

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om oprettelse af Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (Eurofound) og om ophævelse af Rådets forordning (EØF) nr. 1365/75

(COM(2016) 531 final — 2016/256 (COD))

forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om oprettelse af Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (Cedefop) og om ophævelse af Rådets forordning (EØF) nr. 337/75

(COM(2016) 532 final — 2016/257 (COD))

forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om oprettelse af Det Europæiske Arbejds miljø-agentur (EU-OSHA) og om ophævelse af Rådets forordning (EF) nr. 2062/94

(COM(2016) 528 final — 2016/254 (COD))

(2017/C 209/08)

Ordfører: **Christa SCHWENG (AT/I)**

Medordfører: **Giulia BARBUCCI (IT/II)**

Anmodning om udtalelse	Rådet, 08/09/2016
Retsgrundlag	Artikel 173, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde
Kompetence	Sektionen for Beskæftigelse, Sociale Spørgsmål og Unionsborgerskab
Vedtaget i sektionen	07/03/2017
Vedtaget på plenarforsamlingen	30/03/2017
Plenarforsamling nr.	524
Resultat af afstemningen	168/0/0
(for/imod/hverken for eller imod)	

1. Konklusioner

1.1. EØSU noterer sig forslaget om revision af grundforordningerne for de tre agenturer CEDEFOP, EUROFOUND og EU-OSHA. Udvalget hilser det særdeles velkommen, at bestyrelsens afbalancerede, tredelte struktur — i modsætning til forslagene i den fælles tilgang — skal fastholdes. Trepårtssamarbejde er udtryk for en inklusiv tilgang, der respekterer betydningen af arbejdsmarkedsparternes rolle med hensyn til at søge fælles løsninger.

1.2. De overordnede formål for de tre agenturer bør defineres på en ensartet og mere vidtspændende måde som følger: »støtte behovene for alle EU-institutioner og -organer, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter«.

1.3. EØSU mener, at beføjelserne vedrørende ansættelse af personale og ændring af de interne strukturer i det pågældende agentur bør forblive hos direktøren. Kun i særlige tilfælde, når direktøren ikke er i stand til at udføre ansættelsesmyndighedens funktioner, bør bestyrelsen beslutte, at denne kompetence overgår til en anden højtstående medarbejder.

1.4. EØSU er imod en reduktion af antallet af medlemmer af forretningsudvalget, da dette vil være til skade for den interessegruppe, som på et givent tidspunkt har formandsposten, eftersom den ikke har andre repræsentanter i forretningsudvalget. Hertil kommer, at en bredere repræsentation i forretningsudvalget bidrager til mere oplyste diskussioner.

1.5. EØSU bifalder den standardiserede tilgang til udnævnelsen af den administrerende direktør, som er på linje med EU-OSHA-tilgangen.

1.6. EØSU er af den faste overbevisning, at stillingen som vicedirektør har vist sig at være nyttig og bør bevares, hvor den findes. I betragtning af, at forskellig nuværende praksis fungerer godt, ønsker udvalget en vis fleksibilitet for de tre agenturer. Den endelige beslutning om stillingen som vicedirektør bør overlades til bestyrelsen.

1.7. EØSU er af den opfattelse, at oprettelsen af kontakter og samarbejde med tredjelande og internationale organisationer kun bør kræve godkendelse af bestyrelsen, hvori Kommissionen er repræsenteret.

2. Baggrund

2.1. Grundforordningerne for de tre agenturer — Eurofound, Cedefop og EU-OSHA — vil gennem disse foreslåede forordninger blive rettet ind efter den fælles tilgang til decentrale agenturer. Denne tilgang blev vedtaget af Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen i 2012 og skal tjene som grundlag for en vis grad af standardisering i de europæiske agenturer mht. konsistens, effektivitet, ansvarlighed og gennemsigtighed. Ifølge den fælles tilgang »bidrager agenturerne til gennemførelsen af vigtige EU-politikker og hjælper dermed alle institutioner, navnlig Kommissionen, med at koncentrere sig om centrale opgaver inden for politikudformning. Agenturerne spiller også en rolle, når det gælder om at støtte beslutningsprocessen, da de samler den tekniske eller specialiserede kompetence, der er tilgængelig på europæisk eller nationalt niveau, og er således med til at forbedre samarbejdet mellem medlemsstaterne og EU på vigtige politikområder.« I modsætning til de andre EU-agenturer deler de tre omhandlede agenturer en tradition for trepartsstyring, hvor repræsentanter for regeringer, arbejdstagere og arbejdsgivere fra hver medlemsstat institutionelt indgår i styringen af agenturerne. Ved at forankre agenturerens arbejde så fast i medlemsstaternes virkelighed sikres den aktuelle og politiske relevans af deres arbejde. Den aktuelle opgave med at tilpasse grundforordningerne for de tre agenturer giver mulighed for at fastlægge og fremhæve de specifikke mekanismer for trepartsstyring, som har udviklet sig over tid i hvert enkelt agentur, og for at sikre, at allerede indført god praksis fastholdes.

2.2. Alle de europæiske agenturer blev evalueret forud for offentliggørelsen af denne fælles tilgang.

3. Resumé af Kommissionens forslag

3.1. Retsgrundlaget for alle tre agenturer var artikel 235 i EU-traktaten (nu artikel 352 i EUF-traktaten), og dette skulle opdateres på grund af en afgørelse fra EF-Domstolen. Eurofound og EU-OSHA var baseret på artikel 153, stk. 2, litra a), i EUF-traktaten og Cedefop på artikel 166, stk. 4, artikel 165, stk. 4, og artikel 149 i EUF-traktaten.

3.2. Ingen af de tre agenturer har fået nye opgaver gennem ændringen af forordningerne, men alle deres opgaver er blevet tilpasset de aktuelle forhold, og forældede begreber er blevet ajourført.

3.3. Horisontale bestemmelser

3.3.1. Fælles for de tre agenturer er, at bestyrelsen ikke blot omfatter repræsentanter for alle medlemsstaterne og Kommissionen, men også 28 repræsentanter for nationale arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer. Trepartsarbejde er udtryk for en inklusiv tilgang, der respekterer betydningen af arbejdsmarkedsparternes rolle med hensyn til at søge fælles løsninger. Som led i den fælles tilgang blev det fastslået, at antallet af repræsentanter fra arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer skulle reduceres drastisk. Dette gav anledning til betænkeligheder hos europæiske og nationale arbejdsmarkedsorganisationer, og den oprindelige struktur blev opretholdt.

3.3.2. Medlemmer af bestyrelsen udpeges af Rådet for en periode på fire år. Medlemmerne skal ud over ekspertise i agenturerens pågældende arbejdsområder også have relevante kompetencer inden for ledelse, administration og budgetter. Arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter udpeges af Rådet på grundlag af forslag fra de vigtigste europæiske arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer. Et yderligere kriterium for EU-OSHA har — hidtil — været, at de er medlemmer af eller repræsentanter i Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed og Sundhed på Arbejdspladsen.

3.3.3. Bestyrelsens opgaver er: vedtagelse af programmeringsdokumentet, budget, årlig aktivitetsrapport, finansielle bestemmelser, strategi for bekæmpelse af svig, regler om forebyggelse og håndtering af interessekonflikter, forretningsorden, kommunikations- og formidlingsplaner, beføjelser vedrørende personaleudnævnelser, udnævnelse af den administrerende direktør og regnskabsføreren, opfølgning på OLAF-rapporter og -evalueringer, beslutninger vedrørende det pågældende agents interne struktur og samarbejdsordninger med tredjelande og internationale organisationer.

3.3.4. Tidsfristerne for vedtagelse og fremsendelse af årlige og flerårige programmeringsdokumenter bliver harmoniseret.

3.3.5. Bestyrelsesformanden og de tre næstformænd udpeges blandt repræsentanterne for regeringerne, arbejdsgiverne, arbejdstagerne og Kommissionen. De er valgt af et flertal på 2/3 for en periode på to år (hidtil for en periode på et år i EU-OSHA). Bestyrelsen mødes en gang årligt og træffer afgørelse ved simpelt flertal.

3.3.6. Forretningsudvalget (tidligere præsidium) omfatter formanden for bestyrelsen, de tre næstformænd, gruppernes koordinatore og en repræsentant for Kommissionen. For Eurofound og EU-OSHA betyder det en reduktion i størrelsen. Indtil nu har bestyrelsen kunnet omfatte 11 personer.

3.3.7. Indtil i dag har forretningsudvalget haft til opgave at overvåge gennemførelsen af bestyrelsens beslutninger, men med den nye forordning vil den få mere omfattende beføjelser: forberedelse af beslutninger, der skal vedtages af bestyrelsen, og overvågning af OLAF-opfølgning i samarbejde med bestyrelsen samt rådgivning og støtte til direktøren i gennemførelsen af bestyrelsesbeslutninger. Forretningsudvalget for de tre agenturer kan i hastetilfælde træffe foreløbige beslutninger på vegne af bestyrelsen inden for forvaltningsspørgsmål, herunder ansættelses- og budgetspørgsmål.

3.3.8. Direktørernes opgaver er blevet fastsat langt mere præcist i den foreslåede forordning end i de tidligere forordninger. Et andet nyt punkt er beslutningen om, hvorvidt der skal etableres et eller flere lokale kontorer i en eller flere medlemsstater for at sikre, at et agenturs opgaver udføres mere effektivt. Dette kræver forudgående godkendelse af Kommissionen, bestyrelsen og den berørte medlemsstat.

3.3.9. Direktøren udpeges for fem år af bestyrelsen ud fra en liste over kandidater, som Kommissionen foreslår, med et flertal på 2/3. Direktørens tjenesteperiode kan forlænges én gang baseret på en vurdering af hans eller hendes resultater. Udnævnelsesproceduren er i overensstemmelse med den procedure, der finder anvendelse for EU-OSHA. Cedefop og Eurofound har vicedirektører.

3.3.10. De foreslåede regler bringer endvidere de finansielle bestemmelser, programmeringsbestemmelserne og de gældende rapporteringsbestemmelser i overensstemmelse med Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 1271/2013 om rammefinansforordningen for agenturer.

3.3.11. Hvert forslag til en forordning indeholder også nye standardbestemmelser om retlig status, en hjemstedsaftale, sprogordninger, gennemsigtighed, bekæmpelse af svig, sikkerhedsregler om klassificerede oplysninger, ansvar, evaluering og samarbejde med tredjelande og internationale organisationer.

4. Generelle betragtninger

4.1. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU) plæderer for, at fælles standarder for alle tre trepartsagenturer bør nås ved at tage hensyn til gældende bedste praksis, som den har udviklet sig. Regler og karakteristika for forvaltning bør være så ens som muligt, men det enkelte agenturs særlige karakter skal respekteres. De centrale elementer i strukturen for trepartsstyringen bør være de samme for alle tre agenturer, og de nærmere regler for gennemførelsen bør så vidt muligt være ens. Emner som de specifikke mål, opgaver og støttende/rådgivende strukturer bør fastlægges specifikt for hvert agentur.

4.2. De overordnede mål for de tre agenturer bør defineres på en ensartet og mere vidtspændende måde som følger: »støtte behovene for alle EU-institutioner og -organer, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter«.

4.3. EØSU hilser det særdeles velkommen, at bestyrelsens afbalancerede, tredelte struktur — i modsætning til forslagene i de oprindelige forslag til fælles tilgang — skal fastholdes. Alle tre agenturer har deres egne ansvarsområder på områder, som er tæt knyttet til arbejdsuniverset. Af denne grund er arbejdsgivernes og arbejdstagernes repræsentanters ekspertise uundværlig, også for at sikre, at agenturerne arbejder i tilstrækkelig grad afspejler forholdene for arbejdsgivere og arbejdstagere samt de mange forskellige erfaringer i EU's medlemsstater. Den direkte inddragelse af disse grupper i bestyrelsen sikrer et bedre samarbejde og en følelse af ejerskab. Den sikrer også, at der tages hensyn til arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov i den årlige og den flerårige programplanlægning, og at agenturerne tager hensyn til disse under udførelsen af deres opgaver.

4.4. Ved udpegelsen af bestyrelsesmedlemmer skal der også tages højde for relevante kompetencer inden for ledelse, administration og budgetter ud over ekspertise i agenturerens pågældende arbejdsområder. Set fra EØSU's synspunkt bør det centrale kriterium for udnævnelse af bestyrelsesmedlemmer stadig være, at de har relevant viden inden for agenturets arbejdsområde. Selv om det giver mening at have et vist grundlæggende kendskab til ledelse, administration og budgetter, bør en streng fortolkning af denne betingelse ikke betyde, at eksperter inden for det område, agenturet dækker, udelukkes fra at deltage i bestyrelsens arbejde.

4.5. I den nye forordning går bestyrelsens opgaver ud over de traditionelle tilsynsopgaver vedrørende budgettet og planlægningen, idet bestyrelsen også vil kunne udøve beføjelser vedrørende ansættelse af personale og ændre de interne strukturer i det pågældende agentur. EØSU mener, at dette traditionelt er en opgave for direktøren og ikke er i overensstemmelse med en kontrolfunktion. Udvalget foreslår, at disse beføjelser fjernes. EØSU erkender dog, at hvis direktøren på grund af ekstraordinære omstændigheder ikke er i stand til at udøve ansættelsesmyndighedens funktioner, bør denne kompetence overgå til en anden ledende medarbejder. Denne beslutning bør træffes af bestyrelsen med et flertal på to tredjedele af de afgivne stemmer.

4.6. Bestyrelsesformandskabet for agenturet i Bilbao skal udvides til to år. Dette er allerede tilfældet for de to andre agenturer. Ud fra EØSU's synspunkt bør der være en henvisning til formandskabets rotation mellem de forskellige interessegrupper, der praktiseres af samtlige agenturer. Der bør også være en bestemmelse om muligheden for, at formandskabet kan besættes flere gange af den samme person. EØSU advarer om, at der i tilfælde af et toårigt formandskab ikke vil blive givet samme vægt til alle interessegrupper inden for én mandatperiode, og foreslår derfor, at varigheden af bestyrelsesformandskabet holdes uændret, hvilket afspejler den nuværende praksis i forskellige agenturer.

4.7. Det foreslås, at forretningsudvalgets størrelse reduceres, men at det får flere opgaver. Der angives en udtømmende liste over disse. Af praktiske grunde, og frem for alt fordi forretningsudvalget arbejder mellem bestyrelsesmøder, foreslår EØSU, at udtrykket »for eksempel« indleder listen over opgaver, således at det påpeges, at listen er vejledende. Forretningsudvalget bør ligesom bestyrelsen ikke gives beføjelser vedrørende ansættelse af personale. EØSU ser med en vis skepsis på reduktionen af forretningsudvalgets størrelse i Eurofound og EU-OSHA. Navnlig den interessegruppe, som på et givent tidspunkt har formandskabet, vil blive dårligere stillet, da den ikke har andre repræsentanter i forretningsudvalget. EØSU foreslår at bibeholde sammensætningen med tre medlemmer pr. interessegruppe.

4.8. Formuleringen af punktet om tidsplanen for programmeringsdokumentet er vildledende. EØSU anmoder om, at det bliver præciseret, at udkastet til programmeringsdokument, som består af en flerårig del, et årligt arbejdsprogram og et budget, herunder menneskelige ressourcer, skal vedtages af bestyrelsen og sendes til Kommissionen, Europa-Parlamentet og Rådet senest den 31. januar. Senest den 30. november vedtager bestyrelsen det endelige programmeringsdokument.

4.9. EØSU bifalder den standardiserede tilgang til udnævnelsen af den administrerende direktør, som er på linje med EU-OSHA. EØSU foreslår imidlertid, at når Kommissionen udarbejder listen over kandidater, er observatører fra alle interessegrupper til stede.

4.10. Alle tre agenturer har forbindelseskontorer i Bruxelles. Efter EØSU's mening er der på baggrund af den måde, agenturerne arbejder på, ikke behov for flere kontorer i medlemsstaterne. Forordningerne bør derfor henvise til de nuværende kontorer i Bruxelles, mens henvisning til muligheden for at oprette andre lokale kontorer bør fjernes.

4.11. I overensstemmelse med den fælles tilgang nedlægges en stilling som vicedirektør i EUROFOUND. EØSU peger på, at CEDEFOP også har en vicedirektør, selv om dette ikke er fastlagt i forordningen. EØSU er overbevist om, at stillingen som vicedirektør har vist sig at være nyttig. Den giver navnlig mulighed for, at der i ledelsen af de berørte agenturer indlejres en balance mellem arbejdsgivernes og arbejdstagernes interesser, hvilket støtter inddragelsen af arbejdsmarkedets parter som en del af trepartsstyringen. I betragtning af, at de forskellige gældende praksisser fungerer godt, ønsker udvalget en vis fleksibilitet for de tre agenturer. Det bør overlades til bestyrelsen at afgøre, om stillingen som vicedirektør er nødvendig.

4.12. EØSU bifalder, at der skal indgås hjemstedsaftaler med de lande, hvor de pågældende agenturer har deres hjemsted. Alle tre agenturer har allerede underskrevet sådanne hjemstedsaftaler. Denne bestemmelse vil derfor afspejle den nuværende situation.

4.13. Ifølge forordningsforslagene skal evalueringer, der skal finde sted hvert femte år, udføres af Kommissionen. EØSU er overbevist om, at det, hvis der medvirker bestyrelsesrepræsentanter, vil være lettere at gennemføre eventuelle ændringer efter en evaluering.

4.14. Når agenturer etablerer kontakter og samarbejde med tredjelande og internationale organisationer, kræver det forudgående godkendelse af Kommissionen, og de medtages efterfølgende i programmeringsdokumentet. EØSU er af den holdning, at det er tilstrækkeligt med bestyrelsens godkendelse, idet Kommissionen er repræsenteret i denne, og at det ikke er nødvendigt med dobbelt godkendelse.

5. Særlige bemærkninger

5.1. Eurofound

5.1.1. Sammenlignet med den nuværende forordning er henvisningen til forskning på mellemlang og lang sigt blevet slettet, hvilket kunne tolkes som en måde at slippe for de europæiske undersøgelser. Selv om disse undersøgelser er omkostningstunge, er de flagskibe for Eurofound, som tilvejebringer enestående og sammenlignelige data på paneuropæisk plan om en lang række leve- og arbejdsvilkår ikke blot til EU-institutionerne, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter, men også til akademiske forskere og politiske analytikere. EØSU værdsætter og støtter de europæiske undersøgelser, da de bidrager direkte til den videre udvikling af hele det europæiske projekt.

5.1.2. EØSU bifalder, at opgaverne for de rådgivende udvalg, som kan oprettes og opløses af bestyrelsen, vil blive mere præcist beskrevet.

5.2. Cedefop

5.2.1. EØSU er ikke enig i formålet for Cedefop, hvori det fastslås, at centret skal bistå Kommissionen med udformningen og gennemførelsen af politikker inden for uddannelse og erhvervsuddannelse, kompetencer og kvalifikationer. Udvalget mener, at Cedefops formål bør tilpasses de to andre agenturers. Forordningen bør derfor gøre det klart, at Cedefops formål er at understøtte udarbejdelsen og gennemførelsen af politikker gennem formidling af analyser og information om erhvervsuddannelse, færdigheder og kvalifikationer ikke blot til EU's organer og institutioner, men også til medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter.

5.2.2. EØSU bifalder, at Kommissionens forslag afspejler det forhold, at Cedefop med årene har påtaget sig nye opgaver. Cedefops nuværende aktiviteter går videre end erhvervsuddannelse, idet de også omfatter arbejde vedrørende kvalifikationer, navnlig den europæiske referenceramme for kvalifikationer, og analyse og prognoser med hensyn til færdigheder samt validering af ikke-formel og uformel læring. Udvalget understreger dog, at Cedefop fortsat skal fokusere på erhvervsuddannelse og uddannelse, herunder lærlinguddannelse og arbejdsbaseret læring for alle (unge og voksne) for at forbedre deres beskæftigelsesegnethed.

5.3. EU-OSHA

5.3.1. Ifølge forslaget er formålet med EU-OSHA bl.a. at gøre juridiske oplysninger om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen tilgængelige. EØSU mener, at denne bestemmelse trænger sig ind på Kommissionens kompetenceområde og er derfor imod den.

5.3.2. EØSU udtrykker stor tilfredshed med, at der i EU-OSHA-forordningen er en udtrykkelig henvisning til oplysnings- og kommunikationsforanstaltninger samt kampagner om arbejdsbeskyttelse. Agenturet har siden 2000 gennemført toårige informations- og oplysningskampagner om forskellige temaer inden for beskyttelse af arbejdstagere, og det er således nået ud til et bredt publikum og har offentliggjort gode og praktiske løsninger.

5.3.3. Agenturets informationsnetværk blev oprettet samtidig med agenturet, og det er et vigtigt element til at sikre, at de tilgængelige oplysninger både er faktisk korrekte og rent faktisk relevante for, hvad der sker i praksis. Desuden udvider disse netværk også den inkluderende europæiske trepartstilgang til det nationale plan og bringer dermed regeringsrepræsentanter og arbejdsmarkedets parter sammen på måder, der har vist sig meget konstruktive og nyttige. Inddragelse af de nationale arbejdsmarkedsparter i dette netværk er derfor af allerstørste betydning og bør garanteres af medlemsstaterne. EØSU mener dog ikke, at det er realistisk for agenturet at foretage ændringer af et nationalt netværk, der er udvalgt af medlemsstaterne i overensstemmelse med specifikke kriterier. Bestyrelsen bør dog have mulighed for at komme med anbefalinger om medlemskab.

Bruxelles den 30. marts 2017.

Georges DASSIS
Formand
for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg