

Dotazy a odpovědi týkající se nábory zaměstnanců z 10 nových členských států do orgánů a institucí Evropské unie

Úvod

Přistoupení České republiky, Estonska, Kypru, Litvy, Lotyšska, Maďarska, Malty, Polska, Slovenska a Slovinska k Evropské unii dne 1. května 2004 s sebou pro občany těchto zemí přinese nové příležitosti profesního uplatnění v orgánech a institucích Evropské unie. Cílem tohoto dokumentu je zodpovědět dotazy nejčastěji kladené uchazeči z těchto deseti zemí, kteří se účastní výběrových řízení pořádaných Evropským úřadem pro výběr pracovníků (angl. European Personnel Selection Office, EPSO).

Existují v orgánech a institucích Evropské unie kvóty na počty zaměstnanců z jednotlivých zemí?

Ne, orgány a instituce zastávají názor, že pracovní místa by měla být obsazována těmi nejlepšími uchazeči, bez ohledu na jejich státní příslušnost. Jsou však povinny usilovat o vyvážené zastoupení jednotlivých zemí a občas se dle potřeby organizují výběrová řízení pro zaměstnance s např. konkrétními jazykovými znalostmi.

Proč tedy mohou orgány a instituce EU nabírat zaměstnance podle jejich státní příslušnosti?

Obecně vzato jsou výběrová řízení otevřena občanům všech členských států Evropské unie. Avšak v případě rozšíření byla uplatněna výjimka. Pro přechodné období 2004-2010 budou pro budoucích 10 členských států Unie pořádána samostatná výběrová řízení. Důvodem je skutečnost, že orgány a instituce chtějí zajistit, aby byl nábor zaměstnanců z těchto zemí uskutečněn co nejdříve po přistoupení, ke kterému dojde 1. května 2004. Je to součástí jejich závazku usilovat o to, aby mezi zaměstnanci byli rovnoměrně zastoupeni občané všech členských států.

Shodují se výběrová řízení pro budoucí členské státy s těmi stávajícími?

Ano, struktura těchto výběrových řízení je stejná jako u výběrových řízení pro současných 15 členských států. Konkrétní uspořádání se samozřejmě bude u jednotlivých výběrových řízení lišit, většinou je však tvoří:

- předběžný výběr - série otázek s možností výběru z několika odpovědí
- písemná část
- závěrečná ústní zkouška

Budou od 1. května 2004 podmínky pro nábor stejné pro zaměstnance ze stávajících i nových členských států?

Ano. Všichni zaměstnanci, kteří nastoupí do orgánů a institucí EU po 1. květnu 2004, budou zaměstnáni v souladu s novým služebním řádem, který tímto dnem vstoupí v platnost. Bude tomu tak v případě všech nových zaměstnanců, bez ohledu na jejich státní příslušnost.

Co je to nový služební řád a jak se dotkne zaměstnanců?

Nový služební řád se zavádí v rámci procesu reformy, které právě probíhají v orgánech a institucích EU. Nová struktura profesního zařazení, která se bude vztahovat na úředníky EU, usiluje o vytvoření spravedlivějšího systému, a to pro všechny zaměstnance. Bude v ní proto posílena možnost postupu založeného na dobrých pracovních výsledcích.

Proč nebyla výběrová řízení vypsaná podle tohoto nového systému?

Jednoduše proto, že nový systém ještě nebyl formálně schválen Radou ministrů. Přijetí zaměstnanců z přístupujících zemí tedy bylo možné pouze na základě výběrových řízení podle stávajícího systému profesního zařazení. Všechna oznámení o výběrových řízeních však obsahovala upozornění na možné budoucí změny.

Je stále možné nabírat zaměstnance podle stávajícího systému?

Do 30. dubna 2004 budou všichni zaměstnanci přijímáni podle stávajícího systému. Všichni noví zaměstnanci ze současných i nových členských států, kteří budou přijímáni od 1. května 2004, budou přijímáni podle nového systému.

Změní se systém platových tříd?

Ano, právě se zavádí nový systém, který tvoří dvě funkční kategorie zaměstnanců:

- administrátoři, tj. uchazeči s vysokoškolským vzděláním (tzv. „AD“ místa).
- asistenti, kteří budou vykonávat podpůrné činnosti (tzv. „AST“ místa) a nahradí stávající asistenty a sekretářky (nynější platové třídy „B“ a „C“).

Kromě toho, že budou vytvořeny tyto dvě nové funkční kategorie zaměstnanců, se zvýší i počet platových tříd (celkem jich bude 16). Pro zaměstnance to bude znamenat více příležitostí k profesnímu postupu.

- Místa pro asistenty budou odstupňována od vstupní platové třídy 1 do nejvyšší možné platové třídy 11
- Místa pro administrátory budou odstupňována od vstupní platové třídy 5 do nejvyšší možné platové třídy 16

Jaké konkrétní rozdíly z toho budou pro nové zaměstnance vyplývat v praxi?

Jednou ze zásad nového systému profesního zařazení je, že budou zaměstnanci na místa v orgánech a institucích EU obecně přijímáni na úrovni vstupních tříd ve své funkční kategorii. Znamená to, že všichni noví zaměstnanci budou začínat ve stejné platové třídě a jejich postup bude záležet především na způsobilosti každého z nich. Nejlepší zaměstnanci budou moci do vyšších platových tříd postupovat rychleji, než tomu bylo doposud podle stávajícího systému.

Budou organizována výběrová řízení pouze na úrovni vstupních platových tříd?

Ne, nebude tomu tak v případě určitých kategorií zaměstnanců, které vyžadují speciální kvalifikaci nebo praxi. Příkladem mohou být výběrová řízení pro právníky-lingvisty (EPSO/LA/12/03), která byla vypsaná na úrovni vyšší než je vstupní platební třída, a to z důvodu jazykové a odborné právní kvalifikace vyžadované na těchto místech.

Proč se testy v rámci předběžného výběru uskutečnily pouze ve třech jazycích?

Šlo o praktické důvody a potřeby interní komunikace. Abychom mohli nabrat nové zaměstnance z budoucích členských států co nejrychleji a nejrationálněji, musela být přijata opatření, kterými se celý postup zjednodušil. Jedním z těchto opatření byla podmínka, že uchazeči absolvují testy v rámci předběžného výběru v angličtině, francouzštině nebo němčině. Organizace, kontrola a opravování testů v 9 budoucích úředních jazycích by celý proces výběru zaměstnanců značně zpozdila; zvýšilo by se i riziko možných chyb.

Kolik míst bude k dispozici pro občany přístupujících zemí?

Komise - jako největší zaměstnavatel ze všech orgánů EU - orientačně odhadla, že do roku 2010 bude v souvislosti se zvýšeným objemem práce v důsledku rozšíření potřebovat nejméně 3440 nových zaměstnanců. Rozpočtové orgány navíc pro rok 2004 Komisi povolily, aby vytvořila dalších 780 pracovních míst, na která přijme občany přístupujících zemí. V současné době se přezkoumávají konkrétní čísla pro ostatní orgány a instituce.

Jak dlouho trvá celý proces výběru a nábory zaměstnanců?

V uplynulých letech trvalo rozsáhlejší výběrové řízení ode dne vyhlášení až po sestavení seznamu vhodných uchazečů v průměru 18 až 20 měsíců. Díky zjednodušení celého procesu, včetně opatření na usnadnění výběru (např. absolvování některých testů jen ve 3 jazycích), by podle plánu měl být seznam vhodných uchazečů sestaven ještě před letní pauzou (tj. do jednoho roku po vyhlášení výběrového řízení). Nábor by se pak mohl uskutečnit v druhé polovině roku 2004. To je ve srovnání s předcházející vlnou rozšíření velmi rychlé, neboť ačkoli k ní došlo 1. ledna 1995, začali první úředníci z Rakouska, Finska a Švédska - s výjimkou lingvistů - v orgánech a institucích EU pracovat až v prosinci 1995.

Dokument připravil Tom Corrie (tel. 69085)