2024/2265

10.10.2024

EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING (EU) 2024/2265

af 11. april 2024

med bemærkningerne, der er en integrerende del af afgørelsen om decharge for gennemførelsen af budgettet for Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (Cedefop) for regnskabsåret 2022

EUROPA-PARLAMENTET,

— der henviser til sin afgørelse om decharge for gennemførelsen af budgettet for Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (Cedefop) 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 (A9-0080/2024),

A. der henviser til, at det endelige budget for Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (Cedefop) (»centret«) for regnskabsåret 2022 ifølge dets oversigt over indtægter og udgifter ([1]) var på 18 434 420 EUR, svarende til en stigning på 0,29 % sammenlignet med 2021; der henviser til, at centrets budget primært stammer fra Unionens budget;

B. der henviser til, at centrets disponible budget for 2022 ud over Unionens bidrag på 17 960 000 EUR omfattede et beløb på 464 420 EUR i bidrag fra associerede lande (Norge og Island) og et beløb på 43 960 EUR i diverse egne indtægter og tilbagebetalte beløb;

C. der henviser til, at centret med virkning fra den 1. januar 2023 tiltrådte protokol nr. 31 til aftalen om Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS), i henhold til hvilken centret vil modtage bidrag fra associerede lande over EØS-EFTA-budgettet;

D. der henviser til, at der med hensyn til centrets udbudsafdeling ikke blev indberettet nogen problemer, som nødvendiggjorde korrigerende foranstaltninger for 2022, og at der heller ikke er igangværende eller udestående korrigerende foranstaltninger fra tidligere års revisioner og vurderinger;

E. der henviser til, at Revisionsretten i sin beretning om centrets årsregnskab for regnskabsåret 2022 (»Revisionsrettens beretning«) fastslår, at den har fået rimelig sikkerhed for, at centrets årsregnskab er rigtigt, og at de underliggende transaktioner er lovlige og formelt rigtige;

Budgetmæssig og økonomisk forvaltning

1. bemærker med tilfredshed, at budgetovervågningsindsatsen resulterede i en budgetgennemførelsesgrad i 2022 på 99,98 %, hvilket svarer til et lille fald på 0,02 % i forhold til 2021; beklager det lave niveau af betalingsbevillinger for det pågældende år (77,64 %), hvilket svarer til et fald på 2,38 % i forhold til 2021;

2. minder på baggrund af Revisionsrettens beretning for 2021 om bemærkningen om svagheder i forbindelse med centrets overgang til et nyt regnskabssystem (ABAC), som også anvendes af Kommissionen; bemærker på baggrund af Revisionsrettens beretning, at der i 2022 også blev konstateret lignende forekomster (uoverensstemmelser mellem den faktiske slutdato for gennemførelse af retlige forpligtelser og den dato, der blev registreret i ABAC) i de fremførte budgetforpligtelser fra 2022 til 2023; bemærker på baggrund af centrets opfølgningsrapport om decharge for 2021 (»opfølgningsrapporten«) med tilfredshed, at centret i mellemtiden har indført et overvågningssystem til at registrere disse typer af uoverensstemmelser, som straks korrigeres i ABAC, så snart de opdages;

3. noterer sig på baggrund af Revisionsrettens beretning, at centret anvendte bidragsberegningsmetoden i erklæringen om samarbejdet mellem centret og EFTA forkert i forbindelse med sin ændring nr. 1 til centrets budget; bemærker, at dette på den ene side resulterede i, at Islands og Norges bidrag til centrets budget i 2022 var højere, end de skulle have været, mens EU's bidrag på den anden side var lavere, end det skulle have været; noterer sig endvidere Revisionsrettens anerkendelse af, at en ændring af protokol nr. 31 til EØS-aftalen om samarbejde på særlige områder ud over de fire friheder, blev undertegnet og trådte i kraft den 1. januar 2023, og at der derfor fra og med 2023 ikke længere vil være brug for at justere EFTA-landenes bidrag som følge af ændringer i centrets budget;

([1]) EUT C 73 af 28.2.2023, s. 4.

Performance

4. bemærker med tilfredshed, at centret på trods af de fortsatte udfordringer som følge af covid-19-pandemien, den uberettigede krig i Ukraine, energikrisen og den eskalerende klimakrise fuldt ud har gennemført sit arbejdsprogram i 2022 og har opnået bemærkelsesværdige resultater inden for alle tre strategiske aktivitetsområder – resultater, som overgår de mål, der var planlagt i arbejdsprogrammet for 2022; bemærker, at erhvervsuddannelse er blevet udpeget som et fokusområde for samarbejde inden for rammerne af initiativet om det europæiske uddannelsesområde for perioden 2021-2030;

5. noterer sig blandt adskillige resultater i 2022: i) lanceringen af centrets grønne observatorium, som undersøgte konsekvenserne af den grønne omstilling for byer og tre nøgleområder (affaldshåndtering, landbrugsfødevarer og den cirkulære økonomi), ii) centrets analyse af de nationale gennemførelsesplaner, hvori igangværende og kommende nationale reformer og initiativer inden for erhvervsuddannelse (VET) fremlægges, iii) fremlæggelsen af resultaterne af centrets studie om mikroeksamensbeviser, som indgik i Kommissionens forslag til Rådets henstilling om dette emne, iv) den gennemførlighedsundersøgelse, som centret foretog med henblik på en rundspørge blandt lærere og undervisere på grunduddannelser på erhvervsuddannelser, v) færdiggørelsen af det andet »Fremtiden for erhvervsuddannelserne«-projekt, der bidrager til en bedre overordnet forståelse af de udfordringer og muligheder, som den europæiske erhvervsuddannelse vil komme til at stå over for i de kommende år, og vi) offentliggørelsen af den anden europæiske færdigheds- og jobundersøgelse (»European skills and jobs survey« (ESJS)), som bidrog til at kaste lys over digitaliseringen og dens indvirkning på job og færdigheder;

6. glæder sig over centrets aktiviteter og arbejde af høj kvalitet med at levere forskning, analyser og teknisk rådgivning og ekspertise inden for VET, kvalifikationer og kompetencepolitikker med det formål at fremme uddannelse af høj kvalitet, der er tilpasset enkeltpersoners og arbejdsmarkedets behov; minder om betydningen af centrets rolle med hensyn til at sikre, at digitale færdigheder integreres i VET i hele Unionen, og dets rolle med hensyn til at overvåge gennemførelsen og virkningen af Rådets henstillinger om den europæiske dagsorden for færdigheder, VET med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed og handlingsplanen for digital uddannelse; fremhæver behovet for at bevare tilstrækkelige menneskelige og finansielle ressourcer, som gør det muligt for centret at opfylde sit mandat og fortsætte gennemførelsen af sit arbejdsprogram med en høj gennemførelsesrate for aktiviteter;

Effektivitet og gevinster

7. roser centrets mangeårige praksis med samarbejde og udveksling af information med Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut (ETF) og Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (Eurofound); bemærker, at centret og ETF arbejder sammen om fælles projekter vedrørende VET, publikationer, platformsøkonomi/platformsarbejde om matchning af færdigheder og forventning om/identifikation af, overvågning og analyse af landenes fremskridt såvel som vedrørende ESJS; bemærker også, at centret i 2022 yderligere styrkede sit mangeårige samarbejde med Eurofound om operationelle aktiviteter ved, at de i fællesskab udarbejdede den anden flagskibsrapport om færdigheder baseret på den europæiske virksomhedsundersøgelse, ved at de arbejdede tættere sammen om en retfærdig grøn omstilling og ved, at de i fællesskab stod i spidsen for fem agenturers forberedelse og tilrettelæggelse af »Youth first«-arrangementet, der blev afholdt i Parlamentet; roser det forhold, at der blev indgået et specifikt aftalememorandum mellem centret og Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, som omfatter videndeling og synergier med fokus på færdigheder og tendenser på arbejdsmarkedet og arbejdskraftmobilitet på tværs af grænserne; noterer sig centrets serviceleveranceaftaler med Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder om at dele regnskabstjenester og med Den Europæiske Unions Agentur for Cybersikkerhed på områder såsom databeskyttelse, udbud og IKT, samt de igangværende drøftelser med ETF om en fælles cybersikkerhedsmedarbejder; opfordrer endvidere centret og andre agenturer til at undersøge og finde frem til nye synergier og samarbejdsområder med henblik på at øge produktivitetsgevinsterne og reducere omkostningerne;

8. bemærker med tilfredshed centrets tilsagn om at blive kulstofneutralt senest i 2030 og vedtagelsen i 2023 af dets strategi og handlingsplan for klimaneutralitet; bemærker i den forbindelse specifikke foranstaltninger, der allerede blev truffet i 2022, såsom opsættelsen af energieffektive persienner og færdiggørelsen af det forberedende arbejde med henblik på installation af fotovoltaiske paneler i 2023 i den hensigt at producere egen elektricitet fra vedvarende energikilder, hvilket forventes at føre til et investeringsafkast på ca. 50 %; roser centret for at have opfyldt (og i visse tilfælde endda overgået) sine 2022-mål sammenlignet med referenceåret 2019 for så vidt angår en reduktion af forbruget af elektricitet (med 27 %), fyringsolie (med 43 %) og papir (med 73 %) samt en reduktion af udgifterne til tjenesterejser (med 71 %) og af omkostninger forbundet med møder med fysisk tilstedeværelse (med 56,5 %);

9. roser det forhold, at centret har styrket sine kerneforretningsaktiviteter gennem bestræbelser på at forenkle og strømline administrationen, dele viden og ressourcer med andre agenturer, digitalisere, strømline og omorganisere opgaver samt reducere antallet af fysiske møder og øge onlinedeltagelsen i arrangementer; noterer sig resultatet af disse bestræbelser, bl.a. omdannelsen af tre assistentstillinger til ekspertstillinger og besparelser på ca. 390 000 EUR som følge af en reduktion af antallet af fysiske møder, hvilket alt sammen har bidraget til en prisværdig stigning i andelen af medarbejdere, der er involveret i kerneopgaver, fra 66,5 % i 2021 til 73,2 % i 2022;

10. roser centret for de fortsatte fremskridt, som det gør med gennemførelsen af dets IKT- og digitaliseringsstrategi for yderligere at opnå produktivitetsgevinster; bemærker, at centret i 2022 digitaliserede alle arbejdsgange, indførte et digitalt værktøj til udvælgelsesprocedurer og et nyt digitalt arbejds- og samarbejdsmiljø og forberedte og fra januar 2023 iværksatte brugen af værktøjet til forvaltning af offentlige udbud; roser centret for at have udstedt digitale signaturer til alle sine medarbejdere og glæder sig over, at lederne anvender »EU-Sign«-certifikater i forbindelse med kontrakter, bestillingssedler og juridisk bindende dokumenter;

11. noterer sig på baggrund af Revisionsrettens beretning, at centret ikke er blandt de agenturer, der har indarbejdet en form for miljørapportering i deres årlige aktivitetsrapporter og opnået EMAS-registrering; bemærker ikke desto mindre centrets miljøledelsessystem, der hjælper centret med at nå sine miljømål, herunder ved at anvende centrale resultatindikatorer for energi-, vand- og papirforbrug samt for emissioner fra affald og CO_2-emissioner; bemærker med tilfredshed, at centrets performancestyringssystem omfatter en miljøindikator (»CO_2-emissioner udtrykt i ton«), som vurderer centrets miljøpræstationer på grundlag af CO_2 -emissioner og de samlede emissioner fra affald; noterer sig endvidere centrets tilsagn om at opgradere sit miljøledelsessystem og tage skridt til at blive EMAS-certificeret fra 2025;

Personalepolitik

12. bemærker, at stillingsfortegnelsen pr. 31. december 2022 var gennemført med 95,60 %, med 79 midlertidigt ansatte ud af de 83 midlertidige stillinger og otte tjenestemænd ud af de otte stillinger, som var godkendt i henhold til Unionens budget; bemærker, at der derudover var 20 kontraktansatte ud af de 25 stillinger, som var godkendt i henhold til Unionens budget, og fire udstationerede nationale eksperter samt fem vikarer, der arbejdede for centret i 2022;

13. bemærker med hensyn til den kønsfordeling, der blev indberettet for 2022, at centrets øverste ledelse er sammensat af fire mænd (66,7 %) og to kvinder (33,3 %); bemærker, at bestyrelsen er sammensat af 78 mænd (53 %) og 68 kvinder (47 %); minder om centrets mandat, og at det store antal medlemmer af bestyrelsen (146) stammer fra dets særlige sammensætning, som er baseret på trepartsprincippet og således omfatter repræsentanter for de nationale myndigheder og arbejdsmarkedets parter; anerkender, at bestyrelsen gennem sine medlemmer sikrer den nødvendige overensstemmelse mellem centrets arbejde og interessenternes behov og prioriteter; bemærker endvidere, at kønsfordelingen i centrets personale som helhed er 44 % mænd (47) og 56 % kvinder (61); minder om vigtigheden af geografisk balance og glæder sig i den forbindelse på baggrund af opfølgningsrapporten over centrets tilsagn om at ændre den geografiske balance i personalesammensætningen ved at gøre brug af reservelister fra andre agenturer, herunder ved at gå sammen med dem og øge udbredelsen af stillingsopslag;

14. bemærker med tilfredshed, at centret arbejder proaktivt for at forbedre personalets trivsel og balancen mellem arbejdsliv og privatliv; bemærker i den henseende, at centret i 2022 tilbød kurser om bl.a. håndtering af angst på arbejdspladsen, at blive god til at håndtere stress og digital trivsel, gennemførte pulsundersøgelser blandt personalet, moderniserede sit fælles udvalg, som har til formål at fremme personalets trivsel og sundhed, og indførte et personalestøtteprogram, der er tilgængeligt 24/7 til at yde fortrolig støtte med hensyn til forskellige livs- eller arbejdsrelaterede udfordringer, som centrets personale måtte stå over for;

15. bemærker, at centret i 2022 iværksatte sin regelmæssige undersøgelse af medarbejderinddragelsen, og at resultaterne viste, at 65 % af centrets personale (svarprocent på 75 %) havde svaret positivt, mens der i ti ud af 12 analysedimensioner blev registreret positive ændringer i forhold til undersøgelsesresultaterne fra 2019 på trods af den meget forstyrrende periode siden den sidste undersøgelse samme år, men at resultaterne også viste, at der er brug for mere opmærksomhed på visse områder såsom arbejdsbyrde, gennemsigtighed i beslutningstagningen og internt samarbejde; bifalder, at resultaterne af undersøgelsen blev forelagt for alle medarbejdere på en generalforsamling og særlige spørgetidsmøder;

16. bifalder inden for rammerne af centrets politik for lige muligheder og mangfoldighed og for så vidt angår støtte til personer med handicap de foranstaltninger, der er truffet for HR-personale og udvælgelseskomitéer, f.eks. uddannelse (om mangfoldigheds- og inklusionsspørgsmål) og vejledning (i at blive opmærksom på og modvirke ubevidst forudindtagethed), såvel som tilpasningsforanstaltninger til fordel for ansøgere med handicap; bemærker også på baggrund af centrets svar på Parlamentets skriftlige spørgsmål centrets planer om i 2023 at vedtage chartret om mangfoldighed og inklusion;

17. noterer sig med bekymring på baggrund af Revisionsrettens beretning, at centret i perioden 2017-2022 udbetalte månedlige godtgørelser og dagpenge til to græske statsborgere, der var ansat som udstationerede nationale eksperter; bemærker i den forbindelse, at de to udstationerede nationale eksperter ikke var berettiget til disse godtgørelser i henhold til centrets interne regler, eftersom centret ligger i Grækenland, hvorfor de samlede betalinger til de to udstationerede nationale eksperter i denne periode, som beløber sig til 222 647 EUR (sammenlignet med 36 608 EUR i 2022), bliver anset for regelstridige; bemærker endvidere, at centret, da det opdagede problemet i 2022, registrerede de to sager i registret over manglende overholdelse og undtagelser, besluttede ikke at kræve tilbagebetaling af de regelstridigt afholdte betalinger og fastsatte en tremåneders udfasningsperiode for den udstationerede nationale ekspert, der stadig var ansat på daværende tidspunkt; opfordrer til, at sådanne situationer nøje overvåges og undgås i fremtiden;

Forebyggelse og håndtering af interessekonflikter samt gennemsigtighed

18. noterer sig centrets eksisterende foranstaltninger til og løbende bestræbelser på at sikre gennemsigtighed, forebyggelse og håndtering af interessekonflikter og beskyttelse af whistleblowere; bemærker, at centret anmoder sine ansatte om at erklære potentielle eller faktiske interesser, hvis de er involveret i situationer, hvor der kan opstå en interessekonflikt; bemærker i den forbindelse, at centret har indført sin egen mekanisme til dette formål, som omfatter forudgående foranstaltninger med afbødende tiltag, efterfølgende kontroller samt bistand fra centrets interne kontrolkoordinator, der modtager oplysninger om erklærede interessekonflikter;

19. minder om, at alle medlemmer og suppleanter, der deltager i bestyrelsens møder eller udøver deres stemmeret, i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/128 ([2]) skal indgive en interesseerklæring; glæder sig over, at interesseerklæringer fra alle bestyrelsesmedlemmer og suppleanter samt fra centrets personale i ledende stillinger eller mellemlederstillinger er blevet offentliggjort på centrets websted; bemærker på baggrund af centrets svar på Parlamentets skriftlige spørgsmål, at bestyrelsesmedlemmer eller suppleanter, der ikke afgiver en underskrevet interesseerklæring, fra og med 2022 ikke længere indbydes til bestyrelsesmøder, ikke modtager bestyrelsesdokumenter og ikke deltager i skriftlige beslutningsprocedurer; bemærker, at CV'erne for bestyrelsesmedlemmerne offentliggøres, selv om dette ikke er et formelt krav; bemærker, at CV'erne for nogle bestyrelsesmedlemmer stadig mangler, herunder bestyrelsesformandens; opfordrer centret til at offentliggøre CV'erne for alle sine bestyrelsesmedlemmer og deres suppleanter;

20. bemærker, at centret anerkender betydningen af såkaldte »svingdørssituationer« og regelmæssigt informerer sine medarbejdere om gennemførelsesbestemmelserne vedrørende eksterne aktiviteter og opgaver og erhvervsaktiviteter efter endt tjeneste i centret; glæder sig over, at alle medarbejdere, der forlader centret, bliver bedt om at underskrive et brev, hvori deres forpligtelser efter fratrædelsen står skrevet, herunder kravet om, at de skal overholde deres tavshedspligt over for centret i forbindelse med enhver efterfølgende ansættelse;

Intern kontrol

21. bemærker, at de samlede omkostninger til intern kontrol beløb sig til 1 101 755 EUR i 2022 (29 024 EUR i direkte omkostninger og 1 072 731 EUR i indirekte omkostninger), hvilket svarer til 6 % af centrets budget; noterer sig endvidere centrets erklæring om, at den beskedne stigning i omkostningerne sammenlignet med 2021 (5,3 %) skyldes højere lønomkostninger og sammensætningen af personale, der er involveret i interne kontrolopgaver, hvilket resulterede i højere indirekte omkostninger;

22. anerkender det forhold, at centret ifølge sin evalueringspolitik foretager forudgående vurderinger af udbudsprocedurer på over 500 000 EUR og efterfølgende evalueringer af projekter og aktiviteter, der medfører samlede udgifter på over 500 000 EUR; bemærker, at det i en rapport fra 2022 fra chefen for finanser og indkøb blev konkluderet, at de udbudsprocedurer, der blev iværksat i den undersøgte periode, var i overensstemmelse med kravene om forudgående vurdering; bemærker, at centret i 2022 gennemførte en efterfølgende evaluering af en aktivitet knyttet til en rammeaftale på området information om situationen på arbejdsmarkedet og analyse af kvalifikationsbehov (kontraktværdi: 1 088 350 EUR); bemærker, at resultatet af denne evaluering bekræftede, at denne aktivitet var effektiv, produktiv, sammenhængende og tilførte EU-merværdi; bemærker endvidere, at en arbejdsgruppe udpeget af den administrerende direktør i 2022 vedrørende en stikprøve på tre udbudsprocedurer konkluderede, at der fandtes kriterier for effektiv og produktiv intern kontrol, at de var blevet opfyldt og fulgt, og at der ikke var behov for korrigerende foranstaltninger;

23. bemærker, at der i 2022 blev registret 57 sager om manglende overholdelse af kontrakter og om spørgsmål forbundet med økonomisk forvaltning i centrets register over undtagelser; bemærker endvidere, at anbefalingerne fra koordinatoren for intern kontrol blev gennemført og fulgt op på for at undgå gentagelser;

24. bemærker, at det i den vurdering af centrets overordnede ramme for intern kontrol, der blev foretaget af koordinatoren for intern kontrol ved hjælp af det værktøj, som GD BUDG havde stillet til rådighed, blev konkluderet, at rammen for intern kontrol er effektiv, at alle dens komponenter er på plads og fungerer godt og efter hensigten, men at der med hensyn til den interne kontrolkomponent »kontrolaktiviteter« er behov for visse forbedringer; bemærker med tilfredshed på baggrund af opfølgningsrapporten, at centret som led i sine oplysningsaktiviteter om etik, integritet og intern kontrol regelmæssigt afholder obligatoriske møder om god forvaltning, herunder om spørgsmål vedrørende svig, for alle medarbejdere og for bestyrelsesmedlemmerne;

([2]) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/128 af 16. januar 2019 om oprettelse af Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (Cedefop) og om ophævelse af Rådets forordning (EØF) nr. 337/75 (EUT L 30 af 31.1.2019, s. 90).

Øvrige bemærkninger

25. glæder sig over centrets bestræbelser på i forbindelse med sine kommunikationsaktiviteter at nå ud til et bredere publikum, herunder gennem brug af et maskinoversættelsesværktøj på centrets websted, som har til formål at gøre alle dets websider tilgængelige på alle EU-institutionernes officielle sprog; bemærker, at centret i 2022 investerede i adskillige innovative produkter såsom virksomhedsvideoproduktioner, bevægelsesgrafik, animationer (om erhvervsuddannelsessystemerne i de lande, der varetog Unionens formandskab i 2022, nemlig Frankrig og Tjekkiet), podcasts samt nye datavisualiseringer og onlinedatabaser, der styrkede centrets webportal; bemærker med tilfredshed, at centrets publikationer og briefingnotater nåede ud til titusindvis af mennesker gennem direkte downloads; roser centret for at have forbedret sine parametre for sociale medier i 2022;

26. fremhæver, at erhvervsuddannelse og voksenuddannelse er centrale prioriteter for Den Europæiske Socialfond Plus (ESF+) i retning af den grønne og digitale genopretning, og at ESF+ råder over et budget på næsten 99,3 mia. EUR for perioden 2021-2027;

27. bemærker, at på grund af de høje inflationsrater og de dermed forbundne tilpasninger af vederlagene og lønstigninger over de oprindelige prognoser kombineret med en stigning i vægtningsfaktoren var fleksibiliteten til at sikre yderligere ressourcer til kerneaktiviteter begrænset;

28. henviser med hensyn til de øvrige bemærkninger, der ledsager dechargeafgørelsen, og som er af horisontal karakter, til sin beslutning af 11. april 2024 ([3]) om agenturernes resultater, økonomiske forvaltning og kontrol.

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