

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo

EVROURADNIŠTVO IN AGENCIJE EU

Elvis Bašić

Ljubljana, marec 2015

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

DIPLOMSKO DELO

EVROURADNIŠTVO IN AGENCIJE EU

Kandidat: Elvis Bašič
Vpisna številka: 04036541
Študijski program: Univerzitetni študijski program Uprava prva stopnja

Mentor: red. prof. dr. Marjan Brezovšek

Ljubljana, marec 2015

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA

Podpisani Elvis Bašić, študent Univerzitetnega študijskega programa Uprava prva stopnja, z vpisno številko 04036541, sem avtor diplomskega dela z naslovom: Evrouradništvo in agencije EU.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela,
- sem poskrbel, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki sem jih uporabil v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem poskrbel, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem pridobil vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo, in sem to tudi jasno zapisal v predloženem delu,
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorski in sorodnih pravicah, Ur. list RS, št. 21/95), kršitev pa se sankcionira tudi z ukrepi po pravilih Univerze v Ljubljani in Fakultete za upravo,
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za upravo,
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko diplomskega dela ter soglašam z objavo dela v zbirki »Dela FU«.

Diplomsko delo je lektorirala: Mija Čuk, univ. dipl. spl. jez.

Ljubljana,

Podpis avtorja:

POVZETEK

S številnimi sodelujočimi državami je upravljanje Evropske unije zahtevno, vendar pa je Evropska unija struktura, ki se nenehno spreminja, da postane najbolj učinkovita v času, v katerem deluje. Zaradi številnih institucij, kompleksnosti sistema in načina delovanja pride do pojava demokratičnega deficita. S širitvijo in razvojem je naraslo tudi število nalog in potreba po decentralizaciji in strokovnem izvajanju tehničnih nalog, kar vodi do nastanka evropskih agencij. Evropske agencije pokrivajo in regulirajo številna področja in imajo pri tem različno sestavo in pooblastila. Evropske agencije so namenjene lažšanju izvajanja evropske zakonodaje na nacionalni ravni in zagotavljanju enotnega in učinkovitega izvrševanja. Obstajajo številne evropske agencije, ki imajo različna pooblastila in se delijo v različne skupine. Ob njihovem delovanju se pojavljajo vprašanja o odgovornosti, avtonomnosti, legitimnosti, heterogenosti, subsidiarnosti in proporcionalnosti. Na spremembe v razvoju se je prilagajal tudi sistem uslužbencev Evropske unije. Njihovi temeljni pogoji in poklicne možnosti so opredeljeni v kadrovskih predpisih, ki so bili dopolnjeni že več kot 90-krat. Ob številnih širitvah, potrebi po strokovnosti in učinkovitejšem načinu zaposlovanja je nastal Evropski urad za izbor osebja, ki vodi zaposlitvene natečaje v institucije. Kandidati morajo pred zaposlitvijo prestati zahteven izbirni postopek, vendar pa uspešno opravljen izbirni postopek ni zagotovilo za zaposlitev, saj se upoštevajo tudi drugi kriteriji.

Ključne besede: Evropska unija, evropske institucije, evropske agencije, javni uslužbenci

SUMMARY

EU GOVERNANCE AND AGENCIES OF EU

With the number of participating countries the management of the European union is demanding but the European union has a structure that is constantly changing to become more efficient in time in which it operates. Due to numerous institutions, system complexity and way of governance the risk of democratic deficit arises. Expansion and development lead to an increased number of tasks and the need for decentralization and the creation of European agencies to professionally solve highly technical tasks. European agencies cover and regulate many areas and differ by composition and power. European Agencies are designed to facilitate the implementation of European legislation at the national level and provide a uniform and effective enforcement. There are a number of European agencies with different powers which are divided into different groups. The way the agencies operate raises questions of accountability, autonomy, legitimacy, heterogeneity, subsidiarity and proportionality. Changes and development of the system of the European union also affected the staff employed by it. The basic conditions and career prospects of European civil servants are defined in Staff Regulations which have so far been updated more than 90 times. Because of numerous enlargements and the need for professionalism and more efficient method of recruitment the European Personnel Selection Office was created, leading employment competitions into the institutions. Candidates must pass a difficult selection procedure, but passing the selection does not guarantee employment, other criteria are also taken into account.

Key Words: European union, European institutions, European agencies, civil servants

KAZALO

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA	iii
POVZETEK	v
SUMMARY	vi
KAZALO PONAZORITEV	ix
KAZALO TABEL	ix
SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC	x
1 UVOD	1
2 INSTITUCIJE EVROPSKE UNIJE	2
2.1 PARLAMENT EVROPSKE UNIJE.....	2
2.2 EVROPSKI SVET	4
2.3 SVET EVROPSKE UNIJE	5
2.4 KOMISIJA EU	8
2.5 SODIŠČE EVROPSKE UNIJE	11
2.6 EVROPSKA CENTRALNA BANKA	13
2.7 EVROPSKO RAČUNSKO SODIŠČE	15
2.8 EVROPSKI EKONOMSKO-SOCIALNI ODBOR	16
2.9 EVROPSKA INVESTICIJSKA BANKA.....	17
2.10 EVROPSKI VARUH ČLOVEKOVIH PRAVIC	18
3 DEMOKRATIČNI DEFICIT V EU	19
4 EVROPSKE AGENCIJE.....	21
4.1 AGENTIFIKACIJA.....	21
4.2 OPREDELITEV POJMA	21
4.3 NASTANEK EVROPSKIH AGENCIJ	22
4.4 KATEGORIJE AGENCIJ.....	23
4.4.1 REGULATIVNE AGENCIJE	23
4.4.2 IZVAJALSKE AGENCIJE	25
4.4.3 EVROPSKI INŠTITUT ZA INFORMACIJE IN TEHNOLOGIJO (EIT)	26
4.5 SESTAVA AGENCIJ	26
4.6 MANDAT AGENCIJ.....	27
4.7 FINANCIRANJE AGENCIJ	27
4.8 NADZOR IN ODGOVORNOST AGENCIJ EU	27
4.9 PRISTOJNOSTI EVROPSKIH AGENCIJ	28
4.10 USTANAVLJANJE IN UKINJANJE AGENCIJ	30
4.11 PROBLEMATIKA AGENCIJ	30

5	EVROURADNIŠTVO	33
5.1	POJEM JAVNI USLUŽBENEC	33
5.2	ZNAČILNOSTI USLUŽBENSKEGA SISTEMA EU	33
5.3	ZAPOSLOVANJE	34
5.4	EPSO	35
5.5	SPREJEMNI POGOJI ZAPOSLOVANJA	36
5.6	IZBIRNI POSTOPEK	36
5.7	NAČELA ZAPOSLOVANJA	38
5.8	IZOBRAZBENI POGOJI ZA ZAPOSLOVANJE	40
5.9	KATEGORIJE ZAPOSLENIH	40
5.10	POKLICNE MOŽNOSTI	43
5.10.1	NAPREDOVANJE	43
5.10.2	MOBILNOST	44
5.10.3	IZOBRAŽEVANJE	45
5.10.4	PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA	45
5.11	KRITIKA ŠTEVILČNOSTI JAVNIH USLUŽBENCEV	46
6	ZAKLJUČEK	47
	LITERATURA IN VIRI	49
	PRILOGE	58

KAZALO PONAŽORITEV

KAZALO TABEL

Tabela 1: Decentralizirane agencije po letnicah ustanovitve in kraju delovanja ...	58
Tabela 2: Agencije za skupno zunanjo in varnostno politiko po letnicah ustanovitve in kraju delovanja.....	60
Tabela 3: Agencije in organi EURATOM po letnicah ustanovitve in kraju delovanja	60
Tabela 4: Izvajalske agencije po letnicah ustanovitve in kraju delovanja	60

SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC

EK – Evropska komisija

EP – Evropski parlament

EU – Evropska unija

ESPJ – Evropska skupnost za premog in jeklo

EGS – Evropska gospodarska skupnost

ES – Evropska skupnost

ESJE – Evropska skupnost za jedrsko energijo

ECB – Evropska centralna banka

ESCB – Evropski sistem centralnih bank

EESO – Evropski ekonomsko-socialni odbor

EIT – Evropski inštitut za inovacije in tehnologijo

AD – administratorji

AST – strokovno-tehnični uslužbenci

AST/SC – tajniki/referenti

CAST – pogodbeni uslužbenci

1 UVOD

V diplomskem delu so opisani institucionalni okvir in delovanje Evropske unije, evropske agencije in evrouradništvo. Številne evropske institucije povezujejo države članice in njihove vlade pod enoten institucionalni okvir. Imajo različno sestavo, pristojnosti in način delovanja.

Osrednja tema diplomskega dela je proučevanje institucij Evropske unije, evropskih agencij, in značilnosti evropskega uslužbenkega sistema.

Opisal sem evropske institucije, kot so Evropski parlament, Evropski svet, Svet Evropske unije, Evropska komisija, Sodišče Evropske unije, Evropska centralna banka, Evropsko računsko sodišče, Evropski ekonomsko-socialni odbor, Odbor regij, Evropska investicijska banka in Evropski varuh človekovih pravic. Opisal sem njihove naloge, sestavo in način delovanja. Institucije Evropske unije sestavljajo unikaten kompleksen sistem, ki povezuje države članice v enotno unijo, kjer medsebojno sodelujejo. Pri tem pa se kažejo elementi intergovernmentalizma in supranacionalizma in pojav demokratičnega deficita.

Prav tako sem predstavil pojem agentifikacije, nastanek evropskih agencij, njihovo delitev, sestavo, delitev po pristojnostih, nadzor in odgovornost, mandat, financiranje, ustanavljanje in ukinjanje agencij ter obravnaval njihovo problematiko, ki se pojavlja ob njihovem delovanju, in sicer odgovornost, legitimnost, heterogenost, decentralizacijo, subsidiarnost in proporcionalnost.

Nazadnje sem obravnaval še evrouradništvo kot uslužbenki sistem Evropske unije. Opredelil sem pojem javnega uslužbenca, značilnosti uslužbenkega sistema Evropske unije, zaposlovanje in načine zaposlovanja v evropske institucije, Evropski urad za izbor osebja, sprejemne pogoje, izbirni postopek, načela zaposlovanja, izobrazbene pogoje in zaposlene po kategorijah oziroma tipu pogodbe. Obravnaval sem tudi njihove poklicne možnosti, prenehanje delovnega razmerja in kritike o številčnosti evropskega uslužbenkega sistema.

V diplomskem delu sem preverjal dve hipotezi, in sicer:

H1: Agencije Evropske unije opravljajo različne naloge in se glede pristojnosti pri opravljanju nalog delijo v različne skupine.

H2: Pri zaposlovanju javnih uslužbencev Evropske unije se poleg izobrazbe in kvalifikacij upoštevajo še drugi kriteriji.

Metoda, ki sem jo uporabil pri raziskavi, je predvsem metoda deskripcije. Uporabil sem obstoječo literaturo, članke in zakonodajo.

2 INSTITUCIJE EVROPSKE UNIJE

Evropska unija ima posebno ali edinstveno institucionalno ureditev, ki temelji na različnih ustanovitvenih pogodbah in se nenehno razvija naprej. Evropska unija temelji na treh institucijah, in sicer Evropskem parlamentu, Svetu Evropske unije in Evropski komisiji. Evropski parlament zastopa ljudstvo EU, Evropska komisija se zavzema za interese EU kot celote in Svet Evropske unije interese posamezne države članice, kateremu izmenično predsedujejo. Po sprejetju Lizbonske pogodbe ostane institucionalna ureditev bistveno enaka, uvaža pa se neke nove spremembe, po katerih bi institucije delovale z večjo učinkovitostjo, preglednostjo in doslednostjo boljše služile evropskim državljanom (RS, 2014a).

2.1 PARLAMENT EVROPSKE UNIJE

Odkar je bil prvič ustanovljen kot Evropska skupnost za premog in jeklo, je veljal za nekoliko neučinkovito institucijo. Leta 1962 sam sprejme naziv Evropski parlament. Ta sloves ni več upravičen, čeprav je res, da formalna pooblastila Evropskega parlamenta niso tako močna kot tista nacionalnih zakonodajalcev. Skozi leta je sčasoma tudi Evropski parlament pridobil velik vpliv v sistemu EU. Tako kot nacionalni parlamenti svoj vpliv izvaja na tri glavne načine: skozi zakonodajni proces, skozi proračunski proces in skozi nadzor in preverjanje drugih evropskih institucij, zlasti izvršilnih (Nugent, 2003, str. 197).

Prvič je zasedal leta 1952 pod nazivom Skupna skupščina ESPJ in je imel 78 članov, svoje uradno ime pa dobil šele leta 1986 z Enotnim evropskim aktom. Z vsako širitvijo skupnosti se je povečevalo tudi število članov (Ješovnik, 2002, str. 70).

Skupaj s Svetom Evropske unije je najpomembnejše zakonodajno telo EU.

SESTAVA EVROPSKEGA PARLAMENTA

Parlament sestavlja 751 članov iz 28 držav članic razširjene Evropske unije. Vsaka država določi, v kakšni obliki bodo potekale volitve, zagotoviti mora tajno glasovanje in enakopravnost spolov, uporabljajo pa proporcionalni volilni sistem. Najnižja določena starost za volilno udeležbo je v večini držav članic 18 let, v Avstriji pa 16 let (Evropski parlament, 2014).

Število poslancev v Evropskem parlamentu je sorazmerno s številom prebivalcev države članice. Lizbonska pogodba določa vsem državam članicam, da ne smejo imeti manj kot 6 in več kot 96 poslancev, vendar pa je zdajšnje število poslancev bilo določeno še pred veljavnostjo Lizbonske pogodbe, tako bo Latvija izgubila en poslanski sedež in imela 8 poslancev, Nemčija pa bo svoje število poslancev znižala z 99 na 96. Poslance se voli na neposrednih volitvah vsakih 5 let. Malo več kot tretjina poslancev je žensk. Poslanci v EP se pri svojem delu združujejo glede na politično prepričanje in ne na nacionalno pripadnost (Evropska unija, 2014a).

Evropski parlament deluje na dveh glavnih mestih, in sicer v Bruslju (Belgija) in Strasbourgu (Francija), upravne pisarne oz. generalni sekretariat pa se nahaja v Luksemburgu (Luksemburg). Zaradi takšne neracionalne ureditve imajo evroposlanci in zaposleni precej nevšečnosti in precej dodatnih stroškov (Bebler, 2007, str. 137).

V Evropskem parlamentu približno 7652 ljudi dela v generalnem sekretariatu in političnih skupinah, združeni so skupaj s poslanci in njihovim osebjem. Skrbijo za nemoten potek dela evropskih poslancev in njihovih kabinetov (Evropska unija, 2014b).

GLAVNE NALOGE

Sprejemanje zakonodaje

Evropski parlament skupaj s Svetom predstavlja zakonodajno telo, saj skupaj sodelujejo na številnih področjih politike EU. Poslance Evropskega parlamenta neposredno izvolijo državljani članic, kar pomaga zagotavljati demokratično legitimnost evropske zakonodaje. Najbolj običajen postopek sprejemanja ali potrjevanja zakonodaje je soodločanje, pri čemer sta Evropski parlament in Evropski svet enakopravna. Ta postopek sprejemanja zakonodaje velja za širok spekter področij. Na nekaterih področjih Svet odloča sam, vendar se mora posvetovati s Parlamentom (npr. kmetijstvo, gospodarska politika, vizumi in priseljevanje). Odobritev Parlamenta je potrebna tudi za nekatere pomembne odločitve, kot je na primer pristop novih držav k EU. Parlament prouči letni delovni program Komisije in presodi, kateri zakoni bi bili primerni, nato od Komisije zahteva, naj predloži predloge. S tem daje pobudo za sprejem nove zakonodaje (Ferfila, 2007, str. 71).

Demokratični nadzor

Parlament izvaja demokratični nadzor nad vsemi institucijami EU, zlasti Komisijo. Demokratični nadzor nad drugimi institucijami izvaja na več načinov. Ima pristojnost odobriti ali sprejeti imenovanje komisarjev. Člane Komisije predlagajo vlade držav članic EU, vendar pa ne morejo biti imenovani brez potrditve Parlamenta. Parlament z vsakim predlaganim članom in tudi predvidenim predsednikom Komisije opravi razgovor, nato pa glasuje o potrditvi Komisije kot celote, torej vseh njenih 28 članov. Parlament ima pravico izreči nezaupnico Komisiji in je tudi edina institucija, ki lahko razreši Komisijo kot celoto, ne more pa razrešiti posameznega komisarja. Imenuje tudi varuha človekovih pravic, ki obravnava pritožbe posameznikov zoper institucij EU (Ferfila, 2007, str. 71, 72).

Proračunski nadzor

Parlament je skupaj s Svetom odgovoren za proračun EU in s tem tudi vpliva na porabo. Skupaj ga sprejmeta ali zavrneta. Parlament ima poseben odbor za proračunski nadzor, za spremljanje porabe proračunskih sredstev (COCOBU). Vsako leto Parlament odloča o podelitvi razrešnice v primeru, da ne odobri poročila Komisije o izvrševanju proračuna za predhodno proračunsko leto (Ferfila, 2007, str. 72). Postopek sprejemanja proračuna poteka vsako leto od junija do konca decembra (Hauptman, 2009, str. 136).

NAČIN DELA

Delo Parlamenta se deli na dve glavni stopnji, in sicer priprava na plenarno zasedanje in plenarno zasedanje. Konkretno delo Parlamenta in njegovih teles ureja poslovnik.

Priprava na plenarno zasedanje

Evroposlanci ga pripravljajo v različnih parlamentarnih odborih, ki krijejo različna področja dejavnosti EU, za katera so specializirani. Teme za razpravo iščejo tudi politične skupine.

Plenarno zasedanje

Plenarna zasedanja po navadi potekajo v Strasbourgu in trajajo od enega tedna do enega meseca in včasih v Bruslju, kjer pa trajajo samo dva dni. Parlament na teh zasedanjih prouči predlagano zakonodajo in predlaga spremembe, preden sprejme odločitev glede celotnega besedila (Ferfila, in drugi, 2007, str. 72).

Večino zakonodajnega in proračunskega dela v praksi opravijo stalni parlamentarni odbori, poleg teh pa obstajajo tudi začasni in preiskovalni odbori. Njihove pristojnosti določa poslovnik in se lahko spremenijo od mandata do mandata. Stalni parlamentarni odbor vodi predsednik odbora. Večino dela opravijo s strokovno podporo svetovalcev sekretariata odbora, predvsem pri strokovno zahtevnih zakonih (Hauptman, 2009, str. 137, 138).

2.2 EVROPSKI SVET

Ta protokolarno najvišja oblika sodelovanja držav članic deluje od leta 1975 in je tudi najbolj medijsko izpostavljena. Čeprav so se voditelji držav članic že občasno srečevali, pa Evropske skupnosti več kot dve desetletji niso imele teh zborovanj kot redno delujočega telesa. Neuradno je nastal na pobudo Jeanna Monneta, uradni predlog pa je podal tedanji predsednik Francije Valéry Giscard d'Estaing. Neposredni vpliv na njegov nastanek so bile občasne, a resne težave Sveta ministrov Evropskih skupnosti (Bebler, 2007, str. 127).

Gre za organ EU, ki je dolgo deloval zunaj institucionalnega okvira evropske integracije. Uradni status je dobil leta 1992. Od leta 1993, ustanovitve Evropske unije, je postal njeno najvišje politično usmerjevalno telo. Leta 2009 z Lizbonsko pogodbo, ki je začela veljati 1. decembra, pa je postal ena od sedmih institucij EU (Evropska unija, 2014c).

SESTAVA EVROPSKEGA SVETA

Evropski svet sestavljajo voditelji držav ali vlad držav članic EU, njegov predsednik in predsednik Evropske komisije, v pomoč pa so jim ministri za zunanje zadeve držav članic in člani Evropske komisije. Pri njegovem delu sodeluje tudi visoki predstavnik Unije za zunanje zadeve in varnostno politiko in generalni sekretar Sveta EU (Goljevšek, 2004, str. 17).

Trenutni predsednik je Donald Tusk. Evropski svet svojega predsednika izvoli s kvalificirano večino za dve leti in pol z možnostjo ponovne izvolitve. Zasedanja Evropskega sveta potekajo v Bruslju v stavbi Lipsius, kjer ima predsednik Evropskega sveta svoj urad in podporo generalnega sekretariata Sveta EU. Uradnega sedeža Evropski svet nima (Evropski svet, 2014).

GLAVNE NALOGE

Ukvarja se z najpomembnejšimi vprašanji in smernicami razvoja EU in opredeljuje splošne politične usmeritve in prednostne naloge EU. Od Sveta Evropske unije se razlikuje po tem, da ne sprejema zakonov, temveč določa politične smernice za usmeritev in razvoj EU, ki pa niso pravno zavezujoče. Skrbi za politično koordinacijo med državami članicami in rešuje nesoglasja, ki se lahko pojavijo. Skrbi za nadaljnji razvoj EU. Določa načela in splošne smernice skupne zunanje in varnostne politike EU in s tem odloča o pomembnih skupnih strategijah EU, kjer imajo države članice skupne interese (Goljevšček, 2004, str. 17).

NAČIN DELA

Evropski svet se običajno sestane štirikrat na leto, dvakrat v vsakem polletju na sklic svojega predsednika. Predsednik lahko skliče izredno zasedanje Evropskega sveta, če tako zahtevajo razmere. Ima formalna in neformalna zasedanja. Navadno odloča s konsenzom. V skladu z zadevnimi določbami pogodbe sprejema odločitve soglasno ali s kvalificirano večino (Evropski svet, 2014).

Priprava neformalnega zasedanja Evropskega sveta je manj formalizirana. Predsedujoči Evropskemu svetu predlaga vsebino in potek zasedanja drugim članom v pismu, nekaj dni pred zasedanjem. Zaradi netransparentnosti priprave in poteka zasedanj je Evropski svet pogosto tarča kritik. Razprave potekajo daleč od oči javnosti in medijev, zato iskanje potrebnega soglasja pogosto vodi k sklepanju vezanih koncesij ali pa v zapletene kompromise, ki pozneje zahtevajo izčrpna pogajanja glede njihove interpretacije. Kljub temu da bi večja transparentnost približala odločanje javnosti, bi s tem ogrozila sklepanje dogovorov. Voditelji držav in vlad držav članic lažje delujejo v zaprtem krogu in sprejemajo politično odgovornost za kolektivne odločitve, ravno zato so zasedanja Evropskega sveta mesto, kjer se zaključujejo pomembna in zahtevna vprašanja (Bucik & Vajgl, 2009, str. 146).

2.3 SVET EVROPSKE UNIJE

Korenine Sveta EU segajo nazaj neposredno do Sveta ministrov, predvidenega v Pariški pogodbi 1951, ki je ustanovila Evropsko skupnost za premog in jeklo (ESPJ). Oblikovanje telesa, ki predstavlja vlade držav članic, je bil neposreden in precej očiten poskus ublažitve pooblastil inovativne nadnacionalne Visoke oblasti ESPJ, ki je kasneje postala Evropska komisija (Peterson & Shackleton, 2002, str. 47).

Podobno kot Evropski parlament je bil Svet EU ustanovljen z ustanovnimi pogodbami v 50. letih 20. stoletja in je glavni organ za sprejemanje odločitev v EU. Svet EU je sestavljen iz predstavnikov vlad držav članic, njegovih zasedanj se udeležuje po en minister vsake nacionalne vlade EU (Ferfila, 2007, str. 73).

Svet EU je institucija, ki predstavlja vlade držav članic in je neformalno poznan kot Svet. Nacionalni ministri držav članic se v njem srečujejo, usklajujejo politike in sprejemajo zakonodajo (Svet EU, 2014a).

SESTAVA

Svet EU ima več različnih sestav, in sicer deset. Od teme, ki je na dnevnem redu, je odvisno, kateri minister se bo udeležil zasedanja. Zasedanj se udeleži po en minister iz vsake države članice. Če je na dnevnem redu razprava o okoljskih vprašanjih, se bo zasedanja udeležil minister za okolje vsake posamezne države članice in Svet se bo v tem primeru imenoval Svet za okolje. Svet za splošne zadeve in zunanje odnose obravnava odnose EU s tretjimi državami. V tej sestavi ima Svet širšo odgovornost za splošna politična vprašanja, zato se teh zasedanj lahko udeleži kateri koli minister ali državni sekretar, ki ga izbere posamična vlada. Stalnih članov Svet nima (Ferfila, 2007, str. 73).

Sestava Sveta je odvisna od obravnavane teme in ima deset različnih sestav, ne glede na sestavo pa je en pravni subjekt. Sestave Sveta so (Svet EU, 2014b):

- Svet za splošne zadeve (GAC),
- Svet za zunanje zadeve (FAC),
- Svet za ekonomske in finančne zadeve (ECOFIN),
- Svet za pravosodje in notranje zadeve (PNZ),
- Svet za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in varstvo potrošnikov (EPSCO),
- Svet za konkurenčnost (COMPET),
- Svet za promet, telekomunikacije in energijo (PTE),
- Svet za kmetijstvo in ribištvo (AGRIFISH),
- Svet za okolje (ENV),
- Svet za izobraževanje, mladino, kulturo in šport (EYCS).

Vsak minister v Svetu deluje v imenu svoje vlade, odločitve, ki jih sprejmejo, veljajo za celotno vlado. Enako tudi vsak minister v Svetu odgovarja svojemu nacionalnemu parlamentu in državljanom, ki jih ta parlament zastopa. S tem se zagotavlja demokratična legitimnost Sveta (Ferfila, 2007, str. 73).

GLAVNE NALOGE

Svet EU ima šest ključnih pristojnosti (Bebler, 2007, str. 131):

- sprejemanje evropske zakonodaje na mnogih področjih skupaj z Evropskim parlamentom;
- usklajevanje ekonomskih politik držav članic;

- sklepanje mednarodnih pogodb med EU in eno ali več državami oziroma z drugimi mednarodnimi organizacijami;
- sprejetje proračuna EU skupaj z Evropskim parlamentom;
- usklajevanje skupne zunanje in varnostne politike EU, ki temelji na smernicah Evropskega sveta;
- usklajevanje sodelovanja med nacionalnimi sodišči in policijami v kazenskih zadevah.

NAČIN DELA

Delo Sveta je organizirano na več delovnih skupin.

Predsedstvo Sveta EU

Predsedstvo Sveta EU se menja vsakih šest mesecev. Njegova naloga je usklajevanje različnih dejavnosti in vodenje dela Sveta. Vsaka država članica EU pride na vrsto, da predseduje Svetu, šest mesecev skrbi za dnevni red, predseduje vsem zasedanjem, posreduje pri sklepanju kompromisov med državami članicami in na ta način spodbuja zakonodajne in politične odločitve (Ferfila, 2007, str. 76).

Predsedstvo ima dve glavni nalogi, in sicer načrtovanje in vodenje sej v Svetu in njegovih pripravljalnih telesih in pa zastopanje Sveta v odnosih z ostalimi institucijami EU. Pripravljalna telesa vključujejo Odbor stalnih predstavnikov (Coreper), delovne skupine in odbore, ki se ukvarjajo z zelo specifičnimi temami. Predsedstvo zastopa Svet v odnosih do drugih institucij EU, zlasti Komisije in Evropskega parlamenta. V okviru dialogov, neuradnih pogajalskih sej in sestankov spravnega odbora poskuša doseči dogovor v zakonodajnih predlogih (Svet EU, 2014c).

Vse do leta 1993 se je predsedujočo državo določilo na osnovi abecednega reda ob upoštevanju imena države v njenem nacionalnem jeziku. Leta 1995 pa se je s širitvijo Unije uvedel nov sistem, trojka predsedujočih držav, ki je spremenil zaporedje. Določeno je novo pravilo, in sicer da je v vsaki predsedujoči trojki vsaj ena velika država članica (Ješovnik, 2002, str. 59, 60).

Trenutno trojko sestavljajo italijansko, latvijsko in luksemburško predsedstvo in imajo svoj 18-mesečni program (Svet EU, 2014c).

Odbor stalnih predstavnikov (Coreper)

Coreper je odbor stalnih predstavnikov v Bruslju, v katerem ima vsaka država članica EU svojo stalno skupino ali predstavništvo, ki jo zastopa in brani njene nacionalne interese na ravni EU. Vsako predstavništvo ima svojega vodjo, ki je dejansko veleposlanik svoje države. Ti veleposlaniki se imenujejo tudi stalni predstavniki in se tedensko srečujejo v okviru Coreper. Odboru Coreper pomagajo številne delovne skupine, sestavljene iz uradnikov državnih uprav (Ferfila, 2007, str. 76).

Generalni sekretariat Sveta EU (GSS)

Naloga generalnega sekretariata je, da pomaga predsedstvu, pripravlja delo Sveta in mu zagotavlja nemoten potek dela na vseh ravneh. Generalni sekretariat je kolektiv uradnikov in uslužbencev, ki pomaga Evropskemu svetu in Svetu EU, in sicer njegovemu predsedstvu, Odboru stalnih predstavnikov in delovnim skupinam. Vodi ga generalni sekretar, ki je hkrati tudi generalni sekretar Evropskega sveta. Trenutni generalni sekretar je Uwe Corsepius.

V generalnem sekretariatu je približno 2800 zaposlenih. Osebe izhaja iz vseh držav članic in se deli na štiri kategorije, in sicer na uradnike, ki so lahko administratorji (AD) ali asistenti (AST), začasne uslužbence, pogodbene uslužbence in napotene nacionalne strokovnjake. Večina zaposlenega osebja so stalni uradniki, sedež generalnega sekretariata pa se nahaja v Bruslju v stavbi Justus Lipsius (Svet EU, 2014d).

Sprejemanje odločitev

Odločitve Svet sprejema z glasovanjem. V večini zadev Svet odloči s kvalificirano večino. Glasuje se lahko z navadno večino, s kvalificirano večino ali soglasno. Pri posebej občutljivih področjih, kot so skupna zunanja in varnostna politika, obdavčenje, azilna politika in politika priseljevanja, morajo biti odločitve sprejete soglasno. Vsaka država članica ima na teh področjih pravico veta (Ferfila, 2007, str. 77).

O večini zadev se v Svetu odloča s kvalificirano večino. Kvalificirana večina je dosežena, če za sprejetje glasuje večina držav članic (15 od 28) in če je najmanj 260 glasov za od skupno 352 glasov.

Glasovi so različno porazdeljeni po državah članicah. Skupno je 352 glasov, od tega imajo Francija, Italija, Nemčija in Združeno kraljestvo po 29 glasov, Španija in Poljska po 27, Romunija 14, Nizozemska 13, Belgija, Češka, Grčija, Madžarska in Portugalska po 12, Avstrija, Bolgarija in Švedska po 10, Danska, Finska, Hrvaška, Irska, Litva in Slovaška po 7, Ciper, Estonija, Latvija, Luksemburg in Slovenija po 4 in Malta ima 3 glasove. Število glasov posamezne države članice je določeno v pogodbah in okvirno odraža število prebivalcev države članice (Svet EU, 2014e).

2.4 KOMISIJA EU

V svoji prvi različici kot visoki organ Evropske skupnosti za premog in jeklo (dogovorjeno leta 1951) je bila Komisija EU izvršilni organ z visoko stopnjo avtonomije. Prav zaradi tega se je tudi razvil izraz nadnacionalna institucija. Ob nastanku Evropske skupnosti za premog in jeklo leta 1958 so imele nekatere države članice pomisleke glede posledic nastanka močne avtonomne institucije. Zatem so se Komisiji določile dvoumne pristojnosti, z močnimi pristojnostmi na nekaterih področjih (predvsem konkurenčna politika) in šibkejšimi na številnih drugih področjih. Breme je bilo prepuščeno Komisiji

sami, naj razvije podlago za verodostojnost, strokovnost in politično moč na lastno pobudo. Svoje naloge izvaja kolektivno (Wallace, Pollack & Young, 2010, str. 50).

Evropska komisija postane skupna institucija ES šele leta 1967, ko so se v združitveni pogodbi države članice ES dogovorile o združitvi Visoke oblasti ESPJ in Komisije EGS in Evropske skupnosti za jedrsko energijo ESJE v enotno ustanovo skupnosti (Ješovnik, 2002, str. 67).

SESTAVA

Evropsko komisijo politično vodi predsednik, ki tudi razporeja naloge med komisarje in skrbi za učinkovitost in doslednost njenega delovanja. Sedanji predsednik Komisije je Jean Claude Juncker (Evropska komisija, 2014).

Komisija je institucija, organizirana v generalne direktorate, ima pa tudi več uradov in služb. Osebe generalnih direktorats predstavljajo evropsko javno upravo, ki se zaposluje preko natečajev v državah članicah in je dopolnjena z napotenimi nacionalnimi strokovnjaki in začasnimi osebami. Vsak generalni direktorat je zadolžen za določeno področje, kot so kmetijstvo, gospodarstvo, konkurenca, finančne zadeve itd. (RS, 2014b).

Komisijo sestavlja 28 komisarjev, ki jih politično vodi predsednik in delujejo neodvisno od držav članic, ki so jih imenovali. Kolegij komisarjev sprejema odločitve, in sicer z navadno večino. Poleg kolegija komisarjev Evropsko komisijo sestavlja tudi 33.000 uslužbencev za administrativne potrebe, ki so razporejeni v generalne direktorate.

Delovne naloge Komisije izvajajo osebe Komisije – upravni uslužbenci, pravniki, ekonomisti, prevajalci, tolmači, strokovno-tehnični uslužbenci in drugo osebje, ki je organizirano v oddelke, imenovane generalni direktorati (GD) (Evropska unija, 2014d).

Generalni direktorati delujejo kot ministrstva nacionalnih vlad. Vsak generalni direktorat, ki jih je skupno 33, ima generalnega direktorja. En komisar je lahko zadolžen tudi za vodenje več direktorats (Ješovnik, 2002, str. 67).

Sedež Komisije je v Bruslju, v stavbi Berlaymont, številni uslužbenci delujejo v uradih v Luksemburgu oz. v številnih predstavništvih in delegacijah Komisije po svetu (Polajnar, 2009, str. 89).

Komisarji so imenovani za obdobje 5 let za posamezna področja, delovati morajo neodvisno od držav članic, iz katerih prihajajo, saj zastopajo interese in koristi EU. Predsednika Evropske komisije predlagajo države članice s skupnim dogovorom. Predsednika in druge člane Evropske komisije s kvalificirano večino predlaga Svet EU v sestavi voditeljev držav ali vlad držav članic, pred tem pa jih mora potrditi Evropski parlament. Predlagani predsednik EK se prav tako mora strinjati s predlaganimi člani. Po potrditvi Evropskega parlamenta jih imenuje Svet EU s kvalificirano večino (Goljevšček, 2004, str. 18).

GLAVNE NALOGE

Evropska komisija se zavzema za interese EU kot celote in deluje neodvisno od nacionalnih vlad, je pa politično odgovorna Evropskemu parlamentu, ki jo lahko razpusti v primeru izglasovanja nezaupnice. Posamezni komisar odstopi, če to zahteva predsednik Evropske komisije in pod pogojem, da se s tem strinjajo tudi drugi komisarji (RS, 2014b).

Glavne naloge Evropske komisije so (Evropska komisija, 2014):

- določanje ciljev in prednostnih ukrepov;
- podaja zakonodajnih predlogov ter spremenjenih in dopolnjenih predlogov Svetu in Parlamentu (direktive, uredbe, odločbe);
- vodenje politik, predlaganje in izvrševanje proračuna EU;
- skrb za uveljavljanje zakonodaje EU (skupaj s Sodiščem EU);
- zastopanje EU na mednarodnem prizorišču (sklepanje trgovinskih sporazumov med EU in državami sveta).

NAČIN DELA V EVROPSKI KOMISIJI

Čeprav struktura evrobirokracije na prvi pogled deluje jasna in preprosta, dejansko ni tako. Odgovornosti in pristojnosti posameznih direktorats so zaradi številnih širitev Skupnosti in novih pristojnosti Komisije postale odvisne od politične presoje držav članic, političnega ravnotežja in moči predsednika Evropske komisije ter tudi od posameznih komisarjev. Razsežnosti individualne politične odgovornosti komisarjev oziroma direktorats je težko ugotoviti. Kljub navidezni nepreglednosti sistema pa evrobirokratom uspeva voditi konsistentno evropsko politiko.

Evropska komisija deluje po naslednjih načelih:

- Evropska komisija zaseda vsaj enkrat na teden in takrat komisarji obravnavajo vse zadeve, ki so v kakršni koli zvezi z evropsko integracijo in notranjim trgovim ter položajem Skupnosti v svetu;
- Evropska komisija sprejema sklepe z večinskim glasovanjem;
- vsak komisar je na svojem področju zadolžen za pobudo in vodstvo;
- generalne direktorate vodijo direktorji, ki so odgovorni točno določenemu komisarju ali v nekaterih primerih več komisarjem;
- direktorati so praviloma razdeljeni na številne oddelke.

Nov zakonski predlog Evropske komisije lahko nastane na več načinov, in sicer v obliki uredbe, direktive ali odločbe. Najobičajnejši način nastanka novega zakonskega predloga je prek lobiranja evrobirokratov. Uspeh novega zakonskega predloga je odvisen od samoiniciativnosti evrobirokratov v političnem sistemu EU. Pri sestavljanju novih zakonskih predlogov, torej direktiv, uredb ali odločb, imajo evrobirokrati dejavno pomoč raznih zunanjih strokovnjakov, svetovalcev, akademikov in nacionalnih birokratov. Novi zakonski predlog mora biti skladen z osnovnimi političnimi usmeritvami, ki sta jih začrtala Evropski

svet in Svet EU. Predlog potem potuje do direktorja generalnega direktorata, kjer ga najprej uskladi še z ostalimi zainteresiranimi direktorati in šele po uskladitvi predloži kabinetu komisarja, ki pokriva področje predloga. Pred glasovanjem komisarjev o novem predlogu je potrebna predhodna uskladitev s šefi kabinetov komisarjev. O predlogu zatem glasujejo na zasedanju Evropske komisije, kjer se predlog potrdi, zavrne ali vrne generalnim direktoratom v ponovno obravnavo (Ješovnik, 2002, str. 69, 70).

Če s predlogom soglaša 14 od 28 komisarjev, ga Komisija pošlje v obravnavo Svetu in Parlamentu. Po razpravi in ustreznih spremembah predloga se institucije odločijo, ali bodo predpis sprejele (Evropska unija, 2014d).

2.5 SODIŠČE EVROPSKE UNIJE

Sodišče Evropske unije, ki se je prvotno imenovalo Sodišče Evropskih skupnosti, je nastalo leta 1952 s sprejetjem ustanovne pogodbe ESPJ. Je pravna avtoriteta Evropske unije s sedežem v Luksemburgu. Pogosto se preprosto imenuje Sodišče (Ferfila, 2007, str. 82).

Izvršljiv pravni okvir je podlaga, ki je bistvena za sprejemanje in izvrševanje odločitev v vseh demokratičnih državah (Nugent, 2003, str. 235).

Sodišče Evropske unije poleg Sodišča Evropskih skupnosti sestavlja še Splošno sodišče in Sodišče za uslužbence. Splošno sodišče je bilo ustanovljeno leta 1988, Sodišče za uslužbence pa leta 2004. Sodišče Evropske unije je večjezična institucija, saj ima vsaka država članica poseben pravni sistem in svoj jezik. Vsak od uradnih jezikov Evropske unije, katerih je 24, je lahko jezik postopka (CVRIA, 2014a).

Evropska unija je z začetkom veljavnosti Lizbonske pogodbe, 1. decembra 2009, postala pravna oseba in prevzela pristojnosti, ki jih je pred tem imela Evropska skupnost. Evropska unija sama ustvarja svoje pravne norme in zakone v obliki uredb, odločb in direktiv. Skupaj z nacionalnimi sodišči je Sodišče Evropske unije sodna oblast Evropske unije. Zaradi nujnosti enotne razlage, uporabe in spoštovanja prava Evropske unije je bil potreben sodni organ (CVRIA, 2010, str. 3).

SESTAVA

Sodišče sestavlja 28 sodnikov, po en sodnik iz vsake države članice, s čimer se zagotovi zastopanost vseh nacionalnih pravnih sistemov držav članic EU, poleg tega ga sestavlja še 9 generalnih pravobranilcev in en sodni tajnik. Sodnike imenujejo vlade držav članic po posvetovanju z odborom, običajno so priznani pravniki. Mandat sodnikov je 6 let z možnostjo ponovne izvolitve. Naloga generalnih pravobranilcev je neodvisno podajanje pravnih mnenj v zadevah, ki so jim predložene. Delo Sodišča vodi predsednik, predseduje obravnavam in posvetovanjem večjih sestav. Pri njegovem delu mu pomaga podpredsednik in ga po potrebi nadomešča. Predsednika in podpredsednika izvolijo

sodniki Sodišča za obdobje 3 let z možnostjo ponovne izvolitve. Sodni tajnik vodi službe pod nadzorom predsednika Sodišča, je generalni sekretar institucije (CVRIA, 2014b).

Splošno sodišče prav tako sestavlja 28 sodnikov, po en sodnik iz vsake države članice in en sodni tajnik. Nima stalnih generalnih pravobranilcev. Sodnike splošnega sodišča prav tako imenujejo vlade držav članic. Prav tako ima predsednika in podpredsednika, ki ju izvolijo sodniki med seboj za obdobje 3 let z možnostjo ponovne izvolitve. Sodni tajnik je imenovan za obdobje 6 let. Za druge upravne in jezikovne potrebe uporablja službe sodišča (CVRIA, 2014 c).

Sodišče za javne uslužbence sestavlja 7 sodnikov in 1 sodni tajnik. Sodnike imenuje Svet za dobo 6 let z možnostjo ponovne izvolitve. Sodniki med seboj izvolijo tajnika za obdobje 6 let in predsednika in podpredsednika za obdobje 3 let z možnostjo ponovne izvolitve. Sodišče za javne uslužbence se kljub temu da ima svoje tajništvo, za jezikovne in druge upravne potrebe prav tako opira na službe Sodišča. Na predlog predsednika Sodišča Svet izbere tudi tričasne sodnike, ki so lahko nekdanji člani katerega koli od treh sodišč (CVRIA, 2014d).

V Sodišču Evropske unije je poleg članov sodišč zaposlenih še 2139 oseb, od tega je 838 moških in 1301 žensk, ki so osebje sodišča. Osebje sestavljajo uradniki,časni uslužbenci in pogodbeni uslužbenci (CVRIA, 2014e).

NALOGE

Glavne naloge (Ferfila, 2007, str. 82):

- zagotavljanje enake razlage in uporabe zakonodaje EU v vseh državah članicah, da je zakon enak za vse. Državna sodišča o istih zadevah ne smejo razsoditi različno;
- skrbi za to, da države članice in institucije EU izpolnjujejo obveznosti iz pogodb, da delajo, kar zahteva zakon;
- pristojno je za poravnavo pravnih sporov med državami članicami EU, institucijami EU, podjetji in posamezniki.

Način dela

Sodišče odloča o zadevah, ki se mu predložijo. Pristojnosti sodišča so natančno opredeljene. Najpogosteje Sodišče odloča o šestih zadevah. Te zadeve so predhodno odločanje, tožba zaradi neizpolnitve obveznosti, ničnostna tožba, tožba zaradi nedelovanja, pritožba in revizija (CVRIA, 2014b).

Splošno sodišče odloča o zadevah, kot so neposredne tožbe fizičnih ali pravnih oseb zoper akte institucij, uradov, organov in agencij Evropske unije, tožbe držav članic zoper Komisijo, tožbe držav članic zoper Svet, v zvezi s sprejetimi akti državne pomoči ali trgovinske zaštite, tožbe za povrnitev škode, povzročene s strani institucij EU ali njenih uslužbencev, tožbe, ki izrecno določajo pristojnost Splošnega sodišča, tožbe glede znamke

skupnosti, pritožbe zoper odločbe Sodišča za uslužbence EU glede pravnih vprašanj, tožbe zoper urada odločb Urada Skupnosti za rastlinske sorte in odločbe Evropske agencije za kemikalije (CVRIA, 2014c).

Sodišče za uslužbence obravnava spore med Evropsko unijo in njenimi uslužbenci. Spori lahko zajemajo vprašanja v zvezi z delovnim razmerjem ali socialno varnostjo. Pristojno je tudi za reševanje sporov med uradi, organi, agencijami in njihovim osebjem. Ne odloča o sporih med nacionalnimi upravami in njihovimi zaposlenimi. Zoper tožb Splošnega sodišča je možno v roku dveh mesecev vložiti pritožbo na Sodišče, vendar le glede pravnih vprašanj. Prav tako se je možno zoper tožb Sodišča za uslužbence v roku dveh mesecev pritožiti na Splošno sodišče. Sodišča lahko zasedajo v senatih 13 sodnikov, v senatih 5 sodnikov, senatih 3 sodnikov in v nekaterih primerih lahko o zadevi odloči sodnik posameznik (CVRIA, 2014d).

2.6 EVROPSKA CENTRALNA BANKA

Evropska centralna banka ali ECB je bila ustanovljena leta 1998 s Pogodbo o Evropski uniji. Sedež ima v Frankfurtu na Majni v Nemčiji. Upravlja z enotno valuto EU, z evrom. S sprejetjem Lizbonske pogodbe postane ECB institucija Evropske unije. Odgovorna je za oblikovanje in izvajanje monetarne politike EU. Pri opravljanju svojega dela sodeluje z Evropskim sistemom centralnih bank ESCB, ki zajema vseh 28 držav članic EU, vendar vse članice niso sprejele evra (Ferfila, 2007, str. 91).

Od 28 članic EU jih je evro sprejelo 18, in sicer Avstrija, Belgija, Ciper, Estonija, Finska, Francija, Nemčija, Grčija, Irska, Italija, Latvija, Luksemburg, Malta, Nizozemska, Portugalska, Slovenija, Slovaška in Španija. Ostale članice, kot so Bolgarija, Češka, Danska, Hrvaška, Litva, Madžarska, Poljska, Romunija, Švedska in Združeno kraljestvo, pa evra niso sprejele. Vseh 18 članic, ki so sprejele evro, skupaj tvori območje evra, njihove centralne banke skupaj z Evropsko centralno banko tvorijo Evrosistem. ECB je neodvisna pri izvajanju svojega mandata in nalog (Evropska centralna banka, 2014a).

SESTAVA

Svet ECB

Svet ECB je najvišji organ odločanja Evropske centralne banke. Sestavljen je iz šestih članov Izvršilnega odbora in vseh osemnajstih guvernerjev centralnih bank območja evra. Predseduje mu predsednik Evropske centralne banke. Glavna naloga Sveta ECB je opredelitev monetarne politike območja evra in določanje obrestnih mer, po katerih lahko komercialne banke dobijo denar od centralne banke. Trenutni predsednik ECB je Mario Draghi, podpredsednik pa je Vítor Constâncio (Ferfila, 2007, str. 92).

Izvršilni odbor

Izvršilni odbor je sestavljen iz predsednika Evropske centralne banke, podpredsednika in štirih drugih članov. Imenujejo jih predsedniki ali ministrski predsedniki 18 držav članic območja evra. Člani izvršilnega odbora so imenovani za obdobje 8 let brez možnosti podaljšanja. Odgovornost Izvršilnega odbora je izvajanje monetarne politike po določbah Sveta ECB ter dajanje navodil nacionalnim centralnim bankam, prav tako pa je zadolžen za tekoče poslovanje Evropske centralne banke in pripravo sestankov Sveta ECB (Ferfila, 2007, str. 92).

Razširjeni svet

Razširjeni svet je tretji organ odločanja Evropske centralne banke, ki ga sestavljajo predsednik in podpredsednik ECB ter guvernerji nacionalnih centralnih bank vseh 28 držav članic Evropske unije, torej 18 članic območja evra in 10 članic zunaj območja evra. Deluje kot neko prehodno telo, prispeva k svetovalnemu in usklajevalnemu delu Evropske centralne banke in pomaga pri pripravah na prihodnje širitve območja evra (Ferfila, 2007, str. 92).

Število zaposlenih v Evropski centralni banki je skupaj s člani iz vseh 28 držav članic EU v letu 2012 znašalo 1638. Na začetku sta Evropski monetarni institut in Evropska centralna banka zaposlovala predvsem osebe iz nacionalnih centralnih bank držav članic EU, danes pa privabljata uslužbenke tudi iz drugih sektorjev (Evropska centralna banka, 2014b).

NALOGE

Ena od glavnih nalog ECB, ki je bila ustanovljena kot jedro Evrosistema in ESCB, je vzdrževanje stabilnosti cen na območju evra, s tem da preprečuje upadanje kupne moči evra zaradi inflacije. Prav tako je namen ECB zagotavljanje, da je rast cen življenjskih potrebščin letno nižja od dveh odstotkov.

Svoje naloge izvaja na dva načina, in sicer:

- pozorno spremljanje gibanja cen in presoja tveganja teh gibanj ter njihov vpliv na stanovitnost cen na območju evra;
- nadzor denarne ponudbe, ponudba ne sme presegati potreb gospodarstev, ter določanje obrestne mere na območju evra.

Širši javnosti je najbolj znana dejavnost ECB odločanje o obrestni meri (Bebler, 2007, str. 153).

Način dela

Svet ECB se navadno sestaja dvakrat mesečno. Na prvi seji prouči in oceni denarna gibanja, nato sprejme mesečni sklep o denarni politiki. Na drugi seji v mesecu pa potekajo razprave o vprašanjih, povezanih z drugimi pristojnostmi in nalogami ECB. Čeprav

zapisniki sej niso javni, so sprejeti sklepi o denarni politiki ob vodstvu predsednika in pomoči podpredsednika podrobno predstavljeni na tiskovni konferenci. Tiskovne konference običajno sledijo po prvi seji v mesecu. Odloča se z glasovanjem (Evropska centralna banka, 2014c).

2.7 EVROPSKO RAČUNSKO SODIŠČE

Evropsko računsko sodišče je bilo ustanovljeno leta 1977 in ima sedež v Luksemburgu. Uradno je postalo institucija leta 1993 z Maastrichtsko pogodbo, s čimer se okrepijo njegova neodvisnost in pristojnosti. Čeprav se imenuje Evropsko računsko sodišče, ni pravosodni organ, temveč organ revizije.

SESTAVA

Računsko sodišče je kolegijski organ, ki ga sestavlja 28 članov vrhovnih finančnih revizorjev, po eden iz vsake države članice. Imenuje jih Svet s kvalificirano večino po predhodnem posvetovanju z Evropskim parlamentom. Imenovani so za obdobje 6 let z možnostjo ponovne izvolitve. Svoje naloge morajo opravljati v splošno korist EU. Člani med seboj izvolijo predsednika za obdobje 3 let, prav tako z možnostjo ponovne izvolitve. Trenutni predsednik je Vítor Manuel da Silva Caldeira. Predsednik vodi zasedanja sodišča ter skrbi za dobro izvajanje odločitev institucije in njenega poslovanja. Evropsko računsko sodišče sestavlja pet senatov, v katerih so razporejeni člani in revizorji. V vsakem senatu člani izvolijo doajena za obdobje 2 let. Doajeni vseh senatov skupaj tvorijo upravni odbor. Upravni odbor, ki ga vodi predsednik sodišča, obravnava vse upravne zadeve. Prvi štirje senati so odgovorni za revidiranje, peti senat, imenovan CEAD, ki je horizontalen, pa je odgovoren za koordinacijo, vrednotenje, zagotovila in razvoj. Najvišji uradnik institucije je generalni sekretar. Imenovan je za obdobje 6 let z možnostjo ponovne izvolitve. Naloga generalnega sekretarja Računskega sodišča je vodenje financ, podpore, kadrovske službe, informacijske tehnologije in prevajanja. V Računskem sodišču je zaposlenih približno 900 uslužbencev s področja revizije, prevajanja in administracije (Evropsko računsko sodišče, 2014).

GLAVNE NALOGE

Preverja porabo proračunskih sredstev EU, preverja, ali so sredstva, ki prihajajo od davkoplačevalcev, ustrezno zbrana in porabljena zakonito, gospodarno in za predvideni namen, s čimer jamči učinkovitost in odprtost sistema EU. Evropsko računsko sodišče ima pravico pregledati poslovanje vsake organizacije ali osebe, ki uporablja sredstva EU, to izvaja tako, da preverja dokumentacijo oseb in organizacij, ki upravljajo prihodke ali odhodke EU. O tem napiše poročila, katera Komisijo EU in vlade držav članic opozorijo na vsak problem. Evropsko računsko sodišče je pri svojem delu neodvisno, hkrati pa mora ohranjati stalne stike z drugimi institucijami. Parlamentu EU in Svetu EU predloži poročilo o predhodnem finančnem letu. Parlament EU podrobno prouči poročilo Evropskega računskega sodišča in se na podlagi tega odloči, ali bo potrdil gospodarjenje Komisije s proračunom. Če Evropsko računsko sodišče ugotovi, da je bil denar evropskih davkoplačevalcev ustrezno porabljen, pošlje Svetu EU in Parlamentu EU izjavo o

zanesljivosti ali DAS. Evropsko računsko sodišče tudi podaja mnenja o predlogih za finančno zakonodajo in razne ukrepe za preprečevanje goljufij (Ferfila, 2007, str. 85).

Način dela

Revizorji so razdeljeni v revizijske skupine, katerih naloga je priprava osnutkov poročil, na podlagi katerih potem Evropsko računsko sodišče sprejema odločitve. Revizorji obiskujejo in preverjajo institucije EU, države članice in vse države, ki prejemajo pomoč EU. Čeprav Evropsko računsko sodišče v veliki meri proučuje proračunsko porabo Komisije, dejansko veliko večino teh prihodkov in odhodkov upravljajo nacionalni organi. Ob odkritju goljufij ali nepravilnosti revizorji obvestijo Evropski urad za boj proti goljufijam (OLAF), saj Evropsko računsko sodišče nima nobenih pooblastil za ukrepanje (Ferfila, 2007, str. 85).

2.8 EVROPSKI EKONOMSKO-SOCIALNI ODBOR

Evropski ekonomsko-socialni odbor je bil ustanovljen leta 1957 z Rimsko pogodbo. Njegov namen je bil vključevanje gospodarskih in interesnih skupin pri oblikovanju skupnega trga in zagotavljanje institucionalnih mehanizmov za sestanke Evropske komisije in Sveta ministrov o evropskih zadevah (European economic and social committee, 2014).

Evropski ekonomsko-socialni odbor ali EESO je posvetovalni organ. Njegova ključna naloga je svetovanje Evropskemu parlamentu, Svetu EU in Evropski komisiji pri pripravi in sprejemu evropskih politik, ki zadevajo ekonomsko in socialno kohezijo, Evropsko monetarno unijo, enotni trg, proizvodnjo, potrošnjo, kmetijstvo, regionalno politiko, razvoj podeželja, okolje, prostor, promet, energijo, infrastrukturo, informacijsko družbo, zaposlovanje, socialne zadeve, državljanstvo in zunanje odnose EU. Poleg posvetovalne vloge, določene s pogodbami, lahko EESO tudi podaja mnenja na lastno pobudo ali v primerih, ko institucijo zaprosijo za mnenje, ko se jim zdi, da je to potrebno. Prav tako je pomembna naloga EESO krepitev vloge civilnega in socialnega dialoga in civilne družbe držav kandidatk EU. Krepitev civilnega dialoga je za EESO pomembna tudi v drugih državah in regijah, s katerimi ima stik (Šporar in Strojan, 2009, str. 130).

EESO sestavlja 353 članov iz vseh 28 držav članic EU. Člani se drugače imenujejo tudi svetniki in predstavljajo socialne in ekonomske interesne skupine v Evropi. Člane predlagajo nacionalne vlade, imenuje pa jih Svet EU za dobo 5 let z možnostjo ponovne izvolitve. Člani so razdeljeni v tri predstavniške skupine, in sicer delodajalce, delojemalce in druge interesne skupine. Člani med seboj izvolijo predsednika in dva podpredsednika, ki vodijo delo organizacije za časovno obdobje dveh let in pol. Kot pravilo se celotni odbor ESSO sestane na plenarnem zasedanju devetkrat na leto. Na plenarnih zasedanjih se sprejemajo mnenja na podlagi strokovnih skupin z navadno večino. Sprejeta mnenja so nato poslana institucijam in objavljena v Uradnem listu Evropskih skupnosti (European economic and social committee, 2014).

Odbor regij

Odbor regij je bil ustanovljen leta 1994 s Pogodbo o Evropski uniji in je svetovalni organ, sestavljen iz evropskih regionalnih in lokalnih organov. Je telo, s katerim se je treba posvetovati pred sprejemanjem odločitev EU, ki zadevajo lokalno in regionalno upravo, kot so regionalna politika, okolje, izobraževanje in promet. Vloga Odbora regij je uveljavljanje lokalnih in regionalnih pogledov v zakonodaji EU. Evropska komisija in Svet EU sta zavezana posvetovati se z Odborom regij o zadevah, ki so neposredno pomembne za lokalne in regionalne organe, lahko pa se z Odborom regij posvetujeta tudi kadar koli želita (Ferfila, 2007, str. 88).

Odbor regij sestavlja 353 članov iz vseh 28 držav članic, med katerimi so predsedniki, župani in predstavniki regij in mest po 263. členu Pogodbe ES. Med seboj člani izvolijo predsednika za dve leti in pol. Mandat članov je 5 let z možnostjo ponovne izvolitve. Člane na predlog držav članic imenuje Svet EU (Committee of the regions, 2014a).

Odbor regij ima letno 5 ali 6 plenarnih zasedanj, kjer se udeleži vseh 353 članov in vseh 28 držav članic, na katerih se določa njegova splošna politika in sprejemajo mnenja, sprejetje in revizijo njegovega poslovnika. Prav tako ima Odbor regij generalnega sekretarja (Committee of the regions, 2014b).

Člani Odbora regij so razporejeni v strokovne komisije, in sicer v državljanstvo, upravljanje ter institucionalne zadeve (CIVEX), politiko teritorialne kohezije (COTER), ekonomsko in socialno politiko (ECOS), izobraževanje, mladina, kultura in raziskave (EDUC), okolje, podnebne spremembe in energija (ENVE), naravni viri (NAT), začasna ad hoc komisija za proračun EU in finančne in uprave zadeve (CAFA) (Committee of the regions, 2014c).

2.9 EVROPSKA INVESTICIJSKA BANKA

Evropska investicijska banka ali EIB je bila ustanovljena z Rimsko pogodbo leta 1958. Sedež ima v Luksemburgu. EIB je samostojna neprofitna institucija in hkrati banka Evropske unije. Evropska investicijska banka deluje pod operativnim vodstvom Upravnega odbora, ki ga sestavljajo predsednik in 7 podpredsednikov. Imenuje jih Svet EU za obdobje 6 let, z možnostjo ponovne izvolitve. Predsednik EIB vodi seje Upravnega odbora in Sveta direktorjev. Svet direktorjev sestavlja 29 članov, po en član iz vsake države članice EU in en član, ki ga imenuje Evropska komisija (Bebler, 2007, str. 155, 156).

Svet guvernerjev je najvišji organ EIB, sestavljajo ga običajno finančni ministri 28 držav članic EU. Svet guvernerjev sprejema najpomembnejše strateške odločitve, in sicer na predlog predsednika EIB. Računski odbor pa je neodvisen organ, neposredno odgovoren Svetu guvernerjev, ki preverja ustreznost izvajanja nalog in knjigovodsko poslovanje (European investment bank, 2014a).

Računski odbor sestavlja 6 članov, ki jih Svet guvernerjev imenuje za obdobje 6 let, brez možnosti ponovne izvolitve. Odločitve se sprejema s konsenzom ali z glasovanjem (European investment bank, 2014b).

EIB je samostojna ustanova, je neprofitna organizacija, ki ne prejema denarja iz hranilnih vlog ali tekočih računov, prav tako ne prejema nobenih sredstev iz proračuna EU. EIB se financira s posojanjem na finančnih trgih in s pomočjo delničarjev banke, držav članic Evropske unije, ki skupno prispevajo k njenemu kapitalu, njihov prispevek pa odraža njihovo gospodarsko težo v Evropski uniji. EIB podpora držav članic omogoča najvišjo kreditno sposobnost, kar ji omogoča, da zbere velike vsote denarja za vlaganje v projekte, ki so v interesu javnosti. Projekti, v katere investira EIB, so skrbno zbrani po naslednjih merilih:

- pomagati doseči cilje EU, kot so povečanje konkurenčnosti evropske industrije in majhnih podjetij, vzpostavljanje vseevropskih prometnih, telekomunikacijskih in energetskih omrežij, krepitev sektorja informacijske tehnologije, varovanje naravnih in urbanih okolij in izboljšanje zdravstvenih in izobraževalnih storitev;
- koristiti morajo predvsem najbolj prikrajšanim regijam;
- pomagati morajo pritegniti druge vire financiranja.

Predstavniki EIB lahko tudi sodelujejo v odborih Evropskega parlamenta. Vsako leto EIB predstavi poročilo o svojih dejavnostih (Ferfila, 2007, str. 89, 90).

2.10 EVROPSKI VARUH ČLOVEKOVIH PRAVIC

Institucija Evropskega varuha človekovih pravic, ki deluje kot posrednik med posameznimi državljani in organi EU, je bila vzpostavljena s pogodbo o Evropski uniji leta 1992 v Maastrichtu. Evropski varuh človekovih pravic je specializiran organ, ki obravnava pritožbe zoper institucij, organov in agencij EU. Trenutna varuhinja je Emily O'Reilly (Evropski varuh človekovih pravic, 2014).

Varuha človekovih pravic imenuje Evropski parlament za dobo 5 let, z možnostjo ponovne izvolitve. Pri opravljanju svojih nalog je neodvisen, prav tako med mandatom ne sme opravljati nobenih drugih funkcij. Pomaga pri odkrivanju nepravilnosti v institucijah in organih EU, kadar institucija ne deluje v skladu z zakonom oz. ne upošteva načel dobrega upravljanja in s tem krši človekove pravice. Primer so nepravičnost, diskriminacija, zloraba pooblastil, pomanjkanje ali zavrnitev informacij, neupravičeno zavlačevanje in nepravilni postopki. Varuh človekovih pravic zadeve preiskuje na osnovi pritožbe ali na lastno pobudo (Ferfila, 2007, str. 93).

Kadar varuh ugotovi nepravilnost, preda zadevo pristojni instituciji EU in kasneje o tem poroča Evropskemu parlamentu. Evropskemu parlamentu tudi predloži letno poročilo. Evropski varuh človekovih pravic skuša z javnim opozarjanjem na nepravilnosti ustvariti pritisk na obravnavane institucije in organe z namenom usmerjanja k pravilnemu delovanju (Goljevšek, 2004, str. 20).

3 DEMOKRATIČNI DEFICIT V EU

Demokratični deficit je koncept, ki se sklicuje na trditve, da Evropska unija in njeni številni organi trpijo zaradi pomanjkanja demokracije in se zdijo nedostopne navadnemu državljanu, ker je njihov način delovanja tako zapleten (Europa, 2015a).

V literaturi in tudi v političnem besednjaku se uporablja izraz »demokratični primanjkljaj« ali »demokratični deficit«, s katerim se označuje:

- stanje, ko na ravni EU ni dovolj prostora in razvitih mehanizmov za uveljavljanje politične odgovornosti tistih, ki odločajo;
- njihovo delovanje ni dovolj pregledno, prav tako pa tudi ni dovolj javno in skladno s pričakovanji in interesi javnosti;
- ni ustrezno razvitih mehanizmov nadzora.

O demokratičnem deficitu govorimo, kadar se odločanje z nacionalnih parlamentov prenese na državne institucije EU. Pri tem se zmanjšajo pristojnosti nacionalnih parlamentov, ki so nosilci ljudske suverenosti. Prihaja do problema nejasne razmejitve, kdo je subjekt, ki izvaja demokratični nadzor nad tistim, ki odločitve sprejema (Krašovec, 2005, str. 57, 58).

Uprava EU je več-nivojska tako kot njeno vodenje. Evropska komisija ima pooblastila in privilegije, ki jih nacionalne birokracije nimajo, vendar je premajhna, da bi direktno upravljala s 500 milijoni ljudi (Popescu, 2011, str. 423).

EU se kaže v elementih intergovernmentalizma kot supernacionalizma. Intergovernmentalizem je oblika ureditve, v kateri države sodelujejo med seboj na področjih, ki so v njihovem skupnem interesu, pod pogoji, ki jih lahko nadzorujejo. Pri tem obstaja oblika nadzora, ki omogoča, da nacionalna suverenost ni neposredno »ogrožena«, državam omogoča odločanje o obsegu in naravi sodelovanja. Oblika sodelovanja med državami, ki ne morejo obdržati celotnega nadzora nad razvojem in obsegom sodelovanja, pa se razume kot supernacionalizem. Države članice so v temeljnih pogodbah soglasno zapisale, da se zavzemajo za tak političen proces, čeprav bodo morebiti preglasovane in obvezane k izvajanju skupnih odločitev proti svojim preferencam. Supernacionalizem dopušča določeno izgubo suverenosti držav članic (Kajnič & Lajh, 2009, str. 17, 18).

Kljub razlikam med političnimi področji EU je glavno načelo upravljanja, da evropske institucije oblikujejo in odločajo o politikah in programih, medtem ko je izvajanje politik in programov prepuščeno področju državnih uprav (Stole, 2015, str. 3).

Na vsaki stopnji procesa evropske integracije je postalo vprašanje demokratične legitimnosti bolj občutljivo. Maastrichtska, Amsterdamska in pogodba iz Nice so prispevale k izboljšanju demokratične legitimnosti evropskih institucij z okrepitvijo pristojnosti

Evropskega parlamenta v zvezi z imenovanjem in nadzorom Komisije in širitvijo uporabe postopka soodločanja. Določbe Lizbonske pogodbe delujejo v isti smeri. Okrepi se pristojnost Evropskega parlamenta v zakonodajnih in proračunskih zadevah in omogočen je bolj učinkovit političen nadzor Komisije v skladu s postopkom imenovanja predsednika Komisije. Lizbonska pogodba si z določbami prizadeva za povečanje udeležbe državljanov v demokratičnem življenju Unije z ustvarjanjem instituta oz. pravice državljanov do državljanske pobude in priznavanja pomembnosti dialoga med institucijami in državljani držav članic. Poleg tega so zasedanja Sveta EU po novem dostopna javnosti z namenom spodbujanja preglednosti in informacij za državljane članic (Evropa, 2015).

Državljska pobuda je orodje, ki ga uvede Lizbonska pogodba in je državljanom EU na voljo od 1. aprila 2012. Organizatorje državljanske pobude ali odbor državljanov sestavlja 7 državljanov iz 7 različnih držav članic. Na voljo imajo eno leto, da zberejo potrebno podporo, ki zajema 1 milijon državljanov iz najmanj četrtnine držav članic. S tem je državljanom članic prvič omogočeno sodelovanje pri sprejemanju zakonodaje EU (Evropski parlament, 2015).

Lizbonska pogodba povečuje demokracijo za državljane EU z večanjem števila področij, na katerih Evropski parlament in Svet EU odločata skupaj, kar pomeni večjo vlogo neposredno izvoljenih poslancev pri sprejemanju zakonodaje. Več priložnosti na neposredno vplivanje na odločitve imajo tudi parlamenti držav članic, pri čemer imajo nacionalni parlamenti pravico do pripomb k osnutkom zakonov ter preverjanja, da EU ne presega svojih pooblastil z vmešavanjem v zadeve, katere je možno najbolje reševati na nacionalni ali lokalni ravni (Europees Parlement, 2015).

Bistveno je, da na ravni Evropske unije ni volilnega tekmovanja političnega vodstva, kar se tiče osnovne usmeritve programa politik EU. Predstavniki EU so izvoljeni in se jih formalno lahko tudi odstavi. Proces volitve nacionalnih politikov in poslancev Evropskega parlamenta ne zajemajo volilnega tekmovanja o politični usmeritvi EU. Značilno je, da tematika nacionalnih volitev zajema notranjepolitična vprašanja, medtem ko se o vprašanjih evropske politike na dnevnem redu redko razpravlja. Follesdal in Hix (2005, str. 18, 19) navajata, da »volitve poslancev v Evropski parlament v resnici niso o Evropi, temveč predstavljajo drugi red nacionalnih volilnih tekmovanj«. Tekmovanje poteka med nacionalnimi strankami glede na uspešnost nacionalnih vlad, z nižjo volilno udeležbo kot pri nacionalnih volitvah in tako po navadi zmagajo protestne ali opozicijske stranke. Predvsem boljšo možnost kot pri nacionalnih volitvah in volitvah v Evropski parlament imajo volivci pri izražanju lastnih preferenc o EU preko referendumov. Referendumi lahko zajemajo vprašanja, kot so recimo članstvo v EU, članstvo v evropski monetarni uniji ali podpis nove evropske pogodbe (Follesdal & Hix, 2005, str. 18, 19).

4 EVROPSKE AGENCIJE

4.1 AGENTIFIKACIJA

Trend v upravnem razvoju v mnogih državah od začetka 80. let prejšnjega stoletja, ki zaznamuje nastanek številnih upravnih organizacij agencijskega tipa, se imenuje agentifikacija. To je proces, ki je nastal pod vplivom od takrat dominantne upravne doktrine novega javnega menedžmenta in novega razumevanja vloge države v sodobni družbi, ki se izraža skozi koncept regulacijske države. Neomenedžerska ideja upravnega delovanja inkorporira ekonomske vrednosti in načine obnašanja in se izraža z vrsto strukturnih in funkcionalnih sprememb, kot so decentralizacija, usmerjenost k učinkovitosti in osredotočanje na rezultat. Novi javni menedžment zagovarja racionalizacijo javnega sektorja, razvrščanje tipov upravnih organizacij glede na vrsto dela, pri katerem se delijo na tiste, ki oblikujejo in spremljajo javne politike, in tiste, ki opravljajo naloge in ustvarjajo manjše upravne organizacije. Spodbudo agentifikaciji kot obliki upravne decentralizacije so dale družbene spremembe, povezane s političnim in gospodarskim razvojem, globalizacija, evropeizacija in kompleksnost upravljanja (Koprić, Marčetić, Musa, Đulabić in Novak, 2014, str. 197).

4.2 OPREDELITEV POJMA

Agencija ni tehnični izraz, ampak oznaka, ki opisuje različne organizacije, komisije, odbore, organe, urade itd., ki opravljajo naloge vladne narave in ki pogosto obstajajo zunaj običajnega oddelčnega vladnega okvira (Peterson & Shackleton, 2002, str. 300).

Agencije niso institucije EU. So neodvisni pravni subjekti, ki so ločeni od drugih institucij EU. Ustanovljene so na podlagi akta sekundarne zakonodaje. Njihov namen je zagotavljanje podpore delovanju EU na posameznem področju z izvajanjem zelo podrobnih tehničnih, znanstvenih, raziskovalnih ali organizacijskih nalog (Goljevšček, 2004, str. 21).

Pravna podlaga za njihovo ustanovitev in delovanje izhaja iz pravnih aktov Pogodbe o ustanovitvi Evropskih skupnosti (PES) v členu 308 in Uredbe Sveta EU, št. 58/2003 (Ur. list RS, št. 58/2003).

Prenos pooblastil na evropske agencije je Komisijo osvobodil številnih regulativnih in izvršnih nalog, ki so predvsem tehnične ali znanstvene narave in zahtevajo posebno strokovno znanje. Evropske agencije zmanjšajo delovno obremenitev Komisije. Medtem ko je Komisija še naprej odgovorna za politične in strateške usmeritve, se agencije spopadajo s tehničnimi nalogami (Andoura & Timmerman, 2008, str. 1).

Trenutna priljubljenost modela agencij na nacionalni, evropski in tudi mednarodni ravni pa kljub temu ne sme zamegliti dejstva, da obstajajo alternativni načini priprave in izvajanja regulativnih politik. Glavne institucionalne alternative regulativne agencije so vladne

službe ali generalni direktorati Evropske komisije, kontrola s strani sodišč ali samoregulacija (Peterson & Shackleton, 2002, str. 301).

V Evropski uniji se obravnavajo kot priročno sredstvo za reševanje problema delitve oblasti med državami članicami in EU in pomanjkanja izvrševanja, pri čemer je posledično ustanovljenih že več kot 40 agencij. Agencije EU regulirajo trg na področju velikih mrežnih sistemov, kot so regulacija trga energentov, prometa ali elektronskih komunikacij, in odpravljajo tržne nepopolnosti, zagotavljajo nemoteno delovanje trga in varstvo potrošnikov in uporabnikov v okviru politike dela in socialnega varstva, zdravstva in izobraževanja. Izvajajo javne politike, od pobiranja davkov do spodbujanja naložb, in predstavljajo informacijske in strokovne centre za razvoj znanosti. Poleg tega pa pridobivajo, zbirajo in zagotavljajo informacije državljanom, javnemu in zasebnemu sektorju (Koprić, Marčetić, Musa, Đulabić in Novak, 2014, str. 198).

4.3 NASTANEK EVROPSKIH AGENCIJ

Zaradi posebnosti institucionalnega razvoja EU se je dokaj hitro v procesu evropske integracije pojavila potreba po oblikovanju neodvisnih agencij. Zaradi povečane regulativne dejavnosti pri oblikovanju notranjega trga EU, ki zahteva visoko stopnjo regulacije tako na nacionalni kot nadnacionalni ravni, pride do prenosa in decentralizacije pristojnosti evropskih institucij, saj se trgi ne oblikujejo in stabilizirajo sami (Egan, 2001, str. 2).

Odkar je EU začela delovati, so institucije izvajale delegacijo in decentralizacijo pristojnosti z namenom iskanja pomoči raznih odborov in agencij za opravljanje določenih nalog. Število obstoječih agencij ni raslo enakomerno in konstantno. Zaradi pomanjkljivosti enotnega pravnega okvirja so bile ustvarjene agencije od primera do primera in sledile rasti in razvoju evropskih političnih pristojnosti. Možno je razlikovati med tremi zaporednimi valovi ali fazami ustvarjanja agencij (Požgan, 2009, str. 30):

- prvi val sega do sredine sedemdesetih let, z ustanovitvijo dveh agencij, ki pokrivata področje socialne politike, in sicer Evropski center za razvoj in poklicno usposabljanje (CEDEFOP) in Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (EUROFOND). Čeprav so agencije predstavljale nov tip upravljanja na evropski ravni, so bili takšni avtonomni organi že prej ustvarjeni na nacionalni ravni v številnih državah v Evropi in izven nje;
- drugi val je potekal v devetdesetih letih prejšnjega stoletja in je sovpadal s procesom oblikovanja in dokončanja evropskega notranjega trga. Nova področja politik, ki so po svoji naravi izrazito tehnične narave, zahtevajo nujnost poglobljene regulacije in zahtevajo visoko stopnjo znanja in specifičnih izkušenj. Oblikovalo se je 11 novih agencij, s tem da je bila naloga Evropske agencije za okolje (EESA) in Urada za usklajevanje na notranjem trgu predvsem odpravljanje in usklajevanje pomanjkljivosti trga;

- tretji val obsega obdobje po letu 2001 in predstavlja poskus razbremenitve Evropske komisije. Administrativno breme relativno počasne harmonizacije nacionalnih zakonodaj se je preneslo na 22 novih agencij.

4.4 KATEGORIJE AGENCIJ

Pregled različnih faz nastajanja evropskih agencij kaže na izjemno povečanje števila agencij v zadnjih letih. Pomanjkanje jasnega in enotnega pravnega okvira za evropske agencije je povzročilo veliko heterogenost pri označevanju, nalogah, organizacijski strukturi, financiranju in odnosih z drugimi institucijami. Rezultat tega je oteženo oblikovanje jasne tipologije, v katero bi lahko uvrstili vse agencije. V pravu EU je treba razlikovati med dvema širšima tipoma agencij, in sicer med regulativnimi in izvršilnimi agencijami (Andoura & Timmerman, 2008, str. 8).

4.4.1 REGULATIVNE AGENCIJE

Regulativne agencije predstavljajo največjo skupino agencij, ki pokrivajo različna področja in do neke mere aktivno sodelujejo pri regulaciji določenega sektorja. Pod regulativne agencije spadajo decentralizirane agencije, agencije za skupno zunanjo in varnostno politiko in agencije in organi EURATOM. Delujejo v okviru treh stebrov prava EU. V nasprotju z izvajalskimi agencijami za regulativne agencije ni splošnih pravil, ki urejajo ustanavljanje in delovanje regulativnih agencij. Bile so ustanovljene namensko po potrebi in ne prek skladne regulativne ali administrativne metode. Posledično obstajajo med njimi velike razlike, kar se tiče njihovih funkcij ali nalog, ki jih opravljajo. Čeprav se imenujejo regulativne agencije, to ne pomeni, da lahko vsaka tovrstna agencija avtomatsko sprejema zavezujoče pravne predpise ali odločbe (Andoura & Timmerman, 2008, str. 9).

Treba je omeniti, da regulativna dejavnost ne pomeni nujno sprejetje pravnih aktov. Ta dejavnost lahko vključuje tudi ukrepe z namenom spodbujanja, kot so koregulacija, samoregulacija, priporočila, napotitev k strokovnemu organu, uporaba dobrih praks, mrežno povezovanje in ocenjevanje implementacije pravil. Evropska regulativna agencija nima nujno moč sprejemanja zavezujočih pravnih norm.

Regulativne agencije v okviru svojih pristojnosti opravljajo naloge, kot so:

- sprejemanje posameznih odločitev, ki so pravno zavezujoče za tretje osebe;
- zagotavljanje neposredne pomoči Komisiji in po potrebi državam članicam v interesu EU v obliki tehničnega ali strokovnega znanstvenega nasveta ali inšpekcijskih pregledov;
- ustvarjanje mreže pristojnih državnih organov ter organiziranje sodelovanja med njimi v interesu EU z namenom uporabe dobre prakse in zbiranja, izmenjave in primerjave podatkov;
- vsaka evropska regulativna agencija je odgovorna tudi za zbiranje, analizo in posredovanje objektivnih, zanesljivih in lahko razumljivih informacij na področju svojega delovanja.

Z izvajanjem teh nalog agencije aktivno sodelujejo pri izvajanju izvršilne funkcije na ravni evropskih skupnosti. Agencijam, ki sprejemajo posamezne odločitve, je dana moč sprejemanja zakonov, vendar je to pooblastilo omejeno na uporabo sekundarne zakonodaje za posebne primere v skladu z institucionalnim sistemom in prakso sodišča Evropske unije. Druge naloge, ki so dodeljene agencijam, imajo namen z izkušnjami in znanjem agencij omogočati Komisiji, da v celoti izpolni odgovornost izvršilnega organa (Commission of the european communities, 2005, str. 4, 5).

Decentralizirane agencije

Njihova naloga je opravljanje tehničnih, znanstvenih in upravnih nalog in pomoč institucijam EU pri pripravi in izvajanju evropskih politik. Podpirajo sodelovanje med EU in državami članicami z združevanjem tehničnih in strokovnih znanj institucij EU in nacionalnih organov. Ustanovljene so za nedoločen čas in se nahajajo povsod po EU. Pod decentralizirane agencije spadajo tudi agencije za pravosodno sodelovanje v kazenskih zadevah, kot so Evropska policijska akademija (CEPOL) v Veliki Britaniji, Urad za evropsko pravosodno sodelovanje (EUROJUST) na Nizozemskem in Evropski policijski urad (EUROPOL), ki je prav tako na Nizozemskem (Evropska unija, 2015a).

Agencije za skupno zunanjo in varnostno politiko

Agencije za skupno zunanjo in varnostno politiko so Evropska obrambna agencija (EDA), Inštitut EU za varnostne študije (EUISS) in Satelitski center Evropske unije (EUSC). Evropska obrambna agencija spodbuja krepitev evropskega sodelovanja na področju oborožitve in razvoj obrambnih zmogljivosti. Prizadeva si za krepitev evropske industrije in tehnologije, ki pokriva področje obrambe, vzpostavitev konkurenčnega trga obrambne opreme in spodbujanje raziskav (Europa, 2015b).

Inštitut za evropske varnostne študije svetuje Evropski uniji pri oblikovanju skupne zunanje in varnostne politike s spodbujanjem načrtovanja in sodelovanjem v strateških razpravah skupne zunanje in varnostne politike (Evropska unija, 2015b).

Evropski satelitski center pa je agencija, ki pomaga pri odločitvah skupne zunanje in varnostne politike s pripravljanjem in posredovanjem informacij in analiz, ki izhajajo iz satelitskih posnetkov zemlje (Evropska unija, 2015c).

Agencije in organi EURATOM

Ustanovljene so bile s Pogodbo o ustanovitvi Evropske skupnosti za atomsko energijo ali EURATOM in za uresničevanje njenih ciljev. Njihove naloge zajemajo usklajevanje nacionalnih raziskovalnih programov za miroljubno uporabo jedrske energije, zagotavljanje znanja, infrastrukture in sredstev za jedrsko energijo in zanesljivo in varno dobavo jedrske energije (Evropska unija, 2015a).

4.4.2 IZVAJALSKE AGENCIJE

Komisija se po predhodni analizi stroškov in koristi lahko odloči o ustanovitvi izvajalske agencije z namenom prenosa določenih nalog v zvezi z upravljanjem enega ali več programov Evropske unije, pri čemer tudi določi trajanje delovanja izvajalske agencije. Izvajalske agencije delujejo le določen čas. Analiza stroškov mora upoštevati številne dejavnike, kot so ugotavljanje upravičenosti nalog za zunanje izvajanje, stroški usklajevanja in pregledov, vpliv na človeške vire, morebitni prihranki v splošnem proračunskem okviru EU, učinkovitosti in fleksibilnosti izvajanja prenesenih nalog, poenostavitev uporabljenih postopkov in bližina prenesenih dejavnosti za končne upravičence (Ur. list RS, št. 58/2003).

Izvajalske agencije so bile ustanovljene z uredbo Sveta št. 58/2003. Ključno vlogo pri oblikovanju, organizaciji in sestavi agencij igra Evropska komisija. Izvajalske agencije nimajo lastnih pooblastil in ne sprejemajo političnih odločitev (Požgan, 2009, str. 31).

Naloga izvajalskih agencij je pomoč Evropski komisiji pri izvajanju programov EU. Ustanovljene so za določeno obdobje in njihov sedež mora biti v kraju sedeža Komisije v Bruslju ali Luksemburgu (Evropska unija, 2015a).

Komisija lahko na izvajalske agencije prenese naloge, ki so potrebne za izvajanje programa EU, z izjemo nalog, ki vključujejo diskrecijsko pravico za uresničevanje političnih odločitev. Izvajalske agencije so pooblašene za naslednje naloge (Ur. list RS, št. 58/2003):

- upravljanje določenih ali vseh faz projekta v zvezi s posameznimi projekti, ki se izvajajo v okviru programa Evropske unije, in izvajanje potrebnih pregledov v ta namen s sprejemanjem ustreznih odločitev na podlagi uporabe pooblastil, dodeljenih s strani Komisije;
- sprejemanje instrumentov porabe proračuna za prihodke in odhodke in opravljanje vseh dejavnosti, potrebnih za izvajanje programa Evropske unije na osnovi prenesenih pooblastil, zlasti dejavnosti, povezanih z dodeljevanjem pogodb in nepovratnih sredstev;
- zbiranje, analiziranje in posredovanje vseh informacij Komisiji, ki so potrebne za usmerjanje in izvajanje programa EU.

Izvajalske agencije upravljata upravni odbor in direktor, ki ima avtoriteto nad upravnim odborom. Upravni odbor sestavlja 5 članov, ki jih imenuje Komisija. Člane upravnega odbora se imenuje za 2 leti z možnostjo ponovne izvolitve z upoštevanjem izvajanja programa EU. Direktor, ki ga prav tako imenuje Komisija, deluje kot predstavnik agencije in je odgovoren za vodenje in pripravo dela upravnega odbora (Ur. list RS, št. 58/2003).

4.4.3 EVROPSKI INŠTITUT ZA INFORMACIJE IN TEHNOLOGIJO (EIT)

Evropski inštitut za informacije in tehnologijo je neodvisen organ EU s sedežem na Madžarskem v Budimpešti. Njegov namen je spodbujanje prizadevanj EU pri razvoju novih tehnologij in združevanju najboljših znanstvenih, poslovnih in izobraževalnih virov (Evropska unija, 2015d).

Ustanovljen je bil leta 2008 z namenom povečevanja evropske trajnostne rasti in konkurenčnosti, krepitve inovacijskih zmogljivosti držav članic in ustvarjanja podjetnikov prihodnosti, usmerjenih k inovativnosti. EIT je evropska iniciativa, ki povezuje visokošolske ustanove, raziskave in podjetja s pomočjo skupnosti inovacij znanja. Ustanovljen je bil na podlagi uredbe Evropske skupnosti (ES) 294/2008. Zaposluje približno 50 ljudi, vodi pa ga direktor José Manuel Leceta (European institute of innovation and technology, 2015).

4.5 SESTAVA AGENCIJ

Za večino agencij je značilna dualna organizacijska struktura. Osrednje značilnosti njihove organizacijske strukture lahko posplošimo na več agencij ne glede na njihov tip in naloge. Vsako agencijo sestavlja upravni odbor, ki določa smernice, sprejema programe dela za posamezno agencijo in nadzira direktorja agencije. Odbori agencij so sestavljeni iz predstavnikov držav članic in enega ali več predstavnikov Komisije. Odbori lahko vključujejo tudi člane, ki jih imenuje Evropski parlament, ali predstavnike socialnih partnerjev. V upravnem odboru lahko sodelujejo tudi države nečlanice, vendar nimajo pravice glasovanja. Mandat članov upravnega odbora regulativnih agencij je lahko 3, 4 ali 5 let z možnostjo podaljšanja, v nekaterih primerih pa njihov mandat ni določen. Mandat upravnega odbora izvajalskih agencij pa je 2 leti z možnostjo podaljšanja. Mandat direktorja je določen v ustanovnem aktu posamezne agencije. Njegov mandat se lahko enkrat podaljša. Direktor upravno vodi agencijo in je zadolžen za izvajanje programa dela, proračuna in odločitev, ki jih sprejme upravni odbor. Direktor deluje pod nadzorom upravnega odbora, navzven deluje kot pravni zastopnik agencije in skrbi za kadrovske zadeve. Poleg tega agencije sestavljajo še znanstveni in tehnični odbori, ki imajo pomembno vlogo strokovnih teles. V njihovem okviru se na specifičnih področjih vsake agencije sestajajo strokovnjaki in znanstveniki kot pomožni organ upravnega odbora ali kot posredniki informacij. Upravni odbor izvajalskih agencij sestavlja 5 članov, ki jih imenuje Komisija (Požgan, 2009, str. 32).

Upravni odbor regulativnih agencij sestavlja:

- po en predstavnik iz vsake države članice zaradi zastopanja interesov vseh članic;
- dva predstavnika Komisije;
- po potrebi en član, ki ga imenuje parlament;
- omejeno število predstavnikov zainteresiranih strani.

Odločitve se sprejema z glasovanjem. Za tekoče posle je potrebna absolutna večinska podpora. V primerih imenovanja in razrešitve direktorja ali imenovanja predsednika

upravnega odbora pa je potrebna dvotretjinska večina. Pri tem lahko pride tudi do izjem, kadar je to upravičeno v posebnih primerih (Europa, 2015c, str. 4).

Značilno je, da se izvajalske agencije nahajajo v Bruslju in Luksemburgu blizu osrednjih institucij, regulativne pa v različnih državah članicah. Agencije se glede na število zaposlenih delijo v tri kategorije, in sicer majhne, srednje in velike. Majhne štejejo do 100 zaposlenih, srednje od 101 do 299 in velike 300 ali več zaposlenih. Agencije se razlikujejo tudi glede na višino sredstev, s katerimi razpolagajo, in se delijo na majhne, srednje in velike. Majhne agencije imajo do 15 milijonov evrov sredstev, srednje od 15 do 70 milijonov evrov in velike nad 70 milijonov evrov (Ekelund, 2012, str. 35, 36).

Pri zaposlovanju velja pravilo proporcionalnosti glede na nacionalno pripadnost zaposlenih. Agencije so si med seboj različne tudi glede na jezikovni režim, saj je zaradi učinkovitosti uporaba uradnih jezikov EU kot delovnih jezikov omejena, kljub temu pa ima vsaka država članica pravico do korespondence v svojem jeziku (Andoura & Timmerman, 2008, str. 10).

4.6 MANDAT AGENCIJ

Agencije imajo glede na naloge, ki jih opravljajo, omejen mandat. Naloge, ki jih izvajajo, so predvsem tehnične, znanstvene ali upravljaljske narave in nimajo zakonodajnih pristojnosti. Stroga interpretacija doktrine Meroni (1957) jim preprečuje popolno neodvisnost z evropskim pravnim redom, saj s tem rušijo institucionalno ravnovesje, ki ga vzpostavljajo pogodbe EU in pristojnosti oblikovanja politik Evropske komisije. Mandat upravnega odbora je 4 leta, mandat direktorja pa je določen v ustanovnem aktu posamezne agencije (Požgan, 2009, str. 31).

4.7 FINANCIRANJE AGENCIJ

»Agencije so v večini primerov v celoti ali delno financirane iz sredstev proračuna EU, nekatere pridobivajo sredstva tudi prek plačil za opravljene storitve ali prek finančnih sredstev, ki jim jih namenijo socialni partnerji, kot je na primer industrija. Agencije, ki so bile ustanovljene pod drugim in tretjim stebrom, se financirajo izključno iz prispevkov držav članic. Ne glede na način financiranja za agencije velja zunanji nadzor Računskega sodišča« (Požgan, 2009, str. 33).

4.8 NADZOR IN ODGOVORNOST AGENCIJ EU

Nadzor nad agencijami izvajajo institucije EU, katerim so agencije odgovorne. Odgovornosti agencij lahko opredelimo v pet kategorij, in sicer politično, pravosodno, finančno, upravno in javno odgovornost (Andoura & Timmerman, 2008, str. 16–18):

- i. politična odgovornost: evropske agencije imajo omejeno politično odgovornost. Le v redkih primerih omogočajo sestavni predpisi Evropskemu parlamentu možnost, da povabi direktorja na zaslišanje pred imenovanjem ali o poročanju o dejavnostih agencije. Evropski parlament nima uradnih sredstev za blokiranje imenovanja, lahko

- le poda negativno mnenje, po katerem je odločitev potem prepuščena upravnemu odboru;
- ii. pravosodna odgovornost: vsi akti, ki jih sprejmejo agencije, ki lahko povzročijo pravno zavezujoče učinke, so izpodbojni na Sodišču Evropskih skupnosti na podlagi člena 230 PES. V zvezi z izvajalskimi agencijami upravne pritožbe obravnava Komisija pred vložitvijo Sodišču Evropskih skupnosti. Če Komisija ugotovi, da je akt nezakonit, lahko zahteva spremembo ali razveljavitev;
 - iii. finančna odgovornost: Evropski parlament ima veliko moč nad agencijami, kar se kaže pri sprejemanju proračuna, saj se nekatere agencije financirajo izključno ali delno iz proračunskih sredstev Skupnosti. Vpliv parlamenta se kaže tudi pri ustanavljanju novih agencij v zvezi s proračunskimi sredstvi. Računsko sodišče je pooblaščen, da prouči prihodke agencije in ugotovi, ali so računovodski izkazi zanesljivi in transakcije zakonite in pravilne. Agencije so prav tako pod finančnim nadzorom Evropskega urada za boj proti goljufijam (OLAF) in finančnega nadzornika Komisije;
 - iv. upravna odgovornost: upravna odgovornost se izvaja z varstvom Evropskega varuha človekovih pravic, ki je pristojen za preiskovanje pritožb glede nepravilnosti v agencijah. Upravna odgovornost agencij se izvaja tudi s sprejetjem kodeksa obnašanja. Neposredni javni nadzor se izvaja preko interesnih skupin, ki delujejo v skupinah, vzpostavljenih za pomoč agencijam. V nekaterih primerih so pripadniki interesnih skupin dobili tudi sedež v upravnem odboru;
 - v. javna odgovornost: javna odgovornost agencij se kaže s transparentnostjo, ki je zelo pomemben dejavnik. Za zagotavljanje odprtosti je bila sprejeta splošna pravica do dostopa dokumentov Komisije, Sveta in Evropskega parlamenta zagotovljena v Pogodbi Evropskih skupnosti. S sprejetjem Lizbonske pogodbe je omogočen tudi dostop do dokumentov agencij. Stopnja preglednosti evropskih agencij ni vedno idealna, zlasti tam, kjer odbori igrajo pomembno vlogo pri delovanju agencije.

4.9 PRISTOJNOSTI EVROPSKIH AGENCIJ

Evropske agencije so razdeljene glede na njihove pristojnosti, in sicer (Požgan, 2009, str. 29):

- regulatorne,
- opazovalne,
- kooperativne,
- izvršilne.

Medtem ko ima Komisija izključno pravico formalne pobude v procesu odločanja EU, imajo nekatere agencije pooblastila, da podajajo mnenja o zakonodajnih predlogih in jih posredujejo Komisiji. Primer je Evropska agencija za varnost v letalstvu (EASA), katere mnenje Komisija ne sme prezreti. Če je vprašanje tehnično-strokovne narave in zadeva gradnjo, projektiranje ali operativne vidike, je potrebno posvetovanje in usklajevanje med agencijo in Komisijo pred spremembo vsebine (Ekelund, 2012, str. 6).

Pod prvo kategorijo agencij spadajo agencije, ki imajo regulatorne pristojnosti. Te agencije so služile namenu dokončanja notranjega trga. Prva skupina, ki jo sestavljajo agencije, kot so Urad za harmonizacijo na notranjem trgu (OHIM), Urad skupnosti za rastlinske sorte (CPVO), Evropska agencija za zdravila (EMA) in Evropska agencija za kemikalije (ECHA), delujejo kot upravni regulator, ki zagotavljajo certifikate in licence. Druga skupina agencij je dejavna predvsem pri spodbujanju interoperabilnosti in jamstev za minimalno varnost. V to skupino spadajo agencije, kot so Evropska agencija za varnost v letalstvu (EASA), Evropska agencija za varno hrano (EFSA), Evropska železniška agencija (ERA) in Evropska agencija za pomorsko varnost (EMSA). Pod agencije z regulatornimi pristojnostmi spadata tudi Agencija za sodelovanje energetske regulatorjev (ACER), ki ima sedež v Ljubljani v Sloveniji, in Organ evropskih regulatorjev za elektronske komunikacije (BEREC).

Drugo kategorijo sestavljajo agencije, ki imajo opazovalno vlogo. Njihova naloga je zbiranje, analiziranje, obdelava in širjenje zanesljivih informacij institucijam EU, državam članicam in splošni javnosti. Agencije, ki imajo to vlogo, so Evropska agencija za okolje (EEA), Evropski center za spremljanje drog in zasvojenosti z drogami (EMCDDA), Evropski center za preprečevanje in obvladovanje bolezni (ECDC), Evropska agencija za varnost omrežij in informacij (ENISA), Agencija Evropske unije za temeljne pravice (FRA) in Evropski inštitut za enakost med spoloma (EIGE). Skupna značilnost teh agencij je zanašanje na strokovne odbore za zagotavljanje znanstvene in tehnične natančnosti njihovih nasvetov in mnenj (Andoura & Timmerman, 2008, str. 10).

Opazovalne agencije imajo manjše pravice kot regulatorne, saj nimajo pravice za sprejemanje zavezujočih odločitev. Kljub temu pa so njihova pooblastila taka, da se lahko upravičeno domneva, da bodo odločevalci skoraj vedno upoštevali njihova mnenja in priporočila. Glavna razlika med regulatorno in opazovalno agencijo je manjša moč formalnega odločanja opazovalne agencije (Ekelund, 2012, str. 6).

Tretjo kategorijo predstavljajo agencije s kooperativno vlogo. Agencije s kooperativno vlogo delujejo na področju socialne politike z namenom spodbujanja socialnega dialoga na ravni EU. V to skupino spadajo agencije, kot so Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (EUROFOND), Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop), Evropska agencija za zdravje in varnost pri delu (EU-OSHA). Posebna značilnost teh agencij je tripartitni upravni odbor, v katerem so poleg predstavnikov držav članic in Komisije zastopani tudi socialni partnerji (Andoura & Timmerman, 2008, str. 10).

Čeprav imajo kooperativne agencije manjšo moč kot regulatorne agencije, lahko igrajo pomembno vlogo pri upravljanju preko institucionalizacije norm in delovne prakse (Ekelund, 2012, str. 7).

Pod četrto in zadnjo kategorijo spadajo agencije, ki imajo izvršilno funkcijo. Posebna značilnost teh agencij je tripartitni upravni odbor, v katerem so poleg predstavnikov držav

članic in Komisije zastopani tudi socialni partnerji. Opravljajo naloge strogo tehnične narave in se zato včasih obravnavajo kot podizvajalci ali ponudniki storitev Komisije. V ta namen jim je s strani Komisije zaupana omejena odgovornost brez diskrecijske pravice za upravljanje programov EU. V to kategorijo spadajo Evropska fundacija za usposabljanje (ETF), Prevajalski center za organe Evropske unije (CdT), Evropski policijski urad (EUROPOL), Agencija za evropski globalni navigacijski satelitski sistem (GSA), Evropska agencija za upravljanje in operativno sodelovanje na zunanjih mejah držav članic (FRONTEX), Evropska agencija za razvoj ribištva (EFCA), Evropska policijska akademija (CEPOL), Izvajalska agencija za potrošnike, zdravje in hrano (CHAFEA), Izvajalska agencija za izobraževanje, avdiovizualno področje in kulturo (EACEA), Izvajalska agencija za inovacije in omrežja (INEA), Izvajalska agencija za mala in srednja podjetja (EASME), Izvajalska agencija Evropskega raziskovalnega sveta (ERCEA) in Izvajalska agencija za raziskave (REA).

Kljub temu da se agencije po nalogah delijo v različne kategorije, pa ta tipologija ni absolutna. Naloge, ki se pripisujejo agenciji, so pogosto različne, pri čemer ima lahko ena agencija tako opazovalno kot regulatorno vlogo. Določene agencije je možno uvrstiti tudi pod druge kategorije. Agencije, kot sta Evropska agencija za varno hrano (EFSA) in Evropska agencija za pomorsko varnost (EMSA), se lahko uvrstijo tudi v kategorijo agencij z opazovalno vlogo, medtem ko Evropska agencija za varnost omrežij in informacij (ENISA) nima le opazovalne vloge, temveč tudi regulatorno, saj prispeva k izboljšanju interoperabilnosti (Andoura & Timmerman, 2008, str. 10).

4.10 USTANAVLJANJE IN UKINJANJE AGENCIJ

Odločitev o ustanovitvi nove agencije mora temeljiti na objektivni oceni učinka vseh ustreznih možnosti. Pomembno je obvladovanje začetne faze delovanja agencij, za kar je predvsem odgovorna Komisija. Razpustitev ali združitve agencije mora prav tako temeljiti na objektivnih merilih. V primeru, da se naloge več agencij prekrivajo, lahko pride do združitve agencij in pri tem zagotavljanja večje učinkovitosti. Manj uspešne agencije se ukinejo, razen če je obstoj agencije najbolj ustrezna politična možnost, v tem primeru pa je treba agencijo reformirati (Europa, 2015c).

4.11 PROBLEMATIKA AGENCIJ

Odgovornost

Številne evropske agencije, med njimi predvsem regulativne agencije, imajo pristojnosti sprejemanja odločitev, ki imajo lahko znatne posledice. Glede na njihov avtonomni status se pojavi vprašanje, komu so agencije odgovorne. Agencije uživajo pri svojem delovanju določeno stopnjo neodvisnosti za izvajanje svojih nalog, pri čemer je težko najti pravo ravnotežje med njihovo neodvisnostjo in demokratičnim nadzorom nad njihovim delovanjem. Evropske regulativne agencije niso neposredno odgovorne širši javnosti, zato je pomembno, da se vzpostavi trden sistem nadzora, ki preprečuje agencijam, da se izogibajo nalogam, ki so jim dodeljene. Nad njimi izvajajo nadzor številne institucije.

Treba je vzpostaviti ustrezno notranjo strukturo in postopke, ki omejujejo njihova pooblastila in jih naredijo bolj odporne na zunanje pritiske.

Legitimnost

Z demokratičnega vidika avtonomni status agencij sproža vprašanja o legitimnosti njihovega delovanja, zlasti pri delovanju evropskih regulativnih agencij. Pri preveliki neodvisnosti lahko pride do problema tehnokracije, razmer, v katerih imajo strokovnjaki večjo moč v procesu odločanja kot izvoljeni predstavniki. Nizka udeležba zunanjih interesnih skupin prav tako vpliva na legitimnost. Ob višji udeležbi predstavnikov civilne družbe bi se okrepila legitimnost aktov agencije. Povečana udeležba omogoča tudi boljšo oceno posledic in s tem izboljšuje sprejemljivost odločitev.

Heterogenost

Zaradi načina ustanavljanja regulativnih agencij posledično pride do pomanjkanja usklajenosti. Posledice so velike razlike med organi v smislu organizacijske strukture, nalog, pristojnosti, financiranja in odnosov z evropskimi institucijami. Nejasen je zlasti koncept regulacije, saj ima v resnici le malo število agencij pristojnosti za sprejemanje pravno zavezujočih ukrepov, medtem ko imajo druge le opazovalno ali izvršilno vlogo.

Decentralizacija

Agencije so decentralizirani organi, ki imajo zmerno operativno neodvisnost. Nanje se prenesajo naloge, ki so v pristojnosti Komisije. Decentralizacija se lahko pojmuje tudi v geografskem smislu, saj je večina agencij razpršenih po različnih državah članicah namesto v Bruslju ali Luksemburgu. S tem se povečata vidljivost in prepoznavnost EU, približa državljanom držav članic in ublaži kritike centralizirane bruseljske birokracije. Za vsako državo članico je postalo izredno pomembno, da ima na svojem ozemlju agencijo EU.

Subsidiarnost in proporcionalnost

Pri decentralizaciji upravljanja EU na avtonomne agencije se pojavlja problem subsidiarnosti. Načelo subsidiarnosti je določeno v 5. členu Pogodbe Evropskih skupnosti in določa, da EU oziroma agencije opravljajo neke naloge ali izvajajo ukrepe le v primeru, da so ti ukrepi na ravni EU učinkovitejši od ukrepov na nacionalni ravni. Postavlja se vprašanje, ali vse evropske agencije rešujejo probleme, ki jih ni moč rešiti na nacionalni ravni.

Povezano z načelom subsidiarnosti je načelo proporcionalnosti, ki določa, da noben ukrep EU ne sme presegati sredstev, ki so potrebna za doseganje ciljev te pogodbe. V primeru utemeljenega razloga za ukrepanje na ravni EU obstajata tudi določen obseg in oblika ukrepa. Pojavlja se dilema, ali je ustanovitev evropske agencije res najboljši način

reševanja določenih problemov, kot je recimo enakost spolov (Andoura & Timmerman, 2008, str. 18–22).

5 EVROURADNIŠTVO

5.1 POJEM JAVNI USLUŽBENEC

»Osebo, ki opravlja službo v javni upravi, imenujemo javni uslužbenec« (Virant, 2004, str. 53).

Javni uslužbenec je oseba, ki opravlja izvršne in upravne naloge v upravnem sistemu, ki se razlikujejo od političnih nalog. Lahko ga opredelimo v organskem in funkcionalnem smislu, pri čemer je javni uslužbenec v funkcionalnem smislu vsak, ki opravlja javno funkcijo, v organskem smislu pa so javni uslužbenci osebe, katerih dejavnost se šteje kot dejavnost organa v javnem sektorju (Bučar, 1969, str. 592).

Javni uslužbenci se po svojem položaju, pristojnostih in nalogah razlikujejo, s čimer se uvrščajo v posebne kategorije administrativnega osebja, pomožnega osebja, uradnikov in nameščencev (Haček, 2005, str. 50).

Sistem javnih uslužbencev znotraj EU je zelo kompleksen, pri čemer je ta kompleksnost v določenih pogledih namerna. Po Jean Monnetovi zasnovi ESPJ so imeli uradniki strokovnjaki Visoke oblasti odgovornost tako za določanje kot izvajanje politik ESPJ. Jean Monnet je javni sektor skupnosti videl kot sfero, ki ne vključuje navzkrižja vrednot, ki so jedro politike, oz. kot sfero, kjer je bilo možno reševanje problemov z uporabo znanja, izkušenj in vpletenostjo interesnih skupin pri iskanju ustreznih rešitev. Njegov namen je bil depolitizacija (Stevens & Stevens, 2001, str. 219, 220).

5.2 ZNAČILNOSTI USLUŽBENSKEGA SISTEMA EU

»Vse osrednje institucije ter številne organe, službe in druge organizacijske tvorbe Evropske unije povezuje večtisočglavo večnacionalno evrouradništvo« (Bebler, 2007, str. 164).

Za uslužbenski sistem Evropske unije je značilno upoštevanje standardov, ki se nanašajo na demokratičnost, pravno državo in tržno gospodarstvo, zelo pomembna prvina pa je tudi nevtralnost javnih uslužbencev, ki predstavlja pogoj sodobne in demokratične državne ureditve. Politična razmerja, filozofski ali verski nazori, narodnost, spol in druga razlikovanja ne smejo vplivati na delovanje javnega uslužbenca. Nevtralnost javnih uslužbencev je na podlagi 6. člena Rimske pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti za države članice pravno zavezujoča. Evropska unija mora na svojem ozemlju oziroma v državah članicah zagotavljati izvajanje predpisov Evropske unije in delovati v interesu skupnosti in ne na podlagi osebnih, družbenih, političnih ali nacionalnih odnosov. Pri urejanju javnega sektorja EU ne postavlja izrecnih zahtev in modelov ureditve tega področja, temveč to v celoti prepušča nacionalnim zakonodajam ob upoštevanju standardov evropskega upravnega prostora, ki se navajajo kot neformalni del pravnega reda.

Vključevanje držav članic je imelo neposredne učinke na njihove uslužbenske sisteme, ki so se morali pripraviti na vse vidike prostega pretoka oseb in njihovega zaposlovanja v javnem sektorju, vzpostavitev ustreznih mehanizmov za zagotavljanje enakih možnosti za zaposlitev drugih državljanov v javnem sektorju in določitev, na katera delovna mesta se ne morejo zaposliti tuji državljani (Haček & Bačlija, 2007, str. 161–163).

Staff regulations ali kadrovski predpisi so uradni dokumenti, ki opisujejo pravila, načela in delovne razmere evropskih javnih uslužbencev in imajo ključno vlogo pri zagotavljanju najvišjih standardov evropske javne uprave. Kadrovski predpisi se nenehno posodablajo, pri čemer se ohranja vizija sodobne in učinkovite javne uprave in prikaz solidarnosti z državami članicami in evropskimi državljani. Pri svojem delu se javni uslužbenci EU ravna tudi po kodeksu dobrega ravnanja (Evropska komisija, 2015a).

5.3 ZAPOSLOVANJE

Vsaka posamezna institucija EU je odgovorna za imenovanje svojega osebja, pri čemer včasih tudi medsebojno sodelujejo pri izvajanju posameznih razpisov. V primeru nastanka prostega delovnega mesta v kateri koli instituciji EU je prvi korak posamezne institucije, da presodi, ali je mogoče delovno mesto zapolniti s premestitvijo obstoječega kadra ali z napredovanjem. Na vmesnih ravneh je mogoče zapolniti večino prostih delovnih mest s premestitvijo ali napredovanjem, so pa delovna mesta, ki zahtevajo posebne kvalifikacije in jih je treba zapolniti z zunanjim zaposlovanjem preko javnih razpisov (še posebej na področjih, kjer je EU prevzela nove odgovornosti). Eden od načinov zapolnitve delovnega mesta in pomemben vir izkušenega osebja so napoteni nacionalni strokovnjaki iz nacionalnih uprav, drug način pa je zaposlitev osebja za določen čas. Število uradnikov in začasnih uslužbencev, ki jih vsaka institucija lahko zaposli, je omejeno in določeno v letnem proračunu, pri čemer se upoštevajo tudi potencialna prosta delovna mesta iz lanskega leta (Stevens & Stevens, 2001, str. 74).

Interni razpis

Pri internem razpisu gre za zapolnitev delovnega mesta s premestitvijo ali napredovanjem že zaposlenega osebja. Institucije lahko organizirajo interne razpise s preizkusi z ustreznimi zahtevami kvalifikacij za funkcionalno skupino AD, razred 9 ali višje, in AST, razred 6 ali višje.

Na zaposlitev preko internih razpisov se lahko prijavijo tudi začasni uslužbenci, pod pogojem, da so v institucijah kot začasni uslužbenci zaposleni vsaj 10 let. Izpolnjevati morajo osnovne pogoje za zaposlitev in način in postopek izbire pri zaposlitvi je moral biti enak kot pri stalno zaposlenih uradnikih. Evropski parlament organizira interne razpise vsakih pet let z ustreznimi preizkusi in kvalifikacijami (Kadrovski predpisi Evropskih skupnosti, poglavje 1., člen 29).

Javni razpis

Institucije EU izbirajo svoje bodoče uradnike na podlagi javnega razpisa, ki je sestavljen iz različnih preverjanj, pri katerih kandidati tekmujejo med seboj. Na javni razpis se lahko prijavijo vsi, ki izpolnjujejo zahteve, določene v razpisu. Ta postopek daje vsem kandidatom enake možnosti, da izkažejo svoje sposobnosti. Izbor kandidata temelji na dosežkih, pri čemer se vsi kandidati obravnavajo enako (Uradni list EU, 2014, str. 3).

Javni razpisi za prosta delovna mesta se objavljajo na spletni strani eu-careers z obvestilom o javnem natečaju, ki ga vodi EPSO. Bodoči kandidat mora ustvariti račun ESPO, kamor vnese svoje podatke. Javni natečaj vključuje teste in ocenjevalne vaje za merjenje poklicnih spretnosti in temeljnih kompetenc. Uspešni kandidati se uvrstijo na rezervni seznam, ki je podatkovna baza, od koder institucije EU zaposlujejo. Če za določen profil obstaja zanimanje, kandidata direktno kontaktira institucija, ki zaposluje (EPSO, 2012, str. 12–13).

5.4 EPSO

Prvi uradniki ESPJ so bili zaposleni na neformalni ravni, kratkoročnih pogodbah in napotitvah, pod pogojem, da so bili kandidati potrjeni s strani člana Visoke oblasti ESPJ njihove narodnosti. Od leta 1953 do 1955 se je od direktorjev Visoke oblasti zahtevalo nominiranje kandidatov. Do marca 1955 še ni obstajal formalen postopek zaposlovanja, kar je vodilo v klientelizem in subjektivnost v sistemu zaposlovanja. Neformalnost in klientelizem so v 60. letih večinoma odpravili z razvojem jasnih formalnih kadrovske predpisov, podanih s strani direktorata komisije za osebje in administracijo (Stevens & Stevens, 2001, str. 73).

Politika človeških virov, opisana v beli knjigi, navaja izzive in strategije za doseganje ciljev Komisije, s katerimi se je soočala ob veliki širitvi Evropske unije, ki je trajala od leta 2000 do 2005. Potrebno je bilo reševanje številnih izzivov v smislu povezovanja osebja iz novih držav članic. Pojavila se je potreba po centralni vstopni točki za zaposlovanje. Leta 2004 se je EU pridružilo 10 novih članic, katerih članom je bilo treba zagotoviti mesto v institucijah (Commission of the european communities, 2000, str. 19).

Evropski urad za izbor osebja ali EPSO je bil ustanovljen 26. julija 2002 in pričel delovati 1. januarja leta 2003. Njegova naloga je pripravljanje natečajev za zaposlovanje osebja v vseh institucijah EU, kar je cenejše in bolj učinkovito, kot če bi vsaka institucija sama organizirala natečaj. Pred ustanovitvijo Evropskega urada za izbor osebja so bile vse institucije primorane same izvajati svoje razpise in natečaje, pri čemer je v procesu zaposlovanja osebja v instituciji sodelovalo več akterjev, in sicer organ za imenovanja, skupni odbor, odbor osebja, izbirna komisija in enota za zaposlovanje posamezne institucije (Stevens & Stevens, 2001, str. 75).

Letni proračun EPSO je približno 21 milijonov evrov, kar je 11 % manj kot bi institucije EU sicer porabile za zaposlovanje (Evropska unija, 2015e).

Evropski organ za izbor osebja (EPSO) ima sedež v Bruslju in vodi zaposlovanje v institucije in zaposlitvene natečaje. EPSO ureja zaposlitve za večino institucij, uradov, agencij in služb EU, deluje kot centralizirana enotna vstopna točka. Evropska centralna banka, Evropska investicijska banka in Evropski investicijski sklad imajo svoje izbirne postopke (EU careers, 2015a).

EPSO je medinstitucionalno telo z upravnim odborom, v katerem so zastopane s po enim predstavnikom in namestnikom poglavitne institucije EU, razen dveh bank. V odboru so tudi trije predstavniki zaposlenega osebja, ki imajo status opazovalcev. Pri odločanju imajo institucije neenako moč, kar odraža njihovo velikost. Največ glasov ima Evropska komisija, zatem ji sledijo druge institucije. Odločitve se sprejema z glasovanjem z večino. Evropski urad za izbor osebja vodi direktor, ki je imenovan za obdobje 5 let z možnostjo ponovne izvolitve (Bebler, 2007, str. 167).

EPSO sestavljajo štirje oddelki, pri čemer se dva večja oddelka ukvarjata z natečaji in izbirnimi postopki, manjša oddelka pa se ukvarjata z izbirno politiko kandidatov in operativno podporo in viri (European commission, 2003).

5.5 SPREJEMNI POGOJI ZAPOSLOVANJA

Iskalci zaposlitve oz. kandidati se na zaposlitveni natečaj prijavijo preko spleta in morajo izpolnjevati naslednje pogoje:

- imeti morajo državljanstvo države članice Evropske unije;
- uživati morajo vse državljske pravice;
- zahtevano je izpolnjevanje vseh zakonskih obveznosti glede služenja vojaškega roka;
- zahteva se odlično znanje enega uradnega jezika EU in dobro znanje drugega jezika, obvezno je znanje vsaj enega od treh jezikov, kot so angleščina, francoščina in nemščina;
- v jezikovnih natečajih mora kandidat pokazati odlično znanje enega od uradnih jezikov EU in dobro znanje drugega in tretjega jezika, od katerih mora biti vsaj en angleščina, nemščina ali francoščina.

V razpisih javnega natečaja ali razpisih za prijavo interesa so navedeni tudi posebni pogoji v zvezi z izobrazbo in delovnimi izkušnjami, ki jih morajo kandidati izpolnjevati. Vsaka institucija, urad, agencija ali služba ima svoje zahteve. Čeprav ni starostne omejitve, velja za uradnike samodejna upokojitev pri 66. letu starosti (EU careers, 2015b).

5.6 IZBIRNI POSTOPEK

Pri zaposlovanju javnih uslužbencev v današnjih upravnih sistemih obstajata dva temeljna načina izbire. Prvi način se imenuje merit sistem, ki temelji na zaposlovanju v skladu s strokovnimi kriteriji, drugi način pa se imenuje spoil sistem in temelji na zaposlovanju na podlagi političnih kriterijev (Haček, 2001, str. 77, 78).

Postopki, ki urejajo zaposlovanje v institucije EU, dajejo prednost zaposlovanju na podlagi zaslug. Sistem zaslug je način zaposlovanja javnih uslužbencev na podlagi njihovih sposobnosti in kompetenc opravljanja službe in ne na podlagi političnih kriterijev. Izbirni postopek je način preverjanja ključnih sposobnosti (Stevens & Stevens, 2001, str. 72).

Izbirni postopek se nanaša na spretnosti in kompetence, kot so analiza in reševanje problemov, komuniciranje, zagotavljanje kakovosti in rezultatov, učenje in razvoj, ugotavljanje prednosti in razvoj, odpornost, sodelovanje z drugimi in vodstvene sposobnosti (samo za diplomante). Izbirni postopki za stalna delovna mesta v EU so organizirani kot javni natečaji. Najbolj pomembni natečaji za diplomante se začnejo vsako leto marca, zahtevani profili pa se spreminjajo iz leta v leto. Javni natečaji vključujejo teste in ocenjevalne naloge, izdelane za merjenje poklicnih sposobnosti in številnih drugih temeljnih kompetenc. Glede na veliko število kandidatov je tak način izbire najbolj pošten in transparenten. Razpisi za prosta delovna mesta se objavijo na spletni strani eu-careers z napovedjo javnega razpisa, v katerem je naveden zahtevan profil, merila za upravičenost in izbirni postopek. Kandidati morajo najprej prebrati obvestilo o javnem natečaju za profil, ki jim ustreza, in poskrbeti, da izpolnjujejo vsa merila za upravičenost ustreznega delovnega mesta. Po tem koraku gredo kandidati skozi vaje za samoocenjevanje in oddajo svojo prijavo za delovno mesto preko spleta. Preveri se veljavnost vseh vlog, vse kandidate, ki izpolnjujejo razpisne zahteve za delovno mesto, se povabi na opravljanje niza računalniških preizkusov (EPSO, 2012, str. 12–14).

Izbirni postopek je dvostopenjski in se nadgrajuje. Za uspešno uvrstitev v drugi del preizkusa je treba uspešno opraviti prvi del. Prvi del izbirnega postopka zajema računalniško-podprte uvrstitvene preizkuse in poteka v testnem centru v eni od držav članic ali zunaj Evrope, drugi del pa poteka v ocenjevalnem centru v Bruslju ali Luksemburgu.

EPSO uporablja koncept presejanja kandidatov, kar pomeni, da po pregledu skupnih rezultatov in števila kandidatov izbirna komisija določi točkovni prag ali minimum, ki ga kandidati morajo doseči. Najbolj uspešni kandidati z najvišjim številom točk se uvrstijo v naslednjo fazo izbirnega postopka (Baneth, 2012, str. 16, 19).

Računalniško podprti uvrstitveni preizkusi zajemajo situacijske teste in verbalno in numerično preverjanje ter potekajo v enem od uradnih jezikov EU in v drugem jeziku, ki je bodisi nemščina, francoščina ali angleščina. Ocenjevanje v testnem centru v Bruslju ali Luksemburgu, ki je drugi del izbirnega postopka, pa zajema študijo primera z ustreznega področja, skupinske vaje, ustno predstavitev in strukturiran razgovor, ki poteka v drugem jeziku, in sicer v enem od glavnih jezikov (nemščina, francoščina, angleščina). Kandidati, ki se potegujejo za mesta tolmačev ali prevajalcev, morajo v tem delu prevajati besedila, ki obsegajo od 500 do 1500 besed, v določen jezik (EU careers, 2015c).

Vsi kandidati, ki uspešno prestanejo oba dela izbirnega postopka, se uvrstijo na rezervni seznam, od koder jih potem posamezne institucije zaposlijo. Če se v določeni instituciji

pojavi zanimanje ali potreba po določenem profilu, kandidata kontaktira institucija direktno z rezervnega seznama (EPSO, 2012, str. 13).

Izbirni postopek je bil pred letom 2010 tristopenjski, prvi del izbirnega postopka je zajemal vaje iz poznavanja Evropske unije, po 16. marcu v letu 2010 pa so te vaje postale le del samoocenjevalnih vaj. Postopek se je skrajšal in usmeril na bistvene vrednote, kot so kompetence in sposobnosti opravljanja službe in usmerjenost na delovno storilnost. Bistvena razlika krajšega postopka je preusmeritev z ocenjevanja znanja na ocenjevanje delovnih sposobnosti, postopek pa se je tudi skrajšal z do 2 let na 5 do 9 mesecev (European Commission, 2010).

Javni natečaji se izvajajo letno, uspešni kandidati pa se hranijo na rezervnem seznamu od 2 do 3 let. Vsi kandidati z rezervnega seznama ne dobijo zaposlitve (EU careers, 2015d). Preden se uradnika stalno zaposli, mora ta prestati 9-mesečno poskusno dobo. Njegovo delo se ocenjuje. V primeru slabe ocene se ga lahko odpusti, v primeru bolezni, nesreče ali porodniškega dopusta se poskusno dobo lahko podaljša na največ 15 mesecev (Kadrovski predpisi Evropskih skupnosti, poglavje 1., člen 34).

5.7 NAČELA ZAPOSLOVANJA

Poleg izobrazbe, delovnih izkušenj in spretnosti se pri zaposlovanju upoštevajo še drugi kriteriji. Pri zaposlovanju se upoštevajo določena načela, ki lahko tudi vplivajo na to, kateri kandidat bo dobil zaposlitev.

Načelo enakih možnosti

»Pomembno izhodišče sistema javnih uslužbencev je načelo enake dostopnosti do javne službe vseh državljanov« (Haček, Sistem javnih uslužbencev 2001, str 80). To načelo je določeno tudi v Staff regulations ali kadrovskih predpisih v 1. členu, ki pri zaposlovanju in delu prepoveduje kakršno koli obliko diskriminacije na podlagi spola, rase, barve kože, genetskih značilnosti, jezika, vere ali prepričanja, političnega ali drugega prepričanja, narodnosti ali socialnega porekla, starosti ali spolne usmerjenosti (Kadrovski predpisi Evropskih skupnosti, poglavje 1., člen 1).

Kot delodajalka EU upošteva načelo prepovedi diskriminacije. Vsi kandidati za zaposlitev imajo v izbirnem postopku enake možnosti, da izkažejo svoje sposobnosti. Upošteva se tudi potrebe kandidatov s posebnimi potrebami s prilagojenim ocenjevalnim postopkom in ustreznimi tehničnimi pripomočki (EU careers, 2015e).

Po tem načelu je omogočena prilagoditev delovnega mesta in nalog, sodelovanja, napredovanja pri delu in vključitev v usposabljanje ljudi s posebnimi potrebami, razen če ti ukrepi nesorazmerno obremenijo delodajalca. V primeru, da kandidat meni, da je bilo v njegovem primeru kršeno načelo enakih možnosti, ima pravico do pritožbe (Kadrovski predpisi Evropskih skupnosti, poglavje 1., člen 1).

Načelo enakosti državljanov

»Pomemben vir težav zaposlovanja je povezava med zaposlovanjem in zaporednimi širitvami skupnosti«. Z vsakim pristopom novih članic je bilo treba odpreti oz. zagotoviti mesta za državljane novih držav članic za ustrezno zagotavljanje storitev Evropskih skupnosti. Posledično se je osebje zaposlovalo v nizu nacionalnih valov, kar je pripeljalo do neenakomernega starostnega profila in nezaželenih posledic za napredovanje in razvoj kariere zaposlenih obstoječih držav članic pred širitvijo. Posledično je bilo začasno blokirano vsako zaposlovanje državljanov, ki niso prihajali iz novih držav članic (Stevens & Stevens, 2001, str. 92, 92).

V Staff regulations je določeno, da morajo institucije skozi zaposlitvene postopke pridobivati najsodobnejše, najučinkovitejše in brezhibne uradnike na najširšem možnem območju držav članic Unije, pri čemer nobeno delovno mesto ni rezervirano za državljane določene članice.

Po načelu enakosti državljanov imajo institucije možnost sprejemanja ustreznih ukrepov, če se pojavi občutno neravnovesje med državljanstvi uradnikov, ki ni povezano z objektivnimi merili. Ukrepi morajo biti utemeljeni in ne smejo posegati v merila zaposlovanja, ki temelji na odlikah (Kadrovski predpisi Evropskih skupnosti, poglavje 1., člen 27).

Načelo enakosti med spoloma

Načelo enakosti med spoloma je eno od temeljnih načel Evropske unije, katerega začetki segajo v leto 1957 kot načelo enakega plačila za enako delo v Rimski pogodbi (Evropska komisija, 2015b).

To načelo se kaže v institucijah na ta način, da institucije EU stremijo k enaki zastopanosti obeh spolov zaposlenih. V nekaterih institucijah so zaposleni po spolu razporejeni dokaj enakomerno, so pa v drugih določena odstopanja, pri čemer stremijo k izenačenju. V Staff regulations je določeno, da je popolna enakost med spoloma v poklicnem življenju pomemben element, ki ga je treba upoštevati pri izvajanju vseh vidikov teh predpisov. Načelo enakosti med spoloma ne onemogoča institucijam sprejemanja ukrepov in posebnih ugodnosti za olajšanje poklicne dejavnosti manj zastopanega spola. V vsaki instituciji organ za imenovanja po dogovoru in posvetovanju z odborom za kadrovske predpise določi ukrepe, ki spodbujajo enake možnosti obeh spolov in odpravljanje neenakosti, ki ovirajo možnosti žensk na teh področjih (Kadrovski predpisi Evropskih skupnosti, poglavje 1., člen 1).

Pri sprejemanju imenovanj na visoke vodstvene položaje daje organ za imenovanja načeloma prednost ženskam, če ugotovi, da so kandidati po opravljenem ocenjevanju enako dobri. Ta možnost se ne izvaja avtomatično, temveč predstavlja enega od vidikov presoje organa za imenovanje (European Commission, 2006, str. 6).

5.8 IZOBRAZBENI POGOJI ZA ZAPOSLETE

Vsako delovno mesto zahteva določeno izobrazbo. Okvirni izobrazbeni pogoji so določeni v kadrovskih predpisih, zahtevano smer izobrazbe in izkušnje pa določajo institucije.

Izobrazbeni pogoji po funkcionalnih skupinah (Kadrovski predpisi Evropskih skupnosti, poglavje 1., člen 5):

- funkcionalna skupina AD zajema 12 razredov, in sicer od AD5 do AD16. Za razreda AD5 in AD6 je zahtevana vsaj triletna z diplomo zaključena univerzitetna izobrazba ali, kadar je to v interesu službe, ustrezne delovne izkušnje na enakovredni ravni. Za razrede od AD7 do AD16 pa se zahteva z diplomo zaključena univerzitetna štiri- ali večletna izobrazba oz. enakovredne primerljive delovne izkušnje, če je to v interesu službe. Mogoča je tudi zaposlitev z diplomo, zaključeno triletno univerzitetno izobrazbo in enim letom ustreznih in primerljivih delovnih izkušenj;
- funkcionalna skupina AST zajema 11 razredov, in sicer od AST1 do AST11. Za delovna mesta v tej skupini se zahteva vsaj zaključena višješolska izobrazba ali srednješolska izobrazba, ki omogoča nadaljnji študij, in 3 leta ustreznih delovnih izkušenj. Za zasedbo delovnega mesta pa se lahko upošteva tudi poklicne izkušnje in usposabljanje na enakovredni ravni, kadar je to v interesu službe;
- funkcionalna skupina AST/SC zajema 6 razredov, in sicer od AST/SC1 do AST/SC6. Izobrazbeni pogoji in zahtevane izkušnje so enake kot pri skupini AST.

Za vse tri skupine velja tudi izpolnjevanje osnovnih sprejemnih pogojev, torej državljanstvo in državljske pravice, služenje vojaškega roka in dobro znanje enega od uradnih jezikov držav članic EU. V EU je 24 uradnih jezikov.

5.9 KATEGORIJE ZAPOSLENIH

Evropska unija zaposluje ljudi na več načinov, pri čemer se delovna mesta, nazivi in njihovi plačni razredi razlikujejo glede na potrebne kvalifikacije za opravljanje določene funkcije.

Zaposleni za nedoločen čas

Upravni uslužbenci ali administratorji (AD) (angl. administrators)

Njihovo delo običajno zajema pripravo političnih usmeritev in izvajanje zakonodaje EU, analize in svetovanje. Upravni uslužbenci imajo bistveno vlogo v zakonodajnih in proračunskih postopkih EU, usklajevanju splošnih gospodarskih in drugih politik držav članic, prav tako pa sodelujejo v trgovinskih pogajanjih z državami zunaj EU in zastopajo institucije na mednarodnih forumih. Njihovo delo lahko zajema tudi nadzor ribiških flot v državah članicah, pripravo ali upravljanje znanstveno-raziskovalnih programov, pripravo pravnih raziskav in analiz Sodišča EU in sklepov Evropskega varuha človekovih pravic. Kot upravni uslužbenci se lahko zaposlijo tudi prevajalci in tolmači. Za delovno mesto

upravnega uslužbenca je najnižja zahtevana izobrazba univerzitetna diploma. Institucije in organi EU ponujajo univerzitetnim diplomantom številne poklicne možnosti na upravnem, zakonodajnem, finančnem, gospodarskem, komunikacijskem, znanstvenem in mnogih drugih področjih. Kariera upravnega uslužbenca zajema 12 razredov in je opredeljena z razredi od AD5 do AD16. Začetni razred upravnega uslužbenca je AD5, za katerega je zahtevana univerzitetna izobrazba. Za razreda AD6 in AD7 je v izbirnem postopku za zaposlitev zahtevan tudi pogoj več let ustreznih delovnih izkušenj (EU careers, 2015f).

Za zaposlitve v razredih od AD5 do AD8 potekajo javni natečaji. Razredi od AD9 do AD14 zajemajo srednje vodstvene položaje. Za to skupino so zahtevana posebna znanja glede na zahtevano delovno mesto. Zahteve se razlikujejo glede na razred, za katerega je bil razpisan natečaj. Običajno je zahtevana ustrezna izobrazba in dobro poznavanje področja za razpisano delovno mesto ter 10 do 15 let ustreznih delovnih izkušenj. Za ta delovna mesta veljajo posebni interni razpisi, na katere se lahko prijavijo kandidati, ki so že uslužbenci Komisije. Po širitvi 1. maja 2004 se lahko na vodstvene položaje imenuje tudi zunanje kandidate, kadar Komisija oceni, da je to primerno zaradi bolj pravične zastopanosti novih držav članic.

Višji vodstveni položaji zajemajo razrede od AD14 do AD16, direktorji zasedajo mesta od AD14 do AD15, v razredih AD15 do AD16 pa so mesta direktorjev in generalnih direktorjev. Tudi za ta delovna mesta so praviloma razpisani interni natečaji, občasno pa so objavljena tudi javno zaradi zagotavljanja večjega izbora kandidatov (Evropska komisija, 2015b).

Strokovno-tehnični uslužbenci (AST) (angl. assistants)

Naloge, ki jih strokovno-tehnični uslužbenci opravljajo, so tehnične in izvršilne narave; te naloge so lahko administrativne, finančne, naloge na področju komunikacije, oblikovanja in izvajanja politik. Delo, ki ga opravljajo, je pomembno za notranje upravljanje institucij, predvsem na področjih proračuna in financ, kadrovske zadeve, računalništva, urejanja dokumentov, znanstvenega in laboratorijskega dela.

Poklic strokovno-tehničnih uslužbencev zajema razrede od AST1 do AST11, pri čemer sta začetna zaposlitvena razreda AST1 in AST3. Zaposlitveni pogoji za razred AST1 so zaključena srednješolska izobrazba, ustreza poklicna usposobljenost in ustrezne delovne izkušnje, za razred AST3 pa zaključena srednja šola, ustreza poklicna usposobljenost in več let ustreznih delovnih izkušenj (EU careers, 2015f).

Tajniki/referenti (AST/SC) (angl. assistants/secretaries)

So uslužbenci, ki opravljajo pisarniško delo in izvajajo druge podporne administrativne naloge, kot so priprava dokumentov, organiziranje in usklajevanje sestankov in drugih nalog skupin, vodij in služb v institucijah EU. Začetni zaposlitveni razred je AST/SC1, za katerega je zahtevana zaključena srednješolska izobrazba in ustrezne delovne izkušnje ali ustreza poklicna usposobljenost. Zaposlitveni pogoj za razred AST/SC2 je poleg ustrezne

izobrazbe še vsaj 4 leta ustreznih delovnih izkušenj. Poklicni razredi tajnikov/referentov segajo od razreda AST/SC1 do AST/SC6 (EU careers, 2015f).

Pogodbeni uslužbenci (CAST) (angl. contract agents)

Pogodbeni uslužbenci so uslužbenci, ki se zaposlijo za določen čas, običajno za krajše obdobje od 6 do 12 mesecev. V nekaterih organih EU se lahko po preteku tega obdobja zaposlijo za nedoločen čas (EU careers, 2015f).

Pogodbeni uslužbenci se zaposlujejo v štiri funkcionalne skupine, ki zahtevajo različne stopnje kvalifikacij. Skupina I. opravlja fizične in upravno administrativne naloge podpornih storitev, njihova poklicna pot zajema razrede od 1 do 3. Skupina II. zajema tajniške in pisarniške naloge, naloge pisarniškega poslovanja in druge naloge. Njihova poklicna pot sega od razreda 4 do 7. Zaposleni v skupini III. opravljajo izvedbene naloge, naloge pri pripravi osnutkov, računovodske in druge tehnične naloge in sega od razreda 8 do 12. Skupina IV. pa opravlja upravno-administrativne, svetovalne, jezikovne in enakovredne tehnične naloge in zajema razrede 13 do 18 (Evropska komisija, 2015e).

Začasni uslužbenci

Začasni uslužbenci so uslužbenci, ki se zaposlijo za krajši določen čas za izvajanje visoko specializiranih ali začasnih nalog. Njihova plača in delovni pogoji so enaki kot pri redno zaposlenih uradnikih (Evropska komisija, 2015f).

Začasne storitve

Začasne storitve zajema osebje, ki se kratkoročno zaposli za obdobje šestih mesecev prek agencij za začasno zaposlovanje (Evropska komisija, 2015f).

Pripravniki

Pripravišstvo organizirajo številne institucije EU za obdobje 3 do 5 mesecev in omogoča mladim univerzitetnim diplomantom, da se osebno razvijejo in razširijo svoje znanje in poznavanje EU. Pripravniki opravljajo podobna dela kot upravni uslužbenci nižjih razredov. Vsako leto je za pripravnike več kot 1200 prostih mest (EU careers, 2015f).

Napoteni nacionalni strokovnjaki

Napoteni nacionalni strokovnjaki so uslužbenci, ki so bodisi mednarodni uslužbenci ali zaposleni v nacionalni javni upravi. Njihovo delo za institucije EU je začasno in lahko traja od 6 mesecev do 4 leta, pri čemer prinašajo znanje s svojega področja delovanja in domov odnašajo znanje o politikah in postopkih EU, ki so ga pridobili tekom dela (Evropska komisija, 2015g).

Parlamentarni pomočniki

Njihova naloga je pomoč poslancem v EP pri delu. Akreditirani pomočniki so zaposleni v enem od treh krajev, kjer deluje EP (Luksemburg, Bruselj ali Strasbourg), in imajo zaposlitveno pogodbo sklenjeno neposredno s Parlamentom. Lokalni pomočniki pa delujejo v posameznih državah članicah in imajo zaposlitveno pogodbo sklenjeno pod zasebnim pravom države članice (European parliament, 2015).

5.10 POKLICNE MOŽNOSTI

5.10.1 NAPREDOVANJE

Javni uslužbenci lahko v okviru svoje kariere napredujejo po plačilni lestvici ali na boljše delovno mesto oziroma na višji hierarhični položaj v organizaciji. To pomeni, da lahko napredujejo na bolj odgovorno delovno mesto ali pa napredujejo v okviru sedanjega delovnega mesta s povečanjem plače. Sistem zaposlovanja in napredovanja javnih uslužbencev je klasični karierni sistem, saj je pretežno zaprt za zaposlovanje oseb iz zasebnega sektorja, kar se kaže v tem, da je njihova zaposlitev omejena na najnižja delovna mesta, od koder lahko na podlagi ocene delovne uspešnosti in sposobnosti napredujejo. Zaprtost sistema se kaže v tem, da se višja delovna mesta zapolnjujejo z osebami, ki so že zaposlene v javnem sektorju (Haček, 2007, str. 170).

Poznamo dva temeljna sistema napredovanja, in sicer (Koprić, Marčetić, Musa, Đulabić in Novak, 2014, str. 149):

- po avtomatskem sistemu napredovanja uslužbenec napreduje na podlagi objektivnih kriterijev, kot so dosežena višja stopnja izobrazbe, opravljanje strokovnega izpita ali število let delovne dobe na določenem mestu. Takšen sistem favorizira interno napredovanje in ponuja omejene možnosti za vstop v službo tekom kariere kandidatom brez delovnih izkušenj v upravi;
- v odprtem sistemu so napredovanja omogočena na podlagi kriterijev, kot so delovne sposobnosti, kakovosti opravljenega dela in doseženi rezultati na delovnem mestu. Vsi ti kriteriji se običajno združujejo v oceno delovne uspešnosti, ki je odločilni faktor pri nagrajevanju ali pomikanju po plačni lestvici. Ocenjevanje izvajajo nadrejeni, višji uslužbenec, vodja organizacije ali posebna telesa, kot so neodvisne komisije, agencije in odbori znotraj ali izven organizacije.

Za sistem napredovanja uslužbencev v evropskih institucijah bi lahko rekli, da spada pod odprti sistem, saj se preko objavljenih razpisov za višja delovna mesta lahko prijavijo tudi osebe iz zunanjega okolja.

Napredovanje uradnikov EU je določeno v Staff regulations v 3. poglavju v členih od 43 do 46. Delo vsakega uradnika se ocenjuje letno, pri čemer se ocenjuje njegove sposobnosti, ravnanje in učinkovitost pri delu. Poročilo pripravi nadrejeni v ustreznem

organu ali instituciji, kjer navaja, ali je bila delovna uspešnost zadostna. Uradnik prejme poročilo v pisni obliki in ima pravico, da se nanj pritoži. Za razred AST5 ali višje lahko poročilo vsebuje mnenje, ali je na podlagi delovnih uspešnosti uradnik pripravljen na delovno mesto upravnega uslužbenca. Uradnik v svojem razredu avtomatsko napreduje vsaki dve leti, ob pogoju, da v zadnjem letnem poročilu njegovo delo ni bilo ocenjeno nezadostno. Na naslednjo stopnjo lahko uradnik napreduje najpozneje po 4 letih. Po zaposlitvi morajo uradniki pred prvim napredovanjem izkazati sposobnost delati v tretjem jeziku, s tem da jim institucije tudi nudijo usposabljanje (Kadrovski predpisi Evropskih skupnosti, poglavje 3., členi 43–45).

Vsa napredovanja in imenovanja določa proračunski načrt EU in so možna le v okviru zapolnitve prostega delovnega mesta (Stevens & Stevens, 2001, str. 97).

5.10.2 MOBILNOST

V zadnjih 15 letih je daljnosežni razvoj na področjih zunanje politike, tehnologije, biotehnologije, ekonomije in kmetijstva soočil Komisijo in druge institucije s številnimi političnimi izzivi, na katere so se morali hitro in kompetentno odzvati. Razmere zahtevajo večji pretok zaposlenih, pri čemer je pomembno, da so uradniki visokokvalificirani, se hitro ustalijo na delovnem mestu in svoje delo opravijo odgovorno in učinkovito. Številne raziskave nakazujejo, da po 4 letih opravljanja dela delo postane rutina, pri čemer se izgubljata inovativnost in motivacija. Glavni namen mobilnosti osebja je ohranjanje dinamike in svežine uprave in hitro prilagajanje politično prednostnim nalogam (European commission, 2015).

Mobilnost je pomembno upravljsko orodje, ki je v interesu tako institucije kot zadevnega osebja, zlasti visokih uradnikov. Mobilnost omogoča bogatenje strokovnega znanja, širjenja znanja in izkušenj, krepi motivacijo uslužbencev za nove upravljske in politične izzive. Spodbuja novo razmišljanje, boljše delovanje v službi in služi kot varovalo za Komisijo, kjer se na določenih političnih področjih upravlja z izdatnim proračunom. Za uradnike, ki zasedajo mesta direktorja ali generalnega direktorja, veljajo pravila, ki določajo, da vsi višji uradniki opravljajo delo na določenem mestu najmanj 2 leti in največ 5 let, izjemoma z možnostjo podaljšanja dodatnih in dokončnih 2 let. Po izteku tega obdobja se uradnika premesti na drugo delovno mesto, kjer opravlja drugo funkcijo. Kot splošno pravilo velja tudi, da komisar in generalni direktor, ki delujeta v določenem generalnem direktoratu, ne smeta imeti istega državljanstva (Europa, 2015d, str. 13).

Mobilnost osebja pa ima lahko tudi negativne posledice, ki se kažejo kot izguba izkušenj na določenem področju, zato je pri izmenjavi osebja treba upoštevati pridobivanje novih izkušenj (Europa, 2015e, str. 10).

5.10.3 IZOBRAŽEVANJE

Ob sistemu izobraževanja za bodoče uslužbence so ustvarjeni tudi posebni sistemi izobraževanja in usposabljanja uslužbencev tekom dela (in-service training). Javni uslužbenci izpopolnjujejo svoje kvalifikacije in se kontinuirano usposabljujejo v izobraževalnih institucijah, centrih za usposabljanje in znotraj lastnih upravnih organizacij, skozi razne izobraževalne programe, tečaje, seminarje, potovanja v zvezi z izobraževanjem in usposabljanjem in druge načine (Koprić, Marčetić, Musa, Đulabić in Novak, 2014, str. 164).

Oddelki za usposabljanje so bili prvič ustanovljeni v ESPJ leta 1965 in 1968 v Komisiji, leta 1970 pa je bil organiziran prvi program usposabljanja na delovnem mestu. Dve leti pozneje, leta 1972, so bili Staff regulations ali kadrovski predpisi spremenjeni v 24. členu, ki je po novem določal, da se tako izobraževanje in usposabljanje uporablja za namen poklicnega napredovanja.

Vrste izobraževanj (Stevens & Stevens, 2001, str. 105–107):

- splošno izobraževanje (angl. general training): splošno usposabljanje vključuje tečaje, namenjene pripravi osebja na interne izpite za napredovanja, usposabljanje v praktičnih zadevah, kot so javna naročila in postopki finančnega upravljanja in začetna povstopna usposabljanja, priprava na preizkuse izbirnih postopkov. Komisija je skozi leta izvajala izobraževalne tečaje za vse novo zaposlene o temah, kot so pravice in obveznosti uradnikov, socialno in administrativno okolje, uvod v glavne politike EU in zgodovina evropskih institucij, ti tečaji se v neki meri izvajajo tudi sedaj, skozi poskusno obdobje;
- računalniško izobraževanje (angl. computer training): razvoju računalništva in informacijsko-komunikacijske tehnologije so se kot številne druge velike administracije prilagajale tudi institucije EU. Ob širjenju uporabe računalniških sistemov, podatkovnih baz, urejevalnikov besedil, elektronskega poslovanja in druge informacijske tehnologije je računalniška pismenost izredno pomembna;
- jezikovno izobraževanje (angl. language training): jezikovno izobraževanje, organizirano na medinstitucionalni podlagi, je bilo vedno najbolj pomembna značilnost izobraževalnih programov in usposabljanja zaradi večjezikovnega, večkulturnega okolja delovanja.

5.10.4 PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

Delovno razmerje lahko preneha uradniku na več načinov. Načine prenehanja delovnega razmerja uslužbenca določa 47. člen Staff regulations, ti pa so odstop, obvezni odstop, upokožitev v interesu službe, odpoved zaradi nesposobnosti, odstranitev z delovnega mesta, upokožitev ali smrt (Kadrovski predpisi Evropskih skupnosti, poglavje 3, členi 47–52 in 54):

- odstop: če uradnik želi odpovedati delovno razmerje, mora o tem obvestiti nadrejenega oz. ustrezno institucijo, kjer opravlja svoje delo, v pisni obliki. Organ za imenovanje lahko v roku enega meseca od prejema odpovedi v pisni obliki

odpoved zavrne, in sicer če je uradnik v disciplinskem postopku ali če se disciplinski postopek začne v roku 30 dni od pisnega prejema odpovedi. Za uradnike skupine AD pisna odpoved začne veljati najkasneje v roku 3 mesecev od vložitve pisne odpovedi, za skupino AST pa v roku 1 meseca;

- obvezni odstop: od uradnika se lahko zahteva obvezni odstop od delovnega razmerja v primeru, da ne izpolnjuje pogojev za delovno mesto. Pogoje določajo kadrovske predpisi (npr. državljanstvo EU). Organ za imenovanja po posvetovanju s skupnim odborom in zaslišanjem uradnika sprejme sklep o zahtevanem odstopu uradnika;
- upokojitev v interesu službe: upokojitev v interesu službe velja za službe, kjer so zahtevane posebne kvalifikacije, to velja za visoke uradnike (generalni direktorji in direktorji) skupin AD15 do AD16 in AD14 do AD15. Taka upokojitev ni disciplinski ukrep. Upokojitev uradnika v interesu službe sprejema organ za imenovanja na podlagi sklepa;
- razrešitev zaradi nesposobnosti: vsaka institucija ima določene postopke za ugotavljanje in odpravljanje nesposobnosti. Če so vsi postopki izčrpani, uradnik pa po treh zaporednih letnih ocenah še zmeraj spoznan za nesposobnega, sledijo ustrezni ukrepi, na podlagi katerih se lahko uradnika odpusti, degradira za en razred ali premesti v nižjo delovno skupino. Po 6 letih imajo uradniki, ki so bili degradirani, pravico zahtevati izbris navedbe ukrepov iz osebnega spisa;
- starostna upokojitev: uradnik je avtomatično upokojen zadnji dan v mesecu, ko dopolni starost 66 let. Uradnik se lahko upokoji tudi na lastno zahtevo, ko doseže starost 58 let (z znižano pokojnino) in upokojitveno starost 63 let. Uradnik lahko na svojo lastno zahtevo in z odobritvijo organa za imenovanje svoje delo opravlja do 67. leta in v izjemnih primerih do 70. leta starosti, če organ za imenovanja oceni, da je to v interesu službe;
- častni položaj: uradniku ob prenehanju delovnega razmerja lahko organ za imenovanja na podlagi sklepa podeli častni položaj v njegovem ali naslednjem višjem razredu. Častni položaj ne prinaša nobenih denarnih dodatkov in ugodnosti.

5.11 KRITIKA ŠTEVILČNOSTI JAVNIH USLUŽBENCEV

Obstaja veliko kritik, da je javna uprava EU preštevilčna. Skupno javna uprava EU zaposluje okoli 56.000 uslužbencev, pri čemer jih nekaj čez 30.000 zaposluje Komisija, okoli 18.000 druge institucije in 8000 agencije, ki se nahajajo v različnih državah članicah. Javna uprava EU mora delovati v okviru 28 držav članic v 24 uradnih jezikih in vpliva na 500 milijonov državljanov. Javna uprava EU po številu zaposlenih zajema velikost uprave večjega mesta in je daleč manjša od uprav držav članic. Velika Britanija ima na primer 444.000 javnih uslužbencev, ki delujejo v primerljivih centralno-vladnih vlogah, Francija pa 2 milijona, kjer jih je samo v Parizu 40.000. Razvidno je, da je javna uprava EU v primerjavi z večino nacionalnih uprav dokaj majhna (Šefčovič, 2012, str. 2).

6 ZAKLJUČEK

Evropska unija je kompleksen sistem. V njem delujejo države članice z namenom povezovanja in konkuriranja drugim globalnim velesilam, saj so skupaj močnejše kot posameznice. Ob razvoju Evropske unije so se postopoma razvijale njene institucije in prilagajale spremembam in sprejemu novih držav članic. Vsebuje elemente intergovernmentalizma, saj države medsebojno sodelujejo na področjih, ki jih lahko nadzorujejo, pri čemer lahko odločajo o obsegu in naravi sodelovanja, in elemente supernacionalizma, saj se ob pridružitvi Evropski uniji izgubi določena stopnja suverenosti držav in so članice obvezane k izvajanju skupnih odločitev, tudi če je to v nasprotju z njihovimi preferencami. Pojavlja se tudi demokratični deficit, saj so evropske institucije nad nacionalnimi. Pri prenosu odločanja z nacionalnih parlamentov na evropske institucije se zmanjšajo njihove pristojnosti. Prav tako je Evropski parlament edina institucija, v katero so evropski poslanci direktno izvoljeni s strani ljudstva držav članic, ne glasujejo pa o politični usmeritvi Evropske unije. Izvoljeni poslanci se povezujejo v politične stranke v Evropskem parlamentu in delujejo v skupnem nadnacionalnem evropskem interesu. Večinoma odločanje v evropskih institucijah poteka v zaprtih odborih in daleč od oči javnosti. Treba je povečati vpliv državljanov in njihovo zaupanje v evropske institucije, saj imajo omejen vpliv na odločanje, kar se posledično kaže tudi z nizko volilno udeležbo pri volitvah v Evropski parlament. Večji vpliv na odločanje imajo državljani članic preko referendumov o vprašanjih, kot so recimo članstvo v Evropski uniji, monetarni uniji ali podpisu nove pogodbe. Lizbonska pogodba je povečala vpliv državljanov članic in njihovo vlogo z državljansko pobudo, vendar pa so pogoji dokaj zahtevni, saj mora odbor državljanske pobude sestavljati 7 državljanov iz 7 različnih držav članic in v roku enega leta zbrati skupno vsaj en milijon podpisov, ki izhajajo iz teh držav, ki s tem pozovejo Evropsko komisijo k pripravi zakonodajnega predloga.

Ob razvoju in številnih širitvah so naraščale tudi naloge Komisije. Sledila sta decentralizacija in prenos tehničnih in strokovnih nalog na specializirane evropske agencije, ki opravljajo naloge strokovno in ločeno od političnih pritiskov.

Preverjal sem hipotezo, da agencije Evropske unije opravljajo različne naloge in se glede pristojnosti pri opravljanju nalog delijo v različne skupine, in jo potrdil. Agencije se po pristojnostih delijo na regulatorne, opazovalne, kooperativne in izvršilne, kljub temu pa ta tipologija ni absolutna, saj je mogoče določene agencije uvrstiti pod več različnih skupin, ker njihove naloge niso povsem jasno določene z enotnim pravnim aktom. Ustanovljenih je že več kot 40 evropskih agencij, ki pokrivajo različna področja. V primeru, da več agencij pokriva določeno področje, se lahko združijo zaradi zagotavljanja večje učinkovitosti, ob neuspešnem delovanju pa se lahko tudi ukinejo. Pojavlja se problem heterogenosti zaradi načina njihovega ustanavljanja, sestave in pristojnosti. Agencije imajo določeno stopnjo avtonomnosti, zaradi česar je njihovo delo težko nadzorovati, niso pa povsem avtonomne. Ob njihovi avtonomnosti se pojavlja tudi vprašanje legitimnosti, saj ob preveliki neodvisnosti lahko pride do tehnokratskega odločanja. Pomembno je

zagotavljanje višje udeležbe predstavnikov civilne družbe, s čimer se krepi legitimnost sprejemanja zavezujočih aktov z boljšim odločanjem in ocenjevanjem posledic.

Ob razvoju Evropske unije se je razvijal in prilagajal tudi njen uslužbenski sistem. Nastala je potreba po centralizirani vstopni točki zaposlovanja. Zaposlovanje poteka po izbirnem postopku z osredotočanjem na kompetence in sposobnosti za opravljanje dela. Na razpise se prijavi veliko število državljanov članic, čeprav je razpisanih mest zelo malo.

Druga hipoteza, ki sem jo preverjal, je, da se pri zaposlovanju javnih uslužbencev Evropske unije poleg izobrazbe in kvalifikacij upoštevajo še drugi kriteriji, in jo prav tako potrdil. Potencialni kandidati, ki uspešno opravijo izbirni postopek z najvišjimi ocenami, se uvrstijo na rezervni seznam, od koder jih nadalje kontaktirajo in zaposlijo evropske institucije. Vsi uspešni kandidati, ki so uvrščeni na rezervni seznam, ne dobijo zaposlitve, prav tako pa so na rezervni seznam uvrščeni le določen čas. Ob širitvi Evropske unije oziroma pridružitvi nove članice imajo pri zaposlitvi prednost državljani nove članice. Upošteva se tudi načelo enakosti med spoloma, s čimer se stremi k enakovrednemu deležu zaposlenih po spolu. Če med uspešnimi kandidati za zaposlitev v instituciji primanjkuje žensk, je večja verjetnost, da bodo zaposlili žensko, in obratno, ni pa to zavezujoče pravilo. Evropski uradniki so pri svojem delu nevtralni in delujejo v interesu skupnosti.

Obstaja veliko kritik, da je evropska birokracija preštevilčna, vendar pa je v primerjavi z javnimi upravami članic dokaj majhna in je po številu primerljiva z velikostjo uprave večjega mesta.

Zaključim lahko, da evropska uprava, evropske agencije in evropski uslužbenski sistem predstavljajo sodobno multikulturno in večjezično upravo, usmerjeno k učinkovitosti, ki se nenehno razvija in prilagaja spremembam.

LITERATURA IN VIRI

Literatura

1. Nugent, N. (2003). *The Government and Politics of the European Union*. New York: Palgrave Macmillan.
2. Ješovnik, P. (2002). *Evropska unija : zgodovina, ustanove, politike in evropski model družbe*. Koper: Visoka šola za management.
3. Bebler, A. (2007). *Uvod v evropske integracije*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
4. Ferfila, B. et al. (2007). *Zbornik o Evropski uniji - Handbook of the European Union*. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede.
5. Hauptman, M. (2009). *Evropski parlament*. V S. Kajnč, D. Lajh (Ured.), *Evropska unija od A do Ž* (str. 137,138). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
6. Bucik, M., Vajgl, U. (2009). *Evropski svet*. V S. Kajnč, D. Lajh (Ured.), *Evropska unija od A do Ž* (str. 146). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
7. Polajnar, P. (2009). *Evropska komisija*. V S. Kajnč, D. Lajh (Ured.), *Evropska unija od A do Ž* (str. 89). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
8. Požgan, J. (2009). *Agencije Evropske unije*. V S. Kajnč, D. Lajh (Ured.), *Evropska unija od A do Ž* (str. 30). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
9. Kajnč, S., Lajh, D. (2009). *Evropska unija od A do Ž*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
10. Šporar, P., Strojan, T. (2009). *Evropski ekonomski-socialni odbor*. V S. Kajnč, D. Lajh (Ured.), *Evropska unija od A do Ž* (str. 130). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
11. Krašovec, T. (2005). *Pomanjkljiva demokratična legitimnost v EU in demokratični primanjkljaj*. V M. Haček, D. Zajc (Ured.), *Slovenija v EU: Zmožnosti in priložnosti* (str.57, 58). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
12. Goljevšček, K. (2004). *Moja Evropa 2004: priročnik za življenje in delo v Evropski uniji*. Ljubljana: GV Založba.
13. Peterson, J., Shackleton, M. (2002). *The Institutions of the European Union*. New York: Oxford University Press.

14. Wallace, H., Pollack A., M., Young R., A. (2010). *Policy-making in the European Union*. New York : Oxford University Press.
15. Koprić, I., Marčetić, G., Musa, A., Đulabić, V., Novak, G. (2014). *Upravna znanost. Javna uprava u suvremenom europskom kontekstu*. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
16. Peterson, J., Shackleton, M. (2002). *The Institutions of the European Union*. New York: Oxford University Press.
17. Egan, M. (2001). *Constructing a European Market, Standards, Regulation and Governance*. Oxford: Oxford University Press.
18. Ekelund, H. (2012). Making Sense of the 'Agency Programme' in post-Lisbon Europe: Mapping European Agencies Helena Ekelund University of Nottingham. *Central European Journal of Public Policy* 2012(6), str. 6, 7, 33, 34, 35, 36.
19. Virant, G. (2004). *Pravna ureditev javne uprave*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
20. Bučar, F. (1969). *Uvod v javno upravo*. Ljubljana: Uradni list.
21. Haček, M. (2005). *Politika birokracije*. Ljubljana: Modrijan.
22. Haček, M., Bačlija, I. (2007). *Sodobni službeni sistem*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
23. Haček, M.(2001). *Sistem javnih službenikov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
24. Stevens, A., Stevens, H. (2001). *Brussels bureaucrats?: The administration of the European Union*. New York: Palgrave Macmillan.
25. Baneth, A. (2012). *The ultimate EU test book : administrator (AD) edition 2012*. London: J. Harper Publishing.

Viri

1. Republika Slovenija (2014a). Institucije in organi. Privzeto 12.6.2014 iz: <http://www.arhiv.evropa.ukom.gov.si/si/institucije-in-organi/index.html>.
2. Republika Slovenija (2014b). Evropska komisija. Privzeto 10. 7 2014 iz: <http://www.arhiv.evropa.ukom.gov.si/si/institucije-in-organi/evropska-komisija/>.
3. Evropski parlament (2014). Poslanci EP. Privzeto 12.6.2014 iz: <http://www.europarl.europa.eu/meps/sl/map.html>.
4. Evropska unija (2014a). Evropski parlament. Privzeto 12.6.2014 iz: http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/european-parliament/index_sl.htm.
5. Evropska unija (2014b). Uprava EU - osebje, jeziki in lokacija institucij. Privzeto 13.6.2014 iz: http://europa.eu/about-eu/facts-figures/administration/index_sl.htm.
6. Evropska unija (2014c). Evropski svet. Privzeto 20.6.2014 iz: http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/european-council/index_sl.htm.
7. Evropska unija (2014d). Evropska komisija. Privzeto 12.7.2014 iz: http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/european-commission/index_sl.htm.
8. Evropska unija (2015a). Agencije in drugi organi EU. Privzeto 17.2.2015 iz: http://europa.eu/about-eu/agencies/index_sl.htm.
9. Evropska unija (2015b). Inštitut EU za varnostne študije (EUISS). Privzeto 17.2.2015 iz: http://eeas.europa.eu/csdp/structures-instruments-agencies/eu-agencies-on-csdp/eu-institute-for-security-studies/index_sl.htm.
10. Evropska unija (2015c). Satelitski center Evropske unije. Privzeto 17.2.2015 iz: http://europa.eu/about-eu/agencies/regulatory_agencies_bodies/security_agencies/eusc/index_sl.htm.
11. Evropska unija (2015d). Decentralizirane agencije: prenova 2012. Privzeto 17.2.2015 iz: http://europa.eu/about-eu/agencies/overhaul/index_sl.htm
12. http://europa.eu/about-eu/agencies/overhaul/index_sl.htm
13. Evropska unija (2015e). Medinstitucionalni organi. Privzeto 17.2.2015 iz: http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/interinstitutional-bodies/index_sl.htm.

14. Evropski svet (2014). Evropski svet. Privzeto 20.6.2014 iz: <http://www.consilium.europa.eu/sl/european-council/>.
15. Svet evropske unije (2014a). Svet evropske unije. Privzeto 3.7.2014 iz: <http://www.consilium.europa.eu/sl/council-eu/>.
16. Svet evropske unije (2014b). Sestave Sveta. Privzeto 3.7.2014 iz: <http://www.consilium.europa.eu/sl/council-eu/configurations/>.
17. Svet evropske unije (2014c). Predsedovanje Svetu EU. Privzeto 3.7.2014 iz: <http://www.consilium.europa.eu/sl/council-eu/presidency-council-eu/>.
18. Svet evropske unije (2014d). Generalni sekretar. Privzeto 3.7.2014 iz: <http://www.consilium.europa.eu/sl/general-secretariat/secretary-general/>.
19. Svet evropske unije (2014e). Kvalificirana večina. Privzeto 3.7.2014 iz: <http://www.consilium.europa.eu/sl//council-eu/voting-system/qualified-majority/>.
20. Evropska komisija (2014). Informacije o evropski komisiji. Privzeto 10.7.2014 iz: http://ec.europa.eu/about/index_sl.htm.
21. Evropska komisija (2015a). Javna uprava Evropske komisije. Privzeto 17.2.2015 iz: http://ec.europa.eu/civil_service/index_sl.htm.
22. Evropska komisija (2015b). Enakost med spoloma. Privzeto 18.2.2015 iz: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_sl.htm.
23. Evropska komisija (2015c). Vodstveni delavci. Privzeto 18.2.2015 iz: http://ec.europa.eu/civil_service/job/managers/index_sl.htm.
24. Evropska komisija (2015e). Pogodbeni uslužbenci. Privzeto 18.2.2015 iz: http://ec.europa.eu/civil_service/job/contract/index_sl.htm.
25. Evropska komisija (2015f). Začasni uslužbenci. Privzeto 18.2.2015 iz: http://ec.europa.eu/civil_service/job/temp/index_sl.htm.
26. Evropska komisija (2015g). Napoteni nacionalni strokovnjaki. Privzeto 18.2.2015 iz: http://ec.europa.eu/civil_service/job/sne/index_sl.htm.

27. CVRIA (2014a). Splošna predstavitev. Privzeto 2.8.2014 iz: http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_6999/.
28. CVRIA (2014b). Predstavitev. Privzeto 2.8.2014 iz: http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/.
29. CVRIA (2014c). Predstavitev. Privzeto 3.8.2014 iz: http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7033/.
30. CVRIA (2014d). Predstavitev. Privzeto 3.8.2014 iz: http://curia.europa.eu/jcms/jcms/T5_5230/.
31. CVRIA (2014e). Sodišče v številkah. Privzeto 3.8.2014 iz: CVRIA (2014d). Predstavitev. Privzeto 3.8.2014 iz: http://curia.europa.eu/jcms/jcms/P_80908/.
32. CVRIA (2010). Vaša vprašanja osodišču Evropske unije. Privzeto 2. 8. 2014 iz : http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2012-05/questionscjuje_sl.pdf.
33. Evropska centralna banka (2014a). Zemljevid euroobmočja 1999 – 2014. Privzeto 3. 8. 2014 iz: <https://www.ecb.europa.eu/euro/intro/html/map.sl.html>.
34. Evropska centralna banka (2014b). Organizacija. Privzeto 3. 8. 2014 iz: https://www.ecb.europa.eu/ecb/educational/facts/orga/html/or_004.sl.html.
35. Evropska centralna banka (2014c). Svet ECB. Privzeto 3. 8. 2014 iz: <https://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/decisions/govc/html/index.sl.html>.
36. Evropsko računsko sodišče (2014). Upravljanje. Privzeto 10. 8. 2014 iz: <http://www.eca.europa.eu/sl/Pages/Structure.aspx>.
37. European economic and social committee (2014). About the committee. Privzeto 12. 8. 2014 iz: <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.about-the-committee>.

38. Committee of the regions. (2014a). Člani. Privzeto 12. 8. 2014 iz: <http://cor.europa.eu/sl/about/Pages/members.aspx>.
39. Committee of the regions. (2014b). Plenarna zasedanja. Privzeto 12. 8. 2014 iz: <http://cor.europa.eu/sl/activities/plenary/Pages/plenary-sessions.aspx>.
40. Committee of the regions. (2014c). Commisions. Privzeto 12. 8. 2014 iz: <http://cor.europa.eu/sl/activities/commissions/Pages/commissions.aspx>.
41. European investment bank (2014a). Board of governors. Privzeto 15.8.2014 iz: http://www.eib.europa.eu/about/structure/governance/board_of_governors/index.htm.
42. European investment bank (2014b) The Audit Committee. Privzeto 15.8.2014 iz: http://www.eib.europa.eu/about/structure/governance/audit_committee/index.htm.
43. Evropski varuh človekovih pravic (2014). Kdo smo. Privzeto 15.8.2014 iz: <http://www.ombudsman.europa.eu/sl/home.faces>.
44. Europa (2015a). Democratic deficit. Privzeto 15.2.2015 iz: http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/democratic_deficit_en.htm
45. Europa (2015b). European Defence Agency. Privzeto 16.2.2015 iz: http://europa.eu/legislation_summaries/foreign_and_security_policy/cfsp_and_esdp_implementation/r00002_en.htm
46. Europa (2015c). Skupna izjava Evropskega parlamenta, Sveta EU in Evropske komisije o decentraliziranih agencijah. Privzeto 17.2.2015 iz: http://europa.eu/agencies/documents/joint_statement_and_common_approach_2012_sl.pdf.
47. Europa (2015d). Compilation Document on Senior Officials Policy. Privzeto 18.2.2015 iz: http://ec.europa.eu/civil_service/docs/official_policy_en.pdf.

48. Europa (2015e). An administration at the service of half a billion Europeans. Privzeto 18.2.2015 iz: http://ec.europa.eu/reform/2002/documents/staff_reform_2002_en.pdf.
49. Popescu, D. (2011). The expansion of the european bureaucracy. Pridobljeno iz: http://ceswp.uaic.ro/articles/CESWP2011_III3_POP.pdf
50. Stole, O. (2015). Towards a Multi-Level Community Administration? The Decentralization of EU Competition Policy. Privzeto 15.2.2015 iz: https://www.sv.uio.no/arena/english/research/publications/arena-publications/workingpapers/working-papers2005/wp05_05.pdf
51. Evropski parlament (2015). Evropska državljanska pobuda. Privzeto 15. 2. 2015 iz: <http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/sl/001eb38200/Dr%C5%BEavljan-ske-pobude.html>
52. Europees Parlement (2015). Evropa A-Ž. Privzeto 15. 2. 2015 iz: <http://www.europarl.europa.eu/ljubljana/glossaire/d.htm>
53. Uradni list Evropske unije (1. 3. 2014). Evropski urad za izbor osebja (EPSO). Privzeto 15. 2. 2015 iz: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2014:060A:FULL&from=EN>
54. EPSO- European Personnel Selection Office (2012). Europe's challenges Your opportunities: your career with the European Institutions. Privzeto 17. 2. 2015 iz: <http://bookshop.europa.eu/en/europe-s-challenges-pbOC3012416/>
55. Follesdal, A., Hix, S. (14. 3. 2005). Why There is a Democratic Deficit in the EU: A Response to Majone and Moravcsik. Pridobljeno iz: http://edoc.vifapol.de/opus/volltexte/2011/2454/pdf/egp_connex_C_05_02.pdf
56. Andoura, S., Timmerman, P. (2008). Governance of the EU: The Reform Debate on European Agencies Reignited. Pridobljeno iz: <http://aei.pitt.edu/11474/1/1736.pdf>

57. Commission of the european communities (25. 2. 2005). Interinstitutional agreement on the operating framework for the european regulatory agencies. Pridobljeno iz: http://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_euroenne/com/2005/0059/COM_COM%282005%290059_EN.pdf
58. Commission of the european communities (5.4.2000). Reforming the commission. Pridobljeno iz: http://aei.pitt.edu/1189/1/reform_commission_pt_1_COM_2000_200.pdf.
59. EU Careers (2015a). Institucije in agencije EU. Privzeto 17. 2. 2015 iz: http://europa.eu/epso/discover/institutions/index_sl.htm.
60. EU Careers (2015b). Sprejemni pogoji. Privzeto 17. 2. 2015 iz: http://europa.eu/epso/apply/how_apply/eligibility/index_sl.htm
61. EU Careers (2015c). Pogodbe za nedoločen čas. Privzeto 17. 2. 2015 iz: http://europa.eu/epso/apply/how_apply/permanent/index_sl.htm.
62. EU Careers (2015d). Uspešno ste opravili vse preizkuse. Kaj sedaj ? Privzeto 18. 2. 2015 iz: http://europa.eu/epso/success/expect/index_sl.htm.
63. EU Careers (2015e). Enake možnosti. Privzeto 18. 2. 2015 iz: http://europa.eu/epso/apply/how_apply/equal/index_sl.htm.
64. EU Careers (2015f). Kategorije zaposlenih. Privzeto 18. 2. 2015 iz: http://europa.eu/epso/discover/types_employment/index_sl.htm.
65. European commission (30.1.2003). Opening of EPSO, the new inter-institutional EU personnel selection office, increases effectiveness and saves costs. Privzeto 17. 2. 2015 iz: http://europa.eu/rapid/press-release_EPSO-03-1_en.htm.
66. European commission (11.3.2010). Nov izbirni postopek za uradnike EU, ki bo boljši, hitrejši in ustrežnejši. Privzeto 18. 2. 2015 iz: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-10-262_sl.htm.
67. European commission (8.6.2006). Guidelines for candidates on senior management appointment procedures. Privzeto 18. 2. 2015 iz: http://ec.europa.eu/civil_service/docs/guidelines_senior_mgt_en.pdf

68. European commission (2015). Reforming the commission. Privzeto 18. 2. 2015 iz: http://ec.europa.eu/reform/2002/chapter02_en.htm#3.
69. European parliament (2015). Assistants accredited to the European Parliament. Privzeto 18. 2. 2015 iz: <http://www.europarl.europa.eu/meps/en/assistants.html>.
70. Šefčovič, M. (10.5.2012). "A European civil service fit for the 21st century". Privzeto 18.2.2015 iz: http://ec.europa.eu/civil_service/docs/speech_12_349_en.pdf.
71. European institute of innovation and technology (2015). EIT at a glance. Privzeto iz: <http://eit.europa.eu/eit-community/eit-glance>.
72. (2003) UREDBA SVETA (ES) št. 58/2003 z dne 19. decembra 2002 o statutu izvajalskih agencij, pooblaščenih za izvajanje nekaterih nalog pri upravljanju programov Skupnosti. (Ur. list. L 11/1, 2003)
73. Kadrovski predpisi Evropskih skupnosti - Staff regulations of Officials and the Conditions of Employment of Other Servants of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community, (UL P 45, 14.6.1962, str. 1385)

PRILOGE

Regulativne agencije po letnicah ustanovitve in kraju delovanja

Tabela 1: Decentralizirane agencije po letnicah ustanovitve in kraju delovanja

agencija	kratica	leto ustanovitve	kraj delovanja
Agencija za sodelovanje energetskih regulatorjev	ACER	2009	Ljubljana/Slovenija
Organ evropskih regulatorjev za elektronske komunikacije	BEREC	2009	Riga/Latvija
Prevajalski center za organe Evropske unije	CdT	1994	Luksemburg/Luksemburg
Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja	Cedefop	1975	Solun/Grčija
Evropska agencija za razvoj ribištva	EFCA	2005	Vigo/Španija
Urad skupnosti za rastlinske sorte	CPVO	1994	Angers/Francija
Evropska agencija za varnost v letalstvu	EASA	2002	Köln/Nemčija
Evropski azilni podporni organ	EASO	2010	Valeta/Malta
Evropski center za preprečevanje in obvladovanje bolezni	ECDC	2004	Stockholm/Švedska
Evropska agencija za kemikalije	ECHA	2007	Helsinki/Finska
Evropska agencija za okolje	EEA	1994	Kopenhagen/Danska
Evropska agencija za varno hrano	EFSA	2002	Parma/Italija
Evropski inštitut za enakost med spoloma	EIGE	2007	Vilna/Litva
Evropski center za spremljanje drog in zasvojenosti z drogami	EMCDDA	1993	Lisbona/Portugalska
Evropska agencija za zdravila	EMA	1995	London/Velika Britanija

Evropska agencija za pomorsko varnost	EMSA	2002	Lizbona/Portugalska
Evropska agencija za varnost omrežij in informacij	ENISA	2005	Heraklion/Grčija
Evropska železniška agencija	ERA	2004	Lille/Francija
Evropska fundacija za usposabljanje	ETF	1994	Torino/Italija
Evropska agencija za zdravje in varnost pri delu	EU-OSHA	1994	Bilbao/Španija
Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer	EUROFOND	1975	Dublin/Irska
Agencija Evropske unije za temeljne pravice	FRA	2007	Dunaj Avstrija
Evropska agencija za upravljanje in operativno sodelovanje na zunanjih mejah držav članic	FRONTEX	2004	Varšava/Poljska
Agencija za evropski GNSS	GSA	2004	Praga/Češka Republika
Urad za harmonizacijo na notranjem trgu EU	OHIM	1994	Alicante/Španija
Evropska policijska akademija	CEPOL	2005	Bramshill/Velika Britanija
Urad za evropsko pravosodno sodelovanje	EUROJUST	2002	Haag/Nizozemska
Evropski policijski urad	EUROPOL	1999	Haag/Nizozemska
Evropske agencije za operativno upravljanje obsežnih informacijskih sistemov s področja svobode, varnosti in pravice	eu-LISA	2012	Talinn/Estonija
Evropski bančni organ	EBA	2011	London/Velika Britanija
Evropski organ za zavarovanja in poklicne pokojnine	EIOPA	2011	Frankfurt/Nemčija
Evropski organ za vrednostne papirje in trge	ESMA	2011	Pariz/Francija

Vir: (Ekelund, 2012, str. 33, 34, 35).

Tabela 2: Agencije za skupno zunanjo in varnostno politiko po letnicah ustanovitve in kraju delovanja

agencija	kratica	leto ustanovitve	kraj delovanja
Evropska obrambna agencija	EDA	2004	Bruselj/Belgija
Inštitut EU za varnostne študije	EUISS	2002	Pariz/Francija
Satelitski center Evropske unije	EUSC	2001	Madrid/Španija

Vir: (Ekelund, 2012, str. 33, 34, 35).

Tabela 3: Agencije in organi EURATOM po letnicah ustanovitve in kraju delovanja

agencija	kratica	leto ustanovitve	kraj delovanja
Agencija za oskrbo EURATOM	ESA	1960	Luksemburg/Luksemburg
Evropsko skupno podjetje za ITER in razvoj fuzijske energije (Fuzija za energijo)	F4E	2007	Barcelona/Španija

Vir: (Ekelund, 2012, str. 33, 34, 35).

Tabela 4: Izvajalske agencije po letnicah ustanovitve in kraju delovanja

agencija	kratica	leto ustanovitve	kraj delovanja
Izvajalska agencija za izobraževanje, avdiovizualno področje in kulturo	EACEA	2006	Bruselj/Belgija
Izvajalska agencija za mala in srednja podjetja	EASME	2014	Bruselj/Belgija
Izvajalska agencija Evropskega raziskovalnega sveta	ERCEA	2007	Bruselj/Belgija
Izvajalska agencija za potrošnike, zdravje in hrano	CHAFEA	2005	Luksemburg/Luksemburg
Izvajalska agencija za raziskave	REA	2007	Bruselj/Belgija
Izvajalska agencija za inovacije	INEA	2014	Bruselj/Belgija

in omrežja			
------------	--	--	--

Vir: (Evropska unija, 2015a)