UZNESENIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU (EÚ) 2021/1591

z 29. apríla 2021

s poznámkami, ktoré je neoddeliteľnou súčasťou rozhodnutia o absolutóriu za plnenie rozpočtu Európskej nadácie pre odborné vzdelávanie za rozpočtový rok 2019

EURÓPSKY PARLAMENT,

— so zreteľom na svoje rozhodnutie o absolutóriu za plnenie rozpočtu Európskej nadácie pre odborné vzdelávanie za rozpočtový rok 2019,

— so zreteľom na článok 100 a prílohu V k rokovaciemu poriadku,

— so zreteľom na stanovisko Výboru pre zamestnanosť a sociálne veci,

— so zreteľom na správu Výboru pre kontrolu rozpočtu (A9-0089/2021),

A. keďže podľa výkazu príjmov a výdavkov ([1]) konečný rozpočet Európskej nadácie pre odborné vzdelávanie (ďalej len „nadácia“) na rozpočtový rok 2019 predstavoval 20 546 000 EUR, čo v porovnaní s rokom 2018 predstavuje nárast o 2,00 %; keďže rozpočet nadácie pochádza výlučne z rozpočtu Únie;

B. keďže Dvor audítorov vo svojej správe o overení ročnej účtovnej závierky nadácie za rozpočtový rok 2019 (ďalej len „správa Dvora audítorov“) vyhlásil, že získal primeranú istotu o tom, že ročná účtovná závierka nadácie je spoľahlivá a že príslušné operácie sú zákonné a správne;

Rozpočtové a finančné riadenie

1. s uspokojením konštatuje, že úsilie o monitorovanie rozpočtu v priebehu rozpočtového roka 2019 prinieslo vysokú mieru plnenia rozpočtu na úrovni 99,96 %, čo v porovnaní s rokom 2018 predstavuje mierne zvýšenie o 0,03 %; berie na vedomie skutočnosť, že miera plnenia platobných rozpočtových prostriedkov bola 95,91 %, čo predstavuje pokles o 2,16 % v porovnaní s rokom 2018;

Výkonnosť

2. konštatuje, že nadácia využíva určité opatrenia, napríklad kľúčové ukazovatele výkonnosti (KPI), aby posúdila pridanú hodnotu svojich činností, ako aj ďalšie opatrenia na zlepšenie rozpočtového riadenia, napríklad zapojenie zainteresovaných strán, pokrok v rozvoji politík jednotlivých krajín a včasné platby;

3. pripomína nadácii, aby pravidelne skúmala a aktualizovala svoj systém merania výkonnosti a KPI s cieľom zabezpečiť účinný prínos a odborné znalosti na úrovni Únie; nabáda nadáciu, aby dôkladne analyzovala svoje výsledky a využila ich na zlepšenie plánovania svojich stratégií a činností;

4. víta prácu nadácie pri podpore reformy odborného vzdelávania v susedných krajinách Únie, krajinách zapojených do procesu rozširovania a krajinách strednej Ázie, keďže pomáha Komisii pri vykonávaní rôznych programov odborného vzdelávania; víta najmä iniciatívu nadácie s názvom Zručnosti pre rozvoj podnikania, ktorá sa zaoberá potrebou prispôsobenia a zlepšovania zručností, čím podnikom umožňuje reagovať na výzvy a zvládať ich vrátane výziev vyplývajúcich z pandémie ochorenia COVID-19 a prispievať k vývoju ekologickejších, inkluzívnejších a inovatívnejších spoločností, a jej zameranie na dosiahnutie sociálneho začlenenia prostredníctvom vzdelávania a učenia, najmä jej pracovný dokument o odbornej príprave a podpore podnikania žien v súlade s akčným plánom pre rodovú rovnosť III na roky 2021 – 2025 uvedeným v spoločnom oznámení Komisie z 25. novembra 2020;

5. oceňuje skutočnosť, že nadácia je jedinou agentúrou Únie s mandátom pôsobiť mimo Únie pri podpore vonkajšej činnosti Únie v oblasti vzdelávania, odborného vzdelávania, zručností a systémov trhu práce a rozvoja ľudského kapitálu v partnerských krajinách Únie, a to na účely zlepšenia zamestnateľnosti a pracovných vyhliadok občanov týchto krajín; v tejto súvislosti zdôrazňuje, že je potrebné zabezpečiť primerané ľudské a finančné zdroje, ktoré nadácii umožnia pokračovať vo vykonávaní svojho pracovného programu s veľmi vysokou mierou dokončenia činností;

([1]) Ú. v. EÚ C 120, 29.3.2019, s. 20.

6. konštatuje, že nadácia dosiahla mieru dokončenia činností 91 % a mieru ich dokončenia načas 85 % a že sa jej podarilo dosiahnuť svoje ciele v prípade 14 z 15 kľúčových ukazovateľov výkonnosti;

7. konštatuje, že v roku 2019 správna rada prijala novú stratégiu s vymedzením vízie, ktorá maximalizuje využitie poznatkov a skúseností nadácie v kontexte politík Únie v oblasti vonkajších vzťahov na zlepšenie rozvoja ľudského kapitálu so zameraním na plnenie Agendy 2030 pre udržateľný rozvoj, ktorú prijala Organizácia Spojených národov, a priorít Únie v oblasti vonkajších vzťahov;

8. víta dobrú spoluprácu s Európskym strediskom pre rozvoj odborného vzdelávania (Cedefop), Európskou nadáciou pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound) a Európskou agentúrou pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA); nabáda nadáciu, aby v tomto smere pokračovala a aktívne sa usilovala prehĺbiť a rozšíriť spoluprácu s cieľom rozvíjať synergie a vymieňať si poznatky a osvedčené postupy s ostatnými agentúrami Únie v snahe zlepšiť efektívnosť (ľudské zdroje, správa budov, IT služby a bezpečnosť);

9. zdôrazňuje, že je dôležité zvýšiť digitalizáciu nadácie, pokiaľ ide o vnútorné fungovanie a postupy riadenia; zdôrazňuje, že je potrebné, aby nadácia bola v tejto súvislosti naďalej aktívna s cieľom zabrániť digitálnej priepasti medzi agentúrami Únie; upozorňuje však na potrebu prijať všetky potrebné bezpečnostné opatrenia, aby sa predišlo akémukoľvek ohrozeniu online bezpečnosti spracúvaných informácií;

Personálna politika

10. konštatuje, že k 31. decembru 2019 bol plán pracovných miest naplnený na 100 %, pričom z 86 dočasných zamestnancov schválených v rámci rozpočtu Únie (rovnaký počet ako v roku 2018) bolo vymenovaných 86 dočasných zamestnancov; konštatuje, že v roku 2019 nadácia okrem toho zamestnávala 41 zmluvných zamestnancov, pričom v nej nepracovali žiadni vyslaní národní experti;

11. s uspokojením konštatuje, že nadácia vykázala takmer úplnú rodovú rovnováhu na úrovni vyššieho manažmentu (3 muži a 2 ženy) a správnej rady (13 mužov a 15 žien);

12. víta skutočnosť, že nadácia zaviedla niekoľko opatrení proti obťažovaniu a že v roku 2019 prijala novú politiku ochrany dôstojnosti zamestnancov;

13. naliehavo vyzýva nadáciu, aby zlepšila geografickú rovnováhu medzi svojimi zamestnancami, a to aj na úrovni stredného a vyššieho manažmentu, s cieľom zabezpečiť riadne zastúpenie štátnych príslušníkov zo všetkých členských štátov, ktoré bude odrážať rozmanitosť Únie, ako sa uvádza v článku 27 služobného poriadku úradníkov,

14. nabáda nadáciu, aby vypracovala dlhodobý rámec politiky ľudských zdrojov, ktorý sa bude zaoberať rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom, celoživotným poradenstvom a kariérnym rozvojom, rodovou rovnováhou, prácou na diaľku, geografickou rovnováhou a prijímaním a integráciou osôb so zdravotným postihnutím ako zamestnancov;

Prevencia a riešenie konfliktov záujmov a transparentnosť

15. berie na vedomie existujúce opatrenia a pokračujúce úsilie nadácie, ktoré sú zamerané na zabezpečenie transparentnosti, prevenciu a riešenie konfliktov záujmov a ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti; s uspokojením konštatuje, že vyhlásenia o záujmoch a životopisy členov správnej rady a vyššieho manažmentu sú uverejnené na webovom sídle nadácie; konštatuje, že nadácia v roku 2019 identifikovala možný konflikt záujmov vo výberovom konaní a že riaditeľ v tejto súvislosti prijal rozhodnutie o zmene zloženia hodnotiacej výberovej komisie; konštatuje, že v nadácii je jeden prebiehajúci prípad oznámenia protispoločenskej činnosti a že v rámci disciplinárneho konania sa prijímajú následné opatrenia; vyzýva nadáciu, aby orgánu udeľujúcemu absolutórium podala správu o dosiahnutom pokroku;

16. berie na vedomie ďalšie kroky prijaté s cieľom zvýšiť transparentnosť činností nadácie prostredníctvom informovania o stretnutiach zamestnancov nadácie s externými zainteresovanými stranami, a to najmä stretnutiach riaditeľa s organizáciami a samostatne zárobkovo činnými osobami, a ich dostupnosť na webovom sídle nadácie;

Verejné obstarávanie

17. vyjadruje spokojnosť s tým, že nadácia konala na väčšinu pripomienok orgánu udeľujúceho absolutórium v rámci postupu udelenia absolutória za rok 2018, ale upozorňuje na skutočnosť, že nadácia ešte musí prijať opatrenia s cieľom reagovať na pripomienky Dvora audítorov, pokiaľ ide o nekonkurenčné cenové prvky v kritériách na vyhodnotenie ponúk; konštatuje, že nebol predložený žiadny dôkaz o tom, že výberové konanie, na základe ktorého pre nadáciu pracovalo päť dočasných agentúrnych zamestnancov, viedlo k uzavretiu zmluvy s najlepším pomerom medzi kvalitou a cenou; súhlasí s pripomienkou Dvora audítorov v tejto súvislosti, že nadácia by mala používať kritériá na vyhodnotenie ponúk, ktoré sú zamerané na konkurenčné cenové prvky; konštatuje, že vo svojej odpovedi si je nadácia v plnej miere vedomá tejto problematiky a že jej cieľom je, aby do kritérií na vyhodnotenie ponúk v rámci ďalšieho výberového konania pre dočasných agentúrnych zamestnancov boli zahrnuté konkurenčné cenové prvky;

Vnútorná kontrola

18. konštatuje, že Útvar pre vnútorný audit (IAS) vydal v roku 2019 v nadväznosti na svoj audit týkajúci sa „riadenia ľudských zdrojov a etiky v ETF“ jedno veľmi dôležité a päť dôležitých odporúčaní; konštatuje, že dve odporúčania IAS formálne uzavrel vo februári 2020 a v septembri 2020; v tejto súvislosti konštatuje, že nadácia vykonala odporúčanie označené ako „veľmi dôležité“ a prijala opatrenia na riešenie zostávajúcich odporúčaní, ktoré IAS preskúma a formálne uzavrie;

19. konštatuje, že rok 2018 bol prvým úplným rokom vykonávania 17 zásad vnútornej kontroly nadácie; konštatuje, že výsledky ročného hodnotenia zásad vnútornej kontroly za rok 2019 boli pozitívne, pričom 16 zo 17 zásad bolo na základe tohto hodnotenia označených ako dobre fungujúce alebo vyžadujúce si len malé zlepšenia; vyzýva nadáciu, aby orgán udeľujúci absolutórium ďalej informovala o opatreniach prijatých na zlepšenie tejto situácie;

20. pokiaľ ide o opatrenia nadväzujúce na pripomienky Parlamentu v súvislosti s absolutóriom za rok 2018 konštatuje, že v roku 2018 sa v mene Komisie vykonalo externé hodnotenie agentúr Únie, ktoré patria do pôsobnosti Generálneho riaditeľstva Komisie pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie (GR EMPL), konkrétne nadácia, Cedefop, Eurofound a EU-OSHA, pokiaľ ide o ich relevantnosť, účinnosť, efektívnosť, koherenciu a pridanú hodnotu na úrovni Únie, pričom sa dospelo k záveru, že prístup k riadeniu rizík v nadácii je v súlade s ostatnými agentúrami a umožňuje komplexnú a dôslednú kontrolu potenciálnych rizík; konštatuje, že všetky zostávajúce opatrenia by sa mali dokončiť do marca 2021; vyzýva nadáciu, aby orgánu udeľujúcemu absolutórium podala správu o dosiahnutom pokroku;

21. konštatuje, že nadácia zvýšila svoju prítomnosť v sociálnych médiách a že sa na rôznych mediálnych kanáloch zameriava na širokú verejnosť a že taktiež zaviedla novú platformu na výmenu poznatkov, ktorá pomáha dosiahnuť strategický cieľ stať sa globálnym znalostným centrom pre politiky v oblasti zručností a zamestnanosti v rozvojových krajinách a krajinách v procese transformácie; pripomína, že je dôležité, aby sa nadácia naďalej viac zviditeľňovala v médiách, na internete a v sociálnych médiách s cieľom informovať o svojej práci;

22. poznamenáva, že v prierezovom hodnotení agentúr Únie v pôsobnosti GR EMPL sa navrhlo niekoľko odporúčaní pre každú z agentúr, ale že žiadne z týchto odporúčaní by nevyžadovalo legislatívne zmeny ani zlúčenie alebo spoločné umiestnenie agentúr;

23. pokiaľ ide o ďalšie poznámky horizontálnej povahy, ktoré sú súčasťou rozhodnutia o absolutóriu, odvoláva sa na svoje uznesenie z 29. apríla 2021 ([2]) o výkonnosti, finančnom riadení a kontrole agentúr.

([2]) Prijaté texty, P9_TA(2021)0215.