

Bruksela, 29 czerwca 2021 r.
(OR. en)

10301/21

STAT 21
FIN 533

WYNIK PRAC

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Do:	Delegacje
Nr poprz. dok.:	9761/21 STAT 20 FIN 460
Dotyczy:	Sprawozdanie specjalne Europejskiego Trybunału Obrachunkowego nr 23/2020 pt. „Europejski Urząd Doboru Kadr – czas dostosować proces doboru pracowników do zmieniających się potrzeb kadrowych” – Konkluzje Rady (28 czerwca 2021 r.)

Delegacje otrzymują w załączeniu konkluzje Rady w sprawie sprawozdania specjalnego Europejskiego Trybunału Obrachunkowego nr 23/2020 pt. „Europejski Urząd Doboru Kadr – czas dostosować proces doboru pracowników do zmieniających się potrzeb kadrowych” w wersji zatwierdzonej przez Radę (ds. Rolnictwa i Rybołówstwa) na posiedzeniu 28 czerwca 2021 r.

**Konkluzje Rady w sprawie
sprawozdania specjalnego Europejskiego Trybunału Obrachunkowego nr 23/2020
„Europejski Urząd Doboru Kadr
– czas dostosować proces doboru pracowników do zmieniających się potrzeb kadrowych”**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ:

1. Z ZADOWOLENIEM PRZYJMUJE sprawozdanie specjalne Europejskiego Trybunału Obrachunkowego (zwane dalej „sprawozdaniem”), w którym oceniono efektywność i skuteczność Europejskiego Urzędu Doboru Kadr (zwanego dalej „EPSO”) w przyciąganiu i selekcji wysoko wykwalifikowanych laureatów, oraz POPIERA zawarte w sprawozdaniu uwagi i zalecenia mające na celu usprawnienie procedur selekcji.
2. POPIERA kluczową rolę EPSO w umożliwianiu instytucjom UE zaspokajania ich potrzeb rekrutacyjnych poprzez pomyślne wybieranie dużej liczby laureatów, którzy posiadają szeroki zakres umiejętności umożliwiających wieloletnią i urozmaiconą karierę; PODKREŚLA, że atrakcyjność służby cywilnej UE ma ogromne znaczenie dla dobrego funkcjonowania unijnych instytucji.
3. PRZYPOMINA, że selekcja musi opierać się na kompetencjach i dążyć do pozyskania do służby w instytucjach, organach i jednostkach organizacyjnych urzędników spełniających najwyższe wymogi w zakresie kwalifikacji, wydajności i uczciwości, wybranych spośród obywateli państw członkowskich Unii z uwzględnieniem jak najszerszego zasięgu geograficznego.
4. PODKREŚLA ogromne znaczenie przejrzystości i równego traktowania we wszystkich procedurach selekcji oraz POTWIERDZA, że EPSO jest gwarantem takiego postępowania zarówno w konkursach na stanowiska o profilu ogólnym, jak i w tych na stanowiska specjalistyczne.

5. ZACHĘCA EPSO do kontynuowania wysiłków na rzecz udoskonalenia jego metod pracy i procedur selekcji; PODKREŚLA w szczególności potrzebę stworzenia szybszych i racjonalnych pod względem kosztów ram dla konkursów na profile specjalistyczne, a jednocześnie ODNOTOWUJE potrzebę kontynuowania prac nad adekwatnością metodyki selekcji w odniesieniu do wszystkich konkursów.
6. ODNOTOWUJE planowany przez EPSO w 2021 r. przegląd ustaleń dotyczących egzaminów, w tym w odniesieniu do nowego systemu językowego w związku z niedawnym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości.
7. PODKREŚLA, że preferuje selekcję w drodze konkursów otwartych, i PRZYZNAJE, że pomyślnie przeprowadzenie otwartych konkursów wymaga współpracy wszystkich zaangażowanych podmiotów, w szczególności, jeśli chodzi o szczegółową umowę między instytucjami wnioskującymi a EPSO w sprawie ustaleń dotyczących planowania.
8. UZNAJE, że komunikacja z kandydatami i państwami członkowskimi przed procesem selekcji, w jego trakcie i po jego zakończeniu, a także komunikacja mająca na celu przyciągnięcie niedawnych absolwentów ma ogromne znaczenie i zasługuje na stałą uwagę.
9. ZACHĘCA EPSO do wdrożenia zaleceń zawartych w sprawozdaniu i zwrócenia szczególnej uwagi na:
 - intensywniejsze promowanie karier zawodowych w UE w celu przyciągnięcia większej liczby absolwentów i potencjalnych kandydatów, w tym osób mieszkających poza tradycyjnymi ośrodkami zainteresowania stanowiskiem w instytucjach UE;
 - dalszą refleksję w tym kontekście nad możliwością podjęcia konkretnych środków, biorąc pod uwagę postępy poczynione w wyniku poprzednich dyskusji z państwami będącymi przedmiotem zainteresowania;
 - poprawę komunikacji z kandydatami i państwami członkowskimi zarówno przed procesem selekcji, w jego trakcie, jak i po nim, z poszanowaniem różnorodności językowej w Unii;
 - dalsze dostosowywanie się do szybko zmieniających się realiów rekrutacji, przy jednoczesnym uwzględnieniu najnowszych osiągnięć technologicznych na potrzeby przeprowadzania otwartych konkursów we wszystkich językach urzędowych UE;
 - skrócenie do maksymalnie 10 miesięcy czasu trwania konkursów, jak określono w programie rozwoju EPSO, oraz monitorowanie kosztów konkursów.

10. ZWRACA SIĘ do instytucji UE, by zachęcały swoich pracowników do uczestniczenia w komisjach konkursowych i by uznawały to za integralną część ich kariery zawodowej, oraz ZWRACA SIĘ do EPSO o zapewnienie niezbędnych szkoleń w tym zakresie.
 11. WZYWA Komisję do podjęcia działań zgodnie z wcześniejszymi zaleceniami Europejskiego Trybunału Obrachunkowego dotyczącymi opracowania planu działania w celu pozyskania i utrzymania osób o różnorodnym doświadczeniu zawodowym i różnych narodowości oraz zadbania o ich rozwój.
-