



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 28.5.2002
COM(2002) 264 definitief

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE

**Een nieuw type bureau voor het beheer van ondersteunende en administratieve taken
bij de Europese Commissie**

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE

Een nieuw type bureau voor het beheer van ondersteunende en administratieve taken bij de Europese Commissie

INLEIDING	3
1. Redenen voor de oprichting van bureaus	4
1.1. Hogere kwaliteit, meer efficiëntie.....	4
1.2. Mogelijke besparingen	5
1.3. Mogelijke risico's	5
2. Bestaande types bureaus	6
2.1. Interinstitutionele bureaus	6
2.2. Bureaus van de Commissie	7
3. Een nieuw type bureau	8
3.1. Belangrijkste verantwoordelijkheidscriteria	8
3.1.1. Een duidelijk onderscheid tussen de rol van de raad van bestuur en die van de directeur van het bureau	8
3.1.2. Bevoegdheidsverdeling tussen de raad van bestuur, het referentie-DG en het bureau	8
3.1.3. Meer onafhankelijkheid voor elk bureau	9
3.1.4. Controlesysteem en geschikt auditsysteem.....	9
3.2. Structuur.....	10
3.3. Interinstitutionele bureaus	10
3.4. Domeinen die voor beheer door bureaus in aanmerking komen.....	11
CONCLUSIES.....	11

INLEIDING

In de mededeling van december 1999 betreffende algemene richtsnoeren voor een beleid inzake de *externalisering* van het beheer van communautaire programma's¹ en in het Witboek inzake de administratieve hervorming² worden de contouren getekend van een nieuw externaliseringsbeleid, dat gebaseerd is op de visie dat de administratie zich opnieuw moet concentreren op haar prioritaire activiteiten en taken.

De Commissie heeft een Groep voor planning en coördinatie (GPC) opdracht gegeven deze richtsnoeren in concrete maatregelen om te zetten. De gecontroleerde externalisering van het beheer van communautaire programma's en, logisch daarmee samenhangend, de opheffing van de bureaus voor technische bijstand (BTB's) en de reïntegratie van het BTB-personeel vormden het eerste werkterrein.

In december 2000 heeft de Commissie het Parlement en de Raad een mededeling³ voorgelegd inzake de externalisering van het beheer van communautaire programma's, vergezeld van een voorstel voor een kaderverordening van de Raad voor een nieuw type uitvoerend agentschap, het meest innoverende instrument in de externaliseringsstrategie van de Commissie.

In november 2001 heeft de Commissie een mededeling goedgekeurd inzake het beheer van de communautaire programma's door netwerken van nationale agentschappen⁴. Dit is een vorm van externalisering waarbij de Commissie uitvoeringsbevoegdheden delegeert aan nationale entiteiten die onder toezicht van de staat overheidsstaken verrichten en als partners optreden voor de uitvoering van bepaalde communautaire beleidsmaatregelen.

In haar mededeling over de onderlinge afstemming van menselijke hulpbronnen en taken van de instelling (*Matching the Commission's activities with its human resources*⁵) heeft de Commissie tal van taken genoemd die, naast het beheer van communautaire programma's, voor externalisering in aanmerking komen. Het betreft o.m. taken in het kader van de interne functionering van de Commissie en interinstitutionele beheerstaken. Hiervoor wordt de oprichting van afzonderlijke administratieve entiteiten overwogen. In dit verband heeft de Commissie recentelijk een voorstel ingediend tot oprichting van een interinstitutioneel aanwervingbureau⁶.

Onder het woord "bureau" wordt in deze mededeling een administratieve entiteit verstaan die ondersteuning biedt voor de activiteiten van bepaalde diensten van de Commissie en/of andere communautaire instellingen. In sommige gevallen wordt "bureau" echter ook gebruikt voor specifieke diensten van de Commissie die voor bepaalde beleidsonderdelen bevoegd zijn, of wordt de term ad hoc gebruikt.

In deze mededeling worden eerst de voordelen en de risico's in verband met de oprichting van de bureaus van de Commissie opgesomd. Vervolgens wordt een overzicht gegeven van de bestaande *bureaus*, met een evaluatie en een typologie, en ten slotte wordt een nieuw type bureau voor ondersteunende en administratieve taken voorgesteld.

¹ "Orientations for a policy of externalisering", SEC(1999) 2051/7.

² *Hervorming van de Commissie*, COM(2000) 200.

³ *Externalisering van het beheer van de communautaire programma's. Mededeling vergezeld van een voorstel voor een kaderverordening voor een nieuw type uitvoerend agentschap*, COM(2000)788 def., 13.12.2000.

⁴ COM 2001/648.

⁵ (SEC 2000/2000).

⁶ COM (2002) 126 def.

Deze nieuwe bureaus zouden de reorganisatie van de Commissie in het kader van de hervorming kunnen vergemakkelijken en zouden een geschikt instrument zijn voor de voorbereiding van de overgang, ten gepasten tijde, naar een versterkte interinstitutionele samenwerking via de groepering van een aantal administratieve en ondersteunende taken. Voorts zouden de nieuwe bureaus de Commissie en/of de andere instellingen in staat stellen te voldoen aan te terechtere vraag naar een optimaal gebruik van de hulpbronnen en naar kwalitatief hoogwaardige diensten, met name door de oprichting van zichtbare expertisecentra.

Deze mededeling wil de diensten van de instelling(en) een kader bieden voor de toekomstige oprichting van structuren van het bureau-type. Ze heeft geen invloed op de status, de functionering of de beheersstructuren van de bestaande bureaus.

Wat de functionering betreft, verschilt het nieuwe type bureau duidelijk van de uitvoerende agentschappen. Deze agentschappen, die in het kader van een verordening van de Raad worden opgericht en rechtspersoonlijkheid hebben, zouden door de Commissie worden belast met taken betreffende het beheer van een of meer communautaire programma's. De bestaansduur van een uitvoerend agentschap hangt dan ook nauw samen met de looptijd van de betrokken programma's. De nieuwe bureaus daarentegen zouden ondersteunende en administratieve taken uitvoeren die van permanente aard kunnen zijn en gekoppeld zijn aan het mandaat van een dienst van de Commissie.

1. REDENEN VOOR DE OPRICHTING VAN BUREAUS

De belangrijkste idee achter de oprichting van bureaus is structuren die los staan van de diensten van de Commissie - volgens het huidige concept - te machtigen voor de uitvoering van taken die geen rechtstreeks verband houden met de rol van de Commissie als hoedster van de Verdragen of met haar initiatiefrecht, maar die de instelling onder rechtstreekse controle wenst te houden.

Er bestaan tal van redenen om de uitvoering van administratieve en ondersteunende taken aan bureaus te delegeren:

1.1. Hogere kwaliteit, meer efficiëntie

De bureaus zouden tot een verhoging van de **kwaliteit** en/of de **efficiëntie** van de dienstverlening bijdragen door:

- een verhoging van de **zichtbaarheid** van de dienstverlening. De betere resultaten zouden een gevolg zijn van een beter gerichte en meer geïntegreerde aanpak van alle afzonderlijke daartoe bijdragende factoren en van een nog efficiënter beheer van de verschillende groepen activiteiten in beter afgebakende, meer autonome en meer functionele structuren. Zo zouden de basisbesluiten nog steeds door de Commissie en/of de referentie-directoraten-generaal (DG's) worden genomen, maar kunnen het beleid en het beheer op de verschillende terreinen dichter bij de dagelijkse realiteit en de gebruikers worden gebracht.
- de decentralisatie van de **feitelijke operationele bevoegdheden**. Dit zal met name worden bereikt door een duidelijk mandaat en doordat de eigen hulpbronnen en begrotingsmiddelen van de bureaus volledig in één structuur worden geïntegreerd en door die ene structuur worden beheerd. Een dergelijke geïntegreerde aanpak stemt ook overeen met de doelstellingen van de huidige herziening van het Financieel Reglement en van het systeem voor de onderlinge afstemming van de activiteiten en de hulpbronnen

(activiteitsgestuurd management en activiteitsgestuurde budgettering). Een bureau zou een omgeving creëren waarin de dienstverleners met een zekere mate van stabiliteit, en vandaar ook zekerheid, kunnen optreden, zodat wordt gegarandeerd dat aan de fundamentele operationele vereisten van de instelling wordt voldaan. Zo zou de directeur van een bureau zijn/haar activiteiten beter kunnen plannen en via een operationele structuur een kwalitatief hoogwaardige dienst kunnen leveren. Om de verwachte stabiliteit te bereiken is het van belang dat voor elke activiteit wordt voorzien in de nodige menselijke, financiële en IT-hulpbronnen, die bij een wijziging in de werkomgeving worden aangepast. Hierdoor zou het mogelijk worden te bepalen welke hulpbronnen in de beginfase nodig zijn, maar zouden die hulpbronnen later ook kunnen worden aangepast aan de behoeften van de gebruikende diensten.

- een meer **gerichte activiteit**, waardoor de bureaus zich beter aan de behoeften van de klanten kunnen aanpassen en sneller op hun vragen kunnen inspelen.

1.2. Mogelijke besparingen

Na verloop van jaren zouden de bureaus ook **besparingen** mogelijk maken:

- door de grotere efficiëntie (zie het vorige punt);
- door **nieuwe schaalvoordelen** als gevolg van een meer **interinstitutioneel gerichte aanpak**.

Dit doel zou moeten worden bereikt door de financiële en de menselijke hulpbronnen te groeperen en daarbij het beheer te rationaliseren en de efficiëntie en de samenhang van de beleidsmaatregelen te verhogen. De haalbaarheid van een dergelijke ingreep hangt meer af van *politieke wil* dan van technische problemen, waarvoor oplossingen kunnen worden gevonden.

- door de inzet van **nieuwe arbeidscontractanten (NAC's)** overeenkomstig het voorstel van de Commissie inzake de inschakeling van extern personeel⁷. Volgens de definitieve richtsnoeren zouden NAC's:
 - in dienst worden genomen met publiekrechtelijke contracten,
 - een andere status hebben dan de hulpfunctionarissen,
 - alleen worden ingezet in specifieke structuren, o.m. de bureaus,
 - alleen niet-kerntaken uitvoeren en
 - altijd werken onder toezicht van vast personeel.

1.3. Mogelijke risico's

De oprichting van de bureaus zou risico's kunnen inhouden.

Vooreerst moet de kwestie van de voor de functionering van elk bureau noodzakelijke overheadkosten⁸ zorgvuldig worden onderzocht om schaalnadelen te voorkomen. Dit houdt in

⁷ SEC(2001) 1697/7 van 30 oktober 2001, deel 3.3 en bijlage X.

⁸ Vooral voor menselijke, financiële en IT-hulpbronnen.

dat de bureaus een minimumgrootte moeten hebben die hen in staat stelt de voordelen van een afzonderlijke personeelsformatie volledig te benutten. De kritische omvang moet geval per geval worden bepaald, met name via een kosten-batenanalyse op basis waarvan een minimumwaarde kan worden vastgesteld waarboven mogelijke besparingen de schaalnadelen compenseren. Voorts is van belang dat de bureaus werken op een wijze die coherent is met de behoeften van de dienst (of de instellingen) waaraan zij gekoppeld zijn; daarom wordt voorgesteld raden van bestuur op te richten die toezicht zullen houden.

2. BESTAANDE TYPES BUREAUS

Het woord "bureau" wordt momenteel gebruikt voor verschillende bestaande structuren die op uiteenlopende situaties betrekking hebben en waarvan de status, de werkwijze en het beheer geen invloed ondergaan van het nieuwe type bureau dat in deze mededeling wordt omschreven.

Vandaag bestaan er drie soorten bureaus: het interinstitutionele bureau (het Europees Bureau voor officiële publicaties en het Europees aanwervingsbureau, waarvan het besluit tot oprichting onlangs is genomen), het "interne" bureau binnen de Commissie en het bureau van het "OLAF"-type (Europees Bureau voor fraudebestrijding). De kenmerken van dit laatste bureau vloeien voort uit zijn specifieke opdracht en activiteitenkader en kunnen daarom niet zomaar op andere bureaus worden overgedragen. Daarom wordt hierop niet verder ingegaan.

De bureaus hebben volgende gemeenschappelijke kenmerken:

- ze hebben geen *rechtspersoonlijkheid*. Hoewel ze op grond van hun oprichtingsakte op bepaalde vlakken rechtshandelingen kunnen stellen (bijv. contracten sluiten), vormen ze, in tegenstelling tot de communautaire agentschappen, geen juridische entiteit;
- in tegenstelling tot de oprichting van een agentschap is de oprichting van een bureau een *in de organisatie ingrijpende daad* van de instelling(en), die formeel vorm krijgt in een besluit van de Commissie (of een gezamenlijk besluit van de instellingen als het om een interinstitutioneel bureau gaat);
- de posten voor de personeelsbezetting van de bestaande bureaus van de Commissie zijn opgenomen in de *personeelsformatie (lijst van het aantal ambten)* van de Commissie.
- aangezien het *Statuut* van toepassing is, zijn de personeelscategorieën in de bureaus in wezen dezelfde als in de instellingen. In de toekomst zullen de bureaus, in tegenstelling tot de diensten van de Commissie, een beroep mogen doen op arbeidscontractanten "nieuwe regeling".
- op basis van de huidige regelingen kunnen de bevoegdheden van het *tot aanstelling bevoegde gezag* worden gedelegeerd, maar de mate waarin dit kan, hangt af van de status van het bureau.

2.1. Interinstitutionele bureaus

Een interinstitutioneel bureau is een entiteit die niet integraal tot een van de instellingen behoort en die taken uitvoert die gemeenschappelijk zijn voor een aantal of voor alle instellingen. De toewijzing van dergelijke taken aan een bureau heeft als voordeel dat de

knowhow wordt geconcentreerd, dat er schaalvoordelen tot stand worden gebracht (vooral voor kleinere entiteiten) en dat een coherente aanpak wordt gevolgd voor alle instellingen.

Een interinstitutioneel bureau heeft een afzonderlijke *begrotingslijn* binnen de huishoudelijke kredieten van de Commissie (deel A). Het heeft ook een aparte *personeelsformatie*, die door de begrotingsautoriteit wordt goedgekeurd. Vanaf 2004 zal het, in het kader van de activiteitsgestuurde budgettering, worden opgevoerd in de vorm van een artikel en posten onder de titel "Administratie van de Commissie", met een afzonderlijke lijst van het aantal ambten en een in een bijlage opgenomen staat van inkomsten en uitgaven.

Een interinstitutioneel bureau wordt *opgericht* bij een gezamenlijk besluit van de betrokken instellingen.

Voor het interinstitutionele bureau voor officiële publicaties is in de basisregelgeving bepaald dat de Commissie ook als *tot aanstelling bevoegd gezag* optreedt, in overleg met de raad van bestuur. In principe kan de raad van bestuur niet fungeren als tot aanstelling bevoegd gezag wat de directeur betreft. Voor personeelszaken is de Commissie, die het tot aanstelling bevoegde gezag is, gemachtigd om haar bevoegdheid op dit gebied aan de directeur van het bureau te delegeren.

Aan het *hoofd* van een interinstitutioneel bureau staat een directeur of een voorzitter, die wordt gecontroleerd door een raad van bestuur waaraan de directeur of de voorzitter rekenschap verschuldigd is.

Een interinstitutioneel bureau moet zijn eigen regels inzake *personeelsbeleid* vaststellen, met volledige inachtneming van het statuut.

Een interinstitutioneel bureau *sluit contracten* namens de instellingen. Bij eventuele rechtszaken is dus niet het bureau, maar de betrokken instelling partij. Daarom is de kwestie van de wettelijke vertegenwoordiging van een interinstitutioneel bureau tot dusver niet aan de orde.

2.2. Bureaus van de Commissie

De huidige interne bureaus van de Commissie zijn diensten van de Commissie die evenwel op sommige punten afwijken van de directoraten-generaal. Momenteel zijn de bureaus hetzij volledig onafhankelijk van een hogere bestuursdienst - dan brengen zij rechtstreeks verslag uit bij een lid van de Commissie (Bureau voor humanitaire hulp van de Europese Gemeenschap - ECHO) of bij een directiecomité (Samenwerkingsbureau EuropeAid - AIDCO) - , hetzij een onderdeel van een DG (Voedsel- en Veterinair Bureau - FVO). In deze bespreking gaan we op dit laatste geval niet verder in, aangezien het FVO *de facto* een directoraat van het DG Gezondheid en consumentenbescherming is en als zodanig niet van de andere directoraten van de Commissie verschilt.

De "standaard"-bureaus van de Commissie zijn tot dusver volledig geïntegreerd in de afdeling "Commissie" van de begroting, d.w.z. dat het personeel wordt betaald uit de huishoudelijke kredieten van deel A van deze afdeling en dat de begrotingslijnen voor beleidsuitgaven deel uitmaken van deel B van deze afdeling. Bijgevolg kan de Commissie haar middelen toewijzen via interne procedures, rekening houdend met haar prioriteiten.

De oprichting van een bureau is een in de organisatie ingrijpende daad van de instelling, die formeel vorm krijgt in een besluit van de Commissie.

Een bureau wordt geleid door een directeur. De directeur neemt in de bestaande bureaus van de Commissie een positie in die qua functie (niet noodzakelijk qua graad) gelijk is aan die van directeur-generaal. Hij is dan ook verantwoording verschuldigd aan een lid van de Commissie.

De Commissie treedt op als tot aanstelling bevoegd gezag en de regels inzake het delegeren van de bijbehorende bevoegdheden zijn van toepassing. Wat personeelszaken betreft beschikt de Commissie over de bevoegdheden van het tot aanstelling bevoegde gezag en van de tot het sluiten van contracten gemachtigde autoriteit, maar zij delegeert die bevoegdheden aan de directeur van het bureau.

De interne uitvoeringsvoorschriften van de bureaus van de Commissie zijn die van de Commissie zelf.

In rechtszaken wordt een bureau van de Commissie door de juridische dienst vertegenwoordigd.

3. EEN NIEUW TYPE BUREAU

Recente en in de toekomst te verwachten ontwikkelingen, zowel wat betreft voorstellen voor nieuwe regels inzake extern personeel als wat betreft de herziening van het Financieel Reglement, zullen het mogelijk maken een nieuw type bureau van de Commissie op te richten.

Het hieronder voorgestelde nieuwe type bureau van de Commissie kan als doel op zich worden beschouwd of als een eerste, voorlopige stap op weg naar een interinstitutioneel bureau.

3.1. Belangrijkste verantwoordelijkheidscriteria

3.1.1. Een duidelijk onderscheid tussen de rol van de raad van bestuur en die van de directeur van het bureau

Van bij de start zou het college van commissarissen het mandaat van de verschillende raden van bestuur en de taakbeschrijving van de bureaus vaststellen. Op hun beurt zouden de raden van bestuur het mandaat van de directeur en het werkprogramma zo vaststellen dat de directeur zijn/haar functie in volle verantwoordelijkheid en functionele onafhankelijkheid kan vervullen. De raad van bestuur zou regelmatig vergaderen om besluiten inzake de uitvoering van het werkprogramma te nemen en zou verantwoordelijk zijn voor de algemene controle op de functionering van het bureau. Hij zou zich niet inlaten met gewone beheerstaken, aangezien die tot de verantwoordelijkheid van de directeur van het bureau zouden behoren.

3.1.2. Bevoegdheidsverdeling tussen de raad van bestuur, het referentie-DG en het bureau

- Principebesluiten of besluiten van fundamentele aard, naar gelang van de sector, zouden tot de verantwoordelijkheid van het college blijven behoren. Bij de interinstitutionele bureaus zou elke instelling haar eigen verantwoordelijkheid behouden.
- Alle regelgevende besluiten (bijv. het personeelsstatuut of richtlijnen inzake een bepaald beleid) zouden nog steeds door de Commissie worden genomen, maar het betrokken bureau zou worden geraadpleegd.

De genoemde besluiten zouden in samenwerking met de bureaus door het referentie-DG worden opgesteld.

- Besluiten betreffende de uitvoering van beleidsbeslissingen zouden aan de bureaus worden overgelaten. Bij twijfel zou de directeur van het bureau de raad van bestuur raadplegen.
- De coherentie alsmede de bevoegdheden van elke raad van bestuur zouden worden gegarandeerd door het vooraf vastgestelde mandaat en de door het college gedelegeerde bevoegdheden. Met het oog hierop zou de voorzitter van elke raad van bestuur bij haar/zijn commissaris verslag uitbrengen over de uitvoering van het werkprogramma.

3.1.3. Meer onafhankelijkheid voor elk bureau

De administratieve hervorming heeft o.m. tot doel op alle niveaus tot grotere individuele verantwoordelijkheid aan te zetten. Een factor die hiertoe kan bijdragen is een grotere beheersafhankelijkheid voor elk bureau, gepaard met de toewijzing, in het kader van de jaarlijkse begrotingsprocedure, van de voor de opdrachten van elk bureau vereiste hulpbronnen (menselijke, financiële, IT enz.). Elk bureau zou dan ook de bevoegdheid krijgen om besluiten te nemen en de daaruit voortvloeiende beheersdaden te stellen, aangezien, op basis van de herziening van het Financieel Reglement⁹:

- de kredieten in een specifieke begrotingslijn van de afdeling "Commissie" worden opgenomen en in een bijlage bij die afdeling worden toegelicht;
- die bijlage een staat van inkomsten en uitgaven bevat, uitgesplitst naar begrotingsonderdeel;
- een afzonderlijke lijst van het aantal ambten aan die van de Commissie wordt toegevoegd;
- de directeur van het bureau kan beslissen over overdrachten tussen de afzonderlijke begrotingsposten van de bijlage;
- de directeur van het bureau het tot aanstelling bevoegd gezag zal zijn.

Zoals reeds vermeld in punt 2.1.2 zullen de bureaus vanaf 2004, in het kader van de activiteitsgestuurde budgettering, worden opgevoerd als een artikel en posten onder de titel "Administratie van de Commissie", met een afzonderlijke personeelsformatie en een in een bijlage opgenomen staat van inkomsten en uitgaven.

3.1.4. Controlesysteem en geschikt auditsysteem

Voor elk bureau zouden de beginselen gelden die aan de basis van de administratieve hervorming liggen.

- Als gedelegeerd ordonnateur zou de directeur van het bureau dezelfde formele verklaring als een directeur-generaal of een diensthoofd moeten overleggen om voldoende garanties te bieden inzake een deugdelijk beheer van haar/zijn hulpbronnen.

⁹ Titel V

- Overeenkomstig de grondgedachte van het algemene hervormingsproces zou de directeur van een bureau verantwoordelijk zijn voor het creëren van geschikte interne controlemechanismen en auditstructuren.
- De dienst interne audit van de Commissie zou bevoegd blijven voor het verrichten van audits bij de bureaus. De structuren voor **interne audit** kunnen voor elk bureau afzonderlijk worden opgezet of in één enkele, voor alle bureaus gemeenschappelijke entiteit worden geconcentreerd. OLAF zou volledige toegang tot de nieuwe bureaus hebben.

3.2. Structuur

(1) De bureaus zouden onder politiek toezicht van de Commissie staan.

(2) Elk bureau zou worden gecontroleerd door zijn eigen raad van bestuur, die door het college van commissarissen wordt aangewezen. De raden van bestuur zouden toezicht houden op de bureaus via de vaststelling van het werkprogramma en de taakbeschrijving van de directeur van elk bureau en via de evaluatie van de uitvoering van het werkprogramma aan de hand van een jaarlijks verslag over het beheer.

(3) Elke raad van bestuur zou worden voorgezeten door de directeur-generaal van het DG waarbij het bureau verslag uitbrengt en zou, in voorkomend geval, bestaan uit vertegenwoordigers van de directoraten-generaal die bij het te volgen beleid en de voor de uitvoering ervan vereiste hulpbronnen betrokken zijn, van de "gebruikende" DG's en van andere diensten. Het referentie-DG zou het secretariaat van de raad van bestuur verzorgen.

(4) De directeur van het bureau zou een A2-ambtenaar zijn, maar kan naar gelang van de omvang van het bureau ook een A1-ambtenaar zijn. De directeur zou ook het voorzitterschap waarnemen van de verschillende interne instanties en werkgroepen die belast zijn met de coördinatie tussen de verschillende actoren van een bepaald beleid.

(5) In de DG's zou een "interface" in stand moeten worden gehouden om de coherentie te garanderen met de beleidsrichtsnoeren op domeinen die met het mandaat van het bureau verband houden. Deze structuur zou ook verantwoordelijk zijn voor het toezicht op het mandaat van het bureau en zou de raad van bestuur bijstaan bij de vaststelling van dat mandaat.

3.3. Interinstitutionele bureaus

Het in de bovenstaande punten voorgestelde nieuwe type bureau is een bureau van het Commissie-type.

Zoals reeds gezegd zouden de bureaus van het Commissie-type worden *opgericht* als doel op zich of als overgangsstructuur naar permanente interinstitutionele bureaus. Er is voor een aanpak in twee fasen gekozen omdat de andere instellingen niet allemaal evenveel belangstelling voor en behoefte aan deelname aan dergelijke bureaus hebben. Sommige zijn enthousiaster dan andere, en de mate waarin zij bevoegdheden en taken wensen te delegeren is verschillend. Ten slotte rest er weinig manoeuvreerruimte om op dezelfde basis tot een gezamenlijke overeenkomst met alle andere instellingen te komen voordat een beslissing over de oprichting van een bureau van het Commissie-type wordt genomen.

In dit opzicht zou een interinstitutioneel bureau een natuurlijke ontwikkeling van een bureau van het Commissie-type zijn. In zijn definitieve vorm zou het interinstitutionele bureau zeer

nauw aansluiten op het model van het Bureau voor officiële publicaties en het Europees aanwervingsbureau, en de in de punten 3.1. en 3.2 gemaakte voorstellen zouden moeten worden aangepast om de voorgestelde structuren in interinstitutionele om te zetten.

3.4. Domeinen die voor beheer door bureaus in aanmerking komen

Mogelijkheden om meer taken aan bureaus te delegeren bestaan er vooral op die gebieden waar administratieve ondersteuning wordt geboden aan de diensten van de Commissie, en, bij uitbreiding, aan de andere instellingen.

In de mededeling “New structures for managing administrative tasks currently undertaken in DG Admin”¹⁰ (Nieuwe structuren voor het beheer van administratieve taken die momenteel door DG Admin worden uitgevoerd) worden specifieke actieterrains voor bureaus opgesomd.

In deze mededeling wordt met name de oprichting voorgesteld van een bureau voor de vaststelling, de berekening en de afwikkeling van individuele rechten (*uitbetalingsbureau*) en van bureaus belast met alle activiteiten in verband met het gebouwenbeleid en het beheer van kantoorruimten (*bureau voor infrastructuur en logistiek*).

CONCLUSIES

Deze mededeling bevat de resultaten van een door de GPC Externalisering verrichte analyse betreffende de oprichting van bureaus. Nadat een overzicht werd gemaakt van de huidige situatie bij de Commissie en op interinstitutioneel niveau, is toelichting gegeven bij de belangrijkste voordelen van de oprichting van bureaus en de daarmee gepaard gaande risico's.

Bijgevolg wordt voorgesteld een nieuw type bureau op te richten dat volkomen strookt met de besluiten van de Commissie inzake extern personeel, en de mogelijkheden in het kader van die besluiten en van het herziene Financieel Reglement ten volle benut.

De eerste voorbeelden van bureaus van dit nieuwe type worden momenteel ontworpen in volledige overeenstemming met de in deze mededeling toegelichte beginselen.

¹⁰ SEC (2002) 618.