

# DECYZJE

**DECYZJA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY NR 573/2014/UE**  
**z dnia 15 maja 2014 r.**  
**w sprawie wzmocnionej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia**  
**(Tekst mający znaczenie dla EOG)**

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 149,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego <sup>(1)</sup>,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą <sup>(2)</sup>,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) W swoich konkluzjach z dnia 17 czerwca 2010 r. Rada Europejska przyjęła strategię „Europa 2020” na rzecz zatrudnienia i inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu (zwaną dalej „strategią »Europa 2020«”). Rada Europejska wezwała do mobilizacji wszystkich instrumentów i polityk Unii, by wspierać osiągnięcie wspólnych celów, oraz zachęciła państwa członkowskie do wzmocnienia skoordynowanych działań. Publiczne służby zatrudnienia pełnią centralną rolę — w szczególności poprzez zmniejszanie bezrobocia młodzieży — w przyczynianiu się do osiągnięcia do 2020 r. ustanowionego w strategii „Europa 2020” celu dotyczącego wskaźnika zatrudnienia: 75 % w odniesieniu do kobiet i mężczyzn w wieku 20–64 lat.
- (2) Art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (zwanego dalej „Traktatem”) ustanawia swobodę przepływu pracowników wewnątrz Unii, natomiast art. 46 Traktatu określa środki niezbędne do wprowadzenia w życie tego swobodnego przepływu, w szczególności zapewniając ścisłą współpracę między publicznymi służbami zatrudnienia. Sieć publicznych służb zatrudnienia ustanowiona na mocy niniejszej decyzji (zwana dalej „siecią”) powinna — oprócz ogólnych aspektów mobilności geograficznej — obejmować szeroki zakres celów i inicjatyw o charakterze środków zachęcających opracowanych w celu usprawnienia współpracy między państwami członkowskimi w dziedzinie zatrudnienia.
- (3) Niniejsza decyzja powinna mieć na celu promowanie współpracy pomiędzy państwami członkowskimi w dziedzinach, za które odpowiadają publiczne służby zatrudnienia. Formalizuje ona i wzmacnia nieformalną współpracę pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia w ramach istniejącej już europejskiej sieci szefów publicznych służb zatrudnienia, w której zgodziły się uczestniczyć wszystkie państwa członkowskie. Pełna potencjalna wartość sieci zależy od tego, czy uczestniczyć w niej będą w sposób ciągły wszystkie państwa członkowskie. Takie uczestnictwo powinno zostać zgłoszone sekretariatowi sieci.
- (4) Zgodnie z art. 148 ust. 4 Traktatu decyzją 2010/707/UE <sup>(3)</sup> Rada przyjęła wytyczne dotyczące polityki zatrudnienia państw członkowskich, które zostały utrzymane na lata 2011–2013. W tych zintegrowanych wytycznych zawarto wskazówki dla państw członkowskich w odniesieniu do określania ich krajowych programów reform

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 67 z 6.3.2014, s. 116.

<sup>(2)</sup> Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 16 kwietnia 2014 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym) oraz decyzja Rady z dnia 8 maja 2014 r.

<sup>(3)</sup> Decyzja Rady 2010/707/UE z dnia 21 października 2010 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich (Dz.U. L 308 z 24.11.2010, s. 46).

oraz wdrażania tych reform. Zintegrowane wytyczne stanowią podstawę dla zaleceń dla poszczególnych krajów, które Rada kieruje do państw członkowskich na mocy tego artykułu. W ostatnich latach zalecenia te uwzględniały szczegółowe zalecenia dotyczące funkcjonowania i zdolności publicznych służb zatrudnienia oraz skuteczności aktywnej polityki rynku pracy w państwach członkowskich.

- (5) Korzystne byłoby dodatkowe poparcie zaleceń dla poszczególnych krajów wzmocnionymi, opartymi na dowodach informacjami zwrotnymi na temat skuteczności wdrażania polityki i współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia państw członkowskich. W tym celu sieć powinna realizować konkretne inicjatywy, takie jak oparte na dowodach wspólne systemy analizy porównawczej, wzajemne uczenie się, wzajemna pomoc pomiędzy członkami sieci i wdrażanie działań strategicznych służących modernizacji publicznych służb zatrudnienia. Konkretna wiedza w ramach sieci i konkretna wiedza jej poszczególnych członków powinna być również wykorzystywana do przedstawiania, na wniosek Parlamentu Europejskiego, Rady, Komisji lub Komitetu Zatrudnienia, dowodów na rozwój polityki zatrudnienia.
- (6) Intensywniejsza i bardziej ukierunkowana współpraca między publicznymi służbami zatrudnienia powinna prowadzić do poprawy wymiany najlepszych praktyk. Sieć powinna łączyć wnioski oparte na analizie porównawczej i wzajemnym uczeniu się w sposób pozwalający na stworzenie systematycznego, dynamicznego i zintegrowanego procesu uczenia się opartego na analizie porównawczej.
- (7) Sieć powinna działać w ścisłej współpracy z Komitetem Zatrudnienia na podstawie art. 150 Traktatu i powinna przyczynić się do prac tego komitetu, dostarczając sprawozdania na temat polityk realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia i dowody ich realizacji. Wkład sieci w prace Parlamentu Europejskiego powinien być przekazywany za pośrednictwem sekretariatu, a w prace Rady — za pośrednictwem Komitetu Zatrudnienia, bez jakichkolwiek zmian i, w stosownych przypadkach, wraz z uwagami. W szczególności połączona wiedza sieci na temat aspektów realizacji polityki zatrudnienia i analiza porównawcza publicznych służb zatrudnienia może służyć decydentom zarówno na szczeblu unijnym, jak i krajowym w celu oceny i opracowywania polityk zatrudnienia.
- (8) W dziedzinach, za które odpowiadają publiczne służby zatrudnienia, sieć powinna przyczynić się do realizacji inicjatyw politycznych z zakresu zatrudnienia, takich jak zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży <sup>(1)</sup>. Sieć powinna również wspierać inicjatywy mające na celu lepsze dostosowywanie umiejętności, godziwą i stałą pracę, wzmocnienie dobrowolnej mobilności pracowników oraz ułatwianie przechodzenia od kształcenia i szkolenia do zatrudnienia, w tym poprzez wsparcie świadczenia doradztwa i zwiększoną przejrzystość umiejętności i kwalifikacji. Działania sieci powinny dotyczyć ewaluacji i oceny aktywnych polityk rynku pracy, w tym polityk na rzecz szczególnie wrażliwych grup społecznych i przeciw wykluczeniu społecznemu.
- (9) Sieć powinna wzmocnić współpracę pomiędzy swoimi członkami, rozwijać wspólne inicjatywy mające na celu wymianę informacji i najlepszych praktyk we wszystkich obszarach objętych działaniem publicznych służb zatrudnienia, analizy porównawczej i doradztwo oraz promować innowacyjne metody świadczenia usług w zakresie zatrudnienia. Dzięki ustanowieniu sieci możliwe będzie kompletne, oparte na dowodach i ukierunkowane na wyniki porównanie wszystkich publicznych służb zatrudnienia prowadzące do identyfikacji najlepszych praktyk w dziedzinach usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia. Wyniki te powinny przyczynić się do lepszego opracowania i świadczenia usług w zakresie zatrudnienia w ramach ich konkretnych zadań. Inicjatywy sieci powinny poprawić skuteczność publicznych służb zatrudnienia i umożliwić zwiększenie efektywności wydatków publicznych. Sieć powinna także współpracować z innymi podmiotami świadczącymi usługi w zakresie zatrudnienia.
- (10) W swoim rocznym programie prac sieć powinna zdefiniować szczegóły techniczne prowadzonych przez publiczne służby zatrudnienia działań dotyczących analizy porównawczej i wzajemnego uczenia się, w szczególności metodykę procesu uczenia się opartego na analizie porównawczej na podstawie wskaźników analizy porównawczej przedstawionych w załączniku do niniejszej decyzji, służących do oceny wydajności publicznych służb zatrudnienia, zmienne kontekstowe, wymogi dotyczące dostarczania danych i narzędzia dydaktyczne zintegrowanego programu wzajemnego uczenia się. W niniejszej decyzji należy zdefiniować obszary analizy porównawczej. Państwa członkowskie zachowują kompetencję w zakresie decyzji, czy — w odniesieniu do innych obszarów — będą brały dobrowolny udział w dodatkowych działaniach dotyczących uczenia się opartego na analizie porównawczej.
- (11) Należy przekazać Komisji uprawnienia do przyjmowania aktów zgodnie z art. 290 Traktatu w odniesieniu do zmiany załącznika zawierającego wskaźniki analizy porównawczej. Szczególnie ważne jest, aby w czasie prac

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 120 z 26.4.2013, s. 1.

przygotowawczych Komisja prowadziła stosowne konsultacje, w tym na poziomie ekspertów, zwłaszcza ekspertów publicznych służb zatrudnienia. Przygotowując i opracowując akty delegowane, Komisja powinna zapewnić jednocześnie, terminowe i odpowiednie przekazywanie stosownych dokumentów Parlamentowi Europejskiemu i Radzie.

- (12) Ze względu na różnorodność modeli i zadań publicznych służb zatrudnienia, a także form świadczenia przez nie usług, w gestii państw członkowskich leży mianowanie jednego członka i jednego zastępcy członka do zarządu sieci (zwanego dalej „zarządem”) spośród kadry kierowniczej wyższego szczebla publicznych służb zatrudnienia. W stosownych przypadkach członek lub zastępca członka powinien reprezentować w zarządzie inne publiczne służby zatrudnienia z danego państwa członkowskiego. W przypadku gdy z przyczyn konstytucyjnych państwo członkowskie nie może mianować tylko jednej spośród publicznych służb zatrudnienia, należy wskazać stosowne publiczne służby zatrudnienia, ograniczając ich liczbę do minimum i nie zmieniając zasady, zgodnie z którą jedno państwo członkowskie dysponuje jednym głosem w zarządzie. Członkowie zarządu powinni dołożyć wszelkich starań, aby zapewnić uwzględnianie w działalności sieci opinii i doświadczeń organów lokalnych i regionalnych oraz zapewnić informowanie tych organów o działaniach sieci. Członkowie zarządu powinni być uprawnieni do podejmowania decyzji w imieniu ich publicznych służb zatrudnienia. Aby zapewnić udział wszystkich publicznych służb zatrudnienia w sieci, działania powinny być otwarte na udział publicznych służb zatrudnienia na wszystkich szczeblach.
- (13) W celu zapewnienia, aby wspólne zadania publicznych służb zatrudnienia jak najlepiej przystawały do aktualnej sytuacji na rynku pracy, sieć powinna dysponować jak najbardziej aktualnymi danymi dotyczącymi bezrobocia na poziomie NUTS 3.
- (14) Sieć powinna opierać się na doświadczeniu istniejącej nieformalnej, wspieranej przez Komisję od 1997 r. grupy doradczej europejskiej sieci szefów publicznych służb zatrudnienia oraz zastąpić tę grupę; opinie tej grupy uwzględniono w niniejszej decyzji. Główne obszary działania zidentyfikowane przez tę grupę doradczą w sporządzonym przez nią dokumencie zatytułowanym „Strategia publicznych służb zatrudnienia do 2020 r.” powinny przyczynić się do modernizacji i usprawnienia publicznych służb zatrudnienia.
- (15) Sieć powinna zapewniać wzajemną pomoc z korzyścią dla swoich członków i wspomagać swoich członków w udzielaniu sobie wzajemnego wsparcia w modernizacji struktur organizacyjnych i świadczenia usług poprzez wzmocnienie współpracy, w szczególności przekazywanie wiedzy, wizyty studyjne i wymianę pracowników.
- (16) Sieć i jej inicjatywy należy finansować z programu Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych („EaSI”) sekcja PROGRESS/Zatrudnienie, ustanowionego rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1296/2013 <sup>(1)</sup>, w ramach środków określonych przez Parlament Europejski i Radę.
- (17) W odniesieniu do projektów opracowanych przez sieć lub zidentyfikowanych w ramach działań w zakresie wzajemnego uczenia się, a następnie wdrożonych w poszczególnych publicznych służbach zatrudnienia, państwa członkowskie powinny mieć dostęp do finansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) i programu ramowego Unii „Horyzont 2020” w zakresie badań naukowych i innowacji (2014–2020) ustanowionego rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1291/2013 <sup>(2)</sup>.
- (18) Należy zapewnić, by sieć uzupełniała, a nie zastępowała lub powieliała działania podejmowane w ramach europejskiej strategii zatrudnienia w rozumieniu tytułu IX Traktatu, w szczególności działania Komitetu Zatrudnienia i stosowane przezeń narzędzia, takie jak ramy wspólnej oceny (JAF) i program wzajemnego uczenia się. Ponadto, w celu stworzenia synergii, Komisja powinna zapewnić, by sekretariat sieci ściśle współpracował z sekretariatem Komitetu Zatrudnienia.
- (19) Niniejsza decyzja respektuje prawa podstawowe i przestrzega zasad uznanych przez Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej (zwaną dalej „Kartą”). Niniejsza decyzja dąży w szczególności do zapewnienia pełnego poszanowanie prawa dostępu do bezpłatnego pośrednictwa pracy i promowania stosowania art. 29 Karty,

<sup>(1)</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1296/2013 z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie programu Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych („EaSI”) i zmieniające decyzję nr 283/2010/UE ustanawiającą Europejski instrument mikrofinansowy na rzecz zatrudnienia i włączenia społecznego Progress (Dz.U. L 347 z 20.12.2013, s. 238).

<sup>(2)</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1291/2013 z dnia 11 grudnia 2013 r. ustanawiające „Horyzont 2020” — program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji (2014–2020) oraz uchylające decyzję nr 1982/2006/WE (Dz.U. L 347 z 20.12.2013, s. 104).

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

#### Artykuł 1

##### Ustanowienie sieci

Niniejszym ustanawia się ogólnounijną sieć publicznych służb zatrudnienia na okres od dnia 14 czerwca 2014 r. do dnia 31 grudnia 2020 r. (zwaną dalej „siecią”). Sieć prowadzi inicjatywy określone w art. 4.

W skład sieci wchodzi:

- a) publiczne służby zatrudnienia mianowane przez państwa członkowskie;
- b) Komisja.

Komitet Zatrudnienia ma status obserwatora.

Państwa członkowskie posiadające autonomiczne publiczne służby zatrudnienia na szczeblu niższym niż krajowy zapewniają ich odpowiednią reprezentację w poszczególnych inicjatywach sieci.

#### Artykuł 2

##### Definicja uczenia się opartego na analizie porównawczej

Do celów niniejszej dyrektywy i działalności sieci „uczenie się oparte na analizie porównawczej” oznacza proces tworzenia ciągłego i zintegrowanego połączenia pomiędzy działaniami związanymi z analizą porównawczą a działaniami dotyczącymi wzajemnego uczenia się; proces ten polega na identyfikowaniu skutecznych działań poprzez oparte na wskaźnikach systemu analizy porównawczej, w tym za pomocą gromadzenia danych, ich walidowania, konsolidowania i oceniania — przy wykorzystaniu odpowiedniej metodologii — oraz na wykorzystywaniu uzyskanych wyników do wymiernych i opartych na dowodach działań w zakresie wzajemnego uczenia się, w tym przy zastosowaniu modeli dobrych lub najlepszych praktyk.

#### Artykuł 3

##### Cele

Celem niniejszej decyzji jest zachęcenie państw członkowskich do współpracy w dziedzinie zatrudnienia za pośrednictwem sieci w obszarach, za które odpowiadają publiczne służby zatrudnienia, po to, by przyczynić się do realizacji strategii „Europa 2020” i do realizacji odpowiednich polityk unijnych, tym samym udzielając wsparcia na rzecz:

- a) najwrażliwszych grup społecznych o wysokiej stopie bezrobocia, zwłaszcza starszych pracowników i niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się młodzieży (zwaną dalej „młodzieżą NEET”);
- b) godziwej i stabilnej pracy;
- c) lepszego funkcjonowania rynków pracy w UE;
- d) identyfikowania niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej i dostarczania informacji na temat zasięgu i lokalizacji tych niedoborów, a także lepszego dostosowywania umiejętności osób poszukujących pracy do potrzeb pracodawców;
- e) lepszego integracji rynków pracy;
- f) zwiększonej dobrowolnej mobilności geograficznej i zawodowej na uczciwych zasadach by zaspokajać konkretne potrzeby rynku pracy;
- g) integracji osób wykluczonych z rynku pracy w ramach walki z wykluczeniem społecznym;
- h) ewaluacji i oceny aktywnych polityk rynku pracy oraz ich skutecznej i sprawnej realizacji.

#### Artykuł 4

##### Inicjatywy sieci

1. W obszarach, za które odpowiadają publiczne służby zatrudnienia, sieć podejmuje w szczególności następujące inicjatywy:

- a) opracowuje i wdraża wśród publicznych służb zatrudnienia ogólnounijne, oparte na dowodach uczenie się oparte na analizie porównawczej, aby porównać — przy wykorzystaniu odpowiedniej metodologii — wyniki działań tych służb w następujących obszarach:
  - (i) wkład w zmniejszanie bezrobocia wśród wszystkich grup wiekowych i wśród szczególnie wrażliwych grup społecznych;
  - (ii) wkład w skracanie okresu bezrobocia i zmniejszanie bierności zawodowej, by reagować na bezrobocie długoterminowe i strukturalne, a także na wykluczenie społeczne;

- (iii) zapewnianie wakatów (w tym poprzez dobrowolną mobilność pracowników);
  - (iv) zadowolenie klientów z usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia;
- b) udziela wzajemnego wsparcia, w formie działań partnerskich lub grupowych, poprzez współpracę, wymianę informacji, doświadczeń i pracowników pomiędzy członkami sieci, w tym wspiera wdrażanie związanych z publicznymi służbami zatrudnienia zaleceń dla poszczególnych krajów wydanych przez Radę, na wniosek danego państwa członkowskiego lub publicznych służb zatrudnienia;
  - c) przyczynia się do modernizacji i wzmocnienia publicznych służb zatrudnienia w kluczowych obszarach, zgodnie z celami strategii „Europa 2020” dotyczącymi zatrudnienia i spraw społecznych;
  - d) przygotowuje sprawozdania na wniosek Parlamentu Europejskiego, Rady, Komisji lub z własnej inicjatywy;
  - e) przyczynia się do realizacji odpowiednich inicjatyw politycznych;
  - f) przyjmuje i realizuje swój roczny program prac, w którym określone są metody pracy sieci, oczekiwane rezultaty i szczegóły związane z wdrażaniem uczenia się opartego na analizie porównawczej;
  - g) promuje najlepsze praktyki w zakresie identyfikacji młodzieży NEET oraz opracowywania inicjatyw zapewniających zdobycie przez tę młodzież umiejętności niezbędnych do wejścia na rynek pracy i pozostania na nim oraz dzieli się takimi najlepszymi praktykami.

W odniesieniu do inicjatywy określonej w akapicie pierwszym lit. a), przy analizie porównawczej stosuje się wskaźniki określone w załączniku. Sieć uczestniczy również aktywnie w realizacji tych działań poprzez wymianę danych, wiedzy i praktyk. Państwa członkowskie zachowują kompetencję w zakresie decyzji, czy — w odniesieniu do obszarów innych niż wymienione w lit. a) ppkt (i)–(iv) — będą brały dobrowolny udział w dodatkowych działaniach dotyczących uczenia się opartego na analizie porównawczej.

2. Sieć ustanawia mechanizm sprawozdawczości w odniesieniu do inicjatyw wymienionych w ust. 1. Zgodnie z tym mechanizmem członkowie sieci przedstawiają roczne sprawozdania zarządowi.

#### Artykuł 5

### Współpraca

Sieć inicjuje współpracę z odpowiednimi zainteresowanymi podmiotami rynku pracy, w tym z innymi podmiotami świadczącymi usługi w zakresie zatrudnienia oraz, w stosownych przypadkach, z partnerami społecznymi, organizacjami reprezentującymi bezrobotnych lub szczególnie wrażliwe grupy społeczne, organizacjami pozarządowymi działającymi w dziedzinie zatrudnienia, organami regionalnymi i lokalnymi, Europejską Siecią Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego oraz z prywatnymi służbami zatrudnienia, poprzez włączanie ich w odpowiednie działania i posiedzenia sieci oraz wymianę informacji i danych.

#### Artykuł 6

### Funkcjonowanie sieci

1. Siecią kieruje zarząd. Każde państwo członkowskie mianuje jednego członka i jednego zastępcę członka zarządu spośród kadry kierowniczej wyższego szczebla swoich publicznych służb zatrudnienia. Komisja również mianuje jednego członka i jednego zastępcę członka zarządu. Zastępcy członków zarządu zastępują członków, jeżeli jest to konieczne.

Komitet Zatrudnienia mianuje spośród swoich członków i zgodnie ze swoim regulaminem jednego przedstawiciela, który będzie miał w zarządzie status obserwatora; nie może on jednak uczestniczyć w posiedzeniach zarządu w ograniczonym składzie. Zarząd może spotykać się na posiedzeniach w ograniczonym składzie, z udziałem jednego członka z każdego państwa członkowskiego i jednego członka z Komisji; posiedzeń w ograniczonym składzie nie można zwoływać w przypadku punktów porządku obrad dotyczących rocznego programu prac. Regulamin zarządu określa dalsze szczegółowe zasady dotyczące posiedzeń w ograniczonym składzie.

2. Zarząd wyznacza przewodniczącego i dwóch wiceprzewodniczących spośród swoich członków mianowanych przez państwa członkowskie. Przewodniczący reprezentuje sieć. Wiceprzewodniczący zastępują przewodniczącego, jeżeli jest to konieczne.

3. Zarząd w drodze jednomyślnej decyzji przyjmuje swój regulamin. W regulaminie tym znajdują się między innymi postanowienia dotyczące zasad podejmowania decyzji przez zarząd oraz postanowienia dotyczące wyznaczenia i kadencji przewodniczącego i wiceprzewodniczących zarządu.

4. W drodze decyzji przyjmowanej większością głosów zarząd przyjmuje:
  - a) roczny program prac sieci, w tym ustanowienie grup roboczych i reżim językowy podczas posiedzeń sieci;
  - b) ramy techniczne realizowania działań w ramach analizy porównawczej i wzajemnego uczenia się jako część rocznego programu prac sieci, w tym metodykę uczenia się opartego na analizie porównawczej wykorzystującą wskaźniki analizy porównawczej określone w załączniku do niniejszej decyzji, służące do porównywania wyników osiągniętych przez publiczne służby zatrudnienia, zmienne kontekstowe, wymogi dotyczące dostarczania danych i narzędzia dydaktyczne zintegrowanego programu wzajemnego uczenia się;
  - c) roczne sprawozdanie dotyczące sieci. Sprawozdanie to jest przesyłane Parlamentowi Europejskiemu i Radzie oraz publikowane.
5. Zarząd jest wspierany przez sekretariat, który zapewnia Komisja w ramach swoich służb. We współpracy z przewodniczącym i wiceprzewodniczącymi sekretariat przygotowuje posiedzenia zarządu, roczny program prac i roczne sprawozdanie sieci. Sekretariat ściśle współpracuje z sekretariatem Komitetu Zatrudnienia.

#### Artykuł 7

### Wsparcie finansowe dla niniejszego środka zachęcającego

Ogólne zasoby na potrzeby wykonania niniejszej decyzji ustala się w ramach sekcji PROGRESS/Zatrudnienie w ramach EaSI, którego roczne środki są zatwierdzane przez Parlament Europejski i Radę w granicach wyznaczonych ramami finansowymi.

#### Artykuł 8

### Zmiana załącznika zawierającego wskaźniki analizy porównawczej

Komisja jest uprawniona do przyjmowania aktów delegowanych zgodnie z art. 9 w celu wprowadzania zmian do załącznika określającego wskaźniki analizy porównawczej.

#### Artykuł 9

### Wykonywanie przekazanych uprawnień

1. Powierzenie Komisji uprawnień do przyjmowania aktów delegowanych podlega warunkom określonym w niniejszym artykule.
2. Uprawnienia, o których mowa w art. 8, powierza się Komisji na okres od dnia 17 czerwca 2014 r. do dnia 31 grudnia 2020 r.
3. Przekazanie uprawnień, o którym mowa w art. 8, może zostać w dowolnym momencie odwołane przez Parlament Europejski lub przez Radę. Decyzja o odwołaniu kończy przekazanie określonych w niej uprawnień. Decyzja o odwołaniu staje się skuteczna od następnego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* lub w określonym w tej decyzji późniejszym terminie. Nie wpływa ona na ważność jakichkolwiek już obowiązujących aktów delegowanych.
4. Niezwłocznie po przyjęciu aktu delegowanego Komisja powiadamia o tym równocześnie Parlament Europejski i Radę.
5. Akt delegowany przyjęty na podstawie art. 8 wchodzi w życie tylko wówczas, gdy ani Parlament Europejski, ani Rada nie wyraziły sprzeciwu w terminie dwóch miesięcy od przekazania tego aktu Parlamentowi Europejskiemu i Radzie, lub gdy przed upływem tego terminu zarówno Parlament Europejski, jak i Rada poinformowały Komisję, że nie wniosą sprzeciwu. Termin ten przedłuża się o dwa miesiące z inicjatywy Parlamentu Europejskiego lub Rady.

#### Artykuł 10

### Przegląd

Do dnia 18 czerwca 2017 r. Komisja przedłoży sprawozdanie ze stosowania niniejszej decyzji Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu i Komitetowi Regionów. W sprawozdaniu ocenia się w szczególności, w jakim zakresie sieć przyczyniła się do osiągnięcia celów określonych w art. 3 oraz czy spełniła swoje zadania. Ocenia się również, w jaki sposób sieć rozwinęła i wdrożyła analizę porównawczą w obszarach, o których mowa w art. 4 ust. 1 lit. a) ppkt (i)–(iv).

*Artykuł 11***Wejście w życie**

Niniejsza decyzja wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

*Artykuł 12***Adresaci**

Niniejsza decyzja skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia 15 maja 2014 r.

*W imieniu Parlamentu Europejskiego*

M. SCHULZ

Przewodniczący

*W imieniu Rady*

D. KOURKOULAS

Przewodniczący

---

## ZAŁĄCZNIK

## WSKAŹNIKI ANALIZY PORÓWNAWCZEJ

- A. Wskaźniki ilościowe w obszarach wymienionych w art. 4 ust. 1 lit. a) ppkt (i)–(iv):
- 1) Wkład w zmniejszanie bezrobocia wśród wszystkich grup wiekowych i wśród szczególnie wrażliwych grup społecznych:
    - a) liczba osób, które przeszły z bezrobocia do zatrudnienia w podziale na grupy wiekowe, płeć i poziom kwalifikacji, ukazana jako procentowy udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych;
    - b) liczba osób wykreślona z rejestru bezrobotnych prowadzonego przez publiczne służby zatrudnienia, ukazana jako procentowy udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych.
  - 2) Wkład w skracanie okresu bezrobocia i zmniejszanie bierności zawodowej, by reagować na bezrobocie długoterminowe i strukturalne, a także na wykluczenie społeczne:
    - a) liczba osób, które przeszły do zatrudnienia po na przykład 6 i 12 miesiącach bezrobocia w podziale na grupy wiekowe, płeć, poziom kwalifikacji, ukazana jako procentowy udział w ogólnej liczbie osób, które przeszły do zatrudnienia, zarejestrowanej przez publiczne służby zatrudnienia;
    - b) liczba wpisów w rejestrze publicznych służb zatrudnienia dotyczących osób uprzednio biernych zawodowo, ukazana jako procentowy udział w ogólnej liczbie wszystkich pozycji w tym rejestrze publicznych służb zatrudnienia, w podziale na grupy wiekowe i płeć.
  - 3) Zapełnianie wakatów (w tym poprzez dobrowolną mobilność pracowników):
    - a) liczba zapełnionych wakatów;
    - b) liczba odpowiedzi w ramach prowadzonego przez Eurostat badania aktywności ekonomicznej ludności dotyczącego przyczynienia się publicznych służb zatrudnienia do znalezienia przez respondenta pracy na obecnym stanowisku.
  - 4) Zadowolenie klientów z usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia:
    - a) ogólny poziom zadowolenia osób poszukujących pracy;
    - b) ogólny poziom zadowolenia pracodawców.
- B. Obszary analizy porównawczej poprzez jakościową wewnętrzną/zewnętrzną ocenę czynników sprzyjających osiągnięciu dobrych wyników dla obszarów wymienionych w art. 4 ust. 1 lit. a) ppkt (i)–(iv):
- 1) zarządzanie wynikami strategicznymi;
  - 2) ppracowanie procesów operacyjnych, takich jak skuteczne kierowanie/charakteryzowanie osób poszukujących pracy oraz dostosowane korzystanie z aktywnych instrumentów rynku pracy;
  - 3) trwała aktywizacja i zarządzanie przechodzeniem do zatrudnienia;
  - 4) stosunki z pracodawcami;
  - 5) oparte na dowodach opracowywanie i realizowanie usług publicznych służb zatrudnienia;
  - 6) skuteczne zarządzanie partnerstwami z zainteresowanymi stronami;
  - 7) podział środków publicznych służb zatrudnienia.
-