

REZOLUCJA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO (UE) 2021/1567**z dnia 29 kwietnia 2021 r.****zawierająca uwagi stanowiące integralną część decyzji w sprawie absolutorium z wykonania budżetu Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) (przed 20 lutego 2019 r.: Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy) za rok budżetowy 2019**

PARLAMENT EUROPEJSKI,

- uwzględniając swoją decyzję w sprawie absolutorium z wykonania budżetu Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) za rok budżetowy 2019,
 - uwzględniając art. 100 Regulaminu i załącznik V do Regulaminu,
 - uwzględniając opinię przedstawioną przez Komisję Zatrudnienia i Spraw Socjalnych,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Kontroli Budżetowej (A9-0094/2021),
- A. mając na uwadze, że zgodnie z zestawieniem dochodów i wydatków ⁽¹⁾ Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) (zwanej dalej „Fundacją”) jej ostateczny budżet na rok budżetowy 2019 wyniósł 21 489 160 EUR, co stanowi wzrost o 3,51 % w porównaniu z 2018 r.; mając na uwadze, że budżet Fundacji pochodzi głównie z budżetu Unii;
- B. mając na uwadze, że w swoim sprawozdaniu dotyczącym rocznego sprawozdania finansowego Fundacji za rok budżetowy 2019 (zwanym dalej „sprawozdaniem Trybunału”) Trybunał Obrachunkowy (zwany dalej „Trybunałem”) stwierdził, że uzyskał wystarczającą pewność, że roczne sprawozdanie finansowe Fundacji jest wiarygodne oraz że transakcje leżące u jego podstaw są legalne i prawidłowe;

Zarządzanie budżetem i finansami

1. zauważa z zadowoleniem, że wysiłki związane z monitorowaniem budżetu w roku budżetowym 2019 doprowadziły do osiągnięcia wskaźnika wykonania budżetu w wysokości 99,99 %, co oznacza nieznaczny wzrost o 0,41 %; przyjmuje do wiadomości, że wskaźnik wykonania środków na płatności wyniósł 80,92 %, co oznacza spadek o 1,78 % w porównaniu z rokiem 2018;

Wyniki

2. stwierdza, że Fundacja wykorzystuje cztery kluczowe wskaźniki efektywności zawarte w jej systemie monitorowania wyników, który oprócz wspomnianych wskaźników obejmuje także mierniki (inne wskaźniki dotyczące procesów operacyjnych) oraz analizę i ocenę jakościową pozwalające oszacować wartość dodaną jej działań, w tym wynik i skutki, a także poprawić zarządzanie budżetem;
3. przypomina Fundacji, by dokonywała regularnego przeglądu i aktualizacji swojego systemu pomiaru wyników i kluczowych wskaźników skuteczności działania, aby zapewnić jej skuteczny wkład i wiedzę fachową na szczeblu Unii; zachęca Fundację do uważnego przeanalizowania wyników i wykorzystania ich do poprawy jej strategii i planowania działań;
4. przyjmuje do wiadomości, że osiągnięto 91 % wyników programów prac zaplanowanych na 2019 r. (51 z 56 wyników) oraz że Fundacja wniosła wkład w organizację 212 wydarzeń kształtujących politykę (46 % z nich na szczeblu unijnym);
5. docenia wysokiej jakości pracę Fundacji służącą poszerzaniu i rozpowszechnianiu wiedzy oraz dostarczaniu oparciu na dowodach wsparcia i wiedzy fachowej na rzecz rozwoju polityki dotyczącej warunków życia i pracy, a także rynku pracy i stosunków pracy w całej Unii; uważa w związku z tym za istotne, aby Fundacja kontynuowała współpracę z różnymi wysoko wykwalifikowanymi ekspertami zewnętrznymi; podkreśla znaczenie, autonomię i wartość dodaną Fundacji w dziedzinie jej kompetencji; podkreśla, że należy zapewnić odpowiednie zasoby kadrowe i finansowe umożliwiające Fundacji dalsze wykonywanie programu prac przy bardzo wysokim wskaźniku realizacji działań;
6. zauważa, że nowe rozporządzenie ustanawiające Fundację weszło w życie 20 lutego 2019 r.;

⁽¹⁾ Dz.U. C 107 z 31.3.2020, s. 193.

7. wyraża uznanie dla Fundacji za podejście wspólne z Europejskim Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) oraz Europejską Fundacją Kształcenia (ETF), które umożliwia regularną koordynację ich działań i współpracę; zauważa, że Fundacja wdrożyła działania uzgodnione w planach rocznych z EU-OSHA, Agencją Praw Podstawowych Unii Europejskiej i Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn; zachęca Fundację do dalszego rozwijania synergii, prowadzenia wymiany informacji, dzielenia się wiedzą oraz prowadzenia wymiany dobrych praktyk z innymi agencjami europejskimi z myślą o poprawie wydajności w odniesieniu do zasobów ludzkich, zarządzania budynkami, usług informatycznych i bezpieczeństwa;
8. z zadowoleniem przyjmuje w szczególności niedawne e-badanie Fundacji pt. „Życie, praca i COVID-19”, którego celem jest uchwycenie dalekosiężnych skutków pandemii COVID-19 dla rynku pracy, warunków pracy i jakości życia w całej UE; uważa, że Fundacja może odegrać kluczową rolę w dalszej analizie wzrostu wykorzystania telepracy i związanych z nią skutków dla równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz jakości warunków pracy, a także w upowszechnianiu najlepszych praktyk i ocenie możliwych reakcji politycznych; uważa, że w swoich przyszłych programach prac Fundacja powinna przeanalizować, we współpracy z Europejskim Urzędem ds. Pracy, opcje polityczne mające na celu poprawę warunków pracy i życia pracowników sezonowych i innych pracowników mobilnych;
9. podkreśla, że Komisja ma rozpocząć realizację planu działania na rzecz wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych (zwanego dalej „Filarem”) po tym, jak Rada Europejska zatwierdzi Filar podczas szczytu w Porto w maju 2021 r.; zauważa, że badania Fundacji ujawniają złożony wymiar społeczny UE i zawierają sugestie uzupełnienia tablicy wskaźników społecznych towarzyszącej Filarowi o dodatkowe wskaźniki obejmujące jakość pracy, sprawiedliwość społeczną i równe szanse, solidne systemy opieki społecznej i sprawiedliwą mobilność; podkreśla, że Fundacja powinna dysponować odpowiednimi zasobami finansowymi i ludzkimi, aby dalej rozwijać te wskaźniki;
10. przypomina, jak ważne jest zwiększenie cyfryzacji w Fundacji pod względem wewnętrznego funkcjonowania i zarządzania, ale także w celu przyspieszenia cyfryzacji procedur; podkreśla, że Fundacja powinna nadal aktywnie działać w tym zakresie, aby uniknąć przepaści cyfrowej między agencjami; zwraca jednak uwagę na konieczność podejmowania wszelkich niezbędnych środków bezpieczeństwa, aby uniknąć jakiegokolwiek ryzyka dla bezpieczeństwa przetwarzanych informacji w internecie;
11. zauważa, że w 2018 r. w imieniu Komisji przeprowadzono zewnętrzną ocenę agencji unijnych wchodzących w zakres kompetencji Dyirekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego (DG EMPL) Komisji (Eurofound, Cedefop, ETF i EU-OSHA). Ocena ta dotyczyła adekwatności, skuteczności, efektywności i spójności ich działań oraz europejskiej wartości dodanej; zauważa, że Komisja opublikowała główne ustalenia zleconej przez siebie oceny wraz z pełnym sprawozdaniem z oceny czterech agencji unijnych, o których mowa, oraz że Fundacja realizuje działania w odpowiedzi na zalecenia Komisji i przedstawi sprawozdanie na ten temat w rocznym sprawozdaniu z działalności za 2020 r.; przypomina Komisji, aby monitorowała i oceniała konsekwentne wykorzystywanie wiedzy technicznej i pozostałego potencjału agencji wchodzących w zakres kompetencji DG EMPL w celu wspierania opracowywania i wdrażania strategii politycznych;
12. zwraca uwagę, że w przekrojowej ocenie unijnych agencji wchodzących w zakres kompetencji DG EMPL zaproponowano szereg zaleceń dla każdej z agencji, ale żadne z nich nie wymagałoby zmian ustawodawczych ani łączenia bądź wspólnej lokalizacji agencji;
13. wyraża uznanie dla Fundacji za aktualizację jej strategii komunikacyjnej; przypomina, że widoczność w mediach i internecie jest ważna, gdyż pozwala na zapoznanie się z działaniami Fundacji;
14. z zadowoleniem przyjmuje wysiłki Fundacji na rzecz stworzenia przyjaznych dla środowiska ram pracy;
15. podkreśla, jak ważne jest, by Fundacja pozostała niezależna od pozostałych agencji UE, ale ściśle z nimi współpracowała w celu dalszego tworzenia wartości dodanej;
16. wzywa Fundację do realizacji przyjętego celu dotyczącego uzyskania certyfikatu w systemie ekozarządzania i audytu UE do 2022 r.;

Polityka kadrowa

17. zauważa, że na dzień 31 grudnia 2019 r. plan zatrudnienia zrealizowano w 97,80 % – przyjęto 11 urzędników i 78 pracowników na czas określony, przy czym budżet Unii przewidywał 91 stanowisk (w porównaniu z 91 stanowiskami zatwierdzonymi w 2018 r.); zwraca ponadto uwagę, że w 2019 r. w Fundacji pracowało 11 pracowników kontraktowych i jeden oddelegowany ekspert krajowy;
18. z zadowoleniem odnotowuje, że osiągnięto równowagę płci wśród kadry kierowniczej wyższego szczebla (jeden mężczyzna i jedna kobieta); ubolewa jednak, że nie osiągnięto równowagi płci w radzie zarządzającej (51 mężczyzn i 33 kobiety); zwraca się do Komisji i państw członkowskich o uwzględnienie znaczenia zapewnienia równowagi płci podczas przedstawiania kandydatur na członków rady zarządzającej Fundacji;
19. zauważa, że Fundacja przyjęła politykę ochrony godności osoby i zapobiegania molestowaniu; zauważa, że postępowanie sądowe w sprawie dotyczącej molestowania, którą zgłoszono i zbadano w 2018 r., zostało wszczęte w 2019 r. i jest nadal w toku;
20. zachęca Fundację do dalszego opracowywania długoterminowych ram polityki kadrowej koncentrujących się na równowadze między życiem zawodowym a prywatnym, poradnictwie przez całe życie i rozwoju kariery zawodowej, równowadze płci, telepracy, równowadze geograficznej oraz rekrutacji i integracji osób z niepełnosprawnościami;

Udzielanie zamówień publicznych

21. w oparciu o sprawozdanie Trybunału zauważa, że w czerwcu 2019 r. Fundacja zawarła umowę ramową na dostawę energii elektrycznej na maksymalną kwotę 170 000 EUR na podstawie negocjacyjnego postępowania o udzielenie zamówienia z jednym kandydatem, bez uprzedniej publikacji ogłoszenia o zamówieniu; ponieważ wykonawca jest dostawcą detalicznym, dostawy nie są notowane ani kupowane na rynku towarowym, a wyjątek dotyczący negocjacyjnego postępowania o udzielenie zamówienia nie ma zastosowania, co doprowadziło do nieprawidłowości powiązanych umów i związanych z nimi płatności w wysokości 20 255 EUR; na podstawie odpowiedzi Fundacji zauważa, że akceptuje ona tę uwagę i że nowy przetarg, o charakterze konkurencyjnym, został już zaplanowany na początek 2021 r.; zauważa, że zaktualizowano wewnętrzne wytyczne i że zgodnie ze zmienioną interpretacją takich sytuacji należy unikać;
22. na podstawie sprawozdania Trybunału zauważa, że w październiku 2019 r. Fundacja wszczęła negocjacyjne postępowanie o udzielenie zamówienia, którego szacowany budżet wynosił 140 000 EUR, w odniesieniu do umowy ramowej dotyczącej remontu toalet; wybrano jedyne oferenta, a wartość zamówienia wyniosła 176 800 EUR (23 % powyżej progu dla procedury otwartej)⁽²⁾; choć Fundacja odpowiednio zezwoliła na wyjątek dotyczący negocjacyjnego postępowania o udzielenie zamówienia, nie kwestionuje faktu, że należało zastosować procedurę otwartą; na podstawie odpowiedzi Fundacji zauważa, że udzielenie zamówienia opierało się na opinii, że powtórzenie procedury przetargowej w ramach procedury otwartej nie doprowadziłoby do bardziej opłacalnej ekonomicznie oferty, a informacje na temat udzielonego zamówienia zostały opublikowane w Dzienniku Urzędowym i na stronie internetowej Fundacji;
23. zauważa, że w tytule 3 budżetu dokonano przeniesień, których łączna kwota była o 574 000 EUR wyższa niż pierwotnie planowano, co wynikało głównie z nieudanego lub opóźnionego postępowania o udzielenie zamówienia, a także z opóźnień w płatnościach spowodowanych niedociągnięciami w wynikach kilku wykonawców oraz z koncentracji wydatków na wstępie w ramach europejskiego badania warunków pracy w 2020 r.;

Zapobieganie konfliktom interesów, zarządzanie nimi i przejrzystość

24. odnotowuje już obowiązujące środki i aktualnie wdrażane działania Fundacji służące zapewnieniu przejrzystości, zapobieganiu konfliktom interesów i zarządzaniu nimi oraz ochronie sygnalistów; zauważa, że na stronie internetowej Fundacji nie opublikowano życiorysów i deklaracji interesów niektórych członków rady zarządzającej; wzywa Fundację, by opublikowała życiorysy i deklaracje interesów wszystkich członków rady zarządzającej oraz by poinformowała organ udzielający absolutorium o podjętych w związku z tym działaniach;

Kontrole wewnętrzne

25. uznaje, że na podstawie oceny ryzyka przeprowadzonej w lutym 2019 r. Służba Audytu Wewnętrznej Komisji opublikowała nowy strategiczny plan audytu wewnętrznego na lata 2019–2021 oraz że Fundacja zaakceptowała propozycję przyszłych tematów audytu w dziedzinie zasobów ludzkich, zamówień publicznych i zarządzania umowami;

⁽²⁾ Art. 175 ust. 1 rozporządzenia (UE, Euratom) 2018/1046 i art. 4 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE w sprawie zamówień publicznych, uchylającej dyrektywę 2004/18/WE (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 65), ustanawiające próg 144 000 EUR w odniesieniu do zamówień publicznych na dostawy i usługi.

26. dostrzega, że Fundacja przeprowadziła ocenę *ex ante* dokumentu programowego na lata 2021–2024 oraz że przyjęte zalecenia zostały uwzględnione w planie działania;
27. zauważa, że w 2018 r. Służba Audytu Wewnętrznego zakończyła kontrolę wykonania zadań dotyczącą ustalania priorytetów działalności Fundacji i alokacji zasobów oraz że Fundacja podjęła działania w odpowiedzi na wszystkie zalecenia i spodziewa się pozytywnej weryfikacji ze strony Służby Audytu Wewnętrznego w 2020 r.; wzywa Fundację, aby informowała organ udzielający absolutorium o ostatecznym zamknięciu zaleceń;
28. w odniesieniu do innych uwag towarzyszących decyzji w sprawie absolutorium, które mają charakter przekrojowy, odsyła do swojej rezolucji z dnia 29 kwietnia 2021 r. ⁽³⁾ w sprawie wyników, zarządzania finansami i kontroli agencji.

⁽³⁾ Teksty przyjęte, P9_TA(2021)0215.