



## Preses relīze

Luksemburgā, 2020. gada 29. oktobrī

### ES saskaras ar grūtībām saistībā ar ierēdņu pieņemšanu darbā

Saskaņā ar Eiropas Revīzijas palātas (ERP) šodien publicēto jauno ziņojumu Eiropas Personāla atlases birojam (EPSO) jāpārskata ES civildienesta jauno darbinieku atlases process. Laikā, kad tiek samazināts darbinieku skaits un veicināta digitalizācija, ES iestādes arvien vairāk cenšas pieņemt darbā specializētus darbiniekus, kuri var ātri uzsākt darbu. Tomēr revidenti konstatēja, ka EPSO atlases process nav pietiekami pielāgots maza mēroga konkrētu profilu konkursiem, kas varētu piesaistīt šādus speciālistus pieteikties uz amatiem ES civildienestā. Tajā pašā laikā viņi arī norāda uz vairākām nepilnībām EPSO īstenotajās vispārējo darbinieku atlases procedūrās.

EPSO atlasa nākamos ES ierēdņus, rīkojot divu pamatveidu konkursus: lielos konkursus vispārējo darbinieku profila kandidātiem, piemēram, juristiem, ekonomistiem un tulkotājiem, kas pretendē uz amatu sākotnējā pakāpē, un mazākus konkursus kandidātiem ar konkrētiem profiliem, piemēram, IT ekspertiem un zinātniekiem. Birojs tika izveidots 2003. gadā – laikā, kad iestādēm 2004.–2007. gada paplašināšanās dēļ katru gadu bija nepieciešams pieņemt darbā lielu skaitu cilvēku. Tomēr kopš 2012. gada vairums jauno darbinieku, kurus meklē ES iestādes, ir speciālisti, un lielākajai daļai EPSO konkursu bija mazi rezerves saraksti (t. i., mazāk par 30 sekmīgajiem kandidātiem).

*“EPSO rīkotie konkursi sniedz iespēju uzsākt karjeru ES civildienestā, bet vairs neatbilst pašreizējām ES iestāžu darbā pieņemšanas vajadzībām,” sacīja par šo ziņojumu atbildīgā ERP locekle **Annamie Turtelboom**. “EPSO ir jāpārskata atlases process un jāizveido jauna, ātrāka, elastīgāka un izmaksu ziņā efektīvāka sistēma speciālistu atlasei, kā arī jāpalielina savas spējas, lai pielāgotos strauji mainīgajai darbā pieņemšanas videi.”*

Revidenti pārbaudīja, vai EPSO procesi no 2012. līdz 2018. gadam savlaicīgi un izmaksu ziņā efektīvi piesaistīja un atlasīja ES iestādēm piemērotus potenciālos darbiniekus. Viņi konstatēja, ka EPSO atlases process nav pielāgots maziem konkrētu profilu konkursiem. Revidenti uzsvēra, ka šādos gadījumos pašu iestāžu atlases procesi kopumā bija lētāki un ātrāki par EPSO procesiem. To veicina stingras procedūras un neuzticama plānošana. Revidenti arī konstatēja, ka EPSO ne vienmēr mērķtiecīgi virza komunikācijas darbības tā, lai piesaistītu labus kandidātus, un ka pastāv risks, ka kandidātus ar augsta līmeņa speciālistu profiliem var izslēgt atlases procesa agrīnā posmā (pēc psihometriskajiem testiem), pirms tiek pārbaudītas ar konkrēto amatu saistītās zināšanas.

Šī preses relīze sniedz kopsavilkumu par Eiropas Revīzijas palātas sagatavoto īpašo ziņojumu. Tā pilns teksts ir pieejams Palātas tīmekļa vietnē [www.eca.europa.eu](http://www.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)

Revidenti arī uzskata, ka *EPSO* sekmīgi pilda tam sākotnēji paredzēto uzdevumu: nodrošināt ES iestādēm lielu skaitu augsta līmeņa potenciālo darbinieku ar vispārējo darbinieku profiliem, rīkojot liela mēroga konkursus. Šie regulārie konkursi tiek plānoti efektīvi un ar zemām izmaksām piesaista daudzus augsta līmeņa kandidātus.

Tomēr revidenti arī norāda uz vairākām nepilnībām, kas *EPSO* ir jānovērš. Divas trešdaļas no “*EU Careers*” pasākumiem notiek Briselē, un *EPSO* galvenokārt piesaista ES pilsoņus, kas jau strādā Briselē vai Luksemburgā un no kuriem daudzi ir vai ir bijuši nodarbināti ES iestādēs. Tas kavē ģeogrāfisko un sociālekonomisko daudzveidību ES iestādēs. *EPSO* arī nav veiksmīgi piesaistījis pietiekami daudz augstskolu absolventu vai jauno profesionāļu karjerai iestādēs, jo ir samazinājies to kandidātu īpatsvars, kas jaunāki par 35 gadiem. Tas bija jo īpaši novērojams vienā revidentu pārbaudītajā sākotnējās pakāpes konkursā, jo puse no kandidātiem bija vecāki par 35 gadiem. Turklāt *EPSO* neuzrauga savu konkursu izmaksas un nevērtē iestāžu apmierinātību ar darbiniekiem, kas pieņemti darbā, izmantojot *EPSO* atlases procedūras. Revidentu veiktā vadītāju aptauja liecina, ka ar *EPSO* palīdzību darbā pieņemtajiem kandidātiem nebija ievērojami labāku prasmju nekā darbiniekiem, kurus vadītāji pieņēma darbā, izmantojot citus kanālus.

Revidenti iesaka *EPSO* pārskatīt atlases procesu, lai labāk ņemtu vērā ES iestāžu mainīgās darbā pieņemšanas vajadzības, ieviestu jaunu speciālistu atlases sistēmu, labāk koordinētu sadarbību ar ES iestādēm, vērtētu to apmierinātību, uzraudzītu konkursu izmaksas un saīsinātu to ilgumu.

### **Piezīmes izdevējiem**

Katru gadu ES iestādes ilgtermiņa karjerai pieņem darbā aptuveni 1000 jaunu pastāvīgo darbinieku no vairāk nekā 50 000 pieteikumu iesniedzēju, kuri piedalās *EPSO* atklātajos konkursos, kuros ir ārkārtīgi liela konkurence: vidējais sekmības īpatsvars ir 2 %. No 2012. līdz 2018. gadam 411 000 kandidātu piedalījās konkursos uz 7000 vietām *EPSO* rezerves sarakstos: vispārējo darbinieku konkursi piesaista desmitiem tūkstošu kandidātu, un to rezultātā var atlasīt līdz 200 sekmīgo kandidātu (salīdzinājumam – speciālistu konkursos iegūst mazāk par 30). *EPSO* ir saīsinājis savas procedūras no vidēji 18 līdz 13 mēnešiem (salīdzinājumam tie ir vidēji 10–12 mēneši citās starptautiskajās organizācijās un 8 mēneši pašu iestāžu procedūrām), bet joprojām pārsniedz savu 10 mēnešu mērķi. Izmaksas uz vienu sekmīgo kandidātu ir aptuveni 24 000 EUR: izmaksu struktūra ir veidota tā, lai līdz minimumam samazinātu izmaksas liela mēroga konkursos.

ERP īpašais ziņojums Nr. 23/2020 “Eiropas Personāla atlases birojs: laiks pielāgot atlases procesu mainīgajām darbā pieņemšanas vajadzībām” ir pieejams ERP tīmekļa vietnē [eca.europa.eu](http://eca.europa.eu) ES 23 valodās. Šis ziņojums tiek publicēts desmit gadus pēc tam, kad ERP publicēja savu pirmo ziņojumu par *EPSO*, kā arī pēc nesenantiem ziņojumiem par ES Civildienesta noteikumu reformu un darbinieku skaita samazināšanu.

Informāciju par pasākumiem, ko ERP ir veikusi, reaģējot uz Covid-19 pandēmiju, var aplūkot [šajā saitē](#).

### **Saistībā ar šo īpašo ziņojumu preses pārstāvjus lūdzam sazināties ar**

*Damijan Fišer* – E-pasts: [damijan.fiser@eca.europa.eu](mailto:damijan.fiser@eca.europa.eu) Tālr.: (+352) 4398 45 510 / Mob. tālr.: (+352) 621 552 224