2024/2337

10.10.2024

EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING (EU) 2024/2337

af 11. april 2024

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) for regnskabsåret 2022

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 2022,

— 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 (A9-0122/2024),

A. der henviser til, at det endelige budget for Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (»instituttet«) for regnskabsåret 2022 ifølge dets oversigt over indtægter og udgifter [1] var på 22 438 000 EUR, hvilket svarer til en stigning på 3,13 % sammenlignet med 2021; 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 2022 (»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 2022 resulterede i en budgetgennemførelsesgrad for forpligtelsesbevillinger for det pågældende år på 100 %; noterer sig, at udnyttelsesgraden for betalingsbevillingerne for det pågældende år var på 79,93 %, hvilket svarer til et fald på 3,63 % sammenlignet med 2021;

2. anerkender instituttets smidighed i forbindelse med budgetgennemførelsen for 2022, idet det har foretaget formelle vurderinger af overslagene på grundlag af Eurostats rapporter og har justeret forskellige budgetposter samt vedtaget ændringsbudgetter i forbindelse med forhøjelsen af den irske justeringskoefficient og personalets grundløn; bemærker, at instituttets budget enten er blevet fastfrosset eller justeret med mindre end 2 % på årsbasis over en periode på 20 år, hvilket bringer bæredygtigheden af instituttets resultater og dets evne til rettidigt at levere relevante kvalitetsprodukter i fare; bemærker i den forbindelse, at instituttet aktivt har søgt besparelser for at finansiere forhøjelserne i afsnit 1 i sit budget, og at disse besparelser varierede fra en reduktion af antallet af tjenesterejser og fysiske møder til nedskæringer i udgifterne til forskellige undersøgelser og forskningsprojekter i 2022; opfordrer budgetmyndigheden til at adressere behovet for en passende justering af instituttets budget i forbindelse med den næste FFR;

Performance

3. roser instituttet for at have opfyldt 97 % af sit årlige arbejdsprogram, idet 30 ud af 31 output blev leveret i 2022;

4. bemærker, at instituttet anvender otte centrale resultatindikatorer (KPI'er), der indgår i dets performanceovervågningssystem; bemærker, at KPI'erne er inddelt i tre kategorier, som omfatter resultater, videnskabeligt baseret arbejde og input og output; bemærker navnlig, at der for tredje år i træk er sket en synlig forbedring af performance med hensyn til inddragelsen af instituttets ekspertise i forbindelse med centrale politikdokumenter på EU-plan, idet der på dette område er sket en stigning fra 74 % i 2021 til 82 % i 2022; beklager imidlertid, at der er sket en performanceforringelse for så vidt angår adskillige KPI'er, f.eks. med hensyn til mediedækningen af instituttets ekspertise (572 presseartikler i 2022 sammenlignet med 1 083 i 2021), instituttets engagement med interessenter i forbindelse med møder og arrangementer (44 % i 2022 sammenlignet med 48 % i 2021) og antallet af artikler i akademiske tidsskrifter, hvor instituttet bliver nævnt (1 143 i 2022 sammenlignet med 1 220 i 2021);

[1] EUT C 38 af 31.1.2023, s. 112.

5. bemærker, at forskellen i mediedækningen af instituttets ekspertise mellem 2021 og 2022 afspejler den hidtil usete stigning i denne indikator i løbet af 2021, hovedsagelig på grund af den øgede synlighed og profil af instituttets arbejde i covid-19-perioden; bemærker, at resultaterne i 2022 var en »tilbagevenden til normale forhold« for de fleste indikatorer, som nu stort set er på niveau med eller bedre end resultaterne før covid-19;

6. bemærker nogle af instituttets vigtigste resultater i 2022, som f.eks. offentliggørelsen af oversigtsrapporten om den sjette europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene, der viste en positiv sammenhæng mellem kvaliteten af arbejdet og balancen mellem arbejdsliv og privatliv under covid-19-krisen, og af femte runde af e-undersøgelsen »Living, working and COVID-19: Living in a new era of uncertainty«, der indeholder data og analyser om pandemiens indvirkning på arbejdstagerne, om tilliden til offentlige institutioner og kønsforskelle samt offentliggørelsen af den årlige gennemgang af mindstelønninger i 2022, der bl.a. viser inflationens negative indvirkning på lavtlønnede; bemærker med tilfredshed instituttets gennemgang af arbejdsmarkedsparternes rolle og deltagelse i den retfærdige omstilling og i gennemførelsen af genopretnings- og resiliensplaner for at styrke den sociale dialog som fastsat i Rådets henstilling samt den grønne omstillings og »Klar til 55«-klimapakkens indvirkning på beskæftigelsen;

7. bemærker med tilfredshed, at instituttet i 2022 har nået sit strategiske mål på forskellige måder, f.eks. ved at være aktivt på tværs af en række politiske debatter og lovgivningsmæssige aktiviteter om platformsarbejde, plejepersonale og omsorgstjenester, mental sundhed, telearbejde og retten til at være offline, ved at tilvejebringe viden og støtte som input til forskellige møder tilrettelagt af det franske og tjekkiske formandskab for Rådet samt gennem dets forskningsresultater, som der er henvisninger til i ca. 200 politikdokumenter på EU-plan, som f.eks. den europæiske plejestrategi, den fælles beskæftigelsesrapport 2022 og Europa-Parlamentets betænkning om det europæiske semester for samordning af de økonomiske politikker: beskæftigelse og sociale aspekter i den årlige undersøgelse af bæredygtig vækst 2022; slår endnu engang fast, hvor vigtigt det er med kvalitetsdata fra instituttets løbende overvågningsværktøjer med henblik på evidensbaseret politikudformning, navnlig de paneuropæiske undersøgelser, som instituttet har gennemført;

8. roser instituttet for at have reageret hurtigt på Ruslands ulovlige og uprovokerede invasion af Ukraine ved at tilvejebringe ajourførte relevante oplysninger om emner vedrørende dets mandat; bemærker i den forbindelse, at instituttet blandt adskillige tiltag offentliggjorde en oversigt over nationale foranstaltninger til at tage imod flygtninge fra Ukraine og til at imødegå inflations- og forsyningsproblemer og tilpassede femte runde af instituttets e-undersøgelse til også at omfatte spørgsmål om Ukraine, den rekordhøje inflation og de kraftige stigninger i leveomkostningerne i Europa; bemærker endvidere, at instituttet fortsat informerer borgerne gennem onlineknudepunktet »Stand with Ukraine«;

Effektivitet og gevinster

9. roser instituttet for i mange år at have haft en praksis med at dele årlige arbejdsprogrammer med seks andre agenturer, herunder dem, der indgår partnerskaber med Kommissionens Generaldirektorat for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion (GD EMPL), med henblik på at forbedre effektiviteten, håndtere indbyrdes forbundne spørgsmål, udveksle synergier og betydelige risici og udveksle bedste praksis om risikostyring; bemærker endvidere, at der takket være instituttets kontakter med Det Europæiske Miljøagentur og Det Europæiske Center for Forebyggelse af og Kontrol med Sygdomme er blevet kortlagt områder af fælles interesse og fælles aktiviteter;

10. påskønner instituttets tætte samarbejde med internationale organisationer såsom Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO), med hvem der i 2022 blev undertegnet en ny rammeaftale om samarbejde, og Organisationen for Samarbejde og Udvikling (OECD); glæder sig over, at instituttet bygger videre på sine forbindelser med Kommissionens Fælles Forskningscenter (JRC), og at der finder et tæt samarbejde sted inden for digitalisering og nye former for arbejde samt overvågning af strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet;

11. bemærker, at instituttet gennemførte en nulbaseret budgettering i 2022, hvorved hver kontrakt blev undersøgt med henblik på at identificere potentielle produktivitetsgevinster med det formål at optimere fordelingen af instituttets finansielle og menneskelige ressourcer;

12. noterer sig instituttets digitaliseringsbestræbelser gennem anvendelse af EU Signature og DocuSign i forbindelse med udbud, kontraktlige dokumenter og interne dokumenter;

13. bemærker med tilfredshed på baggrund af Revisionsrettens beretning, at instituttet er blandt de 19 decentrale agenturer, der har en plan om at forbedre deres aktiviteters energieffektivitet og klimaneutralitet og udstede en miljøredegørelse som led i deres årlige aktivitetsrapporter, og blandt de tre agenturer, der planlagde at begynde at udarbejde en bæredygtighedsrapport fra 2024; roser instituttet for i 2022 at have opnået certificering fra Unionens ordning for miljøledelse og miljørevision; noterer sig endvidere på baggrund af instituttets svar på skriftlige spørgsmål, at instituttet anvender miljøkriterier i forbindelse med udbud vedrørende bl.a. kantinetjenester og levering af elektricitet; bemærker med tilfredshed, at instituttet rapporterer om ekstraordinære nedskæringer i sit papirforbrug, idet dette i 2022 var 30 % lavere end i 2020, hvor instituttets lokaler var lukket det meste af tiden som følge af covid-19-krisen;

Personalepolitik

14. bemærker, at stillingsfortegnelsen pr. 31. december 2022 var gennemført med 92,3 % (sammenlignet med 89 % i 2021) med ni tjenestemænd og 75 midlertidigt ansatte ud af de 91 midlertidigt ansatte, som var godkendt i henhold til Unionens budget (91 godkendte stillinger i 2021); bemærker, at der desuden arbejdede 11 kontraktansatte for instituttet i 2022; noterer sig en personaleomsætning i 2022 på ca. 5 % (ekskl. pensioner og invalidepensioner);

15. bemærker den kønsbalance, der blev rapporteret for instituttet i 2022 på top- og mellemlederniveau med fem mænd (56 %) og fire kvinder (44 %), i bestyrelsen med 90 mænd (58 %) og 64 kvinder (42 %) og for den samlede medarbejderstab med 41 mænd (44 %) og 53 kvinder (56 %); opfordrer instituttet til i fremtiden at sikre kønsbalance på alle personaleniveauer; anmoder Kommissionen og medlemsstaterne om at tage hensyn til vigtigheden af at sikre kønsbalance, når de indstiller deres medlemmer til instituttets bestyrelse; bemærker det store antal medlemmer af instituttets bestyrelse; bemærker endvidere, at instituttets bestyrelse spiller en central rolle i forvaltningen ved at udstikke strategiske retningslinjer og føre tilsyn med dets aktiviteter, og at instituttets mandat og den specifikke sammensætning af bestyrelsen, som er baseret på trepartsprincippet, gør, at der indgår repræsentanter for de nationale myndigheder og arbejdsmarkedsparterne; anerkender, at instituttets bestyrelse gennem sine medlemmer sikrer den nødvendige overensstemmelse mellem instituttets arbejde og interessenternes behov og prioriteter;

16. noterer sig iværksættelsen af programmet for udvikling af menneskelige ressourcer for 2022 med udgangspunkt i en årlig uddannelsesplan, herunder ekstern uddannelse vedrørende etik, juridiske emner og statistisk software; glæder sig over den indsats, som instituttet har gjort med hensyn til at give sine arbejdstagere uddannelse i fysisk og psykisk trivsel for at muliggøre fortsat høj ydeevne, når de som følge af pandemien har måttet udføre fjernarbejde;

17. roser instituttet for dets indsats i 2022 for at øge gennemsigtigheden i forbindelse med ledelsesbeslutninger og for at styrke personalets indflydelse med hensyn til inddragelse og motivationsaktiviteter gennem regelmæssige møder og drøftelser om relevante spørgsmål; roser endvidere instituttet for at have vedtaget »chartret om mangfoldighed og inklusion«, som har til formål at fremme ligebehandling og lige muligheder uanset grundlag såsom køn, race, farve osv.;

18. glæder sig over instituttets bestræbelser på at træffe foranstaltninger til integration af personer med handicap ved at sørge for, at alle kontorlokaler er tilgængelige for kørestole; glæder sig på baggrund af instituttets skriftlige svar over dets tilsagn om at træffe specifikke foranstaltninger fra sag til sag afhængigt af den berørte medarbejders særlige behov;

Udbud

19. noterer sig på baggrund af Revisionsrettens beretning, at instituttet i forbindelse med et udbud vedrørende netværkstjenester anvendte teammedlemmernes faglige og sproglige færdigheder som tildelingskriterium og ikke som udvælgelseskriterium, hvilket er i strid med finansforordningens artikel 167; noterer sig på baggrund af instituttets svar, at skabelonerne er blevet ændret for mere klart at understrege sondringen mellem udvælgelses- og tildelingskriterier;

20. roser instituttet for at have gennemført køreplanen for eProcurement og for at anvende værktøjet til forvaltning af offentlige udbud (PPMT) til at behandle alle kontrakter til en værdi af over 15 000 EUR; opfordrer instituttet til at gennemføre alle PPMT-moduler, så snart de bliver tilgængelige;

Forebyggelse og håndtering af interessekonflikter samt gennemsigtighed

21. bemærker, at instituttet har gjort en yderligere indsats med hensyn til forebyggelse og håndtering af interessekonflikter og gennemsigtighed; bemærker, at der på instituttets websted er blevet offentliggjort erklæringer om interessekonflikter og CV'er for medarbejdere i ledende stillinger; bemærker, at der inden for rammerne af et nyt 4-årigt mandat, som begyndte den 1. april 2023, er blevet offentliggjort nye erklæringer om interessekonflikter og CV'er for medlemmerne af instituttets bestyrelse;

22. bemærker, at instituttet har indført en politik for interessekonflikter med en detaljeret procedure for situationer med potentielle interessekonflikter, herunder med hensyn til medlemmerne af instituttets bestyrelse og rådgivende udvalg; roser i den forbindelse instituttet for inden for rammerne af sit årlige arrangement »Etikmåneden« i 2022 at have lanceret en ajourført udgave af den praktiske vejledning om personaleetik og -adfærd og for at have afholdt obligatoriske temamøder om f.eks. forebyggelse af interessekonflikter og bemærker, at fremmødeprocenten i den forbindelse var fremragende (91 %);

23. bemærker, at instituttets personale og bestyrelsesmedlemmer er forpligtet til årligt at afgive en erklæring om, at der ikke foreligger interessekonflikter; glæder sig over, at personalet hvert år i forbindelse med »Etikmåneden« mindes om denne forpligtelse, hvilket medførte, at der i 2022 var flere, der overholdt forpligtelsen til at gennemgå deres årlige erklæring; bemærker, at der i 2022 blev afsluttet en undersøgelse af en interessekonflikt, der involverede en ansat, som var genstand for en disciplinærsag, og som modtog en skriftlig advarsel; bemærker, at der ikke blev indberettet nogen tilfælde af whistleblowing i 2022;

Intern kontrol

24. bemærker, at alle foranstaltninger knyttet til henstillinger udstedt af Den Interne Revisionstjeneste (IAS) som opfølgning på en revision fra 2020 af instituttets forvaltning af menneskelige ressourcer og etik blev gennemført ved udgangen af 2022; bemærker endvidere, at IAS i 2022 afsluttede en revision af udbud og kontraktforvaltning med tre henstillinger, der blev klassificeret som vigtige, hvilket førte til, at instituttet udarbejdede en plan med 20 foranstaltninger, hvoraf 50 % var gennemført ved udgangen af 2022; opfordrer instituttet til at gennemføre alle udestående foranstaltninger, herunder med hensyn til IAS' henstillinger om vurderings- og omklassificeringsprocessen, ansættelsesprocessen og instituttets lærings- og udviklingsstrategi;

25. glæder sig over den indsats, som instituttet har gjort med hensyn til de fem komponenter i dets ramme for intern kontrol i 2022; bemærker i den forbindelse, at instituttet f.eks. deltog i en fagfællebedømmelse af udkastet til dokumentet om de interne risici og dets underliggende proces sammen med de agenturer, der er knyttet til GD EMPL, at det foretog en ny vurdering af følsomme stillinger, gennemførte proceduren for forbedring af processen for programudvikling i alle dens faser, simulerede et cyberangreb, afprøvede en flerfaktorautentifikationsløsning, der skulle udrulles i 2023, og organiserede måneden for bevidstgørelse om cybersikkerhed;

26. noterer sig på baggrund af Revisionsrettens beretning bemærkningen om svagheder i instituttets praktikprogram, idet reglerne for praktikordningen for det første er blevet offentliggjort på webstedet uden at være formelt vedtaget, og idet der for det andet har været spørgsmål for så vidt angår praktikanternes løn; bemærker i forbindelse med sidstnævnte spørgsmål, at instituttet havde undladt at justere praktikanternes løn i overensstemmelse med ændringerne af Kommissionens referencelønsatser og den irske justeringskoefficient, hvilket førte til en underbetaling på 3 330 EUR for 16 berørte praktikanter; glæder sig over instituttets svar vedrørende de foranstaltninger, det har truffet for at imødekomme Revisionsrettens bemærkning, nemlig ved fra oktober 2022 og frem at have udbetalt lønjusteringer til praktikanterne og ved fra 2023 at have vedtaget nye regler, der fastsætter praktikantlønnen til et absolut beløb i stedet for at lade det være knyttet til Kommissionens praktikanter;

Øvrige bemærkninger

27. bemærker med tilfredshed instituttets ihærdige indsats i løbet af 2022 for at øge sin tilstedeværelse online og sin synlighed i offentligheden, hvilket sikrer formidling af rettidige data og information, der er skræddersyet til brugernes behov; bemærker i den forbindelse lanceringen af 36 publikationer på instituttets websted, den øgede anvendelse af datavisualisering i forbindelse med blogindlæg, promovering af instituttets arbejde gennem partnerskaber med medier (f.eks. Irish Times, EurActiv, Politico Europe), e-mailmarkedsføring, månedlige nyhedsbreve og betalte annoncer på sociale medienetværk for at udbrede nogle af instituttets produkter, tilrettelæggelse af besøgsprogrammer og andre arrangementer (Europadagen, Borgerdialogen, Foundation Forum), herunder i et onlineformat, samt tilrettelæggelse af syv webinarer med drøftelser mellem instituttets eksperter og partnerorganisationer, podcastserier (EurofoundTalks med fokus på kvaliteten af arbejdet, pleje, platformsarbejde, telearbejde og mindstelønninger) såvel som præsentation af nogle af instituttets produkter (f.eks. resuméer af forskningsrapporter) på flere sprog;

28. henviser med hensyn til de øvrige bemærkninger, der ledsager dechargeafgørelsen, og som er af horisontal karakter, til sin beslutning af 11. april 2024 ([2]) om agenturernes resultater, økonomiske forvaltning og kontrol.

([2]) Vedtagne tekster, P9_TA(2024)0280.