

Průvodce labyrintem výběrových řízení do institucí EU

2. rozšířené a aktualizované vydání (březen 2023)

Doc. JUDr. Nicole Grmelová, Ph.D.*

Mgr. Ing. Petr Tomčiak**

Obsah

| | | |
|----|---|----|
| 1 | PROČ SMĚŘOVAT KARIÉRU DO INSTITUCÍ EU? | 2 |
| 2 | KATEGORIE ÚŘEDNÍKŮ A PODMÍNKY PŘÍPUŠTĚNÍ K VÝBĚROVÝM ŘÍZENÍM..... | 4 |
| 3 | PRŮBĚH VÝBĚROVÝCH ŘÍZENÍ | 5 |
| 4 | OZNÁMENÍ O VÝBĚROVÉM ŘÍZENÍ (<i>NOTICE OF COMPETITION</i>) | 7 |
| 5 | COMPUTER-BASED TESTING (CBT) | 7 |
| 6 | PŘÍPADOVÁ STUDIE (CASE STUDY)..... | 9 |
| 7 | PŘEHLED TESTOVANÝCH KOMPETENCÍ | 10 |
| 8 | REZERVNÍ SEZNAM (<i>RESERVE LIST</i>) | 13 |
| 9 | PLATOVÉ PODMÍNKY A BENEFITY ÚŘEDNÍKŮ EU..... | 14 |
| 10 | ROLE STÁTNÍ SPRÁVY PŘI PODPOŘE ZVÝŠENÍ ZASTOUPENÍ ČECHŮ V INSTITUCÍCH EU..... | 15 |
| 11 | PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI V INSTITUCÍCH EU | 16 |
| 12 | FAQS | 21 |
| 13 | ROZCESTNÍK – KDE HLEDAT DALŠÍ INFORMACE?..... | 24 |

* Autorka působila v letech 2004-2008 na služebním místě právník-lingvista v Evropském parlamentu v Bruselu. V současné době vyučuje na VŠE v Praze předměty v oboru institucí a práva EU. Autorka je garantkou [exekutivního vzdělávání pro absolventy](#) zaměřeného na přípravu na kariéru v institucích EU na Fakultě mezinárodních vztahů VŠE.

** Autor absolvoval stáž v Evropském parlamentu v Bruselu v roce 2020, agentuře Evropské komise ESMA v Paříži v roce 2023 a podílel se na českém předsednictví v Radě EU v roce 2022. Autoři děkují Ing. Jaroslavě Plškové, Ph.D. z Ministerstva vnitra za podnětné připomínky k tomu materiálu.

1 Proč směřovat kariéru do institucí EU?

Práce pro EU představuje atraktivní uplatnění pro všechny, kteří ocení

- multikulturní prostředí,
- perspektivu rozmanité práce¹, osobního rozvoje a karierního postupu,
- **nadstandardní finanční ohodnocení,**
- **stabilitu a flexibilitu služebního místa,** ale i
- **vyvážení zájmů profesního a rodinného života.**

Pro EU je možné pracovat jako

- úředník (*official/fonctionnaire*),
- dočasný zaměstnanec (*temporary agent/agent temporaire*),
- smluvní zaměstnanec (*contract agent/agent contractuel*), popř.
- vyslaný národní expert (*seconded national expert/expert national détaché*) – není zaměstnanec institucí EU, stážista (*trainee/stagiaire*) – není zaměstnanec institucí EU.

Úředník (*EU official*) je po absolvování devítiměsíční zkušební doby jmenován služebním orgánem na určité služební místo v některé z institucí EU. Má definitivu. Má rovněž možnost karierního růstu či možnost čerpání neplaceného volna, a to až po dobu 12 let. Nárok na důchod z rozpočtu EU získává úředník potom, co odslouží pro EU alespoň 10 let.

Dočasný zaměstnanec (*temporary agent, TA*) má pracovní-právní (nikoliv služební) poměr k instituci EU. Smlouva se uzavírá na dobu určitou s možností prodloužení.² V institucích vykonává dočasný zaměstnanec práci místo dlouhodobě nepřítomného úředníka. Má stejný plat jako úředník, avšak má omezenější možnost karierního růstu. Může se však hlásit do programu pro mladé talenty (Junior Professional Program³) nebo na služební místa v rámci vnitřního výběrového řízení.

¹ V rámci tzv. **mobility** je možné obvykle po pěti letech změnit služební místo napříč jednotlivými generálními ředitelstvími (DGs) téže instituce anebo přejít do jiné instituce, popř. agentury EU. Generální ředitelství je obdobou ministerstva. Evropská unie má téměř 50 agentur v různých státech EU, včetně ČR (agentura EUSPA).

² V institucích mají smluvní zaměstnanci smlouvu maximálně na 6 let, v agenturách lze po několika prodlouženích získat smlouvu na dobu neurčitou.

³ Více o programu dostupné: <https://traineeships.ec.europa.eu/pilot-junior-professionals-programme-jpp>

Smluvní zaměstnanec (*contract agent, CA*) má nižší plat než úředník, vykonává přitom často stejně kvalifikovanou práci jako úředník, ale pouze na dobu určitou. I zde však existuje možnost prodloužení smlouvy. Konkurzy na smluvní zaměstnance se označují jako CAST. Místa vyžadující vysokoškolské vzdělání jsou označována jako funkční skupina IV (FG IV). Tento typ konkurzů je otevřen permanentně. Smluvní zaměstnanec má omezenější možnosti kariérního růstu. Může se však hlásit do programu pro mladé talenty (Junior Professional Program) nebo na služební místa v rámci vnitřního výběrového řízení.

Vyslaný národní expert (*seconded national expert, SNE*) zůstává nadále zaměstnancem české státní správy, nadále pobírá plat v ČR, navíc dostává náhrady k pokrytí vyšších životních nákladů v Bruselu či Lucemburku.

Pro instituce lze pracovat i v rámci **placených stáží** (traineeship), které jsou určené pro čerstvé absolventy vysokých škol (požaduje se minimálně bakalářský diplom). Tyto stáže nabízejí instituce i agentury, které si stážisty samy vybírají. Je to jedinečná příležitost, jak si vyzkoušet práci úředníka EU a získat užitečné kontakty, které se mohou hodit později, až budete úspěšným uchazečem výběrového řízení EPSO. Stáže v institucích jsou vyhlašovány zpravidla 2x ročně a trvají většinou 5-6 měsíců. Přihlašování probíhá většinou 6 měsíců před zahájením stáže. Seznam stáží je uveden na webu EPSO (záložka „Pracovní místa a stáže“). Podat přihlášku si lze na několik stáží, ale absolvovat lze jen jednu.⁴

Účastníci stáže v Komisi zvané „Blue Book“ mají možnost se následně přihlásit do pokračujícího programu pro mladé talenty (Junior Professional Program), v jehož rámci se mohou po úspěšném vnitřním výběrovém řízení stát úředníky v platové třídě AD5. Podobný program připravuje i Evropský parlament, kde se lze ucházet o stáž buď v Generálním sekretariátu, nebo u jednotlivých poslanců⁵.

Výběrová řízení na místa úředníků a smluvních zaměstnanců vypisuje **Úřad EPSO** ([European Personnel Selection Office](#)). Výběrová řízení na místa dočasných zaměstnanců pořádá zpravidla sama vypisující instituce. Většina volných služebních a pracovních míst (včetně míst dočasných

⁴ Podmínkou většiny stáží je, že uchazeč nemá dřívější pracovní zkušenost nebo nebyl na stáži v jiné instituci nebo agentuře EU. Výjimku představuje EUSPA, která tuto podmínku nemá.

⁵ Kromě stáže lze pro poslance Evropského parlamentu pracovat také na pozici akreditovaného asistenta, a to v pracovním poměru Právní postavení akreditovaného asistenta (accredited parliamentary assistant/APA) je regulováno. Pro podrobnosti srov. GRMELOVÁ, Nicole. *The Legal Status of Accredited Parliamentary Assistants*. [online]. Praha: EUROPEUM, 2019. 7 s. Dostupné z: <http://www.europeum.org/data/articles/policy-paper-apas.pdf>

zaměstnanců) je inzerována na internetové stránce úřadu EPSO. V posledních letech probíhá transformace výběrových řízení organizovaných úřadem EPSO s cílem výběrové řízení výrazně zkrátit a zjednodušit. Testování bude probíhat online a většina testů je písemná.

2 Kategorie úředníků a podmínky přípuštění k výběrovým řízením

Instituce EU přijímají úředníky ve dvou základních kategoriích: **administrátoři (AD)** a **asistenti (AST)**⁶. Právě úředníci v kategorii AD vykonávají odbornou práci napříč agendami EU. Zvláštní podskupinu asistentů pak představují sekretářské pozice (AST/SC). Pro **absolventy bakalářského i magisterského studia** vyučovaného na vysokých školách v EU **bez předchozí praxe jsou vypisovaná výběrová řízení do platové třídy AD5**. Místa ve vyšších platových třídách (např. AD6 anebo AD7) vyžadují již několikaletou praxi v oboru získanou po ukončení VŠ studia. Pro výkon středních manažerských pozic ⁷ se vyžaduje alespoň platová třída AD9 či vyšší. V souvislosti se zvýšenou poptávkou institucí po odbornících v různých oblastech se v posledních letech vypisovala zejména specializovaná výběrová řízení, např. pro odborníky v oblasti udržitelného zemědělství, životního prostředí, zdraví a bezpečnosti potravin, energetiky, námořních záležitostí, obrany, vesmíru, ochrany osobních údajů, nebo pro výzkumné pracovníky, ekonomy, právníky, auditory, či IT specialisty.⁸ Od podzimu 2023 začne úřad EPSO opět vypisovat i všeobecné výběrové řízení, do kterého se mohou hlásit absolventi libovolného oboru na VŠ v EU. Statisticky je však úspěšnost ve specializovaných konkurzech vyšší⁹. Konkurzů se mohou účastnit **pouze státní příslušníci** některého z členských států EU. Výběrové řízení sestává z několika kol a úspěšná účast na něm vyžaduje **velmi pokročilou znalost anglického jazyka**.¹⁰

⁶ Asistenti se mohou stát administrátory na základě atestace (tzv. certification procedure), jakmile dosáhnou v rámci karierního růstu zařazení v platové třídě alespoň AST5.

⁷ Srov. poslední odstavec oddílu „Administrator“ zde: <https://epso.europa.eu/en/eu-careers/staff-categories>.

⁸ Výběrová řízení na vyšší pozice než je AD5 jsou vyhlašována jako specializovaná výběrová řízení a pro určitou specializaci se vyhlašují jednou za několik let. Pro specializovaná výběrová řízení se vyžadují minimálně 3 roky praxe v oboru (pro AD6) nebo minimálně 6 let praxe v oboru (pro AD7). po získání vysokoškolského titulu. Výjimkou je výběrové řízení na právníky-lingvisty, které bylo v roce 2021 vypsáno do platové třídy AD7 bez požadavku na předchozí odbornou praxi. U dřívějších konkurzů na právníky-lingvisty se požadovala 3-letá praxe po ukončeném VŠ vzdělání v oboru práva na magisterském stupni studia.

⁹ Podle zprávy Účetního dvora z roku 2020 se až 16,5% přihlášených zájemců neúčastní ani první fáze výběrového řízení v podobě verbálního, numerického a abstraktního uvažování. Srov. https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR20_23/SR_EPSO_EN.pdf

¹⁰ V praxi je třeba mít znalost na úrovni C1 podle Společného evropského rámce, aby nebyl uchazeč znevýhodněn nedostatečnou znalostí jazyka, v němž výběrové řízení probíhá.

3 Průběh výběrových řízení

Průběh každého výběrového řízení je mírně odlišný a je vždy vymezen ve vyhlášení výběrového řízení označovaném jako „*Notice of competition*“. Výběrová řízení jsou zveřejňována v Úředním věstníku EU, avšak přehledněji je lze nalézt na domovské stránce úřadu EPSO.

Je třeba mít na paměti, že na rozdíl od praxe ve většině soukromých společností i státní správy v ČR je v institucích EU striktně oddělen výběr úředníků od jejich náboru. Zatímco za výběr, který končí zveřejněním seznamu úspěšných uchazečů (reserve list), je zodpovědný Úřad EPSO, nábor z rezervních seznamů je plně v kompetenci jednotlivých institucí EU. Umístění na seznam úspěšných uchazečů znamená, že uchazeč splňuje minimální požadavky, aby mohl být úředníkem EU, ale nezakládá právo na konkrétní místo v institucích EU.

Zpravidla se rozlišují následující fáze výběrového řízení:

Tabulka č. 1: Přehled jednotlivých fází výběrového řízení

| Fáze | | Jazyk |
|---|---|---|
| Vytvoření EPSO účtu uchazeče | Příhláška | Kterýkoliv jazyk EU (vč. češtiny), avšak doporučuje se angličtina ¹¹ |
| Testy porozumění (Reasoning tests, rovněž označovány jako CBT ¹²) | Test kompetencí | Kterýkoliv jazyk EU (vč. češtiny) |
| Testování odborných znalostí (písemné testování) | Test všeobecných/odborných znalostí* | Jazyk bude určen při vyhlášení výběrového řízení |
| | Případová studie | Angličtina |
| | Test digitálních dovedností u některých profilů | Angličtina |
| Rezervní seznam (Reserve list) | | |
| <i>Hodnoticí centrum (Assessment Centre) – ústní testy vybraných dovedností - nepovinné</i> | | |

¹¹ Stejně tak se doporučuje přiložit životopis v angličtině. Software, který instituce používají pro nábor, umožňuje vyhledávat znalosti a dovednosti (klíčová slova) jen ve stejném jazyce, v jakém instituce výraz zadají do vyhledávače. To se děje nejčastěji anglicky nebo francouzsky.

¹² CBT je zkratka pro computer based tests. Tyto testy jsou rozděleny na verbální uvažování, numerické uvažování a abstraktní uvažování.

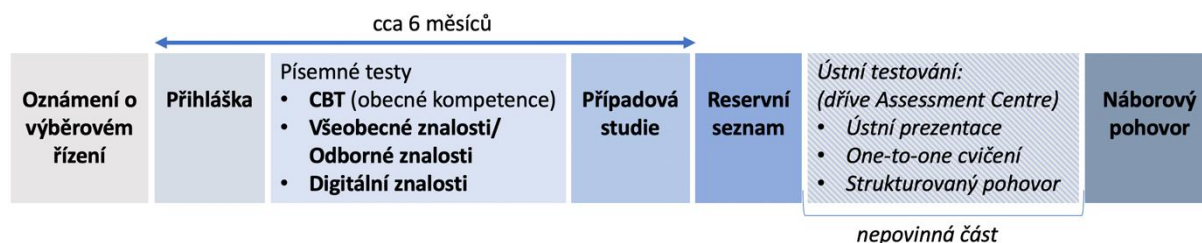
* U všeobecného výběrového řízení (AD 5) bude EPSO testovat obecné znalosti politik EU a fungování institucí EU. Zdroje, které EPSO použije při sestavování znalostního testu, předem zveřejní na své domovské stránce. U specializovaných výběrových řízení nebudou testovány obecné znalosti, ale odborné znalosti týkající se zaměření vypsání konkurzu. Obecné/odborné znalosti jsou testovány formou výběru z variant („multiple choice questions“).

Náborový pohovor (Recruitment Interview)**

Délka celého výběrového řízení činila v minulosti až dva roky, úřad EPSO však usiluje o její zkrácení na 6 měsíců tím, že zrušil od jara 2023 testování v hodnoticím centru (tzv. Assessment Center) na povinné bázi. Výběrové řízení tak sestává z písemného testování. Úspěšní uchazeči o služební místo v EU jsou následně zařazeni na tzv. **rezervní seznam** (*reserve list*), který je k dispozici orgánům a institucím EU. Platnost rezervního seznamu je uvedena při jeho vyhlášení, u specializovaných výběrových řízení je platnost delší než u *všeobecných*. Hodnoticí centrum může být zařazeno na základě požadavku instituce, která iniciovala výběrové řízení. Ústní testy z hodnoticího centra jako je ústní prezentace, hraní role (role play), pohovor na základě dovedností - „competency-based interview“ či motivační pohovor mohou být zařazeny jako podmínka pro to, aby uchazeč na rezervním seznamu získal služební místo. Platnost rezervního seznamu může být prodloužena. Po úspěšném absolvování devítiměsíční zkušební doby je úředník na svém služebním místě potvrzen na dobu neurčitou.

Nový proces výběru úředníků úřadem EPSO platný od 2023 graficky:

Schéma 1: Výběrové řízení organizované úřadem EPSO platné od roku 2023



Orientační harmonogram výběrových řízení, která plánuje úřad EPSO zveřejnit, je k dispozici na domovské stránce úřadu EPSO. Úřad EPSO testuje primárně tzv. měkké dovednosti (*soft skills*), takže výběrová řízení jsou vhodná i pro uchazeče, kteří nejsou odborníky na EU.

Podmínkou pro účast na výběrovém řízení je vytvoření online účtu (*EPSO Account*) na domovské stránce úřadu EPSO. Po přihlášení se na konkrétní výběrové řízení musí uchazeč svůj EPSO účet průběžně kontrolovat (doporučuje se vícekrát týdně), aby si např. včas zarezervoval termín pro testy CBT (lze rezervovat i na sobotu; testy probíhají online).

** Pokud je náborový pohovor organizován presenčně, bývá často spojován se zdravotní prohlídkou v Bruselu/v Lucemburku (medical exam).

4 Oznámení o výběrovém řízení (*Notice of Competition*)

Vzhledem k tomu, že každé výběrové řízení je mírně odlišné, je nutné si oznámení o výběrovém řízení pečlivě přečíst. V oznámení o výběrovém řízení se dozvíte zejména:

- podmínky účasti na výběrovém řízení (požadované VŠ vzdělání, případně i délka vyžadované odborné praxe)
- počet osob, které budou zařazeny na rezervní seznam
- jaká je struktura testů, které jsou do výběrového řízení zařazeny
- minimální počty bodů, které musíte získat v jednotlivých fázích výběrového řízení, abyste mohli postoupit do další fáze
- postup v případě nesrovnalostí během výběrového řízení
- předpokládané místo výkonu práce
- termín pro přihlášení se k výběrovému řízení
- jazyky, ve kterých je možné konkurz absolvovat

5 Computer-based testing (CBT)

Po přihlášení se na výběrové řízení si musí uchazeč rezervovat termín na testy, které probíhají online. Tzv. CBT – **computer-based testing** - sestává ze 3 dílčích fází: verbální uvažování (*verbal reasoning*), numerické uvažování (*numerical reasoning*) a abstraktní uvažování (*abstract reasoning*). Jedná se o test kompetencí (tzv. *competency testing*), nejde tudíž o testování znalostí související se služebním místem.

Ukázky příkladů CBT (převzaté z internetové stránky EPSO) jsou uvedeny v následujících tabulkách:

Tabulka č. 2: Ukázka příkladu verbálního uvažování*

| |
|---|
| <p>Emu je největší z ptáků pocházejících z Austrálie a po svém příbuzném pštrosovi současně druhý nejvyšší pták na světě. Emuové jsou nelétaví a mohou dorůst výšky až dvou metrů. Rychlým krokem dokáží urazit dlouhé vzdálenosti a na kratších vzdálenostech běhat rychlostí zhruba 50 km/h. Jejich schopnost běhat je dána dvěma faktory. Prvním z nich jsou jejich silně vyvinuté svaly dolních končetin, na něž připadá významná část jejich celkové tělesné hmoty – tento podíl je zhruba stejně velký jako v případě létacích svalů u létavých ptáků. Druhým</p> |
|---|

faktorem jsou jejich chodidla, jež jsou svojí stavbou běhu zvláště dobře uzpůsobena.

Které z následujících tvrzení je správné?

- A. Emu je jediný pták na světě, který může dorůst výšky dvou metrů
- B. Ke schopnosti emua běhat nejvíce přispívají svaly jeho dolních končetin
- C. Významné procento tělesné hmotnosti emua připadá na svaly jeho dolních končetin
- D. Emuové dokáží krokem urazit dlouhé vzdálenosti rychlostí až 50 km/h

*V rámci verbálního uvažování se netestuje znalost gramatiky, ale schopnost porozumění a interpretace textu. Dobrou přípravu na tento typ testu poskytují kurzy na Cambridgeské jazykové zkoušky.

Tabulka č. 3: Ukázka příkladu numerického uvažování*

| Výdaje na výzkum a vývoj podle země | | | | | | | |
|-------------------------------------|----------------------------------|------|---|------|--|--|------------------------|
| Země | Výdaje na výzkum a vývoj (% HDP) | | Podíl výzkumu a vývoje financovaný vládou (v %) | | Počet žádostí o udělení patentu (na milion obyvatel) | Výdaje na výzkum a vývoj (v milionech €) | HDP na obyvatele (v €) |
| | 2000 | 2003 | 2000 | 2003 | 2000 | 2000 | 2000 |
| Belgie | 1,97 | 1,89 | 22,9 | 23,5 | 145,6 | 3 900 | 19 330 |
| Finsko | 3,34 | 3,43 | 26,2 | 25,7 | 350,8 | 3 725 | 21 582 |
| Francie | 2,15 | 2,17 | 38,7 | 39,0 | 139,5 | 24 075 | 18 874 |
| Německo | 2,45 | 2,52 | 31,4 | 31,2 | 307 | 41 100 | 20 261 |
| Nizozemsko | 1,82 | 1,76 | 34,2 | 36,2 | 246,3 | 6 075 | 21 003 |

Jaký byl v roce 2000 poměr HDP Nizozemska k HDP Finska?

- A. 1 : 3
- B. 2:3
- C. 3:2
- D. 3:1
- E. Žádná z výše uvedených odpovědí

* Ve většině příkladů se v tabulkách objevuje hodně údajů, které nejsou pro řešení příkladu relevantní. Je tedy zásadní (vzhledem k omezenému času) identifikovat jen ty údaje, které jsou pro řešení příkladu nezbytné a nezabývat se studiem dalších údajů.

Tabulka č. 4: Ukázka příkladu abstraktního uvažování*

| | | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|--|
| | | | | |
| Který obrázek následuje v pořadí? | | | | |
| | | | | |

* Obtížnost jednotlivých příkladů v této části je různá. Není proto vhodné zdržovat se příkladem, který nedokážete rychle vyřešit. Naopak je vhodné postoupit k dalšímu příkladu, a pokud zbude čas, vrátit se k příkladům nevyřešeným. Pokud čas nezůstane, lze i tipovat, protože za nesprávnou odpověď se body neodečítají, naopak je zde 20%-ní pravděpodobnost správného řešení na rozdíl od chybějící odpovědi.

Další ukázkové testy CBT pro asistentské pozice, popř. výběrová řízení CAST ve všech úředních jazycích EU jsou dostupné na domovské stránce společnosti *Prometric*¹³, která testy připravuje.

Pro úspěšné splnění testů CBT je třeba pouze získat stanovené minimální skóre bodů, které je uvedeno v oznámení o výběrovém řízení. Do další fáze postupují všichni uchazeči, kteří získají alespoň minimální stanovený počet bodů, nejde o soutěž o vyšší počet bodů mezi uchazeči. Po úspěšném složení CBT může být uchazeč u některých výběrových řízení pozván k testu digitálních dovedností (včetně kybernetické bezpečnosti), je-li tento test uveden v Oznámení o vyhlášení výběrového řízení. Test má podobu výběru z variant (*multiple-choice testu*), tj. uzavřených otázek s více odpověďmi. Otázky mohou znít např. takto: What is the dark web? What is an IP address? Spolu s testem digitálních dovedností je zařazen též test odborných dovedností u specializovaných výběrových řízení (*Specialist competition*) a test znalostí o EU u obecného výběrového řízení (*Generalist competition*).

6 Případová studie (Case study)

Případová studie představuje písemnou zkoušku založenou na vyšším počtu dokumentů, jejímž cílem je ověřit zejména schopnost analyzovat a řešit problémy, schopnost písemné komunikace a time-management. Kandidát disponuje zpravidla časem **90 minut**, během kterých by měl odpovědět na zadání otázek. Obvyklým úkolem je sepsání shrnutí („*executive summary*“) anebo informace („*briefing note*“) pro vedoucího Vašeho oddělení (*Head of Unit*). Od uchazeče se přitom očekává, že svoji odpověď strukturuje jasně a použije precizní formulace.

Z hlediska struktury se doporučuje rozdělit text na úvod, stat' a závěr, přičemž jednotlivé části statě mohou být rozděleny na podkapitoly s názvem odpovídajícím zadání otázek. Pokud jde o rozsah psaného projevu, očekává se výstup o rozsahu 600 až 800 slov odpovídající 2,5 až 3,5 stranám.

Tato část testu je náročná zejména proto, že vyžaduje rychlou orientaci v řadě dokumentů, které se vyznačují nestejnou relevantností. Není tedy čas pročitat všechny dostupné dokumenty detailně, ale je potřeba se zaměřit jen na informace, které jsou přínosné pro splnění zadaného

¹³ <https://www.prometric.com/epso/EPPO-AST-SC-Cycle-Self-Assessment-Language-Options>

úkolu. Předchozí znalosti problematiky EU mohou sice být výhodou, avšak zadání případové studie je často fiktivní, popř. zaměřené natolik detailně, že se o obecné poznatky nelze opírat. V zadání je navíc výslovně uvedeno, že uchazeč musí vycházet pouze z informací uvedených v zadání.

Evropská komise vydala podrobný manuál nazvaný „*Claire's Writing Tips*“ s doporučeními jako formulovat své myšlenky jasně, stručně a srozumitelně.

Tipy pro úspěšné absolvování případové studie:

- Ujistěte se, že si případovou studii před odevzdáním řádně zkontrolujete, abyste předešli zbytečným překlepům.
- *Případovou studii* nesmí uchazeč podepisovat (řešení případové studie je anonymizováno a jako anonymní je také vyhodnocováno)
- *Zadání případové studie* používá vždy celou řadu zkratk typických pro EU. Lepší a rychlejší orientaci v textu Vám umožní dobrá znalost základních zkratk, zejména: HoU (*Head of Unit*), DG (*Directorate General*); je vhodné podívat se také na zkratky odborných výborů Evropského parlamentu na jeho [domovské stránce](#).

7 Přehled testovaných kompetencí

Cílem případové studie je ověřit zpravidla čtyři různé kompetence specifikované v oznámení o vyhlášení výběrového řízení. V roce 2022 představil úřad EPSO nový seznam celkem 8 kompetencí, které budou předmětem testování od roku 2023. Tyto kompetence jsou uvedeny níže:

1. Kritické myšlení, analýza a kreativní řešení problémů

Pracovat s komplexními informacemi za pomoci holistického, systémového myšlení. Uvědomovat si důsledky problémů i mimo svou vlastní oblast odpovědnosti a zvažovat obecnější situaci a jiné úhly pohledu. Pochopit, co je zásadní, a jasně strukturovat myšlenky. Vymýšlet kreativní a inovativní řešení, která zohledňují potřeby a postoje zainteresovaných stran.

2. Rozhodování a dosahování výsledků

Přijímat rozhodnutí v proměnlivém prostředí, na základě protichůdných nebo neúplných informací. Vybrat si mezi řešeními, která nejsou ideální, a v závislosti na situaci nalézt správnou rovnováhu mezi kvalitou a rychlostí. Výzvy přeměnit v činy a praktická řešení a dosáhnout hmatatelných výsledků.

3. Práce s informacemi (digitální a datová gramotnost)

Vyhledávat, filtrovat, hodnotit, využívat, vytvářet a sdělovat obsah s využitím informačních technologií a internetu. Číst, chápat a různými způsoby využívat údaje a prokázat zvládnutí početných úkonů. Uplatňovat znalosti, dovednosti a kompetence prostřednictvím digitálních nástrojů a rychle se přizpůsobovat novým podmínkám v oblasti IT i dané profesi.

4. Sebeřízení

Organizovat vlastní práci, stanovit si cíle, efektivně plánovat čas a projevovat vnitřní motivaci a smysl pro odpovědnost. Projevovat odolnost vůči stresu a neúspěchům. Pozitivně reagovat na změny a realizovat je a udržet si efektivitu v podmínkách měnící se či kolísavé pracovní zátěže. Projevovat flexibilitu a přizpůsobivost.

5. Týmová práce

Spolupracovat i mimo rámec dané struktury a převzít odpovědnost za výsledky organizace jako celku. Sdílet své znalosti (a nenechávat si je pro sebe), projevovat vstřícnost. Řešit konflikty konstruktivně. Neshledávat obtíže v práci v multikulturním a mnohojazyčném prostředí, podporovat rozmanitost a chovat se vůči ostatním s respektem a otevřeností.

6. Učení jako dovednost

Vytvářet si strategie učení, identifikovat vlastní vzdělávací potřeby a usilovat o průběžné zlepšování. Převzít odpovědnost za vlastní učení a přemýšlet o něm. Být připravený změnit strategii na základě nových informací, poučit se z neúspěchu a získané zkušenosti účelně uplatňovat. Poskytovat a přijímat zpětnou vazbu a reagovat na ni.

7. Komunikace

Jasně komunikovat ústně i písemně a přizpůsobovat sdělení a médium danému publiku. Mít schopnost koncipovat texty, vypracovat solidní argumenty a efektivně je strukturovat a rovněž schopnost přesvědčovat, vyjednávat, zprostředkovávat a naslouchat.

8. Inicativnost

Projevovat iniciativu, kreativitu, nadšení, inovativnost, schopnost předvídat a vůdčí schopnosti. Pozitivně reprezentovat organizaci vůči okolí, učit a odborně vést ostatní, jít příkladem a inspirovat ostatní svým jednáním.

Během případové studie jsou hodnoceny následující 4 kompetence:

Kritické myšlení, analýza a kreativní řešení problémů, rozhodování a dosahování výsledků, komunikace a iniciativnost. Ostatní dovednosti mohou být testovány při náborovém pohovoru.

V rámci náborového pohovoru hodnotitelé při testování uvedou, kterou dovednost budou posuzovat. Například: *“Regarding the competency of prioritising and organising: Describe an occasion when you have needed to change plans or reprioritise. What happened?”*

Při pohovoru se doporučuje mluvit v první osobě jednotného čísla, tedy „I“, nikoliv v první osobě množného čísla, tedy „We“. Rovněž je přínosnější zmínit se o dvou nebo třech situacích relevantních pro posuzovanou dovednost, než se zabývat příliš podrobně jedním případem. Není vhodné příliš detailně popisovat kontext situace, protože za zdlouhavý popis nelze získat žádné body. Ty se udělují za způsob řešení problému a ponaučení, které pro Vás z tohoto problému vzešlo.

Kompetence, které jsou testovány v rámci pohovoru, jsou zcela předvídatelné, proto je možné se na pohovor předem dobře připravit. Na každou ze čtyř testovaných kompetencí si může uchazeč připravit předem nějaké životní situace spojené se studiem, prací anebo mimoškolními aktivitami. Doporučuje se postupovat podle metody **STAR** používané specialisty na lidské zdroje. Zkratka STAR je odvozena od počátečních slov: „**Situation**“, „**Task**“, „**Action**“ a „**Result**“. Tato technika vychází z toho, že na základě zkušeností uchazečů z jejich minulosti

Ize lépe předvídat jejich budoucí chování na pracovišti. Příklady možných otázek během strukturovaného pohovoru uvádí následující tabulka:

Tabulka č. 5: Příklad otázek strukturovaného pohovoru vycházejících z metody STAR

| Candidate Name | Job Title | | | |
|--|-----------|------|--------|--------|
| Question | Situation | Task | Action | Result |
| Describe a moment when you had to make a sudden shift or change under an approaching deadline? | | | | |
| Tell me about a time when you collaborated with a difficult co-worker on a task or project? | | | | |
| Give an example of an innovative idea you created and implemented. | | | | |
| Describe the steps you took to solve a difficult problem and the result of the solution. | | | | |

Zdroj: <http://blog.ecornell.com/star-interview-method/>

Tabulka č. 6: Rozbor jednotlivých částí metody STAR

„**Situace**“ představuje popis případu, se kterým se uchazeč v minulosti setkal.

„**Úkol**“ by měl vymezit, čeho se uchazeč snažil dosáhnout. Může to být například splnění termínu, vyjednání podmínek smlouvy s problematickým zákazníkem anebo vyřešení sporu.

„**Akce**“ je objasnění kroků, které uchazeč učinil za účelem dosažení vytyčeného cíle. Hodnotitelé zde posuzují odůvodnění a prezentaci alternativních strategií.

„**Výsledek**“ by se neměl omezit na popis úspěšného dosažení cíle, ale měl by se vztahovat i na zpětnou vazbu, kterou uchazeči celý proces přinesl, tj. co se uchazeč touto zkušeností naučil, zda lituje nějakého svého postupu. Rovněž lze nabídnout alternativní řešení, které by uchazeč na základě získané zkušenosti do budoucna preferoval, pokud by byl opět vystaven podobné situaci.

8 Rezervní seznam (*Reserve List*)

Uchazeči, kteří získají ve výběrovém řízení nejvyšší počet bodů, budou zařazeni na rezervní seznam. Rezervní seznam se zveřejňuje na internetové stránce úřadu EPSO. Platnost rezervního seznamu je uvedena při jeho vyhlášení. Rezervní seznamy ze specializovaných výběrových řízení mívají zpravidla delší platnost než rezervní seznamy ze všeobecných výběrových řízení. Platnost rezervního seznamu může být prodloužena. Samotné zařazení na rezervní seznam není

garancí náboru na konkrétní služební místo v rámci institucí EU. Úspěšným uchazečům jsou do jejich EPSO profilu zasílány nabídky volných služebních míst, na která se mohou hlásit.

Úspěšní uchazeči (tzv. laureáti) za sebe mohou v institucích lobbovat tak, že vedoucímu oddělení (*Head of Unit*), kde je volné služební místo, mohou zaslat svůj životopis a motivační dopis. EPSO tyto postupy sice nedoporučuje, ale v praxi jsou běžné.

Doporučuje se přijmout nabídku služebního místa, i kdyby zcela neodpovídala představám uchazeče. Jakmile se uchazeč stane úředníkem, má možnost služební místo po určité době změnit v rámci tzv. mobility (je již uvnitř systému). Navíc nabídka druhého služebního místa už nemusí přijít.

9 Platové podmínky a benefity úředníků EU

Platové podmínky úředníků EU i jejich další benefity jsou velmi nadstandardní. **Nástupní plat úředníka na pozici AD5 činil v roce 2023 kolem 5000 EUR¹⁴**, pokud byl úředník přijat do služby jako svobodný a bezdětný. V případě, že byl úředník přijat do služby po uzavření trvajícího manželství, vzniká mu automaticky nárok na příspěvek na domácnost (tzv. *household allowance*), o který se plat zvyšuje. Úředníci rekrutováni z ČR mají vždy nárok na odlučné (tzv. *expatriation allowance*), tedy příspěvek na práci v zahraničí, který představuje 16 % platu. Další příspěvky lze nárokovat, pokud má úředník děti (příspěvek na dítě – child allowance, příspěvek na vzdělání dětí - *education allowance*). Úředník s malými dětmi má právní nárok na to, aby pracoval na částečný úvazek. Děti mohou v Bruselu i v Lucemburku navštěvovat českou sekci evropských škol. Instituce mají k dispozici i vlastní jesle a školky. Úředník EU může během prvních let svého pobytu v Bruselu koupit auto či vybavení do domácnosti (nábytek a elektroniku) **bez DPH**. Po úspěšně splněné zkušební době může úředník požádat o **neplacené volno (CCP), a to až v celkové délce 12 let**, přičemž žádost je nutné každý rok obnovovat. Po návratu ze CCP nabídne administrativa úředníkovi služební místo, které odpovídá jeho zařazení.

Úředník má také možnost na základě účasti v interním konkurzu změnit své služební místo buď v rámci instituce anebo interinstitucionálně. Tento postup je označován jako mobilita anebo rotace.

¹⁴ Úplný přehled platových tříd je uveden v článku 66 Služebního řádu (*Staff Regulations*). Nařízení Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68 ze dne 29. února 1968, v platném znění. Dostupné online [zde](#).

10 Role státní správy při podpoře zvýšení zastoupení Čechů v institucích EU

Česká státní správa podporuje zájemce o kariéru v institucích EU prostřednictvím přípravy na výběrové řízení EPSO. Toto školení má na starosti [Diplomatická akademie MZV ČR](#).

Za účelem posilování povědomí mezi širokou veřejností a studenty o možnostech zaměstnání v institucích EU a o evropských tématech jsou průběžně organizovány akce na středních a vysokých školách, které mají za účel přiblížit možnosti studia, stáží a kariéry v EU studentům i veřejnosti. Na vybraných vysokých školách navíc působí student-velvyslanec kariéry v EU, který na své univerzitě po dobu akademického roku informuje o možnostech kariéry v EU, pořádá různé akce apod.

Aktivity v regionech jsou organizovány ve spolupráci se sítí Eurocenter, které sídlí v každém krajském městě. **Veškeré informace o akcích jsou uvedeny na portálu www.euroskop.cz**, a to včetně harmonogramu akcí a aktualit z oblasti výběrových řízení.

Důležitou roli hraje také [Stálé zastoupení ČR při EU v Bruselu](#) (SZB), které je jednak kontaktním bodem pro Čechy a vyslané národní experty v institucích; zároveň je jeho role nezastupitelná při poskytování podpory úspěšným absolventům výběrového řízení EPSO zařazeným na rezervní seznam. V rámci SZB lze kontaktovat oddělení administrativních a personálních záležitostí.

V roce 2023 byl spuštěn přípravný kurz pro Čechy se zájmem o kariéru v institucích EU. Na bázi interinstitucionální spolupráce dvou předních českých univerzit. Univerzita Karlova a Vysoká škola ekonomická v Praze vytvořily komplexní kurz pro absolventy vysokých škol. V rámci přípravného kurzu si zájemci projdou celým výběrovým řízením do institucí EU a získají individualizovanou zpětnou vazbu, aby zvýšili své šance ve výběrových řízeních. Kapacita kurzu je omezena. Více informací je dostupných na webu cesidoEU.cz.

11 Pracovní příležitosti v institucích EU

Evropskou unii tvoří řada orgánů a institucí plnící různou úlohu a mající specifické personální potřeby. Celkově pracuje v institucích EU více než 60 tisíc osob. Uplatnění mohou nalézt nejen absolventi oborů **zaměřených na problematiku Evropské unie** (evropská studia), práv (právo EU), jazyků, ekonomie, politologie, ale stále častěji poptávají instituce EU i **odborníky** pro jednotlivé agendy jako je ochrana životního prostředí, energetika, digitální komunikace, zdraví a bezpečnost potravin, IT, datová věda, či další technické disciplíny. Pro zajištění chodu institucí zaměstnávají též mnoho personálu odpovědného za provozní funkce jako lidské zdroje (HR), finance a účetnictví, právní servis a veřejné zakázky, správa webových stránek, komunikace a správa sociálních sítí apod.

Hlavní orgány a instituce EU:

Evropská komise

Největším zaměstnavatelem je Evropská komise, která disponuje rozsáhlým odborným aparátem pro různé oblasti. Evropská komise zaměstnává až na 32 tisíc pracovníků zejména v Bruselu a Lucemburku, ale má zastoupení ve všech členských státech EU (prostřednictvím Zastoupení Evropské komise). Evropská komise je rozdělena na jednotlivá generální ředitelství (DGs) podle agendy, kterou vykonávají (např. klima, obchod a digitální trh). Pracovním jazykem je angličtina, francouzština a němčina.

Evropský parlament

Důležitou institucí při legislativním procesu v EU je Evropský parlament, který zaměstnává na 8 tisíc osob. Formálně sídlí ve Štrasburku, avšak nejvíce služebních míst a dalších pracovních pozic nabízí v Bruselu. Dalším pracovním místem Evropského parlamentu je Lucemburk¹⁵. Úředníci ani další zaměstnanci Evropského parlamentu nejsou spojeni s konkrétní politickou frakcí, uplatnění lze nicméně najít i přes spolupráci s europoslanci či politickými frakcemi. Role angličtiny jako pracovního jazyka Evropského parlamentu posílila po rozšíření EU v roce 2004, avšak pro běžný výkon služby je vhodná alespoň pasivní znalost francouzského jazyka.

¹⁵ V Lucemburku má Evropský parlament např. překladatele pro tzv. nové členské země, tj. ty, které přistoupily v roce anebo po roce 2004.

Rada EU

Radu EU sídlící v Bruselu tvoří jednotlivé členské státy a jejich diplomatický a odborný sbor. Vedle pracovníků z členských států tvoří tzv. Generální sekretariát Rady na 3 tisíce úředníků a dalších zaměstnanců, kteří působí jako odborný servis ministrům a delegacím z členských států. Pracovním jazykem je angličtina a francouzština.

Soudní dvůr EU

Soudní dvůr sídlí v Lucemburku a vyznačuje se specifickou pracovní kulturou, zejména francouzštinou jako pracovním jazykem. Zaměstnává přibližně 2 tisíce úředníků a dalších zaměstnanců, jedná se zejména o překladatele a právníky, ale i provozní personál. Uplatnění lze najít též v kabinetech jednotlivých soudců anebo generálních advokátů.

Účetní dvůr EU

Poměrně malým z hlediska počtu pracovníků je Účetní dvůr se sídlem v Lucemburku. Zaměstnává přibližně 800 osob. Jedná se převážně o auditory a personál zajišťující provoz. Pracovním jazykem je angličtina a francouzština.

Mezi další instituce, které se podílejí na legislativním procesu poradním hlasem, řadíme **Výbor regionů** a **Hospodářský a sociální výbor EU**. Oba výbory sídlí v Bruselu a zaměstnávají kolem 500, respektive 700 osob. Poptávají překladatele, právníky či experty na jednotlivé politiky EU.

Evropská služba pro vnější činnost

V oblasti vnějších vztahů EU, tj. unijní diplomacie hraje významnou roli Evropská služba pro vnější činnost (ESVČ). Ačkoliv sídlí v Bruselu, má zastoupení ve většině zemí světa prostřednictvím tzv. Delegací EU. Zaměstnává přes 4 tisíce osob, zejména diplomaty. Část tvoří diplomaté nominovaní členskými státy EU a dočasně vyslaní do ESVČ.

Evropská centrální banka

V oblasti společné měnové politiky je zásadní Evropská centrální banka sídlící ve Frankfurtu nad Mohanem v Německu. Zaměstnává přes 4 tisíce osob, zejména s technicky specializovanými profily z oborů financí, matematiky, statistiky, datové analýzy, ekonomie či IT.

Evropská investiční banka a Evropský investiční fond

Specifické postavení má Evropská investiční banka a Evropský investiční fond, které nejsou institucemi EU, ale jsou zřizovány přímo členskými státy. Z hlediska postavení pracovníků je praktickým dopadem zejména odlišné výběrové řízení. Zaměstnávají v součtu 4 tisíce osob a sídlí v Lucemburku. Zároveň mají obě instituce zastoupení v členských státech a v některých třetích zemích.

Agentury EU

Kromě výše zmíněných orgánů a institucí existuje téměř 50 specializovaných agentur EU, které plní různé odborné úkoly a jsou rozmístěny ve všech členských státech EU. Pracovat pro Evropskou unii tak nemusí znamenat stěhování do Bruselu či Lucemburku. Agentury lze rozlišit na decentralizované a výkonné. Zatímco **decentralizované** jsou **trvale** zřízené samostatné instituce působící většinou mimo Brusel, **výkonné** agentury jsou zřízené Evropskou komisí **dočasně** pro plnění konkrétního úkolu. Agentury nezaměstnávají úředníky, ale pouze dočasné zaměstnance (TA), smluvní zaměstnance (CA) či národní experty (SNE) a stážisty. Dočasní a smluvní zaměstnanci mohou v agenturách získat smlouvu na dobu neurčitou, a to zpravidla po obnovení pětileté smlouvy na dobu určitou. Z hlediska pracovních podmínek se postavení dočasných zaměstnanců příliš neliší od úředníků. Konkrétní podmínky se v jednotlivých agenturách mohou lišit, neboť disponují jistou mírou autonomie¹⁶. Agentury EU jsou po Evropské komisi druhým největším zaměstnavatelem EU. Čeští státní příslušníci jsou v nich zastoupeni zpravidla méně, než by odpovídalo podílu počtu obyvatel ČR k celkovému počtu obyvatel EU.

Tabulka č. 7: Seznam decentralizovaných agentur Evropské komise

| NÁZEV AGENTURY | ZKRATKA | SÍDLO |
|--|-------------------|-------------------|
| <i>Agentura pro spolupráci energetických regulačních orgánů</i> | ACER | Lublaň, Slovinsko |
| <i>Úřad Sdružení evropských regulačních orgánů v oblasti elektronických komunikací</i> | Úřad BEREK | Riga, Lotyšsko |
| <i>Odrůdový úřad Společenství</i> | CPVO | Angers, Francie |
| <i>Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci</i> | EU-OSHA | Bilbao, Španělsko |

¹⁶ Nabídka volných míst v agenturách EU je zveřejňována rovněž na tomto odkaze: <https://euagencies.eu/jobs/job-vacancy-list>

| | | |
|--|------------------|--------------------------------|
| <i>Evropská agentura pro pohraniční a pobřežní stráž</i> | Frontex | Varšava, Polsko |
| <i>Evropská agentura pro provozní řízení rozsáhlých informačních systémů v prostoru svobody, bezpečnosti a práva</i> | eu-LISA | Tallinn, Estonsko |
| <i>Evropská agentura pro bezpečnost letectví</i> | EASA | Kolín nad Rýnem, Německo |
| <i>Evropský orgán pro bankovníctví</i> | EBA | Paříž, Francie |
| <i>Evropské středisko pro prevenci a kontrolu nemocí</i> | ECDC | Stockholm, Švédsko |
| <i>Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání</i> | Cedefop | Soluň, Řecko |
| <i>Evropská agentura pro chemické látky</i> | ECHA | Helsinky, Finsko |
| <i>Evropská agentura pro životní prostředí</i> | EEA | Kodaň, Dánsko |
| <i>Evropská agentura pro kontrolu rybolovu</i> | EFCA | Vigo, Španělsko |
| <i>Evropský úřad pro bezpečnost potravin</i> | EFSA | Parma, Itálie |
| <i>Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek</i> | Eurofound | Dublin, Irsko |
| <i>Agentura Evropské unie pro kosmický program</i> | EUSPA | Praha, Česká republika |
| <i>Evropský institut pro rovnost žen a mužů</i> | EIGE | Vilnius, Litva |
| <i>Evropský orgán pro pojišťovnictví a zaměstnanecké penzijní pojištění</i> | EIOPA | Frankfurt nad Mohanem, Německo |
| <i>Evropská agentura pro námořní bezpečnost</i> | EMSA | Lisabon, Portugalsko |
| <i>Evropská agentura pro léčivé přípravky</i> | EMA | Amsterdam, Nizozemsko |
| <i>Evropské monitorovací centrum pro drogy a drogovou závislost</i> | EMCDDA | Lisabon, Portugalsko |
| <i>Agentura Evropské unie pro bezpečnost sítí a informací</i> | ENISA | Heraklion, Atény, Řecko |
| <i>Agentura Evropské unie pro vzdělávání a výcvik v oblasti prosazování práva</i> | CEPOL | Budapešť, Maďarsko |
| <i>Evropský policejní úřad</i> | Europol | Haag, Nizozemsko |
| <i>Úřad evropského veřejného žalobce</i> | EPPO | Lucemburk, Lucembursko |
| <i>Agentura Evropské unie pro železnice</i> | ERA | Valenciennes, Francie |
| <i>Evropský orgán pro cenné papíry a trhy</i> | ESMA | Paříž, Francie |
| <i>Evropská nadace odborného vzdělávání</i> | ETF | Turín, Itálie |
| <i>Agentura Evropské unie pro základní práva</i> | FRA | Vídeň, Rakousko |
| <i>Úřad Evropské unie pro duševní vlastnictví</i> | EUIPO | Alicante, Španělsko |
| <i>Jednotný výbor pro řešení krizí</i> | SRB | Brusel, Belgie |

| | | |
|---|-----------------|---------------------------|
| <i>Eurojust</i> | Eurojust | Haag, Nizozemsko |
| <i>Překladačské středisko pro instituce Evropské unie</i> | CdT | Lucemburk, Lucembursko |

Kromě agentur Evropské unie působí samostatně též orgány EURATOM a agentury společné bezpečnostní a obranné politiky EU (např. Evropská obranná agentura, EDA).

12 FAQs

1. *Je možné účastnit se několika výběrových řízení vyhlášených úřadem EPSO najednou?*

Obvykle je možné se hlásit na neomezený počet výběrových řízení vyhlášených v samostatných oznámeních o výběrovém řízení.

Jen výjimečně je v jednom oznámení o výběrovém řízení (*Notice of Competition*) vyhlášeno výběrové řízení do dvou platových tříd (např. AD5 a AD7) pro stejné zaměření (typicky u auditorů). V takovém případě se lze zúčastnit konkurzu jen do jedné platové třídy (a je to uvedeno v oznámení o výběrovém řízení).

2. *Mohu se účastnit výběrového řízení EPSO na stejnou pozici (např. AD5) opět příští rok, pokud jsem tento rok neuspěl(a)?*

Ano, neúspěch v předchozím výběrovém řízení ani zařazení na rezervní seznam Vás nikterak nediskvalifikuje v případě zájmu o účast na dalším výběrovém řízení.

3. *Mohu se účastnit výběrového řízení EPSO na asistentskou pozici vyžadující středoškolské vzdělání, pokud mám ukončené vysokoškolské vzdělání bakalářského/magisterského stupně?*

Na základě rozsudku Soudního dvora EU nelze diskriminovat uchazeče s vysokoškolským vzděláním. I ti se tedy mohou účastnit výběrových řízení EPSO, kde je dostačující středoškolské vzdělání. Je však třeba si uvědomit, že uchazeč je zařazen na služební místo podle výběrového řízení, v němž uspěl (nikoli podle dosaženého vzdělání). Pokud uchazeč s vysokoškolským vzděláním uspěje ve výběrovém řízení na asistentská místa, bude zařazen na asistentské místo a vykonávat činnosti asistenta. Asistenti v platové třídě AST5 se však mohou zúčastnit tzv. atestace (certification procedure) a interním postupem konvertovat z místa asistenta na místo administrátora. I asistenti mohou vykonávat roli tzv. team leaders. Zde se jedná v praxi zejména o asistenty s VŠ vzděláním.

Přehled jednotlivých typů míst v institucích EU je uveden na webu Státní služby.¹⁷

¹⁷ Více informací naleznete zde: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/typy-mist-v-institucich-eu.aspx>

4. *Byl jsem zařazen na rezervní seznam, ale služební místo, které mi bylo nabídnuto, mně příliš neoslovuje. Mám počkat na další nabídku anebo přijmout tu první, kterou dostanu?*

Instituce EU si často neformálně „předrozdělí“ úspěšné uchazeče tak, že někteří jsou rezervováni pro Evropskou komisi, jiní pro Evropský parlament atd. Činí tak proto, aby i menší instituce (např. Výbor regionů a Hospodářský a sociální výbor) měly možnost „dosáhnout“ na kandidáty z rezervního seznamu. Toto „předrozdělení“ je neformální a neoficiální, proto je lepší (vzhledem k omezené časové platnosti rezervního seznamu) akceptovat první nabídnuté služební místo, a pokud s ním nejste spokojeni, je možné po několika letech v rámci mobility změnit služební místo v rámci téže instituce anebo interinstitucionálně. Další nabídka služebního místa již nemusí přijít.

5. *Jsou všechna služební místa úředníků EU v Bruselu a v Lucemburku anebo je možné pracovat rovněž v jiných městech?*

Většina služebních míst je v Bruselu a v Lucemburku. Pro EU je možné pracovat rovněž na Zastoupeních Evropské komise, kde jsou služební místa, a dále v decentralizovaných agenturách, ty však nemají žádná systemizovaná místa pro úředníky; zaměstnávají pouze dočasné a smluvní zaměstnance. Revizí Služebního řádu bylo umožněno získat jako dočasný nebo smluvní zaměstnanec smlouvu na dobu neurčitou v agenturách EU. První smlouva je na dobu 5 let, po pěti letech je uzavírána smlouva na dobu neurčitou. V rámci mobility je však možné po určitou dobu pracovat také pro různé agentury EU.

6. *Kde najdu informace o přípravných kurzech na EPSO testy, popř. informace o možnosti zúčastnit se EPSO testů nanečisto?*

Veškeré aktivity související s přípravnými kurzy na EPSO testy jsou uvedeny na internetových stránkách MZV v sekci Diplomatické akademie (https://www.mzv.cz/jnp/cz/o_ministerstvu/diplomaticka_akademie/index.html) nebo na portálu www.euroskop.cz, a to včetně harmonogramu akcí a aktualit z oblasti výběrových řízení. Informace o přípravném kurzu na výběrová řízení do EU, který pořádá Univerzita Karlova ve spolupráci s VŠE v Praze naleznete na webu cesidoEU.cz.

7. *Jsou některá generální ředitelství Evropské komise více frankofonní než jiná?*

Ano, francouzština je preferována zejména v rámci DG Budget a DG HR. Pasivní znalost francouzštiny je však obvykle dostačující.

8. *Je aktivní znalost francouzštiny nezbytná pro výkon funkce úředníka EU?*

Začínající úředník si vystačí s pasivní znalostí francouzštiny. Během pracovní doby lze zdarma navštěvovat institucionální kurzy francouzštiny (2x týdně 2 hodiny, popř. intenzivní jazykové kurzy během letních měsíců). V rámci jednání není neobvyklé odpovídat na francouzské dotazy/komentáře kolegů v angličtině, popř. odpovědět na francouzský pracovní email v angličtině. Úředníci, kteří mají lepší znalost francouzského jazyka, vždy (alespoň pasivně) ovládají anglický jazyk. Základní znalost francouzštiny je výhodou i při kontaktu s obslužnými útvary (ostraha, recepce, kantýna, jídelna, ...).

9. *Je nezbytné mít zahraniční pracovní/studijní zkušenost, aby uchazeč uspěl u výběrového řízení pořádaného úřadem EPSO?*

Zahraniční pracovní/studijní zkušenost je výhodou, např. pokud jste absolvoval(a) výměnný studijní pobyt v rámci programu Erasmus+ anebo zahraniční stáž. Řada úředníků EU však získala předchozí zkušenosti s multikulturálním prostředím také prostřednictvím stáží v nadnárodních společnostech v domovském státě. Samotná zkušenost práce v multikulturálním prostředí, i bez zahraniční zkušenosti, je zcela dostačující.

10. *Je nějaký zásadní rozdíl v životních nákladech v případě získání služebního místa v Bruselu a v Lucemburku?*

Ano, životní náklady v Lucemburku jsou ve srovnání v Bruselem výrazně vyšší, zejména pokud jde o výši nájmu a pořizovací ceny nemovitostí. Odměna úředníků na stejném služebním místě je však stejná v Bruselu i v Lucemburku. Mnoho úředníků EU pracujících v Lucemburku, si pronajímá/kupuje nemovitosti mimo území Lucemburska (v pohraničních oblastech Německa a Francie) a do Lucemburku každodenně dojíždí.

11. *Je možné se nějak bránit proti výsledku výběrového řízení, v případě, že došlo k nestandardnímu průběhu?*

Ano, na webové stránce EPSO je uveden rozcestník, jak postupovat v případě různých druhů pochybení a podat stížnost: [Complaint](#).

12. *Jaká je pracovní kultura v institucích EU z pohledu práce z domova?*

Úředníci mají nárok na práci z domova minimálně jeden den v týdnu z rozhodnutí Evropské komise. Skutečný rozsah práce z domova však záleží na vedoucí/m oddělení (Head of Unit), která/y může schválit vyšší počet dnů pro výkon práce z domova.

13 Rozcestník – kde hledat další informace?

Tištěné zdroje:

- BAN CAROLYN. Management and Culture in an Enlarged European Commission. Springer, 2013. ISBN 978-11-373-1646-2.
- BEARFIELD NICHOLAS DAVID. “Working at the EU Institutions: New Human Resources Selection Strategy“ in: Baroncelli S. et al. Teaching and Learning the European Union: Traditional and Innovative Methods, Springer, 2013, ISBN 978-94-007-7043-0.
- EPPINK DERK-JAN: Life of a European Mandarin. Inside the Commission. Tielt: Lannoo, 2007. ISBN 978-90-209-6626-8.
- GEORGAKAKIS, D.; ROWELL, J. (eds.) The Field of Eurocracy: Mapping EU Actors and Professionals. Springer, 2013. ISBN 978-11-372-9470-8.
- GREAT BRITAIN. PARLIAMENT. HOUSE OF COMMONS. European Committee B. Reform of the EU's Staff Regulations: Thursday 17 July 2014. Stationery Office, Jul 18, 2014. ISBN 978-02-15074652.
- GRMELOVÁ NICOLE. Potěmkinova Brusnice aneb v Bruselu je všechno jinak. Praha: PowerPrint 2013. ISBN 978-80-87415-82-5.
- CHVÁTALOVÁ IVA, GRMELOVÁ NICOLE. Právní postavení úředníků EU. Správní právo, roč. XLIX, č. 7, str. 438-474 (2016). ISSN 0139-6005.
- NASTASE ANDREA. Public Ethics at the European Commission: Politics, Reform and Individual Views. Routledge, 2016. ISBN 978-13-15470-55-9.

- SHORE CRIS: Building Europe: The Cultural Politics of European Integration. Routledge, 2013. ISBN 978-11-36283-59-8.

Česká e-kniha:

- SEDLATÁ MICHAELA, KANIOK PETR. Příprava na zaměstnání ve strukturách EU. Brno: Masarykova univerzita, 2013. 118 stran. ISBN 978-80-210-6623-6. Publikace [online](#).

Anglické e-knihy:

Tabulka č. 8: Přehled brožur dostupných [online](#).

| | |
|--|---|
| EU Careers - What Candidates Think & Ways to Succeed | EU Administrator Exams Workbook - Volume I. |
| EPSO Assessment Centre Candidate Reports | 87 Questions and Answers |
| Working with and working for the European Union | The Perfect Case Study Guidebook |

Oficiální videa na YouTube (v angličtině):

- [EU Careers](#)

Videa na YouTube – soukromé lektorské instituce:

V anglickém jazyce:

- [EU Training Online](#)

Ve francouzském jazyce:

- [ORSEU Competitions](#)

Tato publikace je dostupná v elektronické podobě na portálu www.euroskop.cz.