



**RADA
UNII EUROPEJSKIEJ**

**Bruksela, 23 października 2009 r. (23.10)
(OR. en)**

14930/09

LIMITE

POLGEN 163

NOTA

Od:	Prezydencja
Do:	Rada / Rada Europejska
Dotyczy:	Sprawozdanie prezydencji skierowane do Rady Europejskiej dotyczące Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych

Delegacje otrzymują w załączeniu sprawozdanie prezydencji skierowane do Rady Europejskiej dotyczące Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych.

Przypomina się, że nie można podjąć żadnych decyzji dopóki nie wejdzie w życie Traktat z Lizbony, ratyfikowany przez wszystkie 27 państw członkowskich.

EUROPEJSKA SŁUŻBA DZIAŁAŃ ZEWNĘTRZNYCH

1. Podstawą prawną decyzji Rady w sprawie organizacji i funkcjonowania Służby jest art. 27 ust. 3 TUE.

„W wykonywaniu swojego mandatu, wysoki przedstawiciel jest wspomagany przez Europejską Służbę Działań Zewnętrznych. Służba ta współpracuje ze służbami dyplomatycznymi Państw Członkowskich i składa się z urzędników właściwych służb Sekretariatu Generalnego Rady i Komisji, jak również z personelu delegowanego przez krajowe służby dyplomatyczne. Organizację i zasady funkcjonowania Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych określa decyzja Rady. Rada stanowi na wniosek wysokiego przedstawiciela po konsultacji z Parlamentem Europejskim i po uzyskaniu zgody Komisji”.

2. W związku z powyższym prezydencja, państwa członkowskie, Komisja i Sekretariat Rady podjęły prace przygotowawcze dotyczące utworzenia Służby. Niniejszy dokument określa wyniki tych prac i stanowi wytyczne Rady Europejskiej, którymi Wysoki Przedstawiciel powinien się kierować, przygotowując projekt decyzji Rady w sprawie organizacji i funkcjonowania Służby¹.

ZAKRES DZIAŁALNOŚCI

3. Zakres działalności Służby powinien umożliwić WP pełne wykonywanie mandatu określonego w Traktacie. Aby zapewnić spójność i lepszą koordynację działań zewnętrznych Unii, Służba powinna również wspierać Przewodniczącego Rady Europejskiej oraz Przewodniczącego i członków Komisji w ich odpowiednich funkcjach w dziedzinie stosunków zewnętrznych, jak również powinna ściśle współpracować z państwami członkowskimi.

¹ Pozostaje on bez uszczerbku dla decyzji, które mają zostać podjęte w odniesieniu do wewnętrznej organizacji Komisji oraz ogólnej roli koordynacyjnej jej przewodniczącego.

Poszczególne działy

4. Służba powinna składać się z poszczególnych działów geograficznych (obejmujących wszystkie regiony i kraje) oraz tematycznych, które będą nadal realizowały – pod zwierzchnictwem WP – zadania obecnie wykonywane przez odpowiednie działy Komisji i Sekretariatu Rady.
5. Podczas gdy działy geograficzne Służby będą się zajmować krajami kandydującymi z ogólnej perspektywy polityki zagranicznej, rozszerzenie pozostanie w gestii Komisji².
6. Handel i polityka rozwojowa zdefiniowana w Traktacie powinny pozostać w gestii właściwych komisarzy i dyrekcji generalnych Komisji.

EPBiO i struktury zarządzania kryzysowego

7. Aby umożliwić Wysokiemu Przedstawicielowi prowadzenie europejskiej polityki bezpieczeństwa i obrony (EPBiO) częścią Służby powinny stać się: Dyrekcja ds. Zarządzania Kryzysowego i Planowania (CMPD), Komórka Planowania i Prowadzenia Operacji Cywilnych (CPCC) oraz Sztab Wojskowy (SWUE), jak określono w pkt 16, z pełnym uwzględnieniem cech charakterystycznych tych struktur i z zachowaniem ich szczególnych funkcji, procedur i warunków dotyczących personelu. Częścią Służby powinno stać się Centrum Sytuacyjne (SitCen); należy jednocześnie poczynić niezbędne uzgodnienia, by mogło ono nadal zapewniać inne właściwe usługi Radzie Europejskiej, Radzie i Komisji. Struktury te stworzą jednostkę, która będzie umieszczona pod bezpośrednim zwierzchnictwem i pozostanie w gestii Wysokiego Przedstawiciela jako Wysokiego Przedstawiciela do Spraw Zagranicznych i Polityki Bezpieczeństwa. Takie rozwiązanie w pełni uwzględni deklarację nr 14 załączoną do aktu końcowego konferencji międzyrządowej, która przyjęła Traktat z Lizbony.

² Komisarz odpowiedzialny za rozszerzenie zapewni kierownictwo polityczne, jeżeli chodzi o Instrument Pomocy Przedakcesyjnej.

8. Aby umożliwić WP wykonywanie zadań w dziedzinie zarządzania kryzysowego, Służba powinna zajmować się przygotowaniem działań dotyczących budżetu WPZiB oraz Instrumentu na rzecz Stabilności (środki pomocy nadzwyczajnej lub tymczasowe programy reakcji). Nie zmieni się proces decyzyjny, a decyzje będą podejmowane przez Radę (WPZiB) oraz Komisję (Instrument na rzecz Stabilności). Komisja powinna zarządzać techniczną realizacją tych instrumentów.

Programowanie i wdrażanie instrumentów finansowych

9. Aby umożliwić Wysokiemu Przedstawicielowi przejęcie odpowiedzialności w zakresie zapewnienia koordynacji i spójności polityk zewnętrznych UE, a także strategicznego kierowania tymi politykami, Służba (poszczególne działy geograficzne) powinna odgrywać wiodącą rolę w strategicznym podejmowaniu decyzji. Służba będzie więc zaangażowana w cały proces programowania. Konkretny podział prac w zakresie programowania instrumentów geograficznych i tematycznych (Europejski Instrument Sąsiedztwa i Partnerstwa, Instrument Współpracy Na Rzecz Rozwoju, Europejski Fundusz Rozwoju, Instrument Współpracy z Państwami Uprzemysłowionymi, Europejski Instrument Na Rzecz Wspierania Demokracji i Praw Człowieka, Instrument Współpracy w Dziedzinie Bezpieczeństwa Jądrowego oraz Instrument Na Rzecz Stabilności) między Służbą a służbami Komisji zostanie ustalony przed końcem 2009 roku z uwzględnieniem charakteru danych instrumentów.
10. W trakcie całego cyklu programowania i wdrażania należy zapewnić bardzo ścisłą współpracę i konsultacje między Wysokim Przedstawicielem a Służbą oraz odpowiednimi komisarzami i ich służbami. Decyzje dotyczące programowania będą przygotowane wspólnie przez Wysokiego Przedstawiciela i danego komisarza. Ostateczne wnioski w tym zakresie będą nadal przyjmowane przez kolegium komisarzy.

11. W programowaniu i wdrażaniu tych instrumentów większą rolę będą odgrywały Delegatury Unii.

Jednostki wspierające

12. Służba powinna posiadać niewielką liczbę kluczowych jednostek wspierających, takich jak w szczególności jednostka ds. bezpieczeństwa, informatyka, zarządzanie zasobami ludzkimi. Służba będzie potrzebowała mieć w ramach swojej struktury pewną zdolność do opracowywania porad prawnych. WP oraz Służba powinni również, w celu zapewnienia racjonalności kosztów, mieć możliwość korzystania z innych służb zarówno w obrębie Komisji, jak i Sekretariatu Generalnego Rady (takich jak służby prawne czy tłumaczeniowe), aby móc wypełnić swój mandat.

Inne kwestie

13. Należy ustanowić skuteczne procedury konsultacyjne między Służbą a służbami Komisji sprawującymi pieczę nad stosunkami zewnętrznymi, także tymi, które odpowiedzialne są za polityki wewnętrzne mające znaczący wymiar zewnętrzny.
14. Należy włączyć do Służby specjalnych przedstawicieli Unii Europejskich (SPUE) lub ich zadania.
15. Po objęciu swojej funkcji Wysoki Przedstawiciel powinien regularnie konsultować się z Parlamentem Europejskim w sprawie głównych aspektów i podstawowych decyzji WPZiB i WPBiO. Ścisłe kontakty z PE będą również odbywały się na poziomie roboczym. W skład Służby powinny zatem wejść jednostki odpowiedzialne za stosunki z PE.

STATUS PRAWNY

16. Służba powinna mieć status organizacyjny, który będzie odzwierciedlał i wspierał jej szczególną rolę i funkcje w systemie UE. Służba powinna być służbą o charakterze *sui generis* odrębną od Komisji i Sekretariatu Rady. Powinna mieć autonomię w zakresie budżetu administracyjnego i zarządzania personelem. Służba powinna zostać objęta zakresem zastosowania art. 1 rozporządzenia finansowego. Sprawi to, że WP będzie mógł:
- proponować budżet Służby, który byłby oddzielną sekcją budżetu UE (w ramach pozycji V). Stosowane będą normalne zasady budżetowe.
 - wykonywać obowiązki urzędnika zatwierdzającego; wdrażać budżet administracyjny służby.
 - być organem powołującym w odniesieniu do personelu Służby.
17. Będzie to wymagało zmian w rozporządzeniu finansowym i w rozporządzeniu Komisji w sprawie przepisów wykonawczych do rozporządzenia finansowego, a także w regulaminie pracowniczym.

PERSONEL

18. Personel Służby będzie pochodził z trzech źródeł: odpowiednich działów Sekretariatu Generalnego Rady, odpowiednich działów Komisji, a także z państw członkowskich.
19. Wszystkie trzy kategorie personelu powinny być równo traktowane, w tym w zakresie możliwości sprawowania wszystkich stanowisk na równoważnych warunkach. Pracownicy z państw członkowskich powinni w związku z tym mieć status pracowników zatrudnionych na czas określony, który na mocy „Warunków zatrudnienia innych pracowników” („CEOS”)³ przyznaje im takie same możliwości, prawa i obowiązki (w tym w zakresie funkcji, odpowiedzialności, promocji, wynagrodzeń, urlopów i świadczeń socjalnych), jak te, które dotyczą personelu pochodzącego z dwóch pozostałych źródeł.

³ Warunki zatrudnienia innych pracowników („CEOS”), które obowiązują równoległe z regulaminem pracowniczym.

20. Należy zapewnić zrównoważone proporcje pracowników ze wspomnianych kategorii. Po osiągnięciu przez Służbę pełnej zdolności działania personel z państw członkowskich powinien stanowić przynajmniej jedną trzecią personelu Służby (poziom AD), łącznie z personelem dyplomatycznym w delegaturach. Ponadto z państw członkowskich powinna również pochodzić pewna liczba personelu pomocniczego. Personel z państw członkowskich powinien od samego początku być obecny w Służbie, w tym obejmować wysokie stanowiska w Brukseli i w delegaturach UE. Już na pierwszym etapie (od wejścia Traktatu w życie do przyjęcia decyzji Rady w sprawie organizacji i funkcjonowania Służby) należy zapewnić odpowiednią obecność personelu z państw członkowskich.
21. WP będzie organem powołującym. Rekrutacja powinna być prowadzona z zastosowaniem przejrzystej procedury opartej na kryteriach merytorycznych i mającej na celu zapewnienie usług personelu o jak najwyższym stopniu umiejętności, skuteczności i integralności; jednocześnie należy zadbać o odpowiednią równowagę geograficzną, uwzględnić potrzeby znaczącej obecności w Służbie obywateli wszystkich państw członkowskich oraz mieć na uwadze równowagę płci⁴. Zostanie ustanowiona procedura rekrutacyjna z udziałem przedstawicieli państw członkowskich, Komisji i SGR.
22. Należy podjąć odpowiednie działania, by zapewnić mobilność personelu. Służba będzie musiała wdrożyć politykę w tym zakresie, aby zapewnić równe traktowanie wszystkich członków personelu służby. Ta polityka będzie obejmować:
- rotację wewnątrz służby, tj. między siedzibą główną a delegaturami oraz między służbami w siedzibie głównej,
 - rotację między Służbą a krajowymi służbami dyplomatycznymi,
 - oraz – w możliwym zakresie – mobilność między Służbą a Komisją i personelem SGR w odniesieniu do personelu pochodzącego z tych instytucji.
23. Trzeba będzie odpowiednio zmienić regulamin pracowniczy.
24. Należy poczynić kroki w zakresie zapewnienia personelowi Służby odpowiednich wspólnych szkoleń.

⁴ Sytuacja pod tym względem będzie regularnie monitorowana.

25. Mimo że może być konieczne tymczasowe zwiększenie łącznych planów zatrudnienia Służby, Komisji i SGR, liczba stanowisk w łącznych planach zatrudnienia nie powinna z czasem wzrosnąć.
26. Procedury dotyczące personelu oraz transferów podczas tworzenia Służby powinny w pełni respektować prawa wszystkich członków personelu, których dotyczą.

FINANSOWANIE

27. Przy tworzeniu Służby należy się kierować zasadą racjonalności kosztów i dążyć do neutralności budżetowej. W tym celu trzeba będzie korzystać z przejściowych uzgodnień i stopniowo budować potencjał. Należy unikać niepotrzebnego powielania zadań, funkcji i zasobów obecnych w innych strukturach. Należy korzystać z wszelkich możliwości racjonalizacji. Aby zapewnić odpowiednią obecność w Służbie personelu pochodzącego z państw członkowskich, oprócz istniejących stanowisk pochodzących z Komisji i z SGR można udostępniać dodatkowe stanowiska przez przekształcenie stanowisk tymczasowych w Komisji i w Sekretariacie Rady, a także przez obsadzanie stanowisk, które zwolniły się na skutek przejścia zajmujących je osób na emeryturę lub w inny sposób. Ponadto będzie konieczne zapewnienie ograniczonej liczby dodatkowych stanowisk dla pracowników z państw członkowskich zatrudnionych na czas określony, co należy sfinansować w ramach obowiązującej perspektywy finansowej.

DELEGATORY UE

28. Z chwilą wejścia w życie Traktatu z Lizbony delegatury Komisji staną się delegaturami Unii pod zwierzchnictwem WP i staną się częścią struktury Służby.
29. W delegaturach będzie zatrudniony zarówno zwykły personel Służby (w tym szefowie delegatur), jak też personel z odpowiednich służb Komisji. Wszyscy członkowie personelu powinni pracować pod zwierzchnictwem szefa delegatury. Delegatury powinny otrzymywać instrukcje od WP i Służby oraz – tam, gdzie jest to właściwe – od stosownych służb Komisji i powinny im składać sprawozdania.

30. Delegatury powinny ściśle współpracować ze służbami dyplomatycznymi państw członkowskich. Oprócz pomocy, którą zapewniają Komisji i Radzie, powinny one – gdy jest to konieczne – zapewniać wsparcie logistyczne i administracyjne członkom innych instytucji, w tym Parlamentu Europejskiego. Służba i delegatury UE oraz państwa członkowskie powinny wzajemnie wymieniać informacje.
31. WP powinien priorytetowo ustalić w ścisłej współpracy z przyszłymi prezydencjami plan i ramy czasowe zmiany statusu delegatur UE. Umożliwi to delegatom UE jak najszybsze przejęcie roli i funkcji aktualnie pełnionych przez kolejne prezydencje w odniesieniu do lokalnej koordynacji i reprezentowania Unii. Należy zwrócić szczególną uwagę na jak najszybszą zmianę statusu delegatur, w których z przyczyn politycznych lub operacyjnych szczególnie ważna jest koordynacja i skuteczność w działaniach zewnętrznych.
32. Delegatury UE powinny pełnić wspierającą rolę w zakresie dyplomatycznej i konsularnej ochrony obywateli Unii w państwach trzecich.
33. Konieczne są dalsze prace – osobno dla każdego przypadku – w odniesieniu do sposobów funkcjonowania delegatur UE akredytowanych przy organizacjach międzynarodowych.

DALSZE KROKI

34. Przed wypracowaniem ostatecznego kształtu Służby zaplanowane jest kilka etapów. Rada będzie w pełni włączona w cały proces.

- Etap pierwszy – od wejścia w życie Traktatu do przyjęcia decyzji Rady w sprawie organizacji i funkcjonowania Służby. WP powinien przedstawić wniosek, tak by mógł on zostać przyjęty najpóźniej do końca kwietnia 2010 roku. Z tego względu niezwykle istotne jest, by nadal utrzymywać szybkie tempo prac przygotowawczych w ramach obecnych ustaleń w oczekiwaniu na wejście w życie Traktatu. Od początku, oprócz bezpośredniego wsparcia struktur Komisji i SGR, które zajmują się stosunkami zewnętrznymi, WP będzie wspierany przez niewielki zespół ds. przygotowań złożony z przedstawicieli państw członkowskich, Komisji i SGR. Równoległe z przygotowaniem do tej decyzji należy prowadzić prace w celu odpowiedniego dostosowania istniejących przepisów, takich jak regulamin pracowniczy i rozporządzenie finansowe, z myślą o ich przyjęciu w tym samym czasie, gdy będzie przyjmowana decyzja Rady w sprawie organizacji i funkcjonowania Służby. Na tym etapie należy kontynuować ściśle kontakty z Parlamentem Europejskim.
- Etap drugi, równoznaczny z utworzeniem Służby – od przyjęcia decyzji Rady do pełnego funkcjonowania Służby. Pierwsze sprawozdanie dotyczące stanu funkcjonowania należy przygotować w 2012 roku.
- Gdy Służba będzie już przez pewien czas działała w pełnym zakresie, należy dokonać przeglądu jej funkcjonowania i organizacji, a następnie w razie konieczności zmienić przedmiotową decyzję. Ten przegląd powinien również dotyczyć zakresu działalności Służby, w tym roli delegatur w odniesieniu do kwestii konsularnych. Taki przegląd należy przeprowadzić w 2014 roku.