



Strategia wspierania Polaków w instytucjach Unii Europejskiej

Wprowadzenie

Od czasu przystąpienia do Unii Europejskiej w 2004 r., mimo upływu lat, Polacy są niedostatecznie reprezentowani w jej instytucjach. Wg ustalonej metodologii¹, przy uwzględnieniu Brexit'u, pełna reprezentatywność dla Polski oznaczałaby 8,2% wszystkich stanowisk zajmowanych przez obywateli RP. Niestety, po 16 latach od przystąpienia do UE, obywatele RP stanowią jedynie 4,5% personelu największej instytucji - Komisji Europejskiej (KE) - obsadzając poniżej 4% stanowisk zarządzających (odpowiednio 13 osób w wyższej i 38 osób w średniej kadrze zarządzającej). Pośród prawie 200 Dyrektorów, tylko 10 jest Polakami, a niewiele ponad 3% stanowisk Kierowników Wydziałów przyznano osobom z polskim paszportem. Wyraźna dysproporcja w nominacjach na wyższe stanowiska w instytucjach UE na niekorzyść państw Europy Centralnej i Wschodniej została również podkreślona w raporcie European Democracy Consulting².

Dodatkowo, niepokoją statystyki naboru do pracy w Komisji Europejskiej: od 2010 r. pośród laureatów konkursów jedynie 2% stanowią Polacy.

Sytuacja, w której reprezentacja Polaków utrzymuje się na zbyt niskim poziomie, ogranicza nie tylko możliwości Polski do skutecznego prezentowania swojej pozycji w Europie, ale też pośrednio negatywnie wpływa na sprawczość Polski w procesie decyzyjnym UE. Należy pamiętać, że decyzje tam podejmowane w coraz większym stopniu wpływają na sytuację w Polsce. Z drugiej strony, w obiektywnym interesie instytucji UE jest adekwatna reprezentacja obywateli krajów członkowskich i eliminowanie dysproporcji w tym zakresie.

Niniejszy dokument skupia się na kilku konkretnych działaniach, które powinny zostać podjęte w celu zwiększenia liczby Polaków pracujących w instytucjach UE oraz umożliwieniu im zajmowania wyższych stanowisk³ włącznie z tymi mającymi kluczowe znaczenie dla Polski. Propozycje te są inspirowane praktyką innych Państw członkowskich, które z powodzeniem stosowały je do wspierania swoich obywateli.

¹ COM(2018) 377; niniejsze opracowanie bazuje na raporcie Komisji z 2018 (dane z 2017), częściowo uwzględniając uaktualnione dane zebrane na podstawie różnych źródeł (konsultacje wewnątrz Network PL, analiza ogólnodostępnych danych wyszczególnionych na końcu dokumentu).

² <https://eudemocracy.eu/geographical-representation-eu-leadership-observatory>

³ Na potrzeby niniejszej strategii pod pojęciem 'wyższe stanowisko' należy rozumieć stanowisko wyższe w stosunku do obecnie zajmowanego.

Elementy strategii

Dla właściwego zaprezentowania skali potrzebnych działań, kluczowe znaczenie ma zrozumienie, iż charakter instytucji UE i wynikające z niego prawa i zakres oddziaływania pracowników na wszystkich szczeblach struktur różnią się od tych obowiązujących w polskiej administracji. Proces opracowywania, opiniowania i kształtowania decyzji, dokumentów, czy wyjściowych opracowań przekazywanych oficjalnie na zewnątrz systemu przez hierarchię (polityczną i administracyjną) często bazuje na pracy analitycznej i rekomendacjach osób zajmujących szeregowo stanowiska w strukturze organizacji – oprócz urzędników mianowanych⁴ (administratorzy i asystenci) są to agenci kontraktowi (CA)⁵, agenci tymczasowi (TA)⁶ i eksperci krajowi (SNE)⁷. Oznacza to, iż praktycznie każdy, bez względu na pozycję w hierarchii, w mniejszym lub większym zakresie przyczynia się do kształtu podejmowanych decyzji i inicjatyw. Im wyższe stanowisko eksperta, tym możliwość kształtowania procesu decyzyjnego jest większa. Dlatego tak ważnym jest wspieranie wielowymiarowej obecności Polaków na wszystkich szczeblach administracji UE.

Strategia wspierania Polaków w instytucjach europejskich powinna być oparta na trzech filarach: **rozpoznanie, promocja i działania wspierające** w stosunku do trzech nurtów działania:

- Promocji i wspierania urzędników mianowanych w celu zwiększenia możliwości awansu w hierarchii i dostępu do pozycji menadżerskich / decyzyjnych;
- Promocji i wspierania możliwości rozwoju pracowników obecnie zajmujących stanowiska agentów kontraktowych, agentów tymczasowych oraz asystentów wszystkich stopni;
- Wsparcia dla osób starających się o pracę w instytucjach UE.

Głównym celem strategii powinno być poszerzenie puli Polaków pracujących w instytucjach UE, zarówno tych zajmujących bazowe pozycje w hierarchii, jak i tych z szansami na stanowiska menadżerskie oraz 'przed-menadżerskie' (np. Kierownik Sektora lub Zastępca Kierownika Wydziału), którzy mogliby być konsekwentnie promowani na coraz wyższe stanowiska. Szeroka kadra naszych rodaków umożliwi bowiem łatwiejsze zidentyfikowanie odpowiednich kandydatów na pozycje, które z punktu widzenia polskiego interesu są kluczowe oraz te które mogą stać się kluczowymi w przyszłości. Aby to osiągnąć należy identyfikować i wspierać wszystkich obiecujących Polaków od najniższych poziomów, wg. zasady: „Szersza, głębsza obecność Polaków w instytucjach UE to większa możliwość skutecznego wpływania na bieg wydarzeń, a co za tym idzie możliwości rozwojowe Polski”.

⁴ Urzędnicy mianowani: Administratorzy (AD Administrators) - pracownicy mianowanych na stanowiska merytoryczne wymagające wykształcenia wyższego – odpowiednik starszego inspektora, specjalisty oraz starszego specjalisty; Asystenci (AST Assistants) - stanowiska pomocnicze dla pracowników mianowanych. Kategoria ta obejmuje zarówno stanowiska sekretarskie oraz podreferendarzy i inspektorów szczególnie w jednostkach finansowych.

⁵ Agenci kontraktowi (Contractual Agents) – pracownicy zatrudniani na kontrakty; maksymalny czas pracy w danej instytucji nie może przekroczyć 6 lat.

⁶ Agenci tymczasowi (Temporary Agents) – pracownicy zatrudniani tymczasowo na stanowiska przeznaczone dla pracowników mianowanych.

⁷ Eksperti krajowi (Seconded National Experts) - eksperci tymczasowo oddelegowani przez Państwa członkowskie do pracy w instytucjach.

Niniejsza strategia jest komplementarna z działaniami, które należy podejmować na poziomie krajowym celem szerokiego promowania kariery w strukturach instytucji UE.

Rozpoznanie

Identyfikacja możliwości rozwoju polskich pracowników powinna być rozpoczęta od zrozumienia zarówno bieżących jak i długoterminowych potrzeb instytucji UE, w celu przygotowania polskiego zaplecza kadrowego oraz polskich centrów edukacji kadr administracji UE. Wczesne rozpoznanie zbliżających się znaczących zmian w kierunkach rekrutacyjnych umożliwi polskim obywatelom udział we wczesnych etapach tworzenia się nowych struktur administracyjnych, co jest kluczem dla szybkiego zdobywania pozycji na stanowiskach decyzyjnych.

Propozycja 1: Coroczna wewnętrzna dyskusja nt. zintegrowanego raportu dot. sytuacji Polaków w instytucjach UE. Raport powinien być narzędziem monitoringu sytuacji i wraz z wnioskami być przedkładany do informacji kluczowym osobom w Państwie. Powinien on także znaleźć odzwierciedlenie w corocznej informacji Kancelarii Prezesa Rady Ministrów dot. głównych kierunków polityki zagranicznej dla Sejmu RP. Pierwszy raport stanowiący podstawę do analizy trendów i skuteczności podejmowanych działań mógłby zostać przygotowany przez dedykowaną grupę roboczą Stałego Przedstawicielstwa RP wraz z Network PL.

Propozycja 2: Regularny dialog Stałego Przedstawicielstwa RP z kierownictwem działów zatrudnienia instytucji UE dot. planowanych priorytetów zatrudnienia oraz długoterminowych potrzeb kadrowych instytucji UE.

W dłuższej perspektywie podstawą właściwego promowania Polaków pracujących w instytucjach UE powinno być zidentyfikowanie osób, które posiadają potencjał by zająć w przyszłości kluczowe stanowiska oraz śledzenie ich rozwoju zawodowego. Proces identyfikacji takich osób powinien przebiegać na trzech płaszczyznach:

- kadry średniego szczebla od pozycji Kierowników Sektorów (Head of Sector) poprzez Zastępców Kierowników Wydziałów (Deputy Head of Unit) oraz Kierowników Wydziałów (Head of Unit);
- specjalistycznej – urzędnicy mianowani;
- podstawowej – agenci kontraktowi, agenci tymczasowi, eksperci krajowi, urzędnicy mianowani szczebla AST.

Rozpoznanie powinno się zacząć od wyznaczenia osoby do kontaktu w Stałym Przedstawicielstwie RP i umieszczenie tej informacji w zakładce strony internetowej Stałego Przedstawicielstwa RP poświęconej pracownikom instytucji UE. Osoba ta powinna aktualizować i prowadzić listę Polaków pracujących w instytucjach UE uwzględniając doświadczenie, stopień zaszeregowania oraz kwalifikacje osobiste.

Propozycja 3: Na podstawie informacji udostępnianych przez instytucje UE, stałe uaktualnianie przez Stałe Przedstawicielstwo RP bazy danych Polaków pracujących na pozycjach:

- Kierowników Sektorów i wzwyż połączone ze śledzeniem ich kariery zawodowej;
- pracowników mianowanych niższego szczebla, agentów kontraktowych, agentów tymczasowych, urzędników mianowanych szczebla AST oraz stażystów.

Identyfikacja osób z potencjałem kierowniczym i kluczową ekspertyzą powinna być połączona z wypracowaniem efektywnego mechanizmu zbierania informacji o planowanych dostępnych stanowiskach i możliwościach awansu/przeszeregowania (również ze stanowisk AST na AD) i realokacji do innych obszarów. Proces zbierania i wymiany informacji mógłby opierać się na następujących źródłach:

1. Osoby zainteresowane danym stanowiskiem
2. Związki zawodowe
3. Polska kadra zarządzająca
4. Szef gabinetu polskiego komisarza / polscy członkowie gabinetów

Należy podkreślić, że w ramach realizacji strategii należy inspirować i promować zarówno formalną jak i nieformalną wymianę informacji. Dlatego, istotne będzie stworzenie warunków do tego, aby wymiana informacji między kluczowymi osobami była stała i systematyczna.

Propozycja 4: Ustanowienie regularnych (np. kwartalnych) spotkań pomiędzy Stałym Przedstawicielstwem RP, szefami i członkami gabinetów, polskimi pracownikami wyższego szczebla, przedstawicielami związków zawodowych i przedstawicielami polskich stowarzyszeń, w celu wymiany informacji o istniejących możliwościach i przyszłych wakatach.

W ramach rozpoznania niezbędna jest również identyfikacja (często z wyprzedzeniem) kluczowych dla Polski obszarów i konsekwentne działanie mające na celu wypełnienie ich polskimi pracownikami. W interesie naszego kraju jest bowiem, by Polacy zajmowali stanowiska szczególnie w tych Dyrekcjach i Dyrekcjach Generalnych, które mają największe znaczenie z punktu widzenia polskich interesów obecnie, ale także w perspektywie średnio- i długookresowej.

Propozycja 5: Zdefiniowanie kluczowych Dyrekcji Generalnych, Dyrekcji i Wydziałów, wobec których będzie prowadzona aktywna polityka wspierająca Polaków i zapewnienie stałego wsparcia w pozostałych obszarach tematycznych, które mogą stać się kluczowe w przyszłości lub które są istotne z pośredniego, informacyjnego punktu widzenia (np. planowanie, budżet).

Promocja

Posiadając zidentyfikowane kluczowe obszary oraz wiedzę na temat przyszłych wakatów jak również pulę odpowiednich kandydatów, niezbędne jest proaktywne i konsekwentne promowanie najbardziej obiecujących Polaków na odpowiednie stanowiska. Promocja powinna odbywać się na zasadzie dobrowolności i obejmować pracowników zainteresowanych taką formą wsparcia. Działania promujące powinny odbywać się na następujących poziomach:

1. Spotkania i korespondencje z Kierownikami Wydziałów, Dyrektorami i Dyrektorami Generalnymi dla pozycji kontraktowych, tymczasowych i asystenckich;
2. Spotkania z Dyrektorami Generalnymi i Szefami Gabinetów dla pozycji Kierownika Wydziału i Zastępcy Kierownika Wydziału;
3. Rozmowy z gabinetem Przewodniczącego Komisji Europejskiej, Sekretarzem Generalnym i Dyrektorem Generalnym ds. Zasobów Ludzkich dla pozycji Dyrektorów i menadżerów najwyższego szczebla.

W promowanie Polaków powinni być zaangażowani: Stały Przedstawiciel RP, Ambasador przy Komitecie Politycznym i Bezpieczeństwa, szef polskiego gabinetu, członkowie właściwych merytorycznie gabinetów, posłowie do Parlamentu Europejskiego, szefowie wydziałów merytorycznych Stałego Przedstawicielstwa RP.

Propozycja 6: Dyskusja dot. otwierających się możliwości awansu dla zainteresowanych Polaków powinna stać się punktem każdej rozmowy na wyższym szczeblu (na przykład jako AOB). Na bazie informacji o przyszłych wakatach, Polscy rozmówcy podczas formalnych i nieformalnych spotkań z przedstawicielami wyższego szczebla danej instytucji powinni argumentować takie działanie koniecznością zapewnienia odpowiedniej reprezentacji Polaków w instytucjach UE.

Ze względu na dysproporcję płci na poziomie wyższej kadry menadżerskiej (pod koniec 2019, tylko 35% stanowisk zajmowały kobiety), jednym z działań, dzięki którym Polska mogłaby zwiększyć swoją reprezentację powinno być aktywne promowanie Polek w tym obszarze.

Działania wspierające

Obok rozpoznania oraz aktywnego promowania, niezbędne są działania wspierające mające na celu zwiększenie kwalifikacji i szans Polaków do obejmowania wyższych stanowisk oraz lepszą integrację Polaków już pracujących w instytucjach UE.

Przykładem działań wspierających dla osób ubiegających się o wyższe stanowiska jest baza danych zawierająca pytania, które pojawiały się podczas rekrutacji, a więc rozmów kwalifikacyjnych, centrów oceny, itp., a także zbieranie doświadczeń i sugestii osób, które brały w nich udział. Osoba, która uczestniczyła w selekcji powinna mieć możliwość przesłania informacji o jej przebiegu i wyciągniętych wnioskach.

Dodatkowo, powinny być prowadzone regularne szkolenia na bazie zebranych doświadczeń dla osób, które przeszły preselekcję w konkursach na pracowników mianowanych oraz tych zamierzających ubiegać się o wyższe stanowisko na każdym poziomie struktury (agenci kontraktowi, agenci tymczasowi, asystenci i urzędnicy mianowani niższego szczebla). Działanie te mogłyby być wsparte poprzez sieć Polaków już pracujących w instytucjach europejskich.

Propozycja 7: Stworzenie w ramach Stałego Przedstawicielstwa RP i promowanie pośród Polaków (np. poprzez Network PL - stowarzyszenie Polaków pracujących w instytucjach międzynarodowych) bazy danych pytań zadawanych podczas rekrutacji. Baza danych pytań oraz uwag powinna być dostępna dla wszystkich zainteresowanych.

Efektywna wymiana informacji między Polakami pracującymi w instytucjach Europejskich na różnych szczeblach powinna zostać wzmocniona poprzez regularne spotkania organizowane pod przewodnictwem Stałego Przedstawicielstwa RP. Pomoc w ich organizacji może być zapewniona przez formalne i nieformalne sieci kontaktów Polaków pracujących w instytucjach UE.

Propozycja 8: Organizowanie wraz z Network PL - stowarzyszeniem Polaków pracujących w instytucjach międzynarodowych, regularnych spotkań Polaków pracujących w instytucjach UE, mających na celu networking zawodowy i połączonych z prezentacjami na tematy zawodowe w danej instytucji, agencji, itp.

Raz na 2 lata w Warszawie, pod auspicjami Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, powinien być organizowany kongres polskich ekspertów międzynarodowych stanowiący cykliczne wydarzenie gromadzące przedstawicieli administracji rządowej, pracowników instytucji europejskich i międzynarodowych, akademii oraz sektora pozarządowego i prywatnego. Spotkania te powinny być miejscem refleksji nad tym jak wzmocnić ich relacje z Polską, wymiany doświadczeń i nawiązywania relacji wśród ekspertów. Wspomogłoby to budowę relacji między różnymi sektorami i instytucjami. Byłoby to także okazją do debaty nad tym, jak skuteczniej zwiększać liczbę Polaków wszystkich szczebli w instytucjach UE i organizacjach międzynarodowych oraz promować ich na kluczowe stanowiska.

Propozycja 9: Organizacja cyklicznego kongresu Polaków zatrudnionych w instytucjach międzynarodowych, sektorze akademickim, pozarządowym i prywatnym w celu stworzenia sieci polskich ekspertów ds. europejskich i międzynarodowych w strategicznych dla Polski obszarach.

Rola Stałego Przedstawicielstwa RP

Kluczowa dla powodzenia niniejszej strategii jest Rola Stałego Przedstawicielstwa RP, zarówno Ambasadora jak i osób pełniących funkcję łącznika z Polakami pracującymi w instytucjach. Podobnie jak w przypadku innych Państw członkowskich, Stałe Przedstawicielstwo RP powinno stać się organem, który łączy i wspiera Polaków oraz prowadzi aktywną politykę w tym obszarze skierowaną zarówno do rodaków jak i do instytucji UE.

Propozycja 10: Określenie i konsekwentne wdrażanie polityki wspierania Polaków pracujących w instytucjach UE poprzez realizację wspomnianych wyżej inicjatyw połączone ze wzmocnieniem pozycji łącznika między Stałym Przedstawicielstwem RP a Polakami pracującymi w instytucjach UE.

Propozycja 11: Wypracowanie stałej linii politycznej reprezentantów RP w gremiach takich jak Komitet ds. Statutu Pracowniczego (Rada) czy Komisja ds. Kontroli Budżetowej (Parlament Europejski) – pytania, interwencje, stanowiska – począwszy od stanowiska rządu RP po koordynację stanowisk Grupy Wyszehradzkiej czy tzw. EU12 (Państw członkowskich, które dołączyły do UE po 2004 r.).

Źródła:

Key Figures Card 2020

https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/organisational-structure/commission-staff_en

Working Document to Draft Budget 2021

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/about_the_european_commission/eu_budget/db2021_wd2_human_resources.pdf str. 23

EUdemocracy

<https://eudemocracy.eu/geographical-representation-eu-leadership-observatory>

Opracowanie: Network PL - stowarzyszenie Polaków pracujących w instytucjach międzynarodowych, 2020.

Niniejsza strategia jest owocem pracy Zarządu Network PL kadencji 2019-2022 w składzie:

Prezes: Maciej Szymański

Sekretarz: Andrzej Lisiecki-Żurowski

Skarbnik: Piotr Nowak

Członkowie: Michał Kubicki, Małgorzata Pitura

WWW: www.network-pl.org/

Wszelkie uwagi, pytania i sugestie prosimy zgłaszać na adresy email poniżej:

zarzad@network-pl.org (Bruksela) / warszawa@network-pl.org (Warszawa) / luksemburg@network-pl.org (Luksemburg)