EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING (EU) 2020/2047

af 20. oktober 2020

med bemærkningerne, der er en integrerende del af afgørelsen om decharge for gennemførelsen af Den Europæiske Unions almindelige budget for regnskabsåret 2018, Sektion VI — Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU)

EUROPA-PARLAMENTET,

— der henviser til sin afgørelse om decharge for gennemførelsen af Den Europæiske Unions almindelige budget for regnskabsåret 2018, Sektion VI — Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg,

— der henviser til forretningsordenens artikel 100 og bilag V,

— der henviser til anden betænkning fra Budgetkontroludvalget (A9-0188/2020),

A. der henviser til, at dechargemyndigheden inden for rammerne af dechargeproceduren ønsker at understrege, at det er særlig vigtigt at styrke EU-organernes demokratiske legitimitet yderligere ved at forbedre gennemsigtigheden og ansvarligheden og gennemføre begrebet resultatbaseret budgettering og sørge for god forvaltning af menneskelige ressourcer;

B. der henviser til, at Parlamentets Budgetkontroludvalg på grundlag af resultaterne og henstillingerne fra Det Europæiske Kontor for Bekæmpelse af Svigs (OLAF's) undersøgelse forventer at blive informeret af Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (udvalget) om de foranstaltninger, der er truffet for at afhjælpe manglerne;

1. glæder sig over de forbedringer, der er foretaget i forbindelse med de fremførsler, som vedrører budgetposten »Medlemmer af institutionen og delegerede«, idet der blev fastsat en frist på seks uger til at indgive anmodninger om godtgørelse; påskønner, at der siden den 1. januar 2019 er sket en reduktion i antallet af fremførsler;

2. bemærker, at omkostningerne til rejser og andre godtgørelser er steget, i takt med at der er blevet udarbejdet et øget antal udtalelser og rapporter, hvis udarbejdelse har krævet deltagelse af flere medlemmer;

3. påskønner, at udvalget har til hensigt at øge sit IT-budget betydeligt for at indhente de øvrige EU-organer og at fortsætte med at gennemføre udvalgets digitale strategi, der blev vedtaget i juni 2019; noterer sig den indsats, der er nødvendig for at styrke netværkskapaciteten og slutbrugerudstyret for at give hele personalet mulighed for at telearbejde;

4. bemærker, at udvalgets omstrukturering, der blev gennemført den 1. januar 2020, har placeret den juridiske tjeneste direkte under generalsekretæren med det erklærede mål at øge den juridiske tjenestes synlighed og virkning og gøre det muligt for den at yde juridisk bistand på horisontalt plan; noterer sig den begrundelse, som udvalget har givet, men er bekymret over, at det kan indvirke på den juridiske tjenestes autonomi og fulde uafhængighed; opfordrer udvalget til at sikre, at den juridiske tjeneste officielt og systematisk involveres i udvalgets vigtigste anliggender, uden at det overlades til de forskellige tjenester at beslutte, om den juridiske tjeneste skal konsulteres; glæder sig over, at den retlige kapacitet i enheden for medlemmernes arbejdsvilkår blev styrket for at gøre at muligt at behandle specifikke spørgsmål i forbindelse med mandatvilkårene; noterer sig overvejelserne om at undtage specialiseret personale, herunder ansatte i den juridiske tjeneste, fra udvalgets mobilitetspolitik og opfordrer udvalget til at aflægge rapport om konklusionerne af denne proces til dechargemyndigheden;

5. bekræfter, at udvalget modtog et certifikat for asbestsikkerhed for VMA-bygningen, hvoraf det fremgår, at der ikke er risiko forbundet med normal brug af bygningen; bemærker imidlertid forekomsten af en begrænset mængde asbest, hvilket blev bekræftet i en yderligere analyse; anerkender, at den lille mængde asbestholdige materialer er placeret uden for VMA-bygningens kontorarealer, og at det er planlagt at fjerne alle disse materialer i forbindelse med renoveringsarbejdet;

6. støtter udvalgets anmodning om at styrke alle bestræbelser på at respektere indholdet af samarbejdsaftalen mellem Parlamentet og udvalget minder imidlertid om, at udvalget i henhold til 2014-aftalen overførte i alt 36 oversættere til Parlamentet og kun fik adgang til Europa-Parlamentets Forskningstjeneste til gengæld; bemærker med bekymring, at udvalget som følge heraf var nødt til at ansætte kontraktansatte og outsource sine oversættelsesopgaver; bemærker med bekymring, at Parlamentet for at kompensere for reduktionen af oversættelsespersonalet har stillet yderligere midler til rådighed for udvalget til outsourcing af oversættelse, og at udvalget kan omfordele disse midler til andre politikområder, hvis de ikke fuldt ud bruges til ekstern oversættelse, hvilket er sket i de foregående år; er af den opfattelse, at denne bestemmelse ikke er i overensstemmelse med principperne om en forsigtig og forsvarlig økonomisk forvaltning og bør revideres i fremtiden;

Status

7. minder om, at OLAF i sin rapport fra januar 2020 konkluderer, at den daværende formand for udvalgets Gruppe I har gjort sig skyldig i chikane mod to ansatte, i upassende adfærd (alvorlig forseelse) over for et medlem af udvalget og en ansat samt i forseelser over for andre ansatte i Gruppe I's sekretariat;

8. minder om, at OLAF har konkluderet, at den daværende formand for Gruppe I har tilsidesat de forpligtelser, der følger af udvalgets forretningsorden og adfærdskodeks; minder om, at OLAF har henstillet til udvalget at iværksætte passende procedurer over for det pågældende medlem i overensstemmelse med artikel 8, fjerde del, i udvalgets forretningsorden, og at tage alle nødvendige skridt til at forhindre yderligere tilfælde af chikane på arbejdspladsen fra det pågældende medlems side;

9. beklager, at flere ansatte har været udsat for psykisk chikane af den daværende formand for Gruppe I i en urimelig lang periode; beklager, at de foranstaltninger til bekæmpelse af chikane, som udvalget traf, ikke formåede at tackle og afhjælpe denne sag tidligere på grund af det pågældende medlems overordnede stilling; beklager, at de foranstaltninger, der var truffet for at beskytte ofrene, indtil OLAF havde afsluttet efterforskningen, angiveligt var improviserede og utilstrækkelige, navnlig i lyset af dommen i sag F-50/15 ([1]), FS mod Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU), hvilket burde have været en lærestreg for udvalget; bemærker med bekymring, at manglerne i de interne procedurer resulterede i passivitet fra udvalgets administration, som førte til en tilsidesættelse af omsorgspligten og forpligtelsen til at rapportere til OLAF; opfordrer udvalget til at tage dette i betragtning i forbindelse med revisionen af de relevante beslutninger;

10. noterer sig, at udvalgets formand modtog OLAF's rapport og henstillinger den 17. januar 2020; bemærker, at sagen den 23. januar 2020 blev henvist til udvalgets rådgivende udvalg om medlemmers adfærd; bemærker endvidere, at det rådgivende udvalg forelagde sine konklusioner den 28. april 2020, at det pågældende medlem blev opfordret til at fremsætte sine bemærkninger, og at udvalgets formand opfordrede udvalgets udvidede formandskab til at kommentere på sagen;

11. noterer sig, at udvalgets præsidium med et flertal besluttede at opfordre det pågældende medlem til at fratræde som formand for Gruppe I og til at trække sin ansøgning om posten som formand for udvalget tilbage; bemærker, at præsidiet fjernede det pågældende medlem fra alle aktiviteter forbundet med ledelse eller personaleforvaltning; bemærker, at præsidiet pålagde generalsekretæren at træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at udvalget, såfremt den offentlige anklager indleder en retssag mod det pågældende medlem, indtræder i sagen som civil part; bemærker, at præsidiet pålagde generalsekretæren at fremsende denne afgørelse til OLAF og Parlamentet; bemærker, at denne afgørelse i det relevante omfang ligeledes kan fremsendes til andre institutioner eller organer i medlemsstaterne;

12. noterer sig med bekymring, at udvalgets præsidiums afgørelse vedrørende den daværende formand for Gruppe I ikke kunne fuldbyrdes fuldt ud via udvalgets interne procedurer; bemærker, at det pågældende medlem besluttede at trække sit kandidatur til posten som formand for udvalget tilbage næsten fire måneder efter præsidiets afgørelse og da kun på eget initiativ; bemærker med bekymring, at det pågældende medlem trods OLAF's konklusioner og præsidiets

([1]) Dom af Retten for EU-Personalesager (Tredje afdeling) af 12. maj 2016, FS mod Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU), F-50/15 ECLI:EU:F:2016:119.

afgørelse kan påtvinge sin vilje og forblive formand for Gruppe I indtil udløbet af sin mandatperiode; opfordrer udvalget til at fortsætte revisionen af udvalgets forretningsorden og adfærdskodeks for at undgå en sådan situation i fremtiden;

13. noterer sig, at OLAF har forelagt sagen for de belgiske myndigheder, og at den belgiske offentlige anklager er i færd med at indlede retslige procedurer mod det pågældende medlem, eftersom psykisk chikane kan retsforfølges i henhold til belgisk ret; bemærker, at udvalgets plenarforsamling besluttede at ophæve det pågældende medlems immunitet på sit møde i juli 2020 for at give den belgiske offentlige anklager mulighed for at fortsætte de retslige procedurer;

14. påpeger, at udvalgets uregelmæssigheder i denne sag har resulteret i et væsentligt tab af offentlige midler for så vidt angår juridisk bistand, sygeorlov, beskyttelse af ofre, nedsat produktivitet, møder i præsidiet og andre organer osv.; mener derfor, at det giver anledning til bekymring med hensyn til ansvarlighed, budgetkontrol og god forvaltning af menneskelige ressourcer i Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer; minder i denne henseende om, at Revisionsretten i sin særberetning nr. 13/2019, EU-institutionernes etiske rammer: mulighed for forbedring, anfører, at etisk adfærd i offentlig forvaltning bidrager til en mere forsvarlig økonomisk forvaltning og øget offentlig tillid, og at uetisk adfærd blandt ansatte i og medlemmer af EU-institutioner og -organer tiltrækker stor offentlig interesse og svækker tilliden til EU-institutionerne;

15. er forbavset over, at udvalgets websted indeholder en erklæring fra det pågældende medlem i hans egenskab af formand for Gruppe I, som i realiteten er et personligt forsvarsskrift, og med den skærpende omstændighed, at sagerne enten allerede verserer eller forventes indbragt for Unionens retslige myndigheder og de belgiske myndigheder; beklager dybt, at uenigheden mellem udvalgets formandskab og formandskabet for Gruppe I på denne måde er blevet offentliggjort med store omkostninger for EU-institutionernes, -organernes, -kontorernes og -agenturernes omdømme og troværdighed;

16. glæder sig over, at udvalget har indledt en tilbundsgående vurdering af og drøftelse om den overordnede eksisterende ramme til støtte for sin nultolerancepolitik over for enhver adfærd, der kan underminere den menneskelige værdighed; bemærker, at denne proces har til formål at identificere potentielle mangler og foretage yderligere forbedringer med personalets og medlemmernes bedste interesse for øje;

17. anmoder udvalget om at holde dechargemyndigheden underrettet om alle igangværende OLAF-undersøgelser og indledning af nye OLAF-undersøgelser vedrørende udvalgets medlemmer eller personale med hensyn til chikane eller andre forhold;

18. bemærker, at bestemmelserne i personalevedtægten ikke finder anvendelse på udvalgets medlemmer, da disse ikke er ansatte, men udnævnte medlemmer af udvalget; bemærker, at denne omstændighed ikke har forhindret andre EU-institutioner, -organer, -kontorer og -agenturer i at have specifikke, passende og nyttige bestemmelser, der gælder for deres medlemmer; minder i denne forbindelse for eksempel om, at det i henhold til artikel 8, stk. 4, i Regionsudvalgets adfærdskodeks er forbudt at vælge et medlem, der har overtrådt bestemmelserne, til at bestride et hverv i udvalget, og at medlemmet, hvis det allerede bestrider et sådant hverv, fratages sit hverv; glæder sig over, at udvalget er parat til at overveje yderligere forbedringer af sin ordning efter en refleksionsperiode, der nu har varet mere end to år; anser dette for at være en urimelig lang periode; beklager, at udvalget efter ovennævnte periode kun kan foreslå oplysnings- og uddannelsesforanstaltninger for medlemmerne på trods af det klare behov for yderligere foranstaltninger som anført i rapporten fra Den Europæiske Ombudsmand om værdighed på arbejdspladsen i EU-institutioner og -agenturer (SI/2/2018/AMF) og Parlamentets henstillinger;

19. anmoder udvalget om at underrette dechargemyndigheden om de procedurer og processer, som udvalget har iværksat eller har til hensigt at iværksætte for at undgå tilfælde af chikane eller lignende forhold vedrørende personale i fremtiden, så det sikres, at den beklagelige udvikling, der har ført til negativ omtale og skadet udvalgets omdømme, ikke gentager sig;

20. glæder sig over stigningen i antallet af fortrolige rådgivere, der skal være med til at forbedre den uformelle procedure og give de ansatte mulighed for at dele deres bekymringer over enhver situation, der kan opfattes som chikane;

21. glæder sig i høj grad over de overvejelser, udvalget har gjort, og som vil munde ud i en detaljeret handlingsplan, der skal styrke nultolerancepolitikken over for chikane i udvalget, for at sikre, at en sådan opførsel aldrig kan tolereres; glæder sig over og støtter den nuværende revisionspakke vedrørende chikane, whistleblowing og disciplinærsager, som yderligere vil forbedre de mekanismer, hvormed personalet kan indgive formelle klager over chikane, og som vil gøre de relevante retlige strukturer mere robuste; minder imidlertid om, at udvalget har rapporteret om denne proces til Parlamentet i årevis, og at der tilsyneladende først nu synes at blive truffet konkrete foranstaltninger; glæder sig over, at der er blevet nedsat en arbejdsgruppe, som omfatter repræsentanter for administrationen og personale-udvalget, med det formål at indsamle det bredest mulige input til forbedringer; er skuffet over, at udvalget har gjort minimale fremskridt i de seneste år på trods af de præcise henstillinger fra Parlamentet, hvori det indtrængende har opfordret udvalget til at indføre regler og procedurer for medlemmer, der er involveret i sager om chikane;

22. glæder sig over, at forskellige oplysningsinitiativer vil blive videreført med henblik på at informere personalet om opfølgningen på »Respect@work«-kampagnen; glæder sig over tilrettelæggelsen af uddannelsesaktiviteter, der har til formål at sikre, at personalet er bekendt med de relevante etiske og organisatoriske værdier og de tilhørende regler og procedurer.