

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

**Sprawozdanie Trybunału Obrachunkowego
z kontroli skuteczności zarządzania Europejskim Bankiem Centralnym
w roku budżetowym 2004**

wraz z odpowiedziami Europejskiego Banku Centralnego

1. Przeprowadzanie przez Trybunał kontroli skuteczności zarządzania Europejskim Bankiem Centralnym (EBC) stanowi wymóg art. 27 ust. 2 Protokołu w sprawie Statutu Europejskiego Systemu Banków Centralnych (ESBC) i Europejskiego Banku Centralnego¹. Tematem kontroli odnoszącej się do roku budżetowego 2004 jest skuteczność polityki kadrowej w EBC. Trybunał przeprowadził także kontrolę uzupełniającą dotyczącą monitoringu projektów oraz udzielania zamówień i zarządzania usługami zlecanymi wykonawcom zewnętrznym.

POLITYKA KADROWA

2. Budżet EBC na rok 2004 wyniósł 376,4 mln euro, z czego na wydatki na personel przewidziano 145,9 mln euro (39%)².

3. Od swojego powstania w 1999 r. EBC szybko się powiększał: od 1999 do końca 2004 r. liczba pracowników wzrosła z 518 do 1 309 osób. Początkowo Dyrekcja Spraw Kadrowych zajmowała się głównie rekrutacją, codziennymi sprawami administracyjnymi oraz rozwiązywaniem bieżących problemów w polityce kadrowej. W obecnej fazie konsolidacyjnej EBC określił³ kilka obszarów wymagających poprawy i podjęcia działań w zakresie polityki kadrowej.

¹ Artykuł 27 ust. 2 stanowi: „Postanowienia artykułu 248 Traktatu stosują się tylko do badania skuteczności zarządzania EBC”. Postanowienia instytucjonalne odnoszące się do Europejskiego Banku Centralnego zawarte są w art. 110 Traktatu WE.

² W tym 133,2 mln euro bezpośrednich kosztów wynagrodzeń i 12,7 mln euro pośrednich wydatków personalnych, takich jak zwroty kosztów poniesionych w związku z rekrutacją i kosztów przeprowadzki.

³ W ramach programu zmian organizacyjnych „EBC w działaniu” („ECB in Motion”), Zarząd przeprowadził wśród pracowników szereg ankiet w celu poprawy wydajności i skuteczności EBC.

4. Celem kontroli przeprowadzonej przez Trybunał było oszacowanie skuteczności polityki kadrowej EBC w zakresie rekrutacji i mobilności, wynagrodzeń i zwrotów kosztów, a także zarządzania nieobecnościami w pracy. Trybunał zbadał, czy EBC:

- stworzył kompleksową i spójną politykę kadrową odpowiednią do swoich potrzeb organizacyjnych;
- wdrożył odpowiednie mechanizmy na poziomie centralnym służące do monitorowania realizacji polityki kadrowej;
- właściwie prowadził politykę kadrową na wszystkich poziomach.

5. Porównano kompletność polityki kadrowej EBC w wybranych obszarach z polityką innych międzynarodowych organizacji: Europejskiego Banku Inwestycyjnego (EBI), Europejskiego Banku Odbudowy i Rozwoju (EBOiR) oraz instytucji UE. Trybunał zbadał ponadto dostępność informacji zarządczej w centrali EBC na potrzeby monitorowania polityki kadrowej. Na podstawie niektórych jednostek organizacyjnych⁴, Trybunał następnie ocenił realizację wybranych aspektów polityki kadrowej.

6. W ciągu lat EBC wypracował spójną politykę kadrową spełniającą jego główne potrzeby organizacyjne. Wciąż jednak istnieje możliwość poprawy w zakresie rekrutacji, zaszeregowania, działań dyscyplinarnych oraz zapobiegania nękanii i molestowaniu. W niektórych z tych kwestii nie spełniono dotąd w całości wymagań dyrektyw Rady.

7. Chociaż na szczeblu centralnym wdrożono mechanizmy służące do monitorowania polityki kadrowej, nadal występują niedociągnięcia w pełnieniu przez Dyрекcję Spraw Kadrowych funkcji monitorującej, zwłaszcza w zakresie

⁴ Termin „jednostki organizacyjne” oznacza tu dyrekcje generalne oraz dyrekcje EBC.

rekrutacji, szkoleń organizowanych przez jednostki organizacyjne oraz zarządzania urlopami i nieobecnościami w pracy.

8. EBC z reguły realizuje większość założeń swojej polityki kadrowej na wszystkich szczeblach, chociaż zauważono niedociągnięcia w spójności i jednolitości postępowania w zakresie ustalania wysokości wynagrodzeń, przyznawania premii, rekrutacji i szkoleń. Najpoważniejsze zastrzeżenie dotyczy jednak słabego przestrzegania zasad dotyczących urlopów i nieobecności.

9. Trybunał zaleca EBC:

- uczynienie polityki kadrowej bardziej kompleksową i regularne poddawanie jej przeglądowi w celu zapewnienia adekwatności tej polityki do aktualnej sytuacji, z uwzględnieniem zmian dokonujących się w tej dziedzinie w podobnych organizacjach międzynarodowych;
- wzmocnienie na szczeblu centralnym monitorowania polityki kadrowej w celu zapewnienia w całym EBC jej jednolitej realizacji oraz wprowadzenie w polityce kadrowej pomiaru osiągniętych wyników poprzez zastosowanie kluczowych wskaźników wydajności oraz krytycznych czynników sukcesu;
- rozwiązanie problemów dotyczących urlopów i nieobecności dzięki poprawie monitorowania, komunikacji wewnętrznej i lepszemu określeniu zakresów odpowiedzialności.

DZIAŁANIA PODJĘTE W ZWIĄZKU Z WCZEŚNIEJSZYMI UWAGAMI

10. Trybunał przeprowadził kontrolę uzupełniającą w zakresie monitoringu projektów⁵ oraz udzielania zamówień i zarządzania usługami zlecanymi wykonawcom zewnętrznym⁶.

⁵ Dz.U. C 286 z 23.11.2004 i Dz.U. C 341 z 4.12.2001.

11. Centralne monitorowanie jest prowadzone jedynie w przypadku projektów zawierających element informatyczny i obejmuje tylko zasoby informatyczne. Pozostałe projekty są nadal monitorowane jedynie lokalnie przez odpowiednie jednostki organizacyjne i nie istnieje drugi, niezależny poziom kontroli tych działań na szczeblu ustalania priorytetów, zatwierdzania i monitoringu. Ponadto prawie połowa projektów monitorowanych na szczeblu centralnym w 2004 r. miała opóźnienia wynoszące ponad 20% względem początkowego harmonogramu.

12. We wrześniu 2003 r. wydano nowe zarządzenie administracyjne dotyczące zasad udzielania zamówień w EBC i opracowano prototypową bazę danych mającą zawierać wszystkie odstępstwa od zasad udzielania zamówień o wartości przekraczającej 10 000 euro oraz wszystkich zakupów o dużej wartości (na kwoty powyżej 250 000 euro). EBC dotąd nie wdrożył jednak systemu kontroli jakości pracy konsultantów i dostawców ani na centralnym poziomie monitorowania, ani na poziomie zdecentralizowanym.

Niniejsze sprawozdanie zostało przyjęte przez Trybunał Obrachunkowy w Luksemburgu na posiedzeniu w dniu 5 kwietnia 2006 r.

W imieniu Trybunału Obrachunkowego

Hubert Weber
Prezes

⁶ Dz.U. C 45 z 20.2.2004 r.

ODPOWIEDŹ EUROPEJSKIEGO BANKU CENTRALNEGO
NA RAPORT TRYBUNAŁU OBRACHUNKOWEGO Z BADANIA SKUTECZNOŚCI ZARZĄDZANIA
W EUROPEJSKIM BANKU CENTRALNYM ZA ROK FINANSOWY 2004.

Europejski Bank Centralny (EBC) z zadowoleniem przyjmuje raport Europejskiego Trybunału Rachunkowego za rok obrachunkowy 2004 oraz jego ocenę, że EBC stworzył spójną politykę kadrową odpowiednią do swych potrzeb organizacyjnych.

EBC przyjmuje do wiadomości ustalenia Trybunału i propozycje usprawnień. W kwestii tej EBC przyjął jako priorytety opracowanie polityki różnorodności i zasad zapobiegania molestowaniu i nękanii w miejscu pracy. Prace nad tymi zagadnieniami obecnie dobiegają końca. EBC działa zasadniczo zgodnie z dyrektywami Unii Europejskiej, ale będzie dążyć do dalszego doprecyzowania swych zasad i procedur, tak by w pełni odzwierciedlały przepisy dyrektyw. Przy tworzeniu polityki w każdej dziedzinie EBC uwzględni nie tylko sytuację w porównywalnych instytucjach międzynarodowych, ale również w krajowych bankach centralnych należących do Europejskiego Systemu Banków Centralnych. Jeśli chodzi o przestrzeganie zasad dotyczących urlopów i nieobecności, w najbliższej przyszłości EBC zwróci szczególną uwagę na lepsze monitorowanie czynności administracyjnych dotyczących nieobecności. W kwestii pomiaru osiągniętych wyników EBC postanowił stopniowo wprowadzać w polityce kadrowej system kluczowych wskaźników wydajności.

Większe projekty informatyczne i nieinformatyczne zawsze były monitorowane centralnie przez Komitet Kontroli Projektów. Od trzeciego kwartału 2005 r. Komitet Kontroli Projektów monitoruje w sposób scentralizowany wszystkie projekty związane z informatyką, czyli zdecydowaną większość projektów realizowanych w EBC. Kontrola jakości pracy konsultantów i dostawców jest nieodłącznym elementem obowiązków kierownictwa średniego szczebla.