



Preses relīze

Luksemburgā, 2019. gada 5. novembrī

Pieņemšana darbā ES iestādēs: revidenti plāno pārbaudīt Eiropas Personāla atlases biroja atlases procesa izmaksu lietderību

Eiropas Revīzijas palāta veic revīziju, lai noskaidrotu, vai Eiropas Personāla atlases birojs (EPSO) apmierina ES iestāžu vajadzības darbinieku pieņemšanai rentablā veidā. Konkrēti, revidenti analizēs, vai EPSO atlases process nodrošina pietiekamu skaitu sekmīgu kandidātu un vai tā izmaksas ir proporcionālas iestāžu dabā pieņemšanas vajadzībām.

Eiropas Personāla atlases birojs ir starpiestāžu dienests, kas organizē konkursus pastāvīgiem darbiniekiem un atlases procedūras līgumdarbiniekiem. Sekmīgie kandidāti ("laureāti") tiek iekļauti rezerves sarakstos, no kuriem ES iestādes var pieņemt darbā jaunus darbiniekus. EPSO izveidoja 2002. gadā, lai centralizētu atlases procedūras un panāktu apjomradītus ieguvumus, un tas un veic šo uzdevumu kopš 2003. gada.

"Eiropas Personāla atlases birojs ir ceļš uz darbu ES iestādēs," teica par revīziju atbildīgā Eiropas Revīzijas palātas locekle Annemie Turtelboom. "Tā nav tikai pirmā saskarsme ar potenciālo darbu ES iestādēs, bet arī struktūra, kas šīm iestādēm nodrošina iespēju pieņemt darbā atbilstošāko kandidātu konkrētajam darbam konkrētajā laikā. Līdz ar to ir svarīgi, lai darbinieku atlases process būtu pienācīgi plānots un labi izstrādāts."

Iepriekšējo reizi ERP revidēja EPSO pirms desmit gadiem un publicēja īpašo ziņojumu 2009. gadā, kurā īpaši kritizēja ilgo atlases procesu (līdz pat 18 mēnešiem) un sekmīgo kandidātu nepietiekamo skaitu. EPSO reaģēja, veicot dažas reformas un pārmaiņas, no kurām svarīgākā kandidātu pārbaudē bija uzsvāra pārbīde no zināšanām uz prasmēm. Tagad konkursos tiek vērtētas kandidāta prasmes reālās profesionālās situācijās. Lai novērstu neobjektivitāti pārbaudē laikā un neizslēgtu kādu pretendentu (it īpaši vecuma, dzimuma vai tautības dēļ), EPSO tās regulāri uzrauga un garantē kandidātiem ar invaliditāti godīgu un vienlīdzīgu attieksmi atlases procesa laikā.

Tomēr dažas problēmas ES iestāžu darbinieku potenciālo kandidātu atlasē saglabājas, īpaši attiecībā uz ģeogrāfisko līdzsvaru un daudzveidību.

ERP revīzija aptvers atlases procesu kopumā, sākot ar vajadzību plānošanu, kas notiek sadarbībā starp EPSO un iestādēm, un beidzot ar konkursu un atlases procedūru norisi (visos testu posmos)

Šajā preses relīzē aprakstīti galvenie punkti, kas iekļauti Eiropas Revīzijas palātas ieskatā gaidāmajā revīzijā. Ieskata pilns teksts angļu valodā ir pieejams Palātas tīmekļa vietnē www.eca.europa.eu.

ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxembourg

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

un rezerves sarakstu uzturēšanu. Revidenti pievērsīsies arī *EPSO* konkursu un atlases procedūru izmaksu lietderībai.

Piezīmes izdevējiem

2019. gadā ERP aplūkoja dažus citus jautājumus, kas veltīti cilvēkresursiem ES iestādēs, un publicēja [īpašo ziņojumu Nr. 15/2019 par 2014. gada civildienesta reformu kopuma īstenošanu Komisijā](#) un [īpašo ziņojumu Nr. 13/2019 par ES iestāžu ētikas satvaru](#); abi ziņojumi ES 23 valodās pieejami ERP tīmekļa vietnē (eca.europa.eu).

Ziņojumu par *EPSO* ir paredzēts publicēt 2021. gada sākumā.

Ieskati gaidāmajā revīzijā ir dokumenti, kuros sniegta informācija par revīzijas uzdevumu, ar kuru revidenti pašlaik strādā. To pamatā ir sagatavošanās darbs, kas paveikts līdz revīzijas sākšanai, un ar tiem iecerēts sniegt informāciju personām, kuras interesē revidējamā politika un/vai programma. Tajos paustās atziņas nav uzskatāmas par revīzijas apsvērumiem, secinājumiem vai ieteikumiem.

Saistībā ar šo ieskatu preses pārstāvjus lūdzam sazināties ar

Claudia Spiti – E: claudia.spiti@eca.europa.eu

Tālr.: (+352) 4398 45765 / Mob. tālr.: +352 691 553547