

Til

udvalgets medlemmer og stedfortrædere

## Europa-Kommissionen præsenterer hvidbog om reform af sig selv

### Resumé

Europa-Kommissionen fremlagde den 1. marts sin hvidbog om reform af Kommissionen. Reformen vil strække sig over de næste 2½ år. Reformen vil koncentrere sig om fire indsatsområder.

- Der skal skabes en mere serviceminded kultur i Kommissionens administration.
- Kommissionen skal blive bedre til at prioritere sine opgaver, så disse matcher de økonomiske og personalemæssige ressourcer, man råder over.
- Udvikling af de menneskelige ressourcer i Kommissionens administration.
- Omlægning af Kommissionens revision, finansforvaltning og -kontrol.

Europa-Kommissionens formand Romano Prodi og EU-kommissær Neil Kinnock fremlagde på Europa-Parlamentets minisession i Bruxelles den 1. marts 2000 Europa-Kommissionens Hvidbog om gennemførelsen af en reorganisering af Europa-Kommissionen. Prodi-reformen, som den er blevet kaldt, blev bestilt af Det Europæiske Råd i Berlin og Köln efter Europa-Kommissionens tilbagetræden i april 1999 efter beskyldninger om svindel og dårlig ledelse.

Allerede i januar 2000 præsenterede Europa-Kommissionen et høringsdokument om reformen, som siden har været til høring hos bl.a. Kommissionens ansatte, Ministerrådet og Europa-Parlamentet.

Reformen vil strække sig over de næste 2 ½ år og fastlægger i en medfølgende *handlingsplan* en klar tidsplan og angivelse af, hvilke afdelinger i Kommissionen, der er ansvarlige for gennemførelsen af de i alt 98 forskellige tiltag, der forventes gennemført.

Reformen vil koncentrere sig om fire indsatsområder:

- Skabelsen af en mere serviceminded kultur i Kommissionens administration
- Kommissionen skal blive bedre til at prioritere sine opgaver, så disse matcher de økonomiske og personalemæssige ressourcer, man råder over.
- De menneskelige ressourcer i Kommissionens administration skal udvikles
- Omlægning af Kommissionens revision, finansforvaltning og kontrol

### **En serviceminded kultur i Kommissionen.**

Kommissionens administration skal ifølge Kommissionens oplæg gøres mere serviceminded såvel i forholdet mellem Kommissionens egne ansatte og afdelinger, som i forholdet til offentligheden. Den nye administrationskultur skal ifølge Niel Kinnock præges af, hvad han slagordsagtigt kalder ansvarlighed, effektivitet og åbenhed. For at fremme denne nye kultur foreslår Kommissionen en række tiltag, hvoraf en del er nye, mens andre er kendte.

Som foreslået af EU's ombudsmand Jacob Södermann skal Kommissionen fastlægge retningslinjer for, hvordan Kommissionens ansatte skal behandle henvendelser fra offentligheden i form af en "adfærdskodeks for god administrativ adfærd" (april 2000).

Kommissionen skal inden juni 2000 fremlægge et forslag om oprettelse af en interinstitutionel komité for "standards in Public Life". Komiteen skal være oprettet inden udgangen af året, og den får til opgave at overvåge at "adfærdskodeksen for god administrativ adfærd" gennemføres i praksis. Komiteen skal desuden rådgive med hensyn til etik og standarder for adfærd i alle EU-institutioners administrationer.

Kommissionen foreslår yderligere, at man vedtager nye regler, der skal udvide offentlighedens ret til aktindsigt i EU-institutionernes dokumenter. Kommissionen har fremlagt et forslag om fælles regler for aktindsigt. Det er omdelt som bilag 629, se endvidere EU-note E 9. Et sådant forslag er dog allerede forudset i Amsterdam-traktatens artikel 255. Endeligt bør man nå til enighed med Europa-Parlamentet om en adfærdskodeks for relationerne mellem Kommissionen og Parlamentet, der kan forbedre disses samarbejde.

### **Bedre prioritering af Kommissionens opgaver samt mere effektiv anvendelse af Kommissionens ressourcer.**

Ifølge Neil Kinnock har Kommissionen hidtil forsømt at definere sine opgaver og prioriteter klart samt at "matche" disse med de finansielle og menneskelige ressourcer, som Kommissionen råder over. Kommissionens beslutninger om forskellige aktiviteter er i det store hele truffet

adskilt fra beslutninger om fordelingen af ressourcer til de forskellige aktivitetsområder. Det skal være slut.

Kinnock ønsker derfor at introducere en årlig debat i Kommissær-kollegiet om Kommissionens politiske prioriteter i sammenhæng med de budgetmæssige prioriteter. Samtidigt vil Kinnock indføre det, der i "management-sproget" hedder "activity based management", der direkte forbinder de politiske prioriteter med de budgetmæssige ressourcer.

Europa-Kommissionen har desuden bedt alle sine tjenestegrene om at foretage et omfattende "vurdering" af de opgaver, de løser, for at se om der er nogle, man bør skille sig af med. Kommissionen vil fremlægge en rapport om denne øvelse i september 2000. Når undersøgelsen er tilendebragt, vil Europa-Kommissionen se på, om dens ressourcer står i et rimeligt forhold til de opgaver, den er blevet tildelt. Hvis dette ikke er tilfældet, vil Kommissionen bede Europa-Parlamentet og Ministerrådet om flere ressourcer. Hvis man ikke får flere ressourcer, "bliver den vanskelige øvelse at se på, hvilke af vore opgaver vi må fravælge", som Neil Kinnock udtrykte det overfor Europa-Parlamentet.

### **Udvikling af de menneskelige ressourcer i Kommissionen.**

Ifølge hvidbogen er det nødvendigt med en modernisering af Kommissionens politik med hensyn til udviklingen af de menneskelige ressourcer hos Kommissionens medarbejdere over hele spektret {{SPA}} lige fra måden man rekruttere ansatte på til mere fleksible tilbagetrædelsesordninger. Også bedre efteruddannelsesmuligheder for medarbejderne og bedre muligheder for at gøre karriere i Kommissionen skal sikres. Der skal lægges mere vægt på, at de betale sig at gøre en indsats. Personligt initiativ skal kunne belønnes med forfremmelse. I løbet af indeværende år vil Europa-Kommissionen derfor præsentere en række høringsdokumenter med detaljerede forslag til reform af disse områder.

Bl.a. vil Kommissionen til november fremlægge et konkret forslag til en reform af de nuværende ansættelsesstrukturer i Kommissionen. Det nuværende system er baseret på, at medarbejderne ansættes i A, B, C og D kategorier afhængig af bl.a. deres uddannelsesmæssige baggrund. Kommissionen ønsker at afskaffe dette system og erstatte det med et system, der giver de enkelte medarbejdere bedre mulighed for at gøre karrierespring - også for personale, der i dag er ansat i kategorierne B,C og D.

Kommissionen vil også etablere en ny "rådgivningsfunktion om karriereplanlægning" (december 2000), der skal rådgive medarbejderne med hensyn til en hensigtsmæssig planlægning af deres karriereforløb.

Endeligt vil Kommissionen tage en række initiativer, der kan forbedre de ansattes arbejdsbetingelser og bidrage til at gøre organiseringen af Kommissionens arbejde mere fleksibelt. Bl.a. skal det være muligt at gå på forældreorlov eller familieorlov, og der skal i højere grad fokuseres på, at der ansættes flere kvinder i administrationen.

## Revision, finansforvaltning og kontrol.

Det centrale mål med reformen af Kommissionens revision, finansforvaltning og kontrolsystem er ifølge hvidbogen at skabe "en administrativ kultur, som opmuntrer embedsmændene til at tage ansvar for de aktiviteter, de har kontrol over - og at give dem kontrol over de aktiviteter, de har ansvar for".

Kommissionens nuværende centraliserede finansforvaltnings- og kontrolsystemer blev skabt på et tidspunkt, hvor Kommissionen forestod langt færre finansielle transaktioner end i dag. For at gøre Kommissionens finansforvaltningssystem tidssvarende er det nødvendigt at decentralisere det samt gøre procedurerne mere enkle, hurtigere, og mere gennemsigtige. Systemet vil være baseret på det tidligere nævnte "activity-based management" system, som skal sikre de nødvendige ressourcer til de opgaver, som Kommissionen påtager sig.

Kommissionen foreslår derfor i hvidbogen, at den finansielle forvaltning, kontrol og revision omlægges. Det nuværende system er baseret på forudgående finanskontrol (såkaldt påtegning), som består af en *centraliseret* gennemgang og godkendelse af finansielle transaktioner efter reglerne i Finansforordningen. Systemet har skabt en falsk tryghed og ført til en kultur af ansvarsforflygtigelse. Så snart Finansforordningen er blevet ændret, og betingelserne derved er blevet skabt for en mere sikker og effektiv ressourcestyring, vil den centrale forudgående finanskontrol blive afskaffet.

Kommissionen foreslår i stedet et nyt system, hvor ansvaret for kontrolfunktioner flyttes fra Kommissionens finansinspektør til generaldirektoraterne, så

des at Generaldirektørerne bliver gjort direkte ansvarlige for en tilfredsstillende intern kontrol i deres generaldirektorater, samtidig med at lederne får det fulde ansvar for deres finansielle beslutninger. Generaldirektoraterne skal endvidere oprette en intern "revisionsenhed" (kan blot bestå af en person).

Samtidig med decentraliseringen af den finansielle forvaltning og kontrol foreslår Kommissionen en række institutionelle tiltag. Der skal oprettes en central finanstjeneste, der skal *rådgive* generaldirektoraterne. Den centrale finanstjeneste skal referere direkte til Budgetkommissæren. Der skal endvidere oprettes en intern revisionstjeneste samt en revisionsfremskridtskomite. Budgetkommissæren skal være formand for komiteen, som yderligere skal bestå af nogle kommissærer samt et medlem udefra. Komiteen skal *overvåge* om der sker de nødvendige fremskridt i udviklingen af Kommissionens nye revisionssystem. De nye tjenester og komiteen skal være etableret den 1. maj 2000.

Kommissionen opstiller endvidere retningslinjer for overgangsperioden ind til det finansielle system er omlagt samt krav om en styrkelse af personalet på det finansielle område. Yderligere foreslås tiltag som skal forebygge uregelmæssigheder og beskytte EU's økonomiske interesser - herunder kan nævnes tættere koordinering og samarbejde med OLAF.

Med venlig hilsen

Camilla Hjermand/Morten Knudsen