



## Sajtóközlemény

Luxembourg, 2020. október 29.

### Az Unió nehezen talál új tisztviselőket

Az Európai Számvevőszék ma közzétett jelentése szerint az Európai Személyzeti Felvételi Hivatalnak (EPSO) újra kellene gondolnia, hogyan válogatja ki az újonnan felveendő uniós köztisztviselőket. A létszámcsökkentések és a fokozódó digitalizáció fényében az uniós intézményeknél megnőtt a kereslet a speciális szakértelemmel rendelkező, gyorsan munkába állítható munkatársak iránt. A számvevők szerint azonban az EPSO kiválasztási folyamata nem igazodik megfelelően a kisméretű, célzott versenyvizsgákhoz, amelyek révén ilyen szakértőket lehetne felvenni uniós köztisztviselői álláshelyekre. Emellett az EPSO általános profilú munkatársak felvételére irányuló eljárásai kapcsán is rámutatnak néhány hiányosságra.

Az EPSO alapvetően kétféle versenyvizsga révén választja ki a leendő uniós tisztviselőket: a nagyméretű vizsgák a belépő szintű álláshelyekre jelentkező, általános profillal rendelkező pályázókat (pl. jogászok, közgazdászok és fordítók), a kisebbek pedig a speciálisabb profilú pályázókat (pl. informatikusok és kutatók) célozzák meg. Az EPSO-t 2003-ban hozták létre, amikor a 2004-es és 2007-es bővítések miatt az intézményeknek évről évre számos új munkatársat kellett felvenniük. 2012 óta azonban az uniós intézmények már főként speciálisabb profilú munkatársakat keresnek, és az EPSO versenyvizsgái többnyire rövidebb (kevesebb mint 30 fős) tartaléklistákkal működnek.

*„Az uniós közszolgálati karrier belépőjeként szolgáló EPSO-versenyvizsgák már nem felelnek meg az uniós intézmények megváltozott munkaerő-felvételi igényeinek – jelentette ki Annemie Turtelboom, az áttekintésért felelős számvevőszéki tag. – Az EPSO-nak újra kell gondolnia kiválasztási eljárásait, új, gyorsabb, rugalmasabb és költséghatékony rendszert kell bevezetnie a speciális profilú munkatársak kiválasztására, és növelnie kell kapacitását, hogy alkalmazkodni tudjon a gyorsan változó munkaerő-felvételi körülményekhez.”*

A számvevők megvizsgálták, hogy az EPSO-nak 2012 és 2018 között sikerült-e időben és költséghatékonyan megfelelő potenciális leendő munkatársakat bevonoznia és kiválasztania az uniós intézmények számára. Megállapították, hogy az EPSO kiválasztási eljárása nem igazodik megfelelően a kisméretű, célzott versenyvizsgákhoz. Rámutattak, hogy az ilyen esetekben az intézmények saját kiválasztási eljárásai általában olcsóbbak és gyorsabbak voltak, mint az EPSO

*E sajtóközlemény célja, hogy összefoglalót nyújtson az Európai Számvevőszék által elfogadott különjelentésről. A jelentés teljes szövege letölthető a Számvevőszék honlapján ([eca.europa.eu](https://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](https://eca.europa.eu)

által szervezettek. Ehhez az eljárások rugalmatlansága és a tervezés megbízhatatlansága is hozzájárul. A számvevők megállapították továbbá, hogy az EPSO nem folytat következetesen arra irányuló kommunikációt, hogy jó pályázókat vonzzon a szakértői versenyvizsgákra, továbbá fennáll a kockázat, hogy az erős szakmai profillal rendelkező pályázókat a pszichometriai tesztek során már a kiválasztási folyamat korai szakaszában kizárják, még azelőtt, hogy azok bizonyíthatnák a munkakörrel kapcsolatos szakismereteiket.

A számvevők megjegyzik ugyanakkor, hogy az EPSO sikeresen teljesíti azt a célt, amelyre eredetileg létrehozták, azaz hogy a nagyméretű versenyvizsgák révén nagy számban biztosítson ígéretes – általános szakmai profilú – leendő munkatársakat az uniós intézmények számára. Ezeket az ismétlődő versenyvizsgákat eredményesen tervezik meg, és azok számos magas színvonalú jelentkezőt vonzanak, akik tesztelését alacsony költség mellett végzik el.

A számvevők azonban rámutatnak néhány hiányosságra is, amelyet az EPSO-nak orvosolnia kellene. Az „EU Careers” rendezvények kétharmadát Brüsszelben rendezik meg, és az EPSO versenyvizsgáira főként olyan uniós polgárok jelentkeznek, akik már Brüsszelben vagy Luxembourgban élnek és gyakran valamely uniós intézménynél dolgoznak, ami nem kedvez az uniós intézmények földrajzi és társadalmi-gazdasági sokszínűségének. Az EPSO emellett nem volt sikeres abban, hogy elegendő számú frissdiplomás és fiatal szakember számára tegye vonzóvá az uniós karriert, ugyanis egyre csökken a 35 év alatti pályázók aránya. Ez különösen szembetűnő volt a számvevők által vizsgált belépő szintű versenyvizsgák egyike esetében, ahol a pályázók fele 35 évesnél idősebb volt. Az EPSO ezenkívül nem kíséri figyelemmel versenyvizsgái költségét és nem méri, hogy az intézmények mennyire elégedettek a versenyvizsgái nyomán szerződött munkatársaikkal. A számvevők által a vezetők körében végzett felmérés szerint az EPSO-n keresztül felvett alkalmazottak nem voltak észrevehetően jobb minőségűek, mint a más csatornákon keresztül toborzottak.

A számvevők javasolják, hogy az EPSO vizsgálja felül a kiválasztási folyamatát, hogy az jobban igazodjon az uniós intézmények változó munkaerő-felvételi igényeihez, vezessen be új kiválasztási eljárást a szakértői versenyvizsgák esetében, egyeztessen többet az uniós intézményekkel, mérje azok elégedettségét, kövesse nyomon a versenyvizsgák költségeit és rövidítse le azok időtartamát.

### **A szerkesztők figyelmébe**

Az uniós intézmények évente mintegy 1000 új állandó alkalmazottat vesznek fel hosszú távú munkavégzésre: őket az EPSO nyílt versenyvizsgáira jelentkező több mint 50 000 pályázó közül választják ki, így elmondható, hogy ezek a vizsgák igen kompetitívek, a sikeres pályázók átlagos aránya mindössze 2%. 2012 és 2018 között 411 000 jelentkező versenyzett az EPSO tartaléklistáin kínált 7000 helyért: az általános versenyvizsgákra pályázók tízezrei jelentkeznek, amiből legfeljebb 200 (a szakértői versenyvizsgák nyomán kevesebb mint 30) sikeres pályázó kerülhet fel a tartaléklistára. Az EPSO átlagosan 18 hónapról 13 hónapra rövidítette eljárásainak hosszát (az összehasonlítás kedvéért ez az időtartam más nemzetközi szervezetek esetében átlagosan 10–12 hónap, az intézmények saját eljárásai esetében 8 hónap), de még így is túllépi a saját maga által kitűzött 10 hónapos célt. Az egy sikeres pályázóra jutó költség megközelítőleg 24 000 euró: a költségstruktúrát úgy alakították ki, hogy a nagyszabású versenyvizsgák esetében minimalizálja a költségeket.

Az „Európai Személyzeti Felvételi Hivatal: ideje a változó munkaerő-felvételi igényekhez igazítani a kiválasztási eljárást” című, 23/2020. sz. számvevőszéki különjelentés 23 uniós nyelven elérhető a Számvevőszék honlapján ([eca.europa.eu](http://eca.europa.eu)). A Számvevőszék először tíz éve adott ki jelentést az EPSO-ról, illetve a közelmúltban több jelentést is közzétett az uniós személyzeti szabályzat reformjáról és a létszámcsökkentésekről.

A COVID-19 világjárvány kapcsán hozott számvevőszéki intézkedésekről [itt](#) található tájékoztatást.

**A jelentéssel kapcsolatban a sajtó rendelkezésére áll:**

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