Европейски парламент
2024 – 2029

ПРИЕТИ ТЕКСТОВЕ

P10_TA(2025)0313

Лошо управление на организацията на конкурсите на Европейската служба за подбор на персонал (EPSO)

Резолюция на Европейския парламент от 27 ноември 2025 г. относно лошото управление на организацията на конкурсите на Европейската служба за подбор на персонал (EPSO) (2025/2880(RSP))

Европейският парламент,

– като взе предвид член 227 от Договора за функционирането на Европейския съюз,

– като взе предвид Хартата на основните права на Европейския съюз, и по-специално член 41 от нея относно правото на добра администрация,

– като взе предвид петиция № 0525/2025, внесена от гражданин на ЕС, относно предполагаеми организационни проблеми, пред които са изправени кандидатите, участващи в конкурсите на Европейската служба за подбор на персонал (EPSO),

– като взе предвид член 233, параграф 2 от своя Правилник за дейността,

А. като има предвид, че EPSO отговаря за подбора на персонал за всички институции, органи и агенции на ЕС и трябва да спазва най-високите стандарти за професионализъм, безпристрастност и прозрачност;

Б. като има предвид, че демократичната легитимност и ефективността на институциите на ЕС се основават на услугите на висококомпетентната, независима и многоезична публична администрация на ЕС, до която всеки гражданин на ЕС трябва да има еднакъв достъп по възможно най-обективен начин;

В. като има предвид, че в петиция № 0525/2025 се изразява сериозна загриженост относно повтарящите се организационни и технически пропуски в конкурсите на EPSO през последните

две години, включително отмяната на тестове и конкурси, честото повтаряне на тестове, прекалено дългите срокове и лошата комуникация с кандидатите;

Г. като има предвид, че представители на комитетите по персонала и синдикалните организации също многократно са изразявали загриженост относно недоброто функциониране на EPSO;

Д. като има предвид, че прозрачните и справедливи процедури за набиране на персонал са от съществено значение за осигуряването на равен достъп за всички граждани на ЕС и за поддържането на общественото доверие в институциите на ЕС;

Е. като има предвид, че вносителят на петицията и други засегнати кандидати съобщават за значителен психологически стрес и загуба на доверие в справедливостта и надеждността на процеса за набиране на персонал за институциите на ЕС;

Ж. като има предвид, че кандидатите инвестират значително време и финансови ресурси в подготовката за изпитите на EPSO;

З. като има предвид, че в рамките на няколко отделни разследвания[1] Европейският омбудсман стигна до заключението, че EPSO е допуснала лошо администриране при разглеждането на жалби на кандидати, по-специално във връзка с процедурите за провеждане на дистанционни тестове, недостатъците на платформите и непоследователната комуникация във връзка с технически проблеми, включително в един случай, в който

---

[1] Решение на Европейския омбудсман от 8 юли 2024 г. относно начина, по който Европейската служба за подбор на персонал (EPSO) е разгледала жалба относно проблеми в контекста на дистанционни тестове, които са част от процедурата за подбор EPSO/AST/151/22-3; решение на Европейския омбудсман от 8 юли 2024 г. относно начина, по който Европейската служба за подбор на персонал (EPSO) е разгледала жалба относно технически проблеми в рамките на процедура за подбор (EPSO/AST155/22 – Администратори в областта на оперативната сигурност); решение на Европейския омбудсман от 8 юли 2024 г. относно начина, по който Европейската служба за подбор на персонал (EPSO) е разгледала жалба относно липсата на квестори по време на дистанционен тест в рамките на процедура за подбор на служители на ЕС (EPSO/AD/398/2); решение на Европейския омбудсман от 21 юни 2024 г. относно начина, по който Европейската служба за подбор на персонал (EPSO) е разгледала жалба във връзка с технически проблеми по време на дистанционен тест в контекста на процедура за подбор в рамките на Програмата за младши специалисти; решение на Европейския омбудсман от 12 декември 2024 г. относно начина, по който Европейската служба за подбор на персонал (EPSO) не е допуснала кандидат до процедура за подбор на служители на ЕС (EPSO/AST/151/22).

наскоро родила жена е била поставена в неблагоприятно положение;

И. като има предвид, че омбудсманът отправи критики към EPSO във връзка с нейната липса на гъвкавост, противоречиви инструкции, необосновани решения и отхвърлянето на валидни жалби дори в случаи, в които кандидатите са следвали официалните насоки за докладването на проблеми;

Й. като има предвид, че омбудсманът отправи няколко предложения към EPSO[2] за това как да подобри начина, по който провежда тестовете, включително като предоставя възможност на кандидатите да се явяват на тестове в специално предназначени за целта физически места и като предоставя ясна и изчерпателна информация за начина на подаване на жалба, както и за това как да подобри начина, по който разглежда жалбите;

К. като има предвид, че според специален доклад[3] на Европейската сметна палата през периода от 2019 г. до 2023 г. са стартирани и приключени по-малко конкурси (намаление съответно с 35% и 38%) в сравнение с предходните 5 години, което е довело до намаляване на броя на кандидатите, които могат да бъдат наети на работа, и впоследствие до съществено увеличение на броя на срочно наетите служители, назначени на постоянни длъжности (увеличение със 192% в Комисията, 256% в Съвета и 89% в Парламента);

Л. като има предвид, че все по-честото назначаване на срочно наети служители поставя под въпрос ангажимента на институциите на ЕС публичната служба на ЕС да бъде независима и служителите в нейните рамки да бъдат назначавани по открит начин чрез процедури за набиране на персонал, които са достъпни за всички граждани на ЕС посредством широко обявени конкурси на общо основание;

М. като има предвид, че последният конкурс за администратори с общ профил беше организиран през 2019 г.; като има предвид, че новият конкурс е бил отлаган вече няколко пъти;

Н. като има предвид, че през 2023 г. Съдът на Европейския съюз

---

2 Решение на Европейския омбудсман от 22 януари 2024 г. вследствие на разследване по собствена инициатива на използването от Европейската служба за подбор на персонал (EPSO) на дистанционни тестове в рамките на процедурите за подбор с цел набиране на служители на ЕС.

3 Европейска сметна палата, Специален доклад 24/2024: Публична администрация на ЕС – Рамката за заетост е гъвкава, но не се използва оптимално за подобряване на управлението на работната сила, 7 ноември 2024 г.

постанови[4], че ограниченията на EPSO относно избора на втори език в някои конкурси са незаконосъобразни, като констатира, че Комисията не е обосновала в достатъчна степен свеждането на избора на втори език до английски, френски и немски език и че по този начин тя дискриминира кандидатите от държавите членки, в които нито един от тези езици не е най-широко разпространеният;

О. като има предвид, че въпреки че публичната служба на ЕС може да разчита на няколко работни езика, процедурите за набиране на персонал следва да позволяват на кандидатите да избират езикови комбинации, които най-добре им позволяват да докажат своите компетенции на различните етапи от процедурата за набиране на персонал;

П. като има предвид, че EPSO въведе тестове на всичките 24 официални езика на ЕС и отговаря за качеството и яснотата на въпросите в рамките на тестовете на всички езици, на които се предлагат изпитите, но че все още има различия в качеството на тестовете на някои от предлаганите езици;

Р. като има предвид, че в своя одитен доклад от 25 април 2023 г. относно тестовете с дистанционно квесторство на EPSO, провеждани чрез външни доставчици на услуги, Европейският надзорен орган по защита на данните стигна до заключението, че дистанционните тестове променят из основи обработването на лични данни в рамките на конкурсите на общо основание и оказват по-голямо въздействие върху правото на неприкосновеност на личния живот и защитата на личните данни на кандидатите; като има предвид, че той препоръча EPSO да преустанови дистанционните тестове и да направи внимателна оценка на използването им, тъй като EPSO все още не е измерила ефективността на тестовете, които се провеждат само дистанционно, в сравнение с тестовете на място;

С. като има предвид, че лошото функциониране на EPSO сериозно подкопава доверието и накърнява репутацията на процедурите за подбор на ЕС, като по този начин накърнява имиджа на цялата публична служба на ЕС;

Т. като има предвид, че пандемията от COVID-19 доведе до промени във форматите за тестване на EPSO, включително въвеждане на дистанционни тестове, но че съгласно решението на омбудсмана от 22 януари 2024 г. този преход е бил осъществен без подходящ надзор и без достатъчна техническа подготовка или отчетност;

У. като има предвид, че ако бъдат проведени гладко, дистанционните тестове може да окажат значително

---

[4] Решение на Съда от 16 февруари 2023 г., Европейска комисия/Италианска република, C-623/20 P, ECLI:EU:C:2023:97.

положително въздействие върху способността на кандидатите из цял свят, дори и на отдалечени места, да получат достъп до конкурси, като премахнат необходимостта от пътуване, и същевременно да донесат допълнителни ползи за околната среда;

Ф. като има предвид, че разчитането на компютърни тестове, придружени от сложни мерки за гарантиране на неприкосновеността на системата, може да постави някои категории кандидати в неизгодно положение и да въведе нови видове дискриминация, произтичащи от различните нива на компютърна компетентност;

Х. като има предвид, че процедурите на ЕС за набиране на персонал следва да бъдат достъпни за всички граждани на ЕС независимо от бюджетните ограничения на EPSO;

Ц. като има предвид, че много кандидати са изразили загриженост относно липсата на достъп до подходящи и надеждни ИТ инструменти и оборудване, включително до бележник и калкулатор по време на дистанционните тестове, както и относно липсата на центрове за провеждане на присъствени тестове, които биха могли да осигурят по-контролирана, стандартизирана и справедлива среда за провеждане на изпити; като има предвид, че ако бъдат управлявани правилно, цифровите инструменти могат да увеличат достъпността, приобщаването и устойчивостта при набирането на персонал, но че за тяхното използване е необходимо да има стабилна инфраструктура и надзор и че на кандидатите трябва да се оказва съдействие; като има предвид, че EPSO следва да отговаря на всички жалби и последващи административни обжалвания;

Ч. като има предвид, че намаляването на броя на конкурсите на EPSO и успоредното увеличаване на наемането на срочно и договорно наети служители са довели до нарастваща несигурност в рамките на институциите на ЕС, подкопавайки модела на социална и сигурна заетост, който ЕС следва да олицетворява; като има предвид, че има риск прекомерната зависимост от частни изпълнители, изпълняващи ключови публични функции, например подбор на редовен и постоянен персонал, да урони институционалния суверенитет и институционалната отчетност;

Ш. като има предвид, че въздействието на техническите проблеми е неравномерно и засяга по-специално кандидатите от периферните региони или кандидатите с по-малко икономически ресурси, като по този начин задълбочава неравенството;

Щ. като има предвид, че през 2023 г. няколко конкурса за специалисти бяха засегнати от проблеми като отмяна или

повторно провеждане на тестове;

АА. като има предвид, че също така много кандидати са сигнализирали за технически проблеми в областта на ИТ в рамките на новия единен портал за кандидатстване на EPSO;

1. решително осъжда повтарящите се през последните две години технически, организационни и процедурни проблеми, свързани с функционирането на EPSO, които оказаха значително въздействие върху доверието на гражданите в процеса на набиране на персонал на ЕС; изразява твърдото си убеждение, че EPSO следва да даде приоритет на преодоляването на всички тези сериозни недостатъци при организирането на процедурите за подбор, за да избегне допълнително сериозно накърняване на предвидената си роля, която се състои в осигуряване на услугите на длъжностни лица с възможно най-висока степен на способности, ефикасност и почтеност за институциите на ЕС – длъжностни лица, които се наемат на възможно най-широка географска основа измежду гражданите на държавите – членки на ЕС;

2. подчертава, че е спешно необходимо да се възстановят почтеността, прозрачността, отчетността и предвидимостта на процедурите за подбор на EPSO, за да се преодолее вредата, нанесена на репутацията на институциите на ЕС, да се гарантира правилното функциониране на публичната служба на ЕС и да се гарантира равно третиране на кандидатите от всички държави членки;

3. отчита, че кандидатите полагат съществени усилия и посвещават значително време и ресурси, в много случаи в ущърб на професионалния си и личния си живот, за да се подготвят за процедурите за подбор и да участват в тях; изразява недоволството си от отрицателното въздействие на лошото управление на организацията на конкурсите на EPSO върху психическото благосъстояние на кандидатите и тяхното финансово и лично положение вследствие на различните недостатъци на процеса на подбор, като например многократните отменяния или прекомерното разчитане на цифрови технологии и решения в областта на изкуствения интелект (ИИ) при липсата на подходящ човешки надзор;

4. призовава Комисията, с участието на омбудсмана и независимите експерти в областта на цифровите тестове, да извърши задълбочена, прозрачна и независима оценка на управлението, системите и процедурите на EPSO и възлагането от нейна страна на дейности на външни изпълнители, по-специално по отношение на провеждането на дистанционни тестове, тяхната технологична осъществимост, прекомерното разчитане на външни изпълнители, включително на

изпълнители, които използват платформи със сървъри, намиращи се извън ЕС, обработването на жалби на кандидати и начина на комуникация, с цел да се отстранят причините за лошото администриране от страна на EPSO и да се възстанови доверието в процеса на набиране на персонал на ЕС;

5. настоятелно призовава EPSO да въведе отново сертифицирани от EPSO съоръжения, в които тестовете да се провеждат на място и които да бъдат достъпни за кандидатите успоредно с дистанционните тестове, така че кандидатите да могат да изберат предпочитания от тях режим, като по този начин ще се осигурят справедливи и еднакви условия за провеждане на тестовете, равни възможности и приобщаване; припомня, че при тестовете, организирани в миналото в центровете за провеждане на тестове на EPSO, нямаше толкова много технически проблеми;

6. настоятелно призовава EPSO да преразгледа своите методи за провеждане на тестове, за да направи тестовете по-достъпни и да въведе система, при която цифровите технологии и ИИ ще подлежат на човешки надзор и проверка от страна на компетентните служители на всеки етап от процеса; подчертава необходимостта от създаване на система, която да се основава на максимална прозрачност и пълна отчетност за всички служители, участващи в процеса на подбор, включително за ръководството на EPSO; отхвърля всеки опит решенията, които засягат основните права на кандидатите, да се делегират на автоматизирани системи, тъй като отговорността за тях трябва да продължи да се носи от квалифицирани държавни служители при наличието на демократичен контрол;

7. подчертава, че EPSO отговаря за качеството и яснотата на езика, използван на всичките 24 езика, на които се провеждат тестовете, и че EPSO трябва спешно да отстрани недостатъците в това отношение; решително осъжда недостатъчното качество и липсата на последователност на устните изпити за втори език, провеждани на официални езици на ЕС, различни от английски или френски, като подчертава, че тази практика представлява структурен недостатък, който поставя в неблагоприятно положение кандидатите, които са избрали официални езици на ЕС, различни от английски или френски, и подкопава многоезичието, равното третиране и справедливостта в процедурите на ЕС за набиране на персонал;

8. изразява критичното си отношение към настоящата система на изпити, при която кандидатите първоначално се оценяват чрез тест на компютър, преди да могат да докажат познанията си в специфична област, което създава риск от отпадането на кандидати, които притежават подходящи квалификации за конкретни длъжности;

9. призовава EPSO да гарантира равния достъп до процедурите за провеждане на тестове и набиране на персонал за хората с увреждания, включително лица с когнитивни увреждания и неврологични различия, за да се отговори на техните специални нужди, като крайната цел е да се избегне всякаква форма на дискриминация или неравностойно положение, както и да се осигури реален достъп до публичната служба на ЕС за хората с увреждания; отбелязва, че EPSO е поела ангажимент да осигури разумни улеснения за кандидатите, които имат специфични нужди поради своето увреждане или здравословно състояние, и подчертава, че процесът на оценяване трябва да бъде прозрачен и да подлежи на процедура за обжалване;

10. призовава EPSO да използва систематични анонимни проучвания след провеждането на тестовете, като използва защитена от ЕС платформа и структурирани консултации, с цел да подобрява непрекъснато процедурите за подбор и да отстранява повтарящите се проблеми; призовава EPSO да включи в годишния си доклад анализ на тази обратна информация заедно с годишните статистически данни относно заявленията, допуснатите кандидати и процента на успеваемост с разбивка по държави, за да се установят и коригират дисбалансите;

11. препоръчва да се увеличат многоезичният капацитет и присъствието на звеното за контакт на EPSO, така че то да може да подпомага кандидатите вътрешно и в реално време по време на тестовете и след тях със специален акцент върху достъпността и приобщаването;

12. отбелязва, че политиката на EPSO за разглеждане на жалби на кандидати относно тестови събития представлява инструмент за изясняване на начина, по който EPSO разглежда жалбите; призовава EPSO да усъвършенства тази политика с цел да изготви и приложи харта на правата на кандидатите, очертаваща ясно правата, задълженията, процедурите за подаване на жалби и механизмите за правна защита, свързани с всички етапи и аспекти на процедурите за подбор, включително като се ангажира да отговаря на жалбите възможно най-бързо и по прозрачен и удобен за кандидатите начин и предвиди възможност за преразглеждане от независим апелативен орган; подчертава необходимостта от приобщаващи, достъпни и бързи процедури за подаване на жалби и обжалване при наличието на многоезичен капацитет за подпомагане на кандидатите в реално време и без да се прибягва до външни изпълнители, включително в ситуации, при които кандидатите се сблъскват с недопускане или пречки малко преди началото на теста или по време на самия тест поради причини, които биха могли да включват основана на ИИ проверка на самоличността или проблеми, свързани със средата, в която се намират кандидатите в дистанционен режим;

13. призовава EPSO да разработи прозрачна и всеобхватна комуникационна политика, включително ясен и надежден график за всички отделни етапи на конкурсите, както и активни актуализации чрез множество официални канали относно промените в сроковете, техническите инциденти и корективните мерки; отбелязва с недоволство, че няма стандартен график за получаването на резултатите от кандидатите след явяването на изпит;

14. приканва ръководството на EPSO да се консултира с управителния съвет на EPSO по навременен и съдържателен начин и да започне по-ефективен и пряк диалог с представителните органи на персонала в институциите на ЕС и да се консултира с тях относно евентуалните подобрения в цялостния процес на подбор със специален акцент върху тестовете и комуникацията с кандидатите;

15. призовава EPSO да гарантира прозрачността на критериите, използвани при подбора на кандидатите, които са поканени да се явят на тестовете за процедурите за подбор CAST (инструмент за подбор на договорно наети служители); призовава EPSO ясно и с разумно предизвестие да оповестява на своя уебсайт датите за предстоящите изпити в рамките на CAST;

16. отбелязва, че вследствие на това, че EPSO не предоставя достатъчно симулации на тестове и въпроси за подготовка, частни дружества предлагат курсове за подготовка на кандидатите за конкурси на EPSO на изключително високи цени; насърчава EPSO да инвестира в по-добри инструменти за симулации на тестовете и платформи за упражнения, за да могат кандидатите да се запознаят със системата и за да се намали стресът, свързан с използваните технологии; подчертава, че е необходимо да се обясни по-ясно как се оценяват тестовете и упражненията;

17. насърчава комисията по бюджетен контрол да извършва постоянен мониторинг на техническите, организационните и процедурните недостатъци във функционирането на EPSO, посочени в настоящата резолюция, с оглед на изготвянето на своята оценка за годишното освобождаване от отговорност във връзка с изпълнението на бюджета на Комисията;

18. препоръчва да се предлага редовно обучение на персонала на EPSO и на лицата, които упражняват надзор над тестовете, за да се гарантира, че практиките на всички етапи от конкурсите са последователни и съобразени с потребностите на кандидатите; изразява съжаление във връзка с факта, че в отговор на конкретните си жалби и въпроси кандидатите получават стандартен текст; решително осъжда практиката да се използват стандартни изявления за окончателната оценка на профилите на

кандидатите, когато се счита, че те не отговарят на специфичните изисквания;

19. отправя искане към Комисията да предложи подходящи и справедливи решения за кандидатите, които са пряко засегнати от отмяната на тестове, проблеми с информационните технологии или процедурни забавяния, например гъвкави и бързи варианти за повторно провеждане на тестовете;

20. счита, че нарастващата зависимост от срочно наети служители и краткосрочни договори в институциите на ЕС също е пряка последица от неефективността на EPSO и че тя може да подкопае стабилността и качеството на заетостта, от които се нуждае публичната служба на ЕС; призовава да се предприемат спешни мерки за обръщане на тази тенденция и да се осигурят достойни и сигурни условия на труд;

21. призовава Комисията да докладва на Парламента относно изпълнението на реформите, за които е отправено искане, включително на референтните показатели и показателите за изпълнение, в срок от шест месеца от приемането на настоящата резолюция;

22. възлага на своя председател да предаде настоящата резолюция на Комисията, Съвета, Европейския омбудсман и Европейската служба за подбор на персонал.