EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING (EU) 2021/1567

af 29. april 2021

med bemærkningerne, der er en integrerende del af afgørelsen om decharge for gennemførelsen af budgettet for Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (Eurofound) (indtil 20. februar 2019: Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene) for regnskabsåret 2019

EUROPA-PARLAMENTET,

— der henviser til sin afgørelse om decharge for gennemførelsen af budgettet for Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (Eurofound) for regnskabsåret 2019,

— der henviser til forretningsordenens artikel 100 og bilag V,

— der henviser til udtalelse fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender,

— der henviser til betænkning fra Budgetkontroludvalget (A9-0094/2021),

A. der henviser til, at det endelige budget for Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (Eurofound) for regnskabsåret 2019 ifølge dets oversigt over indtægter og udgifter ([1]) var på 21 489 160 EUR, hvilket svarer til en stigning på 3,51 % i forhold til 2018; der henviser til, at instituttets budget primært stammer fra Unionens budget;

B. der henviser til, at Revisionsretten i sin beretning om instituttets årsregnskab for regnskabsåret 2019 (»Revisionsrettens beretning«) fastslår, at den har fået rimelig sikkerhed for, at instituttets årsregnskab er rigtigt, og at de underliggende transaktioner er lovlige og formelt rigtige;

Budgetmæssig og økonomisk forvaltning

1. bemærker med tilfredshed, at budgetovervågningsindsatsen i regnskabsåret 2019 resulterede i en budgetgennemførelsesgrad på 99,99 %, hvilket svarer til en lille stigning på 0,41 %; noterer sig, at udnyttelsesgraden for betalingsbevillingerne var på 80,92 %, hvilket er et fald på 1,78 % i forhold til 2018;

Performance

2. bemærker, at instituttet anvender fire centrale resultatindikatorer (KPI'er), som indgår i dets performanceovervågningssystem, der ud over de centrale resultatindikatorer består af »parametre« (andre indikatorer for operationelle processer) samt en kvalitativ vurdering og evaluering, med henblik på at vurdere den merværdi, herunder det resultat og den indvirkning, som dets aktiviteter giver, og på at forbedre dets budgetforvaltning;

3. minder instituttet om regelmæssigt at gennemgå og ajourføre sit performancemålingssystem og sine KPI'er for at sikre dets effektive bidrag og ekspertise på EU-plan; opfordrer instituttet til nøje at analysere resultaterne og til at anvende dem til at forbedre sin strategi og aktivitetsplanlægning;

4. anerkender, at 91 % af de output, der var planlagt i arbejdsprogrammet for 2019, blev nået (51 ud af 56 output), og at instituttet bidrog til 212 begivenheder med henblik på politikudvikling (46 % af dem på EU-niveau);

5. påskønner instituttets arbejde af høj kvalitet, der styrker og formidler viden og yder evidensbaseret støtte og ekspertise til udvikling af politikker på området for leve- og arbejdsvilkår, arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedsrelationer i hele Unionen; anser det i denne forbindelse for at være af afgørende betydning, at instituttet fortsat samarbejder med forskellige højt kvalificerede eksterne eksperter; understreger instituttets betydning, autonomi og merværdi inden for dets ekspertiseområde; fremhæver behovet for at sikre tilstrækkelige menneskelige og finansielle ressourcer, der gør det muligt for instituttet at fortsætte gennemførelsen af sit arbejdsprogram med en meget høj gennemførelsesrate for aktiviteter;

6. bemærker, at instituttets nye oprettelsesforordning trådte i kraft den 20. februar 2019;

([1]) EUT C 107 af 31.3.2020, s. 193.

7. lykønsker instituttet med dets fælles tilgang med Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (Cedefop), Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA) og Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut (ETF), som sikrer regelmæssig koordinering og samarbejde i deres arbejde; bemærker, at instituttet gennemførte foranstaltninger, der blev aftalt i årlige planer med EU-OSHA, Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder og Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder; tilskynder agenturet til fortsat at udvikle synergierne, informationsudvekslingen, videndelingen og udvekslingen af god praksis med andre EU-agenturer med henblik på at forbedre effektiviteten hvad angår menneskelige ressourcer, bygningsforvaltning, IT-tjenester og sikkerhed;

8. glæder sig navnlig over instituttets nylige e-undersøgelse, »Liv, arbejde og covid-19«, som har til formål at redegøre for de vidtrækkende konsekvenser af covid-19-pandemien for arbejdsmarkedet, arbejdsvilkårene og livskvaliteten i hele Unionen; mener, at instituttet kan spille en afgørende rolle med hensyn til yderligere at analysere stigningen i telearbejde og de dermed forbundne indvirkninger på balancen mellem arbejdsliv og privatliv og kvaliteten af arbejdsvilkår, formidlingen af bedste praksis og vurderingen af mulige politiske løsninger; mener, at instituttet i sine fremtidige arbejdsprogrammer i samarbejde med Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed bør analysere politiske muligheder for at forbedre arbejds- og levevilkårene for sæsonarbejdere og andre mobile arbejdstagere;

9. understreger, at Kommissionen efter planen skal lancere sin handlingsplan for gennemførelsen af den europæiske søjle for sociale rettigheder (søjlen), når Det Europæiske Råd godkender søjlen på Portotopmødet i maj 2021; bemærker, at Eurofound-undersøgelser åbenbarer, hvor kompleks Unionens sociale dimension er, og foreslår at supplere den sociale resultattavle, der er en del af søjlen, med yderligere indikatorer, som dækker jobkvalitet, social retfærdighed og lige muligheder, robuste og sociale velfærdssystemer samt fair mobilitet; understreger, at instituttet bør have tilstrækkelige finansielle og menneskelige ressourcer til at videreudvikle disse indikatorer;

10. minder om betydningen af at øge digitaliseringen af instituttet for så vidt angår intern drift og forvaltning, men også med henblik på at fremskynde digitaliseringen af procedurer; understreger nødvendigheden af, at instituttet fortsat er proaktivt i denne henseende med henblik på at undgå en digital kløft mellem agenturerne; henleder imidlertid opmærksomheden på behovet for at træffe alle de nødvendige sikkerhedsforanstaltninger for at undgå enhver risiko med hensyn til onlinesikkerheden af de behandlede oplysninger;

11. noterer sig, at der i 2018 på Kommissionens vegne blev udført en ekstern evaluering af de EU-agenturer, der henhører under Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender og Inklusion (GD EMPL), nemlig (Eurofound, Cedefop, ETF og EU-OSHA), med henblik på at undersøge deres relevans, effektivitet, produktivitet, sammenhæng og EU-merværdi; bemærker, at Kommissionen offentliggjorde de vigtigste resultater af den bestilte evaluering sammen med den fuldstændige evalueringsrapport om de fire nævnte EU-agenturer, og at instituttet gennemfører foranstaltninger som reaktion på anbefalingerne fra Kommissionen og vil aflægge rapport herom i sin årlige aktivitetsrapport for 2020; minder Kommissionen om at overvåge og evaluere, at den tekniske ekspertise og andet potentiale i agenturer, der henhører under GD EMPL, konsekvent anvendes til at støtte politikudformning og -gennemførelse;

12. bemærker, at den tværgående evaluering af de EU-agenturer, der henhører under GD EMPL, resulterede i forslag til en række henstillinger for hvert af agenturerne, men at ingen af dem ville have krævet lovgivningsmæssige ændringer eller sammenlægning eller fælles placering af agenturerne;

13. lykønsker instituttet med ajourføringen af dets kommunikationsstrategi; minder om, at synlighed i medierne og på internettet er vigtigt for at udbrede kendskabet til instituttets arbejde;

14. glæder sig over instituttets bestræbelser på at skabe en miljøvenlig ramme for arbejdet;

15. understreger betydningen af, at instituttet forbliver uafhængigt af de øvrige EU-agenturer, men samtidig arbejder tæt sammen med dem for fortsat at skabe merværdi;

16. tilskynder instituttet til at opfylde sin målsætning om senest i 2022 at blive certificeret af Unionens miljøledelses- og miljørevisionsordning;

Personalepolitik

17. bemærker, at stillingsfortegnelsen pr. 31. december 2019 var gennemført med 97,80 %, med 11 tjenestemænd og 78 midlertidigt ansatte ud af de 91 stillinger, som var godkendt i henhold til Unionens budget (sammenlignet med 91 godkendte stillinger i 2018); bemærker, at der i 2019 desuden var 11 kontraktansatte og en udstationeret national ekspert, der arbejdede for instituttet;

18. noterer sig med tilfredshed, at der er opnået kønsbalance for den øverste ledelse (én mand og én kvinde); er imidlertid bekymret over, at der ikke er balance mellem kønnene på bestyrelsesplan (51 mænd og 33 kvinder); anmoder Kommissionen og medlemsstaterne om at tage hensyn til vigtigheden af at sikre kønsbalance, når de indstiller medlemmer til instituttets bestyrelse;

19. bemærker, at instituttet har vedtaget en politik for beskyttelse af personers værdighed og forebyggelse af chikane; bemærker, at der i 2019 blev indledt en retssag vedrørende den chikanesag, der blev indberettet og undersøgt i 2018, og at denne stadig er verserende;

20. tilskynder instituttet til at stræbe efter at udvikle en langsigtet politisk ramme for menneskelige ressourcer, som adresserer balancen mellem arbejdsliv og privatliv, livslang vejledning og karriereudvikling, kønsbalance, telearbejde, geografisk balance og rekruttering og integration af personer med handicap;

Udbud

21. noterer sig på baggrund af Revisionsrettens beretning, at instituttet i juni 2019 indgik en rammekontrakt til et maksimumbeløb på 170 000 EUR om levering af elektricitet på grundlag af en udbudsprocedure med forhandling med en enkelt ansøger uden forudgående offentliggørelse af en udbudsbekendtgørelse, og eftersom kontrahenten er detailleverandør, er leveringen ikke noteret og købt på en varebørs, og undtagelsen for udbud med forhandling finder derfor ikke anvendelse, hvorfor de tilknyttede kontrakter og de tilhørende betalinger på 20 255 EUR er regelstridige; noterer sig på baggrund af instituttets svar, at det accepterer bemærkningen, og at der allerede er planlagt et nyt udbud i begyndelsen af 2021, der vil være af konkurrencemæssig karakter; bemærker, at de interne retningslinjer er blevet ajourført, og at den reviderede fortolkning fastsætter, at sådanne situationer bør undgås;

22. noterer sig på baggrund af Revisionsrettens beretning, at instituttet i oktober 2019 iværksatte et udbud med forhandling med et anslået budget på 140 000 EUR for en rammekontrakt om renovering af dets toiletfaciliteter, og at den eneste tilbudsgiver blev udvalgt med en kontraktværdi på 176 800 EUR (23 % over tærsklen for, hvornår der skal gennemføres offentligt udbud) [2], og at der selvom undtagelsen for udbud med forhandling blev godkendt på passende vis af instituttet, burde have været anvendt offentligt udbud; noterer sig på baggrund af instituttets svar, at tildelingen af kontrakten var baseret på den opfattelse, at en gentagelse af udbuddet på grundlag af et offentligt udbud i stedet for et udbud med forhandling ikke ville føre til et mere økonomiske fordelagtigt tilbud, og at oplysninger om indgåede kontrakter var blevet offentliggjort i Den Europæiske Unions Tidende samt instituttets websted;

23. bemærker, at der i budgettets afsnit 3 var fremførsler på i alt 574 000 EUR mere end oprindeligt planlagt, hvilket hovedsageligt skyldtes mislykkede eller forsinkede udbudsprocedurer samt forsinkede betalinger som følge af mangler i nogle få kontrahenters præstation samt fremrykning af den europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene for 2020;

Forebyggelse og håndtering af interessekonflikter samt gennemsigtighed

24. noterer sig instituttets eksisterende foranstaltninger til og løbende bestræbelser på at sikre gennemsigtighed, forebygge og håndtere interessekonflikter og beskytte whistleblowere; bemærker, at ikke alle CV'erne og interesseerklæringerne for medlemmerne af instituttets bestyrelse er offentliggjort på instituttets websted; opfordrer instituttet til at offentliggøre CV'erne og interesseerklæringerne for alle medlemmer af bestyrelsen og til at aflægge rapport til dechargemyndigheden om de foranstaltninger, der er iværksat i denne henseende;

Intern kontrol

25. anerkender, at Kommissionens Interne Revisionstjeneste (IAS) på grundlag af en risikovurdering, der blev foretaget i februar 2019, offentliggjorde en ny strategisk intern revisionsplan for 2019-2021, og at instituttet accepterede forslaget til fremtidige revisionsemner inden for områderne menneskelige ressourcer, indkøb og kontraktforvaltning;

[2] Artikel 175, stk. 1, i forordning (EU, Euratom) 2018/1046 og artikel 4 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/24/EU om offentlige udbud og om ophævelse af direktiv 2004/18/EF (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 65), der fastsætter en tærskel på 144 000 EUR for offentlige indkøbs- og tjenesteydelseskontrakter.

26. anerkender, at der af instituttet blev gennemført en forudgående evaluering af programmeringsdokumentet for 2021-2024, og at de accepterede henstillinger adresseres i en handlingsplan;

27. bemærker, at IAS i 2018 afsluttede en forvaltningsrevision om prioritering af instituttets aktiviteter og tildeling af ressourcer, og at instituttet har reageret på alle anbefalinger og forventer en positiv verificering fra IAS i 2020; opfordrer instituttet til at holde dechargemyndigheden underrettet om den endelige afslutning af anbefalingerne;

28. henviser med hensyn til de øvrige bemærkninger, der ledsager dechargeafgørelsen, og som er af horisontal karakter, til sin beslutning af 29. april 2021 ([3]) om agenturernes resultater, økonomiske forvaltning og kontrol.

([3]) Vedtagne tekster, P9_TA(2021)0215.