

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
FILOZOFICKÁ FAKULTA  
ÚSTAV ROMANISTIKY

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

PRACOVNÍ MOŽNOSTI V EVROPSKÝCH INSTITUCÍCH A JAZYKOVÉ ZNALOSTI. PŘÍPADOVÁ STUDIE ZAMĚŘENÁ NA PRACOVNÍKY REGIONÁLNÍCH ZASTOUPENÍ ČR V EU

Vedoucí práce: JUDr. Mgr. Ivo Petruš, Ph.D.

Autor práce: Barbora Handlířová

Studijní obor: Francouzský jazyk pro evropský a mezinárodní obchod

Ročník: 3

2015

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně, pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledky obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

České Budějovice 11. května 2015

Barbora Handlířová, v.r.

## **Poděkování**

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucímu této bakalářské práce JUDr. Mgr. Ivovi Petřů, Ph.D. za věcné rady a odborné vedení této práce a to i přes ztížené komunikační možnosti.

Dále bych ráda poděkovala Mgr. Ivě Hladíkové a Mgr. Renému Příhodovi za jejich pomoc a odborné připomínky při psaní této práce.

## **Anotace**

Cílem této práce je potvrdit nebo vyvrátit hypotézu, že všechny úřední jazyky EU nejsou používány v rámci institucí a jejich počet je značně redukován. V této práci pak analyzujeme, jaká jazyková a jiná kritéria jsou kladena na potenciální uchazeče o zaměstnání v institucích EU.

Předkládaná práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. V teoretické části autorka popíše institucionální systém EU společně se stálými regionálními zastoupeními ČR při EU, dále pak jazykový systém EU a rozdělení jazyků na úřední, autentické a pracovní, a v poslední kapitole první části se zaměříme na samotný výběr zaměstnanců na pozice v institucích EU a na stálých regionálních zastoupeních. Na teoretickou část pak navážeme částí praktickou, která je založena na dvou typech dotazníků, z nichž je vypracována případová studie, jež se zaměřuje na pracovníky stálých regionálních zastoupení ČR při EU a jejich jazykové a jiné kompetence potřebné k výkonu této práce.

**Abstract**

The goal of this work is to confirm or disprove the hypothesis that all official languages of the EU are not being used within the EU institutions and the number of used languages is reduced significantly. We will also find out languages and other criteria which are required from potential applicants for a job in the EU institutions and in the regional representations.

This work is divided into two parts – theoretical and practical. In the theoretical part, the author describes the institutional system of EU and Permanent Regional Representations of the Czech Republic to the European Union. Moreover we will focus on the division of languages into 3 groups – official, authentic and working languages. And the last chapter is dedicated to the recruitment of employees to the EU institutions. The practical part will follow the theoretical one with a case study based on two types of questionnaires concerning workers of Permanent Regional Representations of the Czech Republic to the EU and their linguistic and other qualifications required for this job.

## **Obsah:**

|  |           |
|--|-----------|
| Úvod .....   | 8         |
| <b>Teoretická část .....</b>   | <b>11</b> |
| <b>1 Instituce Evropské unie .....</b>                               | <b>11</b> |
| 1.1 Evropská rada .....  | 11        |
| 1.2 Rada .....   | 12        |
| 1.3 Evropský parlament .....   | 12        |
| 1.4 Evropská komise .....  | 13        |
| 1.5 Soudní dvůr Evropské unie .....                                  | 14        |
| 1.6 Evropský účetní dvůr .....                                       | 14        |
| 1.7 Evropská centrální banka .....                                   | 15        |
| <b>2 Stálá regionální zastoupení České republiky při EU .....</b>    | <b>16</b> |
| 2.1 Činnost zastoupení .....   | 18        |
| 2.2 Pracovníci zastoupení .....                                      | 19        |
| 2.3 Stážisté zastoupení .....  | 20        |
| 2.4 Zastoupení Královéhradeckého a Jihočeského kraje v Bruselu ..... | 21        |
| <b>3 Jazykový režim EU .....</b>                                     | <b>22</b> |
| 3.1 Autentické jazyky .....  | 22        |
| 3.2 Úřední jazyky .....  | 22        |
| 3.3 Pracovní jazyky .....  | 24        |
| 3.4 IT systémy sloužící k překladu .....                             | 25        |
| <b>4 Výběr personálu .....</b>                                       | <b>27</b> |
| 4.1 Evropský úřad pro výběr personálu .....                          | 27        |
| 4.2 Kinnockova reforma .....   | 27        |
| 4.2.1 Vznik agentury EPSO .....                                      | 27        |
| 4.2.2 Další změny zavedené Kinnockovou reformou .....                | 28        |
| 4.2.3 Nový systém výběru zaměstnanců od roku 2010 .....              | 29        |
| <b>5 Zaměstnanci .....</b>   | <b>34</b> |
| 5.1 Kandidáti .....  | 34        |
| 5.2 Kategorie zaměstnanců .....                                      | 35        |
| 5.2.1 Stálí pracovníci .....   | 35        |
| 5.2.2 Ostatní zaměstnanci .....                                      | 36        |
| 5.2.3 Národní experti .....  | 37        |
| 5.2.4 Stážisté .....   | 37        |
| 5.3 Profesní profily .....   | 39        |
| 5.3.1 Oblast jazyky .....  | 40        |

|   |    |
|---|----|
| <b>Praktická část – Případová studie zaměřená na pracovníky regionálních zastoupení ČR v EU</b> ..... | 43 |
| 1. Metodika dotazníků pro pracovníky zastoupení .....   | 43 |
| 2. Metodika dotazníků pro stážisty zastoupení .....   | 44 |
| 3. Analýza odpovědí pracovníků zastoupení .....   | 44 |
| 4. Analýza odpovědí stážistů .....  | 46 |
| <b>Závěr</b> .....  | 49 |
| <b>Résumé</b> .....   | 51 |
| <b>Použité zdroje a literatura</b> .....  | 57 |
| <b>Přílohy</b> .....  | 60 |

## Úvod

Již od počátků evropské integrace byly úředními jazyky francouzština, italština, němčina a nizozemština, které byly zároveň také pracovními jazyky Evropského hospodářského společenství (dále jen Společenství). Právním základem jazykové rozmanitosti Evropské unie (dále jen EU) je nařízení č.1 O užívání jazyků z roku 1958. Během toho, co přistupovaly další státy jak do Společenství, tak následně do EU, se počet jazyků zvyšoval. Úředních jazyků ovšem není stejný počet jako členských států, jak by se mohlo zdát. Některé jazyky se používají ve více státech a v současné době čítá EU 24 úředních jazyků.

EU klade důraz na to, aby měl každý občan právo na přístup k dokumentům EU ve všech úředních jazycích, a aby měl možnost obrátit se na evropské instituce ve svém mateřském jazyce a také v něm dostat svou odpověď. Tato myšlenka je již vyjádřena ve Smlouvě o založení Evropského společenství.

Mnohojazyčnost nejenže podporuje kulturní rozmanitost EU, ale také přispívá k demokracii, transparentnosti a právu na informace. Pro občany EU jsou právní akty dostupné ve všech 24 úředních jazycích.

Mnohojazyčnost je také významným tématem pro pracovníky evropských institucí. Tyto instituce zaměstnávají velké množství lidí z celé Evropy, a proto bylo třeba najít způsob, jakým se mezi sebou budou dorozumívat efektivně a rychle. Proto si každá instituce volí jazyky, které jsou při práci používány. Tyto jazyky se mohou lišit instituci od instituce.

Bylo také třeba zvolit jazyky, ve kterých probíhají otevřená výběrová řízení, při kterých EU dohlíží na rovnost mezi jednotlivými kandidáty. Proto vznikl úřad EPSO, který na výběr zaměstnanců dohlíží.

V této bakalářské práci se zaměříme na EU jako na instituci, která zaměstnává velké množství lidí a přitom dbá na respektování zásad transparentnosti a zákazu diskriminace. Proto bylo také třeba vytvořit systém výběru zaměstnanců, který by nijak nezvýhodňoval jednoho kandidáta před druhým. Popíšeme také otevřená výběrová řízení pořádaná Úřadem pro výběr zaměstnanců (EPSO), který dvakrát ročně nabírá zaměstnance na stálá nebo dočasná pracovní místa.

Základním předpokladem této bakalářské práce je hypotéza, že **všechny úřední jazyky EU nejsou používány v rámci institucí a stálých regionálních zastoupení**



**České republiky při EU a jejich počet je značně redukován. K potvrzení nebo vyvrácení této hypotézy bude sloužit jak teoretická, tak i praktická část této bakalářské práce. V praktické části ověříme tuto hypotézu na odpovědích pracovníků a stážistů ze stálých regionálních zastoupení ČR při EU.**

V této práci budeme sledovat jeden hlavní cíl a tím je **jazykový režim v rámci institucí EU** a zároveň zanalyzujeme, **jaká jazyková a jiná kritéria jsou kladena na potenciální uchazeče o zaměstnání v institucích EU a na stálých regionálních zastoupeních České republiky při EU.**

Tato práce je rozdělena do dvou částí – na část teoretickou a praktickou. Teoretická část se skládá ze pěti hlavních kapitol, ve kterých bude popsán způsob a kritéria výběru zaměstnanců do institucí EU s důrazem na jejich jazykové kompetence. V první kapitole této práce bude stručně popsán institucionální rámec EU. Ve druhé kapitole se budeme věnovat českým regionálním zastoupením při EU a následně na tuto kapitolu navážeme praktickou částí a případovou studií. Ve třetí kapitole rozebereme jazykový systém EU a rozdělení jazyků na autentické, úřední a pracovní, společně s uvedením výčtu jazyků, které do těchto skupin patří. V čtvrté kapitole se zaměříme na výběr personálu a Úřad pro výběr zaměstnanců (EPSO), kde popíšeme systémy výběru zaměstnanců, které se v průběhu posledních let vyvíjely a měnily. V poslední kapitole teoretické části rozebereme druhy zaměstnanců, od kandidátů až po kategorie zaměstnanců. Na teoretickou část navážeme částí praktickou. K jejímu vytvoření nám poslouží data ze dvou typů dotazníků, z nichž vypracujeme případovou studii zaměřenou na pracovníky stálých regionálních zastoupení při EU a stážistů, kteří vykonávají svoji stáž na těchto zastoupeních. Tato případová studie bude analyzovat jejich jazykové či jiné znalosti využívané při práci.

K vyvrácení či potvrzení výše zmíněné hypotézy bude použit empirický výzkum zakládající se na argumentaci erudovaných autorů, kteří se zabývají daným tématem. Při vyvozování závěrečných tvrzení bude použita metoda dedukce z jednoho či více tvrzení, a to s uplatněním pravidel formální logiky.

Bakalářská práce vychází zejména z pramenů Evropské unie, v nichž je zakotvena podstata mnohojazyčné Evropy. Co se týče teoretického zakotvení práce, bude čerpáno z monografií českých, ale převážně také zahraničních autorů.

Stěžejním autorem této bakalářské práce v lingvistické otázce je zejména Paul Sabourin a jeho práce *Langues et Union européenne*, ve které autor rozděluje jazyky na úřední a pracovní, a dále popisuje rozdíly mezi nimi. Dle publikace *Des nombreuses*

*langues, une seule famille* vydanou Generálním ředitelstvím pro komunikaci také rozebereme systémem překladů a vývoj informačních technologií, které usnadňují každodenní práci překladatelů.

V oblasti kritérií kladených na kandidáty o místo v institucích EU budeme vycházet zejména z knih autora Andráse Banetha, který důkladně popisuje kritéria výběru zaměstnanců EU a také celý tento proces. Dále porovnáme proces výběru nových zaměstnanců od roku 2010 s předchozím systémem výběru zaměstnanců. Budeme čerpat také z publikace *Rozpočet a politiky Evropské unie* od Petra Königa, který se zaměřuje nejen na samotný proces výběru zaměstnanců, ale také na kategorie zaměstnanců a náplň jejich práce. V neposlední řadě budeme vycházet z informací na oficiálních webových stránkách Evropské unie [www.europa.eu](http://www.europa.eu).

Při popisu Stálých regionálních zastoupení ČR při EU budeme čerpat z publikace *Regional representations in the EU: Between diplomacy and interest mediation* od autorky Carolyn Rowe, z oficiálních webových stránek jednotlivých zastoupení krajů a zejména také z vlastních zkušeností získaných na pracovní stáži na Zastoupení Královéhradeckého a Jihočeského kraje v Bruselu.

## Teoretická část

### 1 **Instituce Evropské unie (fr. *Institutions de l'UE*, angl. *Institutions of the EU*)**

V následující kapitole představíme stručný přehled sedmi institucí EU a jejich funkce. Tyto instituce, mezi které patří Evropská rada, Rada, Evropský parlament, Evropská komise, Soudní dvůr Evropské unie, Účetní dvůr a Evropská centrální banka, tvoří dle článku 13 Smlouvy o Evropské unii tzv. institucionální rámec EU.<sup>1</sup> Cílem těchto orgánů je podporovat hodnoty EU, sloužit zájmu EU a občanům a zajišťovat soudržnost EU. Pro všechny instituce platí zákaz diskriminace - instituce tedy musí věnovat všem občanům stejnou pozornost.<sup>2</sup>

#### 1.1 **Evropská rada (fr. *Conseil européen*, angl. *European Council*)**

Dle mnoha autorů, k nimž patří například Tomášek a Týč je Evropská rada (dále jen ER) nepermanentní orgán, který zastupuje zájmy členských států EU.<sup>3</sup> Jejimi členy jsou hlavy států nebo předsedové vlád, kteří se schází s předsedou Evropské komise, předsedou Rady a vrchním představitelem zahraniční a bezpečnostní politiky EU.<sup>4</sup> Sídlem je Brusel, kde se také ER schází dvakrát za půl roku, popř. vícekrát v případě potřeby.<sup>5</sup>

Tato instituce vznikla v 60. letech jako neformální místo k diskusi, jako tzv. schůzky u krbu předních představitelů členských států a rychle se vyvinula v instituci udávající cíle EU. V roce 2009 se Evropská rada stala oficiálně institucí EU s předsedou voleným na dva a půl roku. Ten nesmí zastávat žádnou vnitrostátní funkci. Smlouvy o fungování Evropské unie stanoví povinnosti předsedy, mezi něž patří reprezentace EU navenek, koordinace ER a předkládání zpráv z jednání ER Evropskému parlamentu.<sup>6</sup>

ER udává kurz EU, který je přijímán konsensem na základě usnesení hlav členských států. Hlasování se neúčastní předseda ER, ani předseda Evropské komise, aby tak nenarušili mezistátní chod instituce. Dále dle Smlouvy o fungování Evropské unie ER také přijímá právně závazné akty, které přezkoumává Soudní dvůr Evropské unie. Těmito akty např. volí svého předsedu.<sup>7</sup>

---

1 Čl. 13, Smlouva o Evropské unii, konsolidované znění

2 Čl. 20, odstavec 2 Listiny základních práv a svobod Evropské unie, konsolidované znění

3 TOMÁŠEK, Michal a TÝČ, Vladimír a kol. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013. s. 161-162.

4 Čl. 15, odstavec 2 Smlouvy o Evropské unii, konsolidované znění

5 Tamtéž, odstavec 2

6 Tamtéž, odstavec 6

7 SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011. s. 48-50

## 1.2 Rada (*fr. Conseil de l'Union européenne, angl. Council of the European Union*)

Rada, dříve přezdívaná též Rada ministrů nebo Rada Evropské unie, je nepermanentní orgán EU. Jejími členy jsou zástupci členských států na ministerské úrovni, kteří tvoří v současné době deset uskupení. Jak uvádí server EURACTIV počet těchto uskupení může být navýšen, nicméně povinně jsou zřizována dvě uskupení a to Rada pro všeobecné záležitosti (GAC) a Rada ministrů zahraničí (FAC).<sup>8</sup> Jednotlivá uskupení se schází dle potřeby.<sup>9</sup>

Rada společně s Evropským parlamentem přijímá právní akty a to nařízení, směrnice nebo rozhodnutí.<sup>10</sup> Provádí také kontrolu nad Evropskou radou, Evropským parlamentem, Evropskou komisí a Evropskou centrální bankou. Právě Rada uzavírá dohody se třetími státy a mezinárodními organizacemi. Společně s Evropským parlamentem se také podílí na schvalování rozpočtu EU, který navrhuje Evropská komise.<sup>11</sup>

Předsednictví se stanovuje na období osmnácti měsíců, přičemž na tuto dobu jsou určeny tři státy, které se stávají po dobu šesti měsíců předsednickou zemí a ostatní země z tzv. tria jsou mu nápomocni.<sup>12</sup> Jak tvrdí Svoboda předsedající stát je zodpovědný také za meziinstitucionální spolupráci.<sup>13</sup>

## 1.3 Evropský parlament (*fr. Parlement européen, angl. European Parliament*)

Evropský parlament (dále jen EP) je permanentní orgán EU, který zastupuje zájmy občanů členských států. EP se může pochlubit hned třemi sídly. Sekretariát EP, který vznikl v 50. letech 20. století, sídlí v Lucemburku, kde nemohla být z kapacitních důvodů uskutečňována plenární zasedání. Ta se od roku 1992 konají ve Štrasburku. Hlavní sídlo EP je tedy ve Štrasburku, kde se také konají všechna plenární zasedání. Nicméně všechny ostatní schůze se konají v Bruselu, aby mohl EP jednat s ostatními institucemi, které tam sídlí.<sup>14</sup> Plenární zasedání se uskutečňuje minimálně jednou ročně, a to druhé

---

<sup>8</sup> EURACTIV. Evropa dnes. Rada pro všeobecné záležitosti (GAC), Rada ministrů zahraničí (FAC). [online]. 2010 [cit. 2015-03-1]. Dostupné z <http://www.euractiv.cz/evropa-dnes0/udalost/rada-pro-vseobecne-zalezitosti-gac-rada-ministru-zahranici-fac-000352>

<sup>9</sup> TOMÁŠEK, Michal a TÝČ, Vladimír a kol. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013. s. 162 – 163 .

<sup>10</sup> Čl. 16, odstavec 1 Smlouvy o Evropské unii, konsolidované znění

<sup>11</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011. s. 50-55.

<sup>12</sup> Čl. 236 Smlouvy o fungování Evropské unie

<sup>13</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011. s. 52.

<sup>14</sup> WAGNER, Emma a BECH, Svend a MARTÍNEZ, Jesús M. *Translating for the European institutions*. 2. vyd. Manchester: Nakladatelství Routledge, 2012, s. 16-17

úterý v březnu. Toto jednání europoslanců je veřejné a je simultánně tlumočeno do všech oficiálních jazyků.<sup>15</sup>

Od roku 2014 se počet poslanců EP ustálil na 750 a jednoho předsedu. Občané členských států je volí v přímé volbě. Mandát europoslanců je neslučitelný s vykonáváním jiných vnitrostátních funkcí<sup>16</sup> a trvá pět let.<sup>17</sup>

Jak udává článek 14, odstavec 1 konsolidovaného znění Smlouvy o Evropské unii, EP společně s Radou dohlíží na rozpočet EU a schvaluje víceletý finanční plán.<sup>18</sup> V oblasti legislativy EP přijímá společně s Radou legislativní akty navržené Evropskou komisí. EP také volí ombudsmana, schvaluje předsedu Evropské Komise a má pravomoc schválit či vyslovit nedůvěru<sup>19</sup> Evropské komisi.<sup>20</sup>

Europoslanci volí ze svých řad jednoho předsedu a čtrnáct místopředsedů, ti jsou jmenováni na dva a půl roku. Parlament je složen z politických frakcí, které reprezentují politické, nikoliv státní příslušnosti. Pro vznik nové frakce je třeba alespoň 25 poslanců z minimálně jedné čtvrtiny členských států. Europoslanci jsou členy specializovaných výborů (např. EMPL – Výbor pro zaměstnanost a sociální věci; ENVI – Výbor pro životní prostředí, veřejné zdraví a bezpečnost potravin), dle jejichž stanovisek poté EP rozhoduje.<sup>21</sup>

#### **1.4 Evropská komise (*fr. Commission européenne, angl. European Commission*)**

Evropská komise (dále jen EK) je permanentní orgán, který má výlučné právo předkládat legislativní akty Radě a EP. Dohlíží také na uplatňování legislativy členskými státy. EK také zastupuje EU navenek a sjednává mezinárodní smlouvy.<sup>22</sup>

V současné době zastupuje každý stát jeden komisař. V čele EK stojí předseda schválený EP. Ten je zodpovědný za složení nové EK, která je následně opět schvalována EP. Mandát předsedy i eurokomisařů trvá pět let.<sup>23</sup>

---

<sup>15</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011. s. 62-63

<sup>16</sup> Člen vlády, soudce, prezident, veřejný ochránce práv, státní zástupce a člen Parlamentu České republiky.

<sup>17</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011. s. 58-61

<sup>18</sup> Čl. 14, odstavec 1, Smlouvy o Evropské unii, konsolidované znění

<sup>19</sup> Vyslovení nedůvěry EK znamená také její odvolání.

<sup>20</sup> PITROVÁ, Markéta. *Institucionální struktura Evropské unie*. Brno: Masarykova univerzita, 1999, s. 52-58

<sup>21</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011. s. 61-63

<sup>22</sup> Čl. 17, odstavec 1 Smlouvy o Evropské unii, konsolidované znění

<sup>23</sup> Tamtéž, čl. 17, odstavce 3, 5

Schůze EK svolává předseda a tato jednání jsou neveřejná, na rozdíl od jednání EP. Oficiální sídlo se nachází v Bruselu, nicméně některé útvary EK se nachází také v Lucemburku a v dalších městech EU.<sup>24</sup>

### **1.5 Soudní dvůr Evropské unie (fr. *Cour de justice de l'Union européenne*, angl. *Court of Justice of the European Union*)**

Soudní dvůr Evropské unie (dále jen SD EU), sídlící v Lucemburku, se skládá z dvaceti osmi soudců, osmi generálních advokátů a dalšího personálu. Počet soudců je stejný jako počet členských států, ti jsou jmenováni po konzultaci se specializovaným výborem. Jejich mandát je neslučitelný s jiným politickým nebo administrativním mandátem. Svoboda uvádí, že každý soudce má k dispozici poradní tým tzv. referendářů, tedy skupinu kvalifikovaných právníků.<sup>25</sup> Generální advokáti vydávají tzv. stanoviska neboli nezávislá posouzení případů, která jsou přednášena na konci řízení. Ostatní personál je řízen vedoucím kanceláře soudu, který je jmenován na šestileté období a má na starost fungování soudu a vydávání sbírky rozhodnutí a usnesení SD EU.<sup>26</sup>

SD EU se skládá ze Soudního dvora, Tribunálu a k němu připojenému Soudu pro veřejnou službu. Soudní dvůr, založený v roce 1952, je dle Wagner, Bech a Martínez, největší autoritou v rámci práva EU, funkční období jeho členů je šestileté a může být jednou obnoveno.<sup>27</sup> Mandát soudců Tribunálu i Soudu pro veřejnou službu je také šestiletý. Soud pro veřejnou službu má za úkol řešit spory mezi institucemi EU a jejich zaměstnanci.<sup>28</sup>

### **1.6 Evropský účetní dvůr (fr. *Cour de comptes européenne*, angl. *European Court of Auditors*)**

Evropský účetní dvůr sídlí v Lucemburku a jeho úkolem je přezkoumávání účetnictví EU. Každoročně vydává zprávy monitorující financování předchozího roku, na jejichž základě EP schvaluje rozpočet předchozího roku. Případně může publikovat své připomínky ke konkrétním tématům.<sup>29</sup>

Členové, kterých je stejný počet jako členských států, jsou jmenováni jednomyslně Radou po konzultaci s EP. Jejich mandát je šestiletý a může být jednou obnoven. Členy

---

<sup>24</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011. s. 55-58

<sup>25</sup> Tamtéž, s. 159-163

<sup>26</sup> Čl. 19, odstavce 1, 2 Smlouvy o Evropské unii, konsolidované znění

<sup>27</sup> WAGNER, Emma a BECH, Svend a MARTÍNEZ, Jesús M. *Translating for the European institutions*. 2. vyd. Manchester: Nakladatelství Routhledge, 2012, s. 18-19

<sup>28</sup> Tamtéž, s. 19-20

<sup>29</sup> Čl. 285 a 287 Smlouvy o fungování Evropské unie

mohou být pouze nezávislé osoby, které mají kvalifikaci v oblasti vnější kontroly účetnictví.<sup>30</sup>

### **1.7 Evropská centrální banka (*fr. Banque centrale européenne, angl. European Central Bank*)**

Evropská centrální banka (dále jen ECB), sídlící ve Frankfurtu nad Mohanem, má dle článku 128 Smlouvy o fungování Evropské unie „(...)vylučné právo povolovat vydávání eurobankovek v Unii. Tyto bankovky mohou vydávat Evropská centrální banka a národní centrální banky.“<sup>31</sup> Udržuje také měnovou stabilitu a odpovídá za cenovou stabilitu.<sup>32</sup>

ECB se skládá ze tří orgánů: Výkonná rada, Rada guvernérů a Generální rada ECB. Výkonná rada je správním orgánem a tvoří ji prezident, viceprezident a další čtyři členové. Ti jsou jmenováni ER, na doporučení Rady, po konzultaci s EP. Jejich mandát je osmiletý. Rada guvernérů se skládá z Výkonné rady a guvernérů národních bank členských států eurozóny. Ti se schází pravidelně minimálně desetkrát do roka. Posledním orgánem ECB je Generální rada ECB složená z prezidenta, viceprezidenta a guvernérů národních bank všech členských států.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> Tamtéž, čl. 286

<sup>31</sup> Článek 128, Smlouva o fungování Evropské unie

<sup>32</sup> Tamtéž, čl. 282

<sup>33</sup> Tamtéž, čl. 283

## 2 Stálá regionální zastoupení České republiky při EU (*fr. Représentations permanentes des régions de la République tchèque auprès l'Union européenne, angl. Permanent Regional Representations of the Czech Republic to the EU*)

V této kapitole se budeme věnovat stálým regionálním zastoupením České republiky při EU (dále jen zastoupení) a popíšeme v ní jejich aktivity. Na tuto kapitolu později navážeme praktickou částí této bakalářské práce, která je zacílená na pracovníky a stážísty těchto zastoupení.

Myšlenka vytvoření stálých regionálních zastoupení při EU byla dle Carolyn Rowe projednávána již od 80. let, nicméně jedna z prvních zastoupení byla vytvořena až na začátku 21. století.<sup>34</sup>

Česká regionální zastoupení vznikala postupně od roku 2002, kdy vzniklo první zastoupení a to kraje Praha. V tabulce č. 1 můžeme pozorovat, kdy byla jednotlivá zastoupení zakládána a popř. následně také sloučena nebo úplně zrušena. Většina zastoupení jsou zakládána jako detašovaná pracoviště krajských úřadů a spadají pod odbor kanceláře hejtmána, oddělení vnějších vztahů. Výjimkou je Zastoupení Olomouckého kraje, které vzniklo jako zájmové sdružení právnických osob a zakládajícím členem nebyl pouze kraj, ale také některá města, vysoké školy nebo Krajská hospodářská komora Olomouckého kraje.<sup>35</sup>

Tabulka č. 1: Vznik krajských regionálních zastoupení v Bruselu

| Rok  | vznik            | Zánik / fúze   |
|------|------------------|--|
| 2002 | Praha            |  |
| 2004 | Středočeský kraj |  |
| 2004 | Jihočeský kraj   |  |
| 2004 | Zlínský kraj     |  |
| 2005 | Liberecký kraj   |  |
| 2006 | Plzeňský kraj    |  |
| 2006 | Karlovarský kraj | 2012- Zastoupení bylo k 1. Dubnu 2012 zrušeno a jakékoliv dotazy oh- |

<sup>34</sup> ROWE, Carolyn. *Regional representations in the EU: Between diplomacy and interest mediation*. Houndmills: Palgrave Macmillan, 2011. s. 1-3

<sup>35</sup> Rozhovory s Mgr. Reném Příhodou, zástupcem Královéhradeckého a Jihočeského kraje v Bruselu



|             |                                  |  |
|-------------|----------------------------------|--|
|             |                                  | ledně zastupování kraje v Bruselu, musí zájemci směřovat na vedoucího kanceláře hejtmána. <sup>36</sup>  |
| <b>2007</b> | Královéhradecký kraj             |  |
| <b>2007</b> | Kraj Vysočina                    | 2009 – Ze stálého zastoupení se stalo zastoupení nestálé, v Bruselu není permanentně žádný zástupce kraje Vysočina, pouze tam jednou měsíčně dojíždí. V současné době tuto funkci vykonává Jan Skála.  |
| <b>2007</b> | Ústecký kraj                     | 2014 – Zastoupení ukončilo svou činnost, zájemci mohou kontaktovat oddělení vnějších a zahraničních vztahů. <sup>37</sup>  |
| <b>2007</b> | Pardubický kraj                  | 2013 – Od roku 2012 Pardubické zastoupení sídlilo v jedné budově s Plzeňským zastoupením a od následujícího roku se o agendu tohoto kraje stará zástupce Plzeňského kraje. Důvodem této fúze byly rozsáhlé finanční náklady na chod kanceláře. |
| <b>2007</b> | Jihomoravský kraj                |  |
| <b>2011</b> | Olomoucký kraj                   |  |
| <b>2013</b> | Královéhradecký a Jihočeský kraj | V roce 2013 došlo ke sloučení těchto dvou zastoupení z důvodu finančních úspor. Od tohoto roku jsou oba kraje zastupovány jedním pracovníkem a kraje si náklady na zastoupení rozdělují.   |
| <b>----</b> | Moravskoslezský kraj             | Moravskoslezský kraj nemá žádné  |

<sup>36</sup> BUSINESSINFO. Oficiální portál pro podnikání a export. [online]. 2013 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/zastoupeni-kraju-v-bruselu-1893.html>

<sup>37</sup> ÚSTECKÝ KRAJ. [online]. 2013 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://www.kr-ustecky.cz/vnejsi-a-mezinarodni-vztahy/ds-98866/p1=204817>

stálé zastoupení, ale stal se přidruženým členem Access EU – EEIG, tedy sdružením právnických osob, které kraji za členský příspěvek poskytují veškeré potřebné informace. Moravskoslezský kraj zvolil tuto variantu z důvodů finančních úspor, jelikož členský příspěvek činí přibližně deset procent nákladů na provoz zastoupení.<sup>38</sup>

Zdroj:<sup>39</sup>

## 2.1 Činnost zastoupení

Zastoupení mají několik hlavních úkolů a povinností. Informují jak veřejné, tak soukromé subjekty o politickém vývoji EU, zejména v otázkách regionální politiky. Zastoupení také poskytují informace o udělování grantů a jiných typů finančních podpor. Stejně tak zastoupení prosazují zájmy krajů, které zastupují u institucí EU.

Dále se snaží navazovat a prohlubovat spolupráci s ostatními evropskými zastoupeními a kraji.<sup>40</sup>

Zastoupení také podporují školství prostřednictvím stáží nabízených vysokoškolským studentům. Na stážisty, kteří jsou vybíráni jednotlivými zastoupeními, jsou kladeány rozličné požadavky. Náplň práce každého stážisty také určují jednotlivá zastoupení sama. Většinou jde o administrativní práci a účast na konferencích pořádaných institucemi EU, ze kterých stážisté vytváří zápisy a informují tak zainteresované osoby a zejména také kraj o dění v EU.<sup>41</sup>

Zastoupení reprezentují své regiony také jako turisticky lákavé. Každý kraj vybírá formu propagace podle svého uvážení a rozpočtu. Některé kraje se účastní veletrhů cestovního ruchu, jiné zase pořádají výstavy s tematikou svého kraje. Většina krajů se pak účastní tzv. *Czech Street party*, tedy největší akce pořádané Stálým zastoupením České

<sup>38</sup> MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ. [online]. 2013 [cit. 2015-04-30]. Dostupné z: <http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/cz/zastoupeni-moravskoslezskeho-kraje-v-bruselu-25221/>

<sup>39</sup> Rozhovory s Mgr. Reném Příhodou, zástupcem Královéhradeckého a Jihočeského kraje v Bruselu

<sup>40</sup> Stredocech-eu. Středočeský kraj. [online]. 2013 [cit. 2015-03-22]. Dostupné z: <https://www.stredocech-eu.cz/index.asp?thema=1746&category=>

<sup>41</sup> KRAJEVEU. Kancelář zastoupení krajů v Bruselu. [online]. 2013 [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: <http://www.krajeveu.cz/cz/krajeveu/o-kancelari-poslani-stale-kancelare-jihoceskeho-a-kralovehradeckeho-kraje-v-bruselu-65984/>

Republiky při EU. Během této každoroční akce se jednotlivé kraje prezentují jako turisticky zajímavé a lákají potenciální návštěvníky.<sup>42</sup>

Jednotlivá zastoupení každodenně komunikují s občany ať již s českými, např. formou emailů nebo telefonátů, tak také se zahraničními během výstav, veletrhů atd. Proto je nezbytné, aby pracovníci nejen dokonale ovládali český jazyk, ale také cizí jazyky. Na tuto kapitolu přímo navážeme analýzou dvou typů dotazníků v praktické části, která se zaměřuje právě na jazykové kompetence pracovníků a stážistů na zastoupeních v Bruselu.

## 2.2 Pracovníci zastoupení

Pracovníci zastoupení mají za úkol prosazovat zájmy krajů, konkrétně pak vyhledávání, pro kraj či jiné subjekty z jimi zastupovaného kraje, vhodných výzev a analýzování dalších možných dotačních titulů. Zastoupení dále také organizují semináře, během kterých seznamují s možnostmi financování projektů z evropských dotací.

Náplní jejich práce je navazování a utužování vztahů s ostatními kraji, stejně tak jako prezentace zastupovaného kraje v zahraničí, např. na výstavách či veletrzích. Zastoupení každoročně pořádají akce, které mají za cíl zviditelnit jak celý kraj, tak jednotlivce. Příkladem může být „*Czech Fashion and Design Weekend*“, který je každoročně pořádán Plzeňským a Jihomoravským krajem ve spolupráci s Českým centrem v Bruselu. Tato akce má za cíl zviditelnit žáky Integrované střední školy živnostenské v Plzni.

Ve většině případů veškerou aktivitu uveřejňují na webových stránkách zastoupení či na webu daného kraje. Některá zastoupení ovšem nemají své vlastní webové stránky a kraje o nich informují pouze na svých webových stránkách. Takovým případem je např. Zastoupení Plzeňského kraje, které má svoji sekci na stránkách Plzeňského kraje. Z vlastních zkušeností můžeme uvést například Zastoupení Královéhradeckého a Jihočeského kraje, které má vlastní webové stránky a pravidelně dodává články týkající se dění v Bruselu. Webové stránky jednotlivých krajů existují také v cizích jazycích, nejčastěji v angličtině. Všechny informace ovšem do angličtiny přeloženy nejsou, jako příklad můžeme uvést webové stránky Středočeského zastoupení, které nabízí v angličtině pouze informace týkající se aktivit zastoupení, kontakt a stručné představení kanceláře v Bruselu. Dalším případem jsou webové stránky Pardubického zastoupení, které nabízí překlad webu nejen do angličtiny, ale také do francouzštiny, němčiny, ital-

---

<sup>42</sup> MZV. Stálé zastoupení České republiky při Evropské unii. [online]. 2014[cit. 2015-03-22]. Dostupné z: [http://www.mzv.cz/representation\\_brussels/cz/upoutavky\\_1/czech\\_street\\_party.html](http://www.mzv.cz/representation_brussels/cz/upoutavky_1/czech_street_party.html)

štiny a polštiny. V těchto cizích jazycích Pardubická kancelář stručně prezentuje svůj kraj pro turisty.

Mimo jiné také organizují kulturní i jiné akce, které také slouží jako jeden z nástrojů prezentace a zvýšení povědomí o krajích. Jako příklad můžeme uvést výstavu Plzeňského kraje v EP s názvem „Šumava – Zelená střecha Evropy“. Tyto akce se nekonají pouze v Bruselu, ale také přímo v zastupovaných krajích, jako např. putovní výstava CERN „*Accelerating Science*“, kterou pořádalo v Českých Budějovicích Zastoupení Královéhradeckého a Jihočeského kraje.

V neposlední řadě také zastoupení organizují návštěvy zástupců kraje a poskytují jim nezbytné informace při jejich pracovních cestách do Bruselu. Některé kraje zařizují pro zástupce krajů i ubytování na zastoupeních v Bruselu.

Počty pracovníků závisí na jednotlivých zastoupeních a zastupovaných krajích. Např. Královéhradecký a Jihočeský kraj jsou zastupovány pouze jedním pracovníkem, naproti tomu můžeme uvést jako příklad Jihomoravský kraj, který je zastupován dvěma pracovníky. Výjimkou je kraj Vysočina, který nemá žádného stálého pracovníka, který by byl neustále v Bruselu, ale využívá stážistů, kteří dostávají instrukce na dálku a plní tak každodenní agendu místo pracovníků.

### **2.3 Stážisté zastoupení**

Náplň práce stážistů se liší zastoupení od zastoupení. Ve většině případů stážisté vykonávají nezbytnou administrativní práci, jako např. každodenní korespondenci, tvorbu bulletinu daného zastoupení, vytváření a aktualizace databází kontaktů apod. Ve všech případech mají stážisté na starost překládání článků, které by mohly zajímat českou veřejnost, zejména témata týkající se jejich kraje. Ty jsou následně publikovány na webových stránkách zastoupení. Stážisté se také účastní konferencí pořádaných evropskými institucemi, poté z nich píšou zápisy a taktéž je zveřejňují na webu zastoupení. Jedná se o témata, která jsou pro kraje zásadní, nejčastěji novinky z oblasti regionální politiky.

V mnoha případech také zajišťují překlady projektových nabídek a ty následně přeposílají zainteresovaným osobám či firmám v daném kraji. Mohou se tedy setkat s případem, kdy jsou u evropského projektu od počátečního překladu do českého jazyka, přes předání nabídky projektu až po finální fázi, tedy samotné vypracování projektu.

Kraje se prezentují na mnoha odborných i kulturních akcích, na nichž stážisté asistují. Mezi největší akce patří každoroční *Czech Street Party*, kterou pořádá Stálé zastoupení České republiky při Evropské unii společně s podporou většiny krajů za-

stoupených v Bruselu. Během této akce se všechna zastoupení prezentují a stážisté tak využívají své jazykové a vědomostní znalosti při informování návštěvníků a zájemců o daný kraj. Mimo jiné také reprezentují kraje na veletrzích, např. *Salon des vacances*, na několikadenním každoročně pořádaném veletrhu cestovního ruchu v Bruselu.

Při případných návštěvách delegací krajů stážisté zajišťují organizaci celých návštěv a asistují českým delegacím.

#### **2.4 Zastoupení Královéhradeckého a Jihočeského kraje v Bruselu**

Zastoupení Královéhradeckého a Jihočeského kraje vzniklo v roce 2013 sloučením již dříve vzniklých zastoupení těchto dvou krajů. Důvodem tohoto sloučení byla snaha snížit finance vynakládané na chod kanceláře na minimum. Od roku 2013 tedy tyto kraje sdílí společnou kancelář a jsou zastupovány jedním delegátem. Oba kraje si tedy náklady na chod zastoupení a také plat delegáta zastoupení dělí.

Z vlastních zkušeností můžeme konstatovat, že toto zastoupení se snaží reprezentovat kraje rozličnými způsoby, ať už pořádáním výstav prezentující krásy těchto krajů, tak i dobročinnými sbírkami nebo např. na cestovních veletrzích.

Je zde také kladen důraz na webové stránky, které jsou každodenně aktualizovány a mají za cíl přinést občanům co nejvíce informací o dění v EU. Stážisté tak každodenně překládají minimálně jeden článek, který se vztahuje ke kraji nebo k regionálnímu rozvoji. Na těchto stránkách zastoupení také zveřejňuje evropské výzvy jednotlivce nebo firmy. Seznamuje stručně s evropskými institucemi a památkami v Bruselu. V neposlední řadě poskytuje tzv. *Who is who list*, tedy seznam kontaktů na české osoby pracující v Bruselu. Anglická verze těchto stránek ještě zcela není funkční a prozatím poskytuje pouze stručné informace o činnosti zastoupení.

Na Zastoupení Královéhradecké a Jihočeského kraje mají stážisté za úkol vypracovat během své tříměsíční stáže tzv. Závěrečnou práci. Jedná se o zhruba desetistránkovou seminární práci. Téma si volí stážista sám po konzultaci s delegátem zastoupení. Nejčastěji se jedná o témata spojená se stážistou studovaným oborem. Tato práce slouží k celkovému hodnocení stážisty a je následně zveřejněna na webových stránkách příslušného zastoupení.

### 3 Jazykový režim EU (*fr. Système linguistique de l'UE, angl. Linguistic system of the EU*)

V této kapitole rozebereme jazykový systém EU a popíšeme jazyky autentické, úřední a pracovní. Součástí této kapitoly bude také popis informačních technologií používaných při překládání v institucích EU.

#### 3.1 Autentické jazyky (*fr. Langues authentiques, angl. Authentic languages*)

Jak uvádí Tichý a kolektiv, autentickými jazyky byly původně jazyky, ve kterých byly uzavřeny Římské smlouvy, byly jimi němčina, francouzština, holandština a italština. Postupně byly přidány další jazyky a k dnešnímu dni je autentických jazyků stejný počet jako jazyků úředních, tedy 24.<sup>43</sup>

Jsou jimi: „angličtina, bulharština, čeština, chorvatština, dánština, estonština, finština, francouzština, irština, italština, litevština, lotyština, maďarština, maltština, němčina, nizozemština, polština, portugalština, rumunština, řečtina, slovenština, slovinština, španělština a švédština.“<sup>44</sup>

#### 3.2 Úřední jazyky (*fr. Langues officielles, angl. Official languages*)

Podle Sabourina je oficiálním jazykem ten jazyk, ve kterém mohou občané komunikovat s institucemi EU, a ve kterém EU komunikuje s občany.<sup>45</sup> Důvody, proč EU používá 24 úředních jazyků, jsou transparentnost, demokracie a právo na informace. Občané se mohou písemně obracet na jakýkoliv z orgánů EU v jakémkoliv úředním jazyce a mají právo obdržet odpověď v tomtéž jazyce. Obecně závazné akty jsou vyhotovovány ve všech úředních jazycích a mají stejnou právní závaznost ve všech členských zemích. Legislativa, která je přímo účinná pro obyvatele EU, musí být tedy dostupná všem občanům EU ve stejnou dobu a ve všech oficiálních jazycích.<sup>46</sup> To zaručuje stejná práva pro získávání informací všem občanům EU. V tabulce č. 2 můžeme vidět, jak postupem času přibývaly další úřední jazyky.<sup>47</sup>

<sup>43</sup> TICHÝ, Luboš a kol., *Evropské právo*. 3. vyd. Praha: C.H. Beck, 2006. s. 200

<sup>44</sup> EUROPA. Jak funguje EU. [online]. [cit. 2015-01-24]. Dostupné z: [http://europa.eu/about-eu/facts-figures/administration/index\\_cs.htm](http://europa.eu/about-eu/facts-figures/administration/index_cs.htm)

<sup>45</sup> SABOURIN, Paul-Bernard a kol. *Langues et l'Union européenne*. Brusel: Bruylant, 2004. s. 28, 39-40, 44

<sup>46</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Řeč pro Evropu: Jazyky v Evropské unii*. Brusel: Nakladatelství Úřad pro úřední tisky, 2008. s. 13

<sup>47</sup> KJÆR, Anne Lise a ADAMO, Silvia, *Linguistic diversity and european democracy*. Farnham: Ashgate, 2011. s. 60

Tabulka č. 2: Úřední jazyky

| <b>Jazyky</b>   | <b>Rok, od kdy se staly úředními</b> |
|---|--------------------------------------|
| <b>holandština, francouzština, italština, němčina</b>   | 1958                                 |
| <b>angličtina, dánština</b>   | 1973                                 |
| <b>řečtina</b>  | 1981                                 |
| <b>španělština, portugalská</b>   | 1986                                 |
| <b>finština, švédština</b>  | 1995                                 |
| <b>čeština, estonština, litevština, lotyšština, maďarština, maltština, polština, slovenština, slovinština</b> | 2004                                 |
| <b>bulharština, irština, rumunština</b>   | 2007                                 |
| <b>chorvatština</b>   | 2013                                 |

Zdroj: <sup>48</sup>

Vzhledem k tomu, že evropské právo je nadřazené právu vnitrostátnímu, je důležité informovat všechny občany EU o veškerých právních změnách ve všech 24 oficiálních jazycích.<sup>49</sup>

EU vylučuje jakoukoliv hierarchii jazyků nebo jejich diskriminaci.<sup>50</sup> Tento jazykový režim je kontrolován různými institucemi a agenturami a používání úředních jazyků je stanoveno jednomyslným rozhodnutím Rady.<sup>51</sup>

Každý členský stát, který má více než jeden úřední jazyk, si sám stanoví, který jazyk bude uznán také jako oficiální jazyk EU. Zvláštním případem je Irsko, které přistoupilo v roce 1973, a v témže roce se jeho přistoupením stala irština také autentickým jazykem, nicméně úředním jazykem se stala až v roce 2007. Do tohoto roku se tedy Irové mohli obracet na evropské instituce v irštině, nicméně neměli přístup k právním předpisům ve svém mateřském jazyce. Tzv. „Irská výjimka“ ustanovuje, že předpisy přijaté v řádném legislativním postupu musí být vypracovány a zveřejněny v irštině.

<sup>48</sup> GR PRO PŘEKLAD. *Translating for Europe: the EU's official languages overtime*. Brusel: Nakladatelství Úřad pro úřední tisky, 2014

<sup>49</sup> SABOURIN, Paul-Bernard a kol. *Langues et l'Union européenne*. Brusel: Bruylant, 2004. s. 28, 39-40, 44

<sup>50</sup> Čl. 21, Listiny základních práv a svobod Evropské unie, 2010. Dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:CS:PDF>

<sup>51</sup> Nařízení č.1 O užívání jazyků v Evropském hospodářském společenství, 1958. Dostupné z [http://publications.europa.eu/resource/ellar/b03ddac8-7df5-4d35-aa02-f15eb8884b1c.0002.02/DOC\\_1](http://publications.europa.eu/resource/ellar/b03ddac8-7df5-4d35-aa02-f15eb8884b1c.0002.02/DOC_1)

Předpisy přijaté na základě jiných postupů nejsou v irštině vypracovány. EK nicméně vydává velké množství ne právních informací také v tomto jazyce.<sup>52</sup>

### 3.3 Pracovní jazyky (*fr. Langues de travail, angl. Working languages*)

Dle článku č. 6 Nařízení č. 1 O užívání jazyků v Evropském hospodářském společenství si „orgány mohou stanovit podrobnosti o užívání jazyků svými vnitřními předpisy.“<sup>53</sup>

EU stanovuje všechny úřední jazyky také jako jazyky pracovní. Ve praxi ale není možné, aby pracovníci používali všechny úřední jazyky a tak jsou ve všech institucích EU zpravidla používány tři pracovní jazyky, a to angličtina, francouzština a němčina. Nicméně pracovní jazyky jednotlivých institucí se mohou lišit.<sup>54</sup> Je na každé instituci, aby si svoje pracovní jazyky zvolila sama. Důvodem pro výběr tří pracovních jazyků je efektivita práce a také snížení nákladů na překlady, které by byly neúnosné, kdyby instituce musely všechny dokumenty překládat do všech úředních jazyků.<sup>55</sup>

Používání všech úředních jazyků jako jazyků pracovních, by bylo velkou výhodou pro zaměstnance institucí EU, kteří by tak mohli využívat svůj mateřský jazyk. Vysoké náklady, jak finanční, tak časové, nicméně tento systém neumožňují. Kritéria výběru pracovních jazyků, a tedy upřednostňování jednoho jazyka před druhým, nejsou nijak definovány. Dle Sabourina bylo před rokem 2004 procentuální rozdělení jazyků v oficiálních dokumentech vydaných EP následující: 82% angličtina, 14% němčina a 4% francouzština.<sup>56</sup>

Jedinou výjimkou je SD EU, který pracuje pouze ve francouzštině. SD EU je jedinou institucí, která využívá pouze jeden pracovní jazyk. Nicméně jazykem řízení, tedy tím jazykem, který si vybírají strany řízení, může být kterýkoliv oficiální jazyk EU. Naopak jediným jazykem, ve kterém SD EU pracuje, je francouzština. Z toho plyne, že všechny dokumenty musí být přeloženy do tohoto jazyka a všichni soudci jej musí ovládat.<sup>57</sup> Všechny dokumenty tedy musí být přeloženy do francouzštiny, aby soud mohl efektivně pracovat. Tyto překlady zajišťují specializovaní pracovníci, tzv. právní-

---

<sup>52</sup> SABOURIN, Paul-Bernard a kol. *Langues et l'Union européenne*. Brusel: Bruylant, 2004, s. 75-76

<sup>53</sup> Čl. 6, Nařízení č.1 O užívání jazyků v Evropském hospodářském společenství, 1958. Dostupné z [http://publications.europa.eu/resource/cellar/b03ddac8-7df5-4d35-aa02-f15eb8884b1c.0002.02/DOC\\_1](http://publications.europa.eu/resource/cellar/b03ddac8-7df5-4d35-aa02-f15eb8884b1c.0002.02/DOC_1)

<sup>54</sup> RIDEAU, Joël. *Droit institutionnel de l'Union et des communautés européennes*. 3. vyd. Paříž: LGDJ, 2006. s. 456

<sup>55</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Překlady a mnohojazyčnost*. Brusel: Úřad pro publikace Evropské unie, 2012. s. 2-3

<sup>56</sup> SABOURIN, Paul-Bernard a kol. s. 29, 32-34

<sup>57</sup> Tamtéž, s. 29, 32



ci- lingvisté (fr. Juriste-linguiste, angl. Lawyer-linguist), kteří mají jak právnické, tak lingvistické vzdělání.<sup>58</sup>

Oproti tomu v EP je uplatňována tzv. „Řízená mnohojazyčnost“. Každý poslanec EP má právo vyjádřit se v jakémkoliv oficiálním jazyce EU. To umožňuje všem občanům EU seznámit se s veškerou činností EP. Všechny dokumenty vydané EP tedy musí být vyhotoveny ve všech oficiálních jazycích.<sup>59</sup>

### 3.4 IT systémy sloužící k překladu

Kvůli snížení nákladů na překlady, EU již více než 20 let vyvíjí IT systémy překladů. První technologie, které měly usnadnit práci překladatelům, byly dle Tosiho představeny již v 80. letech.<sup>60</sup> Do té doby překladatelé psali texty ručně a ty byly následně přepsány administrativními pracovníky do počítačů. To znamenalo, že překladatelé neměli žádné zkušenosti s prací na počítači. K výraznějším změnám došlo v 90. letech, kdy byly původní softwary inovovány. Na začátku 90. let mohli překladatelé vytvářet překlady na počítačích, nebylo to ovšem povinností a této možnosti využili pouze ti, kteří chtěli experimentovat. Novinkou bylo propojení všech počítačů, což usnadnilo práci a urychlilo spojení mezi pracovníky. V letech 1995-1996 dostal každý překladatel svůj vlastní počítač, což přineslo dle Tosiho své plusy i mínusy.<sup>61</sup> Překladatelům počítače usnadnily práci zejména tím, že překlady nemuseli přepisovat a tím se zrychlila a zefektivnila jejich práce. Problémem byla ovšem neznalost práce s PC, kdy překladatelé neuměli texty graficky upravovat ani formátovat.<sup>62</sup>

Další výhodou bylo vytváření online glosářů, které byly, oproti těm tištěným, neustále aktuální. V roce 1993 EK spustila projekt, který měl vyzkoušet, zda tzv. *translation memory software* může být využit pro překládání veškerých textů. Tento ambiciózní projekt, který měl za cíl ještě více zjednodušit práci překladatelům, se ukázal jako vhodný pouze pro malé procento textů a tak od něj bylo upuštěno. Přestože se tyto informační systémy neustále zdokonalují, nejsou zatím schopny přeložit všechny texty tak dokonale, aby byly ihned připraveny k publikování. Musí být tedy ještě jednou

---

<sup>58</sup> KJÆR, Anne Lise a ADAMO, Silvia. s. 106

<sup>59</sup> Čl. 158, Jednací řád Evropského parlamentu, 2014.

Dostupné na: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+RULES-EP+20140701+0+DOC+PDF+V0//CS&language=CS>

<sup>60</sup> TOSI, Arturo. *Crossing barriers and bridging cultures: the challenges of multilingual translation for the European Union*. Clevedon: Multilingual Matters, 2003. s. 74-77

<sup>61</sup> Tamtéž, s. 74-77

<sup>62</sup> GR KOMUNIKACE, Úřad pro publikace. *Des nombreuses langues, une seule famille*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky, 2004. s. 20

překontrolovány lingvisty. Systémy jsou v dnešní době dostupné jen pro určité kombinace jazyků a kvalita jednotlivých kombinací se výrazně liší.<sup>63</sup>

Jak se píše v publikaci *Řeč pro Evropu: Jazyky v Evropské unii*, existují také databáze odborných termínů, které překladatelé používají při překládání daných textů.<sup>64</sup> Nejvíce používanými technologiemi jsou v dnešní době tlumočení na dálku, vytváření a správa webových stránek EU ve všech úředních jazycích a překlad pomocí IT softwarů.<sup>65</sup>

---

<sup>63</sup> TOSI, Arturo. Crossing barriers and bridging cultures: the challenges of multilingual translation for the European Union. Clevedon: *Multilingual Matters*, 2003. s. 74-77

<sup>64</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Řeč pro Evropu: Jazyky v Evropské unii*. Brusel: Nakladatelství Úřad pro úřední tisky, 2008. s. 15

<sup>65</sup> Tamtéž, s. 15

## 4 Výběr personálu

### 4.1 Evropský úřad pro výběr personálu

Evropský úřad pro výběr personálu (dále jen EPSO) zodpovídá za transparentní a rovnocenný nábor zaměstnanců na všechny pozice do evropských institucí. Úřad EPSO, který je tvořený sítí odborníků, byl založen 26. července 2002 a svou činnost zahájil 1. ledna 2003. Odborníci, kteří koordinují výběrová řízení EPSO, se schází dvakrát ročně a setkání zpravidla vede předsednická země EU. Během těchto zasedání probíhají transparentní, veřejné diskuze na různá témata, zejména způsob výběru uchazečů a možné inovace těchto výběrových řízení.<sup>66</sup>

### 4.2 Kinnockova reforma

Vzhledem k tomu, že systém výběru zaměstnanců byl značně nejednoznačný a netransparentní, nedocházelo k rovnému výběru zaměstnanců. Jak uvádí Institut pro evropskou politiku Europeum, vzhledem k problémům s korupcí, které také ovlivňovaly nábor nových zaměstnanců, musela celá EK a s ní v čele Jacques Santer odstoupit. Nová EK pověřila svého místopředsedu Neila Kinnocka sestavením nových pravidel, které by zabráňovaly korupci a zajišťovaly transparentní výběr zaměstnanců. V důsledku toho byla vytvořena tzv. Kinnockova reforma, která byla publikovaná v Bílých knihách 1. března 2000 a Kinnock v ní navrhoval mj. zcela nový způsob přijímání zaměstnanců.<sup>67</sup>

#### 4.2.1 Vznik agentury EPSO (*fr. Office européen de sélection du personnel, angl. European Personnel Office*)

Změny navržené Kinnockovým týmem se týkaly mj. tématu zaměstnanců. Kinnock navrhl zvýšení meziinstitucionální spolupráce, která měla celý systém zjednodušit a snížit jeho náklady. Celý koncept je popsán v Bílých knihách z roku 2000. Na jeho podnět vzniká 1. ledna 2003 EPSO, které má za úkol snížit vysoké náklady, které jednotlivé instituce vynakládaly na výběr a testování nových zaměstnanců. Celý proces naboru personálu má být rychlejší, modernější a má zajistit rovnost mezi uchazeči. Ti nově píší testy na počítačích a následně je jim vytvořen profil, podle kterého si jed-

<sup>66</sup> EUROPA. Epsa. Europa.eu [online]. © 2013 [cit. 2015-01-24]. Dostupné z: [http://europa.eu/epsa/about/index\\_cs.htm](http://europa.eu/epsa/about/index_cs.htm)

<sup>67</sup> EUROPEUM. Institut pro evropskou politiku Europeum: Česká vize pro Evropu, evropské vize pro Česko...[online].2010-2011[cit. 2015-03-22]. Dostupné z:<http://www.europeum.org/cz/integrace/34-integrace--12/838-homo-magistratus-europaeus-popis-zivocisneho-druhu>

notlivé instituce, přesněji řečeno jejich odbory lidských zdrojů, vybírají kandidáty přesně na dané pozice. To má zajistit přesnost výběru daných kandidátů.<sup>68</sup>

#### 4.2.2 Další změny zavedené Kinnockovou reformou

Listina základních práv Evropské unie v článku č. 21 zakazuje jakoukoliv diskriminaci.<sup>69</sup> Díky nové reformě EK také ruší jakékoliv věkové limity pro získání pozic v institucích Evropské unie.<sup>70</sup>

Personálu je díky změnám zaručeno celoživotní vzdělání, které má vést k získání nových a udržení stávajících kvalifikací a kompetencí. Tato změna s sebou nesla také zvýšení nákladů z původních 5,5 milionu EUR ročně před zavedením nového systému, na 14,5 milionu EUR. Od roku 2003 má každý zaměstnanec právo na osm dní ročně určených ke vzdělávání, se zvýšením do roku 2010 na deset.<sup>71</sup>

System povýšení zaměstnanců (*fr. Système d'évolution de carrière, angl. Career Development Review (CDR)*), vylučuje povýšení zaměstnanců podle odpracované doby, jako tomu bylo za předchozích EK. Zaměstnanci získávají body za zásluhy (*fr. points de mérite, angl. merit points*) a stálí zaměstnanci na vyšších pozicích jsou oceňováni nashromážděnými body (*fr. points cumulés, angl. accumulated points*), které získají za období práce na jedné pozici. Maximální počet bodů, který je možné získat, je dvacet. EK očekává výsledky, kde patnáct procent zaměstnanců dosáhne výsledků nadprůměrných a deset procent výsledků podprůměrných. V následující tabulce můžeme vidět slovní hodnocení zaměstnanců dle počtu získaných bodů.<sup>72</sup>

Tabulka č. 3: Hodnocení pracovníků

| Počet bodů | Slovní hodnocení |
|------------|------------------|
| 20 – 17    | Nadprůměrné      |
| 16 – 12    | Průměrné         |
| 11 – 0     | Podprůměrné      |

<sup>68</sup> EUROPA, Reforming the Commission, Bílé knihy 2000 [online]. [cit. 2015-01-28]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/reform/2002/chapter02\\_en.htm](http://ec.europa.eu/reform/2002/chapter02_en.htm)

<sup>69</sup> EUR-Lex: Úřední věstník Evropské unie C 83 /389: Listina základních práv a svobod Evropské unie [online]. [cit. 2015-01-28]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:CS:PDF>

<sup>70</sup> EUROPA, Reforming the Commission, Bílé knihy 2000 [online]. [cit. 2015-01-28]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/reform/2002/chapter02\\_en.htm](http://ec.europa.eu/reform/2002/chapter02_en.htm)

<sup>71</sup> Tamtéž.

<sup>72</sup> Tamtéž.

Zdroj: <sup>73</sup>

Jak můžeme vidět v tabulce č. 4, výsledky se skládají ze tří částí a to: pracovní výsledky, schopnosti zaměstnance a jeho chování.

Tabulka č. 4: Rozdělení výsledků hodnocení pracovníků

| Maximální možný počet bodů | Kategorie              |
|----------------------------|------------------------|
| 10                         | Pracovní výsledky      |
| 6                          | Schopnosti zaměstnance |
| 4                          | Chování                |

Zdroj: <sup>74</sup>

Všechna hodnocení se během let sčítají, každý zaměstnanec může získat maximálně 32 bodů a uchazeč, který získá méně než deset bodů, nemůže být povýšen. Samotný proces povýšení se uskutečňuje každoročně začátkem dubna.<sup>75</sup>

Na začátku používání nového systému hodnocení museli být všichni zaměstnanci seznámeni s tímto systémem. EK tedy pořádala semináře, kde se zaměstnanci dozvěděli o nových pravidlech udělování povýšení.<sup>76</sup>

Zaměstnanci evropských institucí mohou nově odejít do penze mezi 55 a 65 lety. Před Kinnockovou reformou získávali zaměstnanci za každý odpracovaný rok dvě procenta platu k penzi, což bylo Kinnockovým týmem zrušeno. Kinnockova reforma také zavedla lepší podmínky pro předčasný odchod do penze.<sup>77</sup>

#### 4.2.3 Nový systém výběru zaměstnanců od roku 2010

EPSO od roku 2010 zavedlo změny v testování a výběru potenciálních zaměstnanců, což byla radikální změna oproti několika předchozím desetiletím, kdy se styl výběrových řízení téměř neměnil. Tento nový systém se dle EU Careers nazývá Program rozvoje úřadu EPSO a reformuje Kinnockův systém na novější a efektivnější způsob výběru zaměstnanců.<sup>78</sup>

<sup>73</sup> Vytvořeno na základě dostupných informací: EUROPA, Reforming the Commission, Bílé knihy 2000 [online]. [cit. 2015-01-28]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/reform/2002/chapter02\\_en.htm](http://ec.europa.eu/reform/2002/chapter02_en.htm)

<sup>74</sup> EUROPA, Reforming the Commission, Bílé knihy 2000 [online]. [cit. 2015-01-28]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/reform/2002/chapter02\\_en.htm](http://ec.europa.eu/reform/2002/chapter02_en.htm)

<sup>75</sup> EUROPA, Reforming the Commission, Bílé knihy 2000 [online]. [cit. 2015-01-28]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/reform/2002/chapter02\\_en.htm](http://ec.europa.eu/reform/2002/chapter02_en.htm)

<sup>76</sup> Tamtéž.

<sup>77</sup> Tamtéž.

<sup>78</sup> EUROPA, EU Careers, Careers by the European Union by the European Personnel Selection Office [online]. [cit. 2015-03-28]. Dostupné z: [http://europa.eu/epso/about/reports/index\\_cs.htm](http://europa.eu/epso/about/reports/index_cs.htm)

Důvodem těchto změn byl stále rostoucí počet zájemců a vyšší nároky jednotlivých institucí EU. Cílem nového výběru zaměstnanců bylo zvýšení transparentnosti, poskytnutí co nejdetailnějších informací uchazečům a ucelení jednotného časového harmonogramu. Každé Generální ředitelství (*fr. Direction générale, angl. Directorate-General*) musí agentuře EPSO předem oznámit počet zaměstnanců, který bude v příštích minimálně 3 letech vyžadovat. To pomáhá agentuře EPSO pořádat výběrová řízení a snížit počet uchazečů, kteří sice úspěšně absolvují výběrové řízení, ale nezískají práci během několika následujících měsíců.<sup>79</sup>

EPSO ani samotné evropské instituce nepřijímají přihlášky kandidátů mimo určené termíny, což zajišťuje větší transparentnost.<sup>80</sup>

Dalším rozdílem jsou samotné předvýběrové testy, které se do roku 2010 skládaly z vědomostních otázek, kdežto dnes se klade větší důraz na kompetence v daném oboru a všeobecný přehled uchazeče. V nové struktuře testů jsou vědomostní otázky až druhořadé. EPSO tak navazuje na vědecké studie, které prokazují, že spojení všeobecného přehledu a vědomostních otázek lépe určí vhodné kandidáty. EPSO si klade za cíl vybrat takové zaměstnance, kteří budou schopni splňovat veškeré stanovené požadavky a budou tak danou práci bez problému zvládat. Změnou oproti předchozímu systému je také zkrácení doby mezi oznámením výsledků testů a samotným výběrovým řízením, tj. osobním pohovorem nebo assessment centrem. Před rokem 2010 se tato lhůta mohla protáhnout až na dva roky.<sup>81</sup>

Za výběr nových zaměstnanců zodpovídá výběrová komise, která je složena z dobrovolníků z řad ať už současných zaměstnanců evropských institucí nebo těch, kteří jsou již v penzi. Ti jsou odpovědní za průběh výběrového řízení a jejich jména jsou zveřejňována na webových stránkách z důvodu transparentnosti.<sup>82</sup>

---

<sup>79</sup> BANETH, András. *The ultimate EU test book: Assistant (AST) edition*. 8. vyd. Londýn: John Harper publishing, 2013. s. 1

<sup>80</sup> Tamtéž, s. 1-3

<sup>81</sup> BANETH, András. *The ultimate EU test book: Administrator (AD) edition*. 8. vyd. Londýn: John Harper publishing, 2013. s. 13

<sup>82</sup> BANETH, András. *The ultimate EU test book: Assistant (AST) edition*. 8. vyd. Londýn: John Harper publishing, 2013. s. 6-7

Tabulka č. 5: Fáze, které nový systém výběru zaměstnanců zahrnuje

| Fáze |   |
|------|---|
| 1.   | Oznámení výběrového řízení, registrace    |
| 2.   | Předvýběr                                 |
| 3.   | Assessment centrum                        |
| 4.   | Rezervní seznam, nábor nových zaměstnanců |
| 5.   | Osobní pohovor                            |

Zdroj: <sup>83</sup>

Oznámení je určeno všem obyvatelům EU a je vydáno v Úředním věstníku EU (*fr. Journal officiel de l'Union européenne, angl. Official Journal of the European Union*), jak v tištěné, tak v elektronické podobě. Toto oznámení je jediný způsob, jakým se vyhláší výběrová řízení. Registraci je možné provést pouze online ze svého uživatelského účtu. Po oznámení výběrového řízení následuje lhůta (cca jeden měsíc), kdy se kandidáti mohou registrovat.<sup>84</sup>

Druhou částí výběru zaměstnanců je Předvýběr (*fr. Présélection a angl. Preselection*), tedy testování potencionálních kandidátů, které se koná ve všech hlavních městech států EU, budoucích členských států a na dalších místech mimo Evropu. Každý kandidát si vybírá datum a místo konání testů. Kandidáti se na tyto testy musí dopravit sami, na vlastní náklady. Samotné testy jsou sestaveny dle typu pracovní pozice, o kterou se kandidát uchází, viz tabulka č. 6. Samotné testy jsou složeny z otázek se šesti možnými odpověďmi, avšak pouze jedna je správná. Test je možný skládat pouze v elektronické podobě. Testování verbálního myšlení se skládá z porozumění textů a testy numerického myšlení zahrnující grafy a tabulky, na základě kterých je třeba dopočítat některé údaje. Typ testů abstraktního myšlení, který je do Předvýběru nově zařazen až od roku 2010, je běžně používán v IQ testech a je založen na představitosti. Další novou částí je testování kritického myšlení, kdy je uchazeč postaven před problém, kterému by mohl při každodenní práci čelit. Jak uvádí Baneth, v těchto testech nejsou žádné správné nebo špatné odpovědi, účelem je zjistit, jak by se daný uchazeč v situaci

<sup>83</sup> EU CAREERS. Europe's challenges, your opportunities: Your career with the European Institutions, s. 12-13, Také dostupné na: [http://europa.eu/epso/doc/eu\\_careers\\_brochure.pdf](http://europa.eu/epso/doc/eu_careers_brochure.pdf)

<sup>84</sup> BANETH, András. *The ultimate EU test book: Assistant (AST) edition*. 8. vyd. Londýn: John Harper publishing, 2013. s. 11-13

zachoval a podle toho EPSO vybere toho uchazeče, který nejlépe vyhovuje dané pozici.<sup>85</sup>

Tabulka č. 6: Sestavení přijímacích testů podle pozic

| Administrátor                 | Lingvista   | Asistent  | Specialista            |
|-------------------------------|---|---|------------------------|
| Verbální myšlení              | Verbální myšlení  | Verbální myšlení<br>(ve dvou až třech jazycích) | Prozkoumání životopisu |
| Numerické myšlení             | Numerické myšlení   | Numerické myšlení                               | Talent screening       |
| Abstraktní a kritické myšlení | Testy na preciznost, organizační schopnosti a time management | Abstraktní myšlení                              |                        |

Zdroj:<sup>86</sup>

Další částí je tzv. Assessment centrum (*fr. Centre d'évaluation, angl. Assessment centrum*), které se koná většinou v Bruselu, ve výjimečných případech (jako je např. výběr zaměstnanců na pozice právník-lingvista) v Lucemburku. Jedná se o celodenní práci v týmu za dohledu vyškolených odborníků. Ti pozorují rozhodovací schopnosti a pracovní nasazení jednotlivých uchazečů ve dvou daných situacích. Závěrečná zpráva zpracovaná příslušnými odborníky je přidána k výsledkům předchozí fáze a podle těchto dvou kritérií si dané instituce vybírají své kandidáty. Kandidátům jsou na rozdíl od předchozí fáze proplaceny veškeré cestovní výlohy a diety, aby byly zajištěny rovné šance pro všechny.<sup>87</sup>

Po úspěšném absolvování všech fází jsou jména uchazečů zveřejněna na tzv. Rezervním seznamu (*fr. Liste de réserve, angl. Reserve list*), který je vydán v Úředním věstníku EU a publikován na webových stránkách EPSO. Seznam je platný jeden rok, během kterého může být uchazeč pozván na pohovor na konkrétní pozici. Kandidáti jsou v rezervním seznamu rozlišení barvami, které označují instituce, do kterých může být uchazeč přijat. **Zelená** barva znamená, že uchazeč může být přijat do jakékoliv in-

<sup>85</sup> BANETH, András. *The ultimate EU test book: Administrator (AD) edition*. 8. vyd. Londýn: John Harper publishing, 2013. s. 26-30

<sup>86</sup> Vypracováno na základě: EVROPSKÁ KOMISE. *Překlady a mnohojazyčnost*. Brusel: Úřad pro publikace Evropské unie, 2012. s. 18-19 a BANETH, András. *The ultimate EU test book: Assistant (AST) edition*. 8. vyd. Londýn: John Harper publishing, 2013. s. 15-17

<sup>87</sup> BANETH, András. *The ultimate EU test book: Administrator (AD) edition*. 8. vyd. Londýn: John Harper publishing, 2013. s. 30-34



stituce EU, **žlutá** symbolizuje jaká konkrétní instituce má zájem o daného kandidáta. Žlutou barvu může mít uchazeč pouze po dobu 3 měsíců, poté je mu přidělena zpět barva zelená. **Oranžová** označuje pouze rozšíření barvy žluté, kdy se daná instituce s kandidátem již domluvila na osobním pohovoru. **Červená** označuje kandidáty, kteří jsou již přijati, dále **modrá** označuje uchazeče, který už pro některou z institucí pracuje. **Šedá** určuje kandidáty, kteří jsou dočasně nedostupní a kandidáti **bez označení** již nejsou dostupní.<sup>88</sup>

Cílem poslední části výběrového řízení, kterou je osobní pohovor, je zjistit, zda je daný uchazeč vhodný již pro konkrétní pozici. Tazatelé kladou otázky v angličtině, němčině nebo ve francouzštině.<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup> BANETH, András. *The ultimate EU test book: Assistant (AST) edition*. 8. vyd. Londýn: John Harper publishing, 2013. s.19-20

<sup>89</sup>BANETH, András. *The ultimate EU test book: Assistant (AST) edition*. 8. vyd. Londýn: John Harper publishing, 2013. s. 20-21

## 5 Zaměstnanci

Práce v institucích EU přináší mnohé výhody. Mezi nimi můžeme zmínit práci v mezinárodním a multikulturním prostředí. Instituce pomáhají svým zaměstnancům např. nalézt ubytování. EU také nabízí bezplatné jazykové kurzy, které probíhají během pracovní doby a pracovníci si mohou vybrat ze šesti různých úrovní, od úplných začátečníků až po pokročilé. Každý zaměstnanec si může vybrat formu jazykového kurzu a to buď skupinové kurzy dvakrát týdně nebo tzv. e-learning kurzy. Instituce dbají i na rozvoj svých zaměstnanců nejen po jazykové stránce, ale také nabízí velké množství kurzů pro rozvoj dovedností a kompetencí. EU instituce také nabízí práci studentům v posledních ročnících, kteří se také mohou zúčastnit výběrového řízení a po dokončení studií rovnou nastoupit na některou z pozic.<sup>90</sup>

### 5.1 Kandidáti (*fr. Candidats, angl. Candidates*)

Dle obecných pravidel se výběrových řízení mohou zúčastnit všichni občané EU, kteří splní zadané požadavky.<sup>91</sup>

Kandidáti musí splnit pro účast ve výběrovém řízení *podmínky obecné a zvláštní*. Obecné podmínky (*fr. Conditions générales, angl. General Conditions*) jsou společné všem uchazečům a platí pro všechna otevřená výběrová řízení. Jsou to tyto:

- „a) musíte být občanem některého z členských států Evropské unie;
- b) musíte požívat veškerých svých občanských práv v plném rozsahu;
- c) musíte mít splněny veškeré zákonné povinnosti týkající se vojenské služby;
- d) musíte splňovat požadavky na bezúhonnost vyžadované pro výkon příslušné funkce“.<sup>92</sup>

K prokázání bodu a) stačí dle EUR-Lex předložení platného pasu (v den uzávěrky), dokladu totožnosti nebo jiného úředního dokumentu uvádějícího občanství.<sup>93</sup> Ostatní body není potřeba nijak prokazovat, kandidát je potvrzuje svým podpisem na přihlášce. Zvláštní podmínky (*fr. Conditions spécifiques, angl. Specific conditions*) se liší v závislosti na každé pozici. Kandidát je povinen doložit veškeré potřebné doku-

---

<sup>90</sup> EU CAREERS. *Europe's challenges, your opportunities: Your career with the European Institutions*, s. 2, 9-10, Také dostupné ve formátu pdf na: [http://europa.eu/epso/doc/eu\\_careers\\_brochure.pdf](http://europa.eu/epso/doc/eu_careers_brochure.pdf)

<sup>91</sup> EUR-Lex: General rules governing open competitions [online]. [cit. 2014-01-27]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:C2014/060A/01>

<sup>92</sup> EU CAREERS. *Europe's challenges, your opportunities: Your career with the European Institutions*, s. 14, Také dostupné na: [http://europa.eu/epso/doc/eu\\_careers\\_brochure.pdf](http://europa.eu/epso/doc/eu_careers_brochure.pdf)

<sup>93</sup> EUR-Lex: General rules governing open competitions [online]. [cit. 2014-01-27]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:C2014/060A/01>

menty zveřejněné v oznámení o výběrovém řízení. Po kandidátech mohou být vyžadovány některé dokumenty, jako jsou diplomy potvrzující nejvyšší dosažené vzdělání nebo jiná potvrzení o dosaženém vzdělání či odborné praxi.<sup>94</sup>

Co se týká jazykových podmínek, při výběrovém řízení musí kandidát ovládat důkladně minimálně jeden úřední jazyk EU a uspokojivě alespoň jeden další. Pokud oznámení o výběrovém řízení neuvádí jinak, kandidát volí druhý jazyk z výběru angličtina, francouzština nebo němčina. Ve většině případů nejsou po uchazečích požadovány žádné doklady prokazující jejich jazykové znalosti (výjimkou jsou kandidáti na pozice lingvistů).<sup>95</sup>

## 5.2 Kategorie zaměstnanců

Zaměstnanci jsou rozděleni do dvou hlavních skupin, a to na tzv. Stálé pracovníky a ostatní zaměstnance, mezi kterými najdeme pracovníky na dobu určitou a přidružený personál.<sup>96</sup> Další samostatnou skupinu pak tvoří tzv. národní experti.<sup>97</sup>

### 5.2.1 Stálí pracovníci (*fr. Fonctionnaires titulaires, angl. Permanent Officials*)

Stálí pracovníci musí, na rozdíl od jiných kategorií zaměstnanců, např. dočasných, projít výběrovým řízením organizovaným agenturou EPSO. Jak píše König a Lacina, tato skupina pracovníků „(...) *požívá značné služební stability* (...)“.<sup>98</sup> K ukončení služebního poměru může dojít jen v případech vyjmenovaných ve Služebním řádu, které můžeme vidět v následující tabulce.<sup>99</sup>

---

<sup>94</sup> EUR-Lex: General rules governing open competitions [online]. [cit. 2014-01-27]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:C2014/060A/01>s. 4 - 5

<sup>95</sup> Tamtéž s. 3,6

<sup>96</sup> KÖNIG, P. a LACINA, L. *Rozpočet a politiky Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2004. s. 444

<sup>97</sup> Ministerstvo zahraničních věcí ČR: Vysílání národních expertů do institucí EU – obecné informace [online]. [cit. 2014-01-27]. Dostupné z: [http://www.mzv.cz/jnp/cz/o\\_ministerstvu/prace\\_v\\_mezinarodnich\\_org/vysilani\\_narodnich\\_expertu\\_do\\_evropske.html](http://www.mzv.cz/jnp/cz/o_ministerstvu/prace_v_mezinarodnich_org/vysilani_narodnich_expertu_do_evropske.html)

<sup>98</sup> KÖNIG, P. a LACINA, L. *Rozpočet a politiky Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2004. s. 444-447

<sup>99</sup> Tamtéž, s. 444-447

Tabulka č. 7: Případy, kdy může dojít k ukončení služebního poměru

|   |
|---|
| <i>Dobrovolné odstoupení, které musí být sděleno písemnou formou (čl. 48 Služebního řádu).</i>  |
| <i>Nedobrovolné odstoupení v případě neplnění podmínek čl. 28 písm. a) (čl. 49 Služebního řádu).</i>  |
| <i>Odvolání ze služebních důvodů (článek 50 Služebního řádu).</i>   |
| <i>Propuštění kvůli neschopnosti plnit úkoly zaměstnanci svěřené (článek 51 Služebního řádu). Pracovník je ve většině případů přesunut na nižší pozici.</i> |
| <i>Odchod do penze (článek 52 Služebního řádu).</i>   |

Zdroj: <sup>100</sup>

Stálí pracovníci se dále rozdělují dle jejich příslušnosti na administrátory (*fr. Administrateur, angl. Administrator*) a asistenty (*fr. Assistant, angl. Assistant*). Práce administrátorů je různorodá, zabývají se právními předpisy EU, tzn. navrhují a provádí jejich výkon. Zastupují EU na mezinárodních fórech, jednájí s nečlenskými státy EU v obchodních záležitostech, připravují podklady pro Evropský soud atd. Asistenti, dle Služebního řádu, pracují v oblastech od administrativy až po komunikaci. Pokud není uvedeno jinak zájemci z České republiky o pozici asistenta musí doložit vysvědčení o maturitní zkoušce. Nezbytnou součástí dosaženého vzdělání je i osvědčení o pracovních zkušenostech, jejichž doba je stanovena na min. tři roky. Vysvědčení o absolutoriu nebo diplom o ukončení bakalářského studia, kde je podmínkou minimální doba 1 roku pracovních zkušeností, postačí k přijetí na pozici administrátora.<sup>101</sup>

### 5.2.2 Ostatní zaměstnanci

Ostatní zaměstnanci uzavírají s institucemi EU pracovní smlouvu. V dnešní době tvoří většinu personálu institucí EU zaměstnanci, kteří byli přijati na základě odlišné právní normy, než kterou stanovuje služební řád. König spatřuje v takovýchto typech zaměstnávání mnoho benefitů jako je např. flexibilita nebo snížení nákladů.<sup>102</sup>

První skupinou ostatních zaměstnanců uzavírající s institucemi EU smlouvu na dobu určitou (*fr. Contrat à durée déterminée, angl. Fixed-term contracts*). Ti se stejně jako stálí pracovníci, řídí Služebním řádem. Typickým příkladem pracovníka na dobu určitou je personál kabinetu komisařů, jejichž funkční období je 5 let. Komi-

<sup>100</sup> Vypracováno na základě: EUR-Lex: Služební řád [online]. [cit. 2014-01-27]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31968R0259&from=EN>

<sup>101</sup> KÖNIG, P. a LACINA, L. *Rozpočet a politiky Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2004. s. 444-447

<sup>102</sup> Tamtéž, s. 447

sař, který má předem daný rozpočet na fungování své kanceláře, si sám vybírá personál pro svůj kabinet.<sup>103</sup>

Druhou skupinou je tzv. přidružený personál (*fr. Agents auxiliaires, angl. Auxiliary staff*), tito zaměstnanci jsou přijímáni v obdobích dočasného pracovního vytížení nebo na dočasně uvolněná místa (např. kvůli nemoci). Jako příklad většího náboru přidruženého personálu mohou být zmíněny roky 2002 - 2004, kdy byli přijímáni zaměstnanci do doby, než byly pořádány řádné přijímací konkurzy pro personál z nově přistupujících členských států.<sup>104</sup>

Doba trvání smlouvy by neměla být vyšší než tři roky. Nicméně její prodloužení se nevylučuje.<sup>105</sup>

Třetí skupinou jsou smluvní zaměstnanci (*fr. Agents contractuels, angl. Contract Agents*), kteří zastávají širokou škálu úkolů, od administrativní činnosti až po odborné činnosti. Tito zaměstnanci uzavírají s institucemi EU smlouvu na dobu určitou, kterou je možné prodloužit.<sup>106</sup>

Poslední skupinou jsou místní zaměstnanci (*fr. Agents locaux, Local Agents*) pracující mimo EU, na delegacích. Na plnění nejrůznějších úkolů mohou instituce EU najímat místní zaměstnance.<sup>107</sup>

### 5.2.3 Národní experti (*ve fr. Experts nationaux, angl. National Experts*)

Národní experti neboli dočasně přidělení pracovníci jsou standardně zaměstnáni v jednom z členských států, jsou součástí administrativy daného členského státu a jejich plat je taktéž hrazen z vládních výdajů. Výběr těchto zaměstnanců není v kompetencích agentury EPSO a výběr kandidátů závisí na dané pozici. Stálá zastoupení členských států informují o přijímacích řízeních na tyto pozice na svých webových stránkách.<sup>108</sup>

### 5.2.4 Stážisté (*fr. Stagiaires, angl. Interns*)

Stáže v evropských institucích jsou nabízeny studentům nebo absolventům vysokých škol z členských států EU. Stáže obvykle trvají od tří do pěti měsíců a umožňují studentům získat první pracovní zkušenosti. Kritéria výběru stážistů si jednotlivé insti-

---

<sup>103</sup> Tamtéž., s. 447

<sup>104</sup> Jednalo se o východní rozšíření v roce 2004, kdy přistoupilo deset států (Česká republika, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko a Slovinsko).

<sup>105</sup> KÖNIG, P. a LACINA, L. Rozpočet a politiky Evropské unie. Praha: C. H. Beck, 2004. s. 447

<sup>106</sup> Tamtéž., s. 448

<sup>107</sup> Tamtéž., s. 448-450

<sup>108</sup> Tamtéž., s. 448-451

tuce určují samy. Stážista nepobírá plat, nicméně v některých případech může dostávat příspěvek na bydlení nebo stipendium.<sup>109</sup>

Generálním ředitelství pro překlady (fr. *Direction générale de la traduction, angl Directorate-General for translations*) přijímá absolventy vysokých škol na pětiměsíční stáže v Bruselu nebo Lucemburku. Jak je uvedeno v publikaci *Překlady a Mnohojazyčnost* pro získání takovéto stáže není nutné být občanem EU.<sup>110</sup> Stážisté překládají do svého hlavního jazyka, tedy mateřštiny a jejich překlady jsou následně kontrolovány zkušenějšími zaměstnanci. V následující tabulce můžeme vidět kritéria stáží v jednotlivých institucích.<sup>111</sup>

Tabulka č. 8: Kritéria stáží v jednotlivých institucích

| Instituce                        | Kdo může podat přihlášku?   | Délka stáže           | Místo stáže   |
|----------------------------------|---|-----------------------|---|
| <b>Rada</b>                      | Studenti třetích, čtvrtých a pátých ročníků VŠ, kteří mají v rámci studia povinnou stáž | Jeden až pět měsíců   | Brusel  |
| <b>Parlament</b>                 | Studenti s ukončeným středoškolským vzděláním s maturitou                               | Jeden až čtyři měsíce | Brusel, Lucemburk nebo jiná města EU, kde má Parlament své zastoupení |
| <b>Komise</b>                    | Absolventi min. bakalářského studia   | Pět měsíců            | Brusel, Lucemburk a další evropská města                              |
| <b>Soudní dvůr Evropské unie</b> | Absolventi VŠ škol v oblasti práva nebo politiky  | Pět měsíců            | Lucemburk   |

<sup>109</sup> EUROSOP. Stáže v Evropské unii. [online]. [cit. 2015-02-24].

Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/769/sekce/staze-v-evropske-unii/>

<sup>110</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Překlady a mnohojazyčnost*. Brusel: Úřad pro publikace Evropské unie, 2012. s. 20

<sup>111</sup> Tamtéž, s. 20-21

|                                 |  |                       |                       |
|---------------------------------|--|-----------------------|-----------------------|
| <b>Evropský účetní dvůr</b>     | Studenti, kteří ukončili min. čtyři semestry VŠ v oborech audit/ rozpočet, účetnictví/ správa, lidské zdroje, překladatelství/ komunikace, mezinárodní vztahy/ právo | Maximálně pět měsíců  | Lucemburk             |
| <b>Evropská centrální banka</b> | Absolventi min. bakalářského studia  | Tři až dvanáct měsíců | Frankfurt nad Mohanem |

Zdroj: <sup>112</sup>

### 5.3 Profesní profily

Každý potenciální zaměstnanec si vybírá práci, o kterou se uchází, z deseti oblastí, které se dále dělí na kategorie. Každá podoblast vyžaduje specifické požadavky na uchazeče o zaměstnání. Pokud není uvedeno jinak v příslušné nabídce o zaměstnání, platí obecné požadavky pro každou kategorii. Ve většině případů je pro získání pozice nutné znát alespoň dva evropské jazyky a mít ukončené vysokoškolské vzdělání v oboru. Praxe je většinou výhodou nebo slouží k získání lepší platové třídy. Právníci – lingvisté musí navíc dokonale ovládat jeden evropský jazyk a důkladně znát alespoň dva další. Na pozice asistentů je třeba vysokoškolské vzdělání s tříletou praxí nebo ukončené středoškolské vzdělání a šestiletá praxe.

<sup>112</sup> Vytvořeno na základě EUROPA. EUROPA- Stáže pro absolventy, lingvisty a studenty. [online]. © 2013 [cit. 2015-02-24]. Dostupné z: [http://europa.eu/about-eu/working-eu-institutions/traineeships/index\\_cs.htm#graduates-tab](http://europa.eu/about-eu/working-eu-institutions/traineeships/index_cs.htm#graduates-tab)

Tabulka č. 9: Profesionální profily

| Evropská veřejná správa   | Právo                            | Ekonomie / statistika                               | Audit         | Jazyky  |
|---|----------------------------------|---|---------------|---|
| Referent  | Právnický<br>Právnický-lingvista | Ekonom<br>Statistik                                 | Auditor       | Překladatel<br>Konferenční tlumočník<br>Korektor /editor<br>Právnický-lingvista |
| Komunikace  | Informační technologie           | Pomocný personál                                    | Vnější vztahy | Finance   |
| Úředník pro oblast komunikace<br>Asistent pro oblast komunikace | Pracovník v oboru IT             | Administrativní pracovník<br>Asistent pro oblast HR | Referent      | Finanční manažer<br>Finanční řízení/ účetní asistent                            |

Zdroj: <sup>113</sup>

### 5.3.1 Oblast jazyky

V této podkapitole se zaměříme na profily zaměstnanců pracujících v oblasti jazyků a to na překladatele a tlumočníky. Tato skupina tvoří téměř jedna pětina všech zaměstnanců institucí EU. V evropských institucích nejsou tyto práce navzájem nikdy kombinovány, tedy překladatelé nikdy zároveň netlumočí ani naopak.<sup>114</sup>

<sup>113</sup> Vypracováno na základě dostupných informací: EUROPA. Careers with the European Union [online]. 2013 [cit. 2015-03-22]. Dostupné z: [http://europa.eu/epso/discover/job\\_profiles/index\\_cs.htm](http://europa.eu/epso/discover/job_profiles/index_cs.htm)

<sup>114</sup> WAGNER, Emma a BECH, Svend a MARTÍNEZ, Jesús M. *Translating for the European institutions*. 2. vyd. Manchester: Nakladatelství Routledge, 2012. s. 14-15



Překladatelé (*fr. Traducteur, angl. Translator*), kteří pracují s psaným textem, překládají do svého hlavního jazyka, nejčastěji mateřštiny, nejméně ze dvou dalších jazyků EU. Překlady probíhají nepřímou verzí a to tedy prostřednictvím jiných jazyků (nejčastěji angličtiny, francouzštiny a němčiny). Podle publikace *Translation at the European Commission - a history* se tato metoda nazývá *Two-way translation*<sup>115</sup> nebo také může *bipolar translation*, jak uvádí Kjær a Adamo.<sup>116</sup> Dokumenty, které tedy nejsou v původní verzi napsány jedním z těchto jazyků, musí být nejdříve přeloženy do těchto jazyků a až poté přeloženy do jazyků ostatních. Tento systém výrazně snižuje finanční náklady na překladatele. Zaměstnanci nejen překládají smlouvy a jiné dokumenty, ale také rozvíjí jazykové glosáře a slovníky.<sup>117</sup>

Překladatelé pracují ve skupinách nazývaných jednotky (*fr. unité, angl. units*), které tvoří překladatelé mající společný cílový jazyk. V každé instituci tedy existuje stejný počet jednotek, jako je oficiálních jazyků. Jedinými výjimkami jsou instituce příliš malé, kde se nachází pouze jedna jednotka, ve které pracují všichni překladatelé. Takovou institucí je např. Evropský účetní dvůr.<sup>118</sup> Opakem jsou instituce příliš velké, jako EK, která má 24 jednotek jak v Bruselu, tak v Lucemburku.<sup>119</sup>

Tabulka č. 10: Počet překladatelů v jedné jednotce

|                           |                             |
|---------------------------|-----------------------------|
| <b>Evropská komise</b>    | <b>15 – 40 překladatelů</b> |
| <b>Evropský parlament</b> | 25 – 35 překladatelů        |

Zdroj:<sup>120</sup>

Tlumočníci (*fr. Interprètes, angl. Interpreters*) využívají podobného systému jako překladatelé. Konference jsou překládány nejdříve do omezeného počtu jazyků a následně si tlumočnick zapne jeden z těchto jazyků a překládá simultánně přímo do svého hlavního jazyka. Konference mohou být tlumočeny jen do nejpoužívanějších jazyků EU kvůli finančním úsporám. Tlumočníci využívají dvě verze tlumočení a to konseku-

<sup>115</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Translation at the European Commission – a history*. Brusel: Úřad pro publikace, 2010. s. 48

<sup>116</sup> KJÆR, Anne Lise a ADAMO, Silvia. *Linguistic diversity and european democracy*. Farnham: Ashgate, 2011. s. 81

<sup>117</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Translation at the European Commission – a history*. Brusel: Úřad pro publikace, 2010. s. 21

<sup>118</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Řeč pro Evropu: Jazyky v Evropské unii*. Brusel: Nakladatelství Úřad pro úřední tisky, 2008. s. 13

<sup>119</sup> WAGNER, Emma a BECH, Svend a MARTÍNEZ, Jesús M. *Translating for the European institutions*. 2. vyd. Manchester: Nakladatelství Routledge, 2012, s. 82-83

<sup>120</sup> Vytvořeno z dostupných informací z WAGNER, Emma a BECH, Svend a MARTÍNEZ, Jesús M. *Translating for the European institutions*. 2. vyd. Manchester: Nakladatelství Routledge, 2012. s. 83

tivní (*fr. Interprétation consécutive, angl. Consecutive Interpreting*) a konferenční (*fr. Interprétation de conférence, angl. Conference Interpreting*). Konsektivní tlumočení spočívá v tom, že tlumočník si vyslechne celý projev a až poté jej přednese v jiném jazyce. Od tohoto způsobu tlumočení se postupně upouští a je nahrazováno tlumočením konferenčním. Konsektivní tlumočníci tak tvoří asi jen deset procent všech tlumočnicků a tento způsob tlumočení je používán na služebních cestách. Většinu tvoří konferenční tlumočníci, kteří potřebují k práci speciálně vybavené, zvukově izolované místnosti a za použití tohoto vybavení plynule předává obsah sdělení z jednoho jazyka do druhého. Při tomto stylu tlumočení je zachován styl, tón a používání první osoby.<sup>121</sup>

---

<sup>121</sup> DG for interpretation. *Interpreting and translating for Europe*. Brusel: Nakladatelství Úřad pro úřední tisky, 2013. s. 2

## **Praktická část – Případová studie zaměřená na pracovníky regionálních zastoupení ČR v EU**

V této části zanalyzujeme data a vytvoříme případovou studii na základě dvou typů dotazníků zacílených na pracovníky stálých regionálních zastoupení ČR při EU a také stážistů, kteří se aktivně podílejí na chodu těchto zastoupení. Cílem této části je ověření hypotézy, že všechny úřední jazyky EU nejsou využívány v rámci institucí a stálých regionálních zastoupení ČR při EU a jejich počet je značně redukován. V této části potvrdíme nebo vyvrátíme v úvodu zvolenou hypotézu na základě dvou typů dotazníků a vlastních zkušeností ze stáže na Zastoupení Královéhradeckého a Jihočeského kraje v Bruselu.

V obou dotaznících je kladen důraz zejména na jazykový aspekt jejich práce na zastoupení a využití jejich lingvistických znalostí v praxi. Dále také případová studie shrne náplň práce obou kategorií – pracovníků zastoupení a jejich stážistů. Oba dotazníky jsme vytvořili a také později vyhodnotili dle zásad uváděných v příslušných literaturách, jako jsou *Case study research* od Roberta K. Yina<sup>122</sup> nebo *Stratégie, organisation, marketing: études de cas* od Nathalie Claret a Patrice Saint André.<sup>123</sup>

### **1. Metodika dotazníků pro pracovníky zastoupení**

První typ dotazníku byl určen všem současným i bývalým pracovníkům zastoupení, kteří odpovídali na šestnáct otázek v průběhu měsíce února. Tyto otázky byly rozděleny do pěti bloků – údaje o vzdělání, pracovní údaje, průběh výběrového řízení, jejich jazykové kompetence a osobní údaje. V dotazníku je kladen důraz zejména na jazykové zkušenosti pracovníků s cílem zjistit, kolik cizích jazyků pracovníci zastoupení ovládají a na jaké úrovni. Jako ukazatele minimální znalosti jazyka jsme zvolili úroveň B1 dle společného evropského referenčního rámce. Otázky zaměřené na jazykový aspekt práce na zastoupeních měly za cíl zjistit, jaké cizí jazyky pracovníci ovládají na minimální úrovni B1. Dotazovaní vybírali z nabídky jazyků, nebo pokud jejich odpověď nebyla v nabídce, mohli doplnit vlastní odpověď. Další otázky měly za úkol zjistit, jaké jazyky jsou používány nejčastěji, a jakými jazyky pracovníci komunikují mezi sebou popř. se svými podřízenými, přičemž v nabídce mimo cizích jazyků také figurovala čeština. V souvislosti s jazykovými znalostmi, autorka také zjišťovala, zda zaměstnavatel, tedy

---

<sup>122</sup> YIN, Robert K. *Case study research*. Los Angeles, Londýn, Nové Dillí: Sage, 2009

<sup>123</sup> CLARET, Nathalie a SAINT ANDRÉ, Patrice. *Stratégie, organisation, marketing: études de cas*. Nantes: Ouest Editions, 2002

kraje, nějak motivují své pracovníky v Bruselu k dalšímu studiu jazyků, např. formou jazykových kurzů. Dále jsme zjišťovali, jaké jiné než lingvistické kompetence musí pracovníci mít, aby mohli vykonávat tento druh práce. Dotazník se tedy zaměřuje na celý proces náboru nových zaměstnanců od vypsání výběrového řízení, přes druh výběru těchto zaměstnanců až po samotnou náplň práce na zastoupení.

Sběr dat probíhal formou internetového dotazníku, který jsme odeslali emailem bývalým či stávajícím pracovníkům zastoupení v únoru roku 2015 a z celkových třinácti oslovených jsme získali jedenáct odpovědí od stávajících nebo již bývalých pracovníků zastoupení. Dotazovaní zastupují nebo zastupovali tyto kraje: Praha, Jihočeský kraj, Jihomoravský kraj, Královéhradecký kraj, Liberecký kraj, Olomoucký kraj, Pardubický kraj, Plzeňský kraj, Ústecký kraj a kraj Vysočina.

## **2. Metodika dotazníků pro stážisty zastoupení**

Druhý typ dotazníku byl zacílen na všechny stávající či bývalé stážisty zastoupení, kteří taktéž vyplňovali online dotazník během února 2015. Podkladem pro vypracování případové studie jsou odpovědi dvanácti oslovených stážistů pracujících na zastoupeních Jihočeského, Jihomoravského, Královéhradeckého, Olomouckého, Plzeňského a Ústeckého kraje. Tento dotazník se skládal z patnácti otázek, které byly rozděleny do pěti bloků – údaje o vzdělání, náplň stáže, forma výběru stážistů, jazykové kompetence a osobní údaje. Otázky měly za cíl zjistit, jaké jazykové kompetence stážisté musí mít, aby byli přijati na stáž na zastoupení. Stejně jako u prvního dotazníku, byly stážistům kladeny otázky týkající se znalostí cizích jazyků na minimální úrovni B1. Díky těmto odpovědím jsme zjistili, jaké jazyky a na jaké úrovni stážisté nejčastěji ovládají. Dotazník se také zaměřuje na to, zda stážisté museli nějak doložit své jazykové kompetence předtím, než byli vybráni na stáž na zastoupení. Důraz je také kladen na samotné výběrové řízení – která instituce vybírá stážisty, zda jsou to české univerzity nebo samotná zastoupení.

## **3. Analýza odpovědí pracovníků zastoupení**

Stálí pracovníci, neboli také delegáti kanceláře či zastupitelé, jsou ve většině případů absolventi vysokých škol, minimálně s magisterským titulem. Délka jejich pracovního poměru je nejčastěji mezi jedním a čtyřmi roky, s možností prodloužení pracovního poměru. Pracovníci jsou vybíráni na základě osobního pohovoru, v některých případech musí také absolvovat znalostní či jazykové testy.

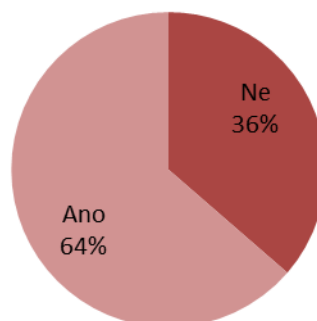
Jazykové znalosti pracovníků zastoupení jsou na vysoké úrovni, většina z dotazovaných ovládá minimálně dva cizí jazyky na úrovni B1 dle Společného evropského referenčního rámce. V některých případech dotazovaní ovládají až čtyři cizí jazyky na této úrovni. Každý z dotazovaných pracovníků zastoupení se domluví anglicky minimálně na této úrovni. Všichni dotazovaní, kteří uvedli, že ovládají ruský jazyk na min. úrovni B1, jsou starší 40 let. Další zajímavostí je odpověď jednoho dotázaného, že aktivně ovládá slovenštinu na této úrovni. Německý jazyk ovládají hlavně zástupci krajů sousedících s německy mluvícími zeměmi.



Pracovníci těchto zastoupení používají cizí jazyky na každodenní úrovni, nejméně pak dvakrát až třikrát týdně. Během svých pracovních povinností používají pracovníci zastoupení nejčastěji angličtinu, dále také francouzštinu a samozřejmě i češtinu. Co se týče komunikace s podřízenými nebo kolegy, převládá zde jednoznačně čeština, jelikož většina stážistů pochází z českých univerzit. V ostatních případech komunikují s podřízenými také anglicky, německy, francouzsky nebo italsky.

Ve více než 50% dotazovaní sdělují, že je zaměstnavatel, tedy kraj, nějakým způsobem motivuje k dalšímu studiu jazyků. A to nejčastěji formou jazykových kurzů, které jsou placené zaměstnavatelem.

## Kraj motivuje pracovníky Zastoupení ke studiu dalších jazyků



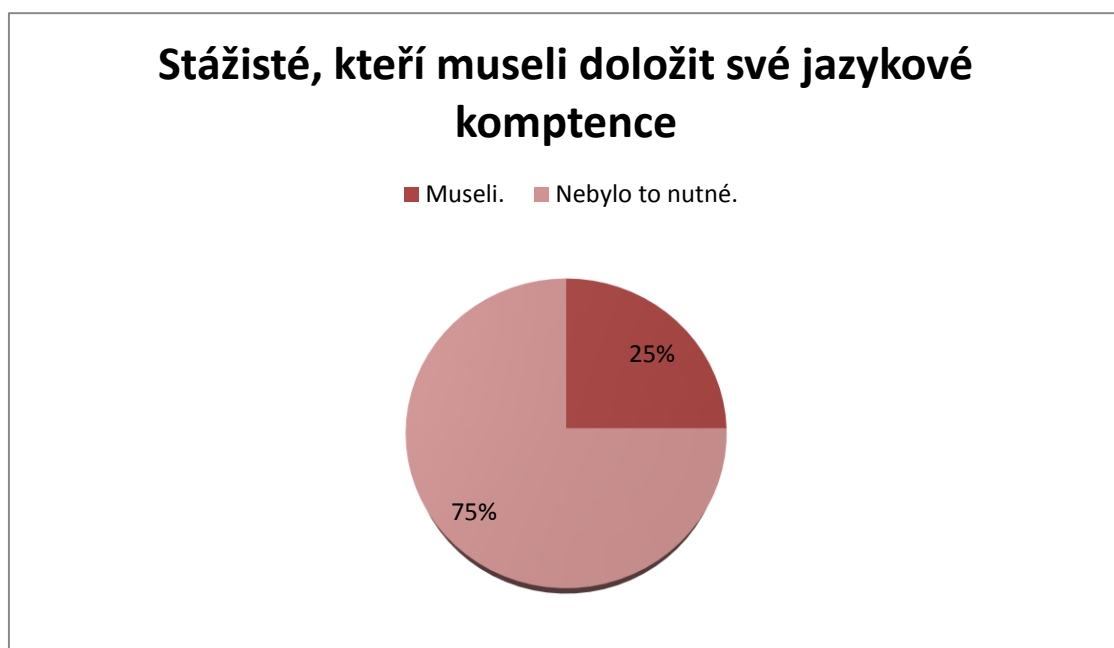
### 4. Analýza odpovědí stážistů

Stážisté, kterými jsou typicky studenti nebo absolventi vysokých škol ve věku od 21 do 25 let, pracují na zastoupeních zpravidla tři měsíce a poté jsou vystřídáni jinými stážisty. Ve výjimečných případech mohou stáže trvat kratší nebo naopak delší dobu a to např. na Zastoupení kraje Vysočina, které nemá stálého pracovníka přímo v Bruselu na zastoupení, ale veškerou agendu v Bruselu zastává po dobu svého pětiměsíčního působení stážista.

V některých případech funguje tzv. systém zaučování, kdy na zastoupení pracují dva stážisté, přičemž ten, který pracuje na zastoupení déle, zaučuje nového stážistu. Tento postup bude popsán na následujícím příkladu; stážista A, který začíná pracovat na zastoupení na začátku měsíce ledna, v půlce své stáže, tedy v únoru, zaučuje nově přichozího stážistu B. Následně na konci března, tedy po 3 měsících své stáže, odjíždí. Na jeho místo přijíždí stážista C, kterého zaučuje stážista B atd. Tím je zajištěn chod práce stážistů bez větší pomoci delegátů zastoupení. Tento systém funguje např. na Zastoupení Královéhradeckého a Jihočeského kraje.

Dotazovaní stážisté se ve většině případů dozvěděli o nabídce stáže díky své univerzitě a dále také ze zkušeností spolužáků, kteří již tento druh stáže vykonali. Výběr potenciálních stážistů zajišťují samotné univerzity, přičemž ve zhruba 40% musí kandidáti absolvovat osobní pohovor. V ostatních případech musí stážisté předložit svůj životopis a motivační dopis, na základě kterých jsou poté kandidáti vybráni. V některých případech jsou motivační dopisy a životopisy stážistů posílány na zastoupení, které může také hrát roli při jejich výběru. V případě výběru stážistů na Zastoupení kraje Vyso-

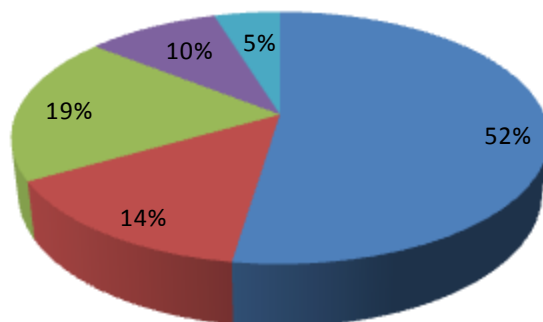
čina, musejí kandidáti dokonce absolvovat test z angličtiny, prokázat své znalosti z oblasti evropských institucí a kraje, na jehož zastoupení mají pracovat. Poté vypracovávají projekt v angličtině, který adaptují pro potřeby daného kraje. Ve většině případů stážisté nemusí dokládat žádné jazykové certifikáty určující jejich jazykovou úroveň. Pouze ve 25% případů museli kandidáti prokázat minimální znalosti jazyka a to během osobního pohovoru, jazykového testu nebo certifikátem z cizího jazyka.



Všichni stážisté ovládají minimálně jeden cizí jazyk na úrovni B1 dle Společného evropského referenčního rámce, a tím je angličtina. Více než 83% dotazovaných ovládá na této úrovni ještě alespoň jeden cizí jazyk a to nejčastěji francouzštinu. Z dotazovaných jsou to spíše ženy, které ovládají francouzský jazyk a naopak muži se spíše věnují studiu němčiny.

## Jazyky, které stážisté ovládají alespoň na úrovni B1

■ Angličtina ■ Němčina ■ Francouzština ■ Španělština ■ Ruština



Více jak polovina dotazovaných používala během své stáže nejčastěji angličtinu, zbytek pak češtinu. Při komunikaci s kolegy a nadřízenými dotazovaní ve všech případech uvádí jako hlavní jazyk češtinu, ve dvou případech také jazyk anglický. V polovině všech případů stážisté požívají cizí jazyky na každodenní úrovni, minimálně pak dvakrát až třikrát týdně.



## **Závěr**

Cílem této bakalářské práce bylo potvrdit nebo vyvrátit v úvodu stanovenou hypotézu, že všechny úřední jazyky Evropské unie nejsou používány v rámci evropských institucí a jejich počet je značně redukován. Aby bylo tohoto cíle dosaženo, bylo třeba nejprve danou problematiku důkladně zanalyzovat a to ze tří hledisek – z hlediska institucionálního rámce EU, dále pak jazyků využívaných v EU a také samotného procesu výběru nových zaměstnanců.

Jako zasazení naší problematiky do kontextu je v první kapitole stručně popsán institucionální rámec EU, společně s popisem stálých regionálních zastoupení České republiky při EU. V následující kapitole jsme se zaměřili na jazykový aspekt EU a popsali jsme rozdělení jazyků využívaných v EU. Přestože EU klade velký důraz na dodržování mnohojazyčnosti a udržení práv občanů EU na přístup k dokumentům EU ve všech úředních jazycích, v rámci institucí všechny úřední jazyky používány nejsou. Takovýto systém by byl z hlediska finančního a časového nemožný. Proto si každá evropská instituce volí své tzv. *pracovní jazyky*, kterými mezi sebou zaměstnanci komunikují a nepotřebují tak využívat překladatelů či tlumočnicků.

Ve druhé kapitole jsme popsali rozdíly mezi třemi skupinami jazyků, a to autentické, úřední a pracovní. U každé skupiny jsme pak uvedli jazyky, které do dané skupiny patří.

Ve třetí kapitole teoretické části jsme se zabývali na výběr nových zaměstnanců společně s agenturou EPSO, která za tento výběr od roku 2003 zodpovídá. V této kapitole jsme také popsali změny, kterými prošel způsob výběru zaměstnanců během posledních let a jak se tyto změny projevily. EU se snaží být co nejtransparentnější a zabránit jakékoliv diskriminaci, i proto se výběr nových zaměstnanců v průběhu let neustále zdokonaloval. Uchazeči tedy nemohou žádat o zaměstnání mimo vymezené lhůty, tím se zamezí jakémukoliv zvýhodňování jednoho kandidáta před druhým. Dále uchazeč prochází výběrovým řízením, které se skládá nejprve z tzv. předvýběru, tedy online testů, které se konají ve všech členských státech EU a některých dalších městech nečlenských států. Po těchto testech následuje assessment centrum, kde jsou uchazeči postaveni před každodenní situací a musí prokázat své schopnosti a dovednosti. Poté jsou úspěšní kandidáti zařazeni na rezervní seznam a čekají, než jsou přizváni k osobnímu pohovoru na již konkrétní pozici.

Na část teoretickou jsme navázali částí praktickou, kde jsme za pomoci analýzy dvou typů dotazníků mohli otestovat úvodní hypotézu a zjistit, jaké jazykové a jiné požadavky jsou kladeny na pracovníky stálých regionálních zastoupení České republiky při EU. Dalším cílem dotazníků bylo zjistit, jak probíhá výběrové řízení na obě pozice a co je náplní práce obou skupin zaměstnanců. Z obou dotazníků je patrné, že jak stálí pracovníci zastoupení, tak i stážisté využívají cizí jazyky na každodenní bázi. Proto je nutné, aby pracovníci ovládali cizí jazyky co nejlépe, aby mohli dostatečně reprezentovat dané kraje. Jednotlivé kraje se ve většině případů snaží své zaměstnance motivovat k dalšímu vzdělávání a to nejčastěji formou nabídek dobrovolných jazykových kurzů. Pro práci na zastoupeních je nezbytná znalost alespoň jednoho cizího jazyka, což musí uchazeč o tuto pozici prokázat nejčastěji při osobním pohovoru nebo jazykovým certifikátem. Typ výběru nových pracovníků zastoupení se liší dle krajů, nicméně nejčastějším způsobem výběru je osobní pohovor, během kterého uchazeč nejen musí prokázat své jazykové kompetence, ale také všeobecný rozhled a znalosti EU.

Zastoupení můžeme dle vlastních zkušeností charakterizovat jako sebeprezentaci kraje v Bruselu, a proto zvolení uchazeči následně usilují o zviditelnění a propagaci krajů. Stážisté jsou ve většině případů vybíráni univerzitami, v některých případech společně se samotným zastoupením. Ti musí při výběru prokázat své kompetence a motivaci na základě životopisu a motivačního dopisu.

Předkládaná práce přináší jako první kompletní obraz fungování evropských institucí a Stálých regionálních zastoupení České republiky při EU se zaměřením na jazykové kompetence jejich pracovníků. Práce shrnuje několik vícejazyčných zdrojů a přináší tak celistvý pohled na výběrové řízení a popisuje požadované znalosti a pracovní zkušenosti uchazečů o jednotlivé pozice. To samozřejmě vybízí k detailnějším analýzám jednotlivých institucí a jejich menších sekcí, na které v této práci již nebyl prostor, taktéž by bylo možné hledat a zkoumat, na čem závisí užívání jazyků v institucích EU.

Závěrem lze konstatovat, že v úvodu zmiňovaná hypotéza, že evropské instituce a zastoupení nepoužívají všechny úřední jazyky, byla potvrzena a ačkoliv se EU značně zasazuje o mnohojazyčnost, v rámci evropských institucí, ani na zastoupeních toto pravidlo neplatí a využívá se pouze omezeného počtu pracovních jazyků. Důvodem jsou samozřejmě nemalé finanční a časové náklady, které by musela EU a kraje vynaložit. Toto ovšem nijak nenarušuje práva občanů na přístup k informacím o EU ve všech jazycích, naopak tento způsob zaručuje rychlejší přístup k informacím.

## Résumé

Dans ce mémoire nous décrivons les compétences linguistiques nécessaires pour accéder à des postes dans les institutions européennes ou dans les représentations régionales. Dès le début de l'intégration européenne il y avait quatre langues officielles – le français, l'italien, l'allemand et le néerlandais. Ces langues étaient aussi les langues de travail de la Communauté européenne économique. Pendant que les nouveaux états devenaient les états membres de la Communauté et plus tard de l'Union européenne, le nombre de langues officielles a augmenté. Ce dernier n'est pas identique à celui des états membres comme on aurait pu le penser. En ce moment l'Union a 24 langues officielles.

Au début de ce mémoire, nous faisons une hypothèse : toutes les langues officielles de l'Union Européenne ne sont pas utilisées dans les institutions européennes et dans les représentations régionales et le nombre de langues utilisées est réduit. L'objectif premier de cet ouvrage est de confirmer ou démentir cette hypothèse en analysant le système linguistique dans les institutions européennes. L'objectif secondaire est d'analyser les critères linguistiques et autres requis pour travailler dans les institutions européennes et les représentations régionales.

Nous commençons par la description des institutions européennes et nous poursuivons avec celle des représentations régionales de la République tchèque auprès de l'UE où nous nous consacrons surtout à la Représentation de la région de Hradec Králové et de Bohême du Sud. Dans le deuxième chapitre nous allons analyser aussi les différentes missions des employés des représentations régionales et des stagiaires qui y travaillent.

Dans le troisième chapitre nous décrivons le système linguistique de l'UE ainsi que les catégories de langues dans l'UE – les authentiques, officielles et de travail.

Ensuite nous nous intéressons à l'Office européen de sélection du personnel dès son début et nous décrivons l'objectif de sa création. Nous détaillons les systèmes de recrutement qui ont changé et évolué pendant les dernières années.

Dans le dernier chapitre nous voyons les types de postes dans les institutions européennes et les catégories du personnel. De plus nous parlons des compétences linguistiques et autres qui sont nécessaires pour pouvoir obtenir un poste dans les institutions européennes.

La seconde partie a un aspect plus pratique, nous y voyons deux types d'étude de cas. Elles sont destinées au personnel des représentations régionales tchèques auprès de l'UE et aux stagiaires qui y travaillent. Ces études de cas ont été créées grâce à deux types de questionnaires, qui ont pour but d'analyser les compétences linguistiques et autres que le personnel et les stagiaires utilisent lorsque de leurs activités professionnelles.

Pour conclure, ce mémoire confirme l'hypothèse que nous avons fait au début, que toutes les langues officielles de l'UE ne sont pas utilisées dans les institutions européennes, ni dans les représentations régionales bien qu'elles soient officiellement les langues de travail. Ce mémoire apporte également une vision sur les choix du personnel de l'Office européen de sélection du personnel et les représentations régionales, en analysant les compétences linguistiques et autres nécessaires pour pouvoir accéder à ces postes. Ce travail est le premier ouvrage qui résume les critères généraux pour être accepté à des postes dans les institutions européennes et dans les représentations régionales. De plus nous voyons le système linguistique de l'UE et des représentations régionales qui est basé sur deux études de cas. Finalement, une étude de cas visée sur le personnel des institutions européennes serait nécessaire.

## Glosář

| francouzsky   | anglicky                               | česky                              |
|---|--|------------------------------------|
| <b>Instituce EU</b>                                     |  |                                    |
| <b>Banque centrale européenne, <i>f.</i></b>            | European Central Bank                  | Evropská centrální banka           |
| <b>Commission européenne, <i>f.</i></b>                 | European commission                    | Evropská komise                    |
| <b>Conseil de l'Union européenne, <i>m.</i></b>         | Council of the European Union          | Rada                               |
| <b>Conseil européen, <i>m.</i></b>                      | European Council                       | Evropská rada                      |
| <b>Cour de comptes européenne, <i>f.</i></b>            | European Court of Auditors             | Evropský účetní dvůr               |
| <b>Cour de justice de l'Union européenne, <i>f.</i></b> | Court of Justice of the European Union | Soudní dvůr Evropské unie          |
| <b>Institutions européennes, <i>pl.</i></b>             | European institutions                  | Evropské instituce                 |
| <b>Parlement européen, <i>m.</i></b>                    | European Parliament                    | Evropský parlament                 |
| <b>Stálá regionální zastoupení ČR při EU</b>            |  |                                    |
| <b>Représentation permanente, <i>f.</i></b>             | Permanent Representation               | Stálé zastoupení                   |
| <b>Jazykový režim a mnohojazyčnost</b>                  |  |                                    |
| <b>Direction générale de la traduction, <i>f.</i></b>   | Directorate-General for translation    | Generální ředitelství pro překlady |
| <b>Interprétation consécutive, <i>f.</i></b>            | Consecutive interpreting               | Konsekutivní tlumočení             |
| <b>Interprétation de conférence, <i>f.</i></b>          | Conference Interpreting                | Konferenční tlumočení              |
| <b>Interprétation simultanée, <i>f.</i></b>             | Simultaneous interpreting              | Simultánní tlumočení               |
| <b>Langue authentique</b>                               | Authentic language                     | Autentický jazyk                   |

|  |  |                                   |
|--|--|-----------------------------------|
|  | guage                                  |                                   |
| <b>Langue de travail, m.</b>                           | Working language                       | Pracovní jazyk                    |
| <b>Langue officielle, f.</b>                           | Official language                      | Úřední jazyk                      |
| <b>Multilinguisme, m.</b>                              | Multilingualism                        | Mnohojazyčnost                    |
| <b>Système linguistique de l'UE, m.</b>                | Linguistic system of the EU            | Jazykový režim EU                 |
| <b>Nábor nových zaměstnanců a EPSO</b>                 |  |                                   |
| <b>Système d'évolution de carrière, m.</b>             | Career Development Review              | Systém povýšení zaměstnanců       |
| <b>Candidat, m.</b>                                    | Applicant                              | Kandidát                          |
| <b>Centre d'évaluation, m.</b>                         | Assessment centre                      | Assessment centrum                |
| <b>Compétence linguistique, f.</b>                     | Language skill                         | Jazyková znalost                  |
| <b>Conditions générales, pl.</b>                       | General Conditions                     | Obecné podmínky                   |
| <b>Conditions spécifiques, pl.</b>                     | Specific conditions                    | Zvláštní podmínky                 |
| <b>Direction générale, f.</b>                          | Directorate-General                    | Generální ředitelství             |
| <b>Journal officiel de l'Union européenne, m.</b>      | Official Journal of the European Union | Úřední věstník Evropské unie      |
| <b>L'office européen de sélection du personnel, m.</b> | European Personnel Selection Office    | Evropský úřad pro výběr personálu |
| <b>Liste de réserve, m.</b>                            | Reserve list                           | Rezervní seznam                   |
| <b>Points cumulés, pl.</b>                             | Accumulated points                     | Nashromážděné body                |
| <b>Points de mérit, pl.</b>                            | Merit points                           | Bod za zásluhy                    |
| <b>Présélection, f.</b>                                | Pre-selection                          | Předvýběr                         |
| <b>Recrutement, m.</b>                                 | Recruitment                            | Nábor zaměstnanců                 |
| <b>Kategorie zaměstnanců</b>                           |  |                                   |
| <b>Administrateur, m.</b>                              | Administrator                          | Administrátor                     |

|  |  |                                  |
|--|--|----------------------------------|
| <b>Agent local, m.</b>                                       | Local agents                               | Místní zaměstnanec               |
| <b>Agent temporaire, m.</b>                                  | Temporary agents                           | Dočasný zaměstnanec              |
| <b>Agents auxiliaires, pl.</b>                               | Auxiliary staff                            | Přidružený personál              |
| <b>Agents contractuels, pl.</b>                              | Contract Agents                            | Smluvní zaměstnanci              |
| <b>Assistant, m.</b>   | Assistant                                  | Asistent                         |
| <b>Contrat à durée déterminée, m.</b>                        | Fixed-term contracts                       | Smlouva na dobu určitou          |
| <b>Expert national, m.</b>                                   | National expert                            | Národní expert                   |
| <b>Fonctionnaire titulaire, m.</b>                           | Permanent official                         | Stálý pracovník                  |
| <b>Stagiaire, m.</b>   | Intern                                     | Stážista                         |
| <b>Profesní profily</b>                                      |  |                                  |
| <b>Assistant en communication, m.</b>                        | Communication assistant                    | Asistent pro oblast komunikace   |
| <b>Assistant en gestion financière / comptabilité, m.</b>    | Financial management/ accounting assistant | Finanční řízení/ účetní asistent |
| <b>Assistant en ressources humaines, m.</b>                  | Human resources assistant                  | Asistent pro oblast HR           |
| <b>Auditeur, m.</b>  | Auditor                                    | Auditor                          |
| <b>Correcteur d'épreuves / verificateur linguistique, m.</b> | Proof reader/ Language editor              | Korektor / editor                |
| <b>Économiste, m.</b>  | Economist                                  | Ekonom                           |
| <b>Gestionnaire financier, m.</b>                            | Financial manager                          | Finanční manažer                 |
| <b>Chargé de mission, m.</b>                                 | Policy officer                             | Referent                         |
| <b>Informaticien, m.</b>                                     | ICT staff                                  | Pracovník v oboru IT             |
| <b>Interprète de</b>   | Conference inter-                          | Konferenční tlumočník            |

|   |                                     |                               |
|---|-------------------------------------|-------------------------------|
| <b>conférence, m.</b>                           | preter                              |                               |
| <b>Interprète, m.</b>                           | Interpreter                         | Tlumočník                     |
| <b>Juriste, m.</b>                              | Lawyer                              | Právník                       |
| <b>Juriste-linguiste, m.</b>                    | Lawyer-linguist                     | Právník- lingvista            |
| <b>Responsable de la communication, m.</b>      | Communication officer               | Úředník pro oblast komunikace |
| <b>Secrétaire / Assistant administratif, m.</b> | Secretary/ Administrative assistant | Administrativní pracovník     |
| <b>Statisticien, m.</b>                         | Statistician                        | Statistik                     |
| <b>Traducteur, m.</b>                           | Translator                          | Překladatel                   |
| <b>Unité, f.</b>                                | Unit                                | Jednotka                      |



## Použité zdroje a literatura

### Právní předpisy

- Smlouva o Evropské unii, dostupné z [http://europa.eu/pol/pdf/qc3209190csc\\_002.pdf](http://europa.eu/pol/pdf/qc3209190csc_002.pdf)
- Konsolidované znění Listiny základních práv a svobod Evropské unie, dostupné z [http://europa.eu/pol/pdf/qc3209190csc\\_002.pdf](http://europa.eu/pol/pdf/qc3209190csc_002.pdf)
- Smlouva o fungování Evropské unie, dostupná z <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS>
- Nařízení č.1 O užívání jazyků v Evropském hospodářském společenství, dostupné z [http://publications.europa.eu/resource/cellar/b03ddac8-7df5-4d35-aa02-f15eb8884b1c.0002.02/DOC\\_1](http://publications.europa.eu/resource/cellar/b03ddac8-7df5-4d35-aa02-f15eb8884b1c.0002.02/DOC_1)
- Jednací řád Evropského parlamentu, článek 158, dostupné z <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+RULES-EP+20140701+0+DOC+PDF+V0//CS&language=CS>
- Bílé knihy z roku 2000, dostupné z [http://ec.europa.eu/reform/2002/chapter02\\_en.htm](http://ec.europa.eu/reform/2002/chapter02_en.htm)
- Obecná pravidla platná pro otevřená výběrová řízení, dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:C2014/060A/01>

### Tištěné zdroje

- TOMÁŠEK, Michal a TÝČ, Vladimír a kol. *Právo Evropské unie*. 1. vydání, Praha: Leges, 2013, 494 s., ISBN 978-80-87576-53-3
- WAGNER, Emma a BECH, Svend a MARTÍNEZ, Jesús M. *Translating for the European institutions*. 2. přeprac. a dopl. vyd., Manchester: Nakladatelství Routledge, 2012, 154 s., ISBN 978-1-905763-92-4
- SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 4. přeprac. a dopl. vyd., Praha: C.H. Beck, 2011, 362s., ISBN 978-80-7400-334-9
- ROWE, Carolyn. *Regional representations in the EU: Between diplomacy and interest mediation*. 1. vydání, Houndmills: Palgrave Macmillan, 2011, 245 s., ISBN 978-0-230-22055-3

- EVROPSKÁ KOMISE. *Řeč pro Evropu: Jazyky v Evropské unii*. 1. vydání, Brusel: Nakladatelství Úřad pro úřední tisky, 2008. 16 s., ISBN 978-92-79-09155-1
- KJÆR, Anne Lise a ADAMO, Silvia. *Linguistic diversity and european democracy*. 1. vydání, Farnham: Ashgate, 2011, 227 s., ISBN 978-1-409-40860-4
- SABOURIN, Paul-Bernard a kol. *Langues et l'Union européenne*. 1. vydání, Brusel: Bruylant, 2004, 138 s., ISBN 978-28-02-71870-3
- RIDEAU, Joël. *Droit institutionnel de l'Union et des communautés européennes*. 3. přeprac. a dopl. vyd., Paříž: LGDJ, 2006, 1092 s., ISBN 2-275-01828-X
- EVROPSKÁ KOMISE. *Překlady a mnohojazyčnost*. 1. vydání, Brusel: Úřad pro publikace Evropské unie, 2012. 20 s., ISBN 978-92-79-17643-2
- GŘ KOMUNIKACE, Úřad pro publikace. *Des nombreuses langues, une seule famille*. 1. vydání, Lucemburk: Úřad pro úřední tisky, 2004, 22 s., ISBN 92-894-7760-1
- TOSI, Arturo. *Crossing barriers and bridging cultures: the challenges of multilingual translation for the European Union*. 1. vydání, Clevedon: Multilingual Matters, 2003. 135 s., ISBN 1-85359-604-3
- BANETH, András. *The ultimate EU test book: Assistant (AST) edition*. 8. přeprac. a dopl. vyd., Londýn: John Harper publishing, 2013, 392 s., ISBN 978-0-9571501-1-9
- BANETH, András. *The ultimate EU test book: Administrator (AD) edition*. 8. přeprac. a dopl. vyd., Londýn: John Harper publishing, 2013, 399 s., ISBN 978-0-9571501-2-6
- KÖNIG, P. a LACINA, L. *Rozpočet a politiky Evropské unie*. 2. přeprac. a dopl. vyd., Praha: C. H. Beck, 2004, 374 s., ISBN 8071798460
- EVROPSKÁ KOMISE. *Translation at the European Commission – a history*. 1. vydání, Brusel: Úřad pro publikace, 2010, 78 s., ISBN 978-92-79-08849-0

#### Tištěné brožury

- GŘ PRO PŘEKLAD. *Translating for Europe: the EU's official languages overtime*. Brusel: Nakladatelství Úřad pro úřední tisky, 2014
- EU CAREERS. *Europe's challenges, your opportunities: Your career with the European Institutions*. Brusel: Nakladatelství Úřad pro úřední tisky
- GŘ PRO PŘEKLADY. *Interpreting and translating for Europe*. 1. vydání, Brusel: Nakladatelství Úřad pro úřední tisky, 2013

#### Internetové odkazy

- Portál Evropské unie EUROPA.EU, dostupné z <http://europa.eu/>

- Webové stránky agentury EPSO, dostupné z [http://europa.eu/epso/about/index\\_cs.htm](http://europa.eu/epso/about/index_cs.htm)
- Portál o evropské unii EURAKTIV, dostupné z <http://www.euractiv.cz/>
- Institut pro evropskou politiku EUROPEUM, dostupné z <http://www.europeum.org/>
- Zastoupení Středočeského kraje při Evropské unii, dostupné z <https://www.stredocech-eu.cz/>
- Zastoupení Královéhradeckého a Jihočeského kraje při Evropské unii, dostupné z <http://www.krajeveu.cz/>
- Stálé zastoupení České republiky při Evropské unii, dostupné z [http://www.mzv.cz/representation\\_brussels/](http://www.mzv.cz/representation_brussels/)

## **Přílohy**

Příloha A: Dotazník pro pracovníky zastoupení

Příloha B: Dotazník pro stážisty zastoupení

### **Příloha A.**

#### **Dotazník pro pracovníky zastoupení**

**1) Na jaké pozici pracujete?**

**2) Jaká je náplň Vaší práce?**

**3) Jak jste se dozvěděl/a o výběrovém řízení na tuto pozici?**

- a. Webové stránky kraje
- b. Jiné:

**4) Jak dlouho pracujete na dané pozici?**

- výběr z možností (časový úsek)
  - a) méně než rok
  - b) 1- 4 roky
  - c) 5 let a více

**5) Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- Výběr z možností
  - a) Středoškolské s maturitou
  - b) Vysokoškolské – ukončené bakalářské
  - c) Vysokoškolské – ukončené magisterské
  - d) Vysokoškolské – ukončené doktorské
  - e) Jiné:

**6) Na základě jakého druhu výběrového řízení jste byli vybráni na tuto pozici?**

- Výběr z možností
  - a) Osobní pohovor
  - b) Pohovor (video-konference, telefonický)

- c) Assessment centrum
- d) Znalostní testy
- e) Jiné:

**7) Jaké jazyky ovládáte na komunikační úrovni? (B1 min. dle společného evropského referenčního rámce)**

- Výběr z možností, více možných možností
  - a) Angličtina
  - b) Francouzština
  - c) Němčina
  - d) Španělština
  - e) Ruština
  - f) Jiné:

**8) Který jazyk používáte v rámci pracovní náplně nejčastěji?**

- Výběr z možností
  - a) Angličtina
  - b) Francouzština
  - c) Němčina
  - d) Španělština
  - e) Čeština
  - f) Jiné:

**9) Jakým jazykem komunikujete se svými podřízenými / kolegy?**

- Výběr z možností, více možných možností
  - a) Angličtina
  - b) Francouzština
  - c) Němčina
  - d) Španělština
  - e) Čeština
  - f) Jiné:

**10) Jak často tyto jazyky využíváte během své práce?**

- Výběr z možností

- a) Každodenně
- b) 2 -3 x týdně
- c) Méně než 2 x týdně
- d) Jiné:

**11) Motivuje Vás zaměstnavatel k dalšímu studiu jazyků? (např. Nabízí Vám jazykové kurzy?)**

- Výběr z možností (ano / ne, popř. jak)

**12) Jaký kraj zastupujete?**

**13) Je Vaše zastoupení stálé?**

- a) Ano
- b) Jiné:

**14) Věk**

- a) Méně než 25 let
- b) 26 – 35 let
- c) 36 – 45 let
- d) 46 – 55 let
- e) Více než 55 let

**15) Pohlaví**

- a) Žena
- b) Muž

**16) Chcete něco dodat?**

## **Příloha B.**

### **Dotazník pro stážisty zastoupení**

- 1) **Jak jste se dozvěděl/a o možnosti stáže na zastoupení?**
  - a) Webové stránky kraje
  - b) Webové stránky zastoupení
  - c) Jiné:
  
- 2) **Jak dlouho pracujete / jste pracoval/ a na dané pozici?**
  - a) 2 měsíce a méně
  - b) 3 měsíce
  - c) do 5 měsíců
  - d) více jak 5 měsíců
  
- 3) **Jaká je / byla náplň Vaší stáže?**
  
- 4) **Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**
  - a) Středoškolské s maturitou
  - b) Vysokoškolské - ukončené bakalářské
  - c) Vysokoškolské - ukončené magisterské
  - d) Vysokoškolské - ukončené doktorské
  - e) Jiné:
  
- 5) **Na základě jakého druhu výběrového řízení jste byl /a vybráni na tuto pozici?**
  - a) Osobní pohovor
  - b) Pohovor (video-konference, telefonický)
  - c) Assessment centrum
  - d) Znalostní testy
  - e) Jiné:
  
- 6) **Jaké jazyky ovládáte na komunikační úrovni? (B1 min. dle Společného evropského referenčního rámce)**
  - Více možností

- a) Angličtina
- b) Francouzština
- c) Němčina
- d) Španělština
- e) Ruština
- f) Jiné:

**7) Který jazyk používáte /jste používal/a v rámci stáže nejčastěji?**

- a) Angličtina
- b) Francouzština
- c) Němčina
- d) Španělština
- e) Čeština
- f) Jiné:

**8) Jakým jazykem komunikujete / jste komunikoval/a se svými kolegy / nadřízenými?**

- a) Každodenně
- b) 2 - 3 týdně
- c) Méně než 2x týdně
- d) Jiné:

**9) Musel/ a jste nějak doložit své jazykové kompetence?**

- a) Ano
- b) Ne

**10) Pokud ano, jak?**

**11) Na zastoupení kterého kraje pracujete / jste pracoval/a?**

**12) Je toto zastoupení stálé?**

- a) Ano
- b) Jiné:



**13) Věk**

- f) Méně než 25 let
- g) 26 – 35 let
- h) 36 – 45 let
- i) 46 – 55 let
- j) Více než 55 let

**14) Pohlaví**

- c) Žena
- d) Muž

**15) Chcete něco dodat?**