KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 22.10.2026 r.
COM(2026) 564 final

SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW

Ocena stosowania decyzji nr 573/2014/UE w sprawie wzmocnionej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia

{SWD(2026) 318 final}

1. WPROWADZENIE

1.1.Sieć publicznych służb zatrudnienia w okresie objętym oceną

Publiczne służby zatrudnienia są głównymi organami wdrażającymi polityki zatrudnienia służące ułatwieniu osobom poszukującym pracy integracji na rynku pracy i pomagają tym samym w dopasowaniu podaży i popytu na rynku pracy. Jakość świadczonych przez te służby usług ma bezpośredni wpływ na oddziaływanie polityk zatrudnienia w terenie oraz na zatrudnialność osób poszukujących takich usług lub korzystających z nich. Publiczne służby zatrudnienia odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu pomyślnej realizacji odpowiednich inicjatyw politycznych UE w dziedzinie zatrudnienia, a w konsekwencji w zwiększaniu konkurencyjności UE.

Decyzją 573/2014/UE[1] w sprawie wzmocnionej współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia („decyzja w sprawie publicznych służb zatrudnienia") formalnie ustanowiono europejską sieć publicznych służb zatrudnienia („sieć publicznych służb zatrudnienia"). Sieć ta ma na celu wspieranie skutecznej i efektywnej współpracy publicznych służb zatrudnienia oraz zapewnienie platformy, dzięki której można porównywać wyniki tych służb na szczeblu UE, określać dobre praktyki i ułatwiać opracowywanie innowacyjnych, opartych na dowodach polityk zatrudnienia zgodnie z priorytetami na szczeblu UE.

W 2020 r. decyzja w sprawie publicznych służb zatrudnienia została zmieniona decyzją (UE) 2020/1782, którą przedłużono mandat sieci publicznych służb zatrudnienia do końca 2027 r. i wprowadzono następujące kluczowe cele: większy nacisk na włączenie społeczne i wsparcie dla szczególnie wrażliwych grup społecznych; promowanie zrównoważonego i sprzyjającego włączeniu społecznemu wzrostu gospodarczego oraz zacieśnienie współpracy między siecią publicznych służb zatrudnienia a szerszą społecznością zainteresowanych stron na rynku pracy. Zmieniona decyzja nr 573/2014/UE zobowiązuje Komisję do przedłożenia do 30 września 2026 r. sprawozdania oceniającego wdrożenie decyzji. W 2023 r. sieć przeszła na wieloletni program prac (aktualizowany co roku), aby usprawnić działania i zracjonalizować planowanie, a tym samym przyczynić się do uproszczenia. Jako element bieżących wysiłków służących uproszczeniu i usprawnieniu procesów gromadzenia danych sieć zwiększyła również synergię między gromadzeniem danych na potrzeby analizy porównawczej publicznych służb zatrudnienia a bazą danych Komisji Europejskiej dotyczącą polityk rynku pracy.

Sieć składa się z publicznych służb zatrudnienia wszystkich państw członkowskich UE, Islandii, Liechtensteinu i Norwegii oraz przedstawicieli Komisji Europejskiej Struktury publicznych służb zatrudnienia różnią się w zależności od kraju: pod względem statusu prawnego, struktury organizacyjnej, stopnia niezależności od rządu i podziału zadań na poszczególnych szczeblach administracji.

[1] EUR-Lex - 02014D0573-20210101 - PL - EUR-Lex.

Komitet ds. Zatrudnienia (EMCO) pełni w sieci publicznych służb zatrudnienia funkcję obserwatora. Działania sieci są finansowane z komponentu „Zatrudnienie i Innowacje Społeczne" (EaSI) Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+). Sekretariat sieci funkcjonuje przy Komisji Europejskiej.

Chociaż główne obowiązki w latach 2021–2025[2] zmieniły się tylko nieznacznie, publiczne służby zatrudnienia dostosowały swoje usługi w odpowiedzi na kurczący się rynek pracy. Publiczne służby zatrudnienia w coraz większym stopniu koncentrowały się między innymi na długoterminowych wyzwaniach i nierównościach strukturalnych i kierowały usługi do szczególnie wrażliwych grup społecznych (np. długotrwale bezrobotnych, osób z niepełnosprawnościami, osób młodych, pracowników w wieku powyżej 55 lat, osób przesiedlonych z Ukrainy i migrantów) lub uwzględniały te grupy w ramach celów szczegółowych[3]. Ponadto, chociaż głównymi grupami docelowymi pozostają zarejestrowane osoby poszukujące pracy, publiczne służby zatrudnienia zwiększyły wysiłki na rzecz świadczenia usług na rzecz osób zatrudnionych, którym grozi utrata pracy[4], oraz na rzecz wspierania osób biernych zawodowo, w tym poprzez działania informacyjne[5].

[2] Sprawozdanie na temat zdolności publicznych służb zatrudnienia z 2021 r., s. 13, oraz sprawozdanie na temat zdolności publicznych służb zatrudnienia z 2025 r. (w tym załącznik 10).

[3] „Trends in PES – Assessment report on PES Capacity – 2025" [„Tendencje w publicznych służbach zatrudnienia – sprawozdanie oceniające z 2025 r. na temat zdolności publicznych służb zatrudnienia"].

[4] „Early intervention and job-to-job transitions - The evolving role of PES" [„Wczesna interwencja i zmiana pracy – zmieniająca się rola publicznych służb zatrudnienia"].

[5] „Hidden potential", [Ukryty potencjał"], Urząd Publikacji UE; „Trends in PES – Assessment report on PES Capacity - 2025" [„Tendencje w publicznych służbach zatrudnienia – sprawozdanie oceniające z 2025 r. na temat zdolności publicznych służb zatrudnieni"].

1.2.Przegląd metodyki oceny

Przedmiotem oceny było stosowanie decyzji w sprawie publicznych służb zatrudnienia w latach 2021–2025 w 27 państwach członkowskich UE (UE-27) oraz w Islandii, Liechtensteinie i Norwegii.

Ocena obejmowała szereg zadań badawczych służących zebraniu rzetelnych dowodów, w tym:

- badanie źródeł wtórnych (obejmujące ponad 650 dokumentów na szczeblu UE);
- wywiady na szczeblu UE z 38 zainteresowanymi stronami, w tym partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi, odpowiednimi sieciami i organizacjami międzynarodowymi, agencjami UE i przedstawicielami Komisji;
- dwie ankiety skierowane do doradców ds. europejskich publicznych służb zatrudnienia (AFEPA) (31 odpowiedzi), przedstawicieli Komitetu ds. Zatrudnienia i krajowych ministerstw zatrudnienia (22 odpowiedzi);
- dwa warsztaty i sześć analiz przykładów na szczeblu krajowym (BG, DE, ES, FI, LT, SI)[6].

Zaproszenie do zgłaszania uwag ogłoszone w listopadzie 2025 r. było otwarte do końca grudnia 2025 r.

2. NAJWAŻNIEJSZE USTALENIA I WNIOSKI

W latach 2021–2025 sieć publicznych służb zatrudnienia przeprowadziła różnorodne działania i osiągnęła szeroki zakres rezultatów, aby wesprzeć publiczne służby zatrudnienia na zmieniającym się rynku pracy.

Były to między innymi: (i) działania w zakresie zarządzania (z aktywnym udziałem kadry kierowniczej wyższego szczebla publicznych służb zatrudnienia, wspieranej przez AFEPA); (ii) wzajemne uczenie się (wydarzenia, działania analityczne i komunikacyjne); (iii) „uczenie się oparte na analizie porównawczej” – proces mający pomagać publicznym służbom zatrudnienia w całej Europie w poprawie ich wyników poprzez porównywanie się z podobnymi publicznymi służbami zatrudnienia za pomocą ocen jakościowych i ilościowych (iv) oraz wkład w kluczowe polityki UE.

W niniejszej sekcji podsumowano ustalenia i wnioski z oceny dotyczące wdrażania decyzji w sprawie publicznych służb zatrudnienia zgodnie z pięcioma kryteriami określonymi w wytycznych Komisji dotyczących lepszego stanowienia prawa, którymi są: skuteczność, efektywność, spójność, europejska wartość dodana oraz adekwatność.

2.1.Skuteczność

Czerpiąc z sukcesu lat 2014–2020, w ramach stosowania zmienionej decyzji w sprawie publicznych służb zatrudnienia nadal zacieśniano współpracę i wzajemne uczenie się oraz wspierano modernizację publicznych służb zatrudnienia i większą przejrzystość ich

[6] Metodykę przedstawiono bardziej szczegółowo w dokumencie roboczym służb Komisji pt. „Evaluation accompanying the proposal for a revised Decision on the PES Network” [„Ocena towarzysząca wnioskowi dotyczącemu zmienionej decyzji w sprawie sieci publicznych służb zatrudnienia”].

funkcjonowania, a jednocześnie przyczyniano się do kształtowania polityki na szczeblu UE poprzez zapewnienie zbiorowej wiedzy fachowej europejskich publicznych służb zatrudnienia.

Uczenie się oparte na analizie porównawczej okazało się ogólnie skuteczne w zwiększaniu przejrzystości wyników publicznych służb zatrudnienia i zachęcaniu do zmian organizacyjnych ze względu na przekrojowe podejście oparte na wzajemnej ocenie, wspierające kulturę autorefleksji we wszystkich publicznych służbach zatrudnienia. Oceny w ramach uczenia się opartego na analizie porównawczej coraz częściej stanowią **zachętę do działań następczych poprzez działania dotyczące wzajemnego uczenia się**, wzmacniając powiązanie między diagnozą a wdrażaniem. Ograniczone obecnie rozpowszechnianie wyników ocen w ramach uczenia się opartego na analizie porównawczej, choć zwiększa zaufanie wśród uczestniczących publicznych służb zatrudnienia, częściowo zmniejszyło widoczność osiąganych przez nie wyników wśród zainteresowanych stron spoza sieci.

Sieć publicznych służb zatrudnienia działa jako wspólnota praktyków, sprzyjając wymianie wiedzy i współpracy operacyjnej w zakresie wspólnych wyzwań, co prowadzi do wdrażania dobrych praktyk. Kluczowymi czynnikami sukcesu są dostępność różnych formatów uczestnictwa oraz zaangażowanie ekspertów tematycznych, a szczególnie sprzyjające partnerskiemu uczeniu się są zwłaszcza dialogi tematyczne na temat uczenia się, grupy robocze i warsztaty poświęcone przeglądowi tematycznemu. Projekty wzajemnej pomocy przyniosły również wymierne korzyści, pomagając publicznym służbom zatrudnienia bezpośrednio zająć się obszarami wymagającymi poprawy, które zidentyfikowano w toku uczenia się opartego na analizie porównawczej oraz w ramach procesu europejskiego semestru.

Zaangażowanie w działania sieci doprowadziło do poprawy w publicznych służbach zatrudnienia w kilku kluczowych obszarach, w tym do **lepszego zarządzania realizacją celów, jakością i zmianami oraz bardziej strategicznego podejścia do zasobów ludzkich**. Poprawiło się również świadczenie usług, w szczególności w odniesieniu do **cyfryzacji, wsparcia dla szczególnie wrażliwych grup społecznych (w tym osób z niepełnosprawnościami) oraz usług dostosowanych do potrzeb pracodawców**. Liczne przykłady uczenia się na podstawie działań sieci publicznych służb zatrudnienia zaowocowały konkretnymi działaniami w poszczególnych publicznych służbach zatrudnienia, niezależnie od ich wielkości lub poziomu dojrzałości. Jednak zdolności i ograniczenia finansowe (np. w mniejszych publicznych służbach zatrudnienia), różne struktury (np. scentralizowane a zdecentralizowane publiczne służby zatrudnienia) oraz sprzeczne krajowe priorytety polityczne nadal wpływają na tempo i skalę wdrażania dobrych praktyk rozpowszechnianych za pośrednictwem sieci.

Sieć publicznych służb zatrudnienia zwiększyła swój wkład w opracowywanie, monitorowanie i wdrażanie polityki UE. W porównaniu z okresem sprzed 2020 r. sieć zwiększyła częstotliwość i zakres swojego udziału w kształtowaniu i monitorowaniu polityki UE poprzez formalne role określone w zaleceniach Rady (np. gwarancja dla młodzieży, długotrwałe bezrobocie, dochód minimalny) oraz wkład *ad hoc* (np. ukierunkowane konsultacje, opinie). Zwiększono również wkład w realizację polityki poprzez wymianę wiedzy i ściślejszą współpracę z instytucjami UE. Chociaż wkład sieci publicznych służb

zatrudnienia nadal w dużej mierze koncentruje się na polityce zatrudnienia, wskazano kilka przykładów, w których sieć wnosi wkład w aspekty zatrudnienia w szerszych obszarach polityki (np. migracja pracowników, transformacja ekologiczna i cyfrowa, kształcenie i umiejętności). Niemniej jednak **widoczność sieci w krajobrazie politycznym UE pozostaje obszarem, który można potencjalnie poprawić**, aby zapewnić jeszcze lepsze wykorzystanie jej wiedzy fachowej.

Zgodnie z większym naciskiem, jaki w zmienionej decyzji w sprawie publicznych służb zatrudnienia położono na współpracę z zainteresowanymi stronami rynku pracy, **zacieśniono współpracę między siecią a kluczowymi podmiotami** (np. instytucjami unijnymi i międzynarodowymi, partnerami społecznymi, sieciami i komitetami). Zainteresowane strony spoza sieci postrzegają współpracę jako obszar, który należy rozwijać w nadchodzących latach.

2.2. Efektywność

Realizacja działań w ramach decyzji w sprawie publicznych służb zatrudnienia była racjonalna od względem kosztów. Całkowity roczny koszt wsparcia sieci publicznych służb zatrudnienia i jej programu działań szacuje się na 2,2 mln EUR, czyli mniej niż roczny koszt za poprzedni okres (3,12 mln EUR lub 3,99 mln EUR według cen z 2024 r.), głównie ze względu na większe wykorzystanie narzędzi cyfrowych, w tym zwiększoną liczbę wydarzeń online, co pozwala efektywniej prowadzić działania, a zarazem utrzymać koszty na niskim poziomie.

Większość publicznych służb zatrudnienia nie monitoruje systematycznie ilości czasu ani środków finansowych przeznaczanych na uczestnictwo w sieci. Szacunki, o ile są dostępne, wskazują na znaczne różnice między państwami, od 10–30 dni EPC do 500–1 000 dni rocznie. Dodatkowe koszty (np. podróże, tłumaczenia) były na ogół niskie, a tylko niewielka liczba publicznych służb zatrudnienia zgłosiła wyższy poziom wydatków. Te inwestycje czasu i pieniędzy powszechnie uznaje się za rozsądne i współmierne do osiągniętych korzyści, ponieważ sieć działa jako katalizator modernizacji publicznych służb zatrudnienia, oszczędności zasobów i odporności instytucjonalnej.

W szczególności **działania dotyczące uczenia się opartego na analizie porównawczej i wzajemnego uczenia się**, choć wymagają kosztów początkowych w postaci czasu pracy personelu, **zapewniają szczególnie wysoką opłacalność** dzięki przyspieszeniu procesów reform, ograniczeniu powielania wysiłków i wspieraniu efektywniejszego wykorzystania zasobów krajowych. Działania te przynoszą znaczne usprawnienia w przypadku poszczególnych publicznych służb zatrudnienia, umożliwiając im korzystanie z informacji na temat rozwoju sytuacji międzynarodowej, doradztwa w zakresie modernizacji i oceny realizacji celów.

2.3. Spójność

Zmieniona decyzja w sprawie publicznych służb zatrudnienia jest spójna z polityką zatrudnienia UE i powiązanymi instrumentami finansowania (np. Europejskim filarem praw socjalnych, EFS+, europejskim semestrem) **oraz stanowi ich uzupełnienie**. W szeregu

inicjatyw (np. gwarancji dla młodzieży, europejskiej gwarancji umiejętności) wyraźnie odniesiono się do sieci lub kluczowej roli, jaką publiczne służby zatrudnienia odgrywają w monitorowaniu i wdrażaniu tych inicjatyw.

Decyzja w sprawie publicznych służb zatrudnienia jest również spójna z dotyczącymi zatrudnienia aspektami instrumentów ustawodawczych i politycznych w szerszych obszarach polityki (np. migracja, transformacja ekologiczna i cyfrowa oraz konkurencyjność) **oraz je uzupełnia**. W latach 2021–2025 zwiększono wysiłki na rzecz poprawy synergii z procesami politycznymi związanymi z rozszerzeniem UE i mobilnością pracowników, a także z agencjami UE w ramach Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego (Cedefopem, Eurofoundem, Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Europejską Fundacją Kształcenia i Europejskim Urzędem ds. Pracy), przy czym istnieją dalsze możliwości poprawy.

Decyzja w sprawie publicznych służb zatrudnienia jest **spójna z krajowymi politykami zatrudnienia i uzupełnia je**, a działania sieci często wspierają krajowe reakcje na wspólne wyzwania na rynku pracy.

Decyzja w sprawie publicznych służb zatrudnienia cechuje się **dobrą spójnością wewnętrzną**, jako że określono w niej odpowiednie działania i zasoby na rzecz osiągnięcia jej celów. Centralna rola koordynacyjna sekretariatu sieci publicznych służb zatrudnienia ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia spójności, synergii i skutecznej realizacji działań sieci.

2.4. Unijna wartość dodana

Zmieniona decyzja w sprawie publicznych służb zatrudnienia wygenerowała unijną wartość dodaną, w związku z czym tym istotniejsze jest przedłużenie obowiązywania decyzji na okres po 2027 r. Najważniejsze przykłady wytworzonej wartości dodanej to: (i) przyspieszenie reformy publicznych służb zatrudnienia dzięki dowodom porównawczym; (ii) wzajemne uczenie się i wykonalne zalecenia wynikające z uczenia się opartego na analizie porównawczej; (iii) dostępność porównywalnych danych na temat wyników publicznych służb zatrudnienia w odniesieniu do różnych kwestii związanych z rynkiem pracy; (iv) szybsze i bardziej racjonalne pod względem kosztów rozpowszechnianie dobrych praktyk; (v) zwiększona odporność i zdolność reagowania na kryzysy; (vi) silniejszy wspólny głos publicznych służb zatrudnienia w procesach politycznych UE oraz (vii) ściślejsza współpraca w ekosystemie zatrudnienia.

Zaprzestanie stosowania decyzji w sprawie publicznych służb zatrudnienia miałoby poważne negatywne konsekwencje, w tym utratę zorganizowanej współpracy na szczeblu UE, wolniejsze innowacje i reformy, pogłębienie dysproporcji między publicznymi służbami zatrudnienia, mniejszą spójność polityki i słabszą zbiorową zdolność do reagowania na przyszłe wstrząsy na rynku pracy. Miałoby to szczególny wpływ na obszary, w których działania sieci publicznych służb zatrudnienia były istotnym akceleratorem reform – takie jak cyfryzacja, integracja sztucznej inteligencji, usługi świadczone przez pracodawców i zarządzanie realizacją celów.

2.5.Adekwatność

Cele zmienionej decyzji w sprawie publicznych służb zatrudnienia pozostały adekwatne i elastyczne w dostosowaniu do nowych potrzeb i wyzwań w latach 2021–2025. W tym kontekście sieć publicznych służb zatrudnienia wykazała się dużą zdolnością adaptacji do zmieniających się warunków, dostosowując działania do nowych wyzwań, takich jak pandemia COVID-19 i rosyjska wojna napastnicza przeciwko Ukrainie.

Ponadto **zmieniona decyzja w sprawie publicznych służb zatrudnienia nadal stanowiła odpowiedź na utrzymujące się i pojawiające się wyzwania na rynku pracy**, w tym niedobór siły roboczej i niedobór kwalifikacji, a także cyfryzację i zieloną transformację. Aktualność ogólnych i szczegółowych celów decyzji dotyczących współpracy i wzajemnego uczenia się zapewniono poprzez: (i) wdrażanie działań koncentrujących się bezpośrednio na tych wyzwaniach; (ii) uwzględnianie kluczowych kwestii w szerszych działaniach oraz (iii) wspieranie partycypacyjnego podejścia do opracowywania programów prac i dokumentów strategicznych, które w stosownych przypadkach umożliwiają wprowadzenie nowych priorytetów tematycznych.

3. WYCIĄGNIĘTE WNIOSKI

Ogólnie rzecz biorąc, ustalenia potwierdzają wysoki stopień ciągłości w stosunku do wyników oceny z 2019 r., a jednocześnie wskazują na wyraźną poprawę współpracy w ramach sieci oraz jej spójności i dojrzałości. Sieć publicznych służb zatrudnienia umocniła swoją rolę, z czasem zwiększyła swoje znaczenie i oddziaływanie oraz jest wysoko ceniona zarówno przez uczestników, jak i zewnętrzne zainteresowane strony.

Z oceny działań sieci publicznych służb zatrudnienia płynie kilka ważnych wniosków, które mogą określić jej przyszły kierunek strategiczny.

- **Zwiększenie uczestnictwa dzięki racjonalnym pod względem kosztów rozwiązaniom**. Sieć publicznych służb zatrudnienia zapewnia dynamiczny zakres strategicznie powiązanych działań wspierających modernizację publicznych służb zatrudnienia i ich dostosowywanie się do nowych tendencji i wyzwań. Nowe technologie mogą w coraz większym stopniu oferować racjonalne pod względem kosztów rozwiązania służące realizacji działań (spotkania online) i rozpowszechnianiu rezultatów (np. poprzez funkcje dynamicznego wyszukiwania na platformach dzielenia się wiedzą lub tłumaczenie automatyczne).
- **Zwiększenie widoczności wyników uczenia się opartego na analizie porównawczej**. Istnieje przestrzeń do zwiększenia widoczności wyników uczenia się opartego na analizie porównawczej poprzez ich rozpowszechnianie poza siecią. Większy dostęp do tych wyników mógłby zwiększyć synergię między pracami sieci, pracami innych zainteresowanych stron na rynku pracy oraz polityką UE. Działania w zakresie rozpowszechniania powinny jednak uwzględniać potrzebę zapewnienia, aby uczenie się oparte na analizie porównawczej pozostało dla publicznych służb zatrudnienia bezpieczną przestrzenią do wymiany wrażliwych informacji.

- **Zacieśnienie współpracy operacyjnej w zakresie priorytetów strategicznych.** Sieć publicznych służb zatrudnienia przeprowadziła szeroko zakrojone prace, służące wdrażaniu wspólnych podejść i narzędzi strategicznych. Istnieje możliwość kontynuowania wspierania dalszej współpracy operacyjnej między publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie priorytetów strategicznych, takich jak cyfryzacja i ramy pomiaru wyników. Mogłoby to obejmować wykorzystanie sprawdzonych metod i łączenie zasobów na potrzeby projektów pilotażowych i innowacji, w oparciu o przykłady tworzenia wspólnych definicji i podejść, na przykład w zakresie umiejętności ekologicznych i zielonych miejsc pracy oraz pomiaru niedoborów siły roboczej[7]. Chociaż nie wspomina się o tym wyraźnie w decyzji w sprawie publicznych służb zatrudnienia, ten rodzaj współpracy jest w pełni zgodny z celami sieci i stanowiłby krok naprzód w dziesięcioletnich wysiłkach sieci na rzecz zacieśnienia współpracy i wzajemnego uczenia się wśród publicznych służb zatrudnienia.

- **Zintensyfikowanie i priorytetowe traktowanie wkładu w kształtowanie polityki UE.** Sieć publicznych służb zatrudnienia zintensyfikowała wysiłki na rzecz wnoszenia wkładu

[7] Więcej informacji można znaleźć w ramce 4 dokumentu roboczego służb Komisji.

w kształtowanie polityki UE, przy czym istnieje możliwość dalszego rozszerzenia zakresu wnoszonego wkładu. Z siecią konsultowane są kwestie dotyczące szeregu unijnych polityk zatrudnienia lub aspektów zatrudnienia w szerszych obszarach polityki, między innymi poprzez współpracę z istniejącymi strukturami (np. Komitetem ds. Zatrudnienia). Można poszukiwać dalszych możliwości wnoszenia wkładu w procesy polityczne i zwiększenia widoczności sieci jako podmiotu politycznego dysponującego znaczną wiedzą fachową w zakresie wdrażania, w tym w odniesieniu do jej wkładu w europejski semestr i aktywizacji osób napotykających znaczne bariery w wejściu na rynek pracy. Należy to jednak ocenić w świetle dostępnych zasobów oraz priorytetów politycznych i określić w porozumieniu z publicznymi służbami zatrudnienia.

- **Wspieranie dalszych synergii z inicjatywami UE w dziedzinie mobilności pracowników.** Sieć publicznych służb zatrudnienia zintensyfikowała wysiłki na rzecz wnoszenia wkładu w szeroki zakres obszarów polityki, przy czym istnieją możliwości dalszego rozwijania jej roli jako kluczowego punktu kontaktowego i przestrzeni wymiany informacji na temat polityki zatrudnienia UE. W miarę dalszego rozwoju sieci i pojawiania się nowych wyzwań istnieje możliwość dalszej synergii w dziedzinie mobilności pracowników – na przykład z podmiotami zajmującymi się mobilnością pracowników w dziedzinach mających bezpośrednie znaczenie dla publicznych służb zatrudnienia. Dotyczy to na przykład wsparcia dla pracowników mobilnych za pośrednictwem EURES, wymiany danych i informacji w przypadku eksportu świadczeń dla bezrobotnych, w kontekście elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego (EESSI), oraz poradnictwa zawodowego i oceny umiejętności zapewnianych za pośrednictwem Europass.

- **Opracowanie ram systematycznego monitorowania i kluczowych wskaźników skuteczności działania.** Do tej pory działania monitorujące koncentrowały się przede wszystkim na gromadzeniu informacji zwrotnych na temat poszczególnych działań oraz na zbieraniu danych dotyczących zaangażowania i zasięgu w odniesieniu do materiałów komunikacyjnych. Monitorowanie wpływu realizacji programu prac zmieniało się z biegiem czasu. Obecnie brakuje bardziej systematycznego wewnętrznego procesu lub ram, opartych na kluczowych wskaźnikach skuteczności działania, pozwalających systematycznie monitorować skuteczność działania samej sieci. Sieć i jej uczestnicy mogliby opracować takie ramy w celu bardziej systematycznego pomiaru wyników działań sieci publicznych służb zatrudnienia na przestrzeni czasu, aby wspierać niezbędne dostosowania z myślą o zapewnieniu ciągłego wpływu i opłacalności. Takie ramy, oparte na dotychczasowych działaniach monitorujących, zapewniłyby bardziej spójne i skonsolidowane podejście, ograniczając obciążenia administracyjne i sprawozdawcze do niezbędnego minimum.

- **Bardziej systematyczna wymiana wiedzy i wspólne inicjatywy z partnerami.** Z biegiem czasu sieć publicznych służb zatrudnienia zacieśniła współpracę z innymi zainteresowanymi stronami na rynku pracy i zintensyfikowała kierowane do nich działania informacyjne, przy czym istnieje przestrzeń na dalsze pogłębianie współpracy. Mogłaby ona obejmować określenie wspólnych priorytetów, bardziej systematyczną wymianę

wiedzy, opracowywanie wspólnych inicjatyw i zwiększenie udziału w odpowiednich komitetach i wydarzeniach zależnie od dostępności zasobów ludzkich i finansowych.

- **Potencjał dalszego zwiększenia efektywności.** Sieć publicznych służb zatrudnienia funkcjonuje w opłacalny sposób i zapewnia szeroki zakres działań wspierających przy stosunkowo niewielkich kosztach. Istnieją jednak pewne ograniczone możliwości dalszego zwiększenia efektywności, na przykład poprzez zwiększenie wykorzystania narzędzi cyfrowych i rozwój jednolitego centrum wiedzy (usprawnienie dostępu do różnych platform wykorzystywanych do wymiany i współtworzenia dokumentów oraz jako repozytoria), zacieśnienie współpracy operacyjnej lub usprawnienie procesów decyzyjnych. Dalsze usprawnienia można osiągnąć poprzez wspieranie silniejszych synergii z odpowiednimi agencjami UE (np. Eurofoundem, Cedefopem, Europejskim Urzędem ds. Pracy, Europejską Fundacją Kształcenia) oraz wnoszenie wkładu w ich pracę, w wyniku czego zmniejszą się liczba badań i publikacji sieci publicznych służb zatrudnienia oraz ryzyko powielania działań. Ponadto dostosowanie częstotliwości składania sprawozdań przez sieć uprościłoby procesy sprawozdawcze i zmniejszyłoby obciążenie administracyjne związane ze sprawozdawczością.

- **Budowanie zdolności publicznych służb zatrudnienia i jak najlepsze wykorzystanie finansowania unijnego.** Sieć publicznych służb zatrudnienia wspiera synergie z unijnymi mechanizmami finansowania (np. Europejskim Funduszem Społecznym Plus, Instrumentem Wsparcia Technicznego, Instrumentem na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności, Funduszem na rzecz Sprawiedliwej Transformacji). Istnieje możliwość dalszego wspierania publicznych służb zatrudnienia w budowaniu ich zdolności i wdrażaniu dotyczących ich reform, w szczególności poprzez jak najlepsze wykorzystanie dostępnego finansowania unijnego, w tym w kontekście wieloletnich ram finansowych na okres po 2027 r.

- **Zapewnienie ciągłości.** We wszystkich uzyskanych odpowiedziach potwierdzono, że funkcjonowanie sieci publicznych służb zatrudnienia jest stale potrzebne. Po dwóch kolejnych pozytywnych ocenach zaprzestanie stosowania decyzji w sprawie publicznych służb zatrudnienia stanowiłoby znaczną stratę dla współpracy na szczeblu UE, spowalniając innowacje i reformy, pogłębiając dysproporcje między publicznymi służbami zatrudnienia oraz zmniejszając spójność polityki. Decyzja w sprawie publicznych służb zatrudnienia zapewnia solidne i elastyczne ramy wspierania publicznych służb zatrudnienia w stawianiu czoła obecnym i przyszłym wyzwaniom oraz przemianom na rynku pracy, zgodnie z szerszymi i nowo formułowanymi priorytetami polityki UE. Ze względu na ograniczony budżet sieci i ugruntowaną rolę publicznych służb zatrudnienia jako kluczowych podmiotów rynku pracy zapewnienie większej długoterminowej stabilności sieci przyczyniłoby się do uproszczenia procedur administracyjnych, ponieważ nie byłoby potrzebne okresowe odnawianie ustanowionej i dobrze funkcjonującej struktury. Jednocześnie, jak podsumowano powyżej, istnieje możliwość dalszego udoskonalenia decyzji poprzez ukierunkowane zmiany.