



Komunikat prasowy

Luksemburg, 29 października 2020 r.

UE napotyka trudności w rekrutowaniu urzędników

Europejski Urząd Doboru Kadr (EPSO) powinien rozważyć, czy sposób doboru nowych kandydatów do pracy w służbie cywilnej UE jest właściwy – stwierdził Europejski Trybunał Obrachunkowy w opublikowanym dziś sprawozdaniu. W obliczu niższych poziomów zatrudnienia i postępującej cyfryzacji instytucje unijne coraz częściej poszukują bowiem wyspecjalizowanych pracowników, którzy mogliby szybko rozpocząć pracę. Z ustaleń kontrolerów wynika jednak, że proces doboru prowadzony przez EPSO nie jest przystosowany do ukierunkowanych konkursów na małą skalę i nie zachęca specjalistów do ubiegania się o pracę w służbie cywilnej UE. Równocześnie kontrolerzy wskazują na szereg uchybień w przeprowadzanych przez EPSO procedurach doboru kandydatów na stanowiska o profilu ogólnym.

EPSO prowadzi dobór przyszłych urzędników UE w drodze dwojakiemu rodzajowi konkursów. Są to konkursy na dużą skalę na stanowiska w najniższej grupie zaszeregowania dla kandydatów o profilu ogólnym, takich jak prawnicy, ekonomiści czy tłumacze, oraz mniejsze konkursy dla osób o profilu bardziej specjalistycznym (np. eksperci ds. IT, naukowcy). EPSO utworzono w 2003 r., w czasie, gdy w związku z rozszerzeniem UE w latach 2004–2007 instytucje musiały co roku zatrudniać dużą liczbę osób. Niemniej od 2012 r. większość nowych pracowników, na których zapotrzebowanie zgłosiły instytucje unijne, stanowiły osoby o profilach specjalistycznych, a w konkursach EPSO w większości przypadków ogłaszano krótkie listy rezerwowe (poniżej 30 laureatów).

– Konkursy organizowane przez EPSO to przepustka do kariery zawodowej w służbie cywilnej UE. Nie zaspokajają one już jednak potrzeb kadrowych instytucji unijnych – **powiedziała Annemie Turtelboom, członkini Trybunału odpowiedzialna za sprawozdanie.** – W związku z tym EPSO powinien rozważyć możliwość zmiany swoich procedur doboru i wprowadzić nowy, sprawniejszy, bardziej elastyczny i racjonalny pod względem kosztów system doboru specjalistów, a także zwiększyć swoje zdolności dostosowywania się do szybko zmieniających się realiów rekrutacji.

Kontrolerzy sprawdzili, czy w ramach swoich procedur w latach 2012–2018 EPSO zdołał pozyskać i dobrać odpowiednich kandydatów do pracy w instytucjach UE i czy dokonywał tego w sposób terminowy i oszczędny. Z ich ustaleń wynika, że proces doboru prowadzony przez EPSO nie jest dostosowany do specjalistycznych konkursów na małą skalę. Zdaniem kontrolerów procedury doboru organizowane samodzielnie przez instytucje są zasadniczo mniej kosztowne i sprawniejsze niż

Niniejszy komunikat prasowy stanowi streszczenie sprawozdania specjalnego przyjętego przez Europejski Trybunał Obrachunkowy. Pełny tekst sprawozdania dostępny jest na stronie eca.europa.eu.

ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxembourg

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

procedury EPSO. Sytuacji nie poprawiają sztywne zasady i zawodne planowanie. Kontrolerzy stwierdzili również, że EPSO nie ukierunkowuje konsekwentnie swoich działań komunikacyjnych, tak by zachęcać dobrych kandydatów do udziału w konkursach, a ponadto kandydaci o bardzo wąskiej specjalizacji mogą zostać odrzuceni na wczesnym etapie testów psychometrycznych, jeszcze zanim będą mieli okazję wykazać się wiedzą specjalistyczną.

Kontrolerzy są zdania, że EPSO z powodzeniem realizuje główne powierzone mu zadanie, tj. zapewnienie instytucjom unijnym w drodze konkursów na dużą skalę dużej liczby kandydatów o wysokich kompetencjach na stanowiska o profilu ogólnym. Te organizowane regularnie konkursy są odpowiednio zaplanowane, a udział bierze w nich wielu kandydatów reprezentujących wysoki poziom, co przekłada się na niski koszt jednostkowy.

Mimo to kontrolerzy zwracają uwagę na szereg niedociągnięć, które powinny zostać wyeliminowane przez EPSO. Dwie trzecie wydarzeń organizowanych pod marką „EU Careers” odbywa się w Brukseli, a EPSO pozyskuje do udziału w konkursach głównie osoby, które mieszkają już w Brukseli lub Luksemburgu, i z których wiele pracuje lub pracowało w instytucjach unijnych. Fakt ten wpływa negatywnie na różnorodność geograficzną i społeczno-ekonomiczną w instytucjach UE. EPSO nie podejmuje też skutecznych działań, by zachęcić wystarczającą liczbę absolwentów lub młodych specjalistów do rozpoczęcia kariery w instytucjach – odsetek kandydatów poniżej 35. roku życia jest bowiem coraz mniejszy. Było to szczególnie widoczne w przypadku jednego ze skontrolowanych konkursów na stanowiska w najniższej grupie zaszerogowania, w którym połowa kandydatów miała ponad 35 lat. Co więcej, EPSO nie monitoruje kosztów konkursów ani nie dokonuje pomiaru stopnia zadowolenia instytucji z pracowników zatrudnionych w następstwie procedur doboru. Jak wynika z ankiety przeprowadzonej przez kontrolerów wśród przedstawicieli kadry kierowniczej, kandydaci zatrudnieni za pośrednictwem EPSO nie mieli wyraźnie wyższych kompetencji niż osoby zatrudnione za pośrednictwem innych kanałów.

Kontrolerzy zalecają, by EPSO rozważył możliwość zmodyfikowania swoich procedur doboru, tak by móc lepiej sprostać zmieniającym się potrzebom kadrowym instytucji UE, a także by ustanowił nowe ramy doboru specjalistów, sprawniej koordynował swoje działania z instytucjami, mierzył stopień ich satysfakcji, monitorował koszty konkursów i skrócił okres ich trwania.

Informacje dla redaktorów

Każdego roku instytucje unijne rekrutują około 1 000 nowych stałych pracowników, którzy rozpoczynają długofalowe kariery zawodowe, spośród ponad 50 000 kandydatów biorących udział w konkursach otwartych EPSO. Konkursy te charakteryzują się wysoką selektywnością – średni współczynnik powodzenia wynosi bowiem 2%. W latach 2012–2018 do konkursów na 7 000 miejsc na listach rezerwowych EPSO przystąpiło 411 000 kandydatów. Konkursy na stanowiska o profilu ogólnym przyciągają dziesiątki tysięcy kandydatów, a na listach rezerwowych może znaleźć się do 200 laureatów (dla porównania w konkursach specjalistycznych wyłania się mniej niż 30 laureatów). EPSO skrócił wprawdzie średni czas trwania procedur z 18 do 13 miesięcy, lecz nadal nie osiągnął docelowego poziomu 10 miesięcy (dla porównania procedury tego rodzaju zajmują średnio od 10 do 12 miesięcy w innych organizacjach międzynarodowych i 8 miesięcy w przypadku, gdy instytucje dokonują doboru samodzielnie). Koszt w przeliczeniu na laureata wynosi około 24 000 euro. Struktura kosztów jest przy tym pomyślana tak, aby zminimalizować koszty w przypadku konkursów na dużą skalę.

Sprawozdanie specjalne Trybunału nr 23/2020 pt. „Europejski Urząd Doboru Kadr – czas dostosować proces doboru pracowników do zmieniających się potrzeb kadrowych” jest dostępne na stronie internetowej Trybunału eca.europa.eu w 23 językach UE. Zostało ono opublikowane dziesięć lat po

tym, jak Trybunał przedstawił swoje pierwsze sprawozdanie na temat EPSO. W ostatnim czasie ukazały się także sprawozdania na temat reformy regulaminu pracowniczego UE i redukcji zatrudnienia.

Informacje na temat środków wdrożonych przez Europejski Trybunał Obrachunkowy w reakcji na pandemię COVID-19 można znaleźć [tutaj](#).

Kontakt dla dziennikarzy zainteresowanych tym sprawozdaniem

Damijan Fišer – e-mail: damijan.fiser@eca.europa.eu – tel. (+352) 4398 45510 / Tel. kom. (+352) 621 552 224