

Az Európai Számvevőszék jelentése az Európai Központi Bank ügyvezetése hatékonyságával kapcsolatos, a 2004-es pénzügyi évre vonatkozó ellenőrzésről az Európai Központi Bank válaszaival

(2006/C 119/02)

1. Az Európai Központi Bank (EKB) ügyvezetésének hatékonyságát az Európai Számvevőszék a Központi Bankok Európai Rendszere (KBER) és az Európai Központi Bank alapokmányáról szóló jegyzőkönyv 27. cikkének (2) bekezdése értelmében ellenőrzi ⁽¹⁾. A 2004-es pénzügyi évre vonatkozó ellenőrzése tárgyául a Számvevőszék az EKB emberierőforrás-politikájának hatékonyságát választotta. Sor került korábbi számvevőszéki javaslatok hasznosulásának ellenőrzésére is; ez a projektek felügyeletére, illetve a külső szolgáltatásokra irányuló közbeszerzésre és ezek irányítására vonatkozott.

EMBERIERŐFORRÁS-POLITIKA

2. Az EKB 2004-es költségvetése 376,4 millió EUR volt, ebből 145,9 millió EUR (39 %) ⁽²⁾ jutott személyi jellegű ráfordításokra.

3. 1999-es felállítása óta az EKB gyors növekedésen ment keresztül, és személyi állománya az 1999-es 518 főről a 2004-es év végére 1 309 főre nőtt. Tevékenysége megkezdésekor az Emberierőforrás-igazgatóságot (D-HR) elsősorban a személyzet felvétele, a mindennapos adminisztratív munka, illetve a rövid távú emberierőforrás-politikai gondok kötötték le. A mostani konszolidációs szakaszban az EKB már több javítási lehetőséget, illetve cselekvési területet jelölhetett ki ⁽³⁾ a HR (emberi erőforrások) területén.

4. A számvevőszéki ellenőrzés célja az volt, hogy értékelje az EKB HR-politikájának működési hatékonyságát a munkaerő-felvétel és mobilitás, a javadalmazás és költségtérítések, illetve a távollétek kezelése tekintetében. A Számvevőszék azt mérte fel, hogy az EKB:

- kidolgozott-e a szervezeti igényeinek megfelelő, átfogó és koherens HR-politikát,
- létrehozott-e központi szinten a HR-politikája végrehajtásának felügyeletére alkalmas mechanizmusokat,
- minden szinten megfelelően hajtotta-e végre HR-politikáját.

⁽¹⁾ A 27. cikk (2) bekezdése szerint „E szerződés 248. cikkének rendelkezéseit csak az EKB ügyvezetése hatékonyságának vizsgálatára kell alkalmazni”. Az Európai Központi Bankra vonatkozó intézményi rendelkezések az EK-Szerződés 110. cikkében szerepelnek.

⁽²⁾ Ebből 1 33,2 millió EUR közvetlen bérköltség, 12,7 millió EUR pedig az emberi erőforrásokkal kapcsolatos olyan közvetett költség, mint pl. a munkába lépéskor vagy költözéskor adott támogatás.

⁽³⁾ A „Mozgásban az EKB” („ECB in Motion”) nevű szervezet-átalakítási program keretében az igazgatóság több felmerést végeztetett az alkalmazottak között az EKB eredményességének és hatékonyságának javítása céljából.

5. Az EKB emberierőforrás-politikájának a kiválasztott területekre nézve átfogó voltát egyéb nemzetközi szervezetek, mégpedig az Európai Befektetési Bank (EBB), a Európai Újjáépítési és Fejlesztési Bank (EBRD), illetve az Unió intézményeinek gyakorlatával vetették össze. A Számvevőszék ezenkívül megvizsgálta, hogy milyen információ áll az EKB központi szolgáltatásainak rendelkezésére a HR-politika végrehajtásának figyelemmel kíséréséhez, majd a szervezeti egységekből ⁽⁴⁾ vett mintán áttekintette, hogy a kiválasztott területeken hogyan valósul meg a HR-politika.

6. Az elmúlt években az EKB a fő szervezeti igényeinek megfelelő, átfogó HR-politikát dolgozott ki. Akad még azonban javítanivaló a munkaerő-felvétel, a munkahelyi rangsor, a fegyelmi intézkedések, illetve a munkahelyi megfélemlítés és zaklatás megelőzése terén. Ezen területek nem mindegyikén sikerült még elérni a tanácsi rendeleteknek való teljes körű megfelelést.

7. Bár központi szinten működnek a HR-politika végrehajtását felügyelő mechanizmusok, a D-HR által gyakorolt felügyelet révén továbbra is derül fény hiányosságokra, különösen a munkaerő-felvétel, a különböző szervezeti egységek által szervezett továbbképzések, illetve a szabadságolások és távollétek kezelése terén.

8. Az EKB-nak döntően minden szinten sikerült megvalósítania megállapított HR-politikáját, habár az illetmények meghatározása, a jutalomosztás, a munkaerő-felvétel és a továbbképzés terén az még nem mutatkozott egységesnek és ellentmondásmentesnek. A legjelentősebb azonban az a hiányosság volt, hogy kevésbé tartották be a szabadságolásokra és távollétekre vonatkozó szabályokat.

9. A Számvevőszék azt javasolja, hogy az EKB:

- tegye átfogóbbá és rendszeresebb felülvizsgálat révén tartsa naprakészen a HR-politikáját, szem előtt tartva a hasonló nemzetközi szervezetek gyakorlatának változásait is,
- erősítse meg a HR terén a központi felügyelet funkcióját annak érdekében, hogy a HR-politika az EKB-n belül mindenhol egyenlően valósuljon meg, illetve kulcs-teljesítménymutatókat és kritikus sikertényezőket alkalmazva a HR terén is vezesse be a teljesítménymérést,

⁽⁴⁾ A „szervezeti egységek” kifejezés ebben a szövegben az EKB főigazgatóságait és igazgatóságait jelöli.

- igyekezzék orvosolni a szabadságolások és távollétek terén észlelt gondokat, egyrészt a felügyelet javítása, főként pedig világosabb kommunikáció és a felelőségek jobb meghatározása révén.

A KORÁBBI ÉSZREVÉTELEK NYOMON KÖVETÉSE

10. A Számvevőszék nyomon követési ellenőrzést végzett a projektek felügyeletével ⁽¹⁾, illetve a külső szolgáltatásokra irányuló közbeszerzéssel és ezek irányításával ⁽²⁾ kapcsolatban.

11. Központi felügyelet mellett csak informatikai vonatkozású projektek zajlanak, és a felügyelet akkor is csak az informatikai eszközökre vonatkozik. Más projektek továbbra is csupán az

érintett szervezeti egységek helyi felügyelete alatt állnak, és ezekenél a tevékenységeknél nem működik felsőbb szintű független ellenőrzés sem a prioritásmeghatározás, sem a jóváhagyás, sem a felügyelet szintjén. Ezenkívül a 2004-ben központi szinten felügyelt projekteknek majdnem a fele az eredeti tervekhez képest több mint 20 %-os késésben volt.

12. 2003 szeptemberében az EKB új körrendeletet adott ki közbeszerzési szabályairól, és prototípusként kidolgoztak egy adatbázist a közbeszerzési szabályok alóli valamennyi kivétel – a 10 000 EUR fölötti összegek, illetve minden nagy összegű (250 000 EUR fölötti) beszerzés – rögzítésére. A tanácsadók és beszállítók munkájára vonatkozóan azonban az EKB továbbra sem végzett minőségellenőrzést sem a központi felügyelet, sem a decentralizált egységek szintjén.

Ezt a jelentést a Számvevőszék 2006. április 5-i ülésén, Luxembourgban fogadta el.

A Számvevőszék nevében
Hubert WEBER
elnök

⁽¹⁾ HL C 286., 2004.11.23. és HL C 341., 2001.12.4.

⁽²⁾ HL C 45., 2004.2.20.

AZ EURÓPAI KÖZPONTI BANK VÁLASZA

Az Európai Központi Bank (EKB) örömmel fogadja az Európai Számvevőszéknek a 2004-es pénzügyi évre vonatkozó jelentését, egyszersmind üdvözlöi a Számvevőszék azon megállapítását, hogy a bank a fő szervezeti igényeknek megfelelő, koherens emberierőforrás-politikát dolgozott ki.

A bank tudomásul veszi a Számvevőszék megállapításait és a javítanivalókkal kapcsolatos javaslatait. Ebben a tekintetben az EKB elsődleges jelentőséget tulajdonít a munkahelyi sokszínűsége vonatkozó politika, valamint a munkahelyi megfélemlítés és zaklatás megelőzésére irányuló keretrendszer kidolgozásának, amely jelenleg befejező szakaszában tart. Noha az EKB gyakorlata összhangban áll az Európai Unió irányelveinek alapvető előírásaival, további javító intézkedéseket tesz annak biztosítására, hogy szabályai és előírásai maradéktalanul megfeleljenek az uniós irányelveknek. Elvi-stratégiai fejlesztési projektjei során az EKB nem csak a hasonló nemzetközi intézményekben, hanem a Központi Bankok Európai Rendszerének nemzeti központi bankjaiban zajló

folyamatokat is figyelembe veszi. Ami a szabadságolásokra és távollétekre vonatkozó szabályok betartását illeti, a közeljövőben a bank különös hangsúlyt fog fektetni arra, hogy javítsa a távollétek kezelésének felügyeletét. Az emberierőforrás-politika és a teljesítménymérés összefüggésében az EKB úgy döntött, fokozatosan kulcsfontosságú teljesítménymutatókat vezet be ezen a területen.

A nagyszabású informatikai és egyéb projektek mindig is a bank Projektirányítói Bizottságának központi felügyelete mellett zajlottak. 2005 harmadik negyedétől a bizottság központi felügyeleti hatáskörét valamennyi informatikai vonatkozású projektre kiterjesztették, amely így az EKB-projektek túlnyomó többségét magában foglalja. A tanácsadók és beszállítók munkájához kapcsolódó minőségellenőrzési tevékenység az érintett szervezeti egység vezetői feladatkörének szerves részeként zajlik.