EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING (EU) 2021/1591

af 29. april 2021

med bemærkningerne, der er en integrerende del af afgørelsen om decharge for gennemførelsen af budgettet for Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut for regnskabsåret 2019

EUROPA-PARLAMENTET,

— der henviser til sin afgørelse om decharge for gennemførelsen af budgettet for Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut for regnskabsåret 2019,

— 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 (A9-0089/2021),

A. der henviser til, at det endelige budget for Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut (»instituttet«) for regnskabsåret 2019 ifølge dets oversigt over indtægter og udgifter ([1]) var på 20 546 000 EUR, hvilket svarer til en stigning på 2,00 % sammenlignet med 2018; der henviser til, at instituttets budget udelukkende stammer fra Unionens budget;

B. der henviser til, at Revisionsretten i sin beretning om instituttets årsregnskab for regnskabsåret 2019 (»Revisionsrettens beretning«) fastslår, at den har fået rimelig sikkerhed for, at instituttets årsregnskab er rigtigt, og at de underliggende transaktioner er lovlige og formelt rigtige;

Budgetmæssig og økonomisk forvaltning

1. bemærker med tilfredshed, at budgetovervågningsindsatsen i regnskabsåret 2019 resulterede i en høj budgetgennemførelsesgrad på 99,96 %, hvilket er en lille stigning på 0,03 % i forhold til 2018; noterer sig, at udnyttelsesgraden for betalingsbevillingerne var 95,91 %, hvilket er et fald på 2,16 % i forhold til 2018;

Performance

2. noterer sig, at instituttet anvender visse foranstaltninger som centrale resultatindikatorer (KPI'er) til at vurdere merværdien af dets aktiviteter og andre foranstaltninger til at forbedre budgetforvaltningen, såsom inddragelse af interessenter, fremskridt i landepolitikudviklingen og rettidige betalinger;

3. minder instituttet om regelmæssigt at gennemgå og ajourføre sit performancemålingssystem og sine centrale resultatindikatorer for at sikre dets effektive bidrag og ekspertise på EU-plan; opfordrer instituttet til nøje at analysere sine resultater og anvende dem til at forbedre planlægningen af sine strategier og aktiviteter;

4. glæder sig over instituttets arbejde med at støtte erhvervsuddannelsesreformen i Unionens nabolande, udvidelseslande og de centralasiatiske lande ved at bistå Kommissionen under gennemførelsen af forskellige erhvervsuddannelsesprogrammer; glæder sig navnlig over instituttets initiativ »Skills for Enterprise Development«, der adresserer behovet for tilpasning og forbedring af færdigheder med henblik på at sætte virksomhederne i stand til at reagere på og håndtere udfordringer, herunder dem, der opstår som følge af covid-19-pandemien, samt til at bidrage til grønnere og mere inklusive og mere innovative samfund, og glæder sig over dets fokus på at opnå social inklusion gennem uddannelse og læring, navnlig dets arbejdsdokument om uddannelse af og støtte til kvindelige iværksættere i overensstemmelse med den nye kønshandlingsplan III for 2021-2025, som er fastsat i Kommissionens fælles meddelelse af 25. november 2020;

5. glæder sig over, at instituttet er det eneste EU-agentur, der har mandat til at arbejde uden for Unionen til støtte for Unionens indsats udadtil inden for uddannelse, erhvervsuddannelse, færdigheder og arbejdsmarkedssystemer og udvikling af menneskelig kapital i Unionens partnerlande med henblik på at forbedre beskæftigelsesegnetheden og beskæftigelsesmulighederne for borgerne i disse lande; fremhæver i denne forbindelse behovet for at sikre tilstrækkelige menneskelige og finansielle ressourcer, der gør det muligt for instituttet at fortsætte med at gennemføre sit arbejdsprogram med en meget høj gennemførelsesrate for aktiviteter;

([1]) EUT C 120 af 29.3.2019, s. 20.

6. noterer sig, at instituttet opnåede en gennemførelsesrate for aktiviteter på 91 % og en rettidig gennemførelsesrate på 85 %, og at det lykkedes instituttet at nå sine mål for 14 ud af 15 KPI'er;

7. bemærker, at bestyrelsen i 2019 vedtog en ny strategi, som fastlægger en vision, der maksimerer udnyttelsen af instituttets viden og erfaring i forbindelse med Unionens politikker for eksterne forbindelser til forbedring af udviklingen af menneskelig kapital med fokus på at gennemføre FN's 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling og Unionens prioriteter for eksterne forbindelser;

8. glæder sig over det gode samarbejde med Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (Cedefop), Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (Eurofound) og Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA); tilskynder instituttet til at fortsætte med og aktivt stræbe efter at øge samarbejdet med henblik på at udvikle synergier samt til at udveksle viden og god praksis med andre EU-agenturer med henblik på at forbedre effektiviteten (menneskelige ressourcer, bygningsforvaltning, IT-tjenester og sikkerhed);

9. understreger vigtigheden af at øge digitaliseringen af instituttet for så vidt angår den interne drift og forvaltningsprocedurerne; understreger nødvendigheden af, at instituttet fortsat er proaktivt i denne henseende med henblik på at undgå en digital kløft mellem EU-agenturerne; henleder imidlertid opmærksomheden på behovet for at træffe alle de nødvendige sikkerhedsforanstaltninger til at undgå enhver risiko med hensyn til onlinesikkerheden af de behandlede oplysninger;

Personalepolitik

10. bemærker, at stillingsfortegnelsen pr. 31. december 2019 var gennemført med 100 % med 86 midlertidigt ansatte ud af de 86 midlertidigt ansatte, som var godkendt i henhold til Unionens budget (sammenlignet med 86 godkendte stillinger i 2018); bemærker, at der i 2019 derudover arbejdede 41 kontraktansatte for instituttet, og at der ikke var udstationerede nationale eksperter;

11. bemærker med tilfredshed, at instituttet har rapporteret om en næsten ligelig kønsfordeling i den øverste ledelse (tre mænd og to kvinder) og i bestyrelsen (13 mænd og 15 kvinder);

12. glæder sig over, at instituttet har indført adskillige foranstaltninger til bekæmpelse af chikane, og at instituttet i 2019 vedtog en ny politik for beskyttelse af personalets værdighed;

13. opfordrer indtrængende instituttet til at forbedre den geografiske balance blandt sine ansatte, herunder på mellem- eller topledelsesniveau, for at sikre en passende repræsentation af statsborgere fra alle medlemsstater, der afspejler Unionens mangfoldighed, sådan som det fremgår af artikel 27 i tjenestemandsvedtægten;

14. opfordrer instituttet til at stræbe efter at udvikle en langsigtet politisk ramme for menneskelige ressourcer, som tager fat på balancen mellem arbejdsliv og privatliv, livslang vejledning og karriereudvikling, kønsbalance, telearbejde, geografisk balance og rekruttering og integration af personer med handicap;

Forebyggelse og håndtering af interessekonflikter samt gennemsigtighed

15. noterer sig instituttets eksisterende foranstaltninger til og løbende bestræbelser på at sikre gennemsigtighed, forebygge og håndtere interessekonflikter og beskytte whistleblowere; bemærker med tilfredshed, at interesseerklæringerne og CV'erne fra bestyrelsen og den øverste ledelse er blevet offentliggjort på instituttets websted; bemærker, at instituttet identificerede en potentiel interessekonflikt i forbindelse med en udvælgelsesprocedure i 2019, og at direktøren som følge heraf besluttede at ændre sammensætningen af udvælgelseskomitéen; bemærker, at instituttet har én igangværende whistleblowersag, og at der som følge heraf er ved at blive truffet foranstaltninger i forbindelse med en disciplinærsag; opfordrer instituttet til at aflægge rapport til dechargemyndigheden om de fremskridt, der er gjort;

16. noterer sig, at der fortsat tages skridt for at styrke gennemsigtigheden i instituttets aktiviteter med aflæggelse af rapporter om de møder, som instituttets medarbejdere afholder med eksterne interessenter, navnlig direktørens møder med organisationer og selvstændige, og at disse er tilgængelige på instituttets websted;

Udbud

17. er tilfreds med, at instituttet har reageret på størstedelen af de bemærkninger, som dechargemyndigheden fremsatte inden for rammerne af dechargeproceduren for 2018, men henleder opmærksomheden på, at det stadig mangler at træffe foranstaltninger til at reagere på Revisionsrettens bemærkninger vedrørende ikkekonkurrencedygtige priselementer i tildelingskriterierne; bemærker, at det ikke er dokumenteret, at den udbudsprocedure, hvorigennem fem vikaransatte arbejdede for instituttet, førte til udvælgelsen af den kontrakt, der gav mest valuta for pengene; tilslutter sig Revisionsrettens bemærkning i denne forbindelse om, at instituttet bør anvende tildelingskriterier, der fokuserer på konkurrencedygtige priselementer; noterer sig på baggrund af instituttets svar, at det fuldt ud anerkender problemet og sigter mod, at den næste udbudsprocedure for vikarer kommer til at omfatte konkurrencebaserede priselementer i tildelingskriterierne;

Intern kontrol

18. bemærker, at Den Interne Revisionstjeneste (IAS) fremsatte én meget vigtig og fem vigtige anbefalinger i 2019 som følge af IAS' revision af »HR-forvaltning og etik i ETF«; bemærker, at to anbefalinger blev afsluttet af IAS i henholdsvis februar 2020 og september 2020; bemærker i denne forbindelse, at instituttet har gennemført en anbefaling, der er klassificeret som »meget vigtig«, og foranstaltninger til at adressere de resterende anbefalinger i afventning af IAS' gennemgang og formelle afslutning;

19. bemærker, at 2018 var det første hele år for gennemførelsen af instituttets 17 interne kontrolprincipper; bemærker, at resultaterne af den årlige vurdering af principperne for intern kontrol for 2019 var positive, idet 16 ud af de 17 principper blev vurderet som velfungerende eller kun krævede mindre forbedringer; opfordrer instituttet til at aflægge yderligere rapport til dechargemyndigheden om de foranstaltninger, der er truffet for at forbedre situationen;

20. bemærker med hensyn til opfølgningen på Parlamentets bemærkninger i forbindelse med dechargeproceduren for 2018, at der i 2018 på vegne af Kommissionen blev foretaget en ekstern evaluering af de EU-agenturer, der henhører under Kommissionens Generaldirektorat for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion (GD EMPL), dvs. instituttet, Cedefop, Eurofound og EU-OSHA, for så vidt angår deres relevans, effektivitet, sammenhæng og merværdi på EU-plan, hvor det konkluderedes, at instituttets tilgang til risikoforvaltning var i overensstemmelse med andre agenturer og muliggjorde en samlet og konsekvent kontrol over potentielle risici; bemærker, at alle uafsluttede aktioner efter planen skal være afsluttet senest i marts 2021; opfordrer instituttet til at aflægge rapport til dechargemyndigheden om de fremskridt, der er gjort;

21. bemærker, at instituttet har øget sin tilstedeværelse på de sociale medier rettet mod den brede offentlighed på forskellige mediekanaler, og at det også har indført en ny platform for vidensdeling, som bidrager til at nå det strategiske mål om at være et globalt videncenter for færdigheder og beskæftigelsespolitikker i udviklings- og overgangslande; minder om vigtigheden af at fortsætte med at udvikle større synlighed i medierne, på internettet og på de sociale medier for at udbrede kendskabet til dets arbejde;

22. bemærker, at den tværgående evaluering af de EU-agenturer, der henhører under GD EMPL, resulterede i forslag til en række henstillinger for hvert af agenturerne, men at ingen af dem ville have krævet lovgivningsmæssige ændringer eller sammenlægning eller fælles placering af agenturerne;

23. henviser med hensyn til de øvrige bemærkninger, der ledsager dechargeafgørelsen, og som er af horisontal karakter, til sin beslutning af 29. april 2021 ([2]) om agenturernes resultater, økonomiske forvaltning og kontrol.

([2]) Vedtagne tekster, P9_TA(2021)0215.