RESOLUTIE (EU) 2021/1591 VAN HET EUROPEES PARLEMENT

van 29 april 2021

met de opmerkingen die een integrerend deel uitmaken van het besluit over het verlenen van kwijting voor de uitvoering van de begroting van de Europese Stichting voor opleiding voor het begrotingsjaar 2019

HET EUROPEES PARLEMENT,

— gezien zijn besluit over het verlenen van kwijting voor de uitvoering van de begroting van de Europese Stichting voor opleiding voor het begrotingsjaar 2019,

— gezien artikel 100 van en bijlage V bij zijn Reglement,

— gezien het advies van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken,

— gezien het verslag van de Commissie begrotingscontrole (A9-0089/2021),

A. overwegende dat de definitieve begroting van de Europese Stichting voor opleiding ("de Stichting") voor het begrotingsjaar 2019 volgens haar staat van ontvangsten en uitgaven ([1]) 20 546 000 EUR bedroeg, wat neerkomt op een stijging met 2,00 % ten opzichte van 2018; overwegende dat de begroting van de Stichting volledig afkomstig is uit de begroting van de Unie;

B. overwegende dat de Rekenkamer in haar verslag over de jaarrekening van de Stichting voor het begrotingsjaar 2019 (hierna "het verslag van de Rekenkamer") verklaard heeft redelijke zekerheid te hebben gekregen dat de jaarrekening van de Stichting betrouwbaar is en de onderliggende verrichtingen wettig en regelmatig zijn;

Financieel en begrotingsbeheer

1. merkt met tevredenheid op dat de inspanningen op het gebied van begrotingstoezicht gedurende het begrotingsjaar 2019 hebben geresulteerd in een hoog uitvoeringspercentage van de begroting van 99,96 %, hetgeen neerkomt op een lichte stijging met 0,03 % ten opzichte van 2018; merkt het feit op dat het uitvoeringspercentage van de betalingskredieten 95,91 % bedroeg, hetgeen neerkomt op een daling met 2,16 % ten opzichte van 2018;

Functioneren

2. merkt op dat de Stichting gebruik maakt van bepaalde maatregelen als "key performance indicators" (KPI's) om de toegevoegde waarde van zijn activiteiten te beoordelen, en andere maatregelen om zijn begrotingsbeheer te verbeteren, zoals participatie van belanghebbenden, het meten van de progressie bij de ontwikkeling van het landenbeleid, en tijdige betalingen;

3. herinnert de Stichting eraan haar prestatiemeetsysteem en KPI's regelmatig te evalueren en bij te werken om haar efficiënte bijdrage en deskundigheid op het niveau van de Unie te waarborgen; moedigt de Stichting aan de resultaten zorgvuldig te analyseren en te gebruiken om haar strategie en activiteitenplanning te verbeteren;

4. is ingenomen met het werk van de Stichting bij het ondersteunen van de hervorming van de beroepsopleiding in de buurlanden van de EU, kandidaat-landen en Centraal-Aziatische landen door de Commissie te helpen bij de tenuitvoerlegging van de verschillende beroepsopleidingsprogramma's; verwelkomt in het bijzonder het initiatief "Skills for Enterprise Development" van de Stichting, dat de nadruk legt op het belang van het aanpassen en vergroten van vaardigheden om bedrijven in staat te stellen in te spelen op en om te gaan met uitdagingen, waaronder die als gevolg van de COVID-19-pandemie, en bij te dragen aan groenere, inclusievere en innovatievere samenlevingen, alsook de focus ervan op het tot stand brengen van sociale inclusie door middel van onderwijs en leren, in het bijzonder haar werkdocument over opleiding en ondersteuning voor vrouwelijk ondernemerschap, overeenkomstig het nieuwe genderactieplan III 2021-2025, zoals uiteengezet in de gezamenlijke mededeling van de Commissie van 25 november 2020;

5. is zich ervan bewust dat de Stichting het enige agentschap van de Unie is met een mandaat om buiten de Unie te opereren ter ondersteuning van het externe optreden van de EU op het gebied van onderwijs, beroepsopleidingen, vaardigheden, arbeidsmarktsystemen en de ontwikkeling van menselijk kapitaal in de partnerlanden van de Unie om de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en de werkgelegenheidsvooruitzichten voor de burgers van die landen te verbeteren; benadrukt in dit verband het belang van het waarborgen van voldoende personele en financiële middelen zodat de Stichting haar werkprogramma met een zeer hoog uitvoeringspercentage ten uitvoer kan blijven leggen;

([1]) PB C 120 van 29.3.2019, blz. 20.

6. stelt vast dat de Stichting bij haar activiteiten een voltooiingspercentage van 91 % bereikte en dat 85 % tijdig werd voltooid, en dat ze erin slaagde haar streefdoelen te halen voor 14 van 15 KPI's;

7. merkt op dat de raad van bestuur in 2019 een nieuwe strategie heeft vastgesteld met een visie die bestaat uit het maximaal benutten van de kennis en ervaring van de Stichting in het kader van het beleid van de Unie op het gebied van externe betrekkingen ter verbetering van de ontwikkeling van menselijk kapitaal, met bijzondere aandacht voor het verwezenlijken van de agenda voor duurzame ontwikkeling 2030 van de VN en de prioriteiten van de Unie op het gebied van de externe betrekkingen;

8. is ingenomen met de goede samenwerking met het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (Cedefop), de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound) en het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA); moedigt de Stichting aan te blijven streven naar verdere en bredere samenwerking om haar synergieën te ontwikkelen, kennis te delen en goede praktijken uit te wisselen met andere agentschappen van de Unie, teneinde de efficiëntie te verbeteren (personeelszaken, gebouwenbeheer, IT-diensten en beveiliging);

9. benadrukt dat het belangrijk is de Stichting verder te digitaliseren wat interne activiteiten en managementprocedures betreft; benadrukt dat de Stichting wat dit aspect betreft proactief moet blijven, teneinde een digitale kloof tussen de agentschappen van de Unie tot elke prijs te vermijden; wijst er evenwel op dat alle noodzakelijke beveiligingsmaatregelen moeten worden getroffen om risico's voor de onlineveiligheid van de verwerkte informatie te voorkomen;

Personeelsbeleid

10. stelt vast dat de personeelsformatie op 31 december 2019 voor 100 % ingevuld was, aangezien 86 tijdelijke functionarissen waren aangesteld van de 86 tijdelijke functionarissen die in het kader van de begroting van de Unie waren toegestaan (tegenover 86 toegestane posten in 2018); merkt op dat daarnaast in 2019 41 arbeidscontractanten voor de Stichting werkten en dat er geen gedetacheerde nationale deskundigen waren;

11. juicht het toe dat de Stichting zowel bij het hoger management (drie mannen en twee vrouwen) als bij de raad van bestuur (13 mannen en 15 vrouwen) bijna een genderevenwicht heeft bereikt;

12. juicht het toe dat de Stichting een aantal anti-intimidatiemaatregelen genomen heeft en dat de Stichting in 2019 ook een nieuw beleid inzake het beschermen van de waardigheid van het personeel heeft vastgesteld;

13. dringt er bij de Stichting op aan het geografische evenwicht onder zijn personeel, met inbegrip van het midden- en hoger kader, te verbeteren om te zorgen voor een goede vertegenwoordiging van onderdanen van alle lidstaten, die de diversiteit van de Unie weerspiegelt, zoals aangegeven in artikel 27 van het Statuut van de ambtenaren;

14. spoort de Stichting aan verder te werken aan een kader voor personeelsbeleid voor de lange termijn dat gericht is op het evenwicht tussen werk en privéleven, levenslange begeleiding en loopbaanontwikkeling, genderevenwicht, telewerk, geografisch evenwicht en de aanwerving en integratie van personen met een beperking;

Preventie van en omgang met belangenconflicten en transparantie

15. neemt kennis van de bestaande maatregelen en lopende inspanningen van de Stichting om transparantie te waarborgen, belangenconflicten te voorkomen en ermee om te gaan, en klokkenluiders te beschermen; stelt met tevredenheid vast dat de belangenverklaringen en de cv's van de leden van de raad van bestuur en van het hoger management op de website van de Stichting worden gepubliceerd; merkt op dat de Stichting in 2019 in het kader van een aanwervingsprocedure een potentieel belangengeschil heeft geïdentificeerd en dat de directeur daarop besloten heeft de samenstelling van het selectiecomité te wijzigen; merkt op dat er bij de Stichting één klokkenluiderszaak speelt en dat in dit verband actie wordt ondernomen in het kader van een disciplinaire procedure; verzoekt de Stichting de kwijtingsautoriteit op de hoogte te stellen van de vorderingen die zijn geboekt;

16. neemt kennis van de voortzetting van de stappen die zijn ondernomen om de transparantie van de activiteiten van de Stichting te vergroten door verslag uit te brengen over de vergaderingen van het personeel van de Stichting met externe belanghebbenden, met name de vergaderingen van de directeur met organisaties en zelfstandigen, en de publicatie ervan op de website van de Stichting;

Aanbesteding

17. stelt met tevredenheid vast dat de Stichting tegemoet gekomen is aan de meeste opmerkingen van de kwijtingsautoriteit in het kader van de kwijtingsprocedure 2018, maar vestigt de aandacht op het feit dat nog niets is gedaan in reactie op de opmerkingen van de Rekenkamer over de toepassing van niet-concurrerende prijselementen bij gunningscriteria; merkt op dat er geen bewijs is dat de aanbestedingsprocedure op grond waarvan vijf uitzendkrachten voor de Stichting zijn gaan werken, heeft geleid tot de gunning van de inschrijving met de beste prijs-kwaliteitverhouding; steunt de opmerking van de Rekenkamer in dit verband dat de Stichting gunningscriteria moet hanteren die gericht zijn op concurrerende prijselementen; merkt op dat de Stichting in haar antwoord aangeeft deze kwestie volledig te erkennen en ernaar streeft in de volgende aanbestedingsprocedure voor uitzendkrachten gunningscriteria toe te passen die gericht zijn op concurrerende prijselementen;

Interne controles

18. merkt op dat de dienst Interne Audit (IAS) één heel belangrijke en vijf belangrijke aanbevelingen heeft geformuleerd in 2019, naar aanleiding van de IAS-controle inzake "human resources management en ethiek in de Europese Stichting voor opleiding"; merkt op dat twee aanbevelingen formeel werden gesloten door de IAS in februari, respectievelijk september 2020; merkt in dit verband op dat de Stichting een als "zeer belangrijk" aangemerkte aanbeveling ten uitvoer heeft gelegd, alsmede acties om de overige aanbevelingen uit te voeren, in afwachting van de toetsing en formele sluiting door de IAS;

19. merkt op dat 2018 het eerste volledige jaar van tenuitvoerlegging van de 17 internecontrolebeginselen van de Stichting was; merkt op dat de resultaten van de jaarlijkse beoordeling van de internecontrolebeginselen voor 2019 positief waren, gezien het feit dat 16 van de 17 beginselen werden beoordeeld als "goed functionerend" of van de opmerking "behoeven kleine verbeteringen" werden voorzien; verzoekt de Stichting aan de kwijtingsautoriteit verder verslag uit te brengen over de maatregelen die zijn genomen om de situatie te verbeteren;

20. merkt op, wat de follow-up naar aanleiding van de opmerkingen van het Parlement in het kader van de kwijting 2018 betreft, dat in 2018 een externe beoordeling heeft plaatsgevonden van de agentschappen van de Unie die vallen onder het mandaat van DG Werkgelegenheid, Sociale zaken en Inclusie (DG EMPL), te weten de Stichting, Cedefop, Eurofound en EU-OSHA, aangaande hun relevantie, doeltreffendheid, efficiëntie, coherentie en meerwaarde op het niveau van de Unie, en dat geconcludeerd is dat het risicobeheer van de Stichting strookt met dat van andere agentschappen en een alomvattende en consistente beheersing van de potentiële risico's mogelijk maakt; merkt op dat alle nog niet afgeronde acties naar verwachting tegen maart 2021 voltooid zullen zijn; verzoekt de Stichting de kwijtingsautoriteit op de hoogte te stellen van de vorderingen die zijn geboekt;

21. stelt vast dat de Stichting haar aanwezigheid in de sociale media, gericht op het grote publiek, op verschillende mediakanalen heeft vergroot en dat zij tevens een nieuw platform voor kennisdeling heeft geïntroduceerd, dat bijdraagt tot de verwezenlijking van de strategische doelstelling om een mondiaal kennisknooppunt te zijn voor vaardigheden en werkgelegenheidsbeleid in ontwikkelingslanden en overgangslanden; herinnert eraan dat het voor de Stichting van belang is te blijven werken aan een grotere zichtbaarheid in de media, op het internet en in de sociale media, om bekendheid te geven aan haar activiteiten;

22. neemt er kennis van dat bij de horizontale evaluatie van de agentschappen van de Unie onder het mandaat van DG EMPL voor elk agentschap een aantal aanbevelingen is geformuleerd, maar dat voor geen enkele daarvan wijzigingen aan het wetgevingsvoorstel van de Commissie nodig waren, en dat ook niet is voorgesteld agentschappen samen te voegen of op één locatie bijeen te brengen;

23. verwijst voor andere opmerkingen van horizontale aard bij het kwijtingsbesluit naar zijn resolutie van 29 april 2021 ([2]) over het functioneren en het financiële beheer van en de controle op de agentschappen.

([2]) Aangenomen teksten, P9_TA(2021)0215.