

DÉRI ÁGNES

## Eurokrataként Brüsszelben

### A brüsszeli felvételi eljárások

A nemzetközi szervezetek összetételükben igyekeznek a tagsághoz alkalmazkodó igazgatási rendszert kialakítani. Ezekben a szervezetekben jól tükröződnek a nemzetközi emberi erőforrás menedzsment sajátosságai.<sup>1</sup> Közte az a mechanizmus, amellyel a szervezetek, így a brüsszeli unió, kialakítja toborzási, felvételi eljárásait. Tagállamként elemi érdekünk, hogy az EU-s intézményekben a lehető legnagyobb számban és területen, a hierarchia minden szintjén jelenjenek meg magyarok. Ezért Magyarország Európai Unió tagságából fakadó lehetőségek, jogok egyik fontos területe a magyar állampolgárok jelenléte az unió intézményekben. Aki vágyat érez arra, hogy európai szinten, multikulturális környezetben folytassa szakmai munkáját, annak egy első látásra bonyolult, ám a bejutáshoz mindenki számára egyenlő esélyeket biztosító felvételi vizsgán kell megfelelnie.

Az Európai Unió intézményeibe történő felvételi folyamatot a 2002. júliusában létrehozott Európai Személyzeti Kiválasztási Hivatal (EPSO)<sup>2</sup> koordinálja, ezáltal egységessé téve a kiválasztási szempontokat és elveket. A hivatal célja, hogy „nyílt versenyvizsgák szervezésével magasan képzett szakembereket toborozzon az Európai Bizottság, a Tanács, az Európai Parlament, az Európai Bíróság, az Európai Számvevőszék, a Gazdasági és Szociális Bizottság, a Régiók Bizottsága és az Európai Ombudsman Hivatala részére.”<sup>3</sup> Az EPSO információs pontként szolgál a jelentkezők számára, kezeli a pályázatokat és felelős a felvételik („nyílt versenyvizsgák”) gyakorlati megszervezéséért.

### Karrier Európa szívében

Az EU intézményrendszere számos lehetőséget kínál úgy felső-, mint középfokú végzettséggel rendelkezőknek. Ezekben belül is többféle státuszban lehet elhelyezkedni. A munkalehetőségek különböző formái a munkaviszony időtartamában, illetve a bérezésben és egyéb juttatásokban térnek el egymástól. Aki nem végérvényesen szeretne egy EU-intézménynél munkát vállalni, az előtt nyitva állnak az időszakos lehetőségek: szerződéses (contractual agent) és ideiglenes (temporary) alkalmazottak számára is hirdetnek posztokat, ezekben az esetekben a hagyományos versenyvizsgától részben eltérő a kiválasztási folyamat.

Annak megfelelően, hogy a poszt milyen képzettséget, felkészültséget, tapasztalatot igényel, az EU-intézményekben 2004 májusáig A, B, C és D típusú pozíciókról beszélhettünk. A 2004-es intézményi reform részeként a karrierstruktúra is átalakult,

---

<sup>1</sup> Poór József: HR mozgásban. Nemzetköziesedés az emberi erőforrás menedzsmentben. MMCP Bt. Budapest. 2006.

<sup>2</sup> EPSO- European Personnel Selection Office/Office Européen de Selection du Personnel

<sup>3</sup> Karrier az EU intézményeiben. Európai Közösségek. Brüsszel. 2003.

a kategóriák száma kettőre – adminisztrátor és asszisztens – csökkent. Az egyes kategóriákon belül a ledolgozott évek, a tapasztalat alapján különböző lépcsők (step) léteznek – ezek adják a besorolás szerint megállapított fizetés alapját is.

Az *asszisztensi* fokozatra a középfokú végzettséggel rendelkező jelentkezőket várják: az alkalmazottak feladata elsősorban az adatszolgáltatás, végrehajtás, ide tartoznak az adminisztratív és titkári jellegű tevékenységek, költségvetési ügyek, informatikai feladatok az EU-tevékenységek valamennyi területén.

Az *adminisztrátori fokozat* magasabb elvárásokkal jár együtt, ezek a pozíciók a diplomások számára nyitottak. Kategóriától függetlenül fontos a vállalkozó kedv, a kezdeményezőkészség, az elkötelezettség, valamint a világos és egyértelmű kifejezőkészség szóban és írásban egyaránt. A jó köztisztviselő továbbá objektív és pártatlan, tiszteletben tartja az esélyegyenlőség elvét és minden - az EU húsz hivatalos nyelvének bármelyikén íródott - levélre tizenöt munkanapon belül, az eredeti levél nyelvén választ ad.

### **Út az EU intézményeibe**

Az „egész életre szóló” köztisztviselői állást egy EPSO versenyvizsgán való sikeres szerepléssel lehet megszerezni. A bejutás nem könnyű, már csak azért sem, mert egyes versenyek esetében kifejezetten nagy az érdeklődés, nem ritka, hogy húsz-harmincszorosa a túljelentkezés.

A versenyvizsga-kiírások a tagállamok országos napilapjaiban, internetes oldalakon, az EU Hivatalos Lapjában (*Official Journal*) és az EPSO honlapján (<http://europa.eu.int/epso>) jelennek meg. A köztisztviselők kiválasztási folyamatában az EU-intézmények maguk határozzák meg, hogy milyen feltételek mellett, milyen posztokra, hány jelentkezőt vesznek fel. Ország-kvóták nincsenek, léteznek azonban irányszámok, földrajzi arányok, mivel az Unió törekszik arra, hogy a tagállamok állampolgárai az egyes országok súlyával arányosan legyenek jelen az intézményekben, ezzel biztosítva az európai közszolgálat „földrajzi kiegyensúlyozottságát”.

A vizsgákra elektronikusan, az EPSO honlapján keresztül lehet jelentkezni. A pályázók a saját maguk által létrehozott „EPSO profilban” kapják meg az egyes szakaszokkal kapcsolatos üzeneteket, a vizsga helyével és idejével kapcsolatos információkat, majd pedig a vizsgák eredményeit is. A jelentkezési feltételek általában négy csoportba sorolhatók: állampolgárság, iskolai végzettség, nyelvismeret és - a meghirdetett besorolási szinttől függően - szakmai tapasztalat. A kezdő szinten munkatapasztalat nem szükséges, a felsővezetői szintekre jelentkezők azonban csak sokéves releváns szakmai munkatapasztalat birtokában szállhatnak versenybe, feltéve, ha ebből bizonyos részt vezetői beosztásban szereztek.

Az általános (pl. jogász, közigazdász, általános adminisztrátori) versenyvizsgák lebonyolítása 3 lépcsőben történik - helyileg a tagállamok fővárosaiban, illetve egy-két nagyobb városban. Az előválogató tesztek (pre-selection) - gyakorlatilag három feleletválasztós feladatsor - során a választott területen szerzett tudást, az európai integrációval és a közösségi politikákkal kapcsolatos ismereteket, valamint az általános verbális és numerikus (érvelési) készségeket mérik fel - mindezt angol, francia vagy német nyelven. Ezt követi egy írásbeli vizsga (az Unió korábbi 11 hivatalos nyelvének egyikén), amely a választott területre vonatkozó szakmai tudást, az elemző- és fogalmazói készséget hivatott felmérni. Ezek után már csak egy magyar nyelvű feljegyzést kell írni, összefoglalva az írásbeli vizsga első részének tartalmát és következtetéseit. Az előzőekben leírtaktól részben eltér a tolmács, jogász-nyelvtan,

fordítói vizsgák menete – ez utóbbi esetben például az előválogatásnál csak az EU-ismereteket és a szövegértési készséget mérik fel, majd ezt követik a fordítási tesztek (az 1. és 2. idegen nyelvről magyarra kell fordítani).

Azoknak, akik az előválogató tesztek mindegyikén elérték az ötven százalékot, illetve az összesített eredményük a legjobb X (a kiírásban előre meghatározott szám) között van, egy részletes jelentkezési lapot kell kitölteni és az igazoló iratokkal együtt elküldeni az EPSO hivatalába. A beküldött dosszié alapján a kiválasztási bizottság - az uniós intézmények tisztviselőiből összeállított zsűri - dönt az egyes pályázók jelentkezési feltételeknek való megfeleléséről, ami egyben azt is jelenti, hogy az írásbeli részt csak ezeknek a jelölteknek javítják ki.

Ezt követően szintén csak egy adott számú jelentkező jut tovább a harmadik szakaszba, ami Brüsszelben, esetleg Luxembourgban zajlik. A szóbeli vizsgán a bizottság a feladatok ellátására való képességet, a szakmai tudást, az európai integrációra és a közösségi politikákra vonatkozó ismereteket, a kommunikációs készséget vizsgálja, valamint azt, hogy a pályázó mennyire képes az intézmények multikulturális környezetében önállóan és csapatban dolgozni.

Mindezek után a vizsgán sikeres pályázók előtt még egy nagy megpróbáltatás áll: a tényleges felvétel nagymértékben függ a megüresedő állások számától. A válogatás végén a teljesítmény alapján felállítják a „tartalékállományi listát”, az intézmények pedig összevetik a tartaléklistán szereplő jelentkezők önéletrajzát az általuk meghirdetett pozíciók munkaköri leírásával. Azokat a pályázókat, akik a profiljuk alapján leginkább megfelelnek a követelményeknek, személyes meghallgatásra hívják, és ez után történik a végső kiválasztás. A vizsga kiírásától számítva a teljes folyamat lezajlásáig hozzávetőlegesen 9 hónappal kell számolni, de még a verseny lezárása után sem ritka, hogy hónapok is eltelnek, amíg az EU valamelyik szervezete egyáltalán felveszi a kapcsolatot a jövőendő munkatárssal.

### **Magyarok az élmezőnyben**

Az új tagállamok állampolgárai számára kiírt első pályázatokat az EPSO 2003. decemberében hirdette meg. A kiválasztási folyamat 2004-ben zajlott az általános adminisztrátori tisztviselők, a jogászok, közgazdászok, a számviteli szakértők, fordítók és a titkársági munkatársak körében. A második nagy kiválasztási hullám 2006 nyarán fejeződött be, amely már a 6 éves szakmai tapasztalattal rendelkezők számára szólt – ezen a tartaléklistán 55 magyar kapott helyet. Emellett középvezetői posztokra, kutatói, tolmács és jogász-nyelvész pozíciókra hirdettek felvételt, jelenleg pedig - az első körhöz hasonlóan - szakmai tapasztalattal nem rendelkező adminisztrátorokat és asszisztenseket keresnek. Összesen 45, illetve 65 álláshely áll nyitva a magyarok előtt. Ezeket a felvételüket kifejezetten az új tagországok állampolgárai számára hirdették, de 2006 márciusában lehetőség nyílt az összes tagállam polgáraival való megmérettetésre is. 2008, illetve 2010-ig ugyanis egy „átmeneti rezsim” érvényesül, amikor párhuzamosan folyik a felvételi eljárás a régi és az új tagállamok számára. Tehát vannak olyan kategóriák, ahol a felvételikre csak és kizárólag a 10 új tagállamból jelentkezhetnek, másokra viszont mind a 25 országból pályázhatnak jelentkezők.

Ez utóbbi esetben az akadályt tovább nehezíti, hogy ezek a felvételik egy plusz nyelvi követelmény megszabásával a régi tagállamok polgárait előnyben részesítik az újakkal szemben: az előválogató tesztet angol, francia vagy német nyelven lehet megírni. Az ezt követő esszé megírásához azonban a jelölteknek ismerniük kell egy

második, a régi tagállamokban használt tizenegy hivatalos nyelv egyikét is. Vagyis ez azt jelenti, hogy amíg a régi tagállamok versenyzői megírhatják a felvételit a saját anyanyelvükön, addig az új tagállamok pályázóinak egy második idegen nyelvet kell használni.<sup>4</sup> Ezekre az esetekre az új tagországok jogi „védelmét” a csatlakozási szerződés garantálja, ami kötelezi az intézményeket, hogy egy adott számú embert felvegyenek az új tagállamokból, ezzel biztosítva az intézményeken belüli „földrajzi egyensúlyt”.

Az elmúlt két év tapasztalata alapján azt mondhatjuk, az eddigi kiválasztási eljárásokon a magyarok jól szerepeltek. Az intézmények 2004. május 1-je utáni létszámbővítésére vonatkozó határozat alapján Magyarország az Európai Bizottságnál kb. 520-525 fő, míg az összes uniós intézményben kb. 600-620 fő felvételére számíthat. Az Európai Bizottság statisztikái szerint eddig 267 magyar alkalmazottat vettek fel és ezen belül is vezetői állások tekintetében Magyarország kiemelt helyen áll: amíg Lengyelországnak 11, Csehországnak 6 közép- és felsővezetői posztja van, a magyarok közül 13 főnek jutott ilyen hely. A 267 magyar közül 174 adminisztrátorként dolgozik, miközben Lengyelországnak 218, Csehországnak 141 „AD” kategóriás posztja van.

### **A jövő – az automatizált kiválasztás**

Egy felmérés szerint<sup>5</sup> a vállalatok csupán 33 százaléka fogadja e-mailen a meghirdetett állásokra küldött jelentkezéseket, mindössze egynegyedük használ elektronikus jelentkezési lapokat, és kevesebb mint öt százalékuk alkalmaz online kiválasztási teszteket a rövidebb átfutási idő és a költségek csökkentése érdekében. Korábban az EU-intézményekben egy nagyobb versenyvizsga-folyamat átlagosan 18-20 hónapig tartott. A folyamat egyszerűsödésével (többek között a választható nyelvek számának lecsökkentésével) ma már kilenc hónappal számolhatunk, de ez a jelentkezők számának és a felvételi folyamat egyéb sajátosságainak függvényében változik. A köztisztviselők lehető leggyorsabb és legeredményesebb felvételét biztosítandó, a kiválasztási folyamat további egyszerűsítésére van szükség. Az egyik legfontosabb újítás, hogy az előválogató teszteket már számítógépen kell kitölteni - ez az új eljárás a „computer-based testing”, vagyis a számítógép-alapú tesztelés.

Ez a gyakorlatban annyit jelent, hogy az európai integrációval és a közösségi politikákkal kapcsolatos tudásról, valamint az általános verbális és numerikus (érvelési) készségekről a képernyő előtt ülve kell számot adni. A választott területen szerzett tudást mérő feladatsor és az esszé megírása - egyelőre még - továbbra is papíron történik. Ennek az újításnak számos előnye, de ugyanakkor hátránya is van. A módszer költséghatékony, mert a kérdéseket egy adatbázisban „előre legyártva” tárolják és a feladatsorokat nem kell kinyomtatni, ami munka- és időmegtakarítást is jelent. A jelentkezők szempontjából továbbá óriási előny a nagyobb rugalmasság, mivel nem kizárólag egy adott napon történik a tesztírás, hanem bizonyos időszakon belül lehet időpontot foglalni. Az új rendszer szépséghibája, hogy az adatbázist folyamatosan frissíteni kell, a pályázóknak kétszer kell megjelenni a kiválasztáson - mivel az írásbelire egy későbbi időpontban kerül sor -, valamint gondot okozhatnak az esetleges technikai problémák is. A számítógép-alapú tesztelést elsőként a szerződéses

---

<sup>4</sup> A versenykiírás jogi háttere az a tanácsi határozat, amely lehetővé teszi, hogy az EPSO olyan vizsgákat is kiírjon, melyek „főnyelve” a régi tagállamok hivatalos nyelvének egyike.

<sup>5</sup> IRS Employment Review, 2003

alkalmazottak esetében használták, de a pozitív tapasztalatok alapján az új tagállamoknak kiírt legújabb felvételiiken is már ezt a módszert alkalmazza az EPSO.

Olyan hatalmas és felelős szervezet, mint az Európai Unió, működéséből adódóan számos nehezen leküzdhető bürokrata vonást hord. Ennek számos kritikáját ismerjük, ezek a kritikák igyekeznek folyamatosan javítani az uniós mechanizmust.<sup>6</sup> Az Európai Unióhoz való csatlakozásunk eddig több ezer honfitársunk előtt nyitotta meg az utat ahhoz, hogy eurokrataként vállaljon munkát, építsen karriert. Az uniós karrier nem csak a fiatalok és a diplomások számára elérhető jövő: az EU intézményei számos szakterületen különböző felkészültségű, tapasztalatú szakembert várnak a jövőben is.



<sup>6</sup> Pl. Günter Verheugen, az Európai Bizottság ipari biztosának nyilatkozata. Magyar Hírlap. 2006. október 6. p.8.