



Δελτίο Τύπου

Λουξεμβούργο, 29 Οκτωβρίου 2020

Η ΕΕ αντιμετωπίζει δυσκολίες στις προσλήψεις μόνιμων υπαλλήλων

Σύμφωνα με νέα έκθεση του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου (ΕΕΣ) που δημοσιεύθηκε σήμερα, η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού (EPSO) οφείλει να επανεξετάσει τον τρόπο με τον οποίο επιλέγει νέους υπαλλήλους για την ευρωπαϊκή δημόσια διοίκηση. Σε μια εποχή περικοπών προσωπικού και ολοένα μεγαλύτερης ψηφιοποίησης, τα θεσμικά όργανα επιδιώκουν όλο και περισσότερο να προσλάβουν εξειδικευμένους υπαλλήλους, οι οποίοι μπορούν να παράγουν γρήγορα έργο. Εντούτοις, οι ελεγκτές διαπίστωσαν ότι η διαδικασία επιλογής της EPSO δεν ανταποκρίνεται επαρκώς στις ανάγκες της διοργάνωσης στοχευμένων διαγωνισμών μικρότερης κλίμακας, οι οποίοι είναι οι πλέον ενδεδειγμένοι για την προσέλκυση ατόμων με εξειδικευμένα προσόντα ως υποψηφίων για την κάλυψη κενών θέσεων στην ευρωπαϊκή δημόσια διοίκηση. Παράλληλα, επισημαίνουν αρκετές αδυναμίες στις διαδικασίες επιλογής υπαλλήλων γενικών καθηκόντων που εφαρμόζει η EPSO.

Η EPSO διοργανώνει δύο κυρίως είδη διαγωνισμών για την επιλογή των μελλοντικών υπαλλήλων της ΕΕ: μεγάλης κλίμακας διαγωνισμούς για πρόσληψη στον εισαγωγικό βαθμό, οι οποίοι απευθύνονται σε υποψηφίους με προφίλ υπαλλήλων γενικών καθηκόντων, όπως δικηγόρους, οικονομολόγους και μεταφραστές, και μικρότερης κλίμακας διαγωνισμούς για υποψηφίους με περισσότερο εξειδικευμένα προσόντα, όπως ειδικούς στον τομέα των ΤΠ και επιστήμονες. Συστάθηκε το 2003, σε μια χρονική συγκυρία αυξημένων αναγκών σε προσλήψεις ετησίως, λόγω των διευρύνσεων της περιόδου 2004-2007. Ωστόσο, από το 2012, τα θεσμικά όργανα αναζητούν ως επί το πλείστον υπαλλήλους με εξειδικευμένα προσόντα, και οι περισσότεροι από τους διαγωνισμούς της EPSO οδήγησαν στην κατάρτιση εφεδρικών πινάκων με μικρό αριθμό επιτυχόντων (κάτω των 30).

«Οι διαγωνισμοί της EPSO παρέχουν πρόσβαση σε μια σταδιοδρομία στην ευρωπαϊκή δημόσια διοίκηση, όμως δεν ανταποκρίνονται πλέον στις ανάγκες των θεσμικών οργάνων της ΕΕ σε προσλήψεις», δήλωσε η Annetie Turtelboom, Μέλος του ΕΕΣ και αρμόδια για την έκθεση. «Η EPSO πρέπει να επανεξετάσει τη διαδικασία επιλογής που εφαρμόζει και να αναπτύξει ένα νέο, ταχύτερο, περισσότερο ευέλικτο και οικονομικά αποδοτικότερο σύστημα για την επιλογή

Σκοπός του παρόντος δελτίου Τύπου είναι η παρουσίαση των κύριων μηνυμάτων της ειδικής έκθεσης του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου. Το πλήρες κείμενο της έκθεσης διατίθεται στον ιστότοπο eca.europa.eu.

ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxembourg

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

υπαλλήλων με εξειδικευμένα προσόντα, και να ενισχύσει την ικανότητα προσαρμογής της σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο περιβάλλον όσον αφορά τις προσλήψεις.»

Οι ελεγκτές εξέτασαν κατά πόσον με τις διαδικασίες της η EPSO κατάφερε να προσελκύσει και να επιλέξει κατάλληλους πιθανούς υποψηφίους για πρόσληψη για τα θεσμικά όργανα της ΕΕ, στον κατάλληλο χρόνο και με οικονομικά αποδοτικό τρόπο κατά το διάστημα 2012-2018. Διαπίστωσαν ότι η διαδικασία επιλογής δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες της διοργάνωσης στοχευμένων διαγωνισμών μικρότερης κλίμακας. Επισήμαναν ότι οι διαδικασίες επιλογής των ίδιων των θεσμικών οργάνων ήταν κατά κανόνα οικονομικότερες και ταχύτερες για τη διοργάνωση τέτοιου είδους διαγωνισμών σε σύγκριση με τις αντίστοιχες της EPSO. Αυτό δικαιολογείται εν μέρει από τις δύσκαμπτες διαδικασίες και τον αναξιόπιστο προγραμματισμό τους. Οι ελεγκτές διαπίστωσαν ακόμη ότι η EPSO δεν στοχεύει συστηματικά τις επικοινωνιακές δράσεις της στην προσέλκυση κατάλληλων υποψηφίων και ότι υπάρχει κίνδυνος πρόωρου αποκλεισμού υποψηφίων με υψηλά, εξειδικευμένα προσόντα στο στάδιο των ψυχομετρικών δοκιμασιών, προτού καν εξεταστούν οι ειδικές για τη θέση γνώσεις τους.

Επίσης, οι ελεγκτές αναφέρουν ότι η EPSO εκπληρώνει αποτελεσματικά την αρχική αποστολή της, που συνίσταται στην παροχή στα θεσμικά όργανα της ΕΕ μιας μεγάλης δεξαμενής δυνητικών υπαλλήλων γενικών καθηκόντων με υψηλά προσόντα, μέσω διαγωνισμών μεγάλης κλίμακας. Οι εν λόγω τακτικοί διαγωνισμοί διακρίνονται για τον αποτελεσματικό προγραμματισμό τους και προσελκύουν μεγάλο αριθμό υποψηφίων υψηλών προσόντων με χαμηλό κόστος.

Εντούτοις, οι ελεγκτές επισημαίνουν επίσης μια σειρά αδυναμιών που η EPSO οφείλει να αποκαταστήσει. Τα δύο τρίτα των εκδηλώσεων σταδιοδρομίας υπό το σήμα «EU Careers» πραγματοποιούνται στις Βρυξέλλες, και η EPSO προσελκύει κατά κύριο λόγο υπηκόους της ΕΕ που ήδη διαμένουν στις Βρυξέλλες ή στο Λουξεμβούργο, πολλοί εκ των οποίων εργάζονται ή έχουν στο παρελθόν εργαστεί για τα ενωσιακά θεσμικά όργανα. Το γεγονός αυτό υπονομεύει τη γεωγραφική και κοινωνικοοικονομική πολυμορφία στα θεσμικά όργανα της ΕΕ. Ακόμη, η EPSO δεν έχει επιτύχει να προσελκύσει επαρκή αριθμό πτυχιούχων ή νέων επαγγελματιών που επιλέγουν να σταδιοδρομήσουν στην ΕΕ, δεδομένου ότι το ποσοστό των υποψηφίων κάτω των 35 ετών βαίνει μειούμενο. Το πρόβλημα αυτό ήταν ιδιαίτερα αισθητό σε έναν διαγωνισμό για πρόσληψη στον εισαγωγικό βαθμό που εξέτασαν οι ελεγκτές, στην περίπτωση του οποίου το ήμισυ των υποψηφίων ήταν άνω των 35 ετών. Επιπλέον, η EPSO δεν παρακολουθεί το κόστος των διαγωνισμών της και δεν μετρά την ικανοποίηση των θεσμικών οργάνων από τους υπαλλήλους που προσλαμβάνουν σε συνέχεια των δικών της διαδικασιών επιλογής. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα έρευνας που διενήργησαν οι ελεγκτές μεταξύ διοικητικών στελεχών, οι υποψήφιοι που είχαν προσληφθεί κατόπιν διαγωνισμού της EPSO δεν είχαν σημαντικά περισσότερα προσόντα από τους υπαλλήλους που είχαν προσληφθεί μέσω άλλων διαύλων.

Οι ελεγκτές συνιστούν στην EPSO να επανεξετάσει τη διαδικασία επιλογής που εφαρμόζει ώστε να την προσαρμόσει στις μεταβαλλόμενες ανάγκες των θεσμικών οργάνων της ΕΕ σε προσλήψεις, να θεσπίσει νέο πλαίσιο για την επιλογή εξειδικευμένων υπαλλήλων, να μεριμνήσει για καλύτερο συντονισμό με τα θεσμικά όργανα, να μετρά την ικανοποίησή τους, να παρακολουθεί το κόστος των διαγωνισμών και να περιορίσει τη διάρκειά τους.

Σημείωμα προς τους συντάκτες

Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ προσλαμβάνουν ετησίως περί τους 1 000 νέους μόνιμους υπαλλήλους για μακροχρόνια σταδιοδρομία, μεταξύ περισσότερων από 50 000 υποψηφίων που συμμετέχουν στους ιδιαίτερα ανταγωνιστικούς διαγωνισμούς της EPSO, στους οποίους το μέσο ποσοστό επιτυχίας είναι 2 %. Από το 2012 έως το 2018, 411 000 υποψήφιοι διαγωνίστηκαν για 7 000 θέσεις στους εφεδρικούς πίνακες της EPSO. Οι διαγωνισμοί γενικών καθηκόντων προσελκύουν δεκάδες χιλιάδες υποψηφίους και μπορούν να οδηγήσουν στην κατάρτιση εφεδρικών πινάκων με έως και 200 επιτυχόντες (έναντι κάτω των 30 επιτυχόντων στην περίπτωση των διαγωνισμών ειδικών καθηκόντων). Η EPSO συντόμευσε τη διάρκεια των διαδικασιών της από 18 σε 13 μήνες κατά μέσο όρο (έναντι 10-12 μηνών στην περίπτωση άλλων διεθνών οργανισμών και 8 μηνών στην περίπτωση των διαδικασιών των ίδιων των θεσμικών οργάνων), διάστημα που και πάλι υπερβαίνει τον στόχο της των 10 μηνών. Το κόστος ανά επιτυχόντα υποψήφιο ανέρχεται σε 24 000 ευρώ περίπου: η διάρθρωση του κόστους έχει σχεδιαστεί έτσι ώστε τα έξοδα να ελαχιστοποιούνται στην περίπτωση των διαγωνισμών μεγάλης κλίμακας.

Η ειδική έκθεση 23/2020 του ΕΕΣ, με τίτλο «Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού: Καιρός η διαδικασία επιλογής να προσαρμοστεί στις μεταβαλλόμενες ανάγκες για προσλήψεις», είναι διαθέσιμη στον ιστότοπο του ΕΕΣ eca.europa.eu σε 23 γλώσσες της ΕΕ. Η δημοσίευσή της, μία δεκαετία μετά τη δημοσίευση της πρώτης έκθεσης του ΕΕΣ για την EPSO, έρχεται σε συνέχεια των πρόσφατων εκθέσεων για τη μεταρρύθμιση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης και τις περικοπές προσωπικού.

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα μέτρα που έλαβε το ΕΕΣ στο πλαίσιο της αντιμετώπισης της πανδημίας της COVID-19 θα βρείτε [εδώ](#).

Υπεύθυνος επικοινωνίας με τον Τύπο για τη συγκεκριμένη έκθεση

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