



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 6.3.2002  
COM(2002) 126 definitief

Voorstel voor een

**BESLUIT VAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD, DE COMMISSIE, HET  
HOF VAN JUSTITIE, DE REKENKAMER, HET ECONOMISCH EN SOCIAAL  
COMITE, HET COMITÉ VAN DE REGIO'S EN DE OMBUDSMAN**

**betreffende de oprichting van het Aanwervingsbureau van de Europese  
Gemeenschappen**

Ontwerp

**Besluit van de Secretarissen-generaal van het Europees Parlement, van de Raad en van  
de Commissie, de Griffier van het Hof van Justitie, de Secretarissen-generaal van de  
Rekenkamer, van het Economische en Sociaal Comité en van het Comité van de regio's,  
en de vertegenwoordiger van de ombudsman**

**betreffende de organisatie en de werking van het Aanwervingsbureau van de Europese  
Gemeenschappen**

Ontwerp

**Akkoord tussen de Secretarissen-generaal van het Europees Parlement, van de Raad en  
van de Commissie, de Griffier van het Hof van Justitie, de Secretarissen-generaal van de  
Rekenkamer, van het Economische en Sociaal Comité en van het Comité van de regio's,  
en de vertegenwoordiger van de ombudsman,**

**betreffende de gemeenschappelijke beginselen voor een geharmoniseerd beleid inzake  
selectie en aanwerving en de beginselen voor het gebruik van de reservelijsten**

(door de Commissie ingediend)

## TOELICHTING

Op grond van artikel 2 van het statuut, zoals gewijzigd bij Verordening nr. 3947/92 van de Raad, kunnen “twee of meer instellingen (...) aan een van hen of aan een interinstitutioneel orgaan de uitoefening toekennen van de bevoegdheden die aan het tot aanstelling bevoegde gezag zijn verleend op het gebied van de aanwerving”. Dit artikel vormt dus een passende rechtsgrond voor een gezamenlijk besluit van de instellingen tot oprichting van een bureau.

Ten tijde van de vorige twee uitbreidingen hebben de instellingen op dit gebied al samengewerkt, bijvoorbeeld door samen vergelijkende onderzoeken voor onder andere linguïsten, boekhoudkundigen en secretariaatsmedewerkers te organiseren.

Het bestaande kader voor interinstitutionele samenwerking heeft echter zijn beperkingen, met name doordat iedere instelling eigen procedures toepast, bepaalde vergelijkende onderzoeken zelfstandig organiseert, en een eigen dienst voor vergelijkende onderzoeken en selectie heeft.

Het is derhalve dienstig een eenvormig kader voor het organiseren van vergelijkende onderzoeken te ontwikkelen en de daarvoor gebruikte middelen te bundelen.

Een dergelijk kader biedt schaalvoordelen, met name in de context van de toekomstige uitbreiding. Het zal ook een positieve invloed hebben op de harmonisering en professionalisering van de door de instellingen toegepaste selectieprocedures. Dit komt niet alleen de instellingen ten goede, maar ook de burgers van de Unie die bij de instellingen solliciteren en voor wie de selectieprocedure vaak het eerste en enige contact met de instellingen is.

Al sinds maart 2000 worden stappen ondernomen in het kader van het Witboek over de hervorming van de Commissie. Zo heeft de Commissie op 26 februari 2001 een voorstel ingediend voor de oprichting van een interinstitutioneel aanwervingsbureau.

De interinstitutionele ontwerp-besluiten zijn het resultaat van de werkzaamheden van een interinstitutionele werkgroep die is opgericht op initiatief van de Secretarissen-generaal. De conclusies van deze werkzaamheden hebben de Secretarissen-generaal in juli 2001 goedgekeurd. Vervolgens zijn de ontwerp-besluiten op 30 oktober 2001 door de Commissie goedgekeurd en op 7 december 2001 ter raadpleging aan het Comité voor het Statuut voorgelegd.

Nu is het aan de instellingen om het besluit tot oprichting van het bureau goed te keuren. Daartoe moeten de secretarissen-generaal, overeenkomstig de bepalingen van het statuut inzake aanwerving, in onderling overleg de nodige maatregelen voor de tenuitvoerlegging van dit besluit nemen.

Voorstel voor een

**BESLUIT VAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD, DE COMMISSIE,  
HET HOF VAN JUSTITIE, DE REKENKAMER, HET ECONOMISCH EN  
SOCIAAL COMITE, HET COMITÉ VAN DE REGIO'S EN DE OMBUDSMAN**

**betreffende de oprichting van het Aanwervingsbureau van de Europese  
Gemeenschappen**

HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE, DE  
COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN, HET HOF VAN  
JUSTITIE, DE REKENKAMER, HET ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITE, HET  
COMITÉ VAN DE REGIO'S EN DE OMBUDSMAN,

Gelet op het Statuut van de ambtenaren van de Europese Gemeenschappen, met name op  
artikel 2, derde alinea, en op de Regeling welke van toepassing is op de andere  
personeelsleden van de Gemeenschappen, vastgesteld bij  
Verordening (EEG, Euratom, EGKS) nr. 259/68<sup>1</sup>,

Gelet op van het statuut van de ambtenaren van de Europese Gemeenschappen,

Gezien het advies van het Comité voor het statuut,

Overwegende hetgeen volgt :

- (1) Ter wille van de doeltreffendheid en met het oog op een zuiniger gebruik van de middelen, is het nodig de selectie van ambtenaren en andere personeelsleden van de Europese Gemeenschappen aan één enkel interinstitutioneel orgaan toe te vertrouwen.
- (2) De taak van dit interinstitutioneel orgaan moet erin bestaan om, naar gelang van de behoeften en met inachtneming van het bepaalde in het statuut, reservelijsten vast te stellen van kandidaten die voor algemene vergelijkende onderzoeken zijn geslaagd; het besluit tot aanstelling van geslaagde kandidaten blijft de bevoegdheid van het tot aanstelling bevoegde gezag van de betrokken instelling.
- (3) Tevens moet dit interinstitutioneel orgaan de instellingen, organen en agentschappen die bij het Verdrag of krachtens het afgeleide recht zijn opgericht, bijstaan bij de organisatie van interne vergelijkende onderzoeken en bij de selectie van andere personeelsleden.

---

<sup>1</sup> PB L 56 van 4.3.1968

## BESLUITEN :

### *Artikel 1*

#### *Oprichting van het Bureau*

Er wordt een Aanwervingsbureau van de Europese Gemeenschappen opgericht, hierna te noemen "het Bureau".

### *Artikel 2*

#### *Bevoegdheden*

1. Het Bureau oefent de bevoegdheden uit die krachtens artikel 30, eerste alinea, van het statuut en bijlage III bij het statuut toekomen aan het tot aanstelling bevoegde gezag van de instellingen die dit besluit ondertekenen. Alleen in uitzonderlijke gevallen mogen de instellingen, met de toestemming van het Bureau, zelf algemene vergelijkende onderzoeken organiseren wanneer zich zeer specifieke en gespecialiseerde behoeften voordoen.
2. Het Bureau oefent deze bevoegdheden ook uit wanneer deze toekomen aan het tot aanstelling bevoegde gezag van een van de organen of agentschappen die bij het Verdrag of krachtens het afgeleide recht zijn opgericht, wanneer het betrokken orgaan of agentschap daarom verzoekt.
3. De besluiten betreffende de aanstelling van geslaagde kandidaten worden genomen door het tot aanstelling bevoegde gezag van het Europees Parlement, van de Raad, van de Commissie, van het Hof van Justitie, van de Rekenkamer, van het Economische en Sociaal Comité, van het Comité van de regio's of van de ombudsman, of van enig orgaan of agentschap dat bij het Verdrag of krachtens het afgeleide recht is opgericht.

### *Artikel 3*

#### *Taken*

1. Op basis van de verzoeken die het van het betrokken tot aanstelling bevoegde gezag als bedoeld in artikel 2 ontvangt, stelt het Bureau de in artikel 30, eerste alinea, van het statuut bedoelde lijsten van geschikte kandidaten op volgens de procedure van bijlage III bij het statuut.
2. Het Bureau kan de instellingen, organen en agentschappen die bij het Verdrag of krachtens het afgeleide recht zijn opgericht, bijstand verlenen bij de organisatie van interne vergelijkende onderzoeken of bij de selectie van andere personeelsleden.

*Artikel 4*

*Verzoeken en klachten, beroep*

Overeenkomstig artikel 91 bis van het statuut, dienen verzoeken en klachten die betrekking hebben op de uitoefening van de krachtens artikel 2, leden 1 en 2, verleende bevoegdheden, bij het Bureau worden ingediend. Beroepen op dit gebied worden tegen de Commissie gericht.

*Artikel 5*

*Tenuitvoerlegging*

De Secretarissen-generaal van het Europees Parlement, van de Raad en van de Commissie, de Griffier van het Hof van Justitie, de Secretarissen-generaal van de Rekenkamer, van het Economische en Sociaal Comité en van het Comité van de regio's, en de vertegenwoordiger van de ombudsman stellen in onderlinge overeenstemming de maatregelen vast die voor de tenuitvoerlegging van dit besluit moeten worden genomen.

*Artikel 6*

*Inwerkingtreding*

Dit besluit treedt in werking op .....

Gedaan te Brussel en te Luxemburg,

*Voor de Raad*  
*De voorzitter*

*Voor het Europees Parlement*  
*De voorzitter*

*Voor de Commissie*  
*De voorzitter*

*Voor het Hof van Justitie*  
*De president*

*Voor het Economisch en Sociaal Comité*  
*De voorzitter*

*Voor het Comité van de regio's*  
*De voorzitter*

*Voor de Rekenkamer*  
*De voorzitter*

*De ombudsman*

## Ontwerp

### **Besluit van de Secretarissen-generaal van het Europees Parlement, van de Raad en van de Commissie, de Griffier van het Hof van Justitie, de Secretarissen-generaal van de Rekenkamer, van het Economische en Sociaal Comité en van het Comité van de regio's, en de vertegenwoordiger van de ombudsman**

#### **betreffende de organisatie en de werking van het Aanwervingsbureau van de Europese Gemeenschappen**

De Secretarissen-generaal

van het Europees Parlement,

van de Raad,

van de Commissie,

de Griffier van het Hof van Justitie,

de Secretarissen-generaal van de Rekenkamer,

van het Economische en Sociaal Comité,

en van het Comité van de regio's,

en de vertegenwoordiger van de ombudsman,

Gelet op het Statuut van de ambtenaren van de Europese Gemeenschappen en de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Gemeenschappen, vastgesteld bij Verordening (EEG, Euratom, EGKS) nr. 259/68<sup>2</sup>,

Gelet op het besluit van het Europees Parlement, de Raad, de Commissie, het Hof van Justitie, de Rekenkamer, het Economische en Sociaal Comité, het Comité van de regio's en de ombudsman van ....., betreffende de oprichting van een Aanwervingsbureau van de Europese Gemeenschappen, en met name op artikel 5<sup>3</sup>,

Overwegende hetgeen volgt :

- (1) Krachtens artikel 27 van het statuut dient de aanwerving erop gericht te zijn de medewerking te verzekeren van ambtenaren die uit een oogpunt van bekwaamheid, prestatievermogen en onkreukbaarheid aan de hoogste eisen voldoen en die uit de onderdanen van de lidstaten der Gemeenschappen zijn aangeworven met inachtneming van een zo breed mogelijke aardrijkskundige

---

<sup>2</sup> PB L 56 van 4.3.1968

<sup>3</sup> PB

spreiding, wordt geen onderscheid gemaakt ten aanzien van ras, politieke, filosofische of godsdienstige overtuiging, geslacht of seksuele geaardheid, burgerlijke staat of gezinssituatie.

- (2) In artikel 1, lid 1, van bijlage III bij het statuut zijn de bevoegdheden van de gemeenschappelijke paritaire commissie vastgesteld en in artikel 3, tweede alinea, van die bijlage is bepaald op welke wijze de jury moet worden samengesteld voor een algemeen vergelijkend onderzoek dat door twee of meer instellingen gezamenlijk worden georganiseerd.

BESLUITEN:

### *Artikel 1*

#### *Taken van het Bureau*

1. Het Bureau wordt belast met de organisatie van algemene vergelijkende onderzoeken, die erop gericht moeten zijn de instellingen van de Europese Gemeenschappen onder de beste voorwaarden vanuit professioneel en financieel oogpunt van personeel te voorzien. Het Bureau stelt lijsten van geschikte kandidaten ter beschikking van de instellingen, zodat deze steeds hooggekwalificeerde personeelsleden kunnen aanwerven die aan de door hen vastgestelde behoeften beantwoorden.
2. Meer in het bijzonder heeft het Bureau tot taak
  - a) op verzoek van de individuele instellingen algemene vergelijkende onderzoeken te organiseren met het oog op de samenstelling van reservelijsten voor de aanwerving van ambtenaren. Deze vergelijkende onderzoeken worden georganiseerd met inachtneming van het bepaalde in het statuut, op basis van overeenkomstig artikel 6, onder c), vastgestelde geharmoniseerde criteria, en volgens het door de Raad van Bestuur goedgekeurde werkprogramma;
  - b) nauw met de instellingen samen te werken ten einde de toekomstige personeelsbehoeften te bepalen en een programma van vergelijkende onderzoeken op te zetten waarmee te gelegener tijd aan deze behoeften kan worden voldaan;
  - c) selectiemethoden en -technieken te ontwerpen die op de beste praktijken zijn gebaseerd en die in overeenstemming zijn met de vaardigheidsprofielen die voor de verschillende personeelscategorieën van de instellingen zijn vastgesteld.
  - d) te zorgen voor het beheer van en de controle op het gebruik van de reservelijsten;
  - e) jaarlijkse rapporten over het verloop van zijn activiteiten.

## *Artikel 2*

### *Verantwoordelijkheid van de instellingen*

Om een goed verloop van de selectieprocedures overeenkomstig het bepaalde in artikel 3 van bijlage III bij het statuut te garanderen, stelt het tot aanstelling bevoegde gezag van iedere instelling een voldoende aantal juryleden, assessoren en surveillanten ter beschikking van het Bureau op basis van de door de Raad van Bestuur overeenkomstig artikel 6, onder i) vastgestelde "quota".

## *Artikel 3*

### *Overige dienstverlening*

1. Op basis van een akkoord tussen de directeur van het Bureau en een van de organen of agentschappen, kan het Bureau selectieprocedures organiseren voor de aanwerving van personeel door dat orgaan of agentschap. Een dergelijk akkoord kan alleen worden gesloten nadat de directeur van het Bureau de goedkeuring van de Raad van Bestuur heeft gekregen. In ieder akkoord moeten financiële bepalingen zijn opgenomen voor de vergoeding van de door het Bureau verleende diensten.
2. Het Bureau kan, op verzoek van een instelling, een orgaan of een agentschap, technische bijstand verlenen bij de organisatie van interne vergelijkende onderzoeken.
3. Iedere instelling kan het Bureau verzoeken selectieprocedures te organiseren en reservelijsten en/of databases samen te stellen met het oog op de aanwerving van andere personeelsleden.
4. Voor zover het verzoek van de betrokken instelling tijdig is ingediend, moeten deze activiteiten worden opgenomen in het werkprogramma van het Bureau, als bedoeld in artikel 6, onder f) .

## *Artikel 4*

### *Klachten en verzoeken*

1. Voor alle vragen of klachten die verband houden met de werkzaamheden van het Bureau oefent de directeur van het Bureau de bevoegdheden uit die krachtens artikel 90 van het statuut aan het tot aanstelling bevoegde gezag toekomen.
2. Wanneer de directeur van het Bureau een besluit waartegen een klacht is ingediend, wenst te bevestigen, moet hij eerst de voorzitter van de Raad van Bestuur raadplegen.
3. Verzoeken van de Europese ombudsman betreffende aangelegenheden die krachtens dit besluit onder de bevoegdheid van het Bureau vallen, worden door het Bureau behandeld.



## *Artikel 5*

### *(Raad van Bestuur)*

1. Er wordt een Raad van Bestuur van het Bureau ingesteld, die bestaat uit een afgevaardigde van iedere instelling en drie in onderlinge overeenstemming door de personeelscomités van de instellingen aangewezen vertegenwoordigers van het personeel, die als waarnemer optreden.
2. De Raad van Bestuur kiest bij gewone meerderheid een voorzitter uit zijn leden voor een periode van twee jaar.
3. De Raad van Bestuur stelt bij gewone meerderheid zijn reglement van orde vast, nadat hij het eerst aan de instellingen heeft voorgelegd.
4. De Raad van Bestuur komt bijeen op initiatief van de voorzitter of op verzoek van een van zijn leden.
5. Wanneer de Raad van Bestuur bij gewone meerderheid moet besluiten, beschikt iedere instelling over één stem. In geval van staking van de stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.
6. Wanneer de Raad van Bestuur met gekwalificeerde meerderheid moet besluiten, worden de stemmen als volgt over de instellingen verdeeld : Commissie, 18 stemmen; Europees Parlement, 7 stemmen; Raad, 7 stemmen; Hof van Justitie, 3 stemmen; Rekenkamer, 2 stemmen; Economische en sociaal Comité, 2 stemmen; Comité van de regio's, 2 stemmen; ombudsman, 1 stem. Voor een gekwalificeerde meerderheid zijn 24 stemmen vereist.

## *Artikel 6*

### *Taken van de Raad van Bestuur*

Met inachtneming van het algemeen belang van de instellingen, vervult de Raad van Bestuur de volgende taken:

- a) hij keurt bij gekwalificeerde meerderheid de werkingsregels van het Bureau goed;
- b) hij keurt bij gewone meerderheid de organisatiestructuur van het Bureau goed, op voorstel van de directeur van het Bureau;
- c) hij stelt bij gewone meerderheid de beleidsbeginselen voor het Bureau vast, op voorstel van de directeur van het Bureau;
- d) in het kader van de begrotingsprocedure stelt hij een raming op van de ontvangsten en de uitgaven van het Bureau, op basis van een ontwerp van de directeur van het Bureau; deze raming wordt bij gewone meerderheid aangenomen en aan de Commissie medegedeeld met het oog op de opstelling van de raming van de ontvangsten en de uitgaven van de Commissie; bij die gelegenheid stelt hij de

Commissie tevens eventuele aanpassingen van het aantal ambten van het Bureau voor;

- e) bij gewone meerderheid bepaalt hij welke aanvullende diensten het Bureau onder bezwarende titel voor de instellingen, de organen en de agentschappen kan verrichten en onder welke voorwaarden en tegen welke vergoeding dat mag gebeuren;
- f) met eenparigheid van stemmen keurt hij het werkprogramma goed, met name wat betreft de planning van de te organiseren vergelijkende onderzoeken en het tijdschema daarvoor, op basis van een voorstel van de directeur van het Bureau. In dat werkprogramma zijn tevens de diensten opgenomen die niet direct verband houden met de organisatie van vergelijkende onderzoeken voor de instellingen, organen en agentschappen.
- g) op basis van een door de directeur van het Bureau voorgelegd ontwerp keurt hij bij gekwalificeerde meerderheid een jaarlijks verslag goed over alle uitgaven- en ontvangstenposten betreffende de door het Bureau verrichte werkzaamheden en diensten. Ieder jaar op 1 mei zendt hij de instellingen het verslag over het vorige begrotingsjaar toe, dat op de analytische boekhouding is gebaseerd;
- h) bij gewone meerderheid stelt hij een billijke en evenwichtige uitsplitsing vast van de variabele directe kosten die aan de diverse instellingen moeten worden toegerekend; deze kostentoekening wordt iedere drie jaar bijgewerkt.
- i) op basis van de aanwervingsbehoeften bepaalt hij bij gewone meerderheid het aantal juryleden, assessoren en surveillanten dat door de diverse instellingen ter beschikking van het Bureau moet worden gesteld.
- j) bij gewone meerderheid stelt hij vast onder welke voorwaarden het Bureau de instellingen toestemming kan geven om zelf vergelijkende onderzoeken te organiseren overeenkomstig artikel 2, lid 1, van het besluit van de instellingen.

#### *Artikel 7*

##### *Benoeming van het personeel*

1. Aan het hoofd van het Bureau staat een directeur die door de Commissie wordt benoemd nadat de Raad van Bestuur bij gewone meerderheid een gunstig advies heeft gegeven. De Raad van Bestuur moet ook nauw worden betrokken bij de procedures die aan de benoeming van de directeur voorafgaan, met name wat betreft het opstellen van de kennisgeving van de vacature en het onderzoek van de sollicitaties.
2. De directeur van het Bureau treedt op als tot aanstelling bevoegde gezag voor het personeel van het Bureau.
3. De Raad van Bestuur moet - door de Commissie wanneer het de directeur van het Bureau betreft, en door de directeur van het Bureau wanneer het personeelsleden betreft waarvoor hij als tot aanstelling bevoegde gezag optreedt - in kennis worden

gesteld van alle aanstellingen en bevorderingen, van de ondertekening van contracten, en van de inleiding van tuchtprocedures die de ambtenaren en de andere personeelsleden betreffen.

4. Telkens wanneer het tot aanstelling bevoegde gezag besluit in een vacante post bij het Bureau te voorzien, wordt de vacature ter kennis gebracht van de ambtenaren van alle instellingen van de Gemeenschappen.
5. De directeur van het Bureau wordt benoemd voor een periode van vijf jaar, die één keer kan worden verlengd.

#### *Artikel 8*

##### *Taken van de directeur van het Bureau, personeelsbeheer*

1. De directeur is verantwoordelijk voor de goede werking van het Bureau. Hij handelt onder het gezag van de Raad van Bestuur, binnen het kader van diens bevoegdheden. Hij zorgt voor het secretariaat van de Raad van Bestuur, legt verantwoording af bij de Raad van Bestuur over de uitvoering van zijn functie en dient de Raad van Bestuur van advies met het oog op de goede werking van het Bureau.
2. Voor het dagelijks personeelsbeheer gelden dezelfde administratieve procedures als voor de ambtenaren en de andere personeelsleden van de Commissie, met name wat betreft bezoldiging en verlof, ziektekosten, ongevallen en pensioen; het Bureau kan met de Commissie overeenkomen ook regelingen op andere gebieden tot het personeel van het Bureau uit te breiden.

#### *Artikel 9*

##### *Financiële aspecten*

1. Het totaalbedrag van de aan het Bureau toegewezen kredieten is opgenomen in een speciaal begrotingsonderdeel binnen de afdeling Commissie van de begroting; de bestemming van deze kredieten is gespecificeerd in een bijlage bij die afdeling. Deze bijlage heeft de vorm van een staat van ontvangsten en uitgaven die op dezelfde wijze is onderverdeeld als de begrotingsafdelingen.
2. De lijst van het aantal ambten van het Bureau vormt een bijlage bij de lijst van het aantal ambten van de Commissie.
3. Op basis van een voorstel van de Raad van Bestuur delegeert de Commissie de ordonnateursbevoegdheden met betrekking tot de aan het Bureau toegewezen kredieten aan de directeur van het Bureau, binnen de grenzen en onder de voorwaarden die zij zelf vaststelt. Wat betreft de dienstprestaties die het Bureau onder bezwarende titel verricht, stelt de Raad van Bestuur de begrotingsautoriteit op het einde van ieder begrotingsjaar in kennis van de uitsplitsing van de bedragen die daarvoor zijn ontvangen en in het begrotingsonderdeel van de bijlage zijn opgevoerd.

4. De boekhouding wordt gevoerd volgens de voorschriften en de boekhoudmethoden die door de de rekenplichtige van de Commissie zijn vastgesteld. Het Bureau houdt een aparte boekhouding bij van de inkomsten die uit hoofde van dienstprestaties onder bezwarende titel zijn verkregen.

*Artikel 10*

*Herziening*

Na een periode van drie jaar na de oprichting van de Bureau wordt dit besluit opnieuw bezien.

*Artikel 11*

*Inwerkingtreding*

Dit besluit treedt in werking op ....

Gedaan te Brussel, Luxemburg en Straatsburg, op ..... 2002

*Voor het Europees Parlement*

*Voor de Raad*

*Voor de Commissie*

*Voor het Hof van Justitie*

*Voor de Rekenkamer*

*Voor het Economisch en Sociaal Comité*

*Voor het Comité van de regio's*

*Voor de Europese ombudsman*

## Ontwerp

**Akkoord tussen de Secretarissen-generaal van het Europees Parlement, van de Raad en van de Commissie, de Griffier van het Hof van Justitie, de Secretarissen-generaal van de Rekenkamer, van het Economische en Sociaal Comité en van het Comité van de regio's, en de vertegenwoordiger van de ombudsman,**

**betreffende de gemeenschappelijke beginselen voor een geharmoniseerd beleid inzake selectie en aanwerving en de beginselen voor het gebruik van de reservelijsten**

In het kader van de oprichting van een Aanwervingsbureau van de Europese Gemeenschappen verbinden de secretarissen-generaal van de instellingen zich ertoe te blijven streven naar een voortdurende verbetering van de selectieprocedures bij de EU, waarbij van gemeenschappelijke, transparante en doeltreffende methoden worden uitgegaan.

Daarom roepen zij de leden van de Raad van Bestuur op om, in samenwerking met de directeur van het Bureau, een volledig geharmoniseerde selectieprocedure op te zetten, die gebaseerd is op de hierna genoemde beginselen.

Bovendien verbinden de secretarissen-generaal zich ertoe nauw samen te werken op alle gebieden die verband houden met de planning van de vergelijkende onderzoeken, het gebruik van de reservelijsten en de harmonisatie van de indelingscriteria, overeenkomstig de hierna genoemde beginselen.

### **1. PLANNING VAN DE VERGELIJKENDE ONDERZOEKEN**

- Het aanwervingsbureau organiseert geregeld bijeenkomsten met de instellingen, ten einde de planning van de vergelijkende onderzoeken te coördineren en de aankondiging van de geplande vergelijkende onderzoeken voor te bereiden.
- Op basis van de behoeften en de vereisten die de instellingen te kennen hebben gegeven, stelt het Bureau een programma inzake vergelijkende onderzoeken op, en zorgt het voor de tenuitvoerlegging daarvan. Tussen het Bureau en de instellingen wordt op zodanige manier samengewerkt dat een adequate planning tot stand komt, waarmee wordt gewaarborgd dat te gelegener tijd aan de aanwervingsbehoeften van de instellingen kan worden voldaan, zowel wat administratief als wat gespecialiseerd personeel betreft, inclusief linguïsten en specialisten op onderzoekgebied.
- Iedere instelling deelt het Bureau haar aanwervingsbehoeften voor de komende drie jaar mee. Het Bureau stelt een voorlopig programma voor drie jaar op, dat ten minste iedere zes maanden wordt bijgewerkt, zodat op optimale wijze aan de behoeften van de instellingen kan worden beantwoord.
- Het werkprogramma omvat voor ieder te organiseren vergelijkend onderzoek een indicatief tijdschema en bijzonderheden betreffende de reservelijst.

- De instellingen verbinden zich ertoe hun behoeften ruim van tevoren te plannen, en te zijner tijd het nodige personeel voor de samenstelling van de jury's ter beschikking te stellen, ten einde het Bureau in staat te stellen zijn werkzaamheden te plannen, de nodige prioriteiten te bepalen en zich aan het vastgestelde tijdschema te houden.
- Onverminderd het bepaalde in artikel 2, lid 1, van het besluit van de instellingen van ....., worden alle vergelijkende onderzoeken bekendgemaakt als interinstitutionele vergelijkende onderzoeken, ook wanneer een of meer instellingen niet de wens te kennen hebben gegeven om van de reservelijst gebruik te maken.

## **2. BELEID EN PROCEDURES VOOR DE SELECTIE**

### **2.1 Transparantie voor de kandidaten**

- Er wordt een gebruiksvriendelijke gemeenschappelijke website opgezet en een lijst met e-mailadressen samengesteld waar potentiële kandidaten terecht kunnen voor informatie over vergelijkende onderzoeken.
- Er wordt een vereenvoudigd gemeenschappelijk sollicitatieformulier ingevoerd en de aankondigingen van de vergelijkende onderzoeken worden duidelijker geformuleerd.
- De beoordelingscriteria die bij de vergelijkende onderzoeken worden gehanteerd, worden op gepaste wijze aan de kandidaten medegedeeld.
- De kandidaten worden duidelijk geïnformeerd over de mogelijkheden die openstaan om klachten en verzoeken in te dienen, en in het bijzonder om zich tot de Europese ombudsman te richten.
- De kandidaten die deelnemen aan tests met meerkeuzevragen op papier, moeten de mogelijkheid krijgen om hun antwoordformulier na de test mee te nemen (voor zover geen auteursrechten op de inhoud ervan rusten), en bij het Bureau het formulier met de juiste antwoorden aan te vragen.
- De namen van de leden van de jury en, na afloop van de procedure, de lijst met geschikte kandidaten worden in het Publicatieblad bekendgemaakt, met inachtneming van de bescherming van de persoonsgegevens.
- De kandidaten moeten, wanneer zij daarom verzoeken, inzage krijgen in hun door de jury nagekeken antwoorden; hierbij moet er steeds rekening mee worden gehouden dat de werkzaamheden van de jury geheim zijn.

### **2.2 Vereisten op het gebied van talenkennis**

- De kandidaten moeten kennis bezitten van een andere officiële taal dan hun moedertaal; er moet echter op worden gewezen dat voor bepaalde ambten of door bepaalde instellingen specifieke eisen op dit gebied kunnen worden gesteld en dat iedere instelling bij aanwerving uit de reservelijsten haar eigen criteria inzake talenkennis en bekwaamheid mag toepassen. (Wanneer bepaalde instellingen de voorkeur geven aan bepaalde talen, moet dat ter wille van de transparantie duidelijk aan de kandidaten worden medegedeeld vóór zij hun sollicitatie indienen.)

- De kennis van de moedertaal en van de tweede officiële taal wordt beoordeeld bij de voorselectie of (in voorkomend geval) het schriftelijk examen en tijdens het mondeling examen (hetgeen over het algemeen het geval is); kennis van andere talen wordt tijdens het mondeling examen getest.

### **2.3 Taalregeling bij de voorselectie**

- De Raad van Bestuur beslist of het Bureau al dan niet specifieke vergelijkende onderzoeken per taal moet organiseren.

### **2.4 Kwaliteit van de selectieprocedures**

- Er moet voortdurend aandacht worden besteed aan de goede praktijken en aan de ontwikkeling van nieuwe technieken inzake aanwerving.

#### *2.4.1 Inhoud van de vergelijkende onderzoeken*

De inhoud van de vergelijkende onderzoeken moet geregeld worden onderzocht en indien nodig aangepast, ten einde te garanderen dat de selectieprocedure er steeds op gericht blijft de kandidaten te onderkennen die het best aan het vereiste profiel beantwoorden. Enkele voorbeelden (naar gelang van de rang):

- Bij de voorselectie moeten ten minste de kennis van de tweede officiële taal en het redeneervermogen worden beoordeeld;
- Tijdens het schriftelijk examen worden de kennis op het werkgebied van het vergelijkend onderzoek en de kennis van de Europese Unie beoordeeld. Het examen is erop gericht na te gaan of de kandidaat in staat is een analyse te maken van een geheel van soms tegenstrijdige gegevens die verband houden met de Europese Unie en haar beleid, en daarover een gestructureerde gedachtegang te ontwikkelen en aanbevelingen te formuleren;
- Voor het mondeling examen wordt vooraf een reeks vragen opgesteld aan de hand waarvan het onderhoud kan worden gestructureerd en een meer objectieve analyse van de antwoorden van de kandidaat kan worden gemaakt. Het onderhoud moet de jury in staat stellen na te gaan of de kandidaat geschikt is om in een meertalige en multiculturele organisatie te werken en of hij zich zal kunnen aanpassen aan de diverse taken waarmee hij kan worden belast, en zich een oordeel te vormen over de kennis van de kandidaat op het gekozen werkgebied en over de beroepservaring die hij ter zake heeft opgedaan.
- Het onderhoud omvat ook "Europees onderdeel", waarbij behalve de kennis van de Europese opbouw ook nog de zin voor analyse en het redeneervermogen worden getest en wordt nagegaan of de kandidaat in staat is een probleem vanuit diverse aspecten te benaderen en een creatieve gedachtegang te ontwikkelen; hierbij kan tevens het mondelinge uitdrukingsvermogen van de kandidaat (ook in andere talen dan de moedertaal) worden beoordeeld.

## 2.4.2 *De jury*

- De jury moet zich laten bijstaan door externe deskundigen op het gebied van de aanwerving, die als bijzitter fungeren.
- Alle juryleden moeten met succes een speciaal opleidingsprogramma hebben gevolgd. Een dergelijke opleiding, waarin onder meer juridische aspecten, examenen selectietechnieken of gelijk kansen kunnen worden behandeld, zal ertoe bijdragen dat door alle juryleden gedurende de hele aanwervingsprocedure coherente normen worden toegepast.
- Bij het mondeling onderhoud mogen de punten die de kandidaat voor het schriftelijk examen heeft behaald, niet aan de jury worden meegedeeld zolang de punten voor het mondeling examen niet zijn toegekend.

## 2.5 **Computerondersteunde preselectie**

- De mogelijkheden moeten worden onderzocht om bij de preselectie gebruik te maken van computerondersteunde tests, en naar gelang van het resultaat van dat onderzoek kunnen dergelijke tests worden ontwikkeld.

## 2.6 **Gelijke kansen**

### 2.6.1 *Algemene vraagstukken en geografisch evenwicht*

- Er moeten selectietechnieken worden toegepast waarmee aanwerving op een ruime geografische basis en het meertalige en multiculturele karakter van de instellingen gewaarborgd blijven.
- De aankondigingen van de vergelijkende onderzoeken moeten op ruimere basis worden bekendgemaakt, zodat alle bevolkingsgroepen in de lidstaten kunnen worden bereikt; de mediacommunicatiestrategie moet erop gericht zijn die groepen te bereiken die nu in het personeelsbestand van de instellingen ondervertegenwoordigd zijn.
- De selectie- en de aanwervingsprocedures moeten nauwgezet worden gevolgd; over het verloop van deze procedures moet geregeld (ten minste iedere zes maanden) verslag worden uitgebracht bij de instellingen (ook wat betreft het gebruik van de reservelijsten), zodat kan worden nagegaan welke trends zich voordoen, met name wat betreft de aanwerving uit de groepen die ondervertegenwoordigd zijn.

### 2.6.2 *Specifieke vraagstukken: geslacht en leeftijd*

- Er moet op worden toegezien dat (in samenwerking met deskundigen) tests worden ontworpen (met name wat de voorselectie betreft) die geen aanleiding geven tot statistisch significante verschillen tussen de door mannen en door vrouwen behaalde resultaten.



In alle jury's moeten beide geslachten vertegenwoordigd zijn.

- Besluiten in verband met de vermelding van leeftijdsgrenzen in aankondigingen van vergelijkende onderzoeken worden door de Raad van Bestuur genomen.

### **3. BEGINSELEN VOOR HET GEBRUIK VAN DE RESERVELIJSTEN**

- De instellingen moeten via een on-line database toegang hebben tot alle reservelijsten.
- Iedere reservelijst blijft gedurende twee jaar geldig, en kan naar gelang van de behoeften van de instellingen worden verlengd.
- Een instelling die om aanwerving van een bepaald aantal kandidaten van een reservelijst heeft verzocht, moet de garantie krijgen dat zij de betrokken kandidaten ook kan aanwerven. Daarom moet een reeks maatregelen worden genomen waarmee een redelijk gebruik van de reservelijsten wordt gewaarborgd:
  - 1) Het Bureau fungeert als "uitwisselingscentrum" tussen de kandidaten en de instellingen en speelt een actieve rol bij het beheer van de lijsten en de controle op het gebruik daarvan;
  - 2) In iedere instelling wordt de aanwervingsprocedure gecentraliseerd: alle diensten/directoraten-generaal hebben toegang tot de reservelijsten (en tot de CV), maar alleen via de centrale dienst (die over telefoonnummers en adressen beschikt) kan contact met de kandidaten worden opgenomen;
  - 3) De kandidaten moeten in hun sollicitatieformulier opgeven welke instellingen of geografische plaatsen zij kiezen (in volgorde van voorkeur);
  - 4) Aan de kandidaten moet informatie worden verstrekt over de aanwervingsprocedures;
  - 5) De reservelijsten worden over het algemeen in drie tot vier "verdienstengroepen" ingedeeld. Binnen iedere groep zijn de kandidaten alfabetisch gerangschikt; de instellingen zijn volledig vrij in hun keuze. In beginsel kunnen kandidaten uit de tweede groep pas worden aangeworven als aan alle kandidaten van de eerste groep een ambt is aangeboden. Van dit beginsel kan evenwel worden afgeweken wanneer de behoefte aan specifieke profielen en de algemene beginselen van artikel 27 van het statuut dat rechtvaardigen. Tot een afwijking wordt door de instelling besloten;
  - 6) De hoofden van de voor aanwerving bevoegde diensten van iedere instelling komen, onder voorzitterschap van het Bureau, geregeld bijeen om het gebruik van de lijsten te coördineren en de specifieke prioriteiten van de instellingen te bepalen. Daarbij moet rekening worden gehouden met de voorkeur van de kandidaten inzake instelling en geografische plaats, met het profiel van de kandidaten en met de behoeften van de diverse instellingen.

- 7) op basis van de resultaten van deze bijeenkomst, worden de volgende algemene beginselen toegepast:
- tijdens de eerste zes maanden nadat de reservelijst is samengesteld, kan een instelling niet méér kandidaten van de betrokken lijst aanwerven dan zij aanvankelijk in het kader van haar planning had gevraagd;
  - na deze periode van zes maanden komen de hoofden van de voor aanwerving bevoegde diensten opnieuw bijeen; zij kunnen dan overeenkomen de "quota" gedurende een nieuwe periode van zes maanden te handhaven, rekening houdend met het aanvankelijke verzoek en met het aantal reeds aangeworven kandidaten. Op dat ogenblik kan ook worden besloten aan instellingen die in het kader van de planning geen "verzoek" hadden ingediend, de mogelijkheid te bieden toch kandidaten van de lijst aan te werven.
  - uiterlijk twaalf maanden nadat de lijst is samengesteld, vervallen de quota en kunnen alle instellingen kandidaten van de lijst aanwerven;
- 8) Er wordt een systeem ingevoerd dat de toepassing van "goede praktijken inzake aanwerving" moet garanderen. Zodra een instelling en een kandidaat het in beginsel eens zijn over een aanwerving, ondertekenen beiden een "intentieverklaring", waarbij de kandidaat verklaart bereid te zijn een bepaalde functie te aanvaarden en de instelling haar voornemen bevestigt om de kandidaat binnen een termijn van twee maanden officieel een ambt aan te bieden. Een kopie van deze verklaring wordt naar het Bureau gezonden en de naam van de kandidaat wordt op de reservelijst "geblokkeerd". Indien na afloop van de termijn van twee maanden nog geen ambt aan de kandidaat is aangeboden (of indien de kandidaat het aanbod heeft afgewezen), komt de kandidaat opnieuw in aanmerking om voor een ander ambt te worden aangeworven. De kandidaten moeten van dit systeem in kennis worden gesteld wanneer hun wordt medegedeeld dat zij op de reservelijst zijn geplaatst.

#### **4. HARMONISATIE VAN DE INDELINGSCRITERIA**

De secretarissen-generaal verbinden zich ertoe de indelingscriteria die de instellingen bij de aanwerving van nieuwe ambtenaren toepassen, te harmoniseren ten einde de naleving van het beginsel van de gelijke behandeling te garanderen en concurrentie tussen de instellingen te vermijden. Er moet in het bijzonder op worden toegezien dat identieke criteria worden vastgesteld inzake de rang en de salaristrap waarin geslaagde kandidaten bij aanwerving worden ingedeeld.

## 5. HERZIENING

Na afloop van een periode van drie jaar na de oprichting van het Bureau wordt dit akkoord opnieuw bezien.

Ondertekend op ..... in Brussel.

*J. Priestley*

*P. de Boissieu*

*D. O'Sullivan*

*R. Grass*

*M. Herve*

*P. Venturini*

*V. Falcone*

*J. Söderman*

## FINANCIËEL MEMORANDUM

**Beleidsgebied:** Administratie.

**Activiteit:** Personeelsbeleid en management.

**BENAMING VAN DE MAATREGEL: OPRICHTING VAN HET AANWERVINGSBUREAU VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN**

### **1. BEGROTINGSONDERDEEL + BENAMING**

A0 4021 – Interinstitutioneel Aanwervingsbureau

### **2. ALGEMENE CIJFERS**

**2.1. Totaalbudget van de maatregel (deel B): Niet van toepassing (NA)**

**2.2. Looptijd:**

*Het Bureau wordt operationeel op 1 januari 2003.*

**2.3. Meerjarenraming van de totale uitgaven:**

- a) Tijdschema voor de vastleggings- en betalingskredieten (financiële steun) *(zie punt 6.1.1)*
- b) Technische en administratieve bijstand en ondersteunende uitgaven *(zie punt 6.1.2)*
- c) Totale financiële gevolgen van de personele middelen en andere huishoudelijke uitgaven *(zie de punten 7.2 en 7.3)*

De oprichting van het Bureau is een budgettair neutrale maatregel. Alle middelen die op 1 januari 2003 ter beschikking van het Bureau worden gesteld, zullen worden overgedragen van de op 31 december 2002 bij de instellingen beschikbare middelen (zie punt 7.5 van het verslag van de werkgroep). De verhoging van de salarissen, de inflatie en de financiering van het extern personeel waarin in 2002 reeds is voorzien, zullen uiteraard aanleiding geven tot een aantal technische aanpassingen.

**2.4. Verenigbaarheid met de financiële programmering en de financiële vooruitzichten**

**X De oprichting van het Bureau is verenigbaar met de programmering van rubriek 5, als deze maatregel budgettair neutraal is en in de toekomst schaalvoordeel oplevert (zie eerste overweging van het besluit betreffende de oprichting van het Bureau)**

- Dit voorstel vergt een herprogrammering van de betrokken rubriek van de financiële vooruitzichten

- Dit kan leiden tot toepassing van de bepalingen van het interinstitutioneel akkoord.

## 2.5. Financiële gevolgen voor de ontvangsten:

- Geen financiële gevolgen (betreft technische aspecten in verband met de tenuitvoerlegging van een maatregel)

OF

- Financiële gevolgen – Het effect op de ontvangsten is als volgt:

Bijdrage van de instellingen via toegewezen ontvangsten (nieuwe aanwending).  
Zie rapport van de interinstitutionele werkgroep voor de oprichting van een Aanwervingsbureau van de EG, punt 7, budgettaire aspecten.

## 3. BEGROTINGSKENMERKEN

Aard van de uitgaven		Nieuw	Deelneming EVA	Deelneming kandidaat-landen	Financiële vooruitzichten
Niet-verplichte uitgaven	Niet-gesplitst	NEEN	NEEN	NEEN	Rubriek 5 Financiële vooruitzichten Administratieve uitgaven

## 4. RECHTSGROND

- Besluit van het Europees Parlement, de Raad, de Commissie, het Hof van Justitie, de Rekenkamer, het Economische en Sociaal Comité, het Comité van de Regio's en de ombudsman van ..... betreffende de oprichting van een Aanwervingsbureau van de Europese Gemeenschappen

- Besluit van de Secretarissen-generaal van het Europees Parlement, van de Raad en van de Commissie, de Griffier van het Hof van Justitie, de Secretarissen-generaal van de Rekenkamer, van het Economische en Sociaal Comité en van het Comité van de Regio's, en de vertegenwoordiger van de ombudsman betreffende de organisatie en de werking van het Aanwervingsbureau van de Europese Gemeenschappen.

Krachtens artikel 10 wordt dit besluit na een periode van drie jaar na de oprichting van de Bureau opnieuw bezien.

- Artikel 2 en bijlage III van het statuut.

## 5. BESCHRIJVING EN MOTIVERING

### 5.1. Waarom de Gemeenschap moet optreden

#### 5.1.1. Doelstellingen

De huidige samenwerking tussen de instellingen wat betreft de organisatie van vergelijkende onderzoeken vormt een eerste stap. Die samenwerking heeft het echter niet mogelijk gemaakt het aanwervingsbeleid te harmoniseren en voldoende consistent te maken. Door de oprichting van een interinstitutioneel aanwervingsbureau zullen de aanwervingsprocedures via een gezamenlijke aanpak duidelijker en bevattelijker worden voor de burgers van de Europese Unie en kunnen de instellingen de nakende uitbreiding beter aan. Bovendien zal een interinstitutioneel aanwervingsbureau veel doeltreffender kunnen functioneren: er wordt gebruik gemaakt van geharmoniseerde selectietechnieken, de vergelijkende onderzoeken kunnen in betere omstandigheden worden georganiseerd en interinstitutionele samenwerking zal tot optimale resultaten leiden.

Het Bureau zal hoofdzakelijk worden belast met de organisatie, onder toezicht van de instellingen van de Europese Gemeenschappen, van algemene vergelijkende onderzoeken voor ambtenaren of van selectieprocedures voor andere personeelsleden, die erop gericht zijn die instellingen onder de beste voorwaarden vanuit professioneel en financieel oogpunt van personeel te voorzien. Het Bureau stelt lijsten van geschikte kandidaten op, zodat de instellingen steeds hooggekwalificeerde personeelsleden kunnen aanwerven die beantwoorden aan de kwalificaties en de behoeften, die zij met inachtneming van de beginselen van het geografisch evenwicht, non-discriminatie en gelijke kansen hebben vastgesteld.

#### 5.1.2. Getroffen maatregelen in verband met de evaluatie ex ante

Een interinstitutionele werkgroep die in februari 2001 door de secretarissen-generaal van de instellingen is ingesteld, heeft een evaluatie ex ante van de oprichting van het Bureau verricht. Daarbij zijn onder meer de beginselen voor een geharmoniseerd beleid inzake vergelijkende onderzoeken en selectieprocedures omschreven en is een vergelijking gemaakt tussen het voorontwerp van begroting van het Bureau en de kosten die de organisatie van vergelijkende onderzoeken bij de instellingen met zich brengt. Om tot een budgettair neutrale maatregel te komen, is voorgesteld de budgetten en de lijsten van het aantal ambten van de deelnemende instellingen samen te voegen. Verwacht wordt dat deze gezamenlijk aanpak tot schaalvoordeel zal leiden, omdat het niet meer nodig is dat alle instellingen dezelfde activiteiten apart organiseren. Behalve de daaruit voortvloeiende besparingen zijn de voordelen van een dergelijke aanpak moeilijk te kwantificeren. Met name wordt het mogelijk een *centre of excellence* tot stand te brengen, dat vaak als eerste contactpunt tussen de burger en de instellingen fungeert en waar een voor alle instellingen gemeenschappelijk en geharmoniseerd selectiesysteem kan worden ontwikkeld. Vandaag past iedere instelling haar eigen procedures en criteria toe, hetgeen de transparantie van het aanwervingsbeleid van de instellingen niet ten goede komt.

De werkgroep heeft bij de instellingen echter ook een zekere terughoudendheid geconstateerd om hun gebruikelijke praktijken te veranderen en zo een geharmoniseerde aanpak - een *conditio sine qua non* voor de oprichting van het Bureau - mogelijk te maken. Ook de criteria voor de indeling bij aanwerving uit de reservelijsten moeten volledig geharmoniseerd worden.

### *5.1.3. Naar aanleiding van de evaluatie ex post getroffen maatregelen*

Niet van toepassing

## **5.2. Overwogen maatregelen en wijze van financiering uit de begroting**

Het is de bedoeling een interinstitutioneel bureau op te richten dat, op basis van de door de diverse instellingen vastgestelde aanwervingsbehoeften, vergelijkende onderzoeken organiseert met het oog op de samenstelling van reservelijsten waaruit de instellingen ambtenaren kunnen selecteren. In een tweede fase kan het Bureau ook (op basis van specifieke regelingen) selectieprocedures organiseren voor de aanwerving van andere personeelsleden zoals tijdelijke functionarissen en/of hulpfunctionarissen.

De functionele opzet bestaat erin (i) schaalvoordeel tot stand te brengen omdat de vergelijkende onderzoeken door één enkel orgaan worden georganiseerd op basis van geharmoniseerde criteria en procedures, en (ii) het selectie- en aanwervingsbeleid van de EU-instellingen transparanter te maken.

Het belangrijkste resultaat zal erin bestaan dat reservelijsten worden samengesteld op basis van selectietechnieken en -procedures die voortdurend worden verbeterd en verfijnd.

De door het Bureau verstrekte diensten komen alle instellingen ten goede. Voorts kan het Bureau aanvullende diensten onder bezwarende titel verrichten voor andere organen van de EU. De voor de instellingen te verrichten diensten blijven echter prioritair.

Het Bureau moet ervoor zorgen dat de reservelijsten steeds een voldoende aantal kandidaten bevatten, zodat de instellingen te gelegener tijd nieuwe ambtenaren kunnen aanwerven. Tevens moet het ervoor zorgen dat de aanwerving van ambtenaren uit de nieuwe lidstaten vanaf 2004 mogelijk wordt. Ervan uitgaande dat in 2004 tien nieuwe lidstaten tot de Unie zullen toetreden, kan het totaal aantal nieuwe ambtenaren uit die landen op 2.500 à 3.000 worden geraamd.

Voor de concrete tenuitvoerlegging van de maatregel is het nodig dat het Bureau onmiddellijk wordt opgericht en dat onmiddellijk met een doorlopend programma van vergelijkende onderzoeken wordt gestart. Met het oog daarop zijn de aan het tot aanstelling bevoegde gezag toekomende bevoegdheden inzake de organisatie van vergelijkende onderzoeken, overeenkomstig het besluit tot oprichting van het Bureau, overgedragen aan het Bureau, en heeft iedere instelling haar behoeften inzake aanwerving kenbaar gemaakt.

De financiering wordt niet door het Bureau beheerd.

## **5.3. Wijze van tenuitvoerlegging**

De maatregel wordt ten uitvoer gelegd via de oprichting van een interinstitutioneel bureau dat onder toezicht staat van een Raad van Bestuur waarin een afgevaardigde van iedere instelling zitting heeft. Administratief valt het Bureau onder de Commissie, die een aantal administratieve taken (bezoldiging en pensioenen, ziektekostenverzekering enz.) voor haar rekening neemt.

De Commissie kan het Bureau desgevraagd de nodige infrastructuur en logistieke ondersteuning ter beschikking stellen. De kosten daarvan worden aan het Bureau aangerekend; daartoe zal een factureringmethode worden vastgesteld.

## 6. FINANCIËLE GEVOLGEN

### 6.1. Totale financiële gevolgen voor deel B - (voor de gehele programmeringsperiode)

NIET VAN TOEPASSING

### 6.2. Berekening van de kosten per overwogen maatregel in deel B

NIET VAN TOEPASSING

## 7. GEVOLGEN VOOR PERSONELE MIDDELEN EN ADMINISTRATIEVE UITGAVEN

### 7.1. Gevolgen voor de personele middelen

In de voor het Bureau bestemde personele middelen wordt voorzien door overdracht van reeds bestaande posten of kredieten. De oprichting van het Bureau zal in geen geval tot een verhoging van het totaal aantal ambten bij de instellingen leiden.

Aard van de posten		Personeel voor het beheer van de maatregel door gebruikmaking van bestaande en/of aanvullende personele middelen		Totaal	Beschrijving van de taken ten behoeve van de maatregel
		Aantal vaste posten	Aantal tijdelijke posten		
Ambtenaren of tijdelijke functionarissen	A	10	1	11	<i>Indien nodig kan een nadere omschrijving van de taken worden bijgevoegd</i>
	B	26		26	
	C	56		56	
	D	2		2	
Ander personeel		Hulpf.: 9+31 (Uitbr.) GND: 4		13	
Totaal		107 + 31 Hulpf. (Uitbr.)	1	108+31 (Uitbr.)	

**Zie bijlage 1- herkomst van posten en kredieten en verdeling van de posten naar rang (A8-A3, B, C en D)**

### 7.2. Totale financiële gevolgen van de personele middelen

Aard van de posten	Bedrag in €	Berekeningsmethode *
--------------------	-------------	----------------------



Ambtenaren		
Tijdelijke functionarissen		
Ander personeel (vermeld begrotingsonderdeel)		
Totaal		

**Zie ontwerpbegroting bijlage 2.** De verdeling van het naar het Bureau over te dragen bedrag per begrotingsonderdeel en per instelling wordt gespecificeerd in het kader van de voorbereiding van het VOB 2003.

Deze bedragen vormen de totale kosten voor twaalf maanden.

### 7.3. Andere huishoudelijke uitgaven als gevolg van de maatregel

Begrotingsonderdeel (nummer en benaming)	Bedrag in €	Berekeningsmethode
<b>Totale toewijzing (Titel A7)</b>		
A0701 – Dienstreizen		
A07030 – Vergaderingen		
A07031 – Vergaderkosten van comités (verplicht) <sup>(1)</sup>		
A07032 – Vergaderkosten van comités (niet verplicht) <sup>(1)</sup>		
A07040 – Conferenties		
A0705 – Studies en adviezen		
... Overige uitgaven (preciseer)		
<b>Informatiesystemen A07070</b>	76.000*	
<b>Overige uitgaven - Deel A</b> (preciseer)		
Totaal		

\* 76.000€ voor correctief en evolutief onderhoud van de NAC-toepassing (Nouvelle Application Concours) van DG ADMIN.

Zodra het Bureau is opgericht zal het het onderhoud, de aanpassing en de exploitatie van deze toepassing voor zijn rekening nemen, zodat het Bureau onafhankelijk van de infrastructuur van de Commissie kan functioneren.

In 2002 zal DG ADMIN de NAC-toepassing aan UTF-8 aanpassen, zodat het mogelijk wordt na de uitbreiding met de nieuwe talen te werken. Hiervoor is een budget van 186.000€ toegewezen.

De bij de posten behorende computer- en telecommunicatiesystemen worden samen met de posten aan het Bureau overgedragen, voor zover ze onderling compatibel zijn.

**Zie bijlage 3**            **De verdeling van het naar het Bureau over te dragen bedrag per begrotingsonderdeel en per instelling wordt gespecificeerd in het kader van de voorbereiding van het VOB 2003.**

## **8. FOLLOW-UP EN EVALUATIE**

### **8.1. Follow-up-systeem**

De Raad van Bestuur oefent, namens de instellingen, controle uit op het functioneren van het Bureau, met name wat betreft het aantal kandidaten op de door het Bureau opgestelde reservelijsten en de voortdurende verbetering van de selectietechnieken en -methoden. Voorts dient het Bureau ieder jaar bij de instellingen een verslag in over het verloop van de selectie- en aanwervingsprocedures.

### **8.2. Werkwijze en tijdschema voor de geplande evaluatie**

De werkzaamheden van het Bureau worden geëvalueerd volgens het bij de Commissie toegepaste algemene evaluatiebeleid. In 2005 vindt een eerste tussentijdse evaluatie plaats, waarbij de doeltreffendheid van de maatregel wordt beoordeeld en aanbevelingen aan de Raad van bestuur worden gedaan voor verdere verbeteringen in de organisatie van de werkzaamheden van het Bureau. In een later stadium wordt de doeltreffendheid van het gemeenschappelijk selectiebeleid van de instellingen geëvalueerd.

## **9. MAATREGELEN TER BESTRIJDING VAN FRAUDE**

*(Artikel 3, lid 4 van het Financieel reglement: "De Commissie verstrekt, om het risico van fraude en onregelmatigheden te voorkomen, in het financieel memorandum inlichtingen over de voorgenomen of bestaande preventieve en beschermende maatregelen.")*

Het Bureau neemt alle maatregelen die nodig zijn om fraude te voorkomen.

**HERKOMST VAN DE POSTEN EN KREDIETEN VOOR HET BUREAU  
EN VERDELING VAN DE POSTEN NAAR RANG (A8-A3, B, C EN D)**

Posten + kredieten voor posten	Commissie	EP	Raad	Hof van Justitie	Rekenkamer	ESC	Comité van de Regio's	Begrotingsautoriteit	TOTAAL
A	8 (1A/3-2A/4-2A/5-1A6-2A/7)	1A/5 <sup>4</sup>	1A/5 <sup>1</sup>					1A/2	11
B	19 (2B/1-9B/2-4B/3-1B/4-3B/5)	6B/2 <sup>1</sup>	1B/2 <sup>1</sup>						26
C	37 (9C/1-8C/2-6C/3-11C/4-3C/5)	7C/2 <sup>1</sup>	9C/2 <sup>1</sup>	1C/2 <sup>1</sup>	1C/2 <sup>1</sup>	1C/2 <sup>1</sup>			56
D	2 D/3								2
<b>TOTAAL</b>	<b>66</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>95</b>
Kredieten GND	2							2	4
Kredieten hulpfunctionarissen	7			1			1	Uitbr. [31]	9 [31]
<b>TOTAAL- GENERAAL</b>	<b>75</b>	<b>14</b>	<b>11<sup>1)</sup></b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3 [35]</b>	<b>108 [139]</b>
Uitbreiding								31	31

<sup>4</sup> Gemiddeld; de juiste rangen zijn afhankelijk van het organisatieschema

**ONTWERPBEGROTING 2003  
VAN HET AANWERVINGSBUREAU VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN**

**A. Kosten zonder rekening te houden met de uitbreiding**

<b>Personeelskosten</b>	Aantal	Gemiddelde kosten <sup>5</sup>	Totaal		
Ambtenaren categorie A	11	150 000	1 650 000		
Ambtenaren categorie B	26	88000	2 288 000		
Ambtenaren categorie C	56	65000	3 640 000		
Ambtenaren categorie D	2	50000	100 000		
GND	4	46000	184 000		
Hulpfunctionarissen	9	48000	432 000		
<b>Totale personeelskosten</b>	108	<i>niet beschikbaar</i>	8 294 000	<b>8 294 000</b>	
<b>Infrastructuur</b>	108	18 500	1 998 500	<b>1 998 500</b>	
<b>Personeel en infrastructuur</b>				<b>10 292 500</b>	<b>10 292 500</b>
<b>Directe kosten van vergelijkende onderzoeken<sup>6</sup></b> (publiciteit, reiskosten, zaalhuur, overige, onkostenvergoedingen)	5 044 992			<b>5 044 992</b>	
<b>Indirecte kosten (2)</b>					
Post + portokosten	3 120 000				
Juryleden, correctoren, surveillanten	Door de instellingen bekostigd				
Vertalingen/tolkwerk <sup>7</sup>	p. m.				
<b>Totaal</b>	<b>3 120 000</b>			<b>3 120 000</b>	
<b>Directe en indirecte kosten</b>				<b>8 164 992</b>	<b>8 164 992</b>
<b>Totale kosten (zonder uitbreiding)</b>					<b>18 456 492</b>

<sup>5</sup> Op basis van de gemiddelde kosten bij de Commissie.

<sup>6</sup> Op basis van de begroting voor 2001/2002 bij de Commissie + 30 % voor de overige instellingen.

<sup>7</sup> Vanaf 2004 op de begroting te plaatsen. Tot die tijd bekostigd door de instellingen.

**B. Kosten in verband met de uitbreiding**

	Aantal	Gemiddelde kosten	Totaal		
Personeelskosten (hulpfunctionarissen)	31	48 000	1 488 000	<b>1 488 000</b>	
<b>Infrastructuur</b>	31	18 500	573 500	<b>573 500</b>	
<b>Personeel en infrastructuur</b>				<b>2 061 500</b>	<b>2 061 500</b>
<b>Directe en indirecte kosten<sup>8</sup></b>			2 177 500		<b>2 177 500</b>
Juryleden, correctoren, surveillanten	Door de instellingen bekostigd				
<b>Vertalingen</b>	p. m.				
<b>Totale kosten</b>					<b>4 239 000</b>

---

<sup>8</sup> Op basis van de begrotingsmiddelen die DG Begroting voor de uitbreiding op het VOB 2002 voor de Commissie heeft geplaatst (1 675 000) + 30 % voor de overige instellingen. Dit bedrag wordt momenteel door de Commissie onderzocht. Het spreekt vanzelf dat de uitgaven in verband met de uitbreiding in 2003 groter zullen zijn, met name in verband met de te plannen aanwervingen.

**10. KOSTEN VAN DE IN 2001/2002 DOOR DE INSTELLINGEN GEORGANISEERDE ALGEMENE VERGELIJKENDE ONDERZOEKEN**

**10.1. A. Kosten van het bij de algemene vergelijkende onderzoeken betrokken personeel, met inbegrip van technische bijstand (o.a. informatica-, juridische en boekhoudkundige bijstand)<sup>9</sup>**

	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>GND</i>	<i>Hulp- functio- narissen</i>	Totaal
Commissie	12	15	36	3	2	7	75
Raad	1 + 2/10	1	9	0	0	0	11 + 2/10
Parlement	2	5	6	1	0	0	14
HvJ	1/10	3/10	1	0	0	0	1 + 4/10
Rekenkamer	1/10	2/10	1	0	0	0	1 + 3/10
Ecosoc	0	0	3/10	0	0	0	3/10
Comité van de Regio's	0	0	3/10	0	0	0	3/10
Ombudsman			1/10			0	1/10
Totaal (aantal)	16 + 5/10	21 + 5/10	53 + 5/10	4	2	7	105
Gemiddelde kosten	150 000	88 000	65 000	50 000	46 000	48 000	-
Totale kosten	2 325 000	1 892 000	3 477 500	200 000	92 000	336 000	<b>8 322 500</b>

<sup>9</sup> Omwille van de overzichtelijkheid wordt ervan uitgegaan dat alle technische bijstand wordt verstrekt door personeel van categorie A.

## 10.2. B. Kosten van infrastructuur en logistiek

	Totaal personeelsleden aantal	Gemiddelde kosten op basis van gegevens van de Commissie (in euro's)	Totale kosten
Commissie	75	18 500	1 387 500
Raad	11 + 2/10	18 500	207 200
Parlement	14	18 500	259 000
HvJ	1 + 4/10	18 500	25 900
Rekenkamer	1 + 3/10	18 500	24 050
Ecosoc	3/10	18 500	5 550
Comité van de Regio's	3/10	18 500	5 550
Ombudsman	1/10	18 500	1 850
<b>Totaal</b>		-	<b>1 916 600</b>

## 10.3. C. Directe en indirecte kosten (op basis van de ramingen voor 2001/2002)

### 1. Commissie

	2001	2002	Gemiddeld 2001/2002
<b>Directe kosten</b> (publiciteit, reiskosten, zaalhuur, overige, onkostenvergoedingen) <sup>10</sup>	4 461 526	3 300 000 <sup>11</sup>	<b>3 880 763</b>
<b>Indirecte kosten</b> (Post en portokosten)	2 500 000	2 300 000	<b>2 400 000</b>
<b>Totaal</b>	<b>6.961.526</b>	<b>5.600 000</b>	<b>6.280.763</b>

<sup>10</sup> Bij deze bedragen is geen rekening gehouden met de kosten van de selectie van kaderpersoneel (kosten van bekendmakingen en externe bijstand) noch met de kosten van het uitnodigen van geslaagde kandidaten, kennismakingsgesprekken en medische onderzoeken bij indiensttreding. Voor deze acties en uitgaven blijft de Commissie verantwoordelijk.

<sup>11</sup> Zonder rekening te houden met de uitbreiding.

## 2. *Parlement*

	2001	2002	<b>Gemiddeld 2001/2002</b>
<b>Directe kosten</b> (publiciteit, reiskosten, zaalhuur, overige, onkostenvergoedingen)	520 000	240 000	<b>380 000</b>
<b>Indirecte kosten</b> (Post en portokosten)	240 000	110 000	<b>175 000</b>
<b>Totaal</b>	760 000	350 000	<b>555 000</b>

## 3. *Raad*

	2001	2002	<b>Gemiddeld 2001/2002</b>
<b>Directe kosten</b> (publiciteit, reiskosten, zaalhuur, overige, onkostenvergoedingen)	280 000	285 000	<b>282 500</b>
<b>Indirecte kosten</b> (Post en portokosten)	15 000	15 000	<b>15 000</b>
<b>Totaal</b>	295 000	300 000	<b>297 500</b>

## 4. *Hof van Justitie*

	2001	2002	<b>Gemiddeld 2001/2002</b>
<b>Directe kosten</b> (publiciteit, reiskosten, zaalhuur, overige, onkostenvergoedingen)	262 000	262 000	<b>262 000</b>
<b>Indirecte kosten</b> (Post en portokosten)	5 000	5 000	<b>5 000</b>
<b>Totaal</b>	267 000	267 000	<b>267 000</b>



## 5. Rekenkamer

	2001	2002	Gemiddeld 2001/2002
<b>Directe kosten</b> (publiciteit, reiskosten, zaalhuur, overige, onkostenvergoedingen)	75 000	80 000	<b>77 500</b>
<b>Indirecte kosten</b> (Post en portokosten)	2 500	2 500	<b>2 500</b>
<b>Totaal</b>	77 500	82 500	<b>80 000</b>

## 6. Economisch en Sociaal Comité

	2001	2002	Gemiddeld 2001/2002
<b>Directe kosten</b> (publiciteit, reiskosten, zaalhuur, overige, onkostenvergoedingen)	41 000	34 000	<b>37 500</b>
<b>Indirecte kosten</b> (Post en portokosten)	2 000	2 000	<b>2 000</b>
<b>Totaal</b>	43 000	36 000	<b>39 500</b>

## 7. Comité van de Regio's

	2001	2002	Gemiddeld 2001/2002
<b>Directe kosten</b> (publiciteit, reiskosten, zaalhuur, overige, onkostenvergoedingen)	4 800	4 800	4 800
<b>Indirecte kosten</b> (Post en portokosten)	200	200	200
<b>Totaal</b>	5 000	5 000	5 000

8. *Ombudsman*

	2001	2002	<b>Gemiddeld 2001/2002</b>
<b>Directe kosten</b> (publiciteit, reiskosten, zaalhuur, overige, onkostenvergoedingen)	7 000	0	3 500
<b>Indirecte kosten</b> (Post en portokosten)	2 000	0	1 000
<b>Totaal</b>	9 000	0	4 500

9. *Totaal alle instellingen*

	2001	2002	<b>Gemiddeld 2001/2002</b>
<b>Directe kosten</b> (publiciteit, reiskosten, zaalhuur, overige, onkostenvergoedingen)	5.651.326	4.205.800	4.928.563
<b>Indirecte kosten</b> (Post en portokosten)	2 766 700	2 434 700	2 600 700
<b>Totaal</b>	8.418.026	6.640.500	7.529.263

10.4. D. **Totale kosten (in euro's)**

	<b>Personeel</b>	<b>Infrastructuur</b>	<b>Directe en indirecte kosten</b>	<b>Totaal</b>
2001	8 322 500	1 916 600	8.418.026	18 657 126
2002	8 322 500	1 916 600	6 640 500	16 879 600
<b>Gemiddeld</b>	<b>8 322 500</b>	<b>1 916 600</b>	<b>7 529 263</b>	<b>17 768 363</b>