¹ Člen 27(2) določa: "Določbe člena 248 te pogodbe se uporabljajo samo za preverjanje učinkovitosti upravljanja ECB". Institucionalne določbe o Evropski centralni banki so zajete v člen 110 Pogodbe ES.

² Znesek sestavlja 133,2 milijona EUR neposrednih stroškov za plače in 12,7 milijona EUR posrednih kadrovskih stroškov, kot so dodatki ob zaposlitvi in za preselitev.

³ V okviru programa organizacijskih sprememb, imenovanega "ECB v gibanju", je Izvršilni odbor med zaposlenimi opravil številne ankete, z namenom izboljšanja uspešnosti in učinkovitosti ECB.

- razvila celostno in skladno kadrovske politiko za reševanje svojih organizacijskih potreb;
- na osrednji ravni vzpostavila ustrezne mehanizme za spremljanje izvajanja svoje kadrovske politike;
- pravilno izvajala kadrovske politiko na vseh ravneh.

5. Celovitost kadrovske politike ECB na izbranih področjih je bila primerjana z drugimi mednarodnimi organizacijami in sicer z Evropsko investicijsko banko (EIB), Evropsko banko za obnovo in razvoj (EBOR) in institucijami EU. Sodišče je poleg tega preučilo tudi upravljalne informacije, ki so na voljo osrednjim službam ECB za spremljanje izvajanja kadrovske politike. Sodišče je nato izbralo vzorec poslovnih področij⁴ in pregledalo, kako se je na izbranih področjih izvajala kadrovska politika.

6. ECB je z leti razvila celostno kadrovske politiko, s katero rešuje svoje glavne organizacijske potrebe. Vendar je še vedno mogoče izboljšati področja zaposlovanja, uvrščanja v razrede, disciplinskih ukrepov in preprečevanja ustrahovanja in nadlegovanja. Na nekaterih od navedenih področij direktive Sveta še niso v celoti upoštevane.

7. Medtem ko so bili na osrednji ravni vzpostavljeni mehanizmi za spremljanje izvajanja kadrovske politike, so pri spremljalni vlogi D-HR še vedno opazne pomanjkljivosti, zlasti na področjih zaposlovanja, usposabljanja, ki ga organizirajo poslovna področja, ter upravljanja dopustov in odsotnosti z dela.

8. Na splošno je ECB večino svoje kadrovske politike na vseh ravneh izvajala v skladu s politiko, ki jo je vzpostavila, čeprav so bile na področjih določanja plač, dodeljevanja bonusov, zaposlovanja in usposabljanja ugotovljene

⁴ Izraz "poslovno področje" se v besedilu uporablja za "generalne direktorate" in "direktorate" ECB.

pomanjkljivosti v zvezi z doslednostjo in enotnostjo. Toda najpomembnejša pomanjkljivost se je nanašala na nizko stopnjo upoštevanja pravil o dopustih in odsotnosti z dela.

9. Sodišče ECB priporoča, da:

- svojo politiko človeških virov oblikuje bolj celostno ter jo bolj redno preverja in posodablja, ob upoštevanju dogodkov v primerljivih mednarodnih organizacijah;
- okrepi funkcijo spremljanja na osrednji ravni na kadrovskem področju in tako zagotovi, da se kadrovska politika v celotni ECB izvaja enako, ter uvede merjenje uspešnosti na kadrovskem področju z uporabo ključnih kazalnikov uspešnosti in kritičnih dejavnikov uspeha;
- se z izboljšanim spremljanjem, jasnejšo komunikacijo in boljšo opredelitvijo odgovornosti loti reševanja težav, ugotovljenih na področju dopustov in odsotnosti z dela.

NADALJNJE UKREPANJE PO PREJŠNJIH UGOTOVITVAH

10. Sodišče je izvedlo revizijo nadaljnjega ukrepanja na področju spremljanja projektov⁵ ter naročanja in upravljanja zunanjih storitev⁶.

11. Spremljanje na osrednji ravni se izvaja samo za projekte, povezane z informacijskimi tehnologijami in zajema le informacijsko tehnološke vire. Druge projekte še vedno spremljajo samo zadevna poslovna področja na lokalni ravni, pri čemer za te dejavnosti ni neodvisne druge ravni kontrole na ravni določanja prednosti, odobravanja in spremljanja. Poleg tega je bil pri skoraj polovici

⁵ UL C 286, 23.11.2004 in UL C 341, 4.12.2001.

⁶ UL C 45, 20.2.2004.

projektov, spremljanih na osrednji ravni v letu 2004, prvotno predviden čas prekoračen za več kot 20 %.

12. Septembra 2003 je bila izdana nova upravna okrožnica o pravilih ECB za javna naročila, vzpostavljen pa je bil tudi prototip podatkovne baze za beleženje vseh odstopanj od pravil za javna naročila z zneskom nad 10 000 EUR in vseh velikih nakupov (znesek nad 250 000 EUR). Vendar ECB niti na osrednji ravni spremljanja niti na decentralizirani ravni še vedno ni izvajala nadzora kakovosti pri delu, ki ga opravljajo svetovalci in dobavitelji.

To poročilo je sprejelo Računsko sodišče v Luxembourg na svojem zasedanju dne 5. aprila 2006.

Za Računsko sodišče

Hubert Weber
Predsednik

ODGOVOR EVROPSKE CENTRALNE BANKE
NA POROČILO EVROPSKEGA RAČUNSKEGA SODIŠČA O REVIZIJI UČINKOVITOSTI
UPRAVLJANJA EVROPSKE CENTRALNE BANKE ZA PRORAČUINSKO LETO 2004

Evropska centralna banka (ECB) pozdravlja poročilo Evropskega računskega sodišča za proračunsko leto 2004 in izraža zadovoljstvo z ugotovitvijo sodišča, da je ECB razvila skladno kadrovske politiko, ki izpolnjuje glavne organizacijske potrebe.

ECB se je seznanila z ugotovitvami in priporočili za izboljšanje, ki jih je predlagalo sodišče. V zvezi s tem si je ECB kot prednostno nalogo zadala oblikovanje politike raznolikosti in okvira za preprečevanje ustrahovanja in nadlegovanja na delovnem mestu. Delo na teh področjih je trenutno v zaključni fazi. Čeprav se postopki ECB izvajajo skladno z vsebino direktiv Evropske unije, bo ECB uvedla dodatne izboljšave, da bi zagotovila popolno skladnost pravil in predpisov s temi direktivami. ECB pri oblikovanju politik ne upošteva samo dogajanj v primerljivih mednarodnih organizacijah, ampak tudi v nacionalnih centralnih bankah Evropskega sistema centralnih bank. Pri izvajanju pravil glede dopustov in odsotnosti z dela bo v bližnji prihodnosti posebna pozornost namenjena tudi boljšemu nadzoru nad upravljanjem odsotnosti z dela. V zvezi z merjenjem uspešnosti na kadrovske področju je ECB določila postopek za postopno uvedbo ključnih kazalnikov uspešnosti.

Glavne projekte na področju informacijskih tehnologij in s tem povezane projekte je vedno centralno spremljal Obor ECB za koordinacijo projektov. Od tretjega četrtletja 2005 dalje Odbor za koordinacijo projektov centralno spremlja vse projekte, povezane z informacijskimi tehnologijami, tako da sedaj pokriva veliko večino projektov, ki jih uresničuje ECB. Nadzor kakovosti dela, ki ga izvajajo svetovalci in dobavitelji, je sestavni del nalog vodilnih kadrov na posameznem področju.