

EUROOPA KONTROLLIKODA

Eriaruanne No 9

2009

ISBN 1831-0818

EUROOPA PERSONALIVALIKU
AMETI PERSONALIVALIKUGA
SEOTUD TEGEVUSE TÕHUSUS
JA MÕJUSUS



ET



Eriaruanne nr 9 // 2009

EUROOPA PERSONALIVALIKU AMETI PERSONALIVALIKUGA SEOTUD TEGEVUSE TÕHUSUS JA MÕJUSUS

(vastavalt EÜ asutamislepingu artikli 248 lõike 4 teisele lõigule)

EUROOPA KONTROLLIKODA
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxembourg
LUXEMBOURG

Telefon +352 4398-45410
Faks +352 4398-46410
E-post: euraud@eca.europa.eu
Internet: <http://www.eca.europa.eu>

Eriaruanne nr 9 // 2009

Euroopa Liidu kohta leiab palju muud teavet Internetist Europa serveri veebilehtedelt (<http://europa.eu>).

Kataloogimisandmed on esitatud väljaande lõpus.
Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2009

ISBN 978-92-9207-383-1
doi:10.2865/57164

© Euroopa ühendused, 2009
Allikale viitamisel on reprodutseerimine lubatud.

Printed in Luxembourg

SISUKORD

Punktid

I-V **KOKKUVÕTE**

1-7 **SISSEJUHATUS**

8-12 **AUDITI LÄHENEMISVIIS JA ULATUS**

13-68 **TÄHELEPANEKUD**

13-14 **SUUREMA ARVU KONKURSSIDE HALDAMINE OLI MÕJUS**

15-21 **PUUDUS ÕIGEAEAGNE JA JÄRJEPIDEV TEAVE INSTITUTSIOONIDE PERSONALIVAJADUSTE KOHTA**

22-29 **PERSONALIVALIKU MENETLUS VÕTTIS LIIGA PALJU AEGA**
24-29 VIIVITUSED KONKURSIETAPIS

30-57 **LAUREAATIDE ARV EI VASTANUD SIHTARVULE JA NENDE GEOGRAAFILINE JAOTUS EI OLNUD PARIMAS VÕIMALIKUS TASAKAALUS**

30-53 LAUREAATE EI SAADUD ALATI KAVANDATUD ARVUL
54-57 VALIKUMENETLUSEGA EI SAAVUTATUD PARIMAT GEOGRAAFILIST TASAKAALU

58-68 **PUUDUSED HALDUSTEABES**
58-62 KULUDE KOHTA EI OLE SAADAVAL PIISAVALT TEAVET
63-68 EPSO ANDMEBAASIDES ESINEB PUUDUSI

69-70 **JÄRELDUSED JA SOOVITUSED**

I LISA: **KONKURSSIDE KESTUS**

II LISA: **KONKURSSIDE TULEMUSLIKKUS**

III LISA: **TESTIDES OSALEJATE TEISE KEELE VALIK**

IVa LISA: **KONKURSITULEMUSTE GEOGRAAFILINE TASAKAAL – EL-15**

IVb LISA: **KONKURSITULEMUSTE GEOGRAAFILINE TASAKAAL – EL-12**

EPSO VASTUSED

KOKKUVÕTE

I.

Euroopa ühenduste institutsioonid võtavad tööle väga erineva erialase tausta ja geograafilise päritoluga töötajaid, kes valitakse tavaliselt välja avalike konkurside kaudu, mida alates 2003. aastast on haldanud Euroopa Personalivaliku Amet (EPSO).

II.

Auditi eesmärk oli määrata kindlaks, kas EPSO hallatav personalivalikuga seotud tegevus oli tõhus ja mõjus. Arvesse võeti ka 2008. aasta septembris vastu võetud EPSO arengukava, kui see oli auditi ulatuse seisukohalt oluline.

III.

Auditi põhjal tehti järeldus, et EPSO oli edukalt toime tulnud konkursside arvu suurenemisega, mis on tingitud Euroopa Liidu laienemisest, kuid:

- a) institutsioonide personalivajadusi ei edastatud EPSOle õigeaegselt või need ei põhinenud järjepideval meetodikal;
- b) personalivaliku menetluse kestus oli nii EPSO standardite kui ka rahvusvahelise hea tava seisukohalt liiga pikk;

KOKKUVÕTE

- c) konkurssidega saadi laureaate (reservnimekirja kantud edukad kandidaadid) keskmiselt ainult kaks kolmandikku sihtarvust. See tulenes pikast menetluse kestusest tingitud loobumistest, liigsest rõhuasetusest keelealastele erinõuetele; ebapiisavast konkurssidest teavitamisest ja eelvaliku testidest, millega langes välja rohkem kandidaate, kui oli vajalik eesmärgi saavutamiseks. Lisaks ei saavutatud laureaate geograafilise jaotuse parimat võimalikku tasakaalu;
- d) haldusteave ei olnud järjepidevalt usaldusväärne ega põhjalik. Kandidaatide reservnimekirja lülitamise kulude teave ei olnud piisav; ei kvantifitseeritud üksikasjalikult EPSO arengukavast tulenevaid võimalikke lisakulusid ja tulevast kasu ning EPSO andmebaaside teave ei olnud järjepidevalt usaldusväärne.

IV.

EPSO arengukava eesmärk on vähendada konkursside kestust maksimaalselt üheksa kuuni ja suurendada nende tulemuslikkust. Sellega nähakse muu hulgas ette üleminek strateegilisele personaliplaneerimisele; põhjalikum eelvalik; laialdasem arvutipõhine testimine ja professionaalsed valikukomisjonid. Kava kohaselt alustatakse uute menetlustega 2010. aasta esimeses kvartalis.

V.

Võttes arvesse arengukavaga planeeritud suurt muutust personalivaliku menetluste korraldamisel, on kontrollikoja peamised soovitud järgmised:

- a) Institutsioonid peaksid edastama EPSOle personalivajadusi käsitleva usaldusväärse teabe piisavalt õigeaegselt, tuginedes selliste vajaduste hindamisel ühisele lähenemisviisile.
- b) Institutsioonid peaksid andma EPSO käsutusse piisaval arvul täistööajaga ametnikke ja julgustama oma töötajaid tegutsema kvalifitseeritud hindajatena.
- c) EPSO peaks püüdma parandada kommunikatsioonistrateegiat, kooskõlastades seda institutsioonidega; parandama konkursiteadete kvaliteedikontrolli; tagama sobivate kandidaatide piisava arvu kõigis valikumenetluse etappides, näiteks kohandades keelealaseid erinõudeid, ja võtma meetmeid geograafilise tasakaalu parandamiseks.
- d) EPSO peaks parandama haldusteavet, eelkõige kontrollima konkursi laureaate reservnimekirja kandmise kogukulusid ning kvantifitseerima EPSO arengukavast tulenevad lisakulud ja hindama tulevast kasu, et seeläbi hõlbustada eelarvepädevatel institutsioonidel otsuste tegemist.

SISSEJUHATUS

1. 2007. aasta juuni seisuga töötas Euroopa ühenduste institutsioonis üle 36 500 ametniku. Personalieeskirjade kohaselt lähtutakse ametnike töölevõtmisel eesmärgist saada institutsiooni teenistusse võimalikult võimekad, tulemuslikud ja sõltumatud ametnikud, kes valitakse Euroopa ühenduste liikmesriikide kodanike hulgast võimalikult laialt geograafiliselt alalt¹.
 - ¹ Personalieeskirjade artikkel 27.
 - ² Personalieeskirjade artikli 29 ja III lisa kohaselt on sellised konkursid avatud kõigile kandidaatidele, kes vastavad konkursi tingimustele.
 - ³ Euroopa Parlamendi, nõukogu, komisjoni, kohtu, kontrollikoja, majandus- ja sotsiaalkomitee, regioonide komitee ja Euroopa ombudsmanni 25. juuli 2002. aasta otsus 2002/620/EÜ Euroopa ühenduste personalivaliku ameti asutamise kohta (EÜT L 197, 26.7. 2002, lk 53).
2. Ametnikud võetakse tavaliselt tööle avatud konkursside tulemusel koostatud reservnimekirjade alusel². Alates 2003. aastast on selliseid konkursse haldanud Euroopa Personalivaliku Amet (EPSO), mis on institutsioonidevaheline amet, mille ülesanne on valida vabadele ametikohtadele Euroopa ühenduste ametnikke ja teisi teenistujaid. Pärast EPSO loomist on selle kaudu töölevõetava personali arv oluliselt kasvanud, mis on tingitud ELi laienemisest.
3. EPSO loodi ühisotsuse³ alusel eesmärgiga saavutada mastaabisäästu valikumenetluste, eelkõige ametnike avalike konkursside korraldamisel. Nimetatud ühisotsus annab EPSOle ainupädevuse koostada avalike konkursside kandidaatide reservnimekirju vastavalt iga institutsiooni poolt edastatud vajadustele, kusjuures iga institutsioon teeb ise otsuse edukate kandidaatide (edaspidi „laureaadid“) töölevõtmise kohta. Lisaks kuulub EPSO ülesannete hulka abi osutamine rahvusvaheliste konkursside korraldamisel ja muude teenistujate valikul. EPSO tegevuse üle teostab järelevalvet iga institutsiooni esindajatest koosnev haldusnõukogu.
4. Personalivaliku menetlus koosneb järgmistest etappidest:
 - a) konkursi planeerimine institutsioonide personalivajaduste alusel;
 - b) konkursiteate koostamine ja avaldamine;
 - c) institutsioonide ametnike hulgast valikukomisjoni liikmete määramine;

- d) nimekirja koostamine kandidaatidest, kes vastavad konkursiteates sätestatud nõuetele, vajaduse korral eelvaliku korraldamine vastuvõtukatsete alusel;
- e) konkursietappide läbiviimine (kirjalikud ja suulised testid);
- f) sobivatest kandidaatidest nimekirja koostamine koos põhjendatud aruandega;
- g) laureaate reservnimekirja avaldamine;
- h) reservnimekirjade haldamine ja nende kasutamise kontrollimine.

⁴ Igal aastal käivitatakse üldkonkursside kolm tsüklit (administraatoritele, assistentidele ja lingvistidele), mis kava kohaselt tuleb lõpule viia kuni üheksa kuu jooksul. Lisaks toimub vajaduse korral konkursse vastava ala spetsialistidele.

5. 2008. aastal vaatas EPSO juhtkond uuesti läbi oma organisatsiooni ja tegevuse, toetudes olemasolevate parimate tavade uuringutele. Nimetatud läbivaatamise käigus leiti puudusi (nagu konkursside põhjendamatult pikk kestus), mistõttu otsustas EPSO juhtkond välja töötada EPSO arengukava.
6. 2008. aasta 10. septembril võttis EPSO haldusnõukogu vastu arengukava, mille eesmärk on vähendada avalike konkursside kestust maksimaalselt üheksa kuuni ja parandada nende tulemuslikkust. Selles nähakse muu hulgas ette üleminek strateegilisele personaliplaneerimisele, et vähendada aega vajaduste kindlaksmääramise ja valikumenetluse alustamise vahel; põhjalikum eelvalik; arvuti-põhiste testide laialdane kasutamine eelvaliku etapis ja professionaalsed valikukomisjonid.
7. Peamine arengukavaga kaasnev muutus on üldkonkursside korraldamine üheaastase tsükli alusel⁴. Kirjalikud ja suulised testid korraldatakse nn hindamiskeskustes, mis on loodud eesmärgiga hinnata kandidaate valikumeetodite alusel, milles keskendutakse põhilistele nõutavatele pädevusvaldkondadele. Uue lähenemisviisi kasutuselevõtmine on ette nähtud 2010. aasta esimeses kvartalis.

AUDITI LÄHENEMISVIIS JA ULATUS

- 8.** Auditi eesmärk oli kindlaks määrata, kas EPSO hallatav konkursside süsteem on tõhus ja mõjus. Auditiga keskenduti eelkõige sellele, kas EPSO:

 - tuli toime laienemisest tingitud suurema arvu konkursside korraldamisega;
 - sai teavet institutsioonide personalivajaduste kohta õigeaegselt ja järjepidevalt;
 - esitas laureaate reservnimekirjad õigeaegselt;
 - tagas laureaate nõutud arvu ja geograafilise tasakaalu;
 - sai eesmärkide saavutamiseks usaldusväärset ja põhjalikku haldusteavet.

- 9.** Auditis keskenduti ametnike konkurssidele nende arvukuse ja pikaajalise mõju tõttu. Audit põhines järgmisel:

 - 16st erinevat liiki konkursist (spetsialistid ja üldametnikud; üksuse juhatajad ja madalaima palgaastme töötajad; administraatorid ja assistendid) koosneva valimi põhjalik uurimine;
 - EPSO andmebaasi analüüs; andmebaas sisaldas kõiki andmeid 176 2003.–2006. aastal käivitatud ning 2008. aasta alguseks lõpuleviidud konkursi kohta.

- 10.** Audit hõlmas EPSO korraldatava personalivaliku kõiki etappe, alates institutsioonide personalivajaduste teatamisest EPSOle kuni laureaate reservnimekirjade avaldamiseni, välja arvatud valitud üksikisikute kutsealaste oskuste ja pädevuse hindamine. Samuti ei hõlmanud audit menetlusi, mis on seotud institutsioonide vajaduste üksikasjaliku kindlaksmääramise ja reservnimekirjadesse kantud laureaate töölevõtmisega institutsioonide poolt, kuna need ei kuulu EPSO vastutusalasse.

- 11.** Auditeerimist alustati 2007. aasta suvel, kusjuures auditiga hõlmati ajavahemikul jaanuar 2003 (EPSO tegevuse algus) kuni detsember 2007 käivitatud ja lõpuleviidud konkursse. Auditiga kontrolliti EPSO poolset planeerimist ja haldamist ning oma personalivalikuga seotud tegevuse hindamist.

- 12.** Samuti võeti arvesse 2008. aasta septembris vastu võetud EPSO arengukava, kui see oli auditi ulatuse seisukohast oluline, eelkõige eesmärgiga määrata kindlaks, kas personalivalikuga seotud tegevusega käsitleti kõiki olulisi aspekte.

TÄHELEPANEKUD

SUUREMA ARVU KONKURSSIDE HALDAMINE OLI MÕJUS

13. EPSO alustas oma tegevust 2003. aastal ja alates sellest ajast on institutsioonide poolt nõutavate konkursside arv laienemise tõttu oluliselt suurenenud. Seega oli suur risk, et EPSO ei suuda käivitada ja hallata kõiki nõutud konkursse.
14. Auditiga leiti, et EPSO haldas suuremal arvul konkursse mõjusalt, kuna ei leitud ühtegi juhtu, kus konkursside käivitamine oleks hilinenud seetõttu, et EPSO töötas oma suutlikkuse piiril.

PUUDUS ÕIGEAEGNE JA JÄRJEPIDEV TEAVE INSTITUTSIOONIDE PERSONALIVAJADUSTE KOHTA

15. Institutsioonid peaksid määrama kindlaks ja teatama EPSOle oma personalivajadused õigeaegselt ja järjepideval meetodil, nii et konkursse saaks planeerida tõhusal viisil.
16. 2002. aastal leppisid institutsioonide peasekretärid kokku, et iga institutsioon teatab EPSOle oma järgmise kolme aasta personali- vajadused, et võimaldada EPSO-l koostada jooksev kolmeaastane programm, mida tuleks ajakohastada vähemalt iga kuue kuu tagant eesmärgiga rahuldada institutsioonide vajadused parimal võimalikul viisil.
17. Kolmeaastast programmi ei rakendatud; auditeeritud ajavahemikul hõlmas EPSO programm ainult 18 kuud, kuna institutsioonid ei ole teatanud EPSOle oma pikemaajalistest vajadustest.

- 18.** Lisaks ei ole EPSO ega institutsioonid kehtestanud vajaduste hindamiseks ühtset alust või meetodeid. Näiteks oli ebaselge, kuidas tuleks rakendada personalieeskirjades sätestatud nõuet, et valimiskogu koostatud sobivate kandidaatide nimekirja tuleb kanda võimaluse korral vähemalt kaks korda rohkem kandidaate kui on täidetavaid kohti⁵.
- ⁵ Personalieeskirjade III lisa artikkel 5.
- 19.** Institutsioonid ei edastanud EPSOle õigeaegset ja järjepidevat teavet oma personalivajaduste kohta ning puudus selliste vajaduste hindamise ühtne meetodika, mistõttu ei olnud valikumenetlus tõhus ja esines viivitusi. Selle tagajärjel tehti viimasel minutil muudatusi laureaatide nõutava arvuga seotud prioriteetides ja vajadustes. Seetõttu oli juba käivitatud konkursside puhul vaja teha arvukaid konkursiteadete parandusi (vt punkt 43).
- 20.** Oma arengukava raames esitas EPSO ettepaneku standardse kolmeaastase planeerimiskava projekti kohta ja alustas selle rakendamist.
- 21.** Nimetatud planeerimiskava mõjususe sõltub sellest, kas institutsioonidelt saadakse õigeaegselt piisavalt usaldusväärset teavet, mis põhineb personalivajaduste hindamise ühtsel lähenemisviisil. Tuleks meeles pidada, et vajaduste hiline teatamine või olulised puudused personalivajaduste prognoosimisel võivad põhjustada erinevuse vabade ametikohtade ja laureaatide arvu vahel.

PERSONALIVALIKU MENETLUS VÖTTIS LIIGA PALJU AEGA

22. Rahvusvaheline parim tava valikumenetluse kestuse suhtes on nii avalikus kui ka erasektoris viis kuni üheksa kuud personalivajaduste kindlaksmääramisest kuni ametnike töölevõtmiseni, nagu on EPSO heaks kiitnud oma arengukavas.
23. Praeguses olukorras, kus arengukava veel ei rakendata ja kehtib sellele eelnev planeerimissüsteem, kulub aga institutsiooni personalivajaduste teatamisest kuni laureaatidele ametliku tööpakkumise esitamiseni tavaliselt 18 kuud⁶. Sellest kolm kuni neli kuud kulub konkursiteate avaldamiseks; 11 kuni 12 kuud konkursietapi korraldamiseks ning kaks kuud intervjuu läbiviimiseks ja tööpakkumise esitamiseks.

⁶ Nimetatud arv ei sisalda täiendavat kuuekuulist ajavahemikku, mida on vaja institutsioonide personalivajaduste kindlaksmääramiseks.

VIIVITUSED KONKURSIETAPIS

24. 16 konkursist koosneva valimi üksikasjalik uurimine näitas, et konkursiteate avaldamise etapp võttis aega keskmiselt neli kuud (vt *I lisa*), mis vastab EPSO standarditele.
25. Keskmine konkursi kestus alates kandidaatide registreerimise tähtajast kuni reservnimekirja avaldamiseni oli siiski 16 kuud ning eri konkursid kestsid üheksast kuust kuni kahe aastani (vt *I lisa*).
26. Viivitusi põhjustas peamiselt aeg, mis kulus kirjalike testide hindamiseks ja kandidaatide suulise vooru läbiviimiseks. Kontrollikoja analüüsitud konkursside valim näitas, et ainuüksi need kaks etappi võivad aega võtta kuni 13 kuud. Peamine põhjus oli asjaolu, et valikukomisjoni liikmete või hindajatena tegutsevatel ELi ametnikel ei olnud võimalik täita oma kohuseid katkematul ajavahemikul täistööajaga.

27. Põhjendamatult pika valikumenetluse tõttu ei saa institutsioonid võtta kandidaate tööle neile vajalikul ajal ja viisil, samuti võib see ära heidutada häid kandidaate kas valikumenetluse alguses või selle jooksul. Vastavalt EPSO poolt märtsis–aprillis 2008 korraldatud kandidaatide rahulolu küsitlusele⁷ olid vastajad kõige vähem rahul konkursside üldise kestusega, millel oli negatiivne mõju kandidaatide ettekujutusele Euroopa institutsioonidest kui võimalikest tööandjatest.

⁷ Eelmistel üldadministraatorite konkurssidel (AD 5 kõikidele erialadele 25 liikmeriigist) osalenud ligi 23 000 kandidaadil paluti avaldada arvamust valikumenetluse erinevate aspektide kohta. Saadi ligikaudu 4 000 vastust. Tulemuste täielik kokkuvõte on avaldatud EPSO veebilehel: http://europa.eu/epso/documents/Survey_Satisfaction_EN.pdf.

28. Arengukavas ettenähtud uue üheaastase konkursitsükli raames on EPSOI kavas lühendada konkursietappi (alates konkursiteate avaldamisest kuni laureaate reservnimekirja avaldamiseni) maksimaalselt üheksa kuuni. Nimetatud eesmärgi saavutamise peamised elemendid on:

⁸ Arengukavas nähakse ette kvalifitseeritud ametnike EPSO käsutusse andmine vähemalt kaheks ja kõige rohkem neljaks aastaseks konkursitsüklikuks.

- a) menetluse erinevate etappide arvu vähendamine, üksteisele järgnevate kirjalike ja suuliste testide asendamine ühe etapiga;
- b) paremal arvutipõhisel testimisel põhineva tõhusa eelvalikumenetluse sagedasem kasutamine;
- c) professionaalsete valikukomisjonidega hindamiskeskuste loomine.

29. Aastase konkursitsükli edukas rakendamine sõltub oluliselt institutsioonide valmisolekust anda EPSO käsutusse piisaval arvul kvalifitseeritud ametnikke täistööajaga⁸ ja julgustada neid osalema kavandatavas kvalifitseeritud hindajate kogus.

LAUREAATIDE ARV EI VASTANUD SIHTARVULE JA NENDE GEOGRAAFILINE JAOTUS EI OLNUD PARIMAS VÕIMALIKUS TASAKAALUS

LAUREAATE EI SAADUD ALATI KAVANDATUD ARVUL

- 30.** Tuleks saavutada konkursiteates ettenähtud laureaate sihtarv, et tagada institutsioonidele piisaval arvul alalisi töötajaid, vähendamata seejuures valitud kandidaatide pädevuse nõudeid.
- 31.** Auditi käigus analüüsiti põhjalikult kõigi ajavahemikul 2003–2006 alustatud ja 2008. aasta alguseks lõpuleviidud 176 konkursi andmeid. Nimetatud konkursside reservnimekirja kantavate kandidaatide sihtarv oli kokku 15 500.
- 32.** Laureaate saadi keskmiselt ainult kaks kolmandikku sihtarvust⁹. Konkurssidest osavõtuks esitati ligikaudu 208 000 taotlust¹⁰, kuid tegelikult osales testidel ainult 95 000 (46 %) kandidaati. Nendest veidi üle 10 000 lõpetasid laureaatenä¹¹, seega peaaegu 5 500 kandidaadi võrra sihtarvust vähem (vt *II lisa*).
- 33.** Üldine 46 %-line osalus hõlmas osalust nii traditsioonilistel eelvaliku testidel (44 %) kui ka arvutipõhistel testidel (54 %), mis võeti kasutusele 2006. aastal. Arvutipõhiste testide kasutuselevõtmine on seega osalust kümne protsendipunkti võrra suurendanud.
- 34.** 28 % eelvaliku testidel osalenud kandidaatidest pääses edasi kirjalikele testidele; 50 % kirjalikest testidest osalenud kandidaatidest pääses edasi suulisesse vooru ja 74 % suulises voorus osalenud kandidaatidest kanti reservnimekirja. Seega moodustasid laureaadid 95 000-st testidel osalejast ainult 10,7 %.

⁹ Ka laienemise tõttu EL-12 liikmesriikide kodanikele korraldatud konkurssides saadi edukaid kandidaate keskmiselt ainult kaks kolmandikku sihtarvust.

¹⁰ Alates EPSO loomisest on konkursiks registreerimine oluliselt lihtsustunud tänu elektroonsete taotluste kasutuselevõtmisele.

¹¹ Need laureaadid lülitatakse reservnimekirja, mille alusel täidetakse vabad ametikohad. Laureaate arv reservnimekirjades ei vasta institutsioonide poolt tegelikult tööle võetud isikute arvule, mis on paratamatult väiksem mitmel põhjusel (nt laureaadid ei ole enam kättesaadavad või on tööpakkumised tagasi lükanud; vabu ametikohti ei ole).

KEELEALASED ERINÕUDED VÕIVAD HEADE KANDIDAATIDE OSALEMISHUVI VÄHENDADA

- 35.** Erialaste ja keelealaste oskuste vahel peab olema vajalik tasakaal, et tagada parimate kandidaatide valimine.
- 36.** Personalieeskirjade artiklis 28 on sätestatud, et ametnikku võib ametisse nimetada üksnes tingimusel, et ta esitab tõendi ühe ühenduste keele põhjaliku tundmise ja teise ühenduste keele rahuldava oskuse kohta oma kohustuste täitmiseks vajalikul tasemel.
- 37.** Enne EPSO loomist võisid kandidaadid teste teha oma emakeeles; teise keele oskust kontrolliti eraldi keeletestiga. EPSO alustas oma tegevust ajal, mil ametlike keelte arv tõusis 11-lt 23-le. EPSO otsustas, et praktilistel põhjustel (testide vigaste või ebatäpsete tõlgete riski suurenemine, menetluste pikem kestus, suuremad kulud jne) ei olnud võimalik korraldada iga üldkonkurssi 23 keeles.
- 38.** Alates 2006. aastast nõutakse kõikidel konkurssidel osalevatelt kandidaatidelt enamiku testide tegemist teises keeles (tavaliselt mitte oma emakeeles), s.o kas inglise, prantsuse või saksa keeles. Seetõttu on valikumenetlusel teatavate keelte väga hea oskus tähtsam kui varem. Keeleoskuse puhul kehtib erand tõlkide ja tõlkijate konkursside kohta, kus kohandatakse erinõudeid, ja erikonkursside kohta. III lisas on toodud testidel osalenud kandidaatide teise keele jaotus; see näitab, et teise keelena kasutatakse ülekaalukalt kõige rohkem inglise keelt (64 % kandidaatidest), millele järgnesid prantsuse (20 %) ja saksa keel (10 %)¹².

¹² Tasub meeles pidada, et 176 konkursist, mille andmeid kontrollikoda analüüsis, paljude puhul oli kandidaatidel võimalik valida ainult nimetatud kolme keele vahel.

39. Praegune EPSO nõue võib viia olukorrani, kus kõigi nõutavate eriteadmiste ja oskustega kandidaadid ei saa konkursil osaleda, kui neil puudub nõutav keeleoskus. Nii võib juhtuda näiteks kandidaatidega, kelle esimene keel on inglise, prantsuse või saksa keel, kuid teine keel on mõni muu ELi keel kui üks neist kolmest.

¹³ Institutsioonid on andnud EPSOle vastavad volitused (25. juuli 2002. aasta otsus 2002/621/EÜ Euroopa ühenduste personalivaliku ameti organisatsiooni ja tegevuse kohta, artikkel 2 (EÜT L 197, 26.7.2002, lk 56)).

40. On tehtud põhimõtteline otsus, et alates 2011. aastast korraldatakse vähemalt osa eelvaliku teste kõigis 23 keeles.

KONKURSSIDEST TEAVITAMINE EI OLNUD KÕIGE OPTIMAALSEM

41. Konkursiteated tuleb koostada ja avaldada selgelt ja täpselt, et konkursist võtaks osa võimalikult palju sobivaid kandidaate ja et potentsiaalsetel kandidaatidel oleks selge alus otsustamiseks, kas nad vastavad konkursil osalemise tingimustele.

42. Konkursiteated koostab EPSO¹³ pärast nõupidamist nõuandva ühis komisjoniga. Lisaks konkursiteadete avaldamisele Euroopa Liidu Teatajas kasutab EPSO potentsiaalsete kandidaatide teavitamiseks veel kahte vahendit: EPSO veebilehte (süsteemaatiliselt) ja ajalehekuulutusi iga konkursi puhul eraldi. Veebileht on potentsiaalsete kandideerijate põhiline teavitamise allikas.

43. 16st üksikasjalikult läbivaadatud konkursist muudeti paranduse teel 11, millest nelja muudeti kaks korda. Parandusi oli vaja teha, et selgitada vastuvõtmise tingimusi, muuta laureaate sihtarvu või parandada vigu.

44. EPSO veebilehel olid kuulutused algselt ainult kolmes keeles (inglise, prantsuse ja saksa keel). 2008. aastast on EPSO avalehte võimalik lugeda 23 keeles. Samuti kavandab EPSO veebilehe püsivate osade tõlkimist 23 keelde.

¹⁴ T-156/07.

45. Avalike konkursside teadaandeid avaldati tavaliselt ainult Euroopa Liidu Teataja inglise-, prantsuse- ja saksa keelses versioonis. 9. mail 2007. aastal esitas Hispaania komisjoni vastu hagi, et nõuda kõiki Euroopa avalikus teenistuses täidetavaid ametikohti käsitlevate konkursiteadete avaldamist Euroopa Liidu Teatajas kõigis keeltes. Nimetatud kohtuasi¹⁴ on pooleli.

¹⁵ Vt näiteks juhtum F-25/05, kus Euroopa Liidu Avaliku Teenistuse Kohus tühistas valikukomisjoni 6. ja 7. septembri 2004. otsused mitte lubada taotlejaid konkursi EPSO/C/11/03 testidele.

46. Selge teabe puudumine konkursinõuete kohta kahjustab ELi mainet tööandjana. See võib takistada heade kandidaatide kandideerimist ja on tekitanud olukorra, kus rahulolematud kandidaadid on esitanud EPSO vastu hagi¹⁵.

47. Suuremal arvul pädevate kandidaatide motiveerimiseks planeerib EPSO kasutusele võtta tõhusama kommunikatsioonistrateegia, sealhulgas parema veebilehe ja parema keskendumise potentsiaalsetele kandidaatidele.

EELVALIKU TESTIDEGA LANGES VÄLJA ROHKEM KANDIDAATE, KUI OLI VAJALIK SIHTARVU TÄITMISEKS

48. Eelvalik on menetlus järgnevatele katsetele pääsemiseks; ainult kõige paremate tulemustega kandidaadid lubatakse konkursi kirjalikele testidele. Edasipääsenud kandidaate hinnatakse ainult kirjalike ja suuliste eksamite tulemuste põhjal. Eelvaliku testid peaksid tagama, et konkursi järgmisesse etappi pääseb piisaval arvul vajaliku pädevusega kandidaate. EPSO arengukavas on ette nähtud, et hindamiskeskusesse kutsutavate kandidaatide ja reservnimekirja kantavate laureaate arvu suhe on 3 : 1.

- 49.** EPSO andmebaasi kuuluva 176 konkursi eelvaliku testidega¹⁶ langes välja 70 000 kandidaati 95 000-st. Selle tulemusena oli järgnevates testides osalejate arv liiga madal, et täita sihtarv, milleks oli 15 500 laureaati.
- 50.** Nimetatud puudust raskendas veelgi asjaolu, et ligikaudu 4 000 kirjaliku testi edukalt sooritanud kandidaati ei osalenud järgnevatel valikumenetluse etappidel. Paljudel juhtudel oli selle põhjuseks asjaolu, et kandidaadid ei vastanud kõikidele konkursiteates toodud vastuvõtunõuetele; nimetatud nõuetele vastavust kontrolliti alles pärast eelvaliku teste.
- 51.** Parandamaks olukorda, kus kirjalikule testile pääseb liiga vähe kandidaate, võttis EPSO 2008. aasta jaanuaris uuesti kasutusele menetluse (nn repêchage ehk kandidaatide järeltestid¹⁷), et täita tühimikku, mille tekitavad kandidaadid, kes läbivad edukalt eelvaliku testid, kuid ei osale valikumenetluse järgmistel etappidel.
- 52.** Laureaatide arvulise vajakajäämise tõttu ei täideta institutsioonide alalise personali vajadusi ja suureneb ajutiste ja lepinguliste töötajate töölevõtmine. See suurendab institutsioonisiseste teadmiste järjepidevuse kadumise ohtu.
- 53.** EPSO arengukava kohaselt on eelvalik tõhus vahend, et vajaduse korral vähendada kandidaatide arvu piisava tasemeni. Arengukavas pakutakse välja ka võimalus kõrvaldada konkursi järgmisest etapist ainult kõige vähem edukad kandidaadid, kes said igas eelvaliku testis nõutaval miinimumarvul punkte, samuti need, kes on mõne testi ebaõnnestunult sooritanud, selle asemel et valida järgnevatele testidele välja ainult kõige edukamad. Siiani ei ole küsimust aga veel otsustatud.

¹⁶ Või kirjalike testidega, kui eelvaliku teste ei korraldatud.

¹⁷ Kandidaatide järeltestid toimuvad eelvaliku ja kirjalike testide vahel. Kui edukalt eelvaliku testid sooritanud ja vastuvõtukriteeriumidele vastavate kandidaatide arv ei ole piisav, siis kutsutakse kirjalikele testidele eelvaliku testidel järgmistele kohtadele jäänud kandidaadid.

VALIKUMENETLUSEGA EI SAAVUTATUD PARIMAT GEOGRAAFILIST TASAKAALU

- 54.** Personaleeskirjades on ette nähtud, et institutsioonid võtavad tööle ametnikke ühenduse liikmesriikide kodanike hulgast võimalikult laialt geograafiliselt alalt. See on võimalik ainult juhul, kui reservnimekirjadesse pääsenud laureaadid sellist laia geograafilist ala esindavad.
- 55.** Pidades silmas Euroopa Liidu ajavahemikul 2004–2007 toimunud laienemisi, eelistati kandidaate uutest liikmesriikidest, ja rida EPSO korraldatud konkursse oli avatud ainult nimetatud riikidest kandidaatidele. Nagu näitab EPSO andmebaasi kontrollikojapoolne analüüs (vt punkt 31), oli 10 151 laureaadist peaaegu kaks kolmandikku (6 416) EL 12 (st uutest) liikmesriikidest (vt **IVb lisa**).
- 56.** Samuti näitab analüüs, et kandidaadid uutest liikmesriikidest, mis moodustavad suhteliselt suure osa ELi elanikkonnast, ei olnud laureaatide hulgas piisavalt esindatud. Nagu näitavad **IVa** ja **IVb lisades** toodud andmed, kehtis see mitte ainult selliste liikmesriikide kohta nagu Ühendkuningriik, Saksamaa ja Hispaania EL 15 rühmas, vaid ka Poola ja Rumeenia kohta EL 12 rühmas. Teiselt poolt oli väiksemate liikmesriikide, välja arvatud Austria ja Bulgaaria kandidaatide esindatus liiga suur, võrreldes nende liikmesriikide osakaaluga kogu ELi elanikkonnast. Eelkõige puudutab see Belgia kandidaate.
- 57.** Kuna geograafilist tasakaalu võivad mõjutada mitmed tegurid, oleks vaja sügavuti analüüsi, et määrata kindlaks täheldatud tasakaalu puudumise põhjused. Geograafilise tasakaalu puudumist EPSO arengukavas ei analüüsita ega käsitleta üksikasjalikult.

PUUDUSED HALDUSTEABES

KULUDE KOHTA EI OLE SAADAVAL PIISAVALT TEAVET

- 58.** EPSO peaks välja arvutama kulud, mis on seotud laureaadi kandmisega reservnimekirja, et tagada personalivaliku menetluse asjakohane investeringute tase, mis vastaks sarnaste organisatsioonide tasemele. Selline hinnang on tähtis, pidades silmas asjaolu, et ELi institutsioonid pakuvad eluaegse karjääri võimalust.
- 59.** Kulude kohta ei ole saadaval piisavalt teavet – nii tegelike kulude, standardkulude kui võrdlusnäitajate kohta sarnaste rahvusvaheliste avaliku sektori organisatsioonidega. EPSO ei arvuta ega kontrolli kulusid, mis on seotud laureaadi reservnimekirja lülitamisega. EPSOI on Euroopa Liidu reguleerivate ametitega personalivaliku teenuste osutamise kokkulepped, mille kohaselt makstakse EPSOle 6 000 eurot iga avaliku konkursi laureaadi kohta.
- 60.** Kontrollikoda hindab eelarve täitmise põhjal EPSO kulude suurusks ligikaudu 7 100 eurot laureaadi kohta; see sisaldab 4 590 euro väärtuses otseseid kulusid ja 2 510 euro väärtuses kaudseid kulusid. ELi eelarve kulude kogusumma kindlaksmääramiseks tuleb arvesse võtta ka institutsioonide kantud kulud (valikukomisjonis osalejad, testide hindamine, järelevalve eksamite üle jne), mis eespool nimetatud summat veelgi suurendab.
- 61.** EPSO arengukavas ei käsitleta kulusid laureaadi kohta ega määrata kindlaks sellega seonduvaid sihtarve ega standardeid.
- 62.** Lisaks nähakse arengukavas ette rida meetmeid (nt hindamiskeskused), mis nõuaksid rakendusetapis täiendavat rahastamist. Arengukavas aga ei täpsustata selle rakendamisest tulenevaid võimalikke lisakulusid ja tulevast kasu. Kulude kvantifitseerimine ja võimaliku kasu hindamine hõlbustaks eelarvepädevatel institutsioonidel otsuste tegemist nimetatud plaani rahastamise kohta.

EPSO ANDMEBAASIDES ESINEB PUUDUSI

- 63.** Mõjusa menetluse tagamiseks peab andmebaasidel olema asjakohane sisemine kontrollisüsteem ning need peavad sisaldama korrektset ja õigeaegset teavet.
- 64.** Osavõtutaotluse esitamiseks peavad kandidaadid Interneti kaudu oma isikuandmed sisestama. Hiljem salvestatakse menetluse käigus andmebaasi ka testide tulemused, žüriipoolsed andmed ja laureaate nimekirjad.
- 65.** Auditiga avastati EPSO andmebaasides puudusi:
- a) süsteem ei takistanud usaldusväärselt mitme taotluse esitamist ühe ja sama isiku poolt, mis on konkursi eeskirjadega sõnaselgelt keelatud;
 - b) süsteemi sisestatava teabe kodeerimine ei olnud järjekindel;
 - c) teatavad süsteemi sisestatud andmed sisaldasid ebatäpseid või ebarealseid elemente;
 - d) laureaate kättesaadavuse kohta puudus ajakohane teave.
- 66.** Sama isiku mitut taotlust saab elektrooniliselt avastada ainult siis, kui kasutatakse ainulaadset ja ühemõttelist identifikaatorit, mida praegu ei tehta. Lisaks ei kasutata konkursi teatud etappi käsitleva sama teabe salvestamiseks järjepidevalt samu koodi (nt koodid kandidaatide kohta, kes olid edukad eelvalikul, kirjalikes testides jne), mistõttu puuduvad analüüsimise seisukohast ühtsed andmed.

- 67.** Ühe ja sama isiku mitme taotluse süsteemi vastuvõtmisega kaasneb kandidaatide ebavõrdse kohtlemise oht. Usaldusväärse, vajaliku ja õigeaegse teabe puudumisel nii konkursi kui üldisel tasemel on EPSO juhtkonnal keeruline välja selgitada mudeleid, uusi suundumusi või erandeid kehtestatud normidest.

- 68.** EPSO kavandab uue andmebaasi kasutuselevõtmist 2010. aastal. On tähtis, et eespool tuvastatud puudusi käsitletaks uues andmebaasis asjakohaselt.

JÄRELDUSED JA SOOVITUSED

- 69.** Auditi põhjal võib järeldada, et EPSO oli edukalt hallanud laienemisest tingitud avalike konkursside arvu suurenemist. EPSO tõhusust ja mõjusust mõjutasid siiski järgmised puudused:
- i) institutsioonide personalivajadusi ei edastatud EPSOle õigeaegselt või need ei põhinenud järjepideval meetodikal;
 - ii) personalivaliku menetluse kestus oli liiga pikk nii EPSO enda standardite kui ka rahvusvahelise parima tava seisukohalt; testimisetapis esines viivitusi, peamiselt asjaolu tõttu, et valikukomisjoni liikmed ei saanud oma ülesannetele täistööajaga pühenduda;
 - iii) konkursside tulemusel saadi keskmiselt ainult kaks kolmandikku eesmärgiks olnud laureaate arvust. See tulenes pikast menetluse kestusest tingitud loobumistest, liigsest rõhuasetusest keelealastele erinõuetele, ebaselgest konkurssidest teavitamisest, ja eelvaliku testidest, millega langes välja rohkem kandidaate, kui oli vajalik sihtarvu täitmiseks. Lisaks ei saavutatud valikumenetlusega laureaate geograafilise jaotuse parimat võimalikku tasakaalu;
 - iv) haldusteave ei olnud järjepidevalt usaldusväärne ega põhjalik. Laureaadi reservnimekirja lülitamise kulude teave ei olnud piisav; ei kvantifitseeritud EPSO arengukavast tulenevaid võimalikke lisakulusid ega tulevast kasu ja EPSO andmebaaside teave ei olnud järjepidevalt usaldusväärne.
- 70.** 2008. aasta septembris vastu võetud EPSO arengukava eesmärk on vähendada konkursside kestust maksimaalselt üheksa kuuni ja suurendada nende tulemuslikkust. Sellega nähakse muu hulgas ette üleminek strateegilisele personaliplaneerimisele; põhjalikum eelvalik; laialdasem arvutipõhine testimine ja professionaalsed valikukomisjonid. Kava kohaselt alustatakse uute menetlustega 2010. aasta esimeses kvartalis. Võttes arvesse EPSO arengukava rakendamise kaasnevaid suuri muutusi valikumenetluse korraldamisel, on kontrollikoja soovitusel järgmised:

SOOVITUS PERSONALI PLANEERIMISE KOHTA**SOOVITUS NR 1:
TEATADA PERSONALIVAJADUSTEST ÕIGEAEGSELT
JA JÄRJEKINDLAL VIISIL**

Institutsioonide esindajad EPSO haldusnõukogus peaksid tagama, et institutsioonid esitaksid EPSOle jooksva kolmeaastase plaani raames piisavalt õigeaegset ja usaldusväärset teavet oma personalivajaduste kohta selliste vajaduste hindamist käsitleva ühtse lähenemisviisi alusel.

**SOOVITUS PERSONALIVALIKU MENETLUSE
KESTUSE KOHTA****SOOVITUS NR 2:
TAGADA INSTITUTSIOONIDE TOETUS SEoses
PROFESSIONAALSETE VALIKUKOMISJONIDE JA
KVALIFITSEERITUD HINDAJATEGA**

EPSO arengukavas ettenähtud valikumenetluse kestuse lühendamiseks peaksid EPSO haldusnõukokku kuuluvate institutsioonide esindajad tagama, et institutsioonid annavad EPSO käsutusse piisaval arvul täistööajaga pädevaid ametnikke ja julgustavad neid osalema kavandatavas kvalifitseeritud hindajate kogus. Kui sellist toetust ei saada, tuleks võtta ettenähtud kestuse lühendamise tagamiseks muud meetmed.

**SOOVITUSED KONKURSSIDE TULEMUSLIKKUSE
JA GEOGRAAFILISE TASAKAALU KOHTA****SOOVITUS NR 3:
KOHANDADA KEELEALASEID ERINÕUDEID**

Selleks, et seada esiplaanile erialased oskused, mitte keelteoskus, tuleks võimaldada eelvaliku testide korraldamist kõigis 23 keeles. Keelteoskuse erinõuded tuleks uuesti läbi vaadata ja kooskõlas valikumenetluste uue pädevuspõhise lähenemisiisiga tuleks pigem testida kandidaatide võimet omandada kiiresti uusi keeli.

**SOOVITUS NR 4:
PARANDADA KONKURSITAEDETE KVALITEETI**

EPSO peaks rakendama rangeid kvaliteedikontrolli mehhanisme, et tagada täpsete ja selgete konkursiteadete avaldamine.

**SOOVITUS NR 5:
TAGADA PIISAV KANDIDAATIDE ARV
IGAL VALIKUMENETLUSE ETAPIL**

- a) EPSOga kooskõlastatult peaksid institutsioonid ühiselt võtma meetmeid, et pädevate kandidaatide motiveerimise eesmärgil arendada välja ühine kommunikatsioonistrateegia ja seda rahastada.
- b) Laureaatide sihtarvu täitmiseks peaks EPSO igal konkursi etapil püüdma tagada, et järgmisele testile kutsutakse piisav arv sobivaid kandidaate.

**SOOVITUS NR 6:
PARANDADA GEOGRAAFILIST TASAKAALU**

EPSO peaks üksikasjalikult kindlaks määrama geograafilise tasakaalu puudumise ulatuse, analüüsima selle põhjuseid ja tegema ettepanekuid parema geograafilise tasakaalu saavutamiseks.

SOOVITUSED HALDUSTEABE KOHTA

**SOOVITUS NR 7:
MÄÄRATA KINDLAKS KONKURSSIDE KULUD**

- a) EPSO peaks kindlaks määrama ELi eelarve kulude kogusumma seoses laureaadi reservnimekirja kandmisega, ja võrdlema tulemusi sarnaste rahvusvaheliste avaliku sektori organisatsioonide tulemustega, et tagada personalivaliku menetluse investeeringute piisav tase.
- b) Samuti peaks EPSO kvantifitseerima oma arengukava rakendamisest tulenevad võimalikud lisakulud ja hindama tulevast kasu, et hõlbustada eelarvepädevatel institutsioonidel otsuse tegemist nimetatud kava rahastamise kohta.

**SOOVITUS NR 8:
VÕTTA KONKURSSIDE HALDAMISEKS
KASUTUSELE UUS ANDMEBAAS**

EPSO peaks võtma meetmeid, tagamaks, et uue konkursside haldamise andmebaasi ülesehitus võimaldab vältida ebakorrektselt mitme taotluse sisestamist, et andmebaasi kasutatakse järjepidevalt kõikidel konkurssidel ja et see sisaldab usaldusväärselt, vajalikku ja õigeaegset haldusteavet nii konkursi kui üldisel tasemel.

Kontrollikoda võttis käesoleva aruande vastu 11. juuni 2009. aasta istungil Luxembourgis.

Kontrollikoja nimel



president

Vítor Manuel da Silva Caldeira

KONKURSSIDE KESTUS

Konkursi kood	Amet	Konkursiteate heakskiitmine EPSO juhatause poolt	Konkursiteate kontrollimine COPARCO(*) poolt	Avaldamine Euroopa Liidu Teatajas	Konkursile registreerimise tähtaeg	Kirjalike testide sooritamine	Suulise vooru lõpetamine	Reservnimekirja avaldamine	Konkursi kestus
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8) = (7) - (4)
1	Keleosakonna juhataja/õiguseksper LA3	10.12.2002	28.2.2003	15.4.2003	23.5.2003	19.3.2004	7.7.2004	7.7.2004	13 kuud ja 14 päeva
2	Tšehhi kodanikud, Abiadministraator AD8	10.12.2002	29.4.2003	22.5.2003	24.6.2003	12.12.2003	28.6.2004	22.7.2004	13 kuud
3	Poola kodanikud, Abiadministraator AD8	10.12.2002	29.4.2003	22.5.2003	24.6.2003	12.12.2003	28.7.2004	30.7.2004	13 kuud ja 6 päeva
4	Ungari kodanikud, Sekretärid C5/C4	10.12.2002	29.4.2003	22.5.2003	24.6.2003	28.11.2003	2.7.2004	7.12.2004	17 kuud ja 13 päeva
5	Sloveenia kodanikud, Sekretärid C5/C4	10.12.2002	29.4.2003	22.5.2003	24.6.2003	28.11.2003	4.6.2004	4.6.2004	11 kuud ja 10 päeva
6	Abitölkijad LA8	10.12.2002	29.4.2003	22.5.2003	24.6.2003	27.11.2003	14.7.2004	1.9.2004	14 kuud ja 7 päeva
7	Juristid-lingvistid LA7/LA6	10.12.2002	29.4.2003	6.6.2003	11.7.2003	24.1.2004	7.4.2004	7.4.2004	9 kuud
8	Inglise keele sekretärid (C5/C4)	5.12.2003	7.10.2003	6.11.2003	8.12.2003	30.4.2004	14.3.2005	15.3.2005	15 kuud ja 7 päeva
9	Administraatorid A7/A6 teadustöö	5.12.2003	20.10.2003	31.3.2004	30.4.2004	15.4.2005	23.3.2006	28.4.2006	24 kuud
10	Administraatorid A7/A6 toiduohutus	5.12.2003	29.1.2004	21.4.2004	24.5.2004	28.1.2005	21.10.2005	21.10.2005	17 kuud
11	Infotehnoloogia B*3	11.11.2004	10.11.2004	22.12.2004	3.2.2005	15.7.2005	23.5.2006	23.5.2006	15 kuud ja 19 päeva
12	Administraatorid AD5 avalik haldus	7.4.2005	22.6.2005	20.7.2005	29.9.2005	29.3.2006	21.3.2007	2.4.2007	19 kuud ja 4 päeva
13	Administraatorid AD5 õigusteaus	7.4.2005	22.6.2005	20.7.2005	29.9.2005	31.3.2006	7.5.2007	7.5.2007	20 kuud ja 8 päeva
14	Administraatorid AD5 majandus/statistika	7.4.2005	22.6.2005	20.7.2005	29.9.2005	31.3.2006	28.2.2007	8.3.2007	17 kuud ja 9 päeva
15	Keeleadministraatorid AD5 (DE)	20.10.2005	18.10.2005	23.11.2005	21.12.2005	29.9.2006	30.3.2007	19.4.2007	16 kuud
16	Assistendid AST 3 finantsjuhtimine	7.4.2005	22.6.2005	20.7.2005	29.9.2005	31.3.2006	24.3.2007	24.3.2007	17 kuud ja 24 päeva
Kokku			Keskmine kestus konkursiteate heakskiitmisest kuni avaldamiseni Euroopa Liidu Teatajas: neli kuud			Keskmine kestus konkursile registreerimisest kuni reservnimekirjade avaldamiseni: 16 kuud			

Allikas: Euroopa Kontrollikoda EPSO, COPARCO ja ELT andmete põhjal.

(*) Ühtne ühiskomitee (Commission Paritaire Commune).

KONKURSSIDE TULEMUSLIKKUS

Konkursi kood	Amet	Laureaatide kavandatud arv konkursiteate kohta	Laureaatide tegelik arv	Tulemuslikkus
		(1)	(2)	(3) = (2)/(1)
1	Keelekäsitaja juhataja/õigusekspert LA3	108	20	19 %
2	Tšehhi kodanikud, Abiadministraator AD8	245	180	73 %
3	Poola kodanikud, Abiadministraator AD8	305	252	83 %
4	Ungari kodanikud, Sekretärid C5/C4	240	242	101 %
5	Sloveenia kodanikud, Sekretärid C5/C4	95	50	53 %
6	Abitölkjajad LA8	1 215	549	45 %
7	Juristid-lingvistid LA7/LA6	360	216	60 %
8	Inglise keele sekretärid (C5/C4)	350	351	100 %
9	Administraatorid A7/A6 teadustöö	180	107	59 %
10	Administraatorid A7/A6 toiduohutus	350	274	78 %
11	Infotehnoloogia B*3	230	70	30 %
12	Administraatorid AD5 avalik haldus	210	213	101 %
13	Administraatorid AD5 õigusteadus	180	174	97 %
14	Administraatorid AD5 majandus/statistika	135	137	101 %
15	Keeleadministraatorid AD5 (DE)	35	37	106 %
16	Assistendid AST 3 finantsjuhtimine	310	217	70 %
16 konkursist koosneva valimi tulemuslikkus		4 548	3 089	68 %
176 ajavahemikul 2003–2006 korraldatud konkursi tulemuslikkus		15 500	10 151	65 %

Allikas: Euroopa Kontrollikoda EPSO ja ELT andmete põhjal.

TESTIDES OSALEJATE TEISE KEELE VALIK

Liikmesriigid	Testides osalejate arv	Inglise keel (EN)	Prantsuse keel (FR)	Saksa keel (DE)	Teised keeled
Belgia	9 496	5 947	1 537	127	1 885
Bulgaaria	6 260	3 580	1 553	1 115	12
Tšehhi Vabariik	4 728	3 032	777	882	37
Taani	845	613	127	32	73
Saksamaa	4 464	3 210	651	487	116
Eesti	1 431	1 132	107	162	30
Iirimaa	519	115	328	25	51
Kreeka	3 166	2 149	491	104	422
Hispaania	3 675	1 908	952	55	760
Prantsusmaa	7 595	5 727	669	413	786
Itaalia	9 393	5 370	2 478	387	1 158
Küpros	756	655	73	12	16
Läti	1 452	1 123	144	169	16
Leedu	2 454	1 789	338	293	34
Luksemburg	160	55	40	51	14
Ungari	6 367	3 927	1 000	1 378	62
Malta	735	650	36	4	45
Madalmaad	881	608	99	34	140
Austria	1 032	806	102	96	28
Poola	10 919	6 508	2 541	1 768	102
Portugal	2 229	1 276	640	24	289
Rumeenia	7 278	4 557	2 272	432	17
Slovenia	1 813	1 404	140	247	22
Slovakkia	3 971	2 564	581	801	25
Soome	1 008	779	81	21	127
Rootsi	1 160	936	133	16	75
Ühendkuningriik	1 164	84	820	97	163
Kokku	94 951	60 504	18 710	9 232	6 505
Protsent	100 %	64 %	20 %	10 %	7 %

Allikas: Euroopa Kontrollikoda EPSO andmete põhjal.

KONKURSI TULEMUSTE GEOGRAAFILINE TASAKAAL - EL-15

EL-15 liikmesriigid	Rahvaarv 1. jaanuaril 2006 (tuhandetes)	Protsent EL-15 elanikkonnast	Kandidaatide arv	Protsent kandidaatidest	Testides osalejate arv	Protsent osalejatest	Laureaatide arv	Protsent laureaatidest
Belgia	10 511,4	2,7 %	20 105	18,2 %	9 496	20,3 %	820	22,0 %
Taani	5 427,5	1,4 %	2 093	1,9 %	845	1,8 %	127	3,4 %
Saksamaa	82 438,0	21,2 %	9 480	8,6 %	4 464	9,5 %	467	12,5 %
Iirimaa	4 209,0	1,1 %	1 456	1,3 %	519	1,1 %	97	2,6 %
Kreeka	11 125,2	2,9 %	7 655	6,9 %	3 166	6,8 %	163	4,4 %
Hispaania	43 758,3	11,2 %	8 966	8,1 %	3 675	7,9 %	272	7,3 %
Prantsusmaa	62 886,2	16,1 %	16 438	14,9 %	7 595	16,2 %	582	15,6 %
Itaalia	58 751,7	15,1 %	25 024	22,7 %	9 393	20,1 %	424	11,4 %
Luksemburg	459,5	0,1 %	354	0,3 %	160	0,3 %	16	0,4 %
Madalmaad	16 334,2	4,2 %	1 889	1,7 %	881	1,9 %	91	2,4 %
Austria	8 265,9	2,1 %	2 717	2,5 %	1 032	2,2 %	72	1,9 %
Portugal	10 569,6	2,7 %	6 088	5,5 %	2 229	4,8 %	148	4,0 %
Soome	5 255,6	1,3 %	2 160	2,0 %	1 008	2,2 %	149	4,0 %
Rootsi	9 047,8	2,3 %	2 860	2,6 %	1 160	2,5 %	99	2,7 %
Ühendkuningriik	60 393,1	15,5 %	3 006	2,7 %	1 164	2,5 %	208	5,6 %
Kokku	389 433,0	100,0 %	110 291	100,0 %	46 787	100,0 %	3 735	100,0 %

Allikas: Euroopa Kontrollikoda EUROSTATi, EPSO ja ELT andmete põhjal.

KONKURSI TULEMUSTE GEOGRAAFILINE TASAKAAL - EL-12

EL-12 liikmesriigid	Rahvaarv 1. jaanuaril 2006 (tuhandetes)	Protsent EL-12 elanikkonnast	Kandidaatide arv	Protsent kandidaatidest	Testides osalejate arv	Protsent osalejatest	Laureaatide arv	Protsent laureaatidest
Bulgaaria	7 718,8	7,5 %	10 276	10,5 %	6 260	13,0 %	387	6,0 %
Tšehhi Vabariik	10 251,1	9,9 %	9 338	9,5 %	4 728	9,8 %	814	12,7 %
Eesti	1 344,7	1,3 %	2 882	2,9 %	1 431	3,0 %	379	5,9 %
Küpros	766,4	0,7 %	2 133	2,2 %	756	1,6 %	130	2,0 %
Läti	2 294,6	2,2 %	2 751	2,8 %	1 452	3,0 %	281	4,4 %
Leedu	3 403,3	3,3 %	5 290	5,4 %	2 454	5,1 %	397	6,2 %
Ungari	10 076,6	9,7 %	13 196	13,4 %	6 367	13,2 %	971	15,1 %
Malta	404,3	0,4 %	1 687	1,7 %	735	1,5 %	209	3,3 %
Poola	38 157,1	36,9 %	22 957	23,4 %	10 919	22,7 %	1 465	22,8 %
Rumeenia	21 610,2	20,9 %	15 627	15,9 %	7 278	15,1 %	531	8,3 %
Sloveenia	2 003,4	1,9 %	3 868	3,9 %	1 813	3,8 %	339	5,3 %
Slovakkia	5 389,2	5,2 %	8 151	8,3 %	3 971	8,2 %	513	8,0 %
Kokku	103 419,7	100,0 %	98 156	100,0 %	48 164	100,0 %	6 416	100,0 %

Allikas: Euroopa Kontrollikoda EUROSTATi, EPSO ja ELT andmete põhjal.

EPSO VASTUSED

KOMMENTEERITUD KOKKUVÕTE

I.

Seoses Euroopa institutsioonide personalivaliku meetodite ja poliitika põhjaliku ümberkorraldamisega tervitab Euroopa Personalivaliku Amet (EPSO) kontrollikoja aruannet.

III.

a)

Haldusnõukogu poolt heakskiidetud EPSO arengukava raames otsustati koostada jooksev kolmeaastane programm ja määrata kindlaks meetodika, et institutsioonid saaksid teatada oma vajadustest ühtlustatud viisil. Seda ühist meetodikat töötatakse praegu välja.

Planeerimise areng personalivajaduste strateegilise haldamise suunas on praegu EPSO arengukava raames toimuva valikumenetluse läbivaatamise üks tugisambaid.

b)

Pärast 2007. aasta lõpus alustatud parimate olemasolevate tavade väljaselgitamist mitmesugustes rahvusvahelistes organisatsioonides ja riikide valitsusasutustes tuvastas EPSO selgelt konkursside kestusega seotud probleemi. Eelkõige selle olukorra parandamiseks tegi amet arengukava raames asjakohased ettepanekud. Arengukavas ettenähtud uue üheaastase konkursitsükli raames on konkursi kestus alates teate avaldamisest kuni reservnimikirja avaldamiseni vahemikus 5–9 kuud (sõltuvalt kandidaatide arvust).

EPSO VASTUSED

c)

Strateegilise planeerimise puudumisel on institutsioonide taotletud edukate kandidaatide arvule alati juurde arvestatud teatav varu, eelkõige kõige keerulisemate profiilide puhul.

Praegune süsteem võimaldas konkursi edukalt läbida ligikaudu 11 000 kandidaadil, samas kui institutsioonid võtsid tegelikult tööle ainult pisut enam kui 7 000 inimest. Selline tõsiasi lubab seega oluliselt pehmendada väidet, et edukate kandidaatide sihtarvu ei saavutatud, ning tõestab, et süsteem toimis.

Teatava profiiliga edukaid kandidaate (nt 10 uue liikmesriigi tõlkijad) oli liiga vähe, aga see kajastab pigem olemasolevate kvalifitseeritud kandidaatide puudust nendes tööturu sektorites kui strateegilise planeerimise puudujääki (konkursside kordamine on seda algset puudujääki kinnitanud).

EPSO arengukava eesmärk on just neid probleeme leevendada, eelkõige uue strateegilise planeerimise ja kommunikatsioonistrateegia kaudu, mille eesmärk on tõmmata ligi piisaval hulgal kõrgelt kvalifitseeritud kandidaate, sealhulgas sihipärase teavitustegevuse kaudu puudulikult esindatud profiilide ja/või riikide puhul ja tõhusama partnerluse kaudu liikmesriikidega teabe edastamiseks.

Kandidaatide järeltestide (nn repêchage) klausli süstemaatiline lisamine konkursiteadetes võimaldab samuti piirata võimalikku kandidaatide kaotust eelvaliku tasandil.

d)

EPSO arengukava koostamine vastab liisandväärtuse suurendamise ning parema kulude ja tulemuslikkuse suhte („value for money“) saavutamise eesmärgile. Arengukava eesmärk on parandada valikumenetluse kvaliteeti ja seega suurendada tõenäosust, et konkursi edukalt läbinud kandidaadid suudavad institutsioonides töötada. Finantsmõju osas tuleb eesmärk seega asetada töölevõtmise, mitte valiku tasandile. 2010. aasta eelarveettepanekus täpsustatakse käivitusfaasis vajalikud lisa-assigneeringud.

Uus konkursside haldamise IT-süsteem, mida praegu välja töötatakse, valmib 2010. aastaks. Kuni selle valmimiseni on EPSO loonud kindla mehhanismi olemasolevates andmebaasides sisalduva teabe usaldusväarsuse tagamiseks.

V.

a)

2008. aasta septembris haldusnõukogu poolt heakskiidetud arengukava raames on väljatöötamisel kolmeaastane strateegiline planeerimine, mis tugineb vajaduste ühtsele teatamisele institutsioonide poolt.

b)

Seda meetet hakatakse rakendama alates 2010. aastast.

EPSO VASTUSED

c)

Kontrollikoja tähelepanekutele vastamiseks on juba võetud mitmeid meetmeid:

- kvaliteedikontrolli parandamine nii asutusesiseselt (spetsiaalse kvaliteedikontrolli ülesande loomine) kui ka väliselt (keelelise kontrolli tugevdamine DGT ja OP tasandil);
- konkursiteadete lihtsustamine ja rationaliseerimine; teated on nüüd samuti kättesaadavad 23 keeles;
- uue veebilehe loomine, kus püsivateave on kättesaadav 23 keeles;
- uute keele-eeskirjade järkjärguline kehtestamine nii teabevahetuse kui ka testide tasandil, tasakaalustades teise keele ja esimese keele testi osatähtsust;
- institutsioonide vajadustele paremini kohandatud testide väljatöötamine, arvestades vajalikke pädevusi.

Arengukava kolmandaks tugisambaks on mitmekesisus ja atraktiivsus. Et tugevdada EPSO ja institutsioonide võimet äratada kõrge kvalifikatsiooniga kandidaatide huvi, on kavandatud mitmesuguseid meetmeid, eelkõige sihipärasema ja muutuva geomeetriaga lähenemisviisi kasutuselevõtt kommunikatsioonistrateegias nende liikmesriikide ja/või profiilide puhul, mida parajasti kõige rohkem vaja on, ja institutsioonide kui tööandja maine täielik ümberkujundamine vastavalt uute põlvkondade ootustele.

d)

EPSO parandab arengukava raames oma haldusteavet.

Nagu eespool märgitud, on arengukava peamine eesmärk suurendada lisandväärtust ning kulude ja tulemuslikkuse suhet iga eduka kandidaadi puhul.

2010. aasta eelarveettepanekus täpsustatakse käivitusfaasis vajalikud lisaassigneeringud.

TÄHELEPANEKUD

14.

Tervitatakse asjaolu, et kontrollikoda tunnistab, et EPSO haldas konkursside arvu suurenemist mõjusalt. See näitab, et institutsioonid on laienemisega edukalt toime tulnud.

17.

Haldusnõukogu poolt heakskiidetud EPSO arengukava raames otsustati kehtestada kolmeaastane jooksev planeerimine ja määrata kindlaks meetoodika, et institutsioonid saaksid teatada oma vajadused ühtlustatud viisil. Seda ühist meetoodikat töötatakse praegu välja.

Planeerimise areng personalivajaduste strateegilise haldamise suunas on praegu EPSO arengukava raames toimuva valikumenetluse läbivaatamise üks tugisambaid.

EPSO VASTUSED

18.

Institutsioonid on kokku leppinud, et lähenemisviisi, mille kohaselt valitakse süstemaatiliselt vähemalt kaks korda rohkem kandidaate, kui on täidetavaid kohti, ei ole teostatav. Pidev erinevus edukate kandidaatide ja tegelikult töölevõetud isikute arvu vahel toob kaasa täiendava kulu ja negatiivsed tagajärjed mainele. Kolmeaastane strateegiline planeerimine ja aastase konkursitsükli rakendamine seoses vajaduste tõhustatud prognoosimisega institutsioonide poolt tähendab juba de facto edukate kandidaatide arvu kindlaksmääramisel juurde arvatud varu vähendamist institutsioonide poolt (see on praegu keskmiselt 20 % tegelikest vajadustest suurem).

23.

Pärast 2007. aasta lõpus alustatud parimate olemasolevate tavade väljaselgitamist mitmesugustes rahvusvahelistes organisatsioonides ja riikide valitsusasutustes käsitles EPSO selgelt konkursside kestusega seotud küsimust. Eelkõige selle olukorra parandamiseks tegi amet arengukava raames asjakohased ettepanekud. Uue üheaastase konkursitsükli raames on konkursi kestus alates teate avaldamisest kuni reservnimekirja avaldamiseni vahemikus 5–9 kuud (sõltuvalt kandidaatide arvust).

26.

Arengukavas võetakse arvesse viivituste määravaid asjaolusid, nimelt valikukomisjoni liikmete õigeaegset määramist ja seda, kas neil on võimalik oma kohuseid täita; olukorra lahendamiseks on ette nähtud alaliste valikukomisjoni liikmete lähetamine.

32.

Teatavate nimekirjade puhul täheldatud olulised puudujäägid on kõrvaldatud, vajaduse korral konkursside korraates. Lisaks kehtestas EPSO 2008. aasta jaanuaris järeltestide klausli kõigi konkursside puhul, et tagada arvutipõhiste testide järel kirjalikele testidele kutsutavate vastuvõtukriteeriumidele vastavate kandidaatide piisav arv.

40.

Konkursside keele-eeskirjad kiidab heaks ja neid kohandab igal aastal EPSO haldusnõukogu, kus on esindatud kõik institutsioonid. 13. novembril 2008 toimunud koosolekul kiitis haldusnõukogu heaks ameti ettepanekud, mida rakendatakse kahes etapis: alates 2010. aastast korraldatakse testid esimeses keeles ainult teatavatel ühekeelsetel konkurssidel ja alates 2011. aastast korraldatakse enamik eelvaliku teste kõigis 23 keeles (eelkõige verbaalse ja matemaatilise mõtlemise testid).

Testide keele valikut ei määra mitte ainult logistilised ja praktilised kaalutlused, vaid ka institutsioonide vajadus võtta tööle kandidaate, kes oleksid võimelised töötama keeltes, mida neis institutsioonides kõige rohkem kasutatakse.

EPSO VASTUSED

41-42.

Arengukava kohaselt lihtsustatakse ja rationaliseeritakse konkursiteateid, koondades endise kandidaatide juhendi konkursiteate püsiosasse ja lühendades iga konkursiteate individuaalset osa, vähendades nii vigade ohtu. Konkursiteated on edaspidi samuti kättesaadavad ELi 23 keeles. Konkursiteadete loogilist struktuuri parandati, et lihtsustada nende haldamist ning parandada kandidaatidele edastatavat teavet ja institutsioonide mainet, kuna konkursiteade on sageli kodanike esimene kokkupuude institutsioonidega.

Mis puudutab teabe levitamist konkursiteadete kohta, siis on arengukava raames juba ellu viidud mitmesuguseid reformielemente; eelkõige tuleb mainida uue lepingu sõlmimist reklaami edastamiseks meediakanalites, uute põlvkondade ootustele ja harjumustele paremini vastavate uute meediavahendite kasutamise tõhustamist (näide: karjäärivõimalusi tutvustava videoklipi levitamine Youtube'is alates 2009. aasta märtsist), institutsioonide kui tööandja mainet käsitleva kommunikatsioonistrateegia arendamist, uue veebilehe loomist ja liikmesriikidega tehtava koostöö tugevdamist teabe paremaks levitamiseks (tihedamad suhted Brüsselis asuvate alaliste esindustega, kontaktid riiklike ametiasutustega koha peal, EPSO hallatava riiklike ametiasutuste personaali ekspertide võrgustiku tihedam kasutamine).

43.

Strateegiline planeerimine ja aastane konkursitsükkel võimaldavad piirata parandusi seoses laureaatide nõutava arvu muutmisega.

Ameti algatusel on tugevdatud ka kvaliteedikontrolli nii tõlgete tasandil koostöös DGT-ga kui ka keelelise kontrolli tasandil koostöös OP talitustega.

45.

Alates 4. märtsist 2009 avaldatakse konkursiteated 23 keeles.

46.

Kuna institutsioonid on eriti teadlikud vajadusest parandada institutsioonide mainet tööandjana, on see üks eesmärkidest, mida arengukava kaudu soovitakse saavutada.

50.

Arengukava raames on võetud järgmised meetmed selleks, et vähendada maksimaalselt kandidaatide arvu, kes ei vasta vastuvõtmise tingimustele ja/või valikukriteeriumidele:

- uue üksikasjalikuma ja õpetlikuma elektroonilise taotlusvormi loomine. Kandidaat peab edaspidi kinnitama, et elektroonilises taotluses esitatud andmed on õiged;
- kandidaatide enesehindamise tugevdamine, et kandidaat saaks eelnevalt kontrollida, kas tal on konkursi edukaks läbimiseks vajalikud oskused;

EPSO VASTUSED

- vastuvõtt toimub edaspidi kahes jaos, esiteks eelsõelumine kandidaadi poolt elektrooniliselt esitatud deklaratsiooni alusel ja hiljem menetluse järgmises etapis.

Ajaline võit on praeguse valikumenetlusega võrreldes ligikaudu kolm kuud.

53.

Kandidaatide sõelumise põhimõte on arengukavas juba heaks kiidetud. Praktiline korraldus võetakse vastu esimese aastase konkursitsükli jooksul.

57.

EPSO-l on selles küsimuses vaid piiratud osatähtsus, kuna geograafiline ebavõrdsus tuleneb peamiselt välistest asjaoludest, mille üle ametil kontrolli pole, näiteks liikmesriikide majanduslik olukord, Euroopa Liidu maine, suhteline palgatase jne. Siiski rõhutatakse arengukava 3. peatükis vajadust suunata tähelepanu teatavatele kandidaatide rühmadele, eelkõige konkreetsetest liikmesriikidest pärit kandidaatidele. Analüüsitud on konkursside geograafilist tasakaalu.

58.

Kulud, mis on seotud eduka kandidaadi lisamisega reservnimekirja, eriti võrreldes sarnaste kuludega, mida kandsid institutsioonid enne personalivalikuga tegeleva institutsioonidevahelise asutuse loomist, arvutati välja juba ameti loomise ajal. Siiski ei tohiks ühe eduka kandidaadiga seotud kulud hinnata eraldi, vaid võrrelduna potentsiaalsete kuludega, mis tuleneksid ebaõnnestunud valikust isiku töölevõtmisel, kuna tegemist on eluaegse ametikohaga.

59.

Võrdlusnäitajate analüüs, mis võimaldaks võrrelda standardkulusid riiklike ametiasutuste samalaadsete kuludega, valmib EPSO riiklike personaliekspertide võrgustiku raames ja peaks olema kättesaadav 2009. aasta teisel poolel.

61.

Võrdlusnäitajate analüüs võimaldab EPSO-l töötada välja sobivad normid ja eesmärgid vastavalt arengukava rakendamise edenemisele.

62.

Arengukava eesmärk on anda valikumenetlusele lisaväärtus. Professionaalne valikuteenus, mis on arengukava peamine eesmärk, pakub olulist investeerimistulu, tõmmates ligi ja valides välja sobivad kandidaadid, kelle abil saavad institutsioonid saavutada oma olulisi strateegilisi eesmärgi.

2010. aasta eelarveettepanekus täpsustatakse käivitusfaasis vajalikud lisaassigneeringud. Need kulud ning oodatav kasu täpsustatakse kohe, kui on täpselt teada uue mudeli eri elementidega seotud kulgused, pärast lepingute sõlmimist hindamiskeskusi ja testide uut sisu käsitlevate käimasolevate hankemenetluste raames.

EPSO VASTUSED

65.

a)

EPSO on kehtestanud terve rea automaatseid ja käsitsi tehtavaid kontrole, et võidelda tõhusalt selle vastu, et kandidaadid registreeruksid mitu korda ühele või mitmele konkursile. Esiteks ühtne EPSO kasutajakonto, mille kandidaadid peavad looma konkurssidel osalemiseks ning mille eesmärk on takistada mitme taotluse esitamist või seda hiljem välja selgitada. Teiseks on kavandatud kaks kontrollitсандit, et selgitada välja sama kandidaadi mitu kasutajakontot. Võimalikke pettusi saab välja selgitada ka arvutipõhise testimise etapis, kus kandidaadid peavad oma isikut tõestama, või enne nende lubamist valikumenetluse järgmise etappi. Alates 2009. aasta märtsist kehtestatud täiustatud taotlusvorm, kus on esitatud ka akadeemiline profiil, töökogemus ja motivatsioon, muudab mitme taotluse esitamise kandidaatide jaoks veel keerulisemaks, arvestades ka asjaolu, et nüüdsest peavad kandidaadid kinnitama, et taotlusvormis esitatud andmed on õiged.

b)

Sisestatud teabe kodeerimise ja teatavate sisestatud andmetega seotud probleeme on uue süsteemi väljatöötamisel juba arvesse võetud (konkursi struktuur peab sisaldama standardseid elemente ja on võimalik lisada konkreetseid etappe) ning salvestamise ajal rakendatavaid valideerimiseeskirju on rohkem. Uus süsteem on töövalmis aastal 2010.

d)

Institutsioonid vastutavad edukate kandidaatide töölevõtmise eest. Nad peavad teatama EPSO-le õigeaegselt sündmustest, mis mõjutavad laureaate staatust, et amet saaks andmebaasi ajakohastada. EPSO on seisukohal, et süsteem toimib hästi ja on märkimisväärselt paranenud, sest laureaatel on nüüd reaalselt juurdepääs oma staatusele.

66.

Ühtse kasutajatunnuse olemasolu võimaldaks ennetada mitme taotluse üheaegse esitamise katseid. Siiski ei ole seda ühtset kasutajatunnust veel kõikjal Euroopa Liidus.

67.

EPSO on veendunud, et ta on loonud töhusad ning hea kulude ja tulemuslikkuse suhtega kontrollimeetmed, et reageerida proportsionaalselt võimalikele võrdse kohtlemise alastele ohtudele. Nagu rõhutas kontrollikoda punktis 70, töötab EPSO arengukava raames välja süsteeme, mille eesmärk on haldusteabe parandamine.

JÄRELDUSED JA SOOVITUSED

69.

Arengukava eesmärk on parandada praeguse valikusüsteemi peamisi puudusi.

i)

Planeerimise areng personalivajaduste strateegilise haldamise suunas on praegu haldusnõukogu poolt 2008. aasta septembris heakskiidetud EPSO arengukava raames toimuva valikumenetluse läbivaatamise üks tugisambaid. Otsustati kehtestada kolmeaastane jooksev planeerimine ja määrata selle raames kindlaks ühised normid, et luua alus selgele ja järjepidevale metoodikale, mille abil institutsioonid saaksid oma vajadustest teatada.

EPSO VASTUSED

ii)

EPSO on täiesti teadlik konkursside kestusega seotud probleemist ja selle puuduse parandamiseks on amet teinud arengukava raames sobivad ettepanekud. Tulevase üheaastase konkursitsükli raames on konkursi kestus alates teate avaldamisest kuni reservnimekirja avaldamiseni vahemikus 5–9 kuud. Arengukavas käsitletakse ka valikukomisjoni liikmete valmisoleku küsimust.

iii)

Konkursside tulemusel on saadud rohkem edukaid kandidaate, kui institutsioonid on reservnimekirjade põhjal tööle võtnud. Nii haldusnõukogu poolt heakskiidetud uued keele-eeskirjad kui ka arengukava raames võetud meetmed vastavad paljudele kontrollikoja tähelepanekutele. Geograafilise jaotuse parima võimaliku tasakaalu saavutamist takistavad paljud välised tegurid, mille üle EPSO-l ja institutsioonidel kontrolli puudub.

iv)

EPSO parandab arengukava raames oma haldusteavet.

Arengukava peamine eesmärk on suurendada lisandväärtust ning kulude ja tulemuslikkuse suhet iga eduka kandidaadi puhul.

Uus andmebaas valmib aastaks 2010 ja selles arvestatakse kontrollikoja tähelepanekuid.

70.

Arengukava meetmed vastavad kõigile tuvastatud puudujääkidele praegustes ühenduse valikumenetlustes, mis selgitab selle üksmeelset vastuvõtmist kõigi institutsioonide poolt.

Soovitus nr 1: Teatada personalivajadustest õigeaegselt ja järjekindlal viisil

Selle soovitusena ollakse nõus ja seda juba rakendatakse. 2008. aasta septembris haldusnõukogu poolt heakskiidetud arengukava raames on otsustatud välja töötada kolmeaastane strateegiline planeerimine ja määrata selle raames kindlaks ühised normid, mille abil institutsioonid saaksid oma vajadustest teatada; 2009.–2011. aasta strateegiline planeerimine on alanud (arengukava soovitus nr 1). Institutsioonide vajadused kolmeks järgmiseks aastaks tehti teatavaks 2009. aasta märtsis. Planeerimise areng personalivajaduste strateegilise haldamise suunas on arengukava üks tugisambaid.

Soovitus nr 2: Tagada institutsioonide toetus professionaalsete valikukomisjonide ja kvalifitseeritud hindajate osas

Selle soovitusena ollakse nõus ja seda juba rakendatakse kahe EPSO arengukavas ettenähtud meetme kaudu (soovitused 14 ja 15): professionaalsete valikukomisjonide moodustamine hindamiskeskuste loomise raames, toetudes ametnike EPSO käsutusse andmise põhimõttele kindlaks määratud ajaks, mis võib ulatuda kuni 4 aastani, ning hindajate reservi loomine. Ameti ettepaneku alusel institutsioonidega peetavad arutelud eelkõige valikukomisjoni liikmete lähetamise tingimuste üle on lõpule jõudmas. Neid meetmeid hakatakse rakendama alates 2010. aastast.

EPSO VASTUSED

Personalivaliku menetluse kestuse lühendamise on tagatud aastase konkursitsükli rakendamise (arengukava soovitus nr 2) ja kõik sellega seotud meetmed on võetud.

Soovitus nr 3: Kohandada keealaseid erinõudeid

Selle soovitusena ollakse nõus. 13. novembril 2008 toimunud koosolekul kiitis haldusnõukogu heaks ameti ettepanekud, mida rakendatakse kahes etapis: 1) alates 2010. aastast korraldatakse testid esimeses keeles ainult teatavatel ühekeelsetel konkurssidel, et kontrollida andmebaase küsimuste uute keeleversioonide osas, ja 2) alates 2011. aastast korraldatakse enamik eelvaliku teste kõigis 23 keeles (eelkõige verbaalse ja matemaatilise mõtlemise testid). Tulevased käitumistestid toimuvad kolmes töökeeles (kandidaadi teine keel).

Testide keele valikut ei määra mitte ainult logistilised ja praktilised kaalutlused, vaid ka institutsioonide vajadus võtta tööle kandidaate, kes oleksid võimelised töötama keeltes, mida neis institutsioonides kõige rohkem kasutatakse.

Soovitus nr 4: Parandada konkursiteadete kvaliteeti

Selle soovitusena ollakse nõus ja seda juba rakendatakse. Ameti ümberkorraldamise raames on loodud asutusesisene kvaliteedikontroll. Ameti algatusel on tugevdatud ka välist kvaliteedikontrolli nii tõlgete tasandil koostöös DGT-ga kui ka keelilise kontrolli tasandil koostöös OP talitustega ning vigadest tingitud paranduste arv on vähenenud. Arengukava raames on konkursiteateid lihtsustatud ja ratsionaliseeritud, nii et teate püsiosa on 23 keeles¹ ja konkursiteate individuaalset osa on lühendatud (EL 27 konkursside puhul samuti 23 keeles), mis vähendab vigade ohtu. Konkursiteadete loogilist struktuuri parandati, et lihtsustada nende haldamist ning parandada teabevahetust ja institutsioonide mainet, kuna konkursiteade on sageli kodanike esimene kokkupuude institutsioonidega.

Soovitus nr 5: Tagada piisav kandidaatide arv igal valikumenetluse etapil

a)
Selle soovitusena ollakse nõus ja seda juba rakendatakse. Arengukava ja uue kommunikatsioonistrateegia raames on alates 2009. aasta märtsist käigus uus veebileht. Teisest küljest toimuvad ameti algatusel korrapärased koosolekud ja kontaktid liikmesriikide personalivaliku ekspertide võrgustikuga ning regulaarselt käsitletakse kandidaatide tähelepanu köitmise teemat.

¹ ELT C 47 A, 26.2.2009.

EPSO VASTUSED

b)

Selle soovitusena ollakse nõus ja seda juba rakendatakse. 2008. aasta jaanuaris kehtestas EPSO järeltestide klausli kõigi konkursside puhul, et tagada arvutipõhiste testide järel kirjalikele testidele kutsutavate ja vastuvõtukriteeriumidele vastavate kandidaatide piisav arv. Hindamiskeskustes korraldatavate testidega seotud kulude tõttu ei tohi testidele kutsutud kandidaatide arv olla üle kolme korda suurem kui reservnimekirja kantavate kandidaatide lõplik nõutav arv. Need põhimõtted on kooskõlas kohapealse praktikaga.

Soovitus nr 6: Suurendada geograafilist tasakaalu

Selle soovitusena ollakse osaliselt nõus. Geograafiline ebavõrdsus tuleneb peamiselt välistest asjaoludest, mille üle EPSO-l kontrolli pole, näiteks liikmesriikide majanduslik olukord, Euroopa Liidu maine, suhteline palgatase jne. Amet on täiesti teadlik institutsioonide õigusaktidest tulenevast kohustusest võtta ametnikke tööle võimalikult laialt geograafiliselt alalt. EPSO kontrollib koos institutsioonidega pidevalt konkursside geograafilist koosseisu ja võtab vajalikke meetmeid, kui registreerunute arv ei ole liikmesriigi elanike arvuga võrreldes optimaalne. Nendeks meetmeteks on eelkõige ohtram ja sihipärasem reklaam neis liikmesriikides ja potentsiaalsetele kandidaatidele suunatud teadlikkuse suurendamise meetmed.

Soovitus nr 7: Määrata kindlaks konkursside kulud

a)

Soovitusena selle osaga, mis käsitleb ELi eelarve kulude kogusumma kindlaksmääramist seoses eduka kandidaadi reservnimekirja lisamisega, ollakse nõus. Kulud, mis on seotud eduka kandidaadi lisamisega reservnimekirja, eriti võrreldes sarnaste kuludega, mida kandsid institutsioonid enne personalivalikuga tegeleva institutsioonidevahelise asutuse loomist, arvatati välja juba ameti loomise ajal.

Võrdlusnäitajate analüüs, mis võimaldaks võrrelda standardkulusid riiklike ametiasutuste samalaadsete kuludega, valmib EPSO riiklike personaliekspertide võrgustiku raames ja peaks olema kättesaadav 2009. aasta teisel poolel.

Siiski ei tohiks ühe eduka kandidaadiga seotud kulud hinnata eraldi, vaid võrrelduna potentsiaalsete kuludega, mis tuleksid ebaõnnestunud valikust isiku töölevõtmisel, kuna tegemist on eluaegse ametikohaga.

b)

Selle soovitusena ollakse nõus ja seda juba rakendatakse. Arengukava eesmärk on anda valikumenetlusele lisaväärtust. Nagu on selgitatud 2010. aasta eelarvetepanekus, pakub professionaalne valikuteenus, mis on arengukava peamine eesmärk, olulist investeerimistulu, tõmmates ligi ja valides välja õiged kandidaadid, kelle abil saavad institutsioonid saavutada oma olulisi strateegilisi eesmärke.

Soovitus nr 8: Võtta konkursside haldamiseks kasutusele uus andmebaas

Selle soovitusena ollakse nõus ja seda rakendatakse juba osaliselt. Kõik need elemendid on juba uuele süsteemile esitatavate nõudmistega loetelus. Praegu toimub põhjalikum analüüs, et kõrvaldada mitme taotluse üheaegse esitamise probleem, võttes arvesse iga liiki meetmeid (menetluslikud, õiguslikud ja tehnilised).

Euroopa Kontrollikoda

Eriaruanne nr 9/2009

Euroopa Personalivaliku Ameti personalivalikuga seotud tegevuse tõhusus ja mõjus

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus

2009 — 41 lk — 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-9207-383-1

doi:10.2865/57164

Euroopa Liidu väljaannete tellimine

Tasulised väljaanded:

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>);
- raamatukauplustes, esitades pealkirja, väljaandja ja/või ISBNi numbri;
- võtke otse ühendust meie müügiesindajatega; kontaktandmed leiate veebilehelt <http://bookshop.europa.eu> või saatke faks numbrile +352 2929-42758.

Tasuta väljaanded:

- EU Bookshopi kaudu (<http://bookshop.europa.eu>);
- Euroopa Komisjoni esindustes ja delegatsioonides;
- kontaktandmed leiate veebilehelt <http://ec.europa.eu> või saatke faks numbrile +352 2929-42758.

EUROOPA ÜHENDUSTE INSTITUTSIOONID VÕTAVAD TÖÖLE VÄGA ERINEVA ERIALASE TAUSTA JA GEOGRAAFILISE PÄRITOLUGA TÖÖTAJAJD, KES VALITAKSE TAVALISELT VÄLJA AMETLIKE KONKURSSIDE KAUDU, MIDA ALATES 2003. AASTAST ON HALLANUD EUROOPA PERSONALIVALIKU AMET (EPSO). KÄESOLEVAS ARUANDES KESKENDUS KONTROLLIKODA SELLELE, KUIDAS EPSO TULI TOIME LAIENEMISEST TINGITUD SUUREMA ARVU KONKURSSIDE KORRALDAMISEGA JA KAS EPSO ESITAS LAUREAATIDE NIMEKIRJAD ÕIGEAEGSELT, TAGADES LAUREAATIDE NÕUTUD ARVU JA GEOGRAAFILISE TASAKAALU.



EUROOPA KONTROLLIKODA



Väljaannete talitus

ISBN 978-92-9207-383-1



9 789292 073831