

Sprawozdanie Trybunału Obrachunkowego z kontroli skuteczności zarządzania Europejskim Bankiem Centralnym w roku budżetowym 2004 wraz z odpowiedziami Europejskiego Banku Centralnego

(2006/C 119/02)

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 Centralnego⁽¹⁾. 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 określił ⁽³⁾ kilka obszarów wymagających poprawy i podjęcia działań w zakresie polityki kadrowej.

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.

⁽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.

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 organizacyjnych ⁽⁴⁾ 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 Dyrekcję Spraw Kadrowych funkcji monitorującej, zwłaszcza w zakresie 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,

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

- 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 projektów ⁽¹⁾ oraz udzielania zamówień i zarządzania usługami zlecanymi wykonawcom zewnętrznym ⁽²⁾.

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

⁽¹⁾ Dz.U. C 286 z 23.11.2004 oraz Dz.U. C 341 z 4.12.2001.

⁽²⁾ Dz.U. C 45 z 20.2.2004 r.

ODPOWIEDŹ EUROPEJSKIEGO BANKU CENTRALNEGO

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 uwzględnia 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.