



## Priopćenje za medije

Luxembourg, 29. listopada 2020.

### EU se suočava s poteškoćama u zapošljavanju dužnosnika

Europski ured za odabir osoblja (EPSO) trebao bi ponovno razmotriti način na koji odabire novo osoblje za javnu službu EU-a, stoji u novom izvješću Europskog revizorskog suda (Sud) koje je danas objavljeno. U uvjetima smanjenog broja osoblja i uznapredovale digitalizacije institucije EU-a sve više nastoje zaposliti specijalizirano osoblje koje može brzo početi s radom. Međutim, revizori su utvrdili da proces odabira koji primjenjuje EPSO nije dobro prilagođen malim, ciljanim natjecajima koji bi mogli privući takvo specijalizirano osoblje da se prijavi za radna mjesta u javnoj službi EU-a. Revizori istodobno upozoravaju na niz nedostataka u postupcima odabira osoblja s općim profilima koje provodi EPSO.

EPSO odabire buduće javne službenike EU-a s pomoću dviju glavnih vrsta natječaja: velikih natječaja za početne položaje za osoblje s općim profilima kao što su pravnici, ekonomisti i prevoditelji te manjih natječaja za posebne profile kao što su IT stručnjaci i znanstvenici. EPSO je osnovan 2003., u vrijeme u kojem su institucije svake godine morale zaposliti velik broj djelatnika zbog proširenja EU-a tijekom razdoblja 2004. – 2007. Međutim, od 2012. naovamo institucije EU-a većinom traže nove djelatnike sa specijaliziranim profilima te se za većinu natječaja koje provodi EPSO sastavljaju popisi s malim brojem uspješnih kandidata (tj. manje od 30 uspješnih kandidata po popisu).

„Natjecajima koje provodi EPSO omogućuje se pristup karijeri u javnoj službi EU-a, no oni više ne zadovoljavaju trenutačne potrebe institucija EU-a za zapošljavanjem”, **izjavila je Annemie Turtelboom, članica Suda zadužena za ovo izvješće.** „EPSO mora ponovno razmotriti svoj proces odabira i pokrenuti nov, brži, fleksibilniji i isplativiji sustav za odabir osoblja sa specijaliziranim profilima te povećati svoje kapacitete kako bi se prilagodio okolnostima u vezi sa zapošljavanjem koje se brzo mijenjaju.”

Revizori su ispitali je li EPSO u razdoblju 2012. – 2018. primjenom svojih procesa uspio na pravodoban i isplativ način privući i odabrati odgovarajuće potencijalne zaposlenike u institucijama EU-a. Utvrdili su da proces odabira koji primjenjuje EPSO nije prilagođen malim, ciljanim natjecajima. Kad je riječ o takvim natjecajima, revizori su istaknuli da su se procesi odabira zaposlenika koje primjenjuju same institucije pokazali općenito jeftinijima i bržima od natječaja koje provodi EPSO. Tome je doprinijela nefleksibilnost postupaka i nepouzdana planiranja u okviru procesa koji primjenjuje EPSO. Revizori su također utvrdili da komunikacijske aktivnosti EPSO-a nisu dosljedno usmjerene na privlačenje dobrih

*U ovom priopćenju za medije iznesene su glavne poruke tematskog izvješća Europskog revizorskog suda. Cjeloviti tekst izvješća dostupan je na [eca.europa.eu](http://eca.europa.eu).*

## ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxembourg

E: [press@eca.europa.eu](mailto:press@eca.europa.eu) @EUAuditors [eca.europa.eu](http://eca.europa.eu)

kandidata te da postoji rizik od toga da kandidati sa snažnim specijaliziranim profilima otpadnu u fazi psihometrijskih testiranja prije nego što se uopće testiraju njihova znanja potrebna za konkretno radno mjesto.

Istodobno, revizori navode da je EPSO uspješan u onome za što je prvotno i osmišljen: organiziranju velikih natječaja kojima se institucijama EU-a osigurava velik broj visokokvalitetnih potencijalnih zaposlenika s općim profilima. Ti se redoviti natječaji planiraju na djelotvoran način i uz niske troškove privlače velik broj visokokvalitetnih kandidata.

Međutim, revizori upozoravaju i na niz nedostataka koje EPSO treba otkloniti. Dvije trećine događanja povezanih s brendom „EU Careers” održava se u Bruxellesu, a EPSO uglavnom privlači državljane EU-a koji već borave u Bruxellesu ili Luxembourg, od kojih su mnogi zaposleni ili su bili zaposleni u institucijama EU-a. Time se otežava postizanje geografske i socioekonomske raznolikosti unutar institucija EU-a. Osim toga, EPSO nije bio uspješan u privlačenju dovoljnog broja kandidata koji su nedavno stekli sveučilišnu diplomu ili mladih stručnjaka koji bi se odlučili za karijeru u institucijama EU-a jer se smanjuje udio kandidata mlađih od 35 godina. To je posebno bilo vidljivo u jednom natječaju za početne položaje iz uzorka obuhvaćenog revizijom, u kojem je polovica kandidata bila starija od 35 godina. Nadalje, EPSO ne prati troškove natječaja koje organizira te ne mjeri zadovoljstvo institucija osobljem koje zapošljavaju na temelju postupaka odabira koje primjenjuje EPSO. Po mišljenju rukovoditelja koji su sudjelovali u anketi u okviru ove revizije kandidati zaposleni na temelju natječaja koje organizira EPSO nisu bili primjetno kvalitetniji od osoblja zaposlenog u okviru drugih postupaka.

Revizori preporučuju EPSO-u da preispita svoj proces odabira kako bi bolje odgovarao na potrebe institucija EU-a za zapošljavanjem koje se mijenjaju, uvede nov okvir za odabir osoblja sa specijaliziranim profilima, bolje koordinira svoje aktivnosti s institucijama EU-a, mjeri njihovo zadovoljstvo procesom, prati troškove natječaja i skрати njihovo trajanje.

### **Napomene za urednike**

Institucije EU-a svake godine među više od 50 000 kandidata odabiru i zapošljavaju oko 1 000 novih stalnih zaposlenika za dugoročnu karijeru, i to na temelju otvorenih natječaja koje provodi EPSO-a i koji su vrlo selektivni: prosječna stopa uspješnosti iznosi 2 %. U razdoblju 2012. – 2018. za 7 000 mjesta na popisima uspješnih kandidata koji se sastavljaju na temelju natječaja koje provodi EPSO natjecalo se 411 000 kandidata, pri čemu natječaji za opće profile privlače desetke tisuća kandidata i mogu imati popise uspješnih kandidata s do 200 osoba po popisu (za usporedbu, popisi uspješnih kandidata sa specijaliziranim profilima imaju manje od 30 osoba po popisu). EPSO je skratio postupke koje provodi s prosječno 18 na 13 mjeseci (za usporedbu, ti postupci u drugim međunarodnim organizacijama traju od 10 do 12 mjeseci te 8 mjeseci kad je riječ o postupcima koje provode same institucije), no to je i dalje iznad ciljne vrijednosti od 10 mjeseci koju si je zadao EPSO. Trošak po uspješnom kandidatu iznosi otprilike 24 000 eura, a struktura troškova osmišljena je na način da se troškovi velikih natječaja svedu na najmanju moguću mjeru.

Tematsko izvješće Suda br. 23/2020 „Europski ured za odabir osoblja: vrijeme je da se proces odabira prilagodi potrebama za zapošljavanjem koje se mijenjaju” dostupno je na 23 jezika EU-a na [eca.europa.eu](http://eca.europa.eu). Objavljuje se jedno desetljeće nakon što je Sud objavio svoje prvo izvješće o EPSO-u i nadovezuje se na nedavna izvješća o reformi Pravilnika o osoblju EU-a i smanjenju broja osoblja.

Informacije o mjerama koje je Sud uveo u pogledu pandemije bolesti COVID-19 dostupne su [ovdje](#).

**Kontakt za medije za ovo tematsko izvješće**

*Damijan Fišer – E: [damijan.fiser@eca.europa.eu](mailto:damijan.fiser@eca.europa.eu) T: (+352) 4398 45 510 / M: (+352) 621 552 224*