

Ειδική έκθεση

Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού: Καιρός η διαδικασία επιλογής να προσαρμοστεί στις μεταβαλλόμενες ανάγκες για προσλήψεις



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ
ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ
ΣΥΝΕΔΡΙΟ

Περιεχόμενα

| | Σημείο |
|---|--------|
| Σύνοψη | I-IX |
| Εισαγωγή | 01-13 |
| Εμβέλεια και τρόπος προσέγγισης του ελέγχου | 14-18 |
| Παρατηρήσεις | 19-89 |
| Οι μεγάλης κλίμακας διαγωνισμοί που διοργανώνονται από την EPSO οδηγούν σε γενικές γραμμές στην επιλογή των κατάλληλων ατόμων για τις κατάλληλες θέσεις με όρους που εξασφαλίζουν καλή σχέση κόστους-οφέλους | 20-59 |
| Ο προγραμματισμός των διαγωνισμών ενδείκνυται για διαγωνισμούς μεγάλης κλίμακας | 21-28 |
| Η EPSO προσελκύει μεγάλο αριθμό υποψηφίων και προωθεί το σήμα «EU Careers», κυρίως στις Βρυξέλλες | 29-38 |
| Παρά τις αδυναμίες της διαδικασίας επιλογής, η ποιότητα των επιτυχόντων συνολικά είναι υψηλή | 39-49 |
| Τα έτη που έχουν αποδώσει τον υψηλότερο αριθμό επιτυχόντων, το κόστος των διαγωνισμών είναι χαμηλό | 50-55 |
| Η τακτική διεξαγωγή γενικών διαγωνισμών συνέβαλε στη διασφάλιση επαρκούς αριθμού δυνητικών υπαλλήλων | 56-59 |
| Η διαδικασία επιλογής που εφαρμόζει η EPSO για τα προφίλ ειδικών καθηκόντων δεν ανταποκρίνεται στις τρέχουσες ανάγκες των θεσμικών οργάνων της ΕΕ σε προσλήψεις | 60-89 |
| Ο προγραμματισμός των διαγωνισμών ειδικών καθηκόντων δεν είναι αξιόπιστος και πραγματοποιείται πολύ νωρίς για να είναι ακριβής | 62-67 |
| Η EPSO δεν στοχεύει με συνέπεια τις επικοινωνιακές δράσεις της στην προσέλκυση καλών υποψηφίων σε διαγωνισμούς ειδικών καθηκόντων | 68-70 |
| Υπάρχει κίνδυνος αποκλεισμού υποψηφίων με προσόντα υψηλής εξειδίκευσης σε πρώιμο στάδιο της διαδικασίας επιλογής | 71-76 |
| Όταν απευθύνονται σε μικρό μόνο αριθμό ειδικών, οι διαγωνισμοί της EPSO κοστίζουν περισσότερο από τις διαδικασίες επιλογής των θεσμικών οργάνων | 77-83 |

Οι διαδικασίες της EPSO ενδείκνυται λιγότερο για την κάλυψη επειγουσών αναγκών πρόσληψης ειδικών σε σύγκριση με τις διαδικασίες των ίδιων των θεσμικών οργάνων 84-89

Συμπεράσματα και συστάσεις 90-97

Παραρτήματα

Παράρτημα I – Κατηγορίες υπαλλήλων που απασχολούνται στα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα

Παράρτημα II – Προϋποθέσεις πρόσληψης για κάθε κατηγορία υπαλλήλων

Παράρτημα III – Τα στάδια των γενικών διαγωνισμών της EPSO

Παράρτημα IV – Μεθοδολογία του ελέγχου

Παράρτημα V – Άμεσες δαπάνες ανά επιτυχόντα: διαγωνισμοί της EPSO και διαδικασίες επιλογής των θεσμικών οργάνων

Παράρτημα VI – Διάρκεια των διαδικασιών επιλογής των θεσμικών οργάνων

Ακρωνύμια και συντομογραφίες

Γλωσσάριο

Απαντήσεις της EPSO

Κλιμάκιο ελέγχου

Χρονογραμμή

Σύνοψη

I Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ προσλαμβάνουν ετησίως περί τους 1 000 νέους μόνιμους υπαλλήλους για μακροχρόνια σταδιοδρομία, μεταξύ περισσότερων από 50 000 υποψηφίων. Οι νέοι αυτοί υπάλληλοι επιλέγονται μεταξύ των επιτυχόντων σε γενικούς διαγωνισμούς που διοργανώνει η EPSO, η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού, σε συνεργασία με τα θεσμικά όργανα της ΕΕ.

II Η EPSO είναι επιφορτισμένη με την προσέλκυση και την επιλογή επαρκούς αριθμού κατάλληλων υποψηφίων για την κάλυψη των αναγκών των θεσμικών οργάνων σε προσλήψεις. Διοργανώνει δύο κύρια είδη διαγωνισμών: μεγάλης κλίμακας διαγωνισμούς για πρόσληψη στον εισαγωγικό βαθμό, οι οποίοι απευθύνονται σε υποψηφίους με προφίλ υπαλλήλων γενικών καθηκόντων, όπως δημόσιους υπαλλήλους, δικηγόρους, οικονομολόγους, μεταφραστές και βοηθούς γραμματείας, και μικρότερης κλίμακας διαγωνισμούς για υποψηφίους με περισσότερο συγκεκριμένα προσόντα και πείρα. Η διαδικασία επιλογής αποτελείται από τρία στάδια: τον προγραμματισμό των διαγωνισμών για το επόμενο έτος, την αξιολόγηση των υποψηφίων σε κάθε διαγωνισμό μέσω σειράς δοκιμασιών και τη δημοσίευση των οριστικών πινάκων επιτυχόντων κάθε διαγωνισμού.

III Η βάσει διαγωνισμών διαδικασία επιλογής της EPSO εφαρμόζεται στην τρέχουσα μορφή της από το 2012. Το γλωσσικό καθεστώς των διαγωνισμών έχει αποτελέσει αντικείμενο δικαστικών προσφυγών, και τα θεσμικά όργανα της ΕΕ έχουν αρχίσει να αμφισβητούν την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας επιλογής. Στο πλαίσιο αυτό, κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2019, το διοικητικό συμβούλιο της EPSO συγκρότησε διοργανική ομάδα προβληματισμού για τη διαδικασία επιλογής. Η έκθεσή μας περιλαμβάνει περαιτέρω αναλύσεις, συμπεράσματα και συστάσεις που μπορούν να αξιοποιηθούν στο πλαίσιο μιας πιθανής σημαντικής αναθεώρησης της διαδικασίας επιλογής.

IV Σκοπός του ελέγχου μας ήταν να αξιολογήσουμε κατά πόσον η διαδικασία επιλογής της EPSO έδωσε στα θεσμικά όργανα της ΕΕ τη δυνατότητα να καλύψουν τις ανάγκες τους σε επίπεδο προσλήψεων για όλες τις κατηγορίες προσωπικού. Ειδικότερα, εξετάσαμε κατά πόσον η διαδικασία επιλογής της EPSO:

- α) σχεδιάστηκε λαμβανομένων επαρκώς υπόψη των αναγκών των θεσμικών οργάνων της ΕΕ σε επίπεδο προσλήψεων·
- β) συνοδεύεται από αποτελεσματικές δράσεις επικοινωνίας για την προσέλκυση επαρκούς αριθμού υποψηφίων·

- γ) οδήγησε στην επιλογή υποψηφίων κατάλληλων για τις θέσεις εργασίας που προσέφεραν τα θεσμικά όργανα.
- δ) διοργανωνόταν την κατάλληλη χρονική στιγμή.
- ε) εφαρμοζόταν κατά τρόπο που ελαχιστοποιούσε το κόστος.

V Ο έλεγχος επικεντρώθηκε στις δραστηριότητες της EPSO κατά την περίοδο 2012-2018. Εξετάσαμε τις πληροφορίες διαχείρισης της EPSO, συνομιλήσαμε με υπαλλήλους τόσο δικούς της όσο και των υπηρεσιών ανθρωπίνων πόρων ορισμένων θεσμικών οργάνων της ΕΕ, εξετάσαμε δείγμα γενικών διαγωνισμών προκειμένου να αναλύσουμε το κόστος και τη διάρκειά τους, και πραγματοποιήσαμε έρευνα μεταξύ διοικητικών στελεχών ορισμένων θεσμικών οργάνων της ΕΕ.

VI Καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι, σε γενικές γραμμές, οι μεγάλης κλίμακας διαγωνισμοί που διοργανώνει η EPSO έδωσαν στα θεσμικά όργανα τη δυνατότητα να καλύψουν τις ανάγκες τους όσον αφορά την πρόσληψη υποψηφίων με προφίλ υπαλλήλων γενικών καθηκόντων κατά την υπό εξέταση περίοδο. Εντούτοις, η διαδικασία αποδείχθηκε λιγότερο αποδοτική και αποτελεσματική όσον αφορά την κάλυψη των αναγκών τους για την πρόσληψη ειδικευμένου προσωπικού, οι οποίες, αν και μικρότερες, αυξάνονται.

VII Διαπιστώσαμε ότι η διαδικασία επιλογής είναι σε γενικές γραμμές αποτελεσματική όσον αφορά τους διαγωνισμούς μεγάλης κλίμακας, για τους εξής λόγους: ο προγραμματισμός είναι κατάλληλος για τους διαγωνισμούς αυτού του είδους· η EPSO καταφέρνει να προσελκύσει μεγάλο αριθμό υποψηφίων και προωθεί το σήμα «EU Careers», κυρίως στις Βρυξέλλες· παρά τις διάφορες αδυναμίες της διαδικασίας επιλογής, συνολικά, η ποιότητα των επιτυχόντων είναι υψηλή· τα έτη κατά τα οποία ο αριθμός των επιτυχόντων είναι μεγαλύτερος, το κόστος των διαγωνισμών είναι χαμηλό· επιπλέον, η ανά τακτά χρονικά διαστήματα διοργάνωση διαγωνισμών που απευθύνονται σε υποψηφίους με προφίλ υπαλλήλων γενικών καθηκόντων συνέβαλε στην εξασφάλιση επαρκούς αριθμού πιθανών υποψηφίων για πρόσληψη.

VIII Διαπιστώσαμε επίσης ότι η διαδικασία επιλογής δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες της διοργάνωσης στοχευμένων διαγωνισμών μικρότερης κλίμακας, οι οποίοι είναι οι πλέον ενδεδειγμένοι για την κάλυψη των τρεχουσών αναγκών των θεσμικών οργάνων της ΕΕ σε προσλήψεις: ο προγραμματισμός των εν λόγω διαγωνισμών δεν είναι αξιόπιστος καθώς λαμβάνει χώρα πολύ νωρίς για να είναι ακριβής· οι δραστηριότητες επικοινωνίας της EPSO δεν στοχεύουν συστηματικά στην προσέλκυση

υποψηφίων κατάλληλων να συμμετάσχουν σε διαγωνισμούς ειδικών καθηκόντων· υπάρχει κίνδυνος αποκλεισμού υποψηφίων με υψηλά, εξειδικευμένα προσόντα σε πρώιμο στάδιο της διαδικασίας επιλογής· το κόστος των διαγωνισμών είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο των εναλλακτικών διαδικασιών επιλογής που διοργανώνουν τα ίδια τα θεσμικά όργανα όταν επιδιώκεται η πρόσληψη μικρού μόνον αριθμού εξειδικευμένων υπαλλήλων· τέλος, οι διαγωνισμοί ειδικών καθηκόντων ενδείκνυται λιγότερο από τις διαδικασίες που διοργανώνουν τα θεσμικά όργανα για την κάλυψη επείγουσών αναγκών πρόσληψης.

IX Βάσει των ανωτέρω διαπιστώσεων, συνιστούμε τα εξής:

- να ενισχυθούν βασικές πτυχές της διαδικασίας επιλογής, και ειδικότερα να μετράται η ικανοποίηση των θεσμικών οργάνων, να διευθετηθούν τα επαναλαμβανόμενα προβλήματα που σχετίζονται με το γλωσσικό καθεστώς και να εξασφαλιστεί ο συντονισμός μεταξύ της EPSO και των θεσμικών οργάνων·
- να θεσπιστεί νέο πλαίσιο επιλογής για τους διαγωνισμούς ειδικών καθηκόντων·
- να βελτιωθεί η ικανότητα της EPSO να προσαρμόζεται στο ταχέως μεταβαλλόμενο περιβάλλον των προσλήψεων, με τη θέσπιση μηχανισμού τακτικής επανεξέτασης της διαδικασίας επιλογής που εφαρμόζει.

Εισαγωγή

01 Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ προσλαμβάνουν ετησίως περί τους 1 000 νέους μόνιμους υπαλλήλους για μακροχρόνια σταδιοδρομία, μεταξύ περισσότερων από 50 000 υποψηφίων. Οι νέοι αυτοί υπάλληλοι επιλέγονται μεταξύ των επιτυχόντων σε γενικούς διαγωνισμούς. Η ποιότητα των αποτελεσμάτων της διαδικασίας επιλογής καθορίζει την ποιότητα των προσλαμβανόμενων υπαλλήλων, οι οποίοι συχνά παραμένουν στο ανθρώπινο δυναμικό των θεσμικών οργάνων της ΕΕ για το σύνολο του εργασιακού βίου τους.

02 Από το 2003, οι διαγωνισμοί αυτοί διοργανώνονται από την Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού (EPSO) σε συνεργασία με τα θεσμικά όργανα. Αποστολή της EPSO είναι να υπηρετεί τα θεσμικά όργανα της ΕΕ εξασφαλίζοντας υψηλής ποιότητας, αποδοτικές και αποτελεσματικές διαδικασίες επιλογής που τους επιτρέπουν να προσλαμβάνουν τα κατάλληλα άτομα στις κατάλληλες θέσεις εργασίας την κατάλληλη στιγμή¹. Η EPSO είναι επιφορτισμένη με την προσέλκυση -μέσω του επικοινωνιακού έργου της- και την επιλογή επαρκούς αριθμού κατάλληλων υποψηφίων για την κάλυψη των μακροπρόθεσμων αναγκών των θεσμικών οργάνων σε προσλήψεις. Οι νέοι αυτοί υπάλληλοι κατανέμονται σχηματικά σε τρεις κατηγορίες: γενικών καθηκόντων (υπάλληλοι διοίκησης, νομικοί, οικονομολόγοι κ.ά., καθώς και βοηθοί γραμματείας), γλωσσομαθείς (μεταφραστές) και ειδικών καθηκόντων (ειδικοί στον τομέα ΤΠ, επιστήμονες κ.ά.).

03 Οι διαγωνισμοί γενικών καθηκόντων, οι οποίοι αποσκοπούν στην πρόσληψη υπαλλήλων γενικών καθηκόντων και γλωσσομαθών υπαλλήλων, προσελκύουν δεκάδες χιλιάδες υποψηφίους. Στην περίπτωση ορισμένων γλωσσών, για μία θέση μεταφραστή μπορεί να υποβληθούν έως και 2 000 αιτήσεις υποψηφιότητας. Οι διαγωνισμοί αυτοί είναι διοργανικοί και οδηγούν στην κατάρτιση πινάκων έως και 200 επιτυχόντων. Στην παρούσα έκθεση αναφέρονται ως «διαγωνισμοί μεγάλης κλίμακας». Οι διαγωνισμοί ειδικών καθηκόντων (από τους οποίους προήλθε περίπου το 42 % των επιτυχόντων που καταμετρήθηκαν μεταξύ 2012 και 2018) είναι περισσότερο στοχευμένοι, λιγότερο συχνά διοργανικοί, και με μικρότερο αριθμό αιτούντων ανά τομέα.

¹ Βλέπε απόφαση 2002/621/ΕΚ, της 25ης Ιουλίου 2002, ΕΕ L 197 της 26.7.2002, και <https://epso.europa.eu/>.

04 Η EPSO αποτελεί διοργανική υπηρεσία, που παρέχει υπηρεσίες επιλογής προσωπικού σε όλα τα θεσμικά όργανα της ΕΕ. Ταυτόχρονα, υπάγεται διοικητικά στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Το ανώτατο όργανό της για τη λήψη αποφάσεων είναι το διοικητικό συμβούλιο, το οποίο συγκροτείται από τον διευθυντή της και από έναν εκπρόσωπο της ανώτερης διοίκησης κάθε οργάνου. Το διοικητικό συμβούλιο της EPSO λαμβάνει, με ειδική πλειοψηφία, αποφάσεις σχετικά με τις αρχές της πολιτικής επιλογής (οι οποίες εφαρμόζονται στη διαδικασία επιλογής) και τη διαχείριση των πινάκων επιτυχόντων («εφεδρικοί πίνακες», βλέπε [παράρτημα III](#) και [γλωσσάριο](#)), και εγκρίνει ομόφωνα το πρόγραμμα εργασίας της EPSO, συμπεριλαμβανομένου του προγραμματισμού και του χρονοδιαγράμματος των διαγωνισμών. Οι εργασίες και οι αποφάσεις του διοικητικού συμβουλίου προετοιμάζονται από την ομάδα εργασίας της EPSO, στην οποία εκπροσωπούνται επίσης όλα τα θεσμικά όργανα, σε χαμηλότερο επίπεδο.

05 Το 2019, ο συνολικός προϋπολογισμός της EPSO ανήλθε σε 23,6 εκατομμύρια ευρώ. Ο προϋπολογισμός της EPSO παραμένει σταθερός εδώ και χρόνια, με περίπου το ήμισυ αυτού (12,8 εκατομμύρια ευρώ το 2019) να διατίθεται για δαπάνες προσωπικού (περίπου 125 υπάλληλοι, εκ των οποίων οι περισσότεροι είναι μόνιμοι). Οι δραστηριότητες της EPSO παρουσιάζονται στο [γράφημα 1](#).

Γράφημα 1 - Η EPSO σε αριθμούς (2012-2018)



Πηγή: ΕΕΣ, βάσει στοιχείων της EPSO για την περίοδο 2012-2018.

06 Η διαδικασία επιλογής της EPSO εφαρμόζεται στην τρέχουσα μορφή της από το 2012². Το γλωσσικό καθεστώς της έχει αμφισβητηθεί δικαστικά (υποθέσεις: C-566/10, T-124/13, T-275/13 και C-621/16), και η δυσαρέσκεια των θεσμικών οργάνων της ΕΕ για τη διαδικασία επιλογής που εφαρμόζει οδήγησε το διοικητικό συμβούλιο της στη συγκρότηση, κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2019, διοργανικής ομάδας προβληματισμού για το θέμα αυτό.

07 Η διαδικασία επιλογής περιλαμβάνει τρία στάδια: προγραμματισμό, αξιολόγηση των υποψηφίων και δημοσίευση των εφεδρικών πινάκων. Ξεκινά με την αξιολόγηση των αναγκών των θεσμικών οργάνων για προσλήψεις εντός των επόμενων τριών ετών. Αφού συγκεντρώσει τις εκτιμήσεις αυτές, η EPSO προτείνει λεπτομερές πρόγραμμα, συνοδευόμενο από πρόταση χρονοδιαγράμματος για τη δημοσίευση των διαγωνισμών για το επόμενο έτος, που εγκρίνεται από το διοικητικό συμβούλιο.

08 Οι ανάγκες για προσλήψεις υπαλλήλων γενικών καθηκόντων και γλωσσομαθών υπαλλήλων (βλέπε [παράρτημα I](#) και [παράρτημα II](#)) εκφράζονται ως συνολικός αριθμός απαιτούμενων νέων υπαλλήλων. Τα θεσμικά όργανα καλούνται επίσης να παρέχουν περαιτέρω στοιχεία σχετικά με ορισμένες πτυχές, όπως οι γλώσσες που θα αφορούν οι διαγωνισμοί ή, εφόσον προτίθενται να προσλάβουν ειδικούς, οι ειδικότητες που θα απαιτηθούν (π.χ. ασφάλεια, επιστημονική έρευνα), καθώς και εκτίμηση του απαιτούμενου αριθμού υπαλλήλων.

09 Μετά την έγκριση του διαγωνισμού, η EPSO και τα ενδιαφερόμενα θεσμικά όργανα συντάσσουν τη σχετική προκήρυξη. Σε αυτή καθορίζεται το νομικό πλαίσιο του διαγωνισμού: ο προβλεπόμενος αριθμός επιτυχόντων, οι ελάχιστες προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούν οι υποψήφιοι προκειμένου να είναι επιλέξιμοι, συμπεριλαμβανομένου, κατά περίπτωση, του απαιτούμενου επιπέδου επαγγελματικής πείρας, οι δοκιμασίες στις οποίες θα υποβληθούν οι διαγωνιζόμενοι και η ελάχιστη απαιτούμενη βαθμολογία για καθεμία από αυτές.

10 Τα θεσμικά όργανα ορίζουν επίσης τα μέλη της εξεταστικής επιτροπής, τα οποία είναι υπεύθυνα για την επικύρωση του περιεχομένου των δοκιμασιών και την αξιολόγηση των υποψηφίων καθ' όλη τη διάρκεια του διαγωνισμού (όπως προβλέπεται στον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης).

² Βλέπε http://europa.eu/epso/doc/edp_2012_final_version.pdf

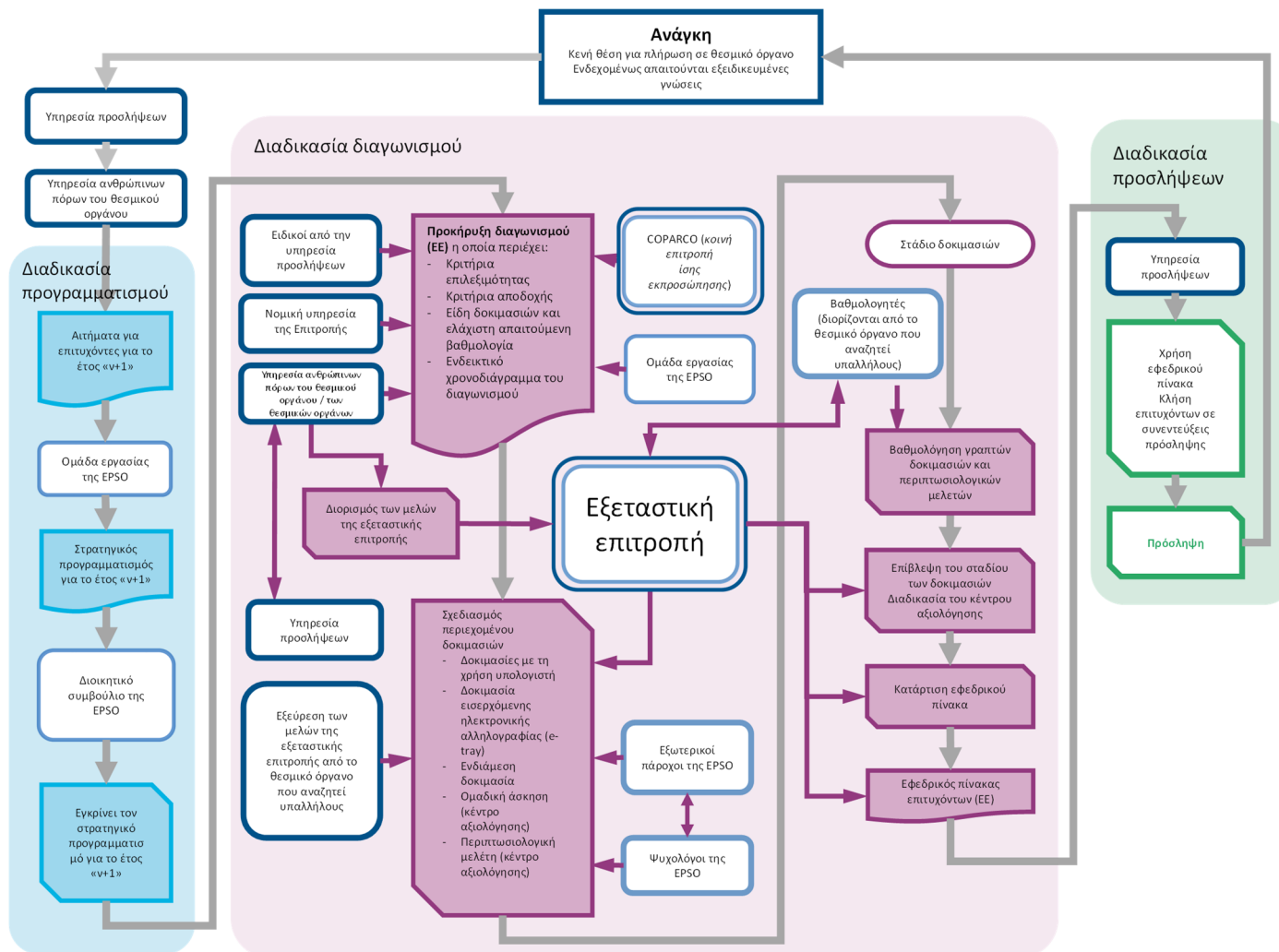
11 Οι δοκιμασίες ποικίλλουν μεταξύ των διαγωνισμών, αλλά τα στάδια είναι κατά κανόνα παρόμοια σε όλους (βλέπε [παράρτημα III](#)).

- Προεπιλογή: οι διαγωνισμοί για υπαλλήλους γενικών καθηκόντων, καθώς και άλλοι διαγωνισμοί, εφόσον προσελκύουν περισσότερους από 1 000 αιτούντες, αρχίζουν με ένα στάδιο προεπιλογής που περιλαμβάνει ψυχομετρικές δοκιμασίες με τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή (ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής σχετικά με δεξιότητες κατανόησης κειμένου, αριθμητικών υπολογισμών και αφηρημένων εννοιών). Στην περίπτωση των διαγωνισμών για την πρόσληψη υπαλλήλων ειδικών καθηκόντων, το στάδιο αυτό μπορεί σε ορισμένες περιπτώσεις να αντικατασταθεί από εξέταση των βιογραφικών σημειωμάτων.
- Αποδοχή: στη συνέχεια, οι αιτήσεις των υποψηφίων με τις υψηλότερες βαθμολογίες στο στάδιο της προεπιλογής εξετάζονται από την εξεταστική επιτροπή.
- Αξιολογητής ταλέντου: στην περίπτωση ορισμένων διαγωνισμών, το στάδιο της αποδοχής μπορεί να ακολουθείται από την εξέταση των βιογραφικών σημειωμάτων, στο πλαίσιο της οποίας απονέμονται βαθμοί στους υποψηφίους βάσει των σπουδών και της πείρας τους.
- Ενδιάμεση δοκιμασία: το στάδιο αυτό δεν είναι υποχρεωτικό για όλους τους διαγωνισμούς και η εφαρμογή του εξαρτάται από το ενδιαφερόμενο θεσμικό όργανο. Μπορεί να διοργανωθεί είτε ανεξάρτητα είτε στο πλαίσιο του επόμενου σταδίου.
- Κέντρο αξιολόγησης: οι υποψήφιοι που συγκέντρωσαν τις υψηλότερες βαθμολογίες κατά τα προηγούμενα στάδια καλούνται στη συνέχεια στο κέντρο αξιολόγησης, όπου η εξεταστική επιτροπή τους αξιολογεί με βάση ένα σύνολο προκαθορισμένων δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Όταν οι υποψήφιοι δεν έχουν υποβληθεί σε ψυχομετρικές δοκιμασίες στο στάδιο της προεπιλογής (στις περιπτώσεις των διαγωνισμών ειδικών καθηκόντων ή των διαγωνισμών με μικρό αριθμό υποψηφίων), αυτό γίνεται στο κέντρο αξιολόγησης.

12 Τα ονόματα των υποψηφίων με τις καλύτερες επιδόσεις στο στάδιο του κέντρου αξιολόγησης εγγράφονται σε εφεδρικό πίνακα επιτυχόντων. Οι υπηρεσίες προσλήψεων των θεσμικών οργάνων μπορούν στη συνέχεια να συμβουλευτούν τα βιογραφικά τους και να επικοινωνούν με τους επιτυχόντες που θεωρούν καταλληλότερους για την κάλυψη των αναγκών τους. Η EPSO παρακολουθεί τη χρήση των εφεδρικών πινάκων από τα θεσμικά όργανα. Εάν μεγάλος αριθμός επιτυχόντων παραμένει στον πίνακα επί σειρά ετών χωρίς να έχουν προσληφθεί, η EPSO προτείνει στο διοικητικό συμβούλιο να κλείσει ο πίνακας.

13 Στο [γράφημα 2](#) παρουσιάζονται όλα τα μέρη που εμπλέκονται στις διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης.

Γράφημα 2 - Διαδικασία επιλογής και πρόσληψης: εμπλεκόμενοι



Πηγή: ΕΕΣ.

Εμβέλεια και τρόπος προσέγγισης του ελέγχου

14 Το 2009 ελέγξαμε την EPSO για πρώτη φορά, προκειμένου να διαπιστώσουμε κατά πόσον είχε εκπληρώσει αποτελεσματικά την εντολή της κατά τα έτη μετά τη σύστασή της. Δέκα χρόνια αργότερα, αποφασίσαμε να διενεργήσουμε νέο έλεγχο της EPSO. Στην παρούσα έκθεση εξετάζουμε τις ενέργειες στις οποίες προέβη η EPSO σε συνέχεια των παρατηρήσεων που διατυπώθηκαν το 2009, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο προσαρμόστηκε στο ταχέως μεταβαλλόμενο περιβάλλον εντός του οποίου λειτουργούν η ΕΕ και τα θεσμικά όργανά της (π.χ. περικοπές προσωπικού, ψηφιοποίηση, κ.λπ.).

15 Στόχος του ελέγχου μας ήταν να αξιολογηθεί κατά πόσον η διαδικασία επιλογής της EPSO έδωσε στα θεσμικά όργανα της ΕΕ τη δυνατότητα να καλύψουν τις ανάγκες τους σε επίπεδο προσλήψεων για όλες τις κατηγορίες προσωπικού. Ειδικότερα, εξετάσαμε κατά πόσον η διαδικασία επιλογής της EPSO:

- α) σχεδιάστηκε λαμβανομένων υπόψη των αναγκών των θεσμικών οργάνων της ΕΕ σε επίπεδο προσλήψεων·
- β) συνοδευόταν από αποτελεσματικές δράσεις επικοινωνίας για την προσέλκυση επαρκούς αριθμού υποψηφίων·
- γ) οδήγησε στην επιλογή επιτυχόντων κατάλληλων για τις θέσεις εργασίας που προσέφεραν τα θεσμικά όργανα·
- δ) διοργανωνόταν την κατάλληλη χρονική στιγμή·
- ε) εφαρμοζόταν κατά τρόπο που ελαχιστοποιούσε το κόστος.³

³ Βλέπε τη δήλωση αποστολής της EPSO: «Ρόλος της EPSO είναι να υπηρετεί τα όργανα της ΕΕ παρέχοντάς τους υψηλού επιπέδου, αποδοτικές και αποτελεσματικές διαδικασίες επιλογής, ώστε αυτά να μπορούν να προσλαμβάνουν το κατάλληλο πρόσωπο για την κατάλληλη θέση την κατάλληλη στιγμή.»

16 Στο πλαίσιο του εν προκειμένω ελέγχου δεν αξιολογήσαμε:

- ο την ποιότητα του περιεχομένου των δοκιμασιών που έχει σχεδιαστεί από την EPSO·
- ο τις εσωτερικές πολιτικές και διαδικασίες πρόσληψης των θεσμικών οργάνων·
- ο τα προγράμματα επιμόρφωσης που προσφέρουν στους νεοπροσλαμβανόμενους τα θεσμικά όργανα.

17 Ο έλεγχος επικεντρώθηκε στις δραστηριότητες της EPSO κατά την περίοδο 2012-2018. Η έκθεσή μας περιλαμβάνει αναλύσεις, συμπεράσματα και συστάσεις που μπορούν να αξιοποιηθούν στο πλαίσιο του στρατηγικού σχεδιασμού της EPSO για την περίοδο 2020-2024. Οι διαπιστώσεις μας βασίστηκαν στα ακόλουθα:

- ο σε εξέταση βασικών εγγράφων που σχετίζονται με τις δραστηριότητες της EPSO·
- ο σε συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του ελέγχου με υπαλλήλους της EPSO και άλλων θεσμικών οργάνων της ΕΕ·
- ο σε εξέταση δείγματος γενικών διαγωνισμών που διοργανώθηκαν μεταξύ 2012 και 2018·
- ο σε έρευνα μεταξύ μεσαίων στελεχών των θεσμικών οργάνων της ΕΕ.

18 Το δείγμα διαγωνισμών επελέγη ώστε να καλύπτει το φάσμα των δραστηριοτήτων της EPSO και περιλαμβάνει όλα τα είδη διαγωνισμών που αυτή διοργάνωσε κατά την περίοδο 2012-2018. Επιδίωξη της έρευνας που πραγματοποιήσαμε μεταξύ των διοικητικών στελεχών ήταν να συγκεντρωθούν οι παρατηρήσεις τους σχετικά με τους υπαλλήλους που προσλήφθηκαν μέσω των γενικών διαγωνισμών της EPSO και άλλων διαύλων επιλογής, προκειμένου να γίνει σύγκριση των πλεονεκτημάτων των διαφόρων διαδικασιών επιλογής. Το σχετικό ερωτηματολόγιο διαβιβάστηκε σε 471 διοικητικά στελέχη και το συνολικό ποσοστό συμμετοχής ανήλθε σε 58 %. Περαιτέρω αναλυτικά στοιχεία σχετικά με τη μεθοδολογία ελέγχου παρουσιάζονται στο [παράρτημα IV](#).

Παρατηρήσεις

19 Προκειμένου να εξετάσουμε κατά πόσον, μέσω της διαδικασίας επιλογής της EPSO, εντοπίζονταν τα κατάλληλα άτομα για τις κατάλληλες θέσεις την κατάλληλη στιγμή, κατά τρόπο που να ελαχιστοποιείται το κόστος:

- ο αναλύσαμε όλα τα στάδια της διαδικασίας επιλογής, από τον προγραμματισμό των διαγωνισμών μέχρι τη δημοσίευση των εφεδρικών πινάκων επιτυχόντων,
- ο συγκρίναμε την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα της διαδικασίας επιλογής στο πλαίσιο τόσο των μεγάλης κλίμακας διαγωνισμών όσο και των διαγωνισμών ειδικών καθηκόντων.

Οι μεγάλης κλίμακας διαγωνισμοί που διοργανώνονται από την EPSO οδηγούν σε γενικές γραμμές στην επιλογή των κατάλληλων ατόμων για τις κατάλληλες θέσεις με όρους που εξασφαλίζουν καλή σχέση κόστους-οφέλους

20 Η EPSO συστάθηκε κυρίως για τη διοργάνωση διαγωνισμών μεγάλης κλίμακας για υπαλλήλους γενικών καθηκόντων (τόσο για διοικητικούς υπαλλήλους – ομάδα καθηκόντων AD – όσο και για βοηθούς υπαλλήλους – ομάδες καθηκόντων AST και AST/SC, βλέπε [παράρτημα I](#)) και γλωσσομαθείς, προκειμένου να εξασφαλίζεται η παροχή στα θεσμικά όργανα της ΕΕ επαρκούς αριθμού υποψηφίων για την κάλυψη των τακτικών αναγκών τους σε προσλήψεις. Προκειμένου να εκτελέσει κατά τρόπο αποδοτικό την αποστολή αυτή, η EPSO θα έπρεπε:

- 1) να βασίζεται στις εκτιμήσεις των θεσμικών οργάνων όσον αφορά τις ανάγκες τους σε νέους υπαλλήλους με τα συγκεκριμένα προφίλ για τον προγραμματισμό των διαγωνισμών·
- 2) να εφαρμόζει στρατηγική επικοινωνίας κατάλληλη για την προσέλκυση κατάλληλων υποψηφίων·
- 3) να χρησιμοποιεί κατάλληλες μεθόδους δοκιμασιών·
- 4) να διασφαλίζει τη διοργάνωση των διαγωνισμών κατά τρόπο που να ελαχιστοποιεί το κόστος·
- 5) να μεριμνά για την έγκαιρη δημοσίευση των εφεδρικών πινάκων, ώστε να καλύπτονται οι ανάγκες των θεσμικών οργάνων σε προσλήψεις.

Ο προγραμματισμός των διαγωνισμών ενδείκνυται για διαγωνισμούς μεγάλης κλίμακας

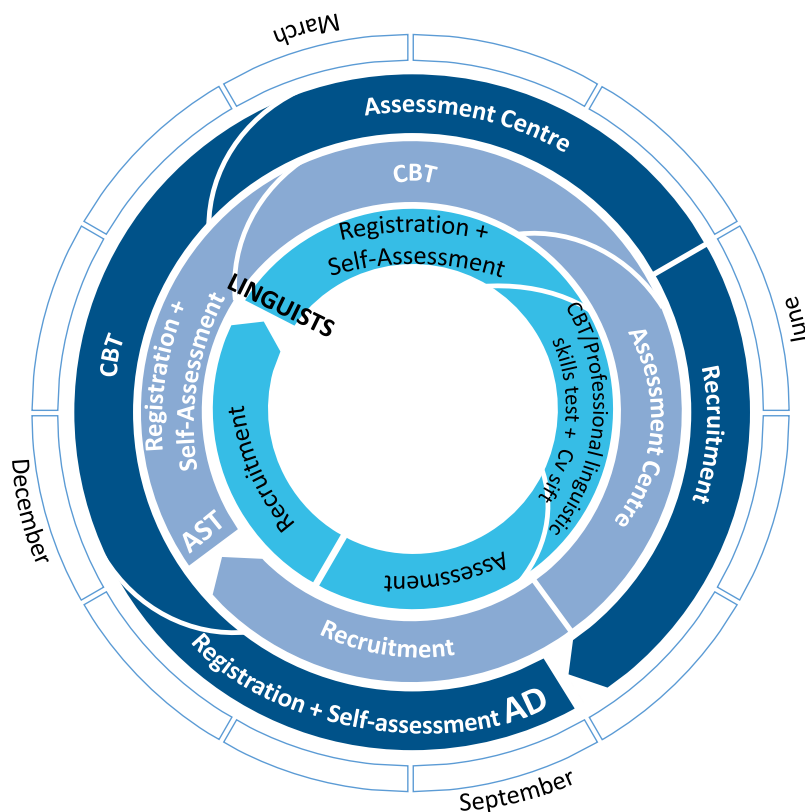
21 Στόχος της διαδικασίας προγραμματισμού της EPSO είναι η συγκέντρωση στοιχείων σχετικά με τις ανάγκες των θεσμικών οργάνων για προσλήψεις και η κατάρτιση, βάσει αυτών, πρότασης χρονοδιαγράμματος για τη διεξαγωγή των διαγωνισμών που πρόκειται να διοργανωθούν το επόμενο έτος για την κάλυψη των εν λόγω αναγκών.

22 Στην τρέχουσα μορφή της, η διαδικασία προγραμματισμού της EPSO θεσπίστηκε με το πρόγραμμα ανάπτυξης της EPSO που εγκρίθηκε το 2008⁴. Με αυτό καθιερώθηκαν ετήσιοι κύκλοι διαγωνισμών για τρία προφίλ υπαλλήλων: διοικητικούς υπαλλήλους γενικών καθηκόντων (οι διαγωνισμοί αυτοί έχουν σχεδιαστεί κυρίως για την πρόσληψη υπαλλήλων στους εισαγωγικούς βαθμούς, και στοχεύουν σε νέους αποφοίτους πανεπιστημίου με μικρή ή και καθόλου επαγγελματική πείρα), βοηθούς υπαλλήλους (ομάδες καθηκόντων AST και AST/SC), και γλωσσομαθείς.

23 Αυτοί οι ετήσιοι κύκλοι αντιστοιχούν στις τακτικές διοργανικές ανάγκες σε προσλήψεις. Ο προγραμματισμός γίνεται κατά τρόπο ώστε κάθε κύκλος να ξεκινά μια δεδομένη χρονική στιγμή του έτους: παραδείγματος χάριν, η διαδικασία εγγραφής στον διαγωνισμό για διοικητικούς υπαλλήλους γενικών καθηκόντων ξεκινά τον Σεπτέμβριο, ενώ η αντίστοιχη διαδικασία για τον διαγωνισμό για βοηθούς υπαλλήλους τον Δεκέμβριο. Οι διαγωνισμοί ειδικών καθηκόντων (που αφορούν υπαλλήλους με εξειδικευμένα προσόντα, όπως οι γλωσσομαθείς νομικοί) και οι ειδικοί διαγωνισμοί (για συγκεκριμένα προφίλ, όπως για την κάλυψη θέσεων διοικητικών στελεχών) διοργανώνονται κατά τα διαστήματα μεταξύ των τριών κύριων κύκλων. Στο **γράφημα 3** περιγράφεται ο ετήσιος κύκλος προγραμματισμού.

⁴ EPSO Development Programme: roadmap for implementation, 10/09/2008. Βλέπε επίσης «EPSO Development Programme, Final report», 2012 https://europa.eu/epso/doc/edp_2012_final_version.pdf

Γράφημα 3 – Ετήσιοι κύκλοι που προβλέπονται στο πρόγραμμα ανάπτυξης της EPSO



Σημ.:

September = [Σεπτέμβριος]· December = [Δεκέμβριος]· March = [Μάρτιος]· June = [Ιούνιος]

Registration + Self-assessment AD = [Εγγραφή + Αυτοαξιολόγηση AD]· CBT = [Δοκιμασίες με χρήση Η/Υ]· Assessment Centre = [Κέντρο αξιολόγησης]· Recruitment = [Πρόσληψη]

AST Registration + Self-assessment = [Εγγραφή + Αυτοαξιολόγηση AST]· CBT = [Δοκιμασίες με χρήση Η/Υ]· Assessment Centre = [Κέντρο αξιολόγησης]· Recruitment = [Πρόσληψη]

Linguists = [Γλωσσομαθείς]· Registration + Self-assessment = [Εγγραφή + Αυτοαξιολόγηση]· CBT/Professional linguistic skills test + CV sift = [Δοκιμασίες με χρήση Η/Υ / Δοκιμασία επαγγελματικών γλωσσικών δεξιοτήτων + Εξέταση CV]· Assessment = [Αξιολόγηση]· Recruitment = [Πρόσληψη]

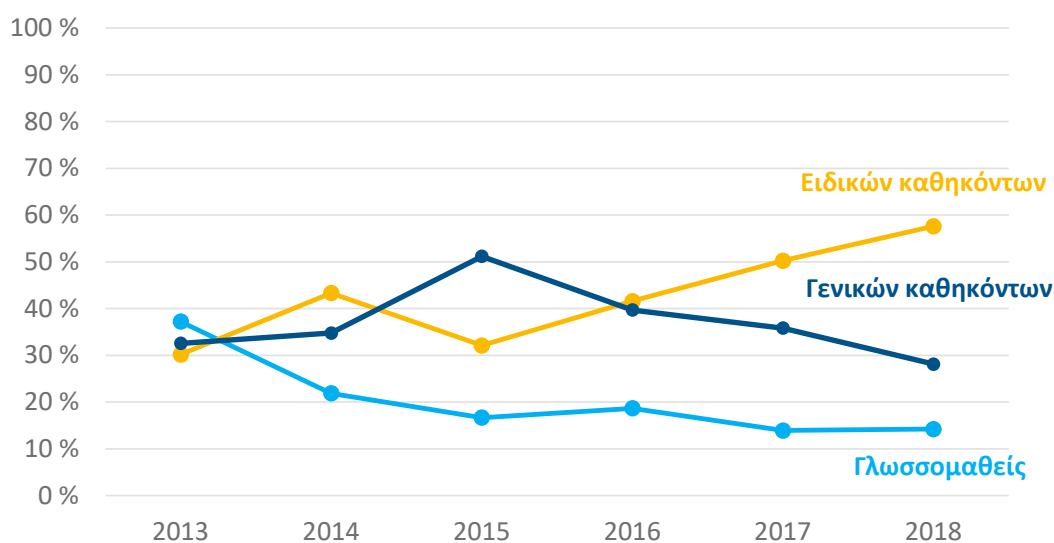
Πηγή: EPSO.

24 Για τη διοργάνωση των κύκλων των διαγωνισμών, η EPSO ζητεί από τα συμμετέχοντα θεσμικά όργανα τις εκτιμήσεις τους σχετικά με τον αριθμό των υπαλλήλων γενικών καθηκόντων (υπαλλήλων διοίκησης και βοηθών υπαλλήλων) και των γλωσσομαθών που θα χρειαστεί να προσληφθούν το επόμενο έτος. Ζητεί επίσης από τα θεσμικά όργανα να προσδιορίσουν αναφέρουν τι είδους υπαλλήλους ειδικών καθηκόντων θα χρειαστούν.

25 Η ομάδα εργασίας της EPSO αναλύει τις ανάγκες που διατυπώνουν τα θεσμικά όργανα και, βάσει αυτών, αποφασίζει ποιοι διαγωνισμοί θα διεξαχθούν το επόμενο έτος. Η EPSO δεν διοργανώνει κάθε χρόνο όλους τους διαγωνισμούς που ζητούν τα θεσμικά όργανα (ετήσιους κύκλους, ειδικών καθηκόντων και ειδικούς διαγωνισμούς). Η ομάδα εργασίας δίνει προτεραιότητα στους ετήσιους κύκλους και, μετά τον προγραμματισμό αυτών, σε άλλους διοργανικούς διαγωνισμούς, ανάλογα με τον αριθμό των επιτυχόντων που ζητούνται και τον αριθμό των επιτυχόντων που είναι ακόμη διαθέσιμοι στους εφεδρικούς πίνακες διαγωνισμών για παρόμοια προφίλ.

26 Κατά την περίοδο 2012-2018, το 37 % του συνόλου των αιτημάτων για επιτυχόντες αφορούσε τα προφίλ γενικών καθηκόντων και το 20 % τους γλωσσομαθείς. Παρά τη μείωση που σημειώθηκε με την πάροδο των ετών (βλέπε [γράφημα 4](#)), τα προφίλ των υπαλλήλων γενικών καθηκόντων και των γλωσσομαθών εξακολουθούν να αντιπροσωπεύουν μεγάλο ποσοστό των αιτημάτων των θεσμικών οργάνων για επιτυχόντες, γεγονός που αντικατοπτρίζεται στη σημασία τους στο πλαίσιο της διαδικασίας προγραμματισμού. Ωστόσο, δεν αντιπροσωπεύουν πλέον την πλειονότητα των νέων υπαλλήλων που αναζητούνται. Η ζήτηση για μεταφραστές ιδίως μειώθηκε τα τελευταία χρόνια, ως αποτέλεσμα των αποφάσεων για την πρόσληψη λιγότερων μόνιμων υπαλλήλων για την κάλυψη θέσεων μεταφραστών, της μεγαλύτερης προσφυγής στην εξωτερική ανάθεση και της τεχνολογικής προόδου (αυτόματη μετάφραση).

Γράφημα 4 – Ανάγκες σε προσωπικό που δήλωσαν τα θεσμικά όργανα (επιτυχόντες που είχαν ζητηθεί στο στάδιο του προγραμματισμού)



Πηγή: ΕΕΣ βάσει στοιχείων της EPSO.

27 Αφού ενημερώσουν την EPSO για τον αριθμό των επιτυχόντων που εκτιμούν ότι θα χρειαστούν, τα θεσμικά όργανα συχνά αναθεωρούν τις εκτιμήσεις αυτές, συνήθως προς τα κάτω, κατά το στάδιο της διοργάνωσης των διαγωνισμών. Κατά μέσο όρο, διαπιστώσαμε ότι οι εκτιμήσεις των θεσμικών οργάνων είναι σχετικά ακριβείς για τα προφίλ υπαλλήλων που αναζητούνται μέσω των ετήσιων κύκλων: ο απαιτούμενος αριθμός υπαλλήλων γενικών καθηκόντων είχε υπερεκτιμηθεί κατά 11 % και των γλωσσομαθών κατά 18 %. Οι εκτιμήσεις των αναγκών σε υπαλλήλους ειδικών καθηκόντων ήταν λιγότερο ακριβείς: οι σχετικοί αριθμοί είχαν υπερεκτιμηθεί κατά 33 %.

28 Κατά την άποψή μας, η διαδικασία προγραμματισμού αρμόζει για την οργάνωση των ετήσιων κύκλων διαγωνισμών για διοικητικούς υπαλλήλους γενικών καθηκόντων, βοηθούς υπαλλήλους και γλωσσομαθείς.

- Έχει σχεδιαστεί κυρίως για τη συγκέντρωση των εκτιμήσεων των αναγκών για τα εν λόγω προφίλ.
- Το επίπεδο ακρίβειας των εκτιμήσεων των αναγκών σε προσλήψεις είναι επαρκές για τους εν λόγω διαγωνισμούς. Καθώς οι ανάγκες ανακύπτουν τακτικά, οι εκτιμήσεις δεν είναι απαραίτητο να είναι εξαιρετικά ακριβείς.
- Με βάση αυτές τις ανάγκες, η EPSO παρουσιάζει ένα χρονοδιάγραμμα που διασφαλίζει τη διαθεσιμότητα επιτυχόντων σε τακτική βάση.

Η EPSO προσελκύει μεγάλο αριθμό υποψηφίων και προωθεί το σήμα «EU Careers», κυρίως στις Βρυξέλλες

29 Κάθε διαγωνισμός αντιστοιχεί σε ένα προφίλ αναζητούμενων υποψηφίων, βάσει των ελάχιστων απαιτήσεων του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης όσον αφορά το επίπεδο σπουδών και την επαγγελματική πείρα και των αναγκών του θεσμικού οργάνου που έχει υποβάλει το σχετικό αίτημα (βλέπε [παραρτήματα I και II](#)). Ορισμένοι διαγωνισμοί διοργανώνονται ειδικά για ένα θεσμικό όργανο, ενώ άλλοι επικεντρώνονται σε έναν συγκεκριμένο τόπο. Οι δραστηριότητες επικοινωνίας για την εξεύρεση και την προσέλκυση των κατάλληλων υποψηφίων εμπίπτουν στην αρμοδιότητα της EPSO. Ωστόσο, η EPSO, κατά τον σχεδιασμό των επικοινωνιακών δράσεών της, οφείλει να λαμβάνει επίσης υπόψη εξωγενείς παράγοντες, όπως τη συνολική ελκυστικότητα των θεσμικών οργάνων της ΕΕ σε ορισμένες χώρες.

30 Το σήμα «EU Careers» δημιουργήθηκε το 2010, εν μέρει ως μέσο για τη βελτίωση της ελκυστικότητας της ΕΕ ως εργοδότη κατόχων πανεπιστημιακού διπλώματος στα κράτη μέλη (βλέπε ειδική έκθεση 15/2019). Βασίζεται σε ένα δίκτυο πρεσβευτών από τα θεσμικά όργανα (υπάλληλοι που συμμετέχουν σε εκδηλώσεις για τη σταδιοδρομία στα όργανα ΕΕ και ονομάζονται «υπάλληλοι-πρεσβευτές») και από πανεπιστήμια (φοιτητές που έχουν αναλάβει τη διάδοση των σχετικών πληροφοριών στο πανεπιστήμιο όπου φοιτούν, που ονομάζονται «φοιτητές-πρεσβευτές»).

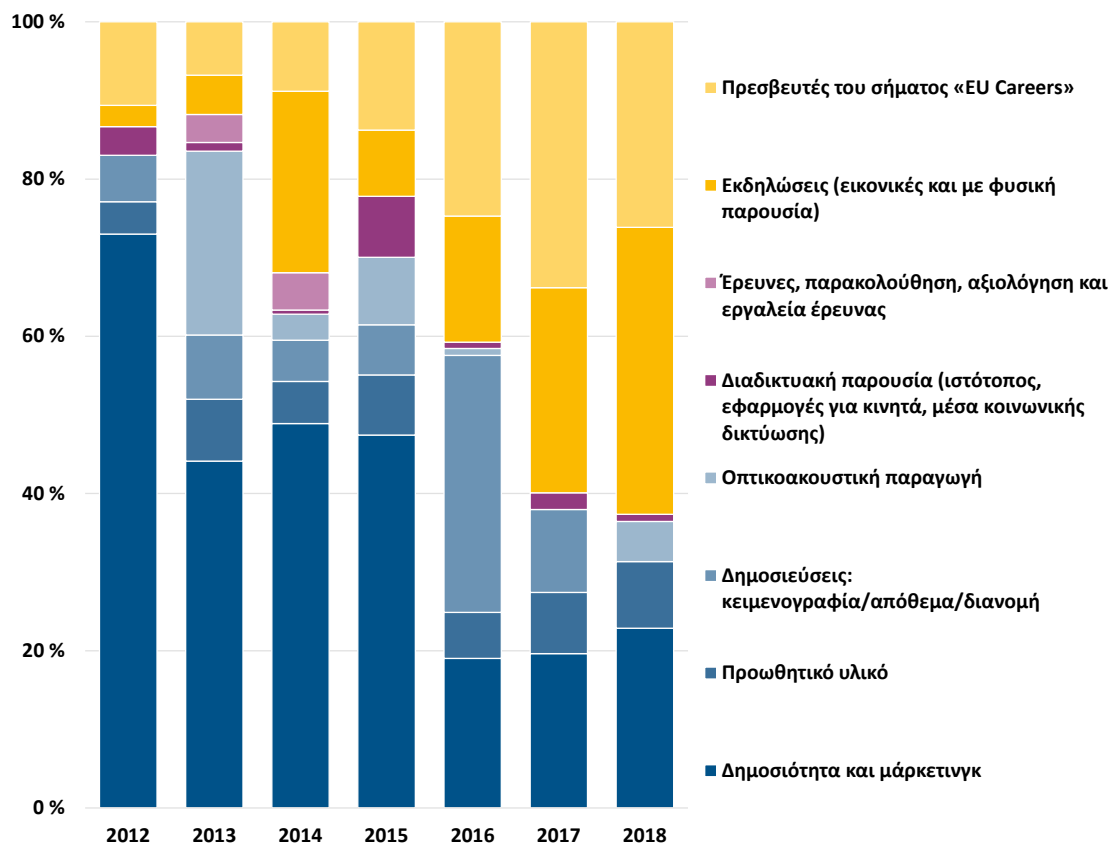
31 Το σήμα «EU Careers» υποστηρίζεται επίσης από τις υπηρεσίες επαγγελματικής σταδιοδρομίας των πανεπιστημίων και από σημεία επαφής στα κράτη μέλη. Ακόμη η EPSO διοργανώνει στοχευμένες εκδηλώσεις για «χώρες εστίασης», ήτοι χώρες των οποίων οι υπήκοοι υποεκπροσωπούνται στους διαγωνισμούς ή μεταξύ των υπαλλήλων της ΕΕ. Μεταξύ άλλων, στο πλαίσιο των εκδηλώσεων αυτού του είδους παρέχεται βοήθεια στις αρχές των εν λόγω χωρών για την εκπόνηση στρατηγικών προώθησης των θεσμικών οργάνων της ΕΕ ως εργοδοτών και την προβολή των διαγωνισμών. Ο αντίκτυπος αυτών των δράσεων στη γεωγραφική κατανομή των υποψηφίων στους διαγωνισμούς δεν είναι ακόμη ορατός.

32 Το περιεχόμενο που παράγεται για το «EU Careers» εστιάζει στην ΕΕ ως εργοδότη και όχι σε συγκεκριμένους διαγωνισμούς. Παραδείγματος χάριν, περιλαμβάνει πληροφορίες απευθυνόμενες σε δυνητικούς υποψηφίους με αναπηρίες ή με ειδικές ανάγκες, ώστε να διασφαλίζεται ότι αυτοί είναι ενήμεροι για τις δυνατότητες που προσφέρουν τα θεσμικά όργανα και τις ειδικές συνθήκες που προβλέπονται όταν αυτοί συμμετέχουν σε διαγωνισμούς.

33 Με τη δημιουργία του σήματος «EU Careers», η EPSO αύξησε τον αριθμό των εκδηλώσεων σταδιοδρομίας και εκθέσεων εργασίας που διοργάνωνε κάθε χρόνο, από 52 το 2012 σε 109 το 2018. Το μεγαλύτερο μέρος του προϋπολογισμού επικοινωνίας της διατίθεται επίσης πλέον για την προβολή του σήματος «EU Careers», καθώς και για τη διοργάνωση εκδηλώσεων σταδιοδρομίας από τους υπαλλήλους-πρεσβευτές και τους φοιτητές-πρεσβευτές, όπως φαίνεται στο [γράφημα 5](#). Το μεγαλύτερο ποσοστό (69 % κατά μέσο όρο) των εκδηλώσεων αυτών πραγματοποιείται στις Βρυξέλλες, όπου οι ευκαιρίες απασχόλησης που προσφέρει η ΕΕ είναι ήδη σχετικά γνωστές λόγω της παρουσίας των θεσμικών οργάνων και διαφόρων ομάδων συμφερόντων (τοπικές και εθνικές αντιπροσωπείες, ιδιωτικές εταιρείες παροχής συμβουλών και προώθησης συμφερόντων κ.λπ.). Ποσοστό 37 % όσων απάντησαν στις έρευνες της EPSO για το κέντρο αξιολόγησης δήλωσε άμεση

σχέση με τα θεσμικά όργανα: εργάζονταν είτε σε κάποιο από αυτά είτε στον δημόσιο τομέα, σε θέσεις που σχετίζονταν με την ΕΕ⁵.

Γράφημα 5 – Το μεγαλύτερο μέρος του προϋπολογισμού επικοινωνίας της EPSO δαπανάται πλέον για εκδηλώσεις που σχετίζονται με το σήμα «EU Careers»



Πηγή: ΕΕΣ, βάσει στοιχείων της EPSO.

34 Εκδηλώσεις εκτός Βρυξελλών διοργανώνονται κυρίως από τα κράτη μέλη, σε ορισμένες περιπτώσεις με τη στήριξη της EPSO. Ομοίως, ο κατάλογος των πανεπιστημίων που καλύπτονται από το πρόγραμμα των φοιτητών-πρεσβευτών καταρτίζεται από την EPSO, αλλά βασίζεται σε προτάσεις των κρατών μελών, με τις σχολές κοινωνικών επιστημών, νομικής και οικονομικών υπερεκπροσωπούνται. Ανεξάρτητα από την ιθαγένεια των αιτούντων, το Βέλγιο και το Λουξεμβούργο εξακολουθούν να είναι οι χώρες όπου απάντησαν ότι αρχίζουν τη διαδικασία του

⁵ Έρευνες ικανοποίησης των υποψηφίων της EPSO, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν μετά τη συμμετοχή στο κέντρο αξιολόγησης, 2014-2018.

διαγωνισμού οι περισσότεροι συμμετέχοντες στις έρευνες που γίνονται στο κέντρο αξιολόγησης της EPSO, με τα δύο τρίτα αυτών να συμμετέχουν στις δοκιμασίες προεπιλογής από τις εν λόγω χώρες.

35 Υπάρχουν ενδείξεις ότι το σήμα «EU Careers» δεν έχει επιτύχει να προσελκύσει επαρκή αριθμό κατόχων πανεπιστημιακού διπλώματος ή νέων επαγγελματιών που επιθυμούν να σταδιοδρομήσουν στην ΕΕ. Οι υποψήφιοι σε διαγωνισμούς AD5 (πρόκειται για τον εισαγωγικό βαθμό της ομάδας καθηκόντων των πτυχιούχων διοικητικών υπαλλήλων) συχνά διαθέτουν επαγγελματική πείρα, με αποτέλεσμα να μειώνεται διαρκώς το ποσοστό των υποψηφίων ηλικίας κάτω των 35 ετών. Για ορισμένες από τις χώρες εστίασης τα σχετικά στοιχεία είναι ιδιαίτερως εντυπωσιακά: στην περίπτωση μίας εξ αυτών, το ήμισυ των υποψηφίων σε διαγωνισμούς AD5 το 2018 ήταν άνω των 35 ετών. Αυτό διαπιστώθηκε επίσης στο πλαίσιο της έρευνάς μας σε επίπεδο διοικητικών στελεχών σχετικά με τις πρόσφατες εμπειρίες τους από τις προσλήψεις, από την οποία προέκυψε ότι το 22 % των προσφάτως προσληφθέντων διοικητικών υπαλλήλων ήταν ηλικίας κάτω των 35 ετών. Σε ποσοστό 62 %, οι υπάλληλοι αυτοί ήταν άνω των 40 ετών και, συνεπώς, κατά την πρόσληψή τους στα θεσμικά όργανα, πιθανότατα να είχαν ήδη επαγγελματική πείρα τουλάχιστον 10 ετών, διάστημα μεγαλύτερο από αυτό που κατά κανόνα απαιτείται για τους εισαγωγικούς βαθμούς των διαγωνισμών.

36 Η πρόσληψη έμπειρων ατόμων στους κατώτερους βαθμούς μπορεί να είναι επιζήμια για την ηλικιακή σύνθεση του εργατικού δυναμικού και τη διαχείριση της σταδιοδρομίας. Ορισμένα θεσμικά όργανα έχουν θέσει σε εφαρμογή δικά τους προγράμματα απευθυνόμενα σε «νέους επαγγελματίες», προκειμένου να αντιμετωπίσουν την έλλειψη νεαρής ηλικίας πτυχιούχων στους εφεδρικούς πίνακες επιτυχόντων.

37 Ως εκ τούτου, το μεγαλύτερο μέρος των δραστηριοτήτων επικοινωνίας της EPSO επικεντρώνεται σε μέτρα που προσδοκάται να προσελκύσουν υποψηφίους στους ετήσιους κύκλους των διαγωνισμών, ιδίως δε στον κύκλο των διοικητικών υπαλλήλων γενικών καθηκόντων. Οι δραστηριότητες αυτές ακολουθούν τη διοργάνωση των διαγωνισμών στο πλαίσιο των ετήσιων κύκλων (βλέπε σημείο **23**) και απευθύνονται στους ίδιους ανθρώπους, ιδίως για τον κύκλο διοικητικών υπαλλήλων γενικών καθηκόντων, ήτοι σε αποφοίτους πανεπιστημίου με περιορισμένη ή χωρίς επαγγελματική πείρα.

38 Κατά την άποψή μας, η προσέγγιση αυτή, παρότι συνεκτική, έχει περιορισμένη γεωγραφική και κοινωνικοοικονομική εμβέλεια. Οι εκδηλώσεις διοργανώνονται σε μέρη όπου οι ευκαιρίες απασχόλησης στα θεσμικά όργανα της ΕΕ είναι ήδη ευρέως γνωστές, και τα αναζητούμενα προφίλ σπουδών είναι περιορισμένα (κυρίως στις κοινωνικές επιστήμες και στα οικονομικά). Επιπλέον, δεν επιτυγχάνει να προσελκύσει επαρκή αριθμό πτυχιούχων ή νέων επαγγελματιών που επιθυμούν να σταδιοδρομήσουν στην ΕΕ.

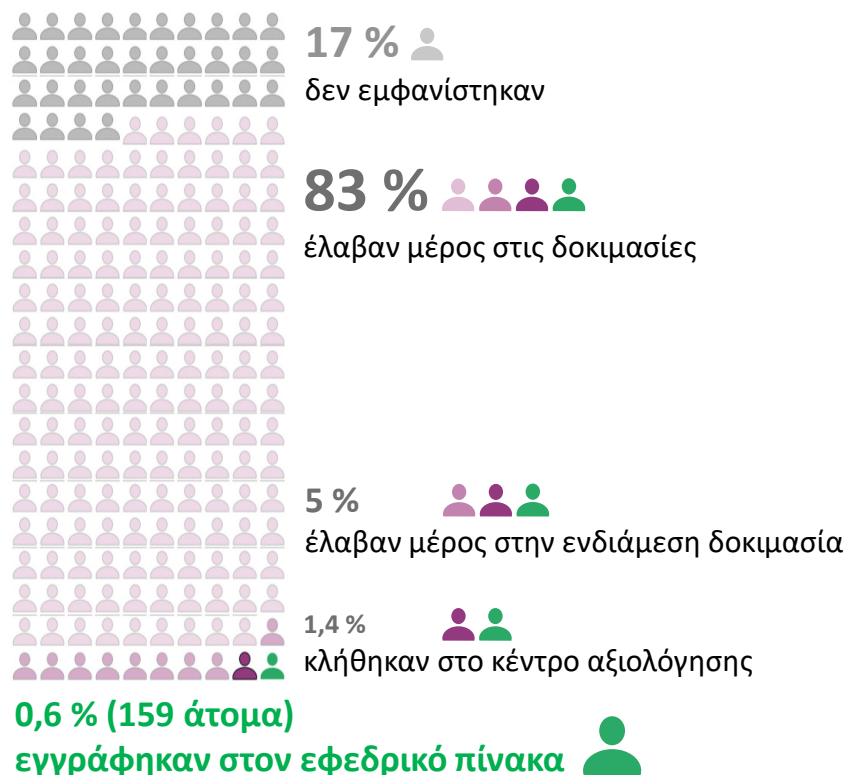
Παρά τις αδυναμίες της διαδικασίας επιλογής, η ποιότητα των επιτυχόντων συνολικά είναι υψηλή

39 Η διαδικασία επιλογής της EPSO (για αναλυτικότερα στοιχεία βλέπε [παράρτημα III](#)) είναι ιδιαίτερως ανταγωνιστική. Σε ορισμένους διαγωνισμούς του δείγματός μας, ως πρώτο στάδιο χρησιμοποιούνται δοκιμασίες προεπιλογής με τη χρήση υπολογιστή. Στους διαγωνισμούς αυτούς, κατά μέσο όρο το 16,5 % των υποψηφίων εγκαταλείπει ήδη πριν από την έναρξη του διαγωνισμού και δεν συμμετέχει στις δοκιμασίες προεπιλογής. Οι εν λόγω ψυχομετρικές δοκιμασίες με τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή χρησιμοποιούνται επειδή θεωρούνται από τους επαγγελματίες του κλάδου ως ένα από τα πλέον αξιόπιστα μέσα για την πρόβλεψη των μελλοντικών επιδόσεων ενός εργαζομένου. Ωστόσο, στους διαγωνισμούς της EPSO, οι δοκιμασίες αυτές δεν αποσκοπούν μόνο στην αξιολόγηση της καταλληλότητας των υποψηφίων για τη θέση εργασίας, αλλά και στον δραστικό αποκλεισμό μέρους αυτών, ώστε να καταστεί περισσότερο διαχειρίσιμη η διαδικασία του διαγωνισμού.

40 Το μέσο ποσοστό επιτυχίας (επιτυχόντες ως ποσοστό του αριθμού των υποψηφίων) για εκείνους που συμμετέχουν τουλάχιστον στην πρώτη δοκιμασία είναι 2 %. Στο πλαίσιο του δείγματός μας, το ποσοστό αυτό κυμαίνεται από 27 % σε έναν διαγωνισμό γλωσσομαθών νομικών (7 επιτυχόντες επί συνόλου 26 υποψηφίων) έως 0,5 % για έναν διαγωνισμό μεταφραστών (ένας επιτυχών επί 184 υποψηφίων). Στο [γράφημα 6](#) παρουσιάζεται πώς ο αριθμός των υποψηφίων μειώνεται σε κάθε στάδιο της διαδικασίας στην περίπτωση ενός διαγωνισμού γενικών καθηκόντων που περιλαμβάνει δοκιμασίες με τη χρήση υπολογιστή.

Γράφημα 6 – Οι γενικοί διαγωνισμοί είναι μια εξαιρετικά ανταγωνιστική διαδικασία

Διαγωνισμός για υπαλλήλους γενικών καθηκόντων AD 5, AD/301/15
25 379 αιτούντες κράτησαν θέση στις δοκιμασίες με χρήση υπολογιστή

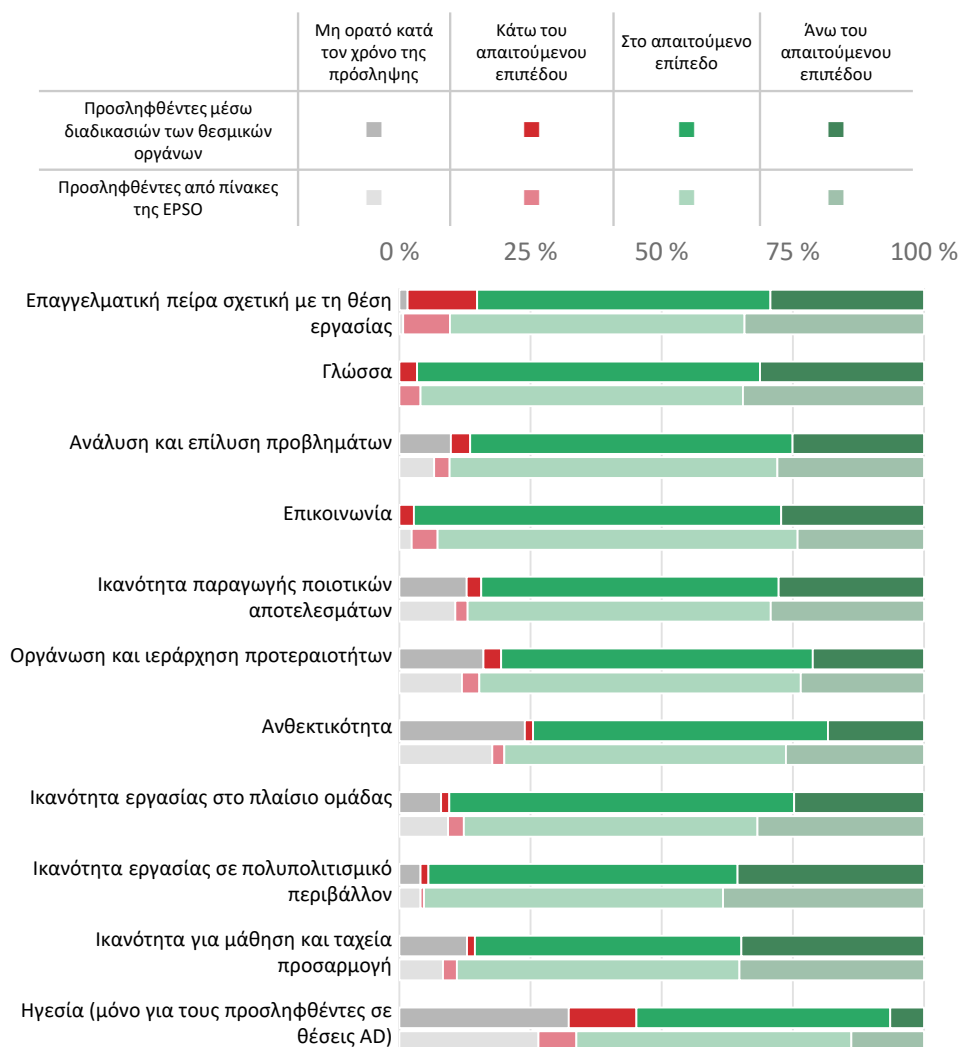


Πηγή: ΕΕΣ, βάσει στοιχείων της EPSO.

41 Η διαδικασία αυτή καθιστά δυνατή την επιλογή επιτυχόντων, των οποίων οι δεξιότητες και οι ικανότητες ικανοποιούν τη διοίκηση. Στην έρευνα σε επίπεδο διοικητικών στελεχών που διενεργήσαμε, 88 % δήλωσαν ικανοποιημένοι ή πολύ ικανοποιημένοι από την ποιότητα των επιτυχόντων διαγωνισμών της EPSO που είχαν προσλάβει.

42 Σύμφωνα με τα στελέχη που συμμετείχαν στην έρευνά μας, οι υποψήφιοι που είχαν προσληφθεί κατόπιν διαγωνισμού της EPSO δεν είχαν σημαντικά περισσότερα προσόντα από τους υπαλλήλους που είχαν προσληφθεί μέσω άλλων διαύλων (συμβασιούχοι και έκτακτοι υπάλληλοι). Ανέφεραν ότι οι προσληφθέντες επιτυγχόντες διαγωνισμών της EPSO δεν διέθεταν σε αισθητά υψηλότερο βαθμό τις βασικές δεξιότητες και ικανότητες που απαιτεί η σταδιοδρομία στα θεσμικά όργανα (βλέπε [γράφημα 7](#)), με εξαίρεση, σε περιορισμένο βαθμό, τις ηγετικές δεξιότητες.

Γράφημα 7 – Τα διοικητικά στελέχη των θεσμικών οργάνων δεν θεωρούν ότι οι υπάλληλοι που προσλαμβάνονται μέσω διαγωνισμών της EPSO είναι ανώτερης ποιότητας από το προσωπικό που προσλαμβάνεται μέσω άλλων διαύλων



Πηγή: ΕΕΣ, βάσει έρευνας μεταξύ διοικητικών στελεχών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Δικαστηρίου.

43 Η EPSO δεν διαθέτει επίσημο μηχανισμό για τη μέτρηση της ικανοποίησης των θεσμικών οργάνων από τις υπηρεσίες που προσφέρει. Οι συζητήσεις σχετικά με την καταλληλότητα των επιτυχόντων διεξάγονται άτυπα, στο πλαίσιο των συνεδριάσεων της ομάδας εργασίας ή του διοικητικού συμβουλίου. Για την αντιμετώπιση καταστάσεων κρίσης ή σοβαρών προβλημάτων, όπως η ακύρωση διαγωνισμού με δικαστική απόφαση ή η δυσαρέσκεια για ορισμένες πτυχές της διαδικασίας επιλογής, μπορούν να συγκροτούνται διοργανικές ομάδες προβληματισμού. Ωστόσο, η EPSO δεν έχει θεσπίσει διαδικασία για την επίλυση των προβλημάτων που εντοπίζονται πριν αυτά καταστούν τόσο σοβαρά ώστε να δικαιολογείται η συγκρότηση τέτοιας ομάδας προβληματισμού.

44 Το γλωσσικό καθεστώς των διαγωνισμών επηρεάζει την αποτελεσματικότητά τους από τη δεκαετία του 2010. Δικαστικές προσφυγές είχαν ως αποτέλεσμα την ακύρωση διαγωνισμών και την αναστολή των δραστηριοτήτων της EPSO για μεγάλο μέρος του 2016. Έως το 2016, η EPSO διεξήγε γενικούς διαγωνισμούς σε τρεις γλώσσες: αγγλικά, γαλλικά και γερμανικά. Έπειτα από δικαστικές προσφυγές κρατών μελών στις αρχές της δεκαετίας του 2010, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η πρακτική αυτή εισήγε διακρίσεις και ήταν αδικαιολόγητη.

45 Τον Σεπτέμβριο του 2016, βάσει των εργασιών μιας διοργανικής ομάδας προβληματισμού, η EPSO άρχισε να εφαρμόζει μια διαδικασία δύο σταδίων προκειμένου να αποφασίζει ποιες γλώσσες θα χρησιμοποιούνται στους διαγωνισμούς γενικών καθηκόντων. Ως πρώτο βήμα, οι υποψήφιοι καλούνται να δηλώσουν τις γλώσσες της ΕΕ που γνωρίζουν και το επίπεδο γνώσης αυτών των γλωσσών. Εν συνεχεία, επιλέγονται για τον διαγωνισμό οι πέντε γλώσσες τις οποίες έχουν επιλέξει οι περισσότεροι υποψήφιοι. Ωστόσο, ορισμένα μέρη του εντύπου της αίτησης, όπως η ενότητα «talent screener» (αξιολογητής ταλέντου), μπορούν να συμπληρωθούν μόνο στην αγγλική, τη γαλλική ή τη γερμανική γλώσσα. Επιπλέον, καταγγελίες μπορούν επίσης να υποβληθούν μόνο σε ορισμένες γλώσσες, στις οποίες δεν περιλαμβάνεται κατ' ανάγκη η μητρική γλώσσα όλων των υποψηφίων. Το ισχύον καθεστώς δεν έχει ακυρωθεί με δικαστική απόφαση, αλλά οι περιορισμοί αυτοί ανοίγουν το δρόμο για περαιτέρω προσφυγές. Η κατάσταση αυτή συνεπάγεται μια διαρκή αβεβαιότητα σχετικά με τις δραστηριότητες της EPSO. Το διοικητικό συμβούλιο της EPSO έχει επίγνωση της κατάστασης, αλλά μέχρι το τέλος του 2019 δεν είχε καταλήξει σε συμφωνία σχετικά με ένα νέο γλωσσικό καθεστώς που θα εξασφάλιζε ασφάλεια δικαίου στη διοργάνωση των διαγωνισμών.

46 Η διαδικασία επιλογής βασίζεται επίσης σε μεγάλο βαθμό στους υπαλλήλους των θεσμικών οργάνων της ΕΕ που διορίζονται μέλη των εξεταστικών επιτροπών. Ρόλος τους είναι να ελέγχουν την επιλεξιμότητα των υποψηφίων και να τους αξιολογούν καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας επιλογής. Η EPSO είναι αρμόδια για την επιμόρφωσή τους και παρέχει διοικητική υποστήριξη κατά τη διάρκεια του διαγωνισμού, αλλά αρμόδια για την αξιολόγηση των κινήτρων και της αφοσίωσης των μελών της εξεταστικής επιτροπής, όπως και για τη διασφάλιση επαρκούς χρόνου για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, είναι τα θεσμικά όργανα.

47 Από τις παρατηρήσεις που συγκεντρώσαμε κατά τη διάρκεια του ελέγχου (από την EPSO, τους προέδρους των εξεταστικών επιτροπών και από τα θεσμικά όργανα της ΕΕ) προκύπτει ότι όλα τα μέρη αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εξεύρεση υπαλλήλων ικανών να συμμετέχουν σε εξεταστικές επιτροπές. Ακόμη, δεν είναι εύκολο να διασφαλιστεί ότι η διεξαγωγή ενός διαγωνισμού δεν έρχεται σε σύγκρουση

με το πρόγραμμα εργασίας των θεσμικών οργάνων. Η πλειονότητα αυτών των οργανωτικής φύσης προβλημάτων οφείλεται στην ανεπαρκή συνεργασία μεταξύ της EPSO και των θεσμικών οργάνων.

48 Στο **πλαίσιο 1** παρουσιάζονται οι συνέπειες της κατανομής των αρμοδιοτήτων μεταξύ της EPSO και των θεσμικών οργάνων σχετικά με τη λειτουργία των εξεταστικών επιτροπών.

Πλαίσιο 1

Συνέπειες για τα μέλη των εξεταστικών επιτροπών της κατανομής των αρμοδιοτήτων μεταξύ της EPSO και των θεσμικών οργάνων

Ενδεικτικό χρονοδιάγραμμα των διαγωνισμών που αποστέλλει η EPSO στα θεσμικά όργανα

- Τα θεσμικά όργανα δεν διαβιβάζουν πάντα αυτό το χρονοδιάγραμμα στους προϊσταμένους των υποψήφιων μελών των εξεταστικών επιτροπών, γεγονός που αυξάνει τον κίνδυνο συγκρούσεων μεταξύ του φόρτου εργασίας των υπαλλήλων και των καθηκόντων τους ως μελών εξεταστικής επιτροπής.
- Αλλά και στις περιπτώσεις που έχουν το χρονοδιάγραμμα στη διάθεσή τους, οι προϊστάμενοι είναι ενίοτε απρόθυμοι να διαθέσουν τους αποδοτικότερους υπαλλήλους τους για να αναλάβουν τα καθήκοντα μέλους εξεταστικής επιτροπής, με αποτέλεσμα να διορίζονται υπάλληλοι που δεν διακρίνονται για τον ζήλο τους.
- Η EPSO δεν τηρεί πάντα το αρχικό χρονοδιάγραμμα, με αποτέλεσμα συγκρούσεις προγραμματισμού και περαιτέρω αύξηση του κινδύνου καθυστερήσεων στη διεξαγωγή των διαγωνισμών.

Επιμόρφωση των μελών των εξεταστικών επιτροπών από την EPSO

- Η EPSO δεν υποβάλλει στα θεσμικά όργανα στοιχεία, μετά την επιμόρφωση, σχετικά με την καταλληλότητα ή τον ζήλο των μελών των εξεταστικών επιτροπών.
- Τα θεσμικά όργανα δεν γνωρίζουν από πρώτο χέρι αν οι διορισθέντες υπάλληλοί τους αποδείχθηκαν αντάξιοι των καθηκόντων που τους ανατέθηκαν.

49 Θεωρούμε ότι, συνολικά, η διαδικασία επιλογής την οποία διαχειρίζεται η EPSO είναι αποτελεσματική για την επιλογή επιτυχόντων με τα κατάλληλα προσόντα. Είναι εξαιρετικά επιλεκτική και ενδείκνυται ιδιαίτερα για τα προφίλ γενικών καθηκόντων,

όπου ο αριθμός των υποψηφίων είναι μεγάλος. Εντούτοις, εμφανίζει αδυναμίες. Η EPSO δεν μετρά την ικανοποίηση των θεσμικών οργάνων από τις υπηρεσίες που παρέχει. Δεν έχει βρεθεί ικανοποιητική μακροπρόθεσμη λύση όσον αφορά τις αβεβαιότητες που συνεπάγεται το γλωσσικό καθεστώς. Τέλος, οι διαγωνισμοί εξαρτώνται από τη διαθεσιμότητα μελών εξεταστικής επιτροπής με τα κατάλληλα προσόντα, κάτι που δεν είναι πάντοτε δυνατό λόγω της κατανομής των σχετικών αρμοδιοτήτων μεταξύ της EPSO και των θεσμικών οργάνων.

Τα έτη που έχουν αποδώσει τον υψηλότερο αριθμό επιτυχόντων, το κόστος των διαγωνισμών είναι χαμηλό

50 Οι πάγιες δαπάνες της EPSO (δαπάνες προσωπικού και κτιρίων) ανέρχονται σε περίπου 15 εκατομμύρια ευρώ ετησίως, ανεξαρτήτως του αριθμού των διαγωνισμών που αυτή διοργανώνει. Ως εκ τούτου, το κόστος των διαγωνισμών εξαρτάται από τον όγκο της δραστηριότητάς της: όσο περισσότεροι επιτυχόντες εγγραφούν σε εφεδρικούς πίνακες στη διάρκεια ενός έτους, τόσο χαμηλότερο είναι το ποσοστό των παγίων δαπανών που αντιστοιχούν σε καθέναν από αυτούς.

51 Δεδομένου ότι η EPSO δεν παρουσιάζει στοιχεία σχετικά με το κόστος των διαγωνισμών, διενεργήσαμε δική μας ανάλυση. Αναλύσαμε το συνολικό κόστος ανά επιτυχόντα για 15 διαγωνισμούς (ή ομάδες διαγωνισμών με την ίδια εξεταστική επιτροπή) που πραγματοποιήθηκαν μεταξύ του 2012 και του 2018. Λάβαμε υπόψη όλες τις σχετικές δαπάνες, είτε αυτές καλύφθηκαν από την EPSO (μισθοδοσία των υπαλλήλων της EPSO, πληρωμές σε παρόχους κ.λπ.) είτε από τα θεσμικά όργανα της ΕΕ (μισθοδοσία των υπαλλήλων τους που συμμετείχαν στη διαδικασία επιλογής). Κατανείμαμε τις δαπάνες σε τρεις κατηγορίες: γενικά έξοδα (κτίρια, λογαριασμοί κοινής ωφέλειας κ.λπ.), έμμεσες δαπάνες (συνδεόμενες με τις δραστηριότητες της EPSO που σχετίζονται με τους διαγωνισμούς, αλλά όχι με συγκεκριμένο διαγωνισμό, όπως η μισθοδοσία των υπαλλήλων της) και άμεσες δαπάνες (συνδεόμενες με συγκεκριμένο διαγωνισμό, όπως συνεδριάσεις και κέντρα αξιολόγησης).

52 Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον [πίνακα 1](#) κατωτέρω. Κατά μέσο όρο, το κόστος ανά επιτυχόντα ανέρχεται, για όλα τα προφίλ καθηκόντων, στα 24 000 ευρώ περίπου. Ανά ομάδα καθηκόντων, το ποσό αυτό ανέρχεται σε 25 000 ευρώ ανά επιτυχόντα διαγωνισμού AD, σε 21 900 ευρώ ανά επιτυχόντα διαγωνισμού AST και σε 15 300 ευρώ ανά επιτυχόντα διαγωνισμού AST-SC (στο δείγμα μας περιλαμβάνεται ένας μόνο διαγωνισμός αυτού του είδους).

Πίνακας 1 - Κόστος ανά επιτυχόντα διαγωνισμού EPSO

| Κωδικός διαγωνισμού | Προφίλ | Αριθμός υποψηφίων που συμμετείχαν στις δοκιμασίες | Επιτυχόντες | Κόστος ανά υποψήφιο που συμμετείχε στις δοκιμασίες | Κόστος ανά επιτυχόντα |
|--|--|---|-------------|--|-----------------------|
| EPSO/AST-SC/06/17 | Γραμματείς/Υπάλληλοι γραφείου AST/SC1 και SC2 | 4 121 | 359 | 1 334 ευρώ | 15 318 ευρώ |
| EPSO/AD/287/14 | Μεταφραστές AD5 | 237 | 34 | 2 597 ευρώ | 18 105 ευρώ |
| EPSO/AD/289/14 | Γλωσσομαθείς νομικοί AD7 | 364 | 14 | 782 ευρώ | 20 324 ευρώ |
| EPSO/AST/130/14 Πεδίο 4: Διαχείριση έργου | Βοηθοί υπάλληλοι στον τομέα των κτιρίων, AST3 | 1 054 | 18 | 351 ευρώ | 20 567 ευρώ |
| EPSO/AD/318/15 (Επιλογές 1 και 2) | Μεταφραστές AD5 | 762 | 25 | 694 ευρώ | 21 158 ευρώ |
| EPSO/AD/249/13 Πεδίο 1: Μακροοικονομικά | Υπάλληλοι διοίκησης AD7 | 1 068 | 41 | 835 ευρώ | 21 748 ευρώ |
| EPSO/AD/347/17 | Ειδικοί στον τομέα των ΜΜΕ και της ψηφιακής επικοινωνίας | 1 860 | 63 | 750 ευρώ | 22 138 ευρώ |
| EPSO/AST/144/17 (6 γλώσσες) | Βοηθοί υπάλληλοι γλωσσικού κλάδου, AST1 | 2 010 | 35 | 403 ευρώ | 23 162 ευρώ |
| EPSO/AD/233/12 | Μεταφραστές AD5 | 1 751 | 70 | 940 ευρώ | 23 525 ευρώ |
| EPSO/AD/331/16 (όλα τα πεδία) | Ειδικοί ΤΠΕ, AD7 | 1 629 | 191 | 2 808 ευρώ | 23 947 ευρώ |
| EPSO/AD/301/15 | Υπάλληλοι διοίκησης, AD5 | 20 985 | 159 | 188 ευρώ | 24 802 ευρώ |
| EPSO/AD/354/17-LV | Γλωσσομαθείς νομικοί AD7 | 26 | 7 | 6 900 ευρώ | 25 630 ευρώ |
| EPSO/AD/236 έως 239/12 | Διερμηνείς συνεδριάσεων, AD5 και AD7 | 275 | 30 | 3 064 ευρώ | 28 089 ευρώ |
| EPSO/AD/332/16 EPSO/AD/334/16 EPSO/AD/336/16 | Γλωσσομαθείς νομικοί AD7 | 1 170 | 26 | 663 ευρώ | 29 814 ευρώ |
| EPSO/AD/256 έως 259/13 | Διερμηνείς συνεδριάσεων, AD5 και AD7 | 501 | 13 | 1 036 ευρώ | 39 936 ευρώ |

Πηγή: ΕΕΣ, βάσει στοιχείων της EPSO.

53 Η EPSO συστάθηκε σε μια χρονική συγκυρία αυξημένων αναγκών προσλήψεων ετησίως, λόγω των διευρύνσεων του 2004-2007. Η διάρθρωση του κόστους της αντικατοπτρίζει την κατάσταση αυτή. Οι διαγωνισμοί του δείγματός μας με το χαμηλότερο κόστος ανά επιτυχόντα είναι εκείνοι στους οποίους ο τελικός αριθμός επιτυχόντων είναι αρκετά υψηλός (π.χ. EPSO/AST-SC/06/17) ή που πραγματοποιήθηκαν σε έτη αυξημένης δραστηριότητας, όπως το 2014 (έτος κατά το οποίο επελέγησαν 1 200 επιτυχόντες) και το 2015 (1 636 επιτυχόντες).

54 Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας του κόστους των διαγωνισμών είναι η αναλογία μεταξύ των υποψηφίων που συμμετέχουν στις δοκιμασίες και των επιτυχόντων. Το κόστος των δοκιμασιών προεπιλογής κυμαίνεται μεταξύ 48 και 92 ευρώ ανά συμμετέχοντα υποψήφιο, ανάλογα με τον διαγωνισμό. Ως εκ τούτου, οι δοκιμασίες αυτές, όταν εφαρμόζονται, μπορούν να αυξήσουν σημαντικά το τελικό κόστος ανά επιτυχόντα. Στο [πλαίσιο 2](#) παρουσιάζονται παραδείγματα αυτού του αντικτύπου.

Πλαίσιο 2

Βέλτιστη αναλογία υποψηφίων προς επιτυχόντες

Οι δύο διαγωνισμοί του δείγματός μας με το χαμηλότερο κόστος ανά επιτυχόντα (EPSO/AST-SC/06/17 και EPSO/AD/287/14) είχαν αμφότεροι λόγο υποψηφίων που συμμετείχαν στις δοκιμασίες προς επιτυχόντες μεταξύ 8 και 15, με αποτέλεσμα το κόστος της διαδικασίας προεπιλογής να διατηρηθεί σε λογικά επίπεδα.

Ο διαγωνισμός EPSO/AD/287/14 πραγματοποιήθηκε επίσης σε έτος αυξημένης δραστηριότητας, γεγονός που μείωσε περαιτέρω το κόστος ανά επιτυχόντα (18 105 ευρώ).

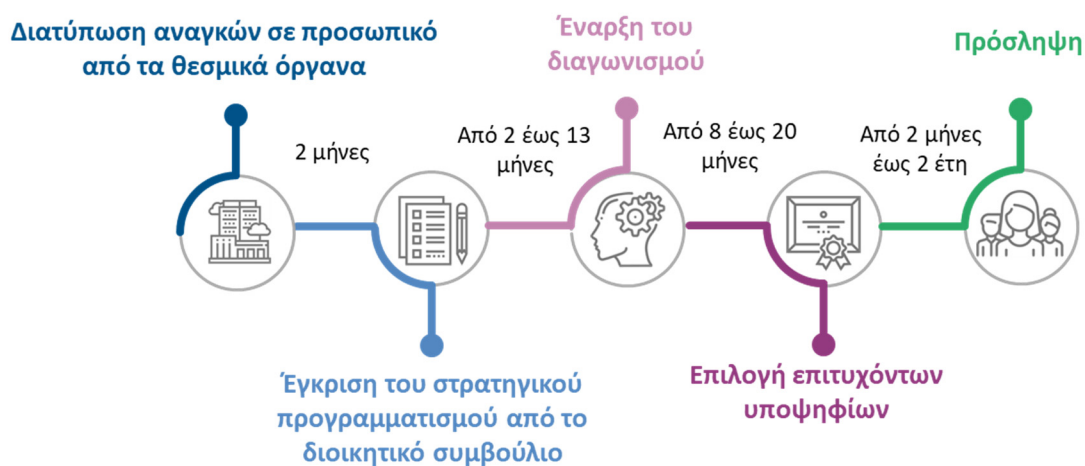
Στον διαγωνισμό EPSO/AD/301/15 συμμετείχε εξαιρετικά υψηλός αριθμός υποψηφίων (20 985), γεγονός που αύξησε το κόστος της προεπιλογής. Ως εκ τούτου, παρά το γεγονός ότι πραγματοποιήθηκε σε έτος υψηλής δραστηριότητας, και παρόλο που στον εφεδρικό πίνακα εγγράφηκε μεγάλος αριθμός επιτυχόντων (ο δεύτερος μεγαλύτερος του δείγματος μας), το κόστος του ανά επιτυχόντα ήταν σχετικά υψηλό (24 802 ευρώ). Ωστόσο, αυτός ο διαγωνισμός εμφανίζει το χαμηλότερο κόστος ανά υποψήφιο που συμμετείχε στις δοκιμασίες (188 ευρώ), δεδομένου ότι οι διαγωνισμοί για υπαλλήλους διοίκησης γενικών καθηκόντων έχουν σχεδιαστεί για τη διαχείριση μεγάλου αριθμού υποψηφίων.

55 Κατά την άποψή μας, η διάρθρωση του κόστους έχει σχεδιαστεί για την ελαχιστοποίηση του κόστους στην περίπτωση των διαγωνισμών μεγάλης κλίμακας. Αντικατοπτρίζει την αρχική αντίληψη κατά τη σύσταση της EPSO, όταν αναμενόταν αυτή να διαχειρίζεται διαγωνισμούς με μεγάλο αριθμό αιτούντων και να επιλέγει μεγάλο αριθμό επιτυχόντων κάθε χρόνο.

Η τακτική διεξαγωγή γενικών διαγωνισμών συνέβαλε στη διασφάλιση επαρκούς αριθμού δυνητικών υπαλλήλων

56 Πέραν του ετήσιου κύκλου, το πρόγραμμα ανάπτυξης της EPSO προβλέπει τιμές-στόχο 9 έως 10 μηνών για τη διάρκεια των διαγωνισμών. Η διάρκειά τους μειώθηκε σημαντικά από την έναρξη εφαρμογής του προγράμματος ανάπτυξης της EPSO: πριν από το 2010, η μέση διάρκεια ενός διαγωνισμού ήταν 18 μήνες, διάστημα που μειώθηκε σε 13 μήνες την περίοδο 2012-2018. Στο [γράφημα 8](#) παρουσιάζεται το τρέχον χρονοδιάγραμμα της διαδικασίας επιλογής και πρόσληψης, με τη μικρότερη (14 μήνες) και τη μεγαλύτερη (άνω των 4 ετών) διάρκεια μεταξύ προγραμματισμού και πρόσληψης.

Γράφημα 8 – Διάρκεια της διαδικασίας επιλογής προσωπικού της ΕΕ από τον προγραμματισμό έως την πρόσληψη.



Πηγή: ΕΕΣ, βάσει στοιχείων της EPSO.

57 Η συνολική μέση διάρκεια ενός διαγωνισμού για υπαλλήλους των κατηγοριών γενικών καθηκόντων στον βαθμό AD5 (εισαγωγικός βαθμός), που ανέρχεται σε 13 μήνες, είναι λίγο μεγαλύτερη από τη διάρκεια των διαδικασιών που διοργανώνουν άλλοι διεθνείς οργανισμοί για την επιλογή των ατόμων που συμμετέχουν στα προγράμματά τους για νέους επαγγελματίες (από 10 έως 12 μήνες). Στοιχεία για τη διάρκεια των διαγωνισμών παρουσιάζονται στις ετήσιες εκθέσεις

δραστηριοτήτων της EPSO, χωρίς όμως να προτείνονται μέτρα για την αντιμετώπιση των συστηματικών καθυστερήσεων στην ολοκλήρωση των διαγωνισμών σε σχέση με τις τιμές-στόχο που προβλέπονται στο πρόγραμμα ανάπτυξής της.

58 Οι ετήσιοι κύκλοι των διαγωνισμών έχουν σχεδιαστεί για να εξασφαλίζουν τη σταθερή προσφορά υποψήφιων υπαλλήλων, καθώς αφορούν προφίλ καθηκόντων για τα οποία πραγματοποιούνται προσλήψεις καθ' όλη τη διάρκεια του έτους. Ωστόσο, η έννοια της έγκαιρης δημοσίευσης των εφεδρικών πινάκων («την κατάλληλη στιγμή») δεν ελήφθη υπόψη κατά τον σχεδιασμό των ετήσιων κύκλων στο πλαίσιο του προγράμματος ανάπτυξης της EPSO, παρά μόνο στον βαθμό που δεν προβλέφθηκε η δημοσίευσή τους τον Ιούλιο και τον Αύγουστο, μήνες χαμηλής δραστηριότητας. Η αναμενόμενη ημερομηνία δημοσίευσης των εφεδρικών πινάκων (Μάιος/Ιούνιος για τους υπαλλήλους διοίκησης, Σεπτέμβριος για τους βοηθούς υπαλλήλους και Δεκέμβριος για τους γλωσσομαθείς) δεν αντιστοιχεί σε κάποιο συγκεκριμένο μοντέλο προσλήψεων στα θεσμικά όργανα. Διαγωνισμοί για υπαλλήλους ειδικών καθηκόντων και ειδικοί διαγωνισμοί διοργανώνονται όταν βρεθεί διαθέσιμο χρονικό παράθυρο (βλέπε σημείο 23) και η δημοσίευση των σχετικών πινάκων επιτυχόντων γίνεται «το συντομότερο δυνατόν» και όχι σε καθορισμένη ημερομηνία.

59 Κατά την άποψή μας, η τακτική διεξαγωγή γενικών διαγωνισμών συνέβαλε σε γενικές γραμμές στη διασφάλιση επαρκούς αριθμού δυνητικών υπαλλήλων γενικών καθηκόντων. Εντούτοις, το σύστημα αυτό δεν λαμβάνει υπόψη τον χρόνο εμφάνισης των αναγκών των θεσμικών οργάνων για προσλήψεις. Η διάρκεια των διαγωνισμών της EPSO εξακολουθεί να υπερβαίνει τις τιμές-στόχο που ορίζονται στο πρόγραμμα ανάπτυξής της.

Η διαδικασία επιλογής που εφαρμόζει η EPSO για τα προφίλ ειδικών καθηκόντων δεν ανταποκρίνεται στις τρέχουσες ανάγκες των θεσμικών οργάνων της ΕΕ σε προσλήψεις

60 Το πλαίσιο των προσλήψεων στα θεσμικά όργανα έχει μεταβληθεί από την εποχή που καταρτίστηκε και τέθηκε σε εφαρμογή το πρόγραμμα ανάπτυξης της EPSO. Μεσολάβησαν περικοπές προσωπικού, καθώς και κάποιες στρατηγικές αποφάσεις για την αντικατάσταση μόνιμων υπαλλήλων με έκτακτο προσωπικό σε ορισμένες θέσεις. Από το 2012, οι εφεδρικοί πίνακες των περισσότερων διαγωνισμών που διοργάνωσε η EPSO περιλαμβάνουν λιγότερους από 20 επιτυχόντες (βλέπε [πίνακα 2](#)).

Πίνακας 2 – Διαγωνισμοί της EPSO, βάσει του αριθμού των επιτυχόντων στον εφεδρικό πίνακα, 2012-2018

| Αριθμός επιτυχόντων στον εφεδρικό πίνακα | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Μέσος όρος 2012-2018 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|----------------------|
| 1 έως 10 | 52 % | 36 % | 15 % | 61 % | 33 % | 59 % | 10 % | 44 % |
| 11 έως 20 | 14 % | 18 % | 23 % | 18 % | 41 % | 11 % | 30 % | 21 % |
| 21 έως 40 | 14 % | 23 % | 27 % | 8 % | 14 % | 14 % | 20 % | 16 % |
| 41 έως 60 | 0 % | 8 % | 12 % | 2 % | 7 % | 0 % | 20 % | 5 % |
| 61 έως 80 | 10 % | 8 % | 4 % | 2 % | 5 % | 7 % | 10 % | 6 % |
| 81 έως 100 | 0 % | 3 % | 0 % | 0 % | 0 % | 2 % | 0 % | 1 % |
| 101 έως 150 | 7 % | 5 % | 12 % | 4 % | 0 % | 5 % | 0 % | 5 % |
| 151 έως 200 | 0 % | 0 % | 4 % | 2 % | 0 % | 0 % | 10 % | 1 % |
| Άνω των 200 | 3 % | 0 % | 4 % | 2 % | 0 % | 2 % | 0 % | 2 % |

Πηγή: ΕΕΣ, βάσει στοιχείων της EPSO.

61 Το ταχέως μεταβαλλόμενο περιβάλλον στο οποίο λειτουργούν πλέον η ΕΕ και τα θεσμικά όργανά της (περικοπές προσωπικού, ανάγκη για νέες δεξιότητες για την εφαρμογή της ψηφιοποίησης κ.λπ.) δεν είναι αυτό για το οποίο σχεδιάστηκε η EPSO. Από το 2008, η ζήτηση για περισσότερο στοχευμένα προφίλ έχει αυξηθεί για την κάλυψη επειγουσών ή υπαγορευμένων από καταστάσεις κρίσης αναγκών. Για να εκπληρώσει την αποστολή της στο νέο αυτό περιβάλλον, παράλληλα με τις εργασίες της για τους διαγωνισμούς μεγάλης κλίμακας, θα περίμενε κανείς η EPSO:

- 1) να συγκεντρώνει τις εκτιμήσεις των αναγκών των θεσμικών οργάνων για προσωπικό με εξειδικευμένα και στοχευμένα προφίλ, προκειμένου να καταρτίζει ένα αξιόπιστο χρονοδιάγραμμα για τους διαγωνισμούς μικρής κλίμακας·
- 2) να στοχεύει τις δραστηριότητες επικοινωνίας της σε ειδικούς που είναι δύσκολο να προσληφθούν·
- 3) να χρησιμοποιεί μεθόδους δοκιμασιών κατάλληλες για άτομα με συγκεκριμένη ειδικευση·

- 4) να μεριμνά για τη διατήρηση του κόστους των εν λόγω διαγωνισμών σε χαμηλό επίπεδο·
- 5) να μεριμνά για την έγκαιρη δημοσίευση των εφεδρικών πινάκων ώστε να καλύπτονται οι ανάγκες των θεσμικών οργάνων για προσλήψεις.

Ο προγραμματισμός των διαγωνισμών ειδικών καθηκόντων δεν είναι αξιόπιστος και πραγματοποιείται πολύ νωρίς για να είναι ακριβής

62 Από το 2012, οι ανάγκες των θεσμικών οργάνων για υπαλλήλους με εξειδικευμένα προσόντα έχουν αυξηθεί (βλέπε [γράφημα 4](#) και σημείο [26](#)). Αυτή η ανάγκη προκύπτει επίσης από την έρευνά μας μεταξύ των διοικητικών στελεχών: ποσοστό 57 % των συμμετεχόντων στελεχών συμφώνησε με τη δήλωση «Οι εφεδρικοί πίνακες των διαγωνισμών ειδικών καθηκόντων εξαντλούνται πολύ γρήγορα», ενώ μόνο το 35 % συμφώνησε με την ίδια δήλωση για τους διαγωνισμούς γενικών καθηκόντων. Μεταξύ αυτών που απάντησαν στο ερώτημα κατά πόσον προτιμούν επιτυχόντες από τους εφεδρικούς πίνακες διαγωνισμών ειδικών ή γενικών καθηκόντων, το 76 % απάντησε ότι προτιμά αυτούς των διαγωνισμών ειδικών καθηκόντων.

63 Οι πληροφορίες σχετικά με τις ανάγκες για την πρόσληψη υπαλλήλων με εξειδικευμένα προσόντα βασίζονται στα στοιχεία που κοινοποιούν τα θεσμικά όργανα στην EPSO κατά τη διάρκεια της διαδικασίας προγραμματισμού σχετικά με ζητούμενα προφίλ υπαλλήλων. Οι διαγωνισμοί για υπαλλήλους ειδικών καθηκόντων διοργανώνονται στο μέτρο του δυνατού στα χρονικά παράθυρα που μένουν διαθέσιμα μεταξύ των ετήσιων κύκλων.

64 Πρόκειται για διαγωνισμούς μικρής κλίμακας, από τους οποίους συνήθως προκύπτουν εφεδρικοί πίνακες με λίγους επιτυχόντες (κάτω των 30). Ως εκ τούτου, δεν τους δίνεται πάντοτε προτεραιότητα (βλέπε σημείο [25](#)), και ενίοτε αναβάλλονται ή ακυρώνονται. Η κατάσταση αυτή ωθεί τα θεσμικά όργανα να αναζητήσουν άλλους, περισσότερο ευέλικτους τρόπους κάλυψης των αναγκών τους σε προσλήψεις, όπως η διοργάνωση δικών τους διαδικασιών επιλογής έκτακτων υπαλλήλων.

65 Συγκρίνοντας τον αριθμό των υπαλλήλων με εξειδικευμένα προσόντα, όπως αναφέρθηκε στις αρχικές εκτιμήσεις των θεσμικών οργάνων, με τον αριθμό των επιτυχόντων που εν τέλει περιλήφθηκε στις προκηρύξεις των διαγωνισμών, διαπιστώσαμε ότι οι ανάγκες υπερεκτιμούνται κατά το στάδιο του προγραμματισμού (βλέπε σημείο [27](#)) σε σχέση με τον αριθμό των επιτυχόντων που τελικώς αναζητούνται κατά την κατάρτιση της προκήρυξης.

66 Η διάρκεια της διαδικασίας προγραμματισμού συμβάλλει στην υπερεκτίμηση αυτή, δεδομένου ότι οι προτεραιότητες των θεσμικών οργάνων μεταβάλλονται μεταξύ της χρονικής στιγμής κατά την οποία η EPSO τους ζητά να εκτιμήσουν τις ανάγκες τους για προσλήψεις (Μάιος), της στιγμής που το διοικητικό συμβούλιο εγκρίνει το χρονοδιάγραμμα (Νοέμβριος) και της έναρξης του διαγωνισμού (κάποια στιγμή εντός του επόμενου έτους). Κατά συνέπεια, το χρονοδιάγραμμα των διαγωνισμών αναθεωρείται και αναπροσαρμόζεται διαρκώς, όπως και ο αριθμός των επιτυχόντων.

67 Κρίνουμε πως η διαδικασία προγραμματισμού δεν ανταποκρίνεται στις τρέχουσες ανάγκες των θεσμικών οργάνων. Δίνει υπερβολική προτεραιότητα στους μεγάλης κλίμακας διαγωνισμούς για υπαλλήλους γενικών καθηκόντων, τη στιγμή που τα θεσμικά όργανα ζητούν διαγωνισμούς μικρότερης κλίμακας. Επιπλέον, το χρονοδιάγραμμα της διαδικασίας προγραμματισμού, που αρχίζει έως και ένα έτος πριν από την έναρξη του διαγωνισμού, δεν καθιστά δυνατή την ακριβή εκτίμηση των αναγκών σε εξειδικευμένους υπαλλήλους, με αποτέλεσμα την υπερεκτίμησή τους και τις διαρκείς αναπροσαρμογές τους. Επομένως, η αξιοπιστία και η χρησιμότητά του όσον αφορά τους διαγωνισμούς ειδικών καθηκόντων είναι περιορισμένη.

Η EPSO δεν στοχεύει με συνέπεια τις επικοινωνιακές δράσεις της στην προσέλκυση καλών υποψηφίων σε διαγωνισμούς ειδικών καθηκόντων

68 Προκειμένου να παρέχει στα θεσμικά όργανα κατάλληλους πιθανούς υποψηφίους για πρόσληψη, η EPSO πρέπει να κατορθώνει να προσελκύσει για συμμετοχή στους διαγωνισμούς της τους κατάλληλους υποψηφίους. Διαπιστώσαμε ότι αυτοί που δηλώνουν υποψηφιότητα δεν ανταποκρίνονται πάντοτε στα ζητούμενα προσόντα. Ορισμένοι δεν επιθυμούν πραγματικά να προσληφθούν από το όργανο που αναζητεί υπαλλήλους, αλλά από κάποιο άλλο. Το τελευταίο αυτό ζήτημα δημιουργεί ιδιαίτερες δυσκολίες για ορισμένα εξειδικευμένα προφίλ (π.χ. στον τομέα των ΤΠ) σε τόπους διορισμού εκτός των Βρυξελλών. Το μόνο εργαλείο που χρησιμοποιείται επί του παρόντος για να βοηθά τους υποψήφιους να αξιολογούν οι ίδιοι την καταλληλότητά τους για τον διαγωνισμό είναι ένα μη υποχρεωτικό σύντομο τεστ, αποτελούμενο από σειρά ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής, που μπορούν να συμπληρώσουν πριν υποβάλουν την αίτηση υποψηφιότητάς τους. Σκοπός του τεστ αυτού είναι να βοηθήσει τους εν δυνάμει υποψηφίους να αξιολογήσουν κατά πόσον είναι κατάλληλοι για μια θέση εργασίας στα θεσμικά όργανα της ΕΕ, όχι όμως για συγκεκριμένο διαγωνισμό.

69 Ένα άλλο πρόβλημα προκύπτει όταν οι διαγωνισμοί συγκεντρώνουν πολύ μικρό αριθμό υποψηφίων. Το πρόγραμμα ανάπτυξης της EPSO προβλέπει μια αναλογία-στόχο υποψηφίων προς επιτυχόντες (38 υποψήφιοι προς έναν επιτυχόντα για τους διαγωνισμούς για υπαλλήλους διοίκησης, 27 προς 1 για τους διαγωνισμούς για βοηθούς υπαλλήλους, και 40 προς 1 για τους διαγωνισμούς για γλωσσομαθείς). Οι αναλογίες αυτές χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των δραστηριοτήτων επικοινωνίας όσον αφορά την προσέλκυση υποψηφίων. Στους διαγωνισμούς του δείγματός μας, ο στόχος δεν είχε επιτευχθεί σε όλες τις περιπτώσεις, ανεξάρτητα από το ύψος των δαπανών επικοινωνίας. Άλλοι διαγωνισμοί, με ελάχιστες ή και καθόλου δαπάνες επικοινωνίας, υπερέβησαν κατά πολύ τους στόχους τους (βλέπε [πίνακα 3](#)). Δεν υπάρχει σαφής σύνδεση μεταξύ των δαπανών επικοινωνίας και του αριθμού των υποψηφίων.

Πίνακας 3 - Δαπάνες επικοινωνίας και επίτευξη του στόχου όσον αφορά τον αριθμό των υποψηφίων

| Διαγωνισμός | Προφίλ καθηκόντων | Επίτευξη της τιμής-στόχου του προγράμματος ανάπτυξης της EPSO | Δαπάνες ανά υποψήφιο | Δαπάνες ανά επιτυχόντα |
|----------------|---|---|----------------------|------------------------|
| AD/354/17 | Γλωσσομαθείς ειδικών καθηκόντων (γλωσσομαθείς νομικοί LV) | 9 % | 270 ευρώ | 1 003 ευρώ |
| AD/287/14 | Γλωσσομαθείς (μεταφραστές SV) | 23 % | 7 ευρώ | 67 ευρώ |
| AD/331/16 | Ειδικό υπάλληλος διοίκησης (ΤΠΕ) | 23 % | 4 ευρώ | 37 ευρώ |
| AD/249/13 | Ειδικό υπάλληλος διοίκησης (μακροοικονομικά) | 69 % | 13 ευρώ | 330 ευρώ |
| AD/233/12 | Γλωσσομαθείς (μεταφραστές HR) | 78 % | 3 ευρώ | 98 ευρώ |
| AD/318/15 | Γλωσσομαθείς (μεταφραστές PL) | 95 % | 14 ευρώ | 521 ευρώ |
| AD/256-259/13 | Γλωσσομαθείς ειδικών καθηκόντων (διερμηνείς συνεδριάσεων) | 96 % | 1 ευρώ | 39 ευρώ |
| AD/347/17 | Ειδικό υπάλληλος διοίκησης (επικοινωνία) | 98 % | 4 ευρώ | 154 ευρώ |
| AD/289/14 | Γλωσσομαθείς ειδικών καθηκόντων (γλωσσομαθείς νομικοί, FR) | 99 % | 3 ευρώ | 112 ευρώ |
| AD/332-334-336 | Γλωσσομαθείς ειδικών καθηκόντων (γλωσσομαθείς νομικοί, ES, MT και IT) | 161 % | 4 ευρώ | 271 ευρώ |
| AST/144/17 | Βοηθοί υπάλληλοι γλωσσικού κλάδου (AST) | 200 % | 2 ευρώ | 145 ευρώ |
| AST/130/14 | Βοηθοί υπάλληλοι ειδικών καθηκόντων (διαχειριστές έργου) | 220 % | 0* ευρώ | 0 ευρώ |

* δεν πραγματοποιήθηκαν δαπάνες επικοινωνίας ειδικά για τον συγκεκριμένο διαγωνισμό

Πηγή: ΕΕΣ, βάσει στοιχείων της EPSO.

70 Κατά την άποψή μας, η EPSO δεν προβάλλει με τον κατάλληλο τρόπο τους διαγωνισμούς της με στόχο την προσέλκυση εξειδικευμένου προσωπικού, παρά την αυξανόμενη ανάγκη για τέτοιους διαγωνισμούς. Όταν οι υποψήφιοι δεν ανταποκρίνονται στα ζητούμενα προσόντα ή απορρίπτουν τις προσφορές εργασίας των θεσμικών οργάνων που αναζητούν προσωπικό, τίθεται ζήτημα αναποτελεσματικότητας και περιττών δαπανών. Το πρόβλημα είναι ακόμη μεγαλύτερο όταν ο εφεδρικός πίνακας περιλαμβάνει μικρό αριθμό επιτυχόντων.

Υπάρχει κίνδυνος αποκλεισμού υποψηφίων με προσόντα υψηλής εξειδίκευσης σε πρώιμο στάδιο της διαδικασίας επιλογής

71 Το πρόγραμμα ανάπτυξης της EPSO καθορίζει την τυποποιημένη μορφή των διαγωνισμών (βλέπε [παράρτημα III](#)). Βάσει αυτής, οι εξειδικευμένες γνώσεις που σχετίζονται με τη θέση εργασίας εξετάζονται είτε στην ενδιάμεση δοκιμασία (αυτό συμβαίνει συχνά στην περίπτωση των προφίλ των γλωσσομαθών) είτε μόλις στο στάδιο του κέντρου αξιολόγησης, στο πλαίσιο συνέντευξης ειδικά για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας. Εάν τα κριτήρια επιλογής (τομέας σπουδών ή επαγγελματική πείρα) δεν έχουν προσδιοριστεί σωστά, είναι πιθανό κατάλληλοι υποψήφιοι να αποκλειστούν στο στάδιο της προεπιλογής.

72 Για τα ιδιαίτερα στοχευμένα προφίλ, εξυπηρετεί περισσότερο τα θεσμικά όργανα να διοργανώνουν δικές τους διαδικασίες επιλογής, καθώς αυτό τους παρέχει την ευελιξία να χρησιμοποιούν το είδος των δοκιμασιών που κρίνουν αναγκαίες. Σε 19 από τις 22 διαδικασίες αυτού του είδους που εξετάσαμε, τα θεσμικά όργανα άρχισαν εξετάζοντας τα βιογραφικά σημειώματα, ώστε στο στάδιο των δοκιμασιών να κληθούν μόνον οι κατάλληλοι υποψήφιοι. Αυτός είναι ένας καλός τρόπος αποκλεισμού εκ των προτέρων των ακατάλληλων υποψηφίων.

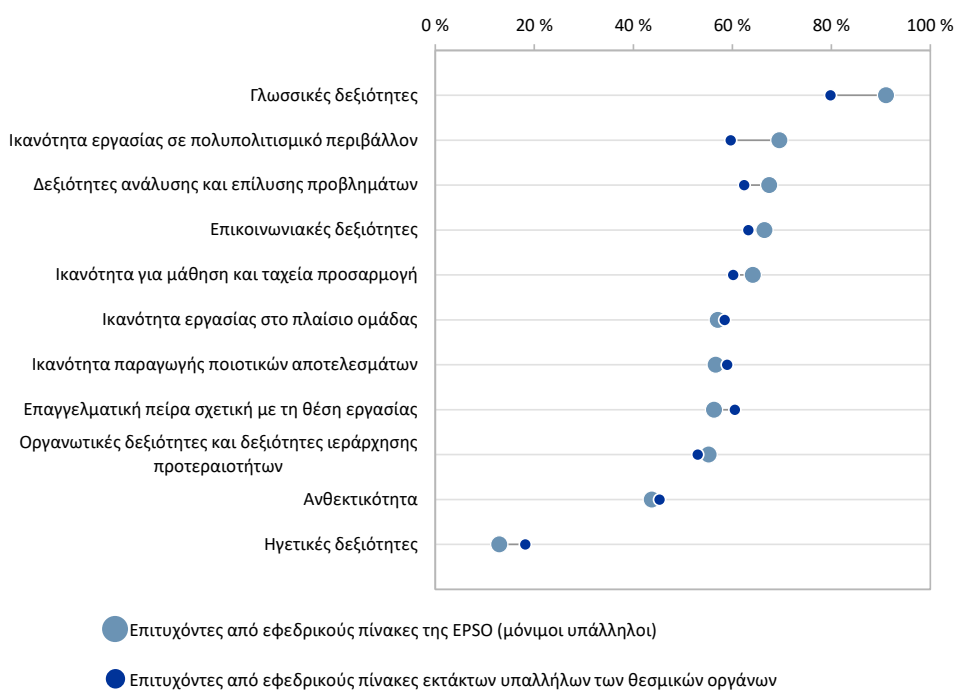
73 Το κέντρο αξιολόγησης περιλήφθηκε στο πρόγραμμα ανάπτυξης της EPSO ως ένας τρόπος να μετατοπιστεί το κέντρο βάρους των διαγωνισμών από τις γνώσεις στις δεξιότητες. Σκοπός του είναι η αξιολόγηση των υποψηφίων με βάση ένα σύνολο ικανοτήτων και δεξιοτήτων, τις οποίες τα θεσμικά όργανα θεωρούν πως πρέπει να διαθέτουν οι υπάλληλοί τους.

74 Ωστόσο, όπως παρουσιάζεται στο [γράφημα 9](#), από την έρευνά μας προέκυψε ότι, όταν τα διοικητικά στελέχη καλούνται να δηλώσουν αν συμφωνούν ότι το προσωπικό εν γένει διαθέτει αυτές τις δεξιότητες, δεν αντιλαμβάνονται σημαντική διαφορά μεταξύ των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των επιτυχόντων στους διαγωνισμούς της EPSO και εκείνων των έκτακτων υπαλλήλων που προσλήφθηκαν

στο πλαίσιο των διαδικασιών επιλογής των ίδιων των οργάνων (βλέπε επίσης σημείο 42 σχετικά με την αξιολόγηση από τα διοικητικά στελέχη των υπαλλήλων που προσέλαβαν τελευταία). Στο πλαίσιο των διαδικασιών αυτών, τα θεσμικά όργανα τείνουν να εστιάζουν περισσότερο σε δοκιμασίες τεχνικού χαρακτήρα (π.χ. σύνταξη κειμένου και μετάφραση) και να παραλείπουν το τμήμα των «δεξιοτήτων» που αντιστοιχεί στο κέντρο αξιολόγησης της EPSO.

75 Με την εξαίρεση των γλωσσικών δεξιοτήτων και της ικανότητας εργασίας σε πολυπολιτισμικό περιβάλλον, τα διοικητικά στελέχη δεν θεωρούν ότι οι νέοι υπάλληλοι που προσλαμβάνονται μέσω διαγωνισμών της EPSO διαθέτουν αισθητά περισσότερες δεξιότητες σε σχέση με τους υπαλλήλους που προσλαμβάνονται μέσω άλλων διαύλων. Γενικώς, θεωρούν ότι οι υπάλληλοι που προσλαμβάνονται μέσω άλλων διαδικασιών επιλογής διαθέτουν ελαφρώς συναφέστερη επαγγελματική πείρα, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι εν λόγω διαδικασίες ενδείκνυνται περισσότερο για την πρόσληψη υπαλλήλων με περισσότερο εξειδικευμένα και στοχευμένα προσόντα.

Γράφημα 9 – Μικρή η διαφορά μεταξύ των δεξιοτήτων των επιτυχόντων της EPSO και των έκτακτων υπαλλήλων που προσλαμβάνονται βάσει διαδικασιών επιλογής που οργανώνονται από τα ίδια τα θεσμικά όργανα



Απάντηση στο ερώτημα: «Γενικά, οι [υπάλληλοι της κατηγορίας] διαθέτουν τις ακόλουθες δεξιότητες». Ποσοστό των διοικητικών στελεχών που απάντησαν «Συμφωνώ απόλυτα» και «Συμφωνώ».

Πηγή: ΕΕΣ, βάσει έρευνας μεταξύ διοικητικών στελεχών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Επιτροπής και του Δικαστηρίου.

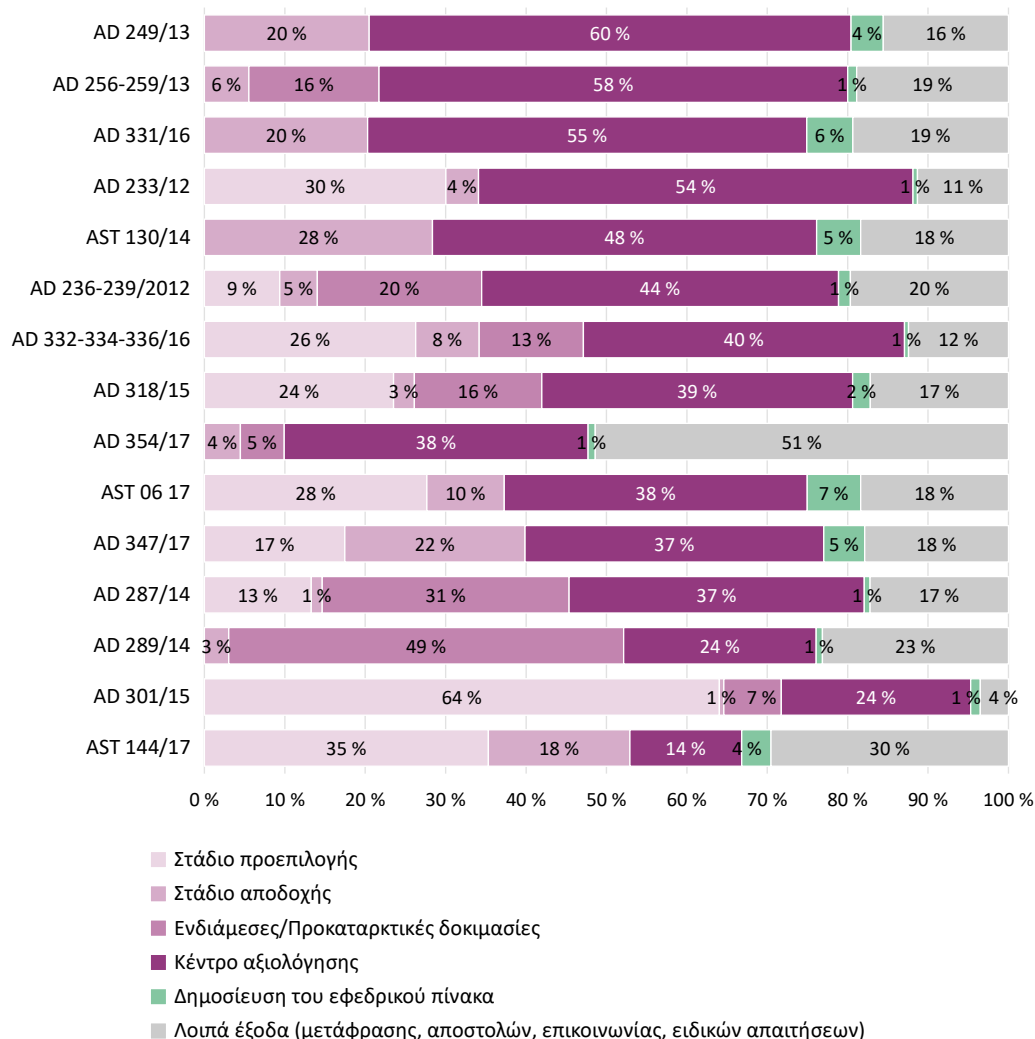
76 Κατά την άποψή μας, η μορφή των διαγωνισμών και οι μέθοδοι δοκιμασιών που περιγράφονται στο πρόγραμμα ανάπτυξης της EPSO δεν είναι κατάλληλες για τη διοργάνωση διαγωνισμών για υπαλλήλους ειδικών καθηκόντων και άλλων διαγωνισμών μικρής κλίμακας.

- ο Ο έλεγχος της πείρας των υποψηφίων και η εξέταση των γνώσεών τους σχετικά με τη συγκεκριμένη θέση εργασίας μετά το στάδιο της προεπιλογής αυξάνει τους κινδύνους τόσο να αποκλειστούν πρόωρα καλοί υποψήφιοι όσο και να μην φθάσει στο στάδιο του κέντρου αξιολόγησης επαρκής αριθμός υποψηφίων με τα απαιτούμενα προσόντα.
- ο Το κέντρο αξιολόγησης δεν παρέχει σημαντικά οφέλη και τα διοικητικά στελέχη θεωρούν ότι το προσωπικό που προσλαμβάνεται μέσω διαδικασιών επιλογής που διοργανώνονται από τα ίδια τα θεσμικά όργανα διαθέτει συναφέστερη επαγγελματική πείρα, η οποία είναι το ζητούμενο για τις θέσεις ειδικών καθηκόντων.

Όταν απευθύνονται σε μικρό μόνο αριθμό ειδικών, οι διαγωνισμοί της EPSO κοστίζουν περισσότερο από τις διαδικασίες επιλογής των θεσμικών οργάνων

77 Οι άμεσες δαπάνες (βλέπε σημείο 51) αντιπροσωπεύουν ποσοστό από 20 % έως 65 % του συνολικού κόστους των διαγωνισμών του δείγματός μας. Όπως φαίνεται στο **γράφημα 10**, από την ανάλυση του άμεσου κόστους κάθε σταδίου των διαγωνισμών προκύπτει ότι το ακριβότερο στάδιο είναι συνήθως το κέντρο αξιολόγησης. Όσο μεγαλύτερη είναι η διάρκεια του σταδίου του κέντρου αξιολόγησης ή όσο πολυπληθέστερη η εξεταστική επιτροπή, τόσο μεγαλύτερο είναι το κόστος του διαγωνισμού.

Γράφημα 10 – Άμεσες δαπάνες ανά στάδιο των διαγωνισμών



Πηγή: ΕΕΣ, βάσει στοιχείων της ΕΠΣΟ.

78 Στο δείγμα μας, το μέσο κόστος του σταδίου του κέντρου αξιολόγησης ανερχόταν σε 4 038 ευρώ ανά επιτυχόντα, αλλά με σημαντικές αποκλίσεις. Για τον διαγωνισμό AST-SC/06/17 το στάδιο αυτό είχε σχετικά σύντομη διάρκεια και ο αριθμός των επιτυχόντων ήταν αρκετά μεγάλος και, ως εκ τούτου, το κόστος ανά επιτυχόντα ήταν μόλις 843 ευρώ. Για τους άλλους διαγωνισμούς για βοηθούς υπαλλήλους, ανερχόταν σε 2 661 ευρώ. Για τους υπαλλήλους διοίκησης, το κόστος αυτό κυμάνθηκε μεταξύ 2 587 ευρώ ανά επιτυχόντα για τον διαγωνισμό γενικών καθηκόντων AD5 (AD/301/15) έως άνω των 10 000 ευρώ ανά επιτυχόντα για τους διερμηνείς συνεδριάσεων (μέσος όρος δύο διαγωνισμών).

79 Για τους διαγωνισμούς ειδικών καθηκόντων, το στάδιο του κέντρου αξιολόγησης έχει μεγάλο κόστος, για διάφορους λόγους: στις περιπτώσεις αυτών των διαγωνισμών απαιτείται η συμμετοχή περισσότερο πεπειραμένων υπαλλήλων στις εξεταστικές επιτροπές, οι οποίοι βρίσκονται σε υψηλότερους βαθμούς· επιπλέον, το στάδιο της αξιολόγησης μπορεί να διαρκέσει περισσότερο, ιδίως σε περίπτωση συνένωσης περισσότερων ειδικοτήτων, προκειμένου να επιτευχθεί η αναγκαία κρίσιμη μάζα για τη διοργάνωση του διαγωνισμού.

80 Στο κέντρο αξιολόγησης, το αναμενόμενο ποσοστό επιτυχίας είναι περίπου 30 %. Ωστόσο, για ορισμένα προφίλ, το ποσοστό αυτό είναι αρκετά υψηλό. Για έναν διαγωνισμό του δείγματός μας (AD/354/17), έφθασε το 88 %. Αυτό μπορεί να συμβεί όταν ο αριθμός των υποψηφίων είναι εξ αρχής πολύ μικρός ή όταν μεγάλο ποσοστό αυτών αποκλείεται στις ενδιάμεσες δοκιμασίες / δοκιμασίες ικανοτήτων πριν από το στάδιο του κέντρου αξιολόγησης. Στις περιπτώσεις αυτές, το κέντρο αξιολόγησης δεν αποτελεί οικονομικά αποδοτικό τρόπο εξέτασης των υποψηφίων.

81 Επίσης, συγκρίναμε τις άμεσες δαπάνες ανά επιτυχόντα των διαγωνισμών EPSO με εκείνες των θεσμικών οργάνων για τη διοργάνωση των δικών τους διαδικασιών επιλογής (λεπτομερέστερα στοιχεία παρουσιάζονται στο [παράρτημα V](#)) και υπολογίσαμε τον μέσο όρο σε σχέση με τον αριθμό των επιτυχόντων στους εφεδρικούς πίνακες. Τα αποτελέσματα της σύγκρισης παρουσιάζονται στον [πίνακα 4](#).

Πίνακας 4 - Άμεσο κόστος ανά επιτυχόντα, ανά μέγεθος του εφεδρικού πίνακα, για την EPSO και τα θεσμικά όργανα της ΕΕ

| Αριθμός επιτυχόντων στον εφεδρικό πίνακα | 1-20 | 21-40 | 41-60 | 61-80 | >100 |
|--|-------------|------------|------------|------------|------------|
| EPSO | 14 165 ευρώ | 9 600 ευρώ | 7 866 ευρώ | 8 177 ευρώ | 6 828 ευρώ |
| Θεσμικά όργανα | 7 444 ευρώ | 4 882 ευρώ | ά.α. | ά.α. | ά.α. |

Πηγή: ΕΕΣ, βάσει στοιχείων της EPSO, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Επιτροπής και του Δικαστηρίου.

82 Βάσει των διαγωνισμών του δείγματός μας, η EPSO αποτελεί οικονομικότερη επιλογή για τους διαγωνισμούς μεγάλης κλίμακας, αλλά το κόστος των διαδικασιών των θεσμικών οργάνων είναι πολύ χαμηλότερο για τους μικρότερης κλίμακας διαγωνισμούς, κατά έως και 50 %. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από τον μικρότερο

αριθμό φακέλων υποψηφίων προς διεκπεραίωση (κατά μέσο όρο, στα δείγματά μας, για διαγωνισμούς με λιγότερους από 20 επιτυχόντες, η EPSO είχε 533 υποψηφίους ενώ τα θεσμικά όργανα 66), γεγονός που συμβάλλει στη μείωση του κόστους. Επίσης, οι μικρής κλίμακας διαγωνισμοί που διοργανώνονται από τα θεσμικά όργανα περιλαμβάνουν συνήθως λιγότερα στάδια.

83 Κατά την άποψή μας, η σημερινή μορφή των διαγωνισμών της EPSO δεν επιτρέπει την οργάνωση, με χαμηλό κόστος, των μικρής κλίμακας διαγωνισμών ειδικών καθηκόντων, που χρειάζονται την εποχή αυτή τα θεσμικά όργανα. Οι διαδικασίες που διοργανώνουν τα ίδια τα θεσμικά όργανα έχουν χαμηλότερο κόστος για αυτού του είδους τους διαγωνισμούς, συχνά επειδή περιλαμβάνουν λιγότερα στάδια, στοχεύουν σε μικρότερο πληθυσμό υποψηφίων και ανταποκρίνονται περισσότερο στις ανάγκες του ενδιαφερόμενου θεσμικού οργάνου. Ειδικότερα, το κέντρο αξιολόγησης αυξάνει το κόστος χωρίς το όφελος να είναι σαφές, δεδομένου ιδίως ότι το ποσοστό επιτυχίας είναι πολύ υψηλό στην περίπτωση των μικρότερης κλίμακας διαγωνισμών.

Οι διαδικασίες της EPSO ενδείκνυνται λιγότερο για την κάλυψη επειγουσών αναγκών πρόσληψης ειδικών σε σύγκριση με τις διαδικασίες των ίδιων των θεσμικών οργάνων

84 Κάθε στάδιο ενός διαγωνισμού (βλέπε σημείο **11**) απαιτεί χρόνο για τη διεξαγωγή του, και επιπλέον «χρόνο αναμονής» για τους υποψηφίους μεταξύ των σταδίων, ο οποίος είναι αναγκαίος για την εναρμόνιση των βαθμολογιών ή για την εξέταση αιτήσεων επανεξέτασης ή καταγγελιών.

85 Μεταξύ των διαγωνισμών του δείγματός μας, πέντε περιλάμβαναν όλα τα δυνατά στάδια. Στο **γράφημα 11** παρουσιάζεται η διάρκεια καθενός από τα στάδια αυτά. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο συντομότερος από αυτούς τους πέντε διαγωνισμούς, ο διαγωνισμός γενικών καθηκόντων AD/301/15, ήταν αυτός με τον μεγαλύτερο εφεδρικό πίνακα (159 επιτυχόντες). Οι εφεδρικοί πίνακες των υπολοίπων περιλάμβαναν λιγότερους από 35 επιτυχόντες.

Γράφημα 11 – Διάρκεια κάθε σταδίου των διαγωνισμών



Πηγή: ΕΕΣ, βάσει στοιχείων της EPSO.

86 Όπως φαίνεται στο [γράφημα 8](#), μεταξύ της διατύπωσης μιας ανάγκης από ένα θεσμικό όργανο και της δρομολόγησης του αντίστοιχου διαγωνισμού μεσολαβεί σημαντικό χρονικό διάστημα. Επιπλέον, ακόμη και αν οι κατευθυντήριες γραμμές για τον προγραμματισμό προβλέπουν κάποια ευελιξία για την κάλυψη ad hoc αναγκών, δεν είναι δυνατόν να προκηρυχθεί διαγωνισμός εντός λίγων μηνών. Ως εκ τούτου, η διαδικασία επιλογής δεν ενδείκνυται για την κάλυψη επείγουσών αναγκών πρόσληψης.

87 Κατά συνέπεια, και προκειμένου να αποφευχθεί το στάδιο των διοργανικών διαπραγματεύσεων της διαδικασίας προγραμματισμού, τα θεσμικά όργανα ενίοτε αποφασίζουν να δρομολογήσουν δικές τους διαδικασίες πρόσληψης, επιλέγοντας στην περίπτωση αυτή την πρόσληψη έκτακτων αντί μόνιμων υπαλλήλων. Εξετάσαμε 22 τέτοιες διαδικασίες (βλέπε [παράρτημα VI](#) για λεπτομερέστερες πληροφορίες), προκειμένου να αξιολογήσουμε τη διάρκειά τους.

88 Τα θεσμικά όργανα ολοκληρώνουν επιτυχώς διαδικασίες που περιλαμβάνουν τέσσερα στάδια επιλογής (εξέταση βιογραφικών σημειωμάτων, συνέντευξη, γραπτή δοκιμασία και, σε ορισμένες περιπτώσεις, ομαδική εξέταση) εντός οκτώ μηνών από τη δημοσίευση της πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος (έναντι 13 μηνών κατά μέσο όρο για τους διαγωνισμούς της EPSO). Αυτό καθιστά τις εν λόγω διαδικασίες περισσότερο ευέλικτες και, ως εκ τούτου, καταλληλότερες για την κάλυψη των επείγουσών αναγκών πρόσληψης σε σχέση με τους διαγωνισμούς ειδικών καθηκόντων. Επιπλέον, τα θεσμικά όργανα διαθέτουν μεγαλύτερη ευελιξία όσον αφορά τον χρόνο διεξαγωγής των δικών τους διαδικασιών, σε σύγκριση με τη διοργάνωση διαγωνισμών ειδικών καθηκόντων κατόπιν διοργανικών διαπραγματεύσεων και εφόσον εξασφαλιστεί διαθεσιμότητα υπαλλήλων των διαφόρων θεσμικών οργάνων για να στελεχώσουν την εξεταστική επιτροπή (βλέπε σημεία 25 και 47).

89 Κατά την άποψή μας, ο αριθμός των σταδίων που περιλαμβάνουν οι διαγωνισμοί της EPSO καθιστά την όλη διαδικασία χρονοβόρο και δύσκαμπτη, γεγονός που ωθεί τα θεσμικά όργανα να διοργανώνουν δικές τους διαδικασίες, όταν επιθυμούν να καλύψουν γρήγορα μια εξειδικευμένη θέση. Αυτή η μορφή διαγωνισμών δεν ενδείκνυται για την κάλυψη επείγουσών αναγκών σε προσλήψεις.

Συμπεράσματα και συστάσεις

90 Συνολικά, η EPSO εκτελεί αποτελεσματικά την αποστολή της, που συνίσταται στην επιλογή μεγάλου αριθμού επιτυχόντων με ευρύ φάσμα δεξιοτήτων για μια μακρά και ποικίλη σταδιοδρομία στα θεσμικά όργανα. Διαπιστώσαμε ότι η τρέχουσα οργάνωση της διαδικασίας επιλογής της EPSO βασίζεται στις ιδέες που παρουσιάστηκαν το 2008 στο πρόγραμμα ανάπτυξής της: στη διοργάνωση ετήσιων κύκλων διαγωνισμών για τα προφίλ που αντιστοιχούν σε τακτικές ανάγκες σε προσλήψεις.

91 Η διαδικασία προγραμματισμού επικεντρώνεται στους μεγάλους διαγωνισμούς που διοργανώνονται ετησίως (σημεία **21** έως **28**). Οι δραστηριότητες επικοινωνίας που πραγματοποιούνται υπό το σήμα «EU Careers», κυρίως στις Βρυξέλλες, συνέβαλαν στην προσέλκυση μεγάλου αριθμού υποψηφίων (σημεία **29** έως **38**). Χάρη στις εφαρμοζόμενες μεθόδους δοκιμασιών, η ποιότητα των επιτυχόντων υποψηφίων είναι καλή και, σε γενικές γραμμές, ανταποκρίνεται στις προσδοκίες των διοικητικών στελεχών (σημεία **39** έως **42**).

92 Εντούτοις, η διαδικασία επιλογής εμφανίζει ορισμένες αδυναμίες που έχουν αντίκτυπο στην αποτελεσματικότητά της. Οι ψυχομετρικές δοκιμασίες δεν χρησιμοποιούνται μόνο για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των υποψηφίων για μια συγκεκριμένη θέση, αλλά και για τον δραστικό περιορισμό του αριθμού των υποψηφίων ώστε να καταστεί περισσότερο διαχειρίσιμη η διαδικασία του διαγωνισμού (σημεία **39** και **40**). Δεν υπάρχει επίσημος μηχανισμός μέτρησης της ικανοποίησης των θεσμικών οργάνων από τους επιτυχόντες των διαγωνισμών (σημείο **43**). Ο περιορισμός του αριθμού των γλωσσών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε ορισμένα τμήματα της διαδικασίας επιλογής έχει ως αποτέλεσμα μόνιμη ανασφάλεια δικαίου (σημεία **44** και **45**). Ο ανεπαρκής συντονισμός μεταξύ της EPSO και των θεσμικών οργάνων προκαλεί ενίοτε καθυστερήσεις στους διαγωνισμούς (σημεία **46** και **47**). Επιπλέον, η EPSO δεν παρακολουθεί το κόστος των διαγωνισμών και δεν έχει λάβει μέτρα για να εξασφαλίσει την επίτευξη των τιμών-στόχου όσον αφορά τη διάρκειά τους (σημεία **51** και **57**).

Σύσταση 1 – Να αντιμετωπιστούν οι αδυναμίες που εντοπίστηκαν στη διαδικασία επιλογής

Το διοικητικό συμβούλιο οφείλει να επικαιροποιήσει τη διαδικασία επιλογής, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι ακόλουθες αδυναμίες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητά της:

- να μετρά την ικανοποίηση των θεσμικών οργάνων σε σχέση με τη διαδικασία επιλογής·
- να επανεξετάσει το γλωσσικό καθεστώς, ιδίως όσον αφορά τα έντυπα των αιτήσεων και το σύστημα υποβολής καταγγελιών, ώστε να εξασφαλιστεί ασφάλεια δικαίου για τους υποψηφίους και τα θεσμικά όργανα·
- να διασφαλίσει καλύτερο συντονισμό μεταξύ της EPSO και των θεσμικών οργάνων όσον αφορά τη διαθεσιμότητα των μελών των εξεταστικών επιτροπών·
- να θεσπίσει μηχανισμούς παρακολούθησης για την παρουσίαση στοιχείων σχετικά με το κόστος των διαγωνισμών·
- να μειώσει τη διάρκεια των διαγωνισμών στην τιμή-στόχο των 10 μηνών που προβλέπεται στο πρόγραμμα ανάπτυξης της EPSO.

Χρονοδιάγραμμα για την υλοποίηση της σύστασης: έως το τέλος του 2021

93 Διαπιστώσαμε επίσης ότι το πλαίσιο που έχει διαμορφώσει η EPSO διατηρεί χαμηλό το κόστος των διαγωνισμών όταν ο αριθμός των επιτυχόντων σε ένα δεδομένο έτος είναι υψηλός (σημεία 50 έως 55). Επιπλέον, η τακτική διοργάνωση διαγωνισμών γενικών καθηκόντων έχει εξασφαλίσει τη διαθεσιμότητα επαρκούς αριθμού δυνητικών υπαλλήλων για τα θεσμικά όργανα (σημεία 56 έως 59).

94 Ωστόσο, διαπιστώσαμε ότι η τρέχουσα διαδικασία επιλογής δεν ανταποκρίνεται επαρκώς στις ανάγκες των θεσμικών οργάνων σε μια εποχή που οι αριθμοί των υπαλλήλων μειώνονται. Αντί για μεγάλης κλίμακας διαδικασίες προσλήψεων υπαλλήλων κυρίως γενικών καθηκόντων, τα θεσμικά όργανα αναζητούν όλο και περισσότερο εξειδικευμένο προσωπικό, το οποίο μπορεί να αναλάβει γρήγορα καθήκοντα. Επομένως, είναι αναγκαία η διοργάνωση διαγωνισμών με μικρούς εφεδρικούς πίνακες επιτυχόντων (ήτοι με λιγότερους από 30 επιτυχόντες).

95 Η τρέχουσα διαδικασία επιλογής δεν ενδείκνυται για διαγωνισμούς αυτού του είδους. Η διαδικασία προγραμματισμού δεν είναι αξιόπιστη και πραγματοποιείται πολύ νωρίς για να είναι ακριβής (σημεία 62 έως 67). Η EPSO δεν στοχεύει με συνέπεια

τις επικοινωνιακές δράσεις της στην προσέλκυση κατάλληλων υποψηφίων σε διαγωνισμούς ειδικών καθηκόντων (σημεία 68 έως 70). Οι ειδικές γνώσεις για τη θέση εξετάζονται σε προχωρημένο στάδιο του διαγωνισμού, με αποτέλεσμα να υπάρχει κίνδυνος αποκλεισμού υποψηφίων με υψηλά, εξειδικευμένα προσόντα σε πρώιμο στάδιο της διαδικασίας επιλογής, με συνέπεια να μην φθάνει στο στάδιο του κέντρου αξιολόγησης επαρκής αριθμός κατάλληλων υποψηφίων (σημεία 71 έως 76).

96 Επιπλέον, οι δαπάνες στις οποίες υποβάλλονται τα θεσμικά όργανα είναι χαμηλότερες όταν αυτά διοργανώνουν δικές τους διαδικασίες επιλογής για εξειδικευμένους υπαλλήλους και εφαρμόζουν περισσότερο ευέλικτη διαδικασία επιλογής (βλέπε σημεία 72, και 77 έως 83). Λόγω της μεγάλης διάρκειάς τους, οι διαγωνισμοί ειδικών καθηκόντων που διοργανώνει η EPSO δεν ανταποκρίνονται στις επείγουσες ανάγκες των θεσμικών οργάνων σε προσλήψεις (σημεία 84 έως 89), σε αντίθεση με τις απλούστερες διαδικασίες που διοργανώνουν τα ίδια.

Σύσταση 2 – Να θεσπιστεί νέο πλαίσιο επιλογής για τους διαγωνισμούς ειδικών καθηκόντων

Το διοικητικό συμβούλιο πρέπει να θεσπίσει νέο πλαίσιο επιλογής υπαλλήλων ειδικών καθηκόντων με χωριστές ρυθμίσεις προγραμματισμού.

Οι εν λόγω διαγωνισμοί, όπως και οι διαγωνισμοί στους εφεδρικούς πίνακες των οποίων εγγράφεται μικρός αριθμός επιτυχόντων, πρέπει να πραγματοποιούνται βάσει συγκεκριμένης συμφωνίας μεταξύ των αιτούντων θεσμικών οργάνων και της EPSO, στην οποία θα προσδιορίζονται τουλάχιστον τα εξής:

- ο τρόπος με τον οποίο θα εξετάζονται οι γνώσεις που σχετίζονται με τη θέση και η σχετική βαρύτητα των εν λόγω δοκιμασιών σε σχέση με τις δεξιότητες που εξετάζονται στο κέντρο αξιολόγησης·
- οι πόροι και το προσωπικό που τα θεσμικά όργανα θα θέτουν στη διάθεση της EPSO (συμπεριλαμβανομένων διατάξεων που θα προσδιορίζουν τα προσόντα και την πείρα που πρέπει να διαθέτουν τα μέλη των εξεταστικών επιτροπών)·
- οι δραστηριότητες επικοινωνίας που προβλέπονται για την προβολή του διαγωνισμού·

- ο το χρονοδιάγραμμα που δεσμεύεται να τηρήσει η EPSO·
- ο το εκτιμώμενο κόστος του διαγωνισμού, οι σχετικές ρυθμίσεις παρακολούθησης και αναφοράς στοιχείων, καθώς και τυχόν ειδικά μέτρα που προβλέπονται για την ελαχιστοποίηση του κόστους.

Χρονοδιάγραμμα για την υλοποίηση της σύστασης: έως το πρώτο τρίμηνο του 2023

97 Η EPSO δεν έχει προσαρμόσει τη διαδικασία επιλογής της στο μεταβαλλόμενο περιβάλλον εντός του οποίου λειτουργούν τα θεσμικά όργανα από το 2012. Το πρόγραμμα ανάπτυξής της ήταν μια απάντηση στις επικρίσεις που δέχθηκε την περίοδο 2004-2008. Ωστόσο, αυτό δεν εισήγαγε επαρκή ευελιξία ώστε να της δώσει τα εργαλεία να προσαρμόζει τη διαδικασία επιλογής της στις απαιτήσεις του ταχέως μεταβαλλόμενου περιβάλλοντος, στο οποίο πρέπει να λειτουργούν πλέον η ΕΕ και τα θεσμικά όργανά της (π.χ. περικοπές προσωπικού, νέες δεξιότητες που συνδέονται με την ψηφιοποίηση) (σημεία **62** έως **67**, **71** έως **76**, **84** έως **89**).

Σύσταση 3 – Να βελτιωθεί η ικανότητα της EPSO να προσαρμόζεται σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο περιβάλλον προσλήψεων

Το διοικητικό συμβούλιο θα πρέπει να επανεξετάζει τακτικά τη διαδικασία επιλογής, προκειμένου να διασφαλίζεται η ικανότητά του να προσαρμόζεται σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο περιβάλλον προσλήψεων.

Χρονοδιάγραμμα για την υλοποίηση της σύστασης: έως το τέλος του 2021

Η παρούσα έκθεση εγκρίθηκε από το Τμήμα V, του οποίου προεδρεύει ο Tony Murray, Μέλος του Ελεγκτικού Συνεδρίου, στο Λουξεμβούργο, στις 29 Σεπτεμβρίου 2020.

Για το Ελεγκτικό Συνέδριο

Klaus-Heiner Lehne
Πρόεδρος

Παραρτήματα

Παράρτημα Ι – Κατηγορίες υπαλλήλων που απασχολούνται στα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα

Το εργατικό δυναμικό των θεσμικών οργάνων περιλαμβάνει προσωπικό διαφορετικών κατηγοριών. Κάθε κατηγορία περιλαμβάνει διάφορους βαθμούς, που αντικατοπτρίζουν τις αυξανόμενες επαγγελματικές και μορφωτικές απαιτήσεις, καθώς και τα επίπεδα ευθύνης.

Ως **μόνιμος υπάλληλος** νοείται κάθε πρόσωπο που έχει διοριστεί, μετά από επιτυχία του σε διαγωνισμό, σε μόνιμη θέση σε ένα από τα θεσμικά όργανα. Οι Επίτροποι δεν είναι μόνιμοι υπάλληλοι.

Οι μόνιμοι υπάλληλοι ανήκουν σε μία από τις ακόλουθες τρεις ομάδες καθηκόντων:

- ο υπάλληλοι διοίκησης (AD), με σταδιοδρομία στους βαθμούς AD5 έως AD15,
- ο βοηθοί υπάλληλοι (AST), με σταδιοδρομία στους βαθμούς AST1 έως AST11,
- ο γραμματείς και υπάλληλοι γραφείου (AST/SC), με σταδιοδρομία στους βαθμούς AST/SC1 έως AST/SC6.

Οι **έκτακτοι υπάλληλοι** απασχολούνται:

- ο με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (εξαετείς κατ' ανώτατο όριο) για την πλήρωση μόνιμης θέσης σε ένα από τα θεσμικά όργανα ή στην Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Εξωτερικής Δράσης·
- ο με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή, σπανιότερα, αορίστου για την πλήρωση προσωρινής θέσης σε θεσμικό όργανο ή σε οργανισμό·
- ο για την παροχή υποστήριξης σε πρόσωπο που κατέχει αξίωμα (π.χ. σε Επίτροπο)· στην περίπτωση αυτή, η διάρκεια της σύμβασής τους συνδέεται με τη διάρκεια της θητείας του κατέχοντος το αξίωμα.

Οι ομάδες καθηκόντων των έκτακτων υπαλλήλων είναι οι ίδιες με αυτές των μονίμων.

Οι **συμβασιούχοι υπάλληλοι** δεν διορίζονται σε οργανική θέση. Διακρίνονται σε τέσσερις ομάδες καθηκόντων (GFI έως GFIV), ανάλογα με τα καθήκοντα που εκτελούν: από χειρωνακτικές εργασίες (ομάδα καθηκόντων GFI) έως διοικητικά καθήκοντα (ομάδα καθηκόντων GFIV). Οι υπάλληλοι της ομάδας καθηκόντων GFI ή όσοι εργάζονται σε οργανισμό, σε αντιπροσωπεία ή σε υπηρεσία μπορούν να απασχοληθούν με σύμβαση αορίστου χρόνου· οι συμβάσεις των υπολοίπων δεν μπορούν να υπερβούν την εξαετία.

Οι **τοπικοί υπάλληλοι** προσλαμβάνονται εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης και υπάγονται στους τοπικούς νόμους και πρακτικές. Δεν διορίζονται σε οργανική θέση.

Παράρτημα II – Προϋποθέσεις πρόσληψης για κάθε κατηγορία υπαλλήλων

01 Στον πίνακα που ακολουθεί συνοψίζονται τα ελάχιστα προσόντα και οι γλωσσικές γνώσεις που απαιτούνται για τους μόνιμους και τους έκτακτους υπαλλήλους, καθώς και το είδος των καθηκόντων που εκτελούνται από κάθε ομάδα καθηκόντων.

| Μόνιμοι και έκτακτοι υπάλληλοι |
|---|
| Προσόντα και επαγγελματική πείρα |
| AD |
| <p>Πλήρεις πανεπιστημιακές σπουδές τουλάχιστον τριών ετών (τεσσάρων για τον βαθμό AD7) πιστοποιούμενες με πτυχίο.</p> <p>Για τους διαγωνισμούς AD7 συνήθως απαιτείται πείρα τουλάχιστον έξι ετών μετά την απόκτηση του πτυχίου. Για τους διαγωνισμούς AD5 δεν απαιτείται επαγγελματική πείρα. Οι διαγωνισμοί αυτοί είναι καταλληλότεροι για νέους πτυχιούχους.</p> |
| AST και AST/SC |
| <p>Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση πιστοποιούμενη με πτυχίο ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση πιστοποιούμενη με πτυχίο και τουλάχιστον τριετής επαγγελματική πείρα.</p> <p>Για τους διαγωνισμούς AST/SC1 δεν απαιτείται επαγγελματική πείρα, αλλά για τους βαθμούς AST3 ή SC2 κατά κανόνα απαιτείται πρόσθετη επαγγελματική πείρα τριών ή τεσσάρων ετών σχετική με τη φύση των καθηκόντων, η οποία αποκτήθηκε μετά την απόκτηση του τίτλου ή της επαγγελματικής πείρας που απαιτείται για την πρόσβαση στον διαγωνισμό.</p> |
| Γλωσσικές απαιτήσεις |
| <p>Για όλες τις ομάδες καθηκόντων: άριστη γνώση μίας από τις γλώσσες της ΕΕ και ικανοποιητική γνώση μίας ακόμη γλώσσας της ΕΕ.</p> |
| Ενδεικτικά καθήκοντα |

| |
|--|
| AD |
| Υπάλληλοι διοίκησης: προφίλ γενικών καθηκόντων (δικηγόροι, ελεγκτές, οικονομολόγοι και μεταφραστές) και προφίλ περισσότερο ειδικών καθηκόντων (γλωσσομαθείς νομικοί, ερευνητές, ειδικοί στους τομείς της ΤΠ και της επικοινωνίας). |
| AST |
| Ρόλοι γενικών καθηκόντων στη διοίκηση και στην ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών, ή περισσότερο τεχνικοί ρόλοι στους τομείς των οικονομικών, της επικοινωνίας ή της έρευνας. |
| AST/SC |
| Εργασίες γραφείου και γραμματείας, διαχείριση γραφείου |

Παράρτημα III – Τα στάδια των γενικών διαγωνισμών της EPSO

| Στάδιο | Περιγραφή |
|--|--|
| <u>Αυτοαξιολόγηση</u> | Πριν από την υποβολή της αίτησής τους, οι εν δυνάμει υποψήφιοι καλούνται να απαντήσουν σε ένα μη υποχρεωτικό ερωτηματολόγιο, προκειμένου να μάθουν περισσότερα σχετικά με το τι πρέπει να προσδοκούν από μια σταδιοδρομία στα θεσμικά όργανα της ΕΕ, καθώς και σχετικά με το είδος και τον βαθμό δυσκολίας των δοκιμασιών στις οποίες θα κληθούν να συμμετάσχουν. |
| <u>Ηλεκτρονική αίτηση υποψηφιότητας</u> | Οι υποψήφιοι υποβάλλουν την αίτησή τους μέσω των λογαριασμών τους στον ιστότοπο της EPSO (πρόκειται για ένα ηλεκτρονικό προφίλ για τη διαχείριση της αίτησης). Για κάθε διαγωνισμό συμπληρώνεται χωριστό έντυπο αίτησης. Επίσης, οι υποψήφιοι ενημερώνονται για τη διοργάνωση του διαγωνισμού από την EPSO μέσω των λογαριασμών τους στην EPSO. |
| <u>Δοκιμασίες προεπιλογής</u> | Ορισμένοι διαγωνισμοί περιλαμβάνουν δοκιμασίες προεπιλογής. Η μορφή τους καθορίζεται στην προκήρυξη του διαγωνισμού, συνήθως όμως πρόκειται για δοκιμασίες συνιστάμενες στην απάντηση ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής με τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή. Οι υποψήφιοι συμμετέχουν στις δοκιμασίες αυτές σε εξεταστικά κέντρα στα κράτη μέλη της ΕΕ και, σε ορισμένες περιπτώσεις, σε ολόκληρο τον κόσμο. |
| <u>Στάδιο αποδοχής / Αξιολογητής ταλέντου και επιλογή βάσει προσόντων</u> | Η εξεταστική επιτροπή ελέγχει ότι οι υποψήφιοι που συγκέντρωσαν την καλύτερη βαθμολογία στις δοκιμασίες προεπιλογής πληρούν επίσης τα κριτήρια επιλεξιμότητας που ορίζονται στην προκήρυξη του διαγωνισμού και καλεί εκείνους με τις καλύτερες επιδόσεις στο επόμενο στάδιο του διαγωνισμού. Ο αριθμός των υποψηφίων που θα κληθούν αναφέρεται στην προκήρυξη του διαγωνισμού. Για τους διαγωνισμούς ειδικών καθηκόντων, η επιλογή γίνεται συνήθως βάσει προσόντων. Η εξεταστική επιτροπή εξετάζει τις αιτήσεις και επιλέγει τους υποψηφίους των οποίων τα προσόντα ανταποκρίνονται καλύτερα στα κριτήρια που καθορίζονται στην προκήρυξη του διαγωνισμού. Η επιλογή αυτή πραγματοποιείται αποκλειστικά βάσει των απαντήσεων σε συγκεκριμένες ερωτήσεις στην ενότητα «Αξιολογητής ταλέντου» της ηλεκτρονικής αίτησης στο εργαλείο ΤΠ της EPSO. |
| <u>Προκαταρκτικές/ενδιάμεσες δοκιμασίες</u> | Ορισμένοι διαγωνισμοί περιλαμβάνουν ένα ενδιάμεσο στάδιο κατά το οποίο οι υποψήφιοι υποβάλλονται σε συμπληρωματικές δοκιμασίες. Οι δοκιμασίες αυτές διεξάγονται συνήθως σε εξεταστικά κέντρα στα κράτη μέλη της ΕΕ και μπορούν, παραδείγματος χάριν, να περιλαμβάνουν τη δοκιμασία εισερχόμενης ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (e-tray) ή δοκιμασία μετάφρασης. |

| Στάδιο | Περιγραφή |
|---|---|
| <p><u>Κέντρο αξιολόγησης</u></p> | <p>Οι υποψήφιοι που συγκέντρωσαν τις υψηλότερες βαθμολογίες στα προηγούμενα στάδια και οι οποίοι πληρούν τα κριτήρια επιλεξιμότητας που ορίζονται στην προκήρυξη του διαγωνισμού, καλούνται στο κέντρο αξιολόγησης.</p> <p>Τα κέντρα αξιολόγησης έχουν σχεδιαστεί για την αξιολόγηση των προκαθορισμένων ικανοτήτων, μέσω της παρακολούθησης της συμπεριφοράς των συμμετεχόντων. Αποτελούνται από σειρά διαφορετικών ασκήσεων προσομοίωσης σε ένα πλαίσιο σχετικό με τη συγκεκριμένη θέση, κατά τη διάρκεια των οποίων η συμπεριφορά αξιολογείται σε σχέση με το προφίλ ικανοτήτων.</p> <p>Αξιολογούνται δύο κατηγορίες ικανοτήτων: ειδικές και γενικές. Ειδικές ικανότητες είναι οι εφαρμοσμένες γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων που συνδέονται με το συγκεκριμένο επαγγελματικό προφίλ για τον συγκεκριμένο διαγωνισμό (π.χ. δικηγόρος που ειδικεύεται στον τομέα του ανταγωνισμού, βοηθός ελεγκτής). Γενικές ικανότητες είναι εκείνες που πρέπει να διαθέτουν όλοι οι υπάλληλοι για να σταδιοδρομήσουν με επιτυχία στα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα.</p> <p>Τα κέντρα αξιολόγησης διεξάγονται συνήθως στις Βρυξέλλες ή στο Λουξεμβούργο (εκτός από την περιπτωσιολογική μελέτη, η οποία πραγματοποιείται χωριστά στα κράτη μέλη). Οι συνήθεις δοκιμασίες του κέντρου αξιολόγησης είναι οι εξής:</p> <ul style="list-style-type: none"> — περιπτωσιολογική μελέτη, — ομαδική άσκηση, — προφορική παρουσίαση, — δομημένη συνέντευξη, — συνέντευξη ειδικά για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας, — δοκιμασία εισερχόμενης ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (e-tray). <p>Τα διπλώματα των επιτυχόντων υποψηφίων και τα έγγραφα που αποδεικνύουν την επαγγελματική πείρα τους ελέγχονται μετά το κέντρο αξιολόγησης, και τα ονόματά τους εγγράφονται στον εφεδρικό πίνακα επιτυχόντων.</p> |
| <p><u>Εφεδρικός πίνακας</u></p> | <p>Ο εφεδρικός πίνακας επιτυχόντων περιλαμβάνει τα ονόματα των υποψηφίων με τις καλύτερες επιδόσεις στον διαγωνισμό. Ο αριθμός των διαθέσιμων θέσεων στον εφεδρικό πίνακα αναφέρεται στην προκήρυξη του διαγωνισμού.</p> <p>Ο πίνακας αποστέλλεται στα θεσμικά όργανα της ΕΕ, τα οποία μπορούν στη συνέχεια να προσλάβουν επιτυχόντες σύμφωνα με τις ανάγκες τους.</p> |

Παράρτημα IV – Μεθοδολογία του ελέγχου

01 Τα αποδεικτικά στοιχεία ελέγχου συγκεντρώθηκαν από τις ακόλουθες πηγές:

- εξέταση δείγματος διαγωνισμών που διοργάνωσε η EPSO και ανάλυση του κόστους και της διάρκειάς τους,
- εξέταση βάσει εγγράφων πληροφοριών διαχείρισης της EPSO, όπως ετήσιες εκθέσεις δραστηριοτήτων, σχέδια διαχείρισης, πρακτικά του διοικητικού συμβουλίου (2016-2018), πρακτικά της ομάδας εργασίας της EPSO (2016-2018),
- ερωτηματολόγια ελέγχου προς την EPSO, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Δικαστήριο,
- συνεντεύξεις στο πλαίσιο του ελέγχου με υπαλλήλους της EPSO, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, του Δικαστηρίου και του παρόχου υπηρεσιών κέντρου αξιολόγησης στην EPSO,
- έρευνα μεταξύ 471 διοικητικών στελεχών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Δικαστηρίου,
- ανάλυση των αναρτήσεων της EPSO στο Twitter κατά την περίοδο 2018-2019,
- ερωτηματολόγια και συνεντεύξεις με προέδρους και αναπληρωτές προέδρους εξεταστικών επιτροπών διαγωνισμών της EPSO που δρομολογήθηκαν την περίοδο 2015-2016.

Πίνακας 5 - Δείγμα ελεγχθέντων διαγωνισμών

| Κωδικός διαγωνισμού | Έτος | Προφίλ καθυκόντων | Υποψήφιοι | Αριθμός υποψηφίων που συμμετείχαν στις δοκιμασίες | Επιτυχόντες |
|--|------|--|-----------|---|-------------|
| EPSO/AST-SC/06/17 | 2017 | Γραμματείς/Υπάλληλοι γραφείου, AST/SC1 και SC2 | 5 573 | 4 121 | 359 |
| EPSO/AD/287/14 | 2014 | Μεταφραστές AD5 | 306 | 237 | 34 |
| EPSO/AD/289/14 | 2014 | Γλωσσομαθείς νομικοί AD7 | 552 | 364 | 14 |
| EPSO/AST/130/14 Πεδίο 4: Διαχείριση έργου | 2014 | Βοηθοί υπάλληλοι στον τομέα των κτιρίων, AST3 | | 1 054 | 18 |
| EPSO/AD/318/15 Επιλογές 1 και 2 | 2015 | Μεταφραστές AD5 | 948 | 762 | 25 |
| EPSO/AD/249/13 Πεδίο 1: Μακροοικονομικά | 2013 | Υπάλληλοι διοίκησης, AD7 | | 1 068 | 41 |
| EPSO/AD/347/17 | 2017 | Ειδικοί στον τομέα των ΜΜΕ και της ψηφιακής επικοινωνίας | 2 327 | 1 860 | 63 |
| EPSO/AST/144/17 (6 γλώσσες) | 2017 | Βοηθοί υπάλληλοι γλωσσικού κλάδου, AST1 | 2 803 | 2 010 | 35 |
| EPSO/AD/233/12 | 2012 | Μεταφραστές AD5 | 2 178 | 1 751 | 70 |
| EPSO/AD/331/16 (όλα τα πεδία) | 2016 | Ειδικοί ΤΠΕ, AD7 | | 1 629 | 191 |
| EPSO/AD/301/15 | 2015 | Υπάλληλοι διοίκησης, AD5 | 31 400 | 20 985 | 159 |
| EPSO/AD/354/17-LV | 2017 | Γλωσσομαθείς νομικοί AD7 | | 26 | 7 |
| EPSO/AD/236/12 EPSO/AD/237/12 EPSO/AD/238/12 EPSO/AD/239/12 | 2012 | Διερμηνείς συνεδριάσεων, AD5 και AD7 | 333 | 275 | 30 |
| EPSO/AD/332/16 EPSO/AD/334/16 EPSO/AD/336/16 | 2016 | Γλωσσομαθείς νομικοί AD7 | 1 677 | 1 170 | 26 |
| EPSO/AD/256/13 EPSO/AD/257/13 EPSO/AD/258/13 EPSO/AD/259/13 | 2013 | Διερμηνείς συνεδριάσεων, AD5 και AD7 | | 501 | 13 |

Πηγή: ΕΕΣ, βάσει στοιχείων της EPSO.

02 Προκειμένου να εκτιμήσουμε το κόστος των διαγωνισμών και των διαδικασιών επιλογής της EPSO, αναπτύξαμε μια μεθοδολογία υπολογισμού σε συνεργασία με την EPSO. Τα βασικά χαρακτηριστικά της ήταν τα εξής:

- Κατανείμαμε τις δαπάνες σε τρεις κατηγορίες: γενικά έξοδα (κτίρια, λογαριασμοί κοινής ωφέλειας κ.λπ.), έμμεσες δαπάνες (συνδεόμενες με τις δραστηριότητες της EPSO που σχετίζονται με τους διαγωνισμούς, αλλά όχι με συγκεκριμένο διαγωνισμό) και άμεσες δαπάνες (συνδεόμενες με συγκεκριμένο διαγωνισμό, όπως συνεδριάσεις και κέντρα αξιολόγησης).
- Όσον αφορά το μερίδιο των γενικών εξόδων που συνδέεται με διαγωνισμούς και τις έμμεσες δαπάνες, τα κατανείμαμε βάσει του αριθμού των επιτυχόντων το συγκεκριμένο έτος και, στη συνέχεια, τα προσθέσαμε (κατ' αναλογία) στις άμεσες δαπάνες των επιμέρους διαγωνισμών του δείγματός μας.
- Οι άμεσες δαπάνες είτε ελήφθησαν ως είχαν (π.χ. στην περίπτωση τιμολογίων τιμολόγια από παρόχους ή δαπανών αποστολής) είτε υπολογίστηκαν από εμάς.

03 Προκειμένου να συγκρίνουμε μέρος των άμεσων δαπανών της EPSO με το κόστος των διαδικασιών επιλογής των θεσμικών οργάνων, ενεργήσαμε ως εξής:

- Αποστείλαμε σε καθένα από τα τρία θεσμικά όργανα ερωτηματολόγιο για να προσδιορίσουμε τον αριθμό και το είδος των εσωτερικών διαδικασιών επιλογής (εσωτερικοί διαγωνισμοί ή πρόσληψη έκτακτων υπαλλήλων μέσω προσκλήσεων εκδήλωσης ενδιαφέροντος) που πραγματοποιήθηκαν μεταξύ 2015 και 2018.
- Μεταξύ αυτών, επιλέξαμε τις πλέον πρόσφατες διαδικασίες για την επιλογή έκτακτων υπαλλήλων, για τις οποίες τα θεσμικά όργανα δεν είχαν ζητήσει στήριξη από την EPSO. Ζητήσαμε από τα θεσμικά όργανα να μας παράσχουν στοιχεία σχετικά με τα άμεσα έξοδά τους σε σχέση με τις διαδικασίες αυτές, εφόσον ήταν στη διάθεσή τους (τιμολόγια, έξοδα ταξιδιού), ή δικαιολογητικά που να καθιστούν δυνατό τον υπολογισμό τους (π.χ. αριθμός συνεδριάσεων που απαιτήθηκαν για τη διεξαγωγή της διαδικασίας, διάρκεια και βαθμός των συμμετεχόντων).
- Βάσει των στοιχείων αυτών, υπολογίσαμε το κόστος των διαδικασιών επιλογής των θεσμικών οργάνων.

Παράρτημα V – Άμεσες δαπάνες ανά επιτυχόντα: διαγωνισμοί της EPSO και διαδικασίες επιλογής των θεσμικών οργάνων

| Κωδικός διαγωνισμού | Έτος | Υποψήφιοι | Επιτυχόντες | Άμεσο κόστος ανά επιτυχόντα |
|--------------------------------|------|-----------|-------------|-----------------------------|
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 12 | 2017 | 8 | 1 | 751 ευρώ |
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 7 | 2017 | 7 | 1 | 991 ευρώ |
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 22 | 2018 | 21 | 2 | 1 027 ευρώ |
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 14 | 2018 | 37 | 7 | 1 166 ευρώ |
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 11 | 2017 | 35 | 10 | 1 274 ευρώ |
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 13 | 2018 | 74 | 1 | 1 784 ευρώ |
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 20 | 2018 | 23 | 1 | 2 355 ευρώ |
| EPSO/AST-SC/06/17 | 2017 | 5 573 | 359 | 2 753 ευρώ |
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 17 | 2018 | 8 | 1 | 3 774 ευρώ |
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 6 | 2017 | 148 | 12 | 3 999 ευρώ |
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 16 | 2018 | 228 | 32 | 4 808 ευρώ |
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 10 | 2017 | 59 | 10 | 4 831 ευρώ |
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 19 | 2018 | 227 | 23 | 4 956 ευρώ |
| EPSO/AD/331/16 (όλα τα πεδία) | 2016 | 1 629 | 191 | 5 648 ευρώ |
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 15 | 2018 | 117 | 12 | 5 698 ευρώ |
| EPSO/AD/287/14 | 2014 | 306 | 34 | 6 467 ευρώ |
| EPSO/AD/233/12 | 2012 | 2 178 | 70 | 6 820 ευρώ |

| Κωδικός διαγωνισμού | Έτος | Υποψήφιοι | Επιτυχόντες | Άμεσο κόστος ανά επιτυχόντα |
|--|------|-----------|-------------|-----------------------------|
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 18 | 2018 | 223 | 14 | 7 837 ευρώ |
| EPSO/AD/249/13 – Πεδίο 1: Μακροοικονομικά | 2013 | 1 068 | 41 | 7 866 ευρώ |
| EPSO/AD/318/15 – Επιλογές 1 και 2 | 2015 | 948 | 25 | 8 375 ευρώ |
| EPSO/AD/289/14 | 2014 | 552 | 14 | 8 681 ευρώ |
| EPSO/AST/130/14 (AST3) - Πεδίο: Διαχείριση έργου | 2014 | 1 054 | 18 | 8 949 ευρώ |
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 2 | 2015 | 156 | 6 | 9 216 ευρώ |
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 1 | 2015 | 120 | 5 | 9 463 ευρώ |
| EPSO/AD/347/17 | 2017 | 2 327 | 63 | 9 534 ευρώ |
| EPSO/AST/144/17 (AST1) (6 γλώσσες) | 2017 | 2 803 | 35 | 10 516 ευρώ |
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 4 | 2016 | 37 | 3 | 11 174 ευρώ |
| EPSO/AD/332/16 EPSO/AD/334/16 EPSO/AD/336/16 | 2016 | 1 677 | 26 | 11 263 ευρώ |
| EPSO/AD/236/12 EPSO/AD/237/12 EPSO/AD/238/12 EPSO/AD/239/12 | 2012 | 333 | 30 | 11 377 ευρώ |
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 3 | 2016 | 13 | 3 | 11 990 ευρώ |
| EPSO/AD/301/15 | 2015 | 31 400 | 159 | 12 082 ευρώ |
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 21 | 2018 | 79 | 5 | 12 359 ευρώ |
| EPSO/AD/354/17-LV | 2017 | 26 | 7 | 12 979 ευρώ |
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 8 | 2017 | ά.α. | 3 | 13 630 ευρώ |

| Κωδικός διαγωνισμού | Έτος | Υποψήφιοι | Επιτυχόντες | Άμεσο κόστος ανά επιτυχόντα |
|--|------|-----------|-------------|-----------------------------|
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 9 | 2017 | 72 | 3 | 13 734 ευρώ |
| EPSO/AD/256/13 EPSO/AD/257/13 EPSO/AD/258/13 EPSO/AD/259/13 | 2013 | 501 | 13 | 26 052 ευρώ |
| Διαδικασία θεσμικού οργάνου 5 | 2016 | 15 | 1 | 31 832 ευρώ |

Πηγή: ΕΕΣ, βάσει στοιχείων της EPSO, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Επιτροπής και του Δικαστηρίου.

Παράρτημα VI – Διάρκεια των διαδικασιών επιλογής των θεσμικών οργάνων

Διαδικασίες επιλογής έκτακτου προσωπικού των θεσμικών οργάνων

| | Έτος | Στάδια | Στάδιο 1 | Στάδιο 2 | Στάδιο 3 | Στάδιο 4 | Στάδιο 5 | Υποψήφιοι | Επιτυχόντες | Προκήρυξη διαγωνισμού | Εφεδρικός πίνακας | Διάρκεια (σε μήνες) |
|---|------|--------|---------------------------------------|---|---|--------------------|--------------------|-----------|-------------|--------------------------|----------------------|------------------------|
| 1 | 2015 | 5 | Εξέταση βιογραφικών σημειωμάτων | Δοκιμασία σύνταξης κειμένου στην πρώτη γλώσσα (δεξιότητα σχετική με τη συγκεκριμένη θέση) | Δοκιμασία σύνταξης κειμένου στη δεύτερη γλώσσα (περιπτωσιολογική μελέτη) | Συνέντευξη | Ομαδική εξέταση | 120 | 5 | 30.1.2015 | 21.12.2015 | 10,8 |
| 2 | 2015 | 4 | Εξέταση βιογραφικών σημειωμάτων | Δοκιμασία σύνταξης κειμένου στη δεύτερη γλώσσα | Συνέντευξη | Ομαδική εξέταση | | 156 | 6 | 8.9.2015 | 1.8.2016 | 10,9 |
| 3 | 2016 | 5 | Εξέταση βιογραφικών σημειωμάτων | Δοκιμασία σύνταξης κειμένου στην πρώτη γλώσσα (δεξιότητα σχετική με τη συγκεκριμένη θέση) | Δοκιμασία σύνταξης κειμένου στη δεύτερη γλώσσα (περιπτωσιολογική μελέτη) | Συνέντευξη | Ομαδική εξέταση | 13 | 3 | 21.4.2016 | 18.10.2016 | 6,0 |
| 4 | 2016 | 4 | Εξέταση βιογραφικών σημειωμάτων | Δοκιμασία σύνταξης κειμένου στη δεύτερη γλώσσα | Συνέντευξη | Ομαδική εξέταση | | 37 | 3 | 24.5.2016 | 14.6.2017 | 12,9 |

| | Έτος | Στάδια | Στάδιο 1 | Στάδιο 2 | Στάδιο 3 | Στάδιο 4 | Στάδιο 5 | Υποψήφιοι | Επιτυχόντες | Προκήρυξη διαγωνισμού | Εφεδρικός πίνακας | Διάρκεια (σε μήνες) |
|----|------|--------|---------------------------------|--|--|-----------------|----------|-----------|-------------|-----------------------|-------------------|---------------------|
| 5 | 2016 | 4 | Εξέταση βιογραφικών σημειωμάτων | Δοκιμασία σύνταξης κειμένου στη δεύτερη γλώσσα | Συνέντευξη | Ομαδική εξέταση | | 15 | 1 | 26.8.2016 | 14.2.2017 | 5,7 |
| 6 | 2017 | 2 | Εξέταση βιογραφικών σημειωμάτων | Συνέντευξη | | | | 148 | 12 | 1.2.2017 | 16.6.2017 | 4,5 |
| 7 | 2017 | 3 | Εξέταση βιογραφικών σημειωμάτων | Συνέντευξη | Εξέταση δεξιοτήτων σε πραγματικές συνθήκες | | | 7 | 1 | 13.3.2017 | 13.7.2017 | 4,1 |
| 8 | 2017 | 4 | Εξέταση βιογραφικών σημειωμάτων | Δοκιμασία σύνταξης κειμένου στη δεύτερη γλώσσα | Συνέντευξη | Ομαδική εξέταση | | 12 | 3 | 22.6.2017 | 6.3.2018 | 8,6 |
| 9 | 2017 | 4 | Εξέταση βιογραφικών σημειωμάτων | Δοκιμασία σύνταξης κειμένου στη δεύτερη γλώσσα | Συνέντευξη | Ομαδική εξέταση | | 72 | 3 | 28.7.2017 | 26.4.2018 | 9,1 |
| 10 | 2017 | 2 | Εξέταση βιογραφικών σημειωμάτων | Συνέντευξη | | | | 59 | 10 | 11.9.2017 | 31.8.2018 | 11,8 |
| 11 | 2017 | 2 | Δοκιμασία μετάφρασης | Συνέντευξη | | | | 35 | 10 | 22.9.2017 | 11.6.2018 | 8,7 |

| | Έτος | Στάδια | Στάδιο 1 | Στάδιο 2 | Στάδιο 3 | Στάδιο 4 | Στάδιο 5 | Υποψήφιοι | Επιτυχόντες | Προκήρυξη διαγωνισμού | Εφεδρικός πίνακας | Διάρκεια (σε μήνες) |
|----|------|--------|---------------------------------------|---|---|----------|----------|-----------|-------------|--------------------------|----------------------|------------------------|
| 12 | 2017 | 3 | Εξέταση βιογραφικών σημειωμάτων | Συνέντευξη | Εξέταση δεξιοτήτων σε πραγματικές συνθήκες | | | 8 | 1 | 24.5.2017 | 22.9.2017 | 3,9 |
| 13 | 2018 | 2 | Εξέταση βιογραφικών σημειωμάτων | Συνέντευξη | | | | 74 | 1 | 17.1.2018 | 8.6.2018 | 4,7 |
| 14 | 2018 | 2 | Δοκιμασία μετάφρασης | Συνέντευξη | | | | 37 | 7 | 3.4.2018 | 30.5.2018 | 1,9 |
| 15 | 2018 | 3 | Εξέταση βιογραφικών σημειωμάτων | Δοκιμασίες για τη συγκεκριμένη θέση (σχετικά με τα καθήκοντα της θέσης) | Συνέντευξη | | | 117 | 12 | 25.4.2018 | 9.1.2019 | 8,6 |
| 16 | 2018 | 3 | Εξέταση βιογραφικών σημειωμάτων | Συνέντευξη | Δοκιμασία σύνταξης κειμένου | | | 228 | 32 | 9.7.2018 | 25.6.2019 | 11,7 |
| 17 | 2018 | 2 | Δοκιμασία μετάφρασης | Συνέντευξη | | | | 8 | 1 | 24.9.2018 | 26.10.2018 | 1,1 |
| 18 | 2018 | 3 | Εξέταση βιογραφικών σημειωμάτων | Συνέντευξη | Δοκιμασία σύνταξης κειμένου | | | 223 | 14 | 9.11.2018 | 23.7.2019 | 8,5 |
| 19 | 2018 | 3 | Εξέταση βιογραφικών σημειωμάτων | Συνέντευξη | Δοκιμασία σύνταξης κειμένου | | | 227 | 23 | 9.11.2018 | 1.8.2019 | 8,8 |

| | Έτος | Στάδια | Στάδιο 1 | Στάδιο 2 | Στάδιο 3 | Στάδιο 4 | Στάδιο 5 | Υποψήφιοι | Επιτυχόντες | Προκήρυξη διαγωνισμού | Εφεδρικός πίνακας | Διάρκεια (σε μήνες) |
|----|------|--------|---------------------------------------|------------|---|----------|----------|-----------|-------------|--------------------------|----------------------|------------------------|
| 20 | 2018 | 2 | Εξέταση βιογραφικών σημειωμάτων | Συνέντευξη | | | | 23 | 1 | 30.11.2018 | 28.2.2019 | 3,0 |
| 21 | 2018 | 2 | Εξέταση βιογραφικών σημειωμάτων | Συνέντευξη | | | | 79 | 5 | 21.1.2019 | 4.7.2019 | 5,5 |
| 22 | 2018 | 3 | Εξέταση βιογραφικών σημειωμάτων | Συνέντευξη | Εξέταση δεξιοτήτων σε πραγματικές συνθήκες | | | 21 | 2 | 16.4.2018 | 2.7.2018 | 2,6 |

Πηγή: ΕΕΣ βάσει στοιχείων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Δικαστηρίου.

Ακρωνύμια και συντομογραφίες

CBT: δοκιμασίες με τη χρήση υπολογιστή (συνήθως ψυχομετρικές)

EPSO: Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού

Γλωσσάριο

Γραφείο: Υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της οποίας προϊστάται διευθυντής. Γραφεία δημιουργήθηκαν για την εκτέλεση συγκεκριμένων καθηκόντων, συχνά διοικητικού χαρακτήρα (π.χ. Γραφείο Διαχείρισης και Εκκαθάρισης των Ατομικών Δικαιωμάτων, Γραφεία Κτιρίων και Υποδομών στις Βρυξέλλες και το Λουξεμβούργο). Σε αντίθεση με τις γενικές διευθύνσεις, τα γραφεία δεν ασχολούνται με την ανάπτυξη πολιτικής.

Επιτυχών: Επιτυχών υποψήφιος γενικού διαγωνισμού της EPSO.

Εφεδρικός πίνακας επιτυχόντων: Κατάλογος όλων των επιτυχόντων σε γενικό διαγωνισμό της EPSO. Δημοσιεύεται στην Επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ.

Μέλος της εξεταστικής επιτροπής: Υπάλληλος θεσμικού οργάνου της ΕΕ που έχει διοριστεί στην εξεταστική επιτροπή για την αξιολόγηση των υποψηφίων γενικού διαγωνισμού της EPSO. Τα μέλη της εξεταστικής επιτροπής ονομάζονται «μόνιμα» όταν αποσπώνται από το θεσμικό τους όργανο στην EPSO για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, και όχι για έναν μόνο διαγωνισμό.

ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

«ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ: ΚΑΙΡΟΣ Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΝΑ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΕΙ ΣΤΙΣ ΜΕΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ»

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

23. Τα τελευταία χρόνια, η ιδέα των ετήσιων κύκλων, όπως ορίζεται στο πρόγραμμα ανάπτυξης της EPSO, εξελίχθηκε σε ένα πιο ευέλικτο μοντέλο.

Η διαδικασία των ετήσιων κύκλων προβλέπει απλώς ειδικά τακτά χρονικά διαστήματα για τους διαγωνισμούς μεγάλης κλίμακας. Δεδομένου ότι αυτά τα χρονικά διαστήματα δεν είναι πάντοτε αναγκαία, προβλέπονται επιπλέον χρονικά διαστήματα για τους διαγωνισμούς ειδικών καθηκόντων.

29. Επί του παρόντος, η EPSO ασκεί τις επικοινωνιακές της δραστηριότητες σύμφωνα με τη νέα στρατηγική επικοινωνίας, η οποία εγκρίθηκε το φθινόπωρο του 2019.

35. Οι αποφάσεις πρόσληψης συναρτώνται από δύο διακριτά στοιχεία: τη σύνθεση του πληθυσμού στους εφεδρικούς πίνακες, και τις επιλογές των αρμόδιων για τις προσλήψεις διοικητικών στελεχών μεταξύ των διαθέσιμων επιτυχόντων. Δεν είναι γνωστός ο βαθμός κατά τον οποίο συνέβαλε στα προαναφερθέντα ποσοστά καθένας από τους παράγοντες αυτούς.

39. Στους διαγωνισμούς της EPSO, οι δοκιμασίες προεπιλογής δεν χρησιμοποιούνται μόνο για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των υποψηφίων για τη θέση εργασίας, αλλά, στην πράξη, και για τον περιορισμό του πλήθους των υποψηφίων.

Δεδομένου ότι στους διαγωνισμούς της EPSO οι διαγωνιζόμενοι ανταγωνίζονται μεταξύ τους, και μόνο ένα μέρος αυτών (που καθορίζεται εκ των προτέρων στην εκάστοτε προκήρυξη διαγωνισμού) περνά στο επόμενο στάδιο, σημαντικός αριθμός υποψηφίων μπορεί πράγματι να αποκλειστεί μετά τον πρώτο γύρο των δοκιμασιών (δοκιμασίες με τη χρήση υπολογιστή). Αυτό εξαρτάται από τον αριθμό των αιτούντων. Βάσει του κανονιστικού πλαισίου, η EPSO υποχρεούται να εξετάζει όλους τους υποψηφίους που έχουν υποβάλει αίτηση συμμετοχής σε διαγωνισμό.

40. Το ποσοστό επιτυχίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τον αριθμό των αιτήσεων και των επιτυχόντων· οι τελευταίοι αντιστοιχούν στον αριθμό των υποψηφίων που κατορθώνουν να περάσουν επιτυχώς από τα διάφορα στάδια του διαγωνισμού.

43. Η EPSO θα ήθελε να διευκρινίσει ότι ήταν οι προκηρύξεις των διαγωνισμών που ακυρώθηκαν ενώπιον δικαστηρίου. Οι εφεδρικοί πίνακες των προσβαλλόμενων διαγωνισμών παρέμειναν έγκυροι, μολονότι ορισμένοι διαγωνισμοί έπρεπε να προκηρυχθούν εκ νέου.

Η EPSO θα θεσπίσει ένα σύστημα τακτικής υποβολής παρατηρήσεων.

49. Δεν υπάρχει επίσημος μηχανισμός υποβολής παρατηρήσεων, ωστόσο τα θεσμικά όργανα διαθέτουν διάφορες πλατφόρμες για να κοινοποιούν τις απόψεις τους σχετικά με τις διαδικασίες της EPSO, και τις χρησιμοποιούν συχνά.

Πράγματι, για τη βελτίωση των εργαλείων ΤΠ που χρησιμοποιούνται για τη διεξαγωγή της διαδικασίας επιλογής ελήφθησαν υπόψη ορισμένες προτάσεις και συστάσεις προερχόμενες από τα θεσμικά όργανα και από μέλη εξεταστικών επιτροπών.

Στο πλαίσιο του προγράμματος «Talent pool» βρίσκονται σε εξέλιξη περαιτέρω σημαντικές αλλαγές και βελτιώσεις στα εργαλεία ΤΠ που χρησιμοποιούνται στις διαδικασίες επιλογής (τόσο από την πλευρά των υποψηφίων, όσο και της διοίκησης).

Η EPSO θα θεσπίσει ένα σύστημα τακτικής υποβολής παρατηρήσεων.

56. Οι προσλήψεις από τους εφεδρικούς πίνακες εμπίπτουν στην αποκλειστική αρμοδιότητα των θεσμικών οργάνων, τα οποία αποφασίζουν επίσης για τη λήξη ισχύος των εφεδρικών πινάκων.

60. Η EPSO συμφωνεί ότι δεν είναι αποτελεσματικό να υπάρχουν μικροί πίνακες επιτυχόντων ή πίνακες επιτυχόντων χωρίς προσλήψεις. Αξίζει να εξεταστεί ο τρόπος με τον οποίο θα μπορούσε να συνδυαστεί με την οικονομική αποδοτικότητα η ανάγκη για πολύ εξειδικευμένους διαγωνισμούς που απευθύνονται σε μικρές ομάδες ειδικών.

64. Η αναβολή ή ακύρωση ορισμένων διαγωνισμών για υπαλλήλους ειδικών καθηκόντων γίνεται κατόπιν αιτήματος των ίδιων των θεσμικών οργάνων και για διάφορους λόγους (δεν υφίσταται πλέον επείγουσα ανάγκη, έχουν αλλάξει οι πολιτικές προτεραιότητες κ.λπ.).

68. Η EPSO δεν μπορεί να εμποδίζει τους υποψηφίους να συμμετέχουν σε κανένα διαγωνισμό. Η λογική είναι ότι, εάν έχει κάνει τον κόπο να υποβάλει υποψηφιότητα και να συμμετάσχει σε μια σειρά πολύ ανταγωνιστικών δοκιμασιών και αξιολογήσεων, ο υποψήφιος έχει πραγματικό κίνητρο και ενδιαφέρεται να αποδεχθεί προσφορά εργασίας σε μεταγενέστερο χρόνο.

Οι εφεδρικοί πίνακες έχουν μια εγγενή «ανελαστικότητα», δεδομένου ότι δεν είναι όλοι οι επιτυχόντες διατεθειμένοι να ενταχθούν σε οποιοδήποτε θεσμικό όργανο ή να μεταβούν σε οποιοδήποτε τόπο εργασίας. Παρατηρούμε επίσης ότι ένα ποσοστό των επιτυχόντων απασχολείται ήδη σε κάποιο θεσμικό όργανο (με σύμβαση έκτακτου ή συμβασιούχου υπαλλήλου).

69. Η EPSO εξετάζει τρόπους για να καταστήσει πιο απτή τη σχέση μεταξύ των δαπανών επικοινωνίας και του αριθμού των αιτούντων.

70. Κατόπιν αιτημάτων από τα ίδια τα θεσμικά όργανα, η EPSO έχει ήδη αρχίσει να στρέφεται προς πιο εξειδικευμένους διαγωνισμούς (το 2020 δεν διενεργήθηκε διαγωνισμός πτυχιούχων διοικητικών υπαλλήλων AD5). Για τον λόγο αυτόν, η EPSO έχει ήδη προσαρμόσει στοχευμένες εκστρατείες επικοινωνίας εστιάζοντας το ενδιαφέρον της σε υπαλλήλους με εξειδικευμένα προσόντα.

80. Ο στόχος όσον αφορά το ποσοστό επιτυχίας στο κέντρο αξιολόγησης είναι 30 %. Στην περίπτωση αυτή, το κέντρο αξιολόγησης είναι ένα εργαλείο κατάταξης που αποσκοπεί στον εντοπισμό των ατόμων με υψηλές επιδόσεις.

Όταν ο αριθμός των αιτούντων είναι χαμηλότερος, το ποσοστό επιτυχίας είναι πολύ υψηλότερο, οπότε το κέντρο αξιολόγησης χρησιμοποιείται για τον εντοπισμό και τον αποκλεισμό των υποψηφίων με χαμηλές επιδόσεις.

82. Η διεξαγωγή ανοικτών διαδικασιών επιλογής υπό τη διαχείριση της EPSO υπάγεται σε αυστηρό κανονιστικό πλαίσιο ώστε να διασφαλίζεται δίκαιη και χωρίς αποκλεισμούς διαδικασία, ίση μεταχείριση, πολυγλωσσία και διαφάνεια.

Όσον αφορά τις διαφορές κόστους, για κάθε πρόσληψη έκτακτου προσωπικού θα πρέπει, επιπροσθέτως, να έπεται είτε η ανανέωσή της με άλλη παρόμοια πρόσληψη έπειτα από 6 έτη, όταν λήξει η αρχική σύμβαση, είτε εσωτερικός διαγωνισμός ώστε να διατηρηθούν οι προσληφθέντες πόροι (αυξάνοντας έτσι περαιτέρω το κόστος), ενώ, αντιθέτως, οι επιτυχόντες των διαγωνισμών της EPSO μπορούν να προσληφθούν αμέσως σε θέσεις μόνιμου προσωπικού χωρίς πρόσθετο κόστος για περαιτέρω διαδικασίες επιλογής.

84. Η EPSO υποχρεούται να τηρεί αυστηρό κανονιστικό πλαίσιο για τη διεξαγωγή των διαδικασιών επιλογής. Κατά συνέπεια, ορισμένα από τα στάδια διαρκούν περισσότερο ή μπορεί και να καθυστερούν σημαντικά. Για παράδειγμα, είναι αδύνατον να ληφθεί υπόψη κατά τον προγραμματισμό του διαγωνισμού ο αριθμός των αιτήσεων επανεξέτασης που θα υποβάλουν οι υποψήφιοι αργότερα κατά τη διάρκεια των διαφόρων σταδίων της διαδικασίας. Ωστόσο, το πλήθος τους μπορεί να επηρεάσει σημαντικά τα χρονοδιαγράμματα και να επηρεάσει τον προγραμματισμό και για άλλους διαγωνισμούς.

86. Ο διαγωνισμός μπορεί να δρομολογηθεί μόνο μετά την οριστικοποίηση και τη μετάφραση της προκήρυξης του σε 24 γλώσσες και μόνο αφού οριστεί εξεταστική επιτροπή από τα θεσμικά όργανα. Ανάλογα με τη φύση του διαγωνισμού, τα δύο αυτά στάδια μπορεί από μόνα τους να διαρκέσουν αρκετούς μήνες.

88. Οι διαγωνισμοί της EPSO διέπονται από αυστηρό κανονιστικό πλαίσιο. Είναι ανοιχτοί σε όλους τους υποψηφίους, προσελκύοντας συνήθως χιλιάδες αιτήσεις, με δοκιμασίες και αξιολογήσεις σε έως και 24 γλώσσες σε όλο τον κόσμο, με πολύ αυστηρή και δίκαιη μεθοδολογία αξιολόγησης, και με επαγγελματικά εκπαιδευμένες εξεταστικές επιτροπές. Επίσης, οι υποψήφιοι έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε εκτενή διαδικασία προσφυγής, δεδομένου ότι καλύπτονται από τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης.

89. Πράγματι, η διαδικασία προγραμματισμού των διαγωνισμών, όπως εφαρμόζεται σήμερα μεταξύ της EPSO και των θεσμικών οργάνων, δεν επιτρέπει την κάλυψη τυχόν επειγουσών και μη προγραμματισμένων αναγκών πρόσληψης (με την έννοια της κατάρτισης νέου εφεδρικού πίνακα εντός εβδομάδων).

Το κανονιστικό πλαίσιο θα πρέπει να προσαρμοστεί ώστε να επιτρέπει σημαντικά μεγαλύτερη ευελιξία.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

Σύσταση 1 – Να αντιμετωπιστούν οι αδυναμίες που εντοπίστηκαν στη διαδικασία επιλογής

Η EPSO αποδέχεται τη σύσταση.

Σύσταση 2 – Να τεθεί σε εφαρμογή μια νέα τυποποιημένη διαδικασία επιλογής για την πρόσληψη εξειδικευμένου προσωπικού

Η EPSO αποδέχεται τη σύσταση αυτή.

Σύσταση 3 – Να βελτιωθεί η ικανότητα της EPSO να προσαρμόζεται σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο περιβάλλον προσλήψεων

Η EPSO αποδέχεται τη σύσταση.

Η EPSO προσθέτει ότι η βελτίωση της ικανότητάς της προϋποθέτει επίσης την πραγματοποίηση κατάλληλων επενδύσεων στην οικοδόμηση ικανοτήτων ΤΠ και την εξασφάλιση πόρων για την ανάπτυξη εργαλείων και δοκιμών.

Κλιμάκιο ελέγχου

Οι ειδικές εκθέσεις του ΕΕΣ παρουσιάζουν τα αποτελέσματα των ελέγχων που αυτό διενεργεί επί των πολιτικών και προγραμμάτων της ΕΕ ή επί διαχειριστικών θεμάτων που αφορούν συγκεκριμένους τομείς του προϋπολογισμού. Το ΕΕΣ επιλέγει και σχεδιάζει τα εν λόγω ελεγκτικά έργα κατά τρόπον ώστε αυτά να αποφέρουν τον μέγιστο αντίκτυπο, λαμβανομένων υπόψη των κινδύνων για τις επιδόσεις ή για τη συμμόρφωση, του επιπέδου των σχετικών εσόδων ή δαπανών, των επικείμενων εξελίξεων και του πολιτικού και δημόσιου συμφέροντος.

Ο εν προκειμένω έλεγχος επιδόσεων διενεργήθηκε από το Τμήμα Ελέγχου V (Χρηματοδότηση και διοίκηση της ΕΕ), του οποίου προεδρεύει ο Tony Murphy, Μέλος του ΕΕΣ. Επικεφαλής του ελέγχου ήταν η Annemie Turtelboom, Μέλος του ΕΕΣ, συνεπικουρούμενη από τους Florence Fornaroli, προϊσταμένη του ιδιαίτερου γραφείου της, Celil Ishik, σύμβουλο στο ιδιαίτερο γραφείο της, Bertrand Albugues, ανώτερο διοικητικό στέλεχος, Marion Kilhoffer, υπεύθυνη έργου, Daria Bochnar και Παναγιώτα Λιάπη, ελέγκτριες, και Jesús Nieto Muñoz, ελεγκτή. Γλωσσική υποστήριξη παρείχε ο Richard Moore.



Annemie Turtelboom



Florence Fornaroli



Bertrand Albugues



Marion Kilhoffer



Daria Bochnar



Panagiota Liapi



Jesús Nieto Muñoz

Χρονογραμμή

| Στάδιο | Ημερομηνία |
|--|------------|
| Έγκριση του υπομνήματος σχεδιασμού του ελέγχου / Έναρξη του ελέγχου | 3.9.2019 |
| Επίσημη διαβίβαση του σχεδίου έκθεσης στον ελεγχόμενο | 9.7.2020 |
| Έγκριση της οριστικής έκθεσης μετά τη διαδικασία εκατέρωθεν ακρόασης | 29.9.2020 |
| Παραλαβή των επίσημων απαντήσεων της EPSO σε όλες τις γλώσσες | 26.10.2020 |

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΗΣ ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑΣ

© Ευρωπαϊκή Ένωση, 2020.

Η πολιτική για την περαιτέρω χρήση εγγράφων του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου (ΕΕΣ) εφαρμόζεται δυνάμει της [απόφασης αριθ. 6-2019 του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου](#) για την πολιτική ανοικτών δεδομένων και την περαιτέρω χρήση εγγράφων.

Με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου ορίζεται διαφορετικά (π.χ. σε χωριστές ανακοινώσεις περί πνευματικής ιδιοκτησίας), το περιεχόμενο του ΕΕΣ που ανήκει στην ΕΕ παραχωρείται βάσει της άδειας [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#). Αυτό σημαίνει ότι επιτρέπεται η περαιτέρω χρήση, υπό τον όρο ότι αναφέρεται η πηγή και επισημαίνονται οι αλλαγές. Απαγορεύεται η διαστρέβλωση του αρχικού νοήματος ή μηνύματος των εγγράφων από τον περαιτέρω χρήστη. Το ΕΕΣ δεν φέρει ευθύνη για οποιαδήποτε συνέπεια προερχόμενη από την περαιτέρω χρήση εγγράφων.

Εάν συγκεκριμένο περιεχόμενο αναφέρεται σε ταυτοποιήσιμα φυσικά πρόσωπα, π.χ. φωτογραφίες υπαλλήλων του ΕΕΣ, ή περιλαμβάνει έργα τρίτων, υποχρεούστε να μεριμνήσετε για την απόκτηση των αναγκαίων δικαιωμάτων. Όταν λαμβάνεται έγκριση, η έγκριση αυτή ακυρώνει την ανωτέρω γενική έγκριση και αναφέρει σαφώς τυχόν περιορισμούς στη χρήση.

Για τη χρήση ή την αναπαραγωγή περιεχομένου που δεν ανήκει στην ΕΕ, μπορεί να χρειάζεται να ζητήσετε άδεια απευθείας από τους κατόχους των δικαιωμάτων.

Γραφήματα 1, 6 και 8: Εικόνες © 2010-2020 Freepik Company S.L. Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Το λογισμικό ή τα έγγραφα που καλύπτονται από δικαιώματα βιομηχανικής ιδιοκτησίας, όπως τα διπλώματα ευρεσιτεχνίας, τα εμπορικά σήματα, τα καταχωρισμένα σχέδια, οι λογότυποι και οι επωνυμίες/ονομασίες, εξαιρούνται από την πολιτική του ΕΕΣ για την περαιτέρω χρήση και δεν σας παρέχεται σχετική άδεια.

Η «οικογένεια» των ιστοτόπων των θεσμικών οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στον τομέα europa.eu, παρέχει συνδέσμους προς ιστοτόπους τρίτων. Δεδομένου ότι το ΕΕΣ δεν τους ελέγχει, σας συνιστούμε να εξετάζετε τις πολιτικές τους για την προστασία του ιδιωτικού απορρήτου και της πνευματικής ιδιοκτησίας.

Χρήση του λογοτύπου του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου

Δεν επιτρέπεται η χρήση του λογοτύπου του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου χωρίς την προηγούμενη σύμφωνη γνώμη του οργάνου.

| | | | | |
|------|------------------------|-----------|--------------------|-------------------|
| PDF | ISBN 978-92-847-5338-3 | 1977-5660 | doi:10.2865/718497 | QJ-AB-20-021-EL-N |
| HTML | ISBN 978-92-847-5315-4 | 1977-5660 | doi:10.2865/10339 | QJ-AB-20-021-EL-Q |

Οι διαγωνισμοί που διοργανώνει η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού (EPSO) παρέχουν πρόσβαση σε μια σταδιοδρομία στην ευρωπαϊκή δημόσια διοίκηση. Σε μια εποχή μεταβαλλόμενων αναγκών για προσλήψεις και μείωσης του αριθμού των υπαλλήλων, τα θεσμικά όργανα της ΕΕ έχουν αρχίσει να αμφισβητούν κατά πόσον οι εν λόγω διαγωνισμοί εξακολουθούν να είναι κατάλληλοι για την επιλογή νέου προσωπικού. Διαπιστώσαμε ότι οι διαγωνισμοί που διοργανώθηκαν από την EPSO επέτρεψαν, σε γενικές γραμμές, στα θεσμικά όργανα να καλύψουν τις ανάγκες τους για την πρόσληψη υποψηφίων με προφίλ υπαλλήλων γενικών καθηκόντων, αλλά αποδείχθηκαν λιγότερο αποδοτικοί και αποτελεσματικοί όσον αφορά την πρόσληψη εξειδικευμένων υπαλλήλων. Διατυπώνουμε σειρά συστάσεων για την ενίσχυση της διαδικασίας επιλογής, τη θέσπιση νέου πλαισίου επιλογής εξειδικευμένου προσωπικού και τη βελτίωση της ικανότητας της EPSO να προσαρμόζεται στο τρέχον ταχέως μεταβαλλόμενο περιβάλλον.

Ειδική έκθεση του ΕΕΣ υποβαλλόμενη δυνάμει του άρθρου 287, παράγραφος 4, δεύτερο εδάφιο, ΣΛΕΕ.



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ
ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ
ΣΥΝΕΔΡΙΟ



Υπηρεσία Εκδόσεων
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxembourg
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ

Τηλ. +352 4398-1

Πληροφορίες: eca.europa.eu/el/Pages/ContactForm.aspx
Ιστότοπος: eca.europa.eu
Twitter: @EUAuditors