Eiropas Parlaments
2024-2029

PIEŅEMTIE TEKSTI

P10_TA(2025)0313

Eiropas Personāla atlases biroja (EPSO) konkursu nepareiza organizatoriskā pārvaldība

Eiropas Parlamenta 2025. gada 27. novembra rezolūcija par Eiropas Personāla atlases biroja (EPSO) konkursu nepareizu organizatorisko pārvaldību (2025/2880(RSP))

Eiropas Parlaments,

– ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 227. pantu,

– ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartu un jo īpaši tās 41. pantu par tiesībām uz labu pārvaldību,

– ņemot vērā ES pilsoņa iesniegto Lūgumrakstu Nr. 0525/2025 par iespējamām organizatoriskām problēmām, ar kurām saskaras kandidāti, kas piedalās Eiropas Personāla atlases biroja (*EPSO*) konkursos,

– ņemot vērā Reglamenta 233. panta 2. punktu,

A. tā kā *EPSO* ir atbildīgs par darbinieku atlasi visās ES iestādēs, struktūrās un aģentūrās un tam ir jāievēro visaugstākie profesionalitātes, objektivitātes un pārredzamības standarti;

B. tā kā ES iestāžu demokrātiskā leģitimitāte un efektivitāte balstās uz augsti kompetentas, neatkarīgas un daudzvalodu ES publiskās pārvaldes pakalpojumiem, kas pēc iespējas objektīvāk ir vienlīdz pieejami ikvienam ES pilsonim;

C. tā kā Lūgumrakstā Nr. 0525/2025 ir paustas nopietnas bažas par atkārtotām organizatoriskām un tehniskām nepilnībām *EPSO* konkursos pēdējo divu gadu laikā, tostarp par testu un konkursu atcelšanu, bieži atkārtotām pārbaudījumu sesijām, pārmērīgi gariem termiņiem un sliktu saziņu ar kandidātiem;

D. tā kā arī personāla komiteju un arodbiedrību pārstāvji atkārtoti ir pauduši bažas par *EPSO* nepareizu darbību;

E. tā kā pārredzamas un taisnīgas darbā pieņemšanas procedūras ir

būtiskas, lai visiem ES pilsoņiem būtu vienlīdzīga piekļuve un lai saglabātu sabiedrības uzticēšanos ES iestādēm;

F. tā kā lūgumraksta iesniedzējs un citi skartie kandidāti ziņo par lielu psihoemocionālo spriedzi un uzticības zaudēšanu ES darbā pieņemšanas procesa godīgumam un uzticamībai;

G. tā kā kandidāti, gatavojoties *EPSO* pārbaudījumiem, iegulda ievērojamu laiku un finanšu resursus;

H. tā kā Eiropas Ombuds vairākās atsevišķās izmeklēšanās[1] ir secinājis, ka *EPSO* ir pieļāvis administratīvas kļūmes kandidātu sūdzību izskatīšanā, jo īpaši saistībā ar attālinātā testa procedūrām, platformu nepilnībām un nekonsekventu saziņu par tehniskiem jautājumiem, tostarp ziņots par gadījumu, kad sievietei, kura bija pēcdzemdību atvaļinājumā, tika piemēroti nelabvēlīgāki nosacījumi;

I. tā kā Ombuds ir kritizējis *EPSO* neelastību, pretrunīgos norādījumus, neattaisnotos lēmumus un pamatotu sūdzību noraidīšanu pat tad, ja kandidāti ir ievērojuši oficiālās pamatnostādnes par problēmu paziņošanu;

J. tā kā Ombuds ir sniedzis vairākus ieteikumus *EPSO*[2], lai uzlabotu testu organizēšanas kārtību, kas ietver iespēju kandidātiem kārtot testus klātienē uz vietas un skaidru un visaptverošu informāciju gan par to, kā iesniegt sūdzību, gan kā uzlabot sūdzību izskatīšanu;

---

1 Eiropas Ombuda 2024. gada 8. jūlija lēmums par to, kā Eiropas Personāla atlases birojs (*EPSO*) izskatīja sūdzību par problēmām, kas radās attālinātā testa laikā saistībā ar atlases procedūru EPSO/AST/151/22-3; Eiropas Ombuda 2024. gada 8. jūlija lēmums par to, kā Eiropas Personāla atlases birojs (*EPSO*) izskatīja sūdzību par tehniskām problēmām, kas radās atlases procedūrā (EPSO/AST155/22 – Drošības un drošuma asistenti; Eiropas Ombuda 2024. gada 8. jūlija lēmums par to, kā Eiropas Personāla atlases birojs (*EPSO*) izskatīja sūdzību par uzraugu nepieejamību attālinātā testa laikā ES personāla atlases procedūrā EPSO/AD/398/2; Eiropas Ombuda 2024. gada 21. jūnija lēmums par to, kā Eiropas Personāla atlases birojs (*EPSO*) izskatīja sūdzību par tehniskām problēmām, kas radās attālinātā testa laikā saistībā ar Jauno speciālistu programmas atlases procedūru; Eiropas Ombuda 2024. gada 12. decembra lēmums par to, kā Eiropas Personāla atlases birojs (*EPSO*) izslēdza kandidātu no ES personāla atlases procedūras (EPSO/AST/151/22).

2 Eiropas Ombuda 2024. gada 22. janvāra lēmums par izmeklēšanu pēc savas iniciatīvas saistībā ar to, kā Eiropas Personāla atlases birojs (*EPSO*) izmanto attālināto testu atlases procedūrās ES ierēdņu pieņemšanai darbā.

K. tā kā saskaņā ar Eiropas Revīzijas palātas īpašo ziņojumu[3] laikposmā no 2019. līdz 2023. gadam salīdzinājumā ar iepriekšējiem pieciem gadiem tika organizēts mazāks skaits konkursu (35 % samazinājums) un pabeigts mazāks skaits konkursu (38 % samazinājums), kas samazināja darbā pieņemšanai pieejamo kandidātu skaitu, un līdz ar to būtiski palielinājās to pagaidu darbinieku skaits, kas iestādēs ieņem pastāvīgās amata vietas (192 % palielinājums Komisijā, 256 % — Padomē un 89 % — Parlamentā);

L. tā kā aizvien biežāka pagaidu darbinieku nodarbināšana liek apšaubīt ES iestāžu apņemšanos izveidot neatkarīgu ES publisko dienestu, kura darbinieki tiek pieņemti darbā atklātā veidā, tā nodrošinot, ka darbā pieņemšanas procesi ir pieejami visiem ES pilsoņiem vispārēji izsludinātos atklātos konkursus;

M. tā kā pēdējais vispārīga profila administratoru konkurss tika organizēts 2019. gadā; tā kā jauns konkurss jau vairākkārt ticis atlikts;

N. tā kā Eiropas Savienības Tiesa 2023. gadā nolēma[4], ka *EPSO* ierobežojumi attiecībā uz otrās valodas izvēli dažos konkursos ir nelikumīgi, jo Komisija nav sniegusi pietiekamu pamatojumu, kas attaisnotu ierobežotu valodu izvēli un ļautu izmantot tikai angļu, franču un vācu valodu, šādi diskriminējot kandidātus no dalībvalstīm, kurās neviena no šīm valodām nav visplašāk lietotā valoda;

O. tā kā, lai gan ES civildienestam var būt vajadzīgas vairākas darba valodas, darbā pieņemšanas procedūrās būtu jāļauj kandidātiem izvēlēties valodu kombinācijas, kas vislabāk ļauj viņiem apliecināt savas kompetences dažādos darbā pieņemšanas procedūras posmos;

P. tā kā *EPSO* ir ieviesis pārbaudījumus visās 24 oficiālajās ES valodās un ir atbildīgs par pārbaudījumu jautājumu kvalitāti un skaidrību visās valodās, kurās tiek piedāvāti pārbaudījumi, taču dažās no piedāvātajām valodām joprojām pastāv atšķirības testu kvalitātes ziņā;

Q. tā kā Eiropas Datu aizsardzības uzraudzītājs 2023. gada 25. aprīļa revīzijas ziņojumā par *EPSO* attālināti uzraudzītajiem testiem, kuriem izmanto ārpakalpojumu sniedzējus, ir secinājis, ka attālināts tests būtiski maina personas datu apstrādi atklātos konkursos un lielākā mērā ietekmē tiesības uz privātumu un kandidātu personas datu aizsardzību; tā kā EDAU ieteica *EPSO* pārtraukt attālinātos testus un rūpīgi izvērtēt to izmantošanu, jo *EPSO* nebija apzinājis

---

[3] Eiropas Revīzijas palātas 2024. gada 7. novembra Īpašais ziņojums 24/2024: Eiropas Savienības civildienests — elastīga nodarbinātības sistēma, taču nepietiekami izmantota darbaspēka pārvaldības uzlabošanai.

[4] Tiesas 2023. gada 16. februāra spriedums, *Eiropas Komisija / Itālijas Republika*, C-623/20 P, ECLI:EU:C:2023:97.

pilnībā attālinātu testu efektivitāti salīdzinājumā ar testiem, ko veic klātienē uz vietas;

R. tā kā *EPSO* nepareiza darbība nopietni apdraud ES atlases procedūru uzticamību un kaitē ES reputācijai, tādējādi iedragājot kopējo ES civildienesta tēlu;

S. tā kā Covid-19 pandēmija izmainīja *EPSO* testu formātus, tostarp tika ieviesti attālināti testi, taču, kā norādīts Ombuda 2024. gada 22. janvāra lēmumā, šīs izmaiņas netika īstenotas ar pienācīgu uzraudzību, tehnisko sagatavošanu, kā arī pārskatatbildību;

T. tā kā attālinātie testi, ja tos īsteno pareizi, lielā mērā var pozitīvi ietekmēt kandidātu iespējas visā pasaulē, tostarp tālākos reģionos, piekļūt konkursiem, jo atkrīt ceļošana un vienlaikus tiek nodrošināti arī papildu vidiskie ieguvumi;

U. tā kā paļaušanās uz datorizētiem testiem, kuriem vajadzīgi sarežģīti pasākumi sistēmas integritātes nodrošināšanai, var neizdevīgākā situācijā nostādīt atsevišķas kandidātu kategorijas un radīt jaunus diskriminācijas veidus, kas izriet no dažādiem datorprasmes līmeņiem;

V. tā kā ES darbā pieņemšanas procesiem vajadzētu būt pieejamiem visiem ES pilsoņiem neatkarīgi no jebkādiem *EPSO* budžeta ierobežojumiem;

W. tā kā daudzi kandidāti ir pauduši bažas, ka trūkst piekļuves atbilstošiem un uzticamiem IT rīkiem un aprīkojumam, tostarp attālinātu testu veikšanai nav pieejama automatizētā tekstu apstrāde un kalkulators, kā arī trūkst eksaminācijas centru, kuros testus varētu veikt klātienē uz vietas, kas varētu nodrošināt kontrolētāku, standartizētāku un taisnīgāku eksaminācijas vidi; tā kā digitālie rīki, ja tos pienācīgi pārvalda, var palielināt pieejamību, iekļautību un ilgtspēju darbā pieņemšanas procesā, taču šajā ziņā ir vajadzīga stabila infrastruktūra, pārraudzība un atbalsts kandidātiem; tā kā *EPSO* būtu jāatbild uz visām sūdzībām un turpmākām administratīvām pārsūdzībām;

X. tā kā mazāks *EPSO* konkursu skaits un vienlaikus pagaidu darbinieku un līgumdarbinieku darbā pieņemšanas pieaugums ir radījis aizvien lielāku nestabilitāti ES iestādēs, apdraudot sociālas un drošas nodarbinātības modeli, kas ES būtu jāaizstāv; tā kā pārmērīga paļaušanās uz privātiem līgumslēdzējiem, tiem uzticot būtiskas publiskās funkcijas, piemēram, regulāru un pastāvīgu darbinieku atlasi, var vājināt institucionālo suverenitāti un pārskatatbildību;

Y. tā kā tehnisko nepilnību ietekme nav viendabīga un jo īpaši skar kandidātus no nomaļiem reģioniem vai ar mazākiem ekonomiskajiem resursiem, tādējādi saasinot nevienlīdzību;

Z. tā kā 2023. gadā vairākus speciālistu konkursus ietekmēja tādas problēmas kā testu sesiju atcelšana vai atkārtošana;

AA. tā kā daudzi kandidāti ir ziņojuši arī par IT tehniskām problēmām saistībā ar *EPSO* jauno vienoto kandidātu portālu,

1. stingri nosoda atkārtotos tehniskos, organizatoriskos un procesuālos trūkumus *EPSO* darbībā pēdējo divu gadu laikā, kas būtiski ietekmējuši pilsoņu uzticēšanos ES darbā pieņemšanas procesam; ir cieši pārliecināts, ka *EPSO* par prioritāti ir jānosaka visu smago trūkumu novēršana atlases procedūru organizēšanā, lai turpmāk sev nenodarītu nopietnu kaitējumu, paturot prātā, ka *EPSO* pamata uzdevums ir nodrošināt ES iestādēm tādu ierēdņu pakalpojumus, kuri ir apveltīti ar visaugstākajām spējām, efektivitāti un integritāti un kuri tiek pieņemti darbā no ES dalībvalstu pilsoņu vidus, aptverot pēc iespējas plašāku ģeogrāfisko teritoriju;

2. uzsver, ka steidzami ir jāatjauno *EPSO* atlases procedūru integritāte, pārredzamība, pārskatatbildība un paredzamība, lai novērstu kaitējumu ES iestāžu reputācijai, nodrošinātu ES civildienesta pienācīgu darbību un garantētu vienlīdzīgu attieksmi pret kandidātiem no visām dalībvalstīm;

3. pieņem zināšanai ievērojamās pūles, laiku un resursus, ko kandidāti velta, lai sagatavotos atlases procedūrām un tās pabeigtu, kas nereti notiek uz viņu profesionālās un personīgās dzīves rēķina; pauž neapmierinātību par *EPSO* konkursu nepareizas organizatoriskās pārvaldības negatīvo ietekmi uz kandidātu psiholoģisko labbūtību un finansiālajiem un personīgajiem apstākļiem vairāku tādu atlases procesa nepilnību dēļ, kā, piemēram, testa atkārtota atcelšana vai pārmērīga paļaušanās uz digitālo tehnoloģiju un mākslīgā intelekta (MI) risinājumiem, nenodrošinot pienācīgu cilvēka uzraudzību;

4. aicina Komisiju ar Ombuda un neatkarīgu digitālās testēšanas ekspertu atbalstu rūpīgi, pārredzami un neatkarīgi izvērtēt *EPSO* pārvaldību, sistēmas, ārpakalpojumus un procedūras, jo īpaši tādus elementus kā attālināto testu rīkošana, šādu testu tehnoloģiskā iespējamība, pārmērīgā paļaušanās uz ārējiem līgumslēdzējiem, tostarp tiem, kas izmanto platformas ar serveriem ārpus ES, kandidātu sūdzību izskatīšana un saziņas prakse, lai novērstu *EPSO* administratīvo kļūmju cēloņus un atjaunotu uzticēšanos ES darbā pieņemšanas procesam;

5. mudina *EPSO* atjaunot iespējas *EPSO* sertificētos testus veikt klātienē uz vietas, kas kandidātiem būtu pieejami paralēli attālinātiem testiem, līdz ar to dodot kandidātiem iespēju izvēlēties vēlamo režīmu, nodrošinot taisnīgus un vienādus eksaminācijas nosacījumus, vienlīdzīgas iespējas un iekļautību; atgādina, ka testos, ko iepriekš rīkoja *EPSO* eksaminācijas centros, nebija tik daudz tehnisku problēmu;

6. mudina *EPSO* pārskatīt eksaminācijas metodes, lai padarītu tās lietotājdraudzīgas, un ieviest sistēmu, kurā digitālās tehnoloģijas un MI katrā procesa posmā tiktu pakļautas cilvēka uzraudzībai un pārbaudei, ko veiktu kompetenti darbinieki; uzsver, ka ir jāizveido sistēma, kuras pamatā būtu maksimāla pārredzamība un pilnīga pārskatatbildība pār visiem atlases procesā iesaistītajiem darbiniekiem, tostarp *EPSO* vadību; noraida jebkādus mēģinājumus deleģēt automatizētajām sistēmām lēmumus, kas ietekmē kandidātu pamattiesības, jo par tiem arī turpmāk atbildīgi ir kvalificēti valsts ierēdņi, kuri ir pakļauti demokrātiskai kontrolei;

7. uzsver, ka *EPSO* ir atbildīgs par visās 24 valodās, kurās testi ir pieejami, izmantotās valodas kvalitāti un skaidrību, un ka *EPSO* steidzami ir jānovērš trūkumi šajā jomā; stingri nosoda nepietiekamo kvalitāti un konsekvences trūkumu otrās valodas verbālajos pārbaudījumos, kas notiek oficiālajās ES valodās, kuras nav angļu vai franču valoda, un uzsver, ka šāda prakse rada strukturālus trūkumus kandidātiem, kas izvēlas citas ES oficiālās valodas, nevis angļu vai franču valodu, kā arī šāda prakse apdraud daudzvalodību, vienlīdzīgu attieksmi un taisnīgumu ES darbā pieņemšanas procedūrās;

8. kritizē pašreizējo eksaminācijas sistēmu, ar kuru saskaņā kandidātu zināšanas vispirms ir jāizvērtē, izmantojot datorizētu testu, un tikai pēc tam viņi var pierādīt zināšanas konkrētajā priekšmetā, un šāda prakse rada risku, ka uz konkrētiem amatiem nevarēs pretendēt kvalificētākie kandidāti;

9. aicina *EPSO* personām ar invaliditāti, tostarp personām ar mācīšanās un neiroloģiskiem traucējumiem, nodrošināt vienlīdzīgu piekļuvi eksaminācijas un darbā pieņemšanas procedūrām, lai apmierinātu viņu īpašās vajadzības, un galīgajam mērķim ir jābūt jebkāda veida diskriminācijas vai mazāk labvēlīgu apstākļu novēršanai, kā arī personām ar invaliditāti ir jānodrošina īstena piekļuve ES civildienestam; atzīmē, ka *EPSO* ir apņēmies nodrošināt saprātīgus pielāgojumus kandidātiem ar īpašām vajadzībām viņu invaliditātes vai veselības stāvokļa dēļ, un uzsver, ka novērtēšanas procesam jābūt pārredzamam un uz to ir jāattiecina pārsūdzības procedūra;

10. aicina *EPSO* izmantot sistemātiskas anonīmas pēctesta aptaujas, izmantojot ES mērogā drošu platformu un strukturētu konsultēšanos, lai pastāvīgi uzlabotu atlases procedūras un risinātu problēmas, kuras atkārtojas; aicina *EPSO* gada ziņojumā iekļaut veikto aptauju analīzi līdz ar ikgadējo statistiku par pieteikumiem, pieņemšanu un sekmīgo rezultātu rādītājiem sadalījumā pa valstīm, lai apzinātu un koriģētu tvēruma nelīdzsvarotību;

11. iesaka uzlabot *EPSO* kontaktpunktu, nodrošinot daudzvalodu spējas un plašāku pieejamību, lai *EPSO* spētu palīdzēt kandidātiem uz vietas un reāllaikā eksaminācijas sesiju laikā un pēc tām, īpašu uzmanību pievēršot piekļūstamībai un iekļautībai;

12. atzīmē *EPSO* politiku, kuru piemēro, lai izšķirtu kandidātu sūdzības par eksaminācijas pasākumiem, un kura ir rīks, ar ko pārbaudīt *EPSO* saņemto sūdzību izskatīšanas kārtību; aicina *EPSO* uzlabot politiku, lai izveidotu un īstenotu kandidātu tiesību statūtus, kuros būtu izklāstītas skaidras tiesības, pienākumi, sūdzību procedūras un tiesiskās aizsardzības mehānismi, kas saistīti ar visiem atlases procedūru posmiem un aspektiem, tostarp ietverot apņemšanos reaģēt uz sūdzībām pēc iespējas ātrāk un pārredzamā un kandidātiem draudzīgā veidā, kā arī paredzot iespēju sūdzību atkārtoti izskatīt neatkarīgā pārsūdzības iestādē; uzsver, ka ir vajadzīgas iekļaujošas, pieejamas un ātras sūdzību un pārsūdzības procedūras, kas nodrošina daudzvalodu vidi un spēju palīdzēt kandidātiem reāllaikā un bez ārējiem darbuzņēmējiem, tostarp situācijās, kad kandidāti neilgi pirms testu sākuma vai to laikā saskaras ar noraidījumu vai šķēršļiem tādu iemeslu dēļ, kas varētu ietvert uz MI balstītu identitātes pārbaudi vai problēmas, kuras saistītas ar kandidātu iespējām attālinātā režīmā;

13. aicina *EPSO* izstrādāt pārredzamu un visaptverošu komunikācijas politiku, tostarp skaidru un uzticamu konkursu grafiku katram posmam, un proaktīvus atjauninājumus, izmantojot vairākus oficiālus kanālus, ar ko ziņot par izmaiņām grafikos, tehniskiem incidentiem un korektīviem pasākumiem; kritiski norāda, ka kandidātiem nav standarta grafika rezultātu saņemšanai pēc testa kārtošanas;

14. aicina *EPSO* vadību savlaicīgi un jēgpilni apspriesties ar *EPSO* valdi un sākt efektīvāku un tiešāku dialogu ar ES iestāžu personāla pārstāvības struktūrām, lai apspriestos par iespējamiem uzlabojumiem vispārējā atlases procesā, īpašu uzmanību pievēršot pārbaudījumiem un saziņai ar kandidātiem;

15. aicina *EPSO* nodrošināt pārredzamību attiecībā uz kritērijiem, ko izmanto, atlasot kandidātus, kuri uzaicināti kārtot *CAST* (Līgumdarbinieku atlases rīks) atlases procedūras; aicina *EPSO* savā tīmekļa vietnē skaidri un laikus paziņot nākamos *CAST* pārbaudījumu datumus;

16. atzīmē, ka privāti uzņēmumi piedāvā *EPSO* konkursu sagatavošanas kursus, kas rada pārmērīgas izmaksas kandidātiem, jo *EPSO* nav pietiekami efektīvi atrisinājis pirmstestu simulācijas un praktiskus jautājumus; mudina *EPSO* ieguldīt labākos simulācijas rīkos un praktisko jautājumu platformās, lai kandidāti varētu iepazīties ar sistēmu un mazināt spriedzi, ko rada bažas par izmantotajiem tehniskajiem risinājumiem; uzsver, ka ir jāsniedz saprotamāki skaidrojumi, kā tiek vērtēti testi un uzdevumi;

17. mudina Budžeta kontroles komiteju savā novērtējumā par Komisijas ikgadējo budžeta izpildes apstiprināšanu pastāvīgi uzraudzīt tehniskos, organizatoriskos un procesuālos trūkumus *EPSO* darbībā, kas izklāstīti šajā rezolūcijā;

18. iesaka regulāri apmācīt *EPSO* darbiniekus un pārbaudījumu vadītājus, lai nodrošinātu konsekventu un kandidātiem pielāgotu praksi visos konkursa ciklu posmos; pauž nožēlu par standarta atbilžu izmantošanu uz konkrētām kandidātu sūdzībām un problēmām; stingri nosoda praksi kandidātu profilu galīgajā novērtēšanā izmantot standarta paziņojumus, ar kuriem pieņem, ka kandidāti neatbilst specifiskām prasībām;

19. aicina Komisiju ierosināt piemērotus un taisnīgus risinājumus kandidātiem, kurus tieši skar testu atcelšana, IT jautājumi vai procesuāli kavējumi, piemēram, elastīgas un ātras atkārtotas pārbaudes iespējas;

20. uzskata, ka arvien lielāka paļaušanās uz pagaidu darbiniekiem un īstermiņa līgumiem ES iestādēs ir arī tiešas sekas *EPSO* neefektivitātei un varētu apdraudēt nepieciešamo ES civildienesta darba stabilitāti un kvalitāti; prasa veikt steidzamus pasākumus, lai izskaustu šo tendenci un garantētu cieņpilnus un drošus darba apstākļus;

21. aicina Komisiju sešu mēnešu laikā pēc šīs rezolūcijas pieņemšanas ziņot Parlamentam par pieprasīto reformu, tostarp kritēriju un snieguma rādītāju, īstenošanu;

22. uzdod priekšsēdētājai šo rezolūciju nosūtīt Komisijai, Padomei, Eiropas Ombudam un Eiropas Personāla atlases birojam.