



Sporočilo za javnost

Luxembourg, 29. oktobra 2020

EU ima težave pri zaposlovanju uradnikov

Glede na ugotovitve v danes objavljenem poročilu Evropskega računskega sodišča (Sodišče) bi moral Evropski urad za izbor osebja (EPSO) ponovno pretehtati, kako izbira nove uslužbence za javno upravo EU. Institucije EU si vedno bolj prizadevajo, da bi v obdobju zmanjševanja števila zaposlenih in napredujoče digitalizacije zaposlovale specializirane uslužbence, ki lahko hitro začnejo samostojno opravljati delo. Vendar so revizorji ugotovili, da izbirni postopek urada EPSO ni dobro prilagojen neobsežnim, usmerjenim natečajem, s katerimi bi se lahko taki strokovnjaki pritegnili k prijavi za mesta v javni upravi EU. Hkrati opozarjajo tudi na več slabosti v izbirnih postopkih za uslužbence splošnega profila, ki jih izvaja urad EPSO.

Urad EPSO izbira prihodnje javne uslužbence EU prek dveh vrst natečajev: velikih natečajev za zaposlitve na začetni ravni za splošne profile, kot so pravniki, ekonomisti in prevajalci, ter manjših za bolj specifične profile, kot so strokovnjaki za IT in znanstveniki. Ustanovljen je bil leta 2003, tj. v času, ko so morale institucije zaradi širitev v obdobju 2004–2007 vsako leto zaposliti veliko uslužbencev. Vendar je bila po letu 2012 večina novih uslužbencev, ki so jih iskale institucije EU, strokovnih profilov in rezervni sezname za večino natečajev urada EPSO so bili kratki (tj. z manj kot 30 uspešnimi kandidati).

„Natečaji urada EPSO so vstopna točka do poklicne poti v javni upravi EU, vendar sedanjih zaposlitvenih potreb institucij EU ne izpolnjujejo več,“ je povedala članica Evropskega računskega sodišča Annemie Turtelboom, ki je pristojna za poročilo. „Urad EPSO mora ponovno pretehtati svoj izbirni postopek in uvesti nov, hitrejši, bolj prilagodljiv in stroškovno učinkovitejši sistem za izbiro strokovnjakov ter povečati svoje zmogljivosti in se tako prilagoditi hitro spreminjajočemu se okolju zaposlovanja.“

Revizorji so preučili, ali so med letoma 2012 in 2018 postopki urada EPSO uspeli pravočasno in stroškovno učinkovito privabiti in izbrati ustrezne potencialne uslužbence za institucije EU. Ugotovili so, da izbirni postopek urada EPSO ni prilagojen majhnim, usmerjenim natečajem. Poudarili so, da so bili pri tovrstnih natečajih izbirni postopki institucij v splošnem cenejši in krajši od postopkov urada EPSO. K temu dodatno prispevata še togost postopkov in nezanesljivo načrtovanje. Revizorji so ugotovili tudi, da urad EPSO svojega komuniciranja ne usmerja dosledno

Namen tega sporočila za javnost je predstaviti glavna sporočila posebnega poročila, ki ga je sprejelo Evropsko računsko sodišče. Celotno poročilo je na voljo na eca.europa.eu.

ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxembourg

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

v privabljanje dobrih kandidatov in da obstaja tveganje, da bodo kandidati z močnim strokovnim profilom izločeni zgodaj – v psihometričnih preizkusih, preden se sploh testira njihovo znanje, specifično za delovno mesto.

Prav tako revizorji ugotavljajo, da urad EPSO uspešno opravlja to, za kar je bil prvotno zasnovan: z obsežnimi natečaji zagotavlja institucijam EU veliko kakovostnih potencialnih uslužbencev splošnega profila. Ti redno potekajoči natečaji se uspešno načrtujejo in privabijo veliko kakovostnih kandidatov ob majhnih stroških.

Vendar revizorji opozarjajo tudi na več slabosti, ki jih mora urad EPSO odpraviti. Dve tretjini dogodkov v okviru Poklicnih poti EU poteka v Bruslju in urad EPSO privabi v glavnem državljane EU, ki že prebivajo v Bruslju ali Luxembourg, med katerimi so mnogi zaposleni v institucijah EU ali so bili v njih prej zaposleni. Zaradi tega je ovirana geografska in socialno-ekonomska raznolikost v institucijah EU. Prav tako urad EPSO k poklicni poti v institucijah ne uspe privabiti dovolj diplomantov ali mladih strokovnjakov, saj se delež kandidatov, mlajših od 35 let, zmanjšuje. Še posebej izrazito je bilo to v enem od natečajev za delovna mesta na začetni stopnji, ki so ga pregledali revizorji, v katerem je bila polovica kandidatov starejša od 35 let. Poleg tega urad EPSO ne spremlja stroškov svojih natečajev ali meri tega, kako zadovoljne so institucije z uslužbenci, ki so jih zaposlile na podlagi izbirnih postopkov urada EPSO. Glede na anketo, ki so jo revizorji opravili med vodstvenimi delavci, kakovost kandidatov, zaposlenih prek natečajev urada EPSO, ni bila opazno višja od kakovosti tistih, ki so bili zaposleni po drugih poteh.

Revizorji priporočajo uradu EPSO, naj pregleda svoje izbirne postopke, da bodo bolj ustrezni za izpolnjevanje zaposlitvenih potreb institucij EU, uvede nov izbirni okvir za strokovnjake, se bolje usklajuje z institucijami EU in meri njihovo zadovoljstvo, spremlja stroške ter skrajša trajanje natečajev.

Pojasnila za urednike

Institucije EU vsako leto za dolgoročno poklicno pot zaposlijo približno 1 000 novih stalnih uslužbencev, ki jih izberejo izmed več kot 50 000 prijavljenih kandidatov na javnih natečajih urada EPSO. Ti natečaji so zelo selektivni: povprečna stopnja uspešnosti je 2 %. Med letoma 2012 in 2018 se je 411 000 kandidatov potegovalo za 7 000 mest na rezervnih seznamih urada EPSO: natečaji za uslužbence splošnega profila privabljajo na desettisoče kandidatov, na končnem rezervnem seznamu je lahko do 200 uspešnih kandidatov (za primerjavo, pri natečajih za strokovnjake je na teh seznamih manj kot 30 uspešnih kandidatov). Urad EPSO je svoje postopke v povprečju skrajšal z 18 na 13 mesecev (za primerjavo, postopki drugih mednarodnih organizacij trajajo povprečno 10–12 mesecev, postopki institucij pa 8 mesecev), še vedno pa presega svoj cilj, ki je 10 mesecev. Stroški na uspešnega kandidata so približno 24 000 EUR: struktura stroškov je zasnovana tako, da se kar najbolj zmanjšajo stroški obsežnih natečajev.

Posebno poročilo Sodišča št. 23/2020 – Evropski urad za izbor osebja: čas za prilagoditev izbirnega postopka spreminjajočim se zaposlitvenim potrebam – je na voljo na spletišču Sodišča eca.europa.eu v 23 jezikih EU. Odkar je Sodišče objavilo svoje prvo poročilo o uradu EPSO, je minilo deset let, nedavno pa so bila objavljena poročila o reformi kadrovskega predpisov EU in zmanjšanju števila uslužbencev.

Informacije o ukrepih, ki jih je Sodišče sprejelo zaradi pandemije COVID-19, so na voljo [tukaj](#).

Kontaktna oseba za medije za to poročilo

Damijan Fišer – E: damijan.fiser@eca.europa.eu T: (+352) 4398 45510 / M: (+352) 621 552 224