



Pressiteade

Luxembourg, 29. oktoober 2020

ELil on raskusi ametnike värbamisel

Täna avaldatud Euroopa Kontrollikoja uue aruande kohaselt peaks Euroopa Personalivaliku Amet (EPSO) vaatama läbi oma menetlused uute töötajate valimiseks ELi avalikku teenistusse. Ajal, mil töötajate arv on vähenenud ja järjest enam minnakse üle digitaaltehnoloogiale, soovivad ELi institutsioonid üha enam värvata spetsialiste, kes saavad kiiresti tööle hakata. Audiitorid leidsid aga, et EPSO valikumenetlus ei ole hästi kohandatud väikesemahulistele sihtotstarbelistele konkurssidele, mis võiksid meelitada selliseid spetsialiste kandideerima ELi avaliku teenistuse ametikohtadele. Nad juhivad tähelepanu ka mitmele puudusele EPSO korraldatavates üldtöötajate valikumenetlustes.

EPSO korraldab tulevaste ELi ametnike valimiseks peamiselt kaht tüüpi konkursse: suuri üldprofiiliga algastme ametikoha kandidaatidele, nagu juristid, majandusteadlased ja tõlkijad, ning väiksemaid spetsiifilisema profiiliga kandidaatidele, nagu IT-eksperdid ja teadlased. EPSO loodi 2003. aastal, st ajal, mil institutsioonid pidid 2004. ja 2007. aasta laienemiste tõttu igal aastal võtma tööle palju inimesi. Kuid alates 2012. aastast on enamiku uutest töötajatest, keda ELi institutsioonid otsivad, moodustanud spetsialistid ning enamiku EPSO konkursside reservnimekirjad on lühikesed (st vähem kui 30 edukat kandidaati).

„EPSO konkursid annavad võimaluse alustada karjääri ELi avalikus teenistuses, kuid need ei vasta enam ELi institutsioonide praegustele värbamisvajadustele,“ ütles aruande eest vastutav kontrollikoja liige **Annemie Turtelboom**. „EPSO peab oma valikumenetluse läbi vaatama ning võtma kasutusele uue, kiirema, paindlikuma ja kulutõhusama spetsialistide valimise süsteemi. Ta peab ka parandama oma suutlikkust kohaneda kiiresti muutuva värbamiskeskonnaga.“

Audiitorid uurisid, kas EPSO valikumenetluste abil õnnestus ajavahemikul 2012–2018 leida ja valida õigel ajal ning kulutõhusalt sobivaid potentsiaalseid töötajaid ELi institutsioonidesse. Nad leidsid, et EPSO valikumenetlus ei ole kohandatud väikestele sihtotstarbelistele konkurssidele. Seoses nende konkurssidega tõid nad esile, et institutsioonide enda valikumenetlused olid üldiselt odavamad ja kiiremad kui EPSO omad. Jäigad menetlused ja ebakindel planeerimine täidavad selles oma osa. Audiitorid leidsid ka, et EPSO ei suuna oma teabevahetust järjepidevalt heade kandidaatide leidmisele ning et väga heade erialaoskustega kandidaadid võidakse

Pressiteate eesmärk on edastada Euroopa Kontrollikoja eriaruande põhisõnumid. Eriaruanne on tervikuna kättesaadav veebisaidil eca.europa.eu.

ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxembourg

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

psühhomeetriliste testidega jätta varakult kõrvale, enne kui nende töölaseid teadmisi üldse testitakse.

Audiitorid märkisid, et EPSO on täitnud edukalt talle esialgu seatud eesmärgi – tagada ELi institutsioonidele suuremahuliste konkursside abil palju väga heade üldoskustega potentsiaalseid töötajaid. Neid korduvaid konkursse kavandatakse tõhusalt, neil osaleb palju väga heade omadustega kandidaate ja nende kulud on väikesed.

Sellest hoolimata osutavad audiitorid ka mitmele puudusele, millega EPSO peab tegelema. Kaks kolmandikku ELi töövõimaluste kaubamärgi üritustest toimub Brüsselis ja EPSO kaasab peamiselt juba Brüsselis või Luxembourgis asuvaid ELi kodanikke, kellest paljud töötavad või on töötanud ELi institutsioonides. See vähendab ELi institutsioonide geograafilist ja sotsiaal-majanduslikku mitmekesisust. Samuti ei ole EPSO suutnud äratada piisavalt kõrgharidusega või noorte spetsialistide huvi ELi asutustes töötamise vastu, kuna alla 35-aastaste kandidaatide osakaal on vähenenud. See tuli iseäranis selgelt esile ühe algastme ametikoha konkursi puhul, mida audiitorid analüüsisid ja mille puhul olid pooled taotlejatest vanemad kui 35-aastased. Peale selle ei jälgi EPSO oma konkursside kulusid ega mõõda institutsioonide rahulolu EPSO valikumenetluse kaudu tööle võetud kandidaatidega. Juhtide seas tehtud audiitorite küsitluse kohaselt ei olnud EPSO kaudu tööle võetud kandidaadid oluliselt paremate omadustega kui töötajad, kelle nad olid tööle võtnud muude kanalite kaudu.

Audiitorid soovivad EPSO-l oma valikumenetlus läbi vaadata, et see vastaks paremini ELi institutsioonide muutuvatele värbamisvajadustele, võtta kasutusele uus spetsialistide valikuraamistik, kooskõlastada oma tegevus paremini ELi institutsioonidega, mõõta nende rahulolu, jälgida konkursside kulusid ja lühendada konkursside kestust.

Toimetajatele

ELi institutsioonid võtavad igal aastal pikaajaliselt tööle umbes 1000 uut alalist töötajat enam kui 50 000 kandidaadi hulgast, kes osalevad EPSO avalikel konkurssidel. Need on väga selektiivsed, kuna keskmine edukuse määr on 2%. Ajavahemikul 2012–2018 konkureeris EPSO reservnimekirjade 411 000 kandidaati 7000 ametikohale – üldkonkursid meelitavad ligi kümneid tuhandeid kandidaate ja nende tulemuseks võib olla kuni 200 edukat kandidaati (nt spetsialistide konkurssidel on vähem kui 30). EPSO on lühendanud oma menetlusi 18 kuult keskmiselt 13 kuule (nt teiste rahvusvaheliste organisatsioonide puhul kestavad need keskmiselt 10–12 kuud ja institutsioonide enda menetlused 8 kuud), kuid ei ole saavutanud siiski oma eesmärgi, st 10 kuud. Kulu eduka kandidaadi kohta on umbes 24 000 eurot: kulustruktuur on kavandatud nii, et see võimaldab minimeerida suuremahuliste konkursside kulusid.

Euroopa Kontrollikoja eriaruanne nr 23/2020: „Euroopa Personalivaliku Amet: aeg on kohandada valikumenetlus muutuvatele värbamisvajadustele“ on kättesaadav kontrollikoja veebisaidil (eca.europa.eu) ELi 23 keeles. See koostati kümme aastat pärast kontrollikoja esimese aruande avaldamist EPSO kohta. Samal teemal on hiljuti avaldatud aruanded ELi personalieeskirjade reformi ja personalikärbete kohta.

Teave meetmete kohta, mida kontrollikoda on võtnud seoses COVID-19 pandeemiaga, on esitatud [siin](#).

Eriaruande pressikontakt

Damijan Fišer – e-post damijan.fiser@eca.europa.eu, tel (+352) 4398 45510 / mobiil (+352) 621 552 224