



Pranešimas spaudai

Liuksemburgas, 2020 m. spalio 29 d.

Europos Sąjungai nėra lengva įdarbinti pareigūnus

Remiantis šiandien paskelbta nauja Europos Audito Rūmų ataskaita, Europos personalo atrankos tarnyba (EPSO) turėtų persvarstyti, kaip ji atrenka naujus darbuotojus ES viešajai tarnybai. Tokiu metu, kai mažinamas darbuotojų skaičius ir skatinamas skaitmeninimas, ES institucijos vis dažniau ieško specialistų, kurie gali greitai pradėti dirbti. Vis dėlto auditoriai nustatė, kad EPSO atrankos procesas nėra gerai pritaikytas nedidelio masto tiksliniams konkursams, kuriais būtų galima tokių specialistų pritraukti, kad jie teiktų paraiškas dėl darbo vietų ES viešojoje tarnyboje. Auditoriai taip pat atkreipia dėmesį į tam tikrus EPSO vykdomų bendro profilio darbuotojų atrankos procedūrų trūkumus.

Būsimus ES tarnautojus EPSO atrenka rengdama dviejų pagrindinių rūšių konkursus: didelio masto konkursus pradedantiesiems bendro profilio darbuotojams, kaip antai teisininkams, ekonomistams ir vertėjams, ir mažesnio masto konkursus konkretesnio profilio darbuotojams, kaip antai IT specialistams ir mokslininkams. EPSO įsteigta 2003 m., tuo metu, kai institucijoms dėl 2004–2007 m. vykusios plėtros reikėjo įdarbinti daug darbuotojų. Tačiau nuo 2012 m. ES institucijos daugiausia ieškojo specialistų ir daugumos EPSO konkursų rezervo sąrašai buvo trumpi (t. y. mažiau nei 30 laimėjusių kandidatų).

„EPSO konkursai yra karjeros ES viešojoje tarnyboje vartai, bet jie nebeatitinka dabartinių ES institucijų įdarbinimo poreikių, – teigė už ataskaitą atsakinga Audito Rūmų narė Annemie Turtelboom. – EPSO turi persvarstyti savo atrankos procesą ir pradėti taikyti naują, greitesnę, lankstesnę ir ekonomiškai efektyvesnę specialistų atrankos sistemą, taip pat sustiprinti savo pajėgumus, kad galėtų prisitaikyti prie sparčiai kintančių įdarbinimo sąlygų.“

Auditoriai tikrino, ar EPSO procesais 2012–2018 m. pavyko laiku ir ekonomiškai efektyviai pritraukti ir atrinkti tinkamų potencialių ES institucijų darbuotojų. Jie nustatė, kad EPSO atrankos procesas nėra pritaikytas nedideliems tiksliniams konkursams. Jie atkreipė dėmesį į tai, kad pačių institucijų organizuojamos atrankos procedūros apskritai buvo pigesnės ir spartesnės nei EPSO. Tam įtakos turi nelanksčios procedūros ir nepatikimas planavimas. Auditoriai taip pat nustatė, kad EPSO savo komunikacijos nuosekliai nesutelkia į tai, kad pritrauktų gerų kandidatų, ir kad yra rizika, jog

Šio pranešimo spaudai tikslas – pateikti Europos Audito Rūmų specialiosios ataskaitos pagrindines mintis. Visa ataskaita pateikta eca.europa.eu.

ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxembourg

E: press@eca.europa.eu @EUAuditors eca.europa.eu

kandidatai, kurie yra patyrę specialistai, gali būti pašalinti iš atrankos dar per psichometrinius testus, prieš patikrinant jų su darbu susijusias žinias.

Auditoriai taip pat nurodo, kad EPSO sėkmingai atlieka savo pirminę funkciją, dėl kurios ji buvo įsteigta, t. y. ES institucijoms parūpinti daug aukštos kvalifikacijos bendro profilio potencialių darbuotojų rengiant didelio masto konkursus. Šie reguliariai vykdomi konkursai yra veiksmingai planuojami ir pritraukia daug aukštos kvalifikacijos kandidatų patiriant nedideles išlaidas.

Tačiau auditoriai nurodo ir keletą trūkumų, kuriuos EPSO turi pašalinti. Du trečdaliai „EU Careers“ renginių vyksta Briuselyje ir EPSO iš esmės pritraukia ES piliečius, kurie jau įsikūrę Briuselyje arba Liuksemburge; daugelis jų dirba arba dirbo ES institucijose. Tai trukdo ES institucijose užtikrinti geografinę ir socialinę bei ekonominę įvairovę. EPSO taip pat nepavyko pritraukti pakankamai absolventų ar jaunų specialistų siekti karjeros institucijose, nes jaunesnių nei 35 metų kandidatų dalis mažėja. Tai buvo ypač akivaizdu auditorių patikrintame viename pradedantiesiems darbuotojams skirtame konkurse, kuriame pusė pareiškėjų buvo vyresni nei 35 metų. Be to, EPSO nestebi jos rengiamų konkursų išlaidų ir nevertina, ar institucijos patenkintos taikant EPSO atrankos procedūras įdarbintais darbuotojais. Auditorių atliktos vadovų apklausos duomenimis, per EPSO įdarbinti kandidatai nebuvo akivaizdžiai geresni už darbuotojus, kuriuos jie įdarbino kitais kanalais.

Auditoriai rekomenduoja EPSO peržiūrėti savo atrankos procesą, kad jis geriau atitiktų kintančius ES institucijų įdarbinimo poreikius, nustatyti naują specialistų atrankos sistemą, geriau koordinuoti veiklą su ES institucijomis, vertinti jų poreikių patenkinimą, stebėti konkursų išlaidas ir sutrumpinti konkursų trukmę.

Pastabos leidėjams

ES institucijos kasmet iš daugiau kaip 50 000 pareiškėjų, dalyvaujančių EPSO rengiamuose viešuosiuose konkursuose, ilgalaikiam darbui įdarbina apie 1 000 naujų nuolatinių darbuotojų; atranka yra labai didelė – vidutinis sėkmės rodiklis yra 2 %. 2012–2018 m. 411 000 kandidatų varžėsi dėl 7 000 pozicijų EPSO rezervo sąrašuose: bendro profilio darbuotojų konkursai pritraukia dešimtis tūkstančių kandidatų, iš jų atrenkama iki 200 laimėjusių kandidatų (specialistų konkursuose – iki 30). EPSO sutrumpino savo procedūras nuo vidutiniškai 18 iki 13 mėnesių (plg. kitų tarptautinių organizacijų procedūros trunka vidutiniškai 10–12 mėnesių, pačių institucijų organizuojamos procedūros – 8 mėnesius), tačiau tai vis tiek viršija jos užsibrėžtą 10 mėnesių tikslą. Vienam laimėjusiam kandidatui tenkančios išlaidos sudaro apie 24 000 eurų: išlaidų struktūra siekiama kuo labiau sumažinti didelio masto konkursų išlaidas.

Audito Rūmų specialioji ataskaita Nr. 23/2020 „Europos personalo atrankos tarnyba: laikas pritaikyti atrankos procesą prie kintančių įdarbinimo poreikių“ 23 ES kalbomis pateikta eca.europa.eu. Ataskaita paskelbta praėjus dešimtmečiui po to, kai Audito Rūmai paskelbė savo pirmąją ataskaitą dėl EPSO, o neseniai buvo paskelbtos ataskaitos dėl ES pareigūnų tarnybos nuostatų reformos ir darbuotojų skaičiaus mažinimo.

Informacijos apie priemones, kurių Audito Rūmai ėmėsi reaguodami į COVID-19 pandemiją, galima rasti [čia](#).

Kontaktai spaudai dėl šios specialiosios ataskaitos

Damijan Fišer, e. paštas damijan.fiser@eca.europa.eu, tel. (+352) 4398 45 510, mob. tel. (+352) 621 552 224