



Strasbourg, 13.3.2018
COM(2018) 131 final

2018/0064 (COD)

Predlog

UREDBA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

o ustanovitvi Evropskega organa za delo

(Besedilo velja za EGP in Švico)

{SWD(2018) 68 final} - {SWD(2018) 69 final} - {SWD(2018) 80 final}

OBRAZLOŽITVENI MEMORANDUM

1. OZADJE PREDLOGA

• Razlogi za predlog in njegovi cilji

Krepitev pravičnosti na notranjem trgu je ena od prednostnih nalog Junckerjeve Komisije¹. Evropski parlament, Svet in Komisija so na socialnem vrhu v Göteborgu 17. novembra 2017 skupaj razglasili evropski steber socialnih pravic². Steber določa vrsto ključnih načel in pravic, ki podpirajo poštene in dobro delujoče trge dela ter sisteme socialnega varstva. Zasnovan je tako, da služi kot vodilo za obnovljeno konvergenco v smeri boljših delovnih in življenjskih razmer po vsej Uniji, s čimer bodo državljanom zagotovljeni enake možnosti in dostop do trga dela, pošteni delovni pogoji ter socialna zaščita in vključenost. Zagotavljanje pravične mobilnosti delovne sile v Evropi je bistveni vidik tega cilja.

Čezmejna mobilnost delovne sile v EU prinaša koristi posameznikom, gospodarstvu in družbi kot celoti. Med politikami in prednostnimi nalogami EU so državljani najbolj naklonjeni prostemu gibanju državljanov EU, ki jim omogoča, da živijo, delajo, študirajo in poslujejo po vsej EU³. Za prosto gibanje delavcev in svobodo opravljanja storitev v Uniji je ključno, da so pravila o čezmejni mobilnosti delovne sile in koordinaciji sistemov socialne varnosti jasna in pravična ter se učinkovito izvršujejo. EU je v ta namen pripravila obsežen sklop zakonodaje, ki ureja prosto gibanje delavcev, napotitev delavcev in koordinacijo sistemov socialne varnosti. Junckerjeva Komisija je predložila vrsto predlogov, da bi ta regulativni okvir izboljšala⁴.

A pomisleki glede skladnosti s pravili EU ter njihovega učinkovitega in uspešnega izvrševanja ostajajo, saj bi taka neskladnost lahko spodkopala zaupanje in pravičnost na notranjem trgu. Pomisleki so bili izraženi zlasti v zvezi z mobilnimi delavci, ki so izpostavljeni zlorabam ali kršitvi svojih pravic, ter podjetji, ki poslujejo v negotovem ali nejasnem poslovnem okolju in pod neenakimi konkurenčnimi pogoji. V zadnjih letih se je čezmejna mobilnost delovne sile znatno povečala. Leta 2017 je 17 milijonov državljanov živelo ali delalo v državi članici, ki ni bila država njihovega državljanstva. To število se je v primerjavi s stanjem pred desetletjem skoraj podvojilo. Število napotitev je naraslo za 68 % od leta 2010 do leta 2016, ko je doseglo 2,3 milijona delavcev⁵. 1,4 milijona državljanov EU se vozi na delo v drugo državo članico⁶. V sektorju cestnega prometa vsak dan prečka notranje meje EU več kot 2 milijona delavcev, ki prevažajo blago ali potnike. Da bi lahko obvladovali vse bolj evropski trg dela, potrebujemo učinkovito sodelovanje med nacionalnimi organi in usklajene upravne ukrepe.

Evropski parlament je večkrat poudaril potrebo po večjem nadzoru in boljšem usklajevanju v državah članicah in med njimi⁷, tudi z okrepitevijo izmenjave informacij med inšpektorati za

¹ Nov začetek za Evropo: moj načrt za delovna mesta, rast, pravičnost in demokratične spremembe, 10 prednostnih nalog Komisije v obdobju 2015–2019: https://ec.europa.eu/commission/priorities_sl.

² Pregled evropskega stebra socialnih pravic je na voljo na naslednji povezavi: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_sl.

³ Standardna raziskava Eurobarometer 88 – Javno mnenje v Evropski uniji, december 2017.

⁴ COM(2016) 128 final, COM(2016) 815 final, COM(2017) 278 final, COM(2017) 277 final in COM(2017) 281.

⁵ Letno poročilo o mobilnosti delovne sile znotraj EU za leto 2016, druga izdaja, maj 2017.

⁶ Letno poročilo o mobilnosti delovne sile znotraj EU za leto 2017.

⁷ Resolucija Evropskega parlamenta z dne 14. septembra 2016 o socialnem dampingu v Evropski uniji (2015/2255(INI)).

delo⁸, ter po dejavnem podpiranju uresničevanja pravic do prostega gibanja⁹. Tudi Svet je poudaril, da je treba izboljšati upravno sodelovanje ter okrepiti pomoč in izmenjavo informacij pri odpravljanju goljufij, povezanih z napotitvami delavcev, pri tem pa izpostavil pomen jasnih in preglednih informacij za ponudnike storitev in delavce¹⁰.

Predsednik Juncker je na podlagi tega v govoru o stanju v Uniji 2017¹¹ predlagal ustanovitev Evropskega organa za delo, ki naj bi zagotovil, da se predpisi EU o mobilnosti delavcev izvršujejo pravično, preprosto in učinkovito. Namen tega predloga je ustanovitev takega organa za delo (v nadaljnjem besedilu: organ za delo), ki bo imel obliko decentralizirane agencije EU in reševal naslednje glavne izzive:

- neustrezna podpora in smernice za posameznike in podjetja v čezmejnem položaju, kar zajema tudi nepopolne ali sporadične informacije, ki so na voljo javnosti glede njihovih pravic in dolžnosti;
- nezadosten dostop do informacij in nezadostna izmenjava informacij med nacionalnimi organi, pristojnimi za različna področja mobilnosti delovne sile in koordinacije sistemov socialne varnosti;
- nezadostna zmogljivost nacionalnih organov za organizacijo sodelovanja z organi drugih držav članic;
- šibki ali neobstoječi mehanizmi za skupno čezmejno izvrševanje;
- pomanjkanje posebnega mehanizma čezmejne mediacije med državami članicami na vseh področjih mobilnosti delovne sile in koordinacije sistemov socialne varnosti;
- nezadostnost vzpostavljenega sodelovanja na ravni EU glede teh vprašanj.

Glavni cilj pobude je prispevati k zagotavljanju pravične mobilnosti delovne sile na notranjem trgu. V tem okviru je namen predloga:

- izboljšati dostop posameznikov in delodajalcev do informacij o njihovih pravicah in dolžnostih na področjih mobilnosti delovne sile in koordinacije sistemov socialne varnosti ter dostop do zadevnih storitev;
- okrepiti operativno sodelovanje med organi pri čezmejnem izvrševanju zadevnega prava Unije in olajšati skupne inšpekcijske preglede;
- zagotoviti mediacijo in pomoč pri iskanju rešitev v primeru sporov med nacionalnimi organi in čezmejnih motenj na trgu dela, kot je prestrukturiranje podjetij, ki zadeva več držav članic.

Konkretno bo organ za delo zadolžen za vrsto operativnih nalog, in sicer bo posameznikom in delodajalcem zagotavljal zadevne informacije in storitve ter države članice podpiral pri sodelovanju, izmenjavi informacij, usklajenih in skupnih inšpekcijskih pregledih, oceni tveganja, krepitvi zmogljivosti, mediaciji in sodelovanju v primeru čezmejnih motenj na trgu dela. Organ za delo bo obstoječe strukture in orodja EU na področju čezmejne mobilnosti

⁸ Resolucija Evropskega parlamenta z dne 14. januarja 2014 o učinkovitih inšpekcijah dela kot strategiji za izboljšanje pogojev dela v Evropi (2013/2112(INI)).

⁹ Resolucija Evropskega parlamenta z dne 19. januarja 2017 o evropskem stebru socialnih pravic (2016/2095(INI)).

¹⁰ Svet, Splošni pristop glede predloga direktive o spremembi Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo, 13612/17, 24. oktober 2017.

¹¹ Govor o stanju v Uniji 2017 je na voljo na naslednji povezavi: https://ec.europa.eu/commission/state-union-2017_sl.

delovne sile in koordinacije sistemov socialne varnosti povezal ali dopolnil ter državam članicam ponudil operativno in tehnično podporo, kakršne še ni bilo.

Organ za delo bo koristil vsem posameznikom, za katere se uporabljajo pravila Unije na področju čezmejne mobilnosti delovne sile in koordinacije sistemov socialne varnosti, in sicer delavcem, samozaposlenim osebam ali drugim posameznikom, ki so državljani Unije ali državljani tretjih držav z zakonitim prebivališčem v Uniji, v čezmejnem položaju. Zajeti so tudi napoteni delavci, imetniki modre karte EU, osebe, premeščene znotraj podjetja, in rezidenti za daljši čas, če se zanje uporabljajo navedena pravila. Koristi bodo imela tudi podjetja, ki opravljajo čezmejne dejavnosti, tudi pri zaposlovanju.

- **Skladnost z veljavnimi predpisi s področja zadevne politike**

Organ za delo bo pomagal zagotoviti, da so pravice delavcev in državljanov do enake obravnave ter dostopa do zaposlitvenih možnosti in socialne varnosti priznane v čezmejnem položaju. Podjetjem bo poleg tega zagotovil preglednost glede lokalnih delovnih standardov po vsem notranjem trgu. Podpiral bo sodelovanje med nacionalnimi organi, da se zagotovi spoštovanje socialnih pravic delavcev in državljanov ter se preprečijo goljufije in zlorabe.

Komisija je sprejela vrsto pobud in predlogov, ki spodbujajo pravično mobilnost delovne sile, in sicer revizije direktive o napotitvi delavcev¹² in uredb o koordinaciji sistemov socialne varnosti¹³ ter sveženj Evropa v gibanju, vključno z *lex specialis* o napotitvi delavcev v mednarodnem cestnem prometu¹⁴ ter revizijo socialnih pravil in pravil o trgu v cestnem prometu¹⁵. Te nedavne pobude so nadaljevanje predhodnih zakonodajnih predlogov, kot so direktivi o izvrševanju direktive o napotitvi delavcev¹⁶ in o prostem gibanju delavcev¹⁷ in Uredba o EURES (evropski mreži služb za zaposlovanje)¹⁸, ter pobud, kot je vzpostavitev evropske platforme za okrepitev sodelovanja pri ukrepanju proti neprijavljenemu delu¹⁹.

Med pripravami teh predlogov in pri razpravah v okviru njihovih zakonodajnih postopkov se je pokazalo, da je treba okvir za uporabo in izvrševanje obstoječih pravil okrepiti. Predlog o Evropskem organu za delo naj bi to vrzel zapolnil.

Z ustanovitvijo predlaganega organa za delo bo mogoče združiti naloge, ki so zdaj deloma razpršene med različnimi odbori in organi, ter uvesti operativno podporo na vseh področjih mobilnosti delovne sile in koordinacije sistemov socialne varnosti, s čimer se bo zagotovila večja skladnost politike EU o vprašanih čezmejni mobilnosti (za podrobnejše informacije glej poglavje Ustreznost in poenostavitev ureditve).

Predlagani organ za delo bo zagotavljal dopolnjevanje in skladnost z dejavnostmi štirih agencij na področju zaposlitvene in socialne politike, in sicer Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound), Evropskega centra za razvoj

¹² COM(2016) 128 final.

¹³ COM(2016) 815 final.

¹⁴ COM(2017) 278 final.

¹⁵ COM(2017) 277 final in COM(2017) 281.

¹⁶ Direktiva 2014/67/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev in spremembi Uredbe (EU) št. 1024/2012 o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg (uredba IMI) (UL L 159, 28.5.2014, str. 11).

¹⁷ Direktiva 2014/54/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. aprila 2014 o ukrepih za lažje uresničevanje pravic, podeljenih delavcem v okviru prostega gibanja delavcev (UL L 128, 30.4.2014, str. 8).

¹⁸ Uredba (EU) 2016/589 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 13. aprila 2016 o evropski mreži služb za zaposlovanje (EURES), dostopu delavcev do storitev na področju mobilnosti in nadaljnjem povezovanju trgov dela ter o spremembi uredb (EU) št. 492/2011 in (EU) št. 1296/2013 (UL L 107, 22.4.2016, str. 1).

¹⁹ Sklep (EU) 2016/344 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 9. marca 2016 o vzpostavitvi evropske platforme za okrepitev sodelovanja pri ukrepanju proti neprijavljenemu delu (UL L 65, 11.3.2016, str. 12).

poklicnega usposabljanja (Cedefop), Evropske fundacije za usposabljanje (ETF) in Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA).

Predlagana uredba bo prispevala k uresničevanju načel in pravic, opredeljenih v evropskem stebru socialnih pravic, in sicer s spodbujanjem ozaveščenosti o možnostih usposabljanja in vseživljenjskega učenja mobilnih državljanov ter dejavno podporo pri zaposlovanju, bolj splošno pa z učinkovitim in uspešnim izvrševanjem prava Unije na področju mobilnosti delovne sile in koordinacije sistemov socialne varnosti ter kolektivnih pogodb, ki tako pravo Unije izvajajo.

- **Skladnost z drugimi politikami Unije**

Ta pobuda dopolnjuje obstoječa prizadevanja za uresničitev ciljev iz političnih usmeritev z naslovom Nov začetek za Evropo²⁰, in sicer glede prednostne naloge 4 „Bolj povezan in pravičnejši notranji trg z okrepljeno industrijsko bazo“, ter zlasti strategijo enotnega trga²¹. V praksi je mobilnost delovne sile pomembno sredstvo za učinkovitejše razporejanje virov med sektorji in znotraj njih, saj zmanjšuje brezposelnost in odpravlja neskladja v znanju in spretnostih. Ta pobuda dopolnjuje tudi prednostno nalogo 1 iz političnih usmeritev („Nova spodbuda za delovna mesta, rast in naložbe“), saj spodbuja regulativno okolje, ki podpira podjetništvo in ustvarjanje delovnih mest.

Organ za delo je poleg tega skladen s strateškim ciljem enotnega digitalnega trga posodobiti javno upravo, tako da bi se dosegla čezmejna interoperabilnost in olajšali stiki s posamezniki. V tem okviru dopolnjuje predlog Komisije za enotni digitalni portal²², saj naj bi olajšal zagotavljanje visokokakovostne vsebine in storitev javnosti prek portala na podlagi obstoječega portala Tvoja Evropa. Ta pobuda bo temeljila tudi na izkušnjah mreže za neformalno reševanje problemov SOLVIT²³. Pobuda bo zlasti prispevala k informacijam in storitvam, zagotovljenim prek enotnega digitalnega portala, ter jih po potrebi dopolnjevala. Poleg tega bo spodbujala dostop posameznikov in delodajalcev do mreže SOLVIT, da bi razrešila njihova nesoglasja, ter se opirala na dokaze, zbrane iz tega vira, da bi opredelila ponavljajoče se probleme na področjih v svoji pristojnosti.

Pobuda bo na podlagi dobrih praks na področju čezmejnega sodelovanja, opredeljenih prek kontaktne točke za meje²⁴, pomagala v celoti izkoristiti gospodarski potencial obmejnih regij EU.

²⁰ „Nov začetek za Evropo: moj načrt za delovna mesta, rast, pravičnost in demokratične spremembe – Politične usmeritve naslednje Evropske komisije“ je na voljo na naslednji povezavi: https://ec.europa.eu/commission/publications/president-junckers-political-guidelines_sl.

²¹ Pregled ključnih prednostnih nalog enotnega trga je na voljo na naslednji povezavi: http://ec.europa.eu/priorities/internal-market_sl.

²² Predlog uredbe Evropskega parlamenta in Sveta o vzpostavitvi enotnega digitalnega portala za zagotavljanje informacij in postopkov ter služb za pomoč in reševanje težav ter o spremembi Uredbe (EU) št. 1024/2012 (COM(2017) 256).

²³ Priporočilo Komisije 2013/461/EU z dne 17. septembra 2013 o načelih, ki urejajo mrežo Solvit (UL L 249, 19.9.2013, str. 10).

²⁴ Sporočilo Komisije Svetu in Evropskemu parlamentu z naslovom Spodbujanje rasti in kohezije v obmejnih regijah EU (COM(2017) 534).

2. PRAVNA PODLAGA, SUBSIDIARNOST IN SORAZMERNOST

• Pravna podlaga

Predlog temelji na členih 46 in 48, členu 53(1), členu 62 in členu 91(1) PDEU s poudarkom na prostem gibanju delavcev, koordinaciji sistemov socialne varnosti, začetku in opravljanju dejavnosti samozaposlenih oseb, svobodi opravljanja storitev in skupnih pravilih, ki se uporabljajo za mednarodni prevoz.

• Subsidiarnost

Načelo subsidiarnosti se uporablja, saj predlog ne spada v izključno pristojnost EU. Ciljev predloga države članice na nacionalni, regionalni ali lokalni ravni ne morejo zadovoljivo doseči in se jih lažje doseže na ravni Unije zaradi naslednjih razlogov:

- Da bi se javnosti zagotavljale visokokakovostne in najsodobnejše informacije in storitve v zvezi z njenimi pravicami in dolžnostmi v čezmejnem položaju, je potrebna koordinacija na ravni Unije, kar bo omogočilo skladen, jasen in učinkovit pristop.
- Uporaba prava Unije na področjih čezmejnne mobilnosti delovne sile in koordinacije sistemov socialne varnosti je odvisna od sodelovanja med državami članicami, kar pomeni, da posamezna država članica ne more ukrepati sama.
- Da bi se povečale sinergije in podprlo sodelovanje med državami članicami pri uporabi prava Unije na vseh področjih mobilnosti delovne sile in koordinacije sistemov socialne varnosti, upravam in posameznikom zagotovila pravna varnost ter omogočilo skupno razumevanje potreb glede izvrševanja, je treba razviti tudi usklajen in skupen pristop na ravni Unije namesto potencialno kompleksne mreže dvostranskih ali večstranskih sporazumov.

• Sorazmernost

Pobuda je sorazmeren odgovor na potrebo po operativni podpori in ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje tega cilja. Državam članicam, posameznikom ali delodajalcem ne nalaga novih dolžnosti, temveč se osredotoča na podporo čezmejni mobilnosti in ustvarjanje novih priložnosti. Predlog ne posega v nacionalno odločanje, zakonodajo ali izvrševanje, ki ostajajo v pristojnosti držav članic. Državam članicam v veliki meri prepušča prosto presojo glede tega, kako uporabiti možnosti, uvedene s pobudo.

V poročilu o oceni učinka, priloženem temu predlogu uredbe²⁵, je prikazano, kako predlog dosega najboljše ravnotežje pri uresničevanju ciljev pobude, saj zagotavlja koristi (pozitivne učinke) nacionalnim organom, posameznikom in delodajalcem, ne da bi znatno povešal stroške. V njem je navedeno tudi, da so zainteresirane strani pri posvetovanju med pripravami tega predloga predlog na splošno podprle.

• Izbira instrumenta

Predlagani instrument je uredba o ustanovitvi in delovanju Evropskega organa za delo. Uredba bo temeljila na skupnem pristopu glede decentraliziranih agencij EU, ki so ga leta 2012 podprli Evropski parlament, Svet in Komisija²⁶. Uredba zagotavlja pravno varnost, potrebno za ustanovitev organa za delo, ki je z drugimi pravnimi instrumenti ne bi bilo mogoče doseči.

²⁵ SWD(2018) 68.

²⁶ Skupna izjava Evropskega parlamenta, Sveta EU in Evropske komisije o decentraliziranih agencijah: https://europa.eu/european-union/sites/europa.eu/files/docs/body/joint_statement_and_common_approach_2012_sl.pdf.

3. REZULTATI NAKNADNIH OCEN, POSVETOVANJ Z ZAINTERESIRANIMI STRANMI IN OCEN UČINKA

- **Naknadne ocene/preverjanja ustreznosti obstoječe zakonodaje**

Predlog za Evropski organ za delo je bil pripravljen v povezavi z obstoječimi zakonodajnimi predlogi na povezanih področjih napotitve na delo, koordinacije sistemov socialne varnosti in vzpostavitve enotnega digitalnega portala. V tem smislu predlog temelji na dokazih, zbranih med postopkom priprave, povezanim s temi predlogi, vključno z ocenami učinka, ter razpravah med zakonodajnim postopkom. Pomembno vprašanje, izpostavljeno med temi postopki, je bila potreba po operativni podpori, ki bo izboljšala čezmejno sodelovanje ter povečala preglednost in ozaveščenost, da se zagotovita boljša uporaba in izvrševanje teh pravil na področju mobilnosti delovne sile.

Pri predlogu se je poleg tega upoštevala tekoča ocena navedenih štirih agencij EU na področju zaposlitvene politike. Navedena ocena zajema individualno oceno posamezne agencije, primerjalni vidik in prospektivno oceno prihodnjega delovanja štirih agencij. Naloge teh štirih agencij se precej razlikujejo od nalog predlaganega organa za delo, saj so v veliki meri osredotočene na raziskave, ne pa tudi na čezmejni vidik. Pri predlogu so bili kljub temu upoštevani nekateri predhodni elementi ocene, zlasti glede organizacije nalog in upravljanja organa za delo. V poročilu o oceni učinka, priloženem temu predlogu, je preučena možna interakcija med predlaganim organom za delo in obstoječimi štirimi agencijami. Z rednim ocenjevanjem organa za delo se bodo lahko preučile nadaljnje sinergije in možnosti poenostavitve pri sodelovanju z agencijami, ki delujejo na področju zaposlitvene in socialne politike.

Evropsko računsko sodišče je v posebnem poročilu o prostem gibanju delavcev²⁷ priporočilo povečanje ozaveščenosti o orodjih, ki jih je Komisija uvedla za podporo osebam, ki delajo v tujini, dodatno izboljšanje portala EURES ter boljšo uporabo podatkov pri zasnovi pobud in financiranja na tem področju. Ti vidiki so se upoštevali pri pripravi tega predloga.

- **Posvetovanja z zainteresiranimi stranmi**

Da bi se preučila stališča zainteresiranih strani (med drugim državljanov, nacionalnih organov, socialnih partnerjev in civilne družbe) glede ustanovitve Evropskega organa za delo, je Komisija med 27. novembrom 2017 in 7. januarjem 2018 organizirala spletno odprto javno posvetovanje o njegovih glavnih razsežnostih. Pri javnem posvetovanju je bilo zbranih skupaj 8 809 odgovorov, od katerih jih je bilo 8 420 enakih – rezultat kampanje Evropske konfederacije sindikatov – in 389 enkratnih.

Na splošno so udeleženci javnega posvetovanja predlagani organ za delo odločno podprli, tudi če upoštevamo enkratne odgovore. Rezultati so Komisiji znatno pomagali pri analizi glavnih izzivov. Velika večina udeležencev (več kot sedemdeset odstotkov) je menila, da obstoječe sodelovanje med nacionalnimi organi ni zadostno, da bi zagotavljalo učinkovito izvajanje pravil EU na področju čezmejne mobilnosti. Podoben delež udeležencev je menil, da nezadosten dostop do informacij in nezadostna preglednost glede pravil o čezmejni mobilnosti pomenita težavo za posameznike in podjetja. Udeleženci so v veliki meri podprli tudi predlagane možne naloge organa za delo, zlasti podpiranje sistematičnega sodelovanja in izmenjave informacij med nacionalnimi organi.

²⁷ Posebno poročilo št. 6/2018 „Prosto gibanje delavcev – temeljna svoboščina je zagotovljena, toda z boljšo usmerjenostjo sredstev EU bi se mobilnost delavcev povečala“, na voljo na spletišču ERS: <https://www.eca.europa.eu/sl/Pages/DocItem.aspx?did=44964>.

Komisija je izvedla tudi več ciljno usmerjenih posvetovanj z organi EU na področju mobilnosti delovne sile in koordinacije sistemov socialne varnosti. Posebno posvetovanje s socialnimi partnerji na ravni EU je potekalo 11. decembra 2017, srečanje strateškega dialoga z organizacijami civilne družbe na ravni EU pa 15. decembra 2017. Poleg ustnih prispevkov na posebnih srečanjih so organizacije in predstavniki, ki so se udeležili teh ciljno usmerjenih posvetovanj, predložili pisne dokumente o stališčih.

Ciljno usmerjena posvetovanja so prinesla mešane rezultate. Na splošno so udeleženci podprli ustanovitev novega organa za delo, ki bi se osredotočal na izboljšanje sodelovanja med nacionalnimi organi, tako da bi olajševal izmenjavo informacij in dobrih praks. Pri tem so udeleženci poudarili, da bi moral novi organ za delo v celoti spoštovati nacionalne pristojnosti, ki izhajajo iz Pogodbe, državam članicam ne bi smel nalagati dodatnih zahtev glede poročanja in ne bi smel oteževati ali podvajati obstoječih upravnih struktur. Mnoge zainteresirane strani, ki so se udeležile ciljno usmerjenega posvetovanja, so menile, da bi bilo treba pooblastila in cilje prihodnjega organa za delo opredeliti skupaj z njegovo povezavo z obstoječimi strukturami in instrumenti.

Podrobnejše informacije o stališčih zainteresiranih strani so na voljo v Prilogi 2 k poročilu o oceni učinka. Pri pripravi tega predloga so bili ustrezno upoštevani rezultati teh posvetovanj, vključno z razpravami v okviru Upravne komisije za koordinacijo sistemov socialne varnosti, evropske platforme za okrepitev sodelovanja pri ukrepanju proti neprijavljenemu delu, Odbora strokovnjakov za napotitev delavcev na delo, Strokovnega odbora za prosto gibanje delavcev, evropske mreže javnih služb za zaposlovanje ter neformalnih izmenjav mnenj z ministri na delovnem kosilu ob zasedanju Sveta za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in varstvo potrošnikov (EPSCO) oktobra 2017.

- **Zbiranje in uporaba strokovnih mnenj**

Komisija je pri pripravi te pobude in poročila o oceni učinka, priloženega predlogu uredbe, uporabila širok nabor sekundarnih podatkov, objavljenih v okviru institucij EU (Evropski parlament, Komisija in Računsko sodišče), pristojnih služb Komisije (Tvoja Evropa – nasveti, SOLVIT), drugih mednarodnih organizacij (OECD), relevantnih akademskih raziskav in študij možganskih trustov. Izkoristila je tudi notranje strokovno znanje na področju zadevnih politik in analitične zmogljivosti, in sicer tudi za oceno proračunskih posledic.

Komisija se je poleg tega oprla na primarne podatke, zbrane za to pobudo. Za zbiranje dokazov je uporabila obstoječe okvirne pogodbe. To je vključevalo *ad hoc* zahtevek mreži pravnih strokovnjakov za mobilnost znotraj EU (FreSsco) v zvezi z zmogljivostmi inšpektoratov za delo za obravnavo čezmejnih zadev. Prav tako je vključevalo zahtevek posvetovalni službi za pripravo študij primerov na podlagi kvalitativnih intervjujev o virih čezmejnega sodelovanja na področju izvrševanja.

- **Ocena učinka**

Komisija je pri pripravi te pobude v skladu s svojo politiko boljšega pravnega urejanja opravila oceno učinka potencialnih možnosti politike in izvedbe. K oceni je prispevalo strukturirano posvetovanje s službami Komisije prek medresorske usmerjevalne skupine.

Komisija je oceno učinka predložila Odboru za regulativni nadzor²⁸ in z njim o oceni razpravljala. Odbor je 9. februarja 2018 izdal negativno mnenje s priporočili, na katera je

²⁸ SEC(2018) 144.

Komisija odgovorila z dodatno utemeljitvijo področja uporabe pobude, razlogov zanjo in stališč zainteresiranih strani ter nadaljnjim analiziranjem ocenjenih možnosti in načina vključevanja pobude v obstoječo strukturo upravljanja na področju mobilnosti delovne sile in koordinacije sistemov socialne varnosti ob hkratnem spodbujanju sinergij in poenostavitve. Odbor je 21. februarja 2018 izdal pozitivno mnenje s pridržki, zato je bilo v poročilu o oceni učinka natančneje pojasnjeno, kako bo ustanovitev organa za delo preoblikovala ureditev obstoječih odborov in struktur, da bi se zmanjšala kompleksnost in preprečilo podvajanje, obravnavano je bilo potencialno razmerje novega organa z obstoječimi agencijami Unije na področju zaposlovanja ter dodatno pojasnjena ocena proračuna, povezana s prednostno možnostjo²⁹.

Za predlagani organ za delo so se upoštevale tri *možnosti politike*, in sicer (1) podporna možnost, (2) operativna možnost in (3) nadzorna možnost. Pri vsaki možnosti je nabor predlaganih nalog organa za delo enak, vendar se naloge razlikujejo glede na stopnjo podeljenih pooblastil. Predlagane naloge organa za delo so: (i) storitve v zvezi z mobilnostjo delovne sile za posameznike in podjetja; (ii) sodelovanje in izmenjava informacij med nacionalnimi organi, (iii) podpora skupnim inšpekcijskim pregledom; (iv) analize in ocena tveganja v zvezi s trgi dela; (v) podpora krepitvi zmogljivosti; (vi) mediacija med nacionalnimi organi; (vii) olajševanje sodelovanja med zadevnimi zainteresiranimi stranmi v primeru čezmejnih motenj na trgu dela. Upoštewane so bile tri *možnosti izvedbe*: (1) Komisija prevzame nekatere operativne naloge in vzpostavi se evropska mreža za usklajevanje obstoječih organov EU za mobilnost delovne sile; (2) ustanovi se nov organ na podlagi obstoječih organov EU za mobilnost, (3) ustanovi se nov organ na podlagi obstoječe agencije EU na področju zaposlitvene in socialne politike.

V okviru ocene učinka so bile možnosti politike in izvedbe ocenjene po merilih učinkovitosti, uspešnosti in skladnosti. Rezultati te analize so pokazali, da je najučinkovitejši in najuspešnejši način za uresničitev ciljev te pobude kombinacija operativne možnosti (možnost politike 2), ki bi se izvedla z ustanovitvijo novega organa na podlagi obstoječih organov za mobilnost na ravni EU (možnost izvedbe 2). Na tak način se nacionalnim organom, posameznikom in delodajalcem zagotavljajo pozitivni učinki brez znatnega povišanja stroškov, hkrati pa se rešuje vprašanje pomanjkljive operativne podpore v obstoječem okviru EU za sodelovanje, kar sta bila dva pomembna vidika, ki so ju izpostavile zainteresirane strani.

- **Ustreznost in poenostavitev ureditve**

Predlog o ustanovitvi organa za delo bo okreпил institucionalno ureditev EU na področju čezmejne mobilnosti, s čimer se bodo izboljšale in poenostavile obstoječe oblike sodelovanja, kar bo navsezadnje olajšalo prizadevanja držav članic in Komisije.

Danes ta institucionalna ureditev zajema več struktur EU („organov EU“), v okviru katerih nacionalne uprave sodelujejo in si izmenjujejo dobre prakse. Med organi EU so: Evropski urad za usklajevanje mreže EURES, Strokovni odbor in Svetovalni odbor za prosto gibanje delavcev, Odbor strokovnjakov za napotitev delavcev na delo, evropska platforma za okrepitev sodelovanja pri ukrepanju proti neprijavljenemu delu, Upravna komisija za koordinacijo sistemov socialne varnosti in vsi njeni pododbori (vključno s Tehnično komisijo in Revizijskim odborom, ustanovljenima z zakonodajo, ter Spravnim odborom, ki ga je

²⁹ Za podrobnejše informacije o posvetovanju z Odborom za regulativni nadzor glej Prilogo 1 k poročilu o oceni učinka (SWD(2018) 68).

ustanovila Upravna komisija sama) ter Svetovalni odbor za koordinacijo sistemov socialne varnosti.

Novi organ za delo bo tehnične in operativne naloge navedenih organov EU združil v stalno strukturo, da bi se na podlagi okrepljenega foruma za sodelovanje in skupne preiskovalne dejavnosti dosegli boljši in učinkovitejši rezultati. Organ za delo bo pri tem:

- prevzel upravljanje Evropskega urada za usklajevanje mreže EURES, kar trenutno zagotavlja Komisija;
- nadomestil Strokovni odbor za prosto gibanje delavcev;
- nadomestil Odbor strokovnjakov za napotitev delavcev na delo;
- nadomestil Tehnično komisijo, Revizijski odbor in Spravni odbor Upravne komisije za koordinacijo sistemov socialne varnosti;
- nadomestil evropsko platformo za okrepitev sodelovanja pri ukrepanju proti neprijavljenemu delu.

Organ za delo bo na področjih koordinacije sistemov socialne varnosti tesno sodeloval z Upravno komisijo za koordinacijo sistemov socialne varnosti glede regulativne naloge, za katero ostaja pristojna navedena komisija. Organ za delo bo imel poleg tega koristi od prispevkov predstavnikov socialnih partnerjev in vlad na nacionalni ravni v okviru Svetovalnega odbora za koordinacijo sistemov socialne varnosti in Svetovalnega odbora za prosto gibanje delavcev.

Ta nova struktura bo poenostavila institucionalno ureditev in spodbudila sinergije med različnimi vidiki čezmejne mobilnosti v pristojnosti organa za delo. To bo dodatno podprlo skladno in učinkovito uporabo prava Unije, povečalo učinkovitost in zagotovilo več kakovostnejših rezultatov v primerjavi z obstoječo ureditvijo, kjer organi EU v veliki meri delujejo ločeno, se osredotočajo na specifičen pravni akt ali področje v svoji pristojnosti, nimajo operativne razsežnosti, se večinoma sestajajo samo nekajkrat letno, njihove dejavnosti pa se ponekod prekrivajo.

Namen pobude je poleg tega poenostaviti način zagotavljanja informacij in storitev javnosti o pravicah, dolžnostih in priložnostih, povezanih s čezmejno mobilnostjo delovne sile, ter tako posameznikom in delodajalcem omogočiti enostavnejši dostop do takih informacij in storitev.

Predlog si prizadeva za nadaljnjo digitalizacijo postopkov ter dopolnjuje obstoječe in načrtovane pobude na tem področju, kot so elektronska izmenjava podatkov med nacionalnimi organi na področju koordinacije sistemov socialne varnosti, ki se izvaja v okviru sistema za elektronsko izmenjavo informacij o socialni varnosti (EESSI), informacijski sistem za notranji trg (IMI), portal Vaša Evropa in enotni digitalni portal, ki ga je predlagala Komisija.

• **Temeljne pravice**

Organ za delo naj bi prispeval k jasnemu, pravičnemu in učinkovitemu izvrševanju pravil Unije o čezmejni mobilnosti delovne sile in koordinaciji sistemov socialne varnosti, zato bo podprl varstvo in uveljavljanje temeljnih pravic, ki jih taka pravila zajemajo, kot so prosto gibanje oseb in delavcev (člena 15 in 45 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, v nadaljnjem besedilu: Listina), pravica dostopa do služb za posredovanje zaposlitev (člen 29 Listine) ter svoboda opravljanja storitev (člen 16 Listine). Podprl naj bi tudi čezmejno

uveljavljanje pravic na področju poštenih in pravičnih delovnih pogojev, socialne varnosti in zdravstvenega varstva (členi 31, 34 in 35 Listine) ter prepovedi diskriminacije (člen 21 Listine).

Glede varstva osebnih podatkov (člen 8 Listine) se za obdelavo osebnih podatkov na podlagi tega predloga uporabljajo določbe Uredbe (EU) št. 679/2016 (Splošna uredba o varstvu podatkov)³⁰ in Uredbe (ES) št. 45/2001³¹. V skladu s temi pravili bo kakršna koli obdelava osebnih podatkov omejena z načeloma nujnosti in sorazmernosti. Podatki se bodo zbirali za določene, izrecne in zakonite namene ter se ne bodo nadalje obdelovali na način, ki ni združljiv s temi nameni.

Skupaj z drugimi pobudami, predlaganimi v tem mandatu Komisije, ta predlog poleg tega Komisiji in državam članicam pomaga pri uresničevanju načel in pravic iz evropskega stebra socialnih pravic, ki podpirajo poštene in dobro delujoče trge dela ter sisteme socialnega varstva.

4. PRORAČUNSKÉ POSLEDICE

V skladu s prednostno kombinirano možnostjo iz ocene učinka se skupni proračunski stroški EU za organ za delo v fazi ustaljenega delovanja, ki naj bi se dosegla do leta 2023, ocenjujejo na 50,9 milijona EUR na leto. Stroški v tem večletnem finančnem okviru (2019–2020) se bodo delno pokrili s prerazporeditvijo iz obstoječih dejavnosti, ki se trenutno izvajajo v okviru Programa EU za zaposlovanje in socialne inovacije (EaSI) ter samostojnih vrstic za zaposlovanje in promet (70 %), delno pa z uporabo razlike do zgornje meje v razdelku 1a (30 %). Obstoječe dejavnosti, ki bodo prenesene na organ za delo, se ne bodo prekinile, njihovo izvajanje pa se bo s Komisije na organ za delo preneslo takoj, ko bo to operativno mogoče. Z vidika osebja bi organ za delo potreboval 69 delovnih mest iz kadrovskega načrta, 60 napotenih nacionalnih strokovnjakov in 15 pogodbenih uslužbencev. Podrobnejše informacije o finančnih in kadrovskih potrebah so na voljo v priloženi oceni finančnih posledic zakonodajnega predloga. Zaradi posledic predloga za proračun EU bodo potrebni minimalni prispevki iz nacionalnih proračunov. Učinkov na uprave ni mogoče natančno količinsko opredeliti, vendar študije primerov kažejo, da bo učinek pozitiven, saj bo boljše izvrševanje pravil nacionalnim izvršilnim organom omogočilo prejemanje predhodno neplačanih prispevkov za socialno varnost, pri tem pa bodo imeli koristi od operativne podpore, ki jo bo nudil organ za delo.

Predlog zajema klavzulo o oceni, v skladu s katero naj bi se pooblastila in naloge organa za delo ocenili vsakih pet let, da se zagotovi možnost postopne razširitve organa za delo in njegovih dejavnosti.

5. DRUGI ELEMENTI

- **Načrti za izvedbo ter ureditev spremljanja, ocenjevanja in poročanja**

S posebnim okvirom za spremljanje, opisanim v poročilu o oceni učinka, priloženem predlogu, se bodo na podlagi niza kazalnikov zagotavljale informacije o napredku pri

³⁰ Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov) (UL L 119, 4.5.2016, str. 1).

³¹ Uredba (ES) št. 45/2001 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. decembra 2000 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov v institucijah in organih Skupnosti in o prostem pretoku takih podatkov (UL L 8, 12.1.2001, str. 1).

doseganju ciljev uredbe. Zahteve in časovni načrt okvira za spremljanje se bodo v zakonodajnem in izvedbenem postopku nadalje prilagajali.

Komisija bo uredbo ocenila pet let po začetku veljavnosti v skladu z zahtevami finančne uredbe³² in smernicami za boljše pravno urejanje³³. Pri oceni bo poudarek zlasti na merilih iz smernic za boljše pravno urejanje, in sicer učinkovitosti, uspešnosti, skladnosti, dodani vrednosti EU in relevantnosti, namen pa je morebiten pregled ali posodobitev uredbe.

- **Natančnejša pojasnitev posameznih določb predloga**

V poglavju I so predstavljena glavna načela glede ustanovitve in delovanja prihodnjega organa za delo.

Člen 1 določa predmet urejanja in področja politik, ki spadajo na njegovo področje uporabe.

V členu 2 so navedeni glavni cilji organa za delo, pri čemer so v točki (a) pojasnjeni cilji v odnosu do javnosti, vključno s posamezniki in delodajalci, v točki (b) je pojasnjena vloga v odnosu do držav članic in v točki (c) vloga pri posredovanju in olajševanju iskanja rešitev pri čezmejnih sporih med nacionalnimi organi ali motnjah na trgu dela.

Člen 3 opredeljuje pravni status organa za delo.

V členu 4 bo naveden sedež prihodnjega organa za delo, potem ko ga bodo pred koncem zakonodajnega postopka, ki vodi do sprejetja tega predloga, določile države članice.

V poglavju II so predstavljene naloge prihodnjega organa za delo, in sicer so navedene v členu 5, posamično pa podrobneje opisane v specifičnih členih.

Člen 6 podrobneje določa, kako bo organ za delo izboljšal kakovost in dostopnost informacij o pravicah in dolžnostih pri mobilnosti delovne sile, ki se zagotavljajo posameznikom in delodajalcem.

Člen 7 določa, kako bo organ za delo posameznikom in delodajalcem zagotavljal lažji dostop do pobud in storitev v zvezi z mobilnostjo delovne sile, ter opredeljuje s tem povezane specifične naloge organa. Določa tudi vlogo organa za delo pri upravljanju Evropskega urada za usklajevanje mreže EURES.

Člen 8 o sodelovanju in izmenjavi informacij med državami članicami določa, da organ za delo olajšuje sodelovanje in pospešuje izmenjavo med nacionalnimi organi pri čezmejnih zadevah (odstavek 1), opisuje vlogo organa za delo pri podpiranju Upravne komisije za koordinacijo sistemov socialne varnosti, ustanovljene z Uredbo (ES) št. 883/2004, na področju finančnih zadev, povezanih z izvajanjem navedene uredbe (odstavek 2), ter izpostavlja vlogo organa za delo pri spodbujanju uporabe elektronskih orodij in digitalizaciji postopkov (odstavka 3 in 4).

V členih 9 in 10 je pojasnjeno, kako bo organ za delo koordiniral čezmejne usklajene in skupne inšpekcijske preglede. Člen 9 podrobneje določa organizacijo usklajenih in skupnih inšpekcijskih pregledov, pojasnjuje, da se bodo taki ukrepi izvajali samo ob soglasju zadevnih držav članic, bodisi na zahtevo nacionalnih organov bodisi na pobudo organa za delo (odstavek 1), od držav članic, ki se odločijo, da ne bodo izvajale usklajenih ali skupnih inšpekcijskih pregledov, zahteva, da pojasnijo razloge za svojo odločitev (odstavek 2), ter državam članicam omogoča izvajanje skupnih inšpekcijskih pregledov, tudi kadar se za sodelovanje ne odločijo vse zadevne države članice (odstavek 3). V členu 10 je opisana

³² Delegirana uredba Komisije (EU) št. 1271/2013 z dne 30. septembra 2013 o okvirni finančni uredbi za organe iz člena 208 Uredbe (EU, Euratom) št. 966/2012 Evropskega parlamenta in Sveta (UL L 328, 7.12.2013, str. 42).

³³ Smernice za boljše pravno urejanje, SWD(2017) 350.

praktična ureditev izvajanja usklajenih ali skupnih inšpekcijskih pregledov, ki jih koordinira organ za delo.

Člen 11 opredeljuje vlogo organa za delo pri analizah in oceni tveganja v zvezi s čezmejnimi vidiki mobilnosti delovne sile ter podrobneje določa dejavnosti in okvir, v katerem bo tako delo potekalo.

Člen 12 določa, da organ za delo države članice podpira pri krepitvi njihovih zmogljivosti, da bi se spodbujala dosledna, pravična in učinkovita uporaba in izvrševanje zadevnega prava Unije, ter opredeljuje specifične dejavnosti, s katerimi bo organ za delo to nalogo izpolnil.

Člen 13 o mediaciji opisuje nalogo organa za delo pri reševanju sporov med državami članicami.

Člen 14 opredeljuje vlogo organa za delo pri spodbujanju sodelovanja v primeru čezmejnih motenj na trgu dela.

V členu 15 je opisano sodelovanje organa za delo z drugimi decentraliziranimi agencijami Unije.

Člen 16 zagotavlja, da vse dejavnosti organa za delo, ki se osredotočajo na digitalizacijo postopkov za izmenjavo informacij med državami članicami, potekajo po načelih zadevnega okvira interoperabilnosti in referenčne arhitekture interoperabilnosti.

Poglavje III opisuje organizacijo organa za delo in podrobneje opredeljuje njegovo strukturo.

Člen 17 določa upravno in vodstveno strukturo organa za delo, ki jo sestavljajo upravni odbor, izvršilni direktor in skupina zainteresiranih strani. Ta člen organu za delo tudi omogoča, da za izpolnjevanje posebnih nalog ustanovi posebne delovne skupine in skupine strokovnjakov.

V členih 18 do 22 so podrobno opredeljena pravila o delovanju upravnega odbora. Ti členi opredeljujejo sestavo in naloge upravnega odbora ter pravila glede predsednika, sej in glasovanja, ki se za ta odbor uporabljajo.

Člen 23 navaja dolžnosti izvršnega direktorja.

Člen 24 določa oblikovanje skupine zainteresiranih strani, ki spada pod organ za delo in omogoča forum za posvetovanje z zainteresiranimi stranmi glede vprašanj, povezanih z nalogami organa za delo.

Poglavje IV zajema določbe o pripravi in strukturi proračuna organa za delo.

Poglavje V zajema določbe o kadrovskih vidikih organa za delo, kar zajema splošna pravila o osebju ter določbe o izvršnem direktorju, nacionalnih uradnikih za zvezo ter napotenih nacionalnih strokovnjakih in drugem osebju.

Poglavje VI vsebuje splošne in končne določbe, ki zajemajo privilegije in imunitete, ki se uporabljajo za osebje organa za delo, jezikovno ureditev, pravila o preglednosti in komunikaciji, boj proti goljufijam, varnostne predpise za varovanje podatkov in odgovornost. To poglavje določa tudi, da Komisija redno ocenjuje uspešnost organa za delo. Poleg tega zajema določbe o upravnih poizvedbah evropskega varuha človekovih pravic in sodelovanju s tretjimi državami. Prav tako opredeljuje sporazum o sedežu in pogoje delovanja ter začetek delovanja organa za delo.

Člen 46 določa spremembe Uredbe (ES) št. 883/2004.

Člen 47 določa spremembe Uredbe (ES) št. 987/2009.

Člen 48 določa spremembe Uredbe (EU) št. 492/2011.

Člen 49 določa spremembe Uredbe (EU) 2016/589.

Člen 50 določa, da se Sklep 2009/17/ES in Sklep (EU) 2016/344 razveljavita.

Člen 51 določa začetek veljavnosti te uredbe.

Predlog

UREDBA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

o ustanovitvi Evropskega organa za delo

(Besedilo velja za EGP in Švico)

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije ter zlasti členov 46 in 48, člena 53(1), člena 62 in člena 91(1) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora³⁴,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij³⁵,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Prosto gibanje delavcev, svoboda ustanavljanja in svoboda opravljanja storitev so temeljna načela notranjega trga Unije, zapisana v Pogodbi o delovanju Evropske unije (PDEU).
- (2) V skladu s členom 3 Pogodbe o Evropski uniji (PEU) si Unija prizadeva za visoko konkurenčno socialno tržno gospodarstvo, usmerjeno v polno zaposlenost in socialni napredek, ter spodbuja socialno pravičnost in varstvo. V skladu s členom 9 PDEU Unija pri opredeljevanju in izvajanju svojih politik in dejavnosti upošteva zahteve, ki so med drugim povezane s spodbujanjem visoke stopnje zaposlenosti, zagotavljanjem ustrezne socialne zaščite, bojem proti socialni izključenosti, spodbujanjem visoke stopnje izobraževanja in usposabljanja ter varovanjem človekovega zdravja.
- (3) Evropski steber socialnih pravic so skupaj razglasili Evropski parlament, Svet in Komisija na socialnem vrhu v Göteborgu 17. novembra 2017. Na socialnem vrhu je bilo opozorjeno, da je treba na prvo mesto postaviti ljudi, nadaljevati razvoj socialne razsežnosti Unije ter s prizadevanji na vseh ravneh spodbujati konvergenco, kar je poudarjeno tudi v sklepih Evropskega sveta z dne 14. decembra 2017.
- (4) Kot so Evropski parlament, Svet in Komisija navedli v skupni izjavi o zakonodajnih prednostnih nalogah za obdobje 2018–2019, so se zavezali k ukrepanju za okrepitev socialne razsežnosti Unije, in sicer s prizadevanji za izboljšanje koordinacije sistemov socialne

³⁴ UL C [...], [...], str. [...].

³⁵ UL C [...], [...], str. [...].

varnosti³⁶, zaščito delavcev pred zdravstvenimi tveganji na delovnem mestu³⁷, zagotavljanjem pravične obravnave vseh na trgu dela Unije s posodobljenimi pravili o napotitvi delavcev³⁸ ter z nadaljnjim izboljševanjem čezmejnega izvrševanja prava Unije.

- (5) Evropski organ za delo (v nadaljnjem besedilu: organ za delo) bi bilo treba ustanoviti, da se prispeva h krepitvi pravičnosti in zaupanja na enotnem trgu. V ta namen bi moral organ za delo podpirati države članice in Komisijo pri zagotavljanju boljšega dostopa posameznikom in delodajalcem do informacij o njihovih pravicah in dolžnostih pri čezmejni mobilnosti delovne sile ter do zadevnih storitev, spodbujati usklajenost z zadevnimi pravili in sodelovanje med državami članicami, da se zagotovi učinkovita uporaba prava Unije na teh področjih, ter posredovati in lajšati iskanje rešitev v čezmejnih sporih ali pri čezmejnih motnjah na trgu dela.
- (6) Organ za delo bi moral izvajati dejavnosti na področjih čezmejne mobilnosti delovne sile in koordinacije sistemov socialne varnosti, vključno s prostim gibanjem delavcev, napotitvijo delavcev in zelo mobilnimi storitvami. Poleg tega bi moral spodbujati sodelovanje med državami članicami pri ukrepanju proti neprijavljenemu delu. Kadar bi organ za delo med izvajanjem dejavnosti ugotovil domnevne nepravilnosti, tudi na področjih prava Unije zunaj njegovih pristojnosti, kot so na primer kršitve delovnih pogojev ter pravil o zdravju in varnosti ali zaposlovanje nezakonito prebivajočih državljanov tretjih držav, bi moral imeti možnost, da jih prijavi in pri teh vprašanjih po potrebi sodeluje s Komisijo, pristojnimi organi Unije in nacionalnimi organi.
- (7) Organ za delo bi moral prispevati k olajševanju prostega gibanja delavcev, ki ga urejajo Uredba (EU) št. 492/2011 Evropskega parlamenta in Sveta³⁹, Direktiva 2014/54/EU Evropskega parlamenta in Sveta⁴⁰ in Uredba (EU) 2016/589 Evropskega parlamenta in Sveta⁴¹. Olajšati bi moral napotitev delavcev, ki jo urejata Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES⁴² in Direktiva 2014/67/EU Evropskega parlamenta in Sveta⁴³, med drugim s podpiranjem izvrševanja tistih določb, ki se izvajajo s splošno uporabnimi kolektivnimi pogodbami v skladu s praksami držav članic. Pomagati bi moral tudi pri koordinaciji sistemov socialne varnosti, ki jo urejajo Uredba (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta⁴⁴, Uredba (ES)

³⁶ Predlog uredbe Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Uredbe (ES) št. 883/2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti in Uredbe (ES) št. 987/2009 o določitvi podrobnih pravil za izvajanje Uredbe (ES) št. 883/2004 (COM(2016) 815 final).

³⁷ Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Direktive 2004/37/ES o varovanju delavcev pred nevarnostmi zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem pri delu (COM(2017) 11 final).

³⁸ Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Direktive Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (COM(2016) 128 final).

³⁹ Uredba (EU) št. 492/2011 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. aprila 2011 o prostem gibanju delavcev v Uniji (UL L 141, 27.5.2011, str. 1).

⁴⁰ Direktiva 2014/54/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. aprila 2014 o ukrepih za lažje uresničevanje pravic, podeljenih delavcem v okviru prostega gibanja delavcev (UL L 128, 30.4.2014, str. 8).

⁴¹ Uredba (EU) 2016/589 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 13. aprila 2016 o evropski mreži služb za zaposlovanje (EURES), dostopu delavcev do storitev na področju mobilnosti in nadaljnjem povezovanju trgov dela ter o spremembi uredb (EU) št. 492/2011 in (EU) št. 1296/2013 (UL L 107, 22.4.2016, str. 1).

⁴² Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L 18, 21.1.1997, str. 1).

⁴³ Direktiva 2014/67/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev in spremembi Uredbe (EU) št. 1024/2012 o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg (uredba IMI) (UL L 159, 28.5.2014, str. 11).

⁴⁴ Uredba (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 29. aprila 2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti (UL L 166, 30.4.2004, str. 1, popravek v UL L 200, 7.6.2004, str. 1).

št. 987/2009 Evropskega parlamenta in Sveta⁴⁵, Uredba (EU) št. 1231/2010 Evropskega parlamenta in Sveta⁴⁶ ter Uredba Sveta (EGS) št. 1408/71⁴⁷ in Uredba Sveta (EGS) št. 574/72⁴⁸.

- (8) V nekaterih primerih je bila sprejeta sektorska zakonodaja Unije, da so se lahko upoštevale posebne potrebe zadevnega sektorja, na primer na področju mednarodnega prometa. Organ za delo bi se moral ukvarjati tudi s čezmejnimi vidiki uporabe takšne sektorske zakonodaje Unije, zlasti Uredbe (ES) št. 561/2006 Evropskega parlamenta in Sveta⁴⁹, Direktive 2006/22/ES Evropskega parlamenta in Sveta⁵⁰, Uredbe (ES) št. 1071/2009 Evropskega parlamenta in Sveta⁵¹ in Direktive o spremembi Direktive 2006/22/ES (COM(2017) 278)⁵².
- (9) Posamezniki, ki bi jih zajemale dejavnosti organa za delo, bi morale biti osebe, za katere velja pravo Unije znotraj področja uporabe te uredbe, kar vključuje delavce, samozaposlene osebe, iskalce zaposlitve in ekonomsko neaktivne osebe; to bi morale zajemati tako državljane Unije kot državljane tretjih držav, ki zakonito prebivajo v Uniji, kot so napoteni delavci, imetniki modre karte EU, osebe, premeščene znotraj podjetja, ali rezidenti za daljši čas, ter njihove družinske člane.
- (10) Z ustanovitvijo organa za delo ne bi smele nastati nove pravice in dolžnosti za posameznike ali delodajalce, vključno z gospodarskimi subjekti ali neprofitnimi organizacijami, saj bi se morale dejavnosti organa za delo zanje uporabljati v obsegu, v katerem zanje velja pravo Unije znotraj področja uporabe te uredbe.
- (11) Da bi posamezniki in delodajalci lahko izkoristili pravičen in učinkovit notranji trg, bi moral organ za delo spodbujati priložnosti za njihovo mobilnost ali opravljanje storitev in zaposlovanje kjer koli v Uniji. Med drugim bi moral podpirati čezmejno mobilnost posameznikov z olajševanjem dostopa do storitev v zvezi s čezmejno mobilnostjo, kot so čezmejno povezovanje ponudbe delovnih mest, pripravništev in vajeništev ter povpraševanja po njih, in s spodbujanjem programov mobilnosti, kot sta „tvoja prva zaposlitev EURES“ ali pobuda „ErasmusPRO“. Organ za delo bi moral prispevati tudi k izboljšanju preglednosti informacij, med drugim o pravicah in dolžnostih, ki izhajajo iz prava Unije, ter dostopa posameznikov in delodajalcev do storitev v sodelovanju z drugimi informacijskimi storitvami

⁴⁵ Uredba (ES) št. 987/2009 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. septembra 2009 o določitvi podrobnih pravil za izvajanje Uredbe (ES) št. 883/2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti (UL L 284, 30.10.2009, str. 1).

⁴⁶ Uredba (EU) št. 1231/2010 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 24. novembra 2010 o razširitvi uporabe uredb (ES) št. 883/2004 in (ES) št. 987/2009 na državljane tretjih držav, za katere se navedeni uredbi ne uporabljata le na podlagi njihovega državljanstva (UL L 344, 29.12.2010, str. 1).

⁴⁷ Uredba Sveta (EGS) št. 1408/71 z dne 14. junija 1971 o uporabi sistemov socialne varnosti za zaposlene osebe, samozaposlene osebe in njihove družinske člane, ki se gibljejo v Skupnosti (UL L 149, 5.7.1971, str. 2).

⁴⁸ Uredba Sveta (EGS) št. 574/72 z dne 21. marca 1972 o določitvi postopka za izvajanje Uredbe (EGS) št. 1408/71 o uporabi sistemov socialne varnosti za zaposlene osebe, samozaposlene osebe in njihove družinske člane, ki se gibljejo v Skupnosti (UL L 74, 27.3.1972, str. 1).

⁴⁹ Uredba (ES) št. 561/2006 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. marca 2006 o usklajevanju določene socialne zakonodaje v zvezi s cestnim prometom in spremembi uredb Sveta (EGS) št. 3821/85 in (ES) št. 2135/98 ter razveljavitvi Uredbe Sveta (EGS) št. 3820/85 (UL L 102, 11.4.2006, str. 1).

⁵⁰ Direktiva 2006/22/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. marca 2006 o minimalnih pogojih za izvajanje uredb Sveta (EGS) št. 3820/85 in (EGS) št. 3821/85 o socialni zakonodaji v zvezi z dejavnostmi v cestnem prometu in razveljavitvi Direktive Sveta 88/599/EGS (UL L 102, 11.4.2006, str. 35).

⁵¹ Uredba (ES) št. 1071/2009 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 21. oktobra 2009 o skupnih pravilih glede pogojev za opravljanje dejavnosti cestnega prevoznika in o razveljavitvi Direktive Sveta 96/26/ES (UL L 300, 14.11.2009, str. 51).

⁵² COM(2017) 278 – Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Direktive 2006/22/ES glede zahtev za izvrševanje ter določitve posebnih pravil v zvezi z Direktivo 96/71/ES in Direktivo 2014/67/EU za napotitev delavcev v sektorju cestnega prometa.

Unije, kot je storitev „Tvoja Evropa – nasveti“, ter v celoti izkoristiti portal Tvoja Evropa in zagotoviti skladnost s tem portalom, ki bo temelj prihodnjega enotnega digitalnega portala⁵³.

- (12) V ta namen bi moral organ za delo sodelovati z drugimi ustreznimi pobudami in mrežami Unije, zlasti z evropsko mrežo javnih služb za zaposlovanje⁵⁴, evropsko podjetniško mrežo⁵⁵, kontaktno točko za meje⁵⁶ in mrežo SOLVIT⁵⁷, ter z zadevnimi nacionalnimi službami, kot so organi za spodbujanje enakega obravnavanja in za zagotavljanje podpore delavcem Unije in njihovim družinskim članom, ki jih države članice določijo na podlagi Direktive 2014/54/EU, ter nacionalne kontaktne točke za nudenje informacij o zdravstvenem varstvu, ki jih države članice določijo na podlagi Direktive 2011/24/EU Evropskega parlamenta in Sveta⁵⁸. Organ za delo bi moral proučiti tudi možne sinergije s predlagano evropsko storitveno e-izkaznico⁵⁹, zlasti za primere, ko se države članice odločijo za predložitev izjav o napotnih delavcih prek platforme za e-izkaznico. Organ za delo bi moral nadomestiti Komisijo pri upravljanju Evropskega urada za usklajevanje evropske mreže služb za zaposlovanje (EURES), ki je bil ustanovljen v skladu z Uredbo (EU) št. 2016/589, med drugim pri opredeljevanju potreb uporabnikov in poslovnih zahtev za učinkovitost portala EURES in povezanih storitev IT, ne pa tudi pri zagotavljanju IT ter delovanju in razvoju infrastrukture IT, za kar bo še naprej skrbela Komisija.
- (13) Za pravično, enostavno in učinkovito uporabo prava Unije bi moral organ za delo podpirati sodelovanje in pravočasno izmenjavo informacij med državami članicami. Nacionalni uradniki za zvezo, ki delajo znotraj organa za delo, bi morali skupaj z drugim osebjem podpirati države članice pri spoštovanju obveznosti sodelovanja, pospeševati izmenjave med njimi s postopki, namenjenimi zmanjšanju zamud, ter skrbeti za povezovanje z drugimi nacionalnimi uradi za zvezo, organi in kontaktnimi točkami, ustanovljenimi na podlagi prava EU. Organ za delo bi moral spodbujati uporabo inovativnih pristopov k uspešnemu in učinkovitemu čezmejnemu sodelovanju, vključno z orodji za elektronsko izmenjavo podatkov, kot so sistem za elektronsko izmenjavo informacij o socialni varnosti (EESSI) in informacijski sistem za notranji trg (IMI), ter prispevati k nadaljnji digitalizaciji postopkov in izboljšanju orodij informacijske tehnologije, ki se uporabljajo za izmenjavo sporočil med nacionalnimi organi.
- (14) Da se poveča zmogljivost držav članic za boj proti nepravilnostim s čezmejno razsežnostjo v povezavi s pravom Unije, ki je v pristojnosti organa za delo, bi moral organ za delo podpirati nacionalne organe pri izvajanju usklajenih in skupnih inšpekcijskih pregledov, tudi z olajševanjem izvajanja inšpekcijskih pregledov v skladu s členom 10 Direktive 2014/67/EU. Ti inšpekcijski pregledi bi se morali izvajati na zahtevo držav članic ali z njihovo privolitvijo na predlog organa za delo. Organ za delo bi moral državam članicam, ki sodelujejo pri usklajenih in skupnih inšpekcijskih pregledih, nuditi strateško, logistično in tehnično podporo ob polnem spoštovanju zahtev po zaupnosti. Inšpekcijski pregledi bi se morali izvajati v soglasju z zadevnimi državami članicami in v celoti potekati znotraj pravnega okvira nacionalnega prava

⁵³ Uredba o enotnem digitalnem portalu (COM(2017) 256).

⁵⁴ Sklep št. 573/2014/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o boljšem sodelovanju med javnimi zavodi za zaposlovanje (JZZ) (UL L 159, 28.5.2014, str. 32).

⁵⁵ Evropska podjetniška mreža (<https://een.ec.europa.eu/>).

⁵⁶ Sporočilo Komisije Svetu in Evropskemu parlamentu: Spodbujanje rasti in kohezije v obmejnih regijah EU (COM(2017) 534).

⁵⁷ Priporočilo Komisije z dne 17. septembra 2013 o načelih, ki urejajo mrežo SOLVIT (UL L 249, 19.9.2013, str. 10).

⁵⁸ Direktiva 2011/24/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 9. marca 2011 o uveljavljanju pravic pacientov pri čezmejnem zdravstvenem varstvu (UL L 88, 4.4.2011, str. 45).

⁵⁹ COM(2016) 824 final in COM(2016) 823 final.

zadevnih držav članic, ki bi morale ukrepati na podlagi rezultatov usklajenih in skupnih inšpekcijskih pregledov v skladu z nacionalnim pravom.

- (15) Za spremljanje novih trendov, izzivov ali vrzeli na področjih mobilnosti delovne sile in koordinacije sistemov socialne varnosti bi moral organ za delo razviti analitične zmogljivosti in zmogljivosti za ocenjevanje tveganja. To bi moralo zajemati izvajanje analiz in študij trga dela ter medsebojne strokovne preglede. Organ za delo bi moral spremljati morebitna neravnovesja glede znanj in spretnosti ter čezmejnih tokov delovne sile, vključno z njihovim možnim učinkom na teritorialno kohezijo. Podpirati bi moral tudi oceno tveganja iz člena 10 Direktive 2014/67/EU. Organ za delo bi moral poskrbeti za sinergije in dopolnjevanje z drugimi agencijami, storitvami ali mrežami Unije. Med drugim bi tako moral pridobiti mnenje mreže SOLVIT in podobnih storitev o ponavljajočih se problemih, s katerimi se posamezniki in podjetja srečujejo pri uveljavljanju pravic na področjih, ki so v njegovi pristojnosti. Organ za delo bi moral tudi olajšati in racionalizirati dejavnosti zbiranja podatkov, ki jih določa zadevna zakonodaja Unije v njegovi pristojnosti. To ne prinaša novih obveznosti poročanja za države članice.
- (16) Organ za delo bi za okrepitev zmogljivosti nacionalnih organov in izboljšanje doslednosti pri uporabi prava Unije, ki je v njegovi pristojnosti, moral nuditi operativno pomoč nacionalnim organom, med drugim s pripravo praktičnih smernic, oblikovanjem programov usposabljanja in medsebojnega učenja, spodbujanjem projektov vzajemne pomoči, olajševanjem izmenjav osebja, na primer tistih iz člena 8 Direktive 2014/67/EU, ter podpiranjem držav članic pri organizaciji kampanj za ozaveščanje posameznikov in delodajalcev o njihovih pravicah in dolžnostih. Organ za delo bi moral spodbujati izmenjavo, razširjanje in prevzemanje dobrih praks.
- (17) Organ za delo bi moral zagotoviti platformo za reševanje sporov med državami članicami v zvezi z uporabo prava Unije, ki je v njegovi pristojnosti. Ta platforma bi morala temeljiti na dialogu in pravnih mehanizmih, ki trenutno obstajajo na področju koordinacije sistemov socialne varnosti ter jih države članice cenijo⁶⁰, njihov pomen pa priznava tudi Sodišče Evropske unije⁶¹. Državam članicam bi moralo biti omogočeno, da organu za delo zadeve predložijo v mediacijo v skladu s standardnimi postopki, vzpostavljenimi v ta namen. Organ za delo bi moral obravnavati samo spore med državami članicami, medtem ko bi posameznikom in delodajalcem, ki imajo težave pri uveljavljanju pravic v okviru Unije, še naprej morale biti na voljo nacionalne storitve in storitve Unije, namenjene obravnavanju takšnih primerov, kot so mreža SOLVIT, na katero bi organ za delo moral usmeriti takšne primere. Mreža SOLVIT bi prav tako morala imeti možnost, da organu za delo v pregled predloži primere, v katerih težave ni mogoče rešiti zaradi razlik med nacionalnimi upravami.
- (18) Da se olajša upravljanje prilagoditev na trgu dela, bi moral organ za delo lajšati sodelovanje med zadevnimi zainteresiranimi stranmi za odpravljanje motenj na trgu dela, ki vplivajo na več držav članic, kot so na primer prestrukturiranja ali obsežni projekti, ki vplivajo na zaposlovanje v obmejnih regijah.

⁶⁰ Svet, delni splošni pristop z dne 26. oktobra 2017 o predlogu uredbe o spremembi Uredbe (ES) št. 883/2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti in Uredbe (ES) št. 987/2009 o določitvi podrobnih pravil za izvajanje Uredbe (ES) št. 883/2004 (13645/1/17).

⁶¹ Zadeva C-236/88, EU:C:1990:303, točka 17; zadeva C-202/97, EU:C:2000:75, točki 57 in 58; zadeva C-178/97, EU:C:2000:169, točki 44 in 45; zadeva C-2/05, EU:C:2006:69, točki 28 in 29; zadeva C-12/14, EU:C:2016:135, točke 39–41; zadeva C-359/16, EU:C:2018:63, točki 44–45.

- (19) Evropski okvir interoperabilnosti⁶² ponuja načela in priporočila za izboljšanje upravljanja dejavnosti na področju interoperabilnosti in izvajanja javnih storitev, vzpostavitev medorganizacijskih in čezmejnih odnosov, poenostavitve postopkov, ki podpirajo vseobsežne digitalne izmenjave, ter zagotovitev, da tako obstoječa kot nova zakonodaja podpirata načela interoperabilnosti. Evropska referenčna arhitektura interoperabilnosti (EIRA) je generična struktura z načeli in smernicami, ki se uporabljajo za izvajanje interoperabilnostnih rešitev⁶³. Organ za delo bi moral pri obravnavi vprašanj interoperabilnosti upoštevati tako evropski okvir interoperabilnosti kot evropsko referenčno arhitekturo interoperabilnosti ter se nanju opirati.
- (20) Organ za delo bi se moral voditi in bi moral delovati v skladu z načeli skupne izjave Evropskega parlamenta, Sveta in Komisije z dne 19. julija 2012 o decentraliziranih agencijah.
- (21) V upravnem odboru bi morale biti zastopane države članice in Komisija, da se zagotovi učinkovito delovanje organa za delo. Pri sestavi upravnega odbora, vključno z izborom predsednika in njegovega namestnika, bi bilo treba upoštevati načela uravnotežene zastopanosti spolov, izkušnje in kvalifikacije. Za uspešno in učinkovito delovanje organa za delo bi moral upravni odbor zlasti sprejeti letni delovni program, izvajati svoje naloge v zvezi s proračunom organa za delo, sprejeti finančna pravila, ki se uporabljajo za organ za delo, imenovati izvršnega direktorja ter določiti postopke za sprejemanje odločitev s strani izvršnega direktorja v zvezi z operativnimi nalogami organa za delo. Predstavniki iz držav, ki niso članice Unije ter uporabljajo pravila Unije v pristojnosti organa za delo, lahko na sejah upravnega odbora sodelujejo kot opazovalci.
- (22) Brez poseganja v pristojnosti Komisije bi morala biti upravni odbor in izvršni direktor neodvisna pri opravljanju svojih dolžnosti ter delovati v javnem interesu.
- (23) Organ za delo bi se moral neposredno opirati na strokovno znanje ustreznih zainteresiranih strani na področjih v njegovi pristojnosti, in sicer prek posebne skupine zainteresiranih strani. To skupino bi morali sestavljati predstavniki socialnih partnerjev na ravni Unije. Skupina zainteresiranih strani bo pri izvajanju svojih dejavnosti upoštevala mnenja Svetovalnega odbora za koordinacijo sistemov socialne varnosti, ustanovljenega z Uredbo (ES) št. 883/2004, in Svetovalnega odbora za prosto gibanje delavcev, ustanovljenega v skladu z Uredbo (EU) št. 492/2011, ter uporabljala njuno strokovno znanje.
- (24) Za zagotovitev popolne samostojnosti in neodvisnosti organa za delo bi mu bilo treba dodeliti samostojen proračun, katerega prihodki bi izhajali iz splošnega proračuna Unije, prostovoljnih prispevkov držav članic ter prispevkov tretjih držav, ki sodelujejo pri njegovem delu. V izjemnih in ustrezno utemeljenih primerih bi mu moralo biti tudi omogočeno, da prejme sredstva na podlagi sporazumov o prenosu pooblastil ali nepovratna sredstva *ad hoc* ter da zaračuna publikacije in opravljene storitve.
- (25) V okviru te uredbe bi bilo treba osebne podatke obdelovati v skladu z Uredbo (EU) št. 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta⁶⁴ ali Uredbo (ES) št. 45/2001 Evropskega parlamenta in

⁶² Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij: Evropski okvir interoperabilnosti – strategija za izvajanje (COM(2017) 134 final).

⁶³ Sklep (EU) 2015/2240 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 25. novembra 2015 o uvedbi programa za interoperabilnostne rešitve in skupne okvire za evropske javne uprave, podjetja in državljane (program ISA³) kot sredstvo za posodobitev javnega sektorja (UL L 318, 4.12.2015, str. 1).

⁶⁴ Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov) (UL L 119, 4.5.2016, str. 1).

Sveta⁶⁵, odvisno od tega, katera se uporablja. To vključuje uvedbo ustreznih tehničnih in organizacijskih ukrepov za izpolnjevanje obveznosti, ki jih nalagata navedeni uredbi, zlasti glede zakonitosti obdelave, varnosti dejavnosti obdelave, zagotavljanja informacij in pravic posameznikov, na katere se nanašajo osebni podatki.

- (26) Za zagotovitev preglednega delovanja organa za delo bi se morala zanj uporabljati Uredba (ES) št. 1049/2001 Evropskega parlamenta in Sveta⁶⁶. Delovanje organa za delo bi moral preverjati evropski varuh človekovih pravic v skladu s členom 228 PDEU.
- (27) Za organ za delo bi se morala uporabljati Uredba (EU, Euratom) št. 883/2013 Evropskega parlamenta in Sveta⁶⁷, pristopiti pa bi moral k Medinstitucionalnemu sporazumu z dne 25. maja 1999 med Evropskim parlamentom, Svetom Evropske unije in Komisijo Evropskih skupnosti o notranjih preiskavah Evropskega urada za boj proti goljufijam (OLAF).
- (28) Država članica gostiteljica organa za delo bi morala zagotoviti najboljše možne pogoje za njegovo ustrezno delovanje.
- (29) Da se zagotovijo odprti in pregledni pogoji zaposlovanja ter enaka obravnava osebja, bi se morali za osebje in izvršnega direktorja organa za delo uporabljati Kadrovski predpisi za uradnike Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: kadrovski predpisi) in Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev) iz Uredbe (EGS, Euratom, ESPJ) št. 259/68 (v nadaljnjem besedilu skupaj: kadrovski predpisi), vključno s pravili glede poklicne skrivnosti ali drugih enakovrednih obvez zaupnosti.
- (30) Organ za delo bi moral sodelovati z drugimi agencijami Unije v okviru njihovih pristojnosti, zlasti z agencijami na področju zaposlitvene in socialne politike, pri čemer bi se moral opirati na njihovo strokovno znanje in kar najbolj izkoristiti sinergije, in sicer z Evropsko fundacijo za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound), Evropskim centrom za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop), Evropsko agencijo za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) in Evropsko fundacijo za usposabljanje (ETF) ter glede boja proti organiziranemu kriminalu in trgovini z ljudmi z Agencijo Evropske unije za sodelovanje na področju preprečevanja, odkrivanja in preiskovanja kaznivih dejanj (Europol) in Agencijo Evropske unije za pravosodno sodelovanje v kazenskih zadevah (Eurojust).
- (31) Za vnos operativne razsežnosti v dejavnosti obstoječih organov na področjih čezmejne mobilnosti delovne sile bi moral organ za delo prevzeti izvajanje nalog Strokovnega odbora za prosto gibanje delavcev, ustanovljenega v skladu z Uredbo (EU) št. 492/2011, Odbora strokovnjakov za napotitev delavcev na delo, ustanovljenega s Sklepom Komisije 2009/17/ES⁶⁸, in evropske platforme za okrepitev sodelovanja pri ukrepanju proti neprijavljenemu delu,

⁶⁵ Uredba (ES) št. 45/2001 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. decembra 2000 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov v institucijah in organih Skupnosti in o prostem pretoku takih podatkov (UL L 8, 12.1.2001, str. 1), trenutno se revidira s predlogom uredbe COM(2017) 8 final.

⁶⁶ Uredba Evropskega parlamenta in Sveta (ES) št. 1049/2001 z dne 30. maja 2001 o dostopu javnosti do dokumentov Evropskega parlamenta, Sveta in Komisije (UL L 145, 31.5.2001, str. 43).

⁶⁷ Uredba (EU, Euratom) št. 883/2013 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. septembra 2013 o preiskavah, ki jih izvaja Evropski urad za boj proti goljufijam (OLAF), ter razveljavitvi Uredbe (ES) št. 1073/1999 Evropskega parlamenta in Sveta in Uredbe Sveta (Euratom) št. 1074/1999 (UL L 248, 18.9.2013, str. 1).

⁶⁸ Sklep Komisije 2009/17/ES z dne 19. decembra 2008 o ustanovitvi Odbora strokovnjakov za napotitev delavcev na delo (UL L 8, 13.1.2009, str. 26).

vzpostavljene s Sklepom (EU) 2016/344 Evropskega parlamenta in Sveta⁶⁹. Navedene organe bi bilo treba z ustanovitvijo organa za delo ukiniti.

- (32) Organ za delo bi moral dopolnjevati dejavnosti Upravne komisije za koordinacijo sistemov socialne varnosti, ustanovljene z Uredbo (ES) št. 883/2004 (v nadaljnjem besedilu: upravna komisija), če izvaja regulativne naloge, povezane z uporabo uredb (ES) št. 883/2004 in (ES) št. 987/2009. Organ za delo bi moral prevzeti operativne naloge, ki se trenutno izvajajo v okviru Upravne komisije, kot so vloga mediatorja med državami članicami in zagotavljanje foruma za upravljanje finančnih zadev, povezanih z uporabo uredb (ES) št. 883/2004 in (ES) št. 987/2009, s čimer bi nadomestil vlogo Revizijskega odbora, ustanovljenega z navedenima uredbama, ter za obravnavanje zadev, povezanih z elektronsko izmenjavo podatkov in orodji IT, da se olajša uporaba navedenih uredb, s čimer bi nadomestil vlogo Tehnične komisije za obdelavo podatkov, ustanovljene z navedenima uredbama.
- (33) Svetovalni odbor za koordinacijo sistemov socialne varnosti, ustanovljen z Uredbo (ES) št. 883/2004, in Svetovalni odbor za prosto gibanje delavcev, ustanovljen v skladu z Uredbo (EU) št. 492/2011, sta forum za posvetovanje s socialnimi partnerji in vladnimi predstavniki na nacionalni ravni. Organ za delo bi moral prispevati k njunemu delu in lahko sodeluje na njihovih sestankih.
- (34) Da bi se odražala ta nova institucionalna ureditev, bi bilo treba uredbe (ES) št. 883/2004, (ES) št. 987/2009, (EU) št. 492/2011 in (EU) 2016/589 spremeniti, Sklep 2009/17/ES in Sklep (EU) 2016/344 pa razveljaviti.
- (35) PDEU izrecno priznava spoštovanje različnosti nacionalnih sistemov, ki urejajo odnose med delodajalci in delojemalci, ter avtonomijo socialnih partnerjev. Sodelovanje v dejavnostih organa za delo ne posega v pristojnosti, obveznosti in odgovornosti držav članic na podlagi – med drugim – ustreznih in veljavnih konvencij Mednarodne organizacije dela (MDO), kot je Konvencija št. 81 o inšpekciji dela v industriji in trgovini, kot tudi ne v pristojnosti držav članic za reguliranje, mediacijo ali spremljanje odnosov med delodajalci in delojemalci na nacionalni ravni, zlasti kar zadeva uveljavljanje pravice do kolektivnih pogajanj in kolektivnih ukrepov.
- (36) Ker ciljev te uredbe, tj. podpiranja prostega gibanja delavcev in prostega pretoka storitev ter prispevanja h krepitvi pravičnosti na notranjem trgu, države članice ne morejo zadovoljivo doseči, če delujejo neusklajeno, temveč se zaradi čezmejne narave navedenih dejavnosti in potrebe po okrepljenem sodelovanju med državami članicami lažje dosežejo na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski uniji. V skladu z načelom sorazmernosti ta uredba ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenih ciljev.
- (37) Ta uredba spoštuje temeljne pravice in načela, ki jih priznava zlasti Listina Evropske unije o temeljnih pravicah, kot navaja člen 6 Pogodbe o Evropski uniji –

SPREJELA NASLEDNJO UREDBO:

⁶⁹ Sklep (EU) 2016/344 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 9. marca 2016 o vzpostavitvi evropske platforme za okrepitev sodelovanja pri ukrepanju proti neprijavljenemu delu (UL L 65, 11.3.2016, str. 12).

Poglavje I

Načela

Člen 1

Predmet urejanja in področje uporabe

1. Ta uredba ustanavlja Evropski organ za delo (v nadaljnjem besedilu: organ za delo).
2. Organ za delo državam članicam in Komisiji pomaga pri zadevah v zvezi s čezmejno mobilnostjo delovne sile in koordinacijo sistemov socialne varnosti znotraj Unije.

Člen 2

Cilji

Cilj organa za delo je prispevati k zagotavljanju pravične mobilnosti delovne sile na notranjem trgu. V ta namen organ za delo:

- (a) posameznikom in delodajalcem olajšuje dostop do informacij o njihovih pravicah in dolžnostih ter do ustreznih storitev;
- (b) podpira sodelovanje med državami članicami pri čezmejnem izvrševanju zadevnega prava Unije, vključno z olajševanjem skupnih inšpekcijskih pregledov;
- (c) posreduje in pomaga pri iskanju rešitev v primeru čezmejnih sporov med nacionalnimi organi ali motenj na trgu dela.

Člen 3

Pravni status

1. Organ za delo je organ Unije in je pravna oseba.
2. V vseh državah članicah uživa najširšo pravno in poslovno sposobnost, ki jo pravnim osebam priznava zakonodaja teh držav članic. Zlasti lahko pridobiva premoženje in nepremično premoženje in z njim razpolaga ter je lahko stranka v sodnem postopku.

Člen 4

Sedež

Sedež organa za delo je v [x].

Poglavje II

Naloge organa za delo

Člen 5

Naloge organa za delo

Za doseg svojih ciljev organ za delo opravlja naslednje naloge:

- (a) v skladu s členoma 6 in 7 posameznikom in delodajalcem olajšuje dostop do informacij o pravicah in dolžnostih v čezmejnem položaju ter dostop do storitev v zvezi s čezmejno mobilnostjo delovne sile;
- (b) v skladu s členom 8 olajšuje sodelovanje in izmenjavo informacij med nacionalnimi organi za učinkovito izvrševanje zadevnega prava Unije;
- (c) v skladu s členoma 9 in 10 koordinira in podpira usklajene in skupne inšpekcijske preglede;
- (d) v skladu s členom 11 izvaja analize in ocene tveganja glede vprašanj čezmejne mobilnosti delovne sile;
- (e) v skladu s členom 12 podpira države članice pri krepitevi zmogljivosti v zvezi z učinkovitim izvrševanjem zadevnega prava Unije;
- (f) v skladu s členom 13 posreduje v sporih med organi držav članic glede uporabe zadevnega prava Unije;
- (g) v skladu s členom 14 olajšuje sodelovanje med zadevnimi zainteresiranimi stranmi v primeru čezmejnih motenj na trgu dela.

Člen 6

Informacije o čezmejni mobilnosti delovne sile

Organ za delo izboljšuje razpoložljivost, kakovost in dostopnost informacij za posameznike in delodajalce ter tako olajšuje mobilnost delovne sile znotraj Unije v skladu z Uredbo (EU) št. 589/2016 o evropski mreži služb za zaposlovanje (EURES) in Uredbo [o enotnem digitalnem portalu – COM(2017) 256]. V ta namen organ za delo:

- (a) zagotavlja ustrezne informacije o pravicah in dolžnostih posameznikov pri čezmejni mobilnosti delovne sile;
- (b) spodbuja priložnosti za podpiranje mobilnosti posameznikov, tudi s smernicami o dostopu do izobraževanja in jezikovnega usposabljanja;
- (c) delodajalcem daje ustrezne informacije o predpisih delovne zakonodaje ter življenjskih in delovnih razmerah delavcev v čezmejnem položaju, vključno z napotnimi delavci;
- (d) podpira države članice pri izpolnjevanju obveznosti v zvezi z razširjanjem in omogočanjem dostopa do informacij o prostem gibanju delavcev, kot je določeno v členu 6 Direktive 2014/54/EU, in napotitvi delavcev, kot je določeno v členu 5 Direktive 2014/67/EU;

- (e) podpira države članice pri izboljšanju točnosti, celovitosti in uporabniške prijaznosti zadevnih nacionalnih informacijskih služb v skladu z merili kakovosti iz Uredbe [o enotnem digitalnem portalu – COM(2017) 256];
- (f) podpira države članice pri poenostavitvi zagotavljanja informacij in storitev posameznikom in delodajalcem v zvezi s prostovoljno čezmejno mobilnostjo ob doslednem spoštovanju pristojnosti držav članic.

Člen 7

Dostop do storitev v zvezi s čezmejno mobilnostjo delovne sile

1. Organ za delo posameznikom in delodajalcem zagotavlja storitve za lažjo mobilnost delovne sile znotraj Unije. V ta namen organ za delo:
 - (a) spodbuja razvoj pobud, ki podpirajo čezmejno mobilnost posameznikov, vključno z usmerjenimi programi mobilnosti;
 - (b) posameznikom in delodajalcem omogoča čezmejno usklajevanje ponudbe delovnih mest, pripravništev in vajeništev z življenjepisi in prijavami, zlasti prek mreže EURES;
 - (c) sodeluje z drugimi pobudami in mrežami Unije, kot so evropska mreža javnih služb za zaposlovanje, evropska podjetniška mreža in kontaktna točka za meje, zlasti za opredelitev in odpravljanje čezmejnih ovir za mobilnost delovne sile;
 - (d) spodbuja sodelovanje med pristojnimi nacionalnimi službami, imenovanimi v skladu z Direktivo 2014/54/EU, da se posameznikom in delodajalcem zagotovijo informacije, smernice in pomoč v zvezi s čezmejno mobilnostjo, ter med nacionalnimi kontaktnimi točkami, imenovanimi v skladu z Direktivo 2011/24/EU, da se zagotovijo informacije o zdravstvenem varstvu.
2. Organ za delo vodi Evropski urad za usklajevanje mreže EURES in zagotavlja, da ta izpolnjuje svoje pristojnosti v skladu s členom 8 Uredbe (EU) št. 2016/589, razen tehničnega delovanja in razvoja portala EURES ter z njim povezanih storitev IT, za kar še naprej skrbi Komisija. Organ za delo pod pristojnostjo izvršnega direktorja, kot je določen v členu 23(4)(k), zagotovi, da je ta dejavnost v celoti skladna z veljavno zakonodajo o varstvu podatkov, vključno z zahtevami po imenovanju uradne osebe za varstvo podatkov v skladu s členom 37.

Člen 8

Sodelovanje in izmenjava informacij med državami članicami

1. Organ za delo spodbuja sodelovanje med državami članicami in jih podpira pri dejanskem izpolnjevanju obveznosti sodelovanja, kot so določene s pravom Unije, ki spada pod pristojnosti organa za delo, vključno z izmenjavo informacij.

V ta namen organ za delo na zahtevo nacionalnih organov in za pospešitev izmenjave informacij med njimi zlasti:

 - (a) pomaga nacionalnim organom pri iskanju ustreznih kontaktnih točk nacionalnih organov v drugih državah članicah;

- (b) olajšuje ukrepanje, ki sledi zahtevkom in izmenjavam informacij med nacionalnimi organi, tako da nudi logistično in tehnično podporo, vključno s prevajanjem in tolmačenjem, ter izmenjuje podatke o statusu zadev;
 - (c) spodbuja in deli primere najboljše prakse;
 - (d) olajšuje čezmejne postopke izvrševanja kazni in glob;
 - (e) vsako četrtoletje poroča Komisiji o nerešenih zahtevkih med državami članicami in jih, če meni, da je to potrebno, napoti k mediaciji v skladu s členom 13.
2. Organ za delo podpira delo Upravne komisije za koordinacijo sistemov socialne varnosti z vodenjem finančnih zadev, povezanih s koordinacijo sistemov socialne varnosti, v skladu s členom 74 Uredbe (ES) št. 883/2004 ter členi 65, 67 in 69 Uredbe (ES) št. 987/2009.
 3. Organ za delo spodbuja uporabo elektronskih orodij in postopkov za izmenjavo sporočil med nacionalnimi organi, vključno z informacijskim sistemom za notranji trg (IMI) in sistemom elektronske izmenjave informacij o socialni varnosti (EESSI).
 4. Organ za delo spodbuja uporabo inovativnih pristopov k učinkovitemu in uspešnemu čezmejnemu sodelovanju in preučuje potencialno uporabo mehanizmov za elektronsko izmenjavo med državami članicami, da bi olajšal odkrivanje goljufij, ter o tem z namenom nadaljnjega razvoja poroča Komisiji.

Člen 9

Koordinacija usklajenih in skupnih inšpekcijskih pregledov

1. Na zahtevo ene ali več držav članic organ za delo koordinira usklajene in skupne inšpekcijske preglede na področjih, ki so v okviru njegovih pristojnosti. Zahtevo lahko predloži ena ali več držav članic. Organ za delo lahko organom zadevnih držav članic tudi predlaga, da opravijo usklajen ali skupen inšpekcijski pregled.
2. Če se organ države članice odloči, da ne bo sodeloval pri usklajenih ali skupnih inšpekcijskih pregledih iz odstavka 1 ali da takih pregledov ne bo izvajal, organu za delo pravočasno vnaprej pisno sporoči razloge za svojo odločitev. V takih primerih organ za delo o tem obvesti druge zadevne nacionalne organe.
3. Organizacija usklajenih ali skupnih inšpekcijskih pregledov je predmet predhodnega sporazuma vseh sodelujočih držav članic prek njihovih nacionalnih uradnikov za zvezo. Če ena ali več držav članic zavrne sodelovanje pri usklajenem ali skupnem inšpekcijskem pregledu, lahko drugi nacionalni organi, če je primerno, predvideni usklajeni ali skupni inšpekcijski pregled opravijo samo v sodelujočih državah članicah. Države članice, ki zavrnejo sodelovanje pri inšpekcijskem pregledu, ohranijo zaupnost informacij o predvidenem inšpekcijskem pregledu.

Člen 10

Ureditev usklajenih in skupnih inšpekcijskih pregledov

1. Sporazum o izvedbi skupnega inšpekcijskega pregleda (v nadaljnjem besedilu: sporazum o skupnem inšpekcijskem pregledu) med sodelujočimi državami članicami in organom za delo določa pogoje za izvedbo takega inšpekcijskega pregleda. Sporazum o skupnem

inšpekcijskem pregledu lahko vključuje določbe, ki omogočajo, da se dogovorjeni in načrtovani skupni inšpekcijski pregledi izvedejo v kratkem času. Organ za delo oblikuje vzorec sporazuma.

2. Usklajeni in skupni inšpekcijski pregledi ter ukrepi, ki jim sledijo, se izvajajo v skladu z nacionalno zakonodajo zadevne države članice.
3. Organ za delo državam članicam, ki opravljajo usklajene ali skupne inšpekcijske preglede, zagotavlja logistično in tehnično podporo, ki lahko vključuje prevajanje in tolmačenje.
4. Osebe organa za delo lahko s predhodnim soglasjem države članice, na ozemlju katere bo nudilo svojo pomoč, sodeluje pri usklajenem ali skupnem inšpekcijskem pregledu.
5. Nacionalni organi, ki izvajajo usklajeni ali skupni inšpekcijski pregled, organu za delo poročajo o rezultatih v njihovih državah članicah in o splošnem operativnem poteku usklajenega ali skupnega inšpekcijskega pregleda.
6. Informacije o usklajenih in skupnih inšpekcijskih pregledih se vključijo v četrtletna poročila, ki se predložijo upravnemu odboru. Letno poročilo o inšpekcijskih pregledih, opravljenih s podporo organa za delo, se vključi v letno poročilo o dejavnostih organa za delo.
7. Če organ za delo med usklajenimi ali skupnimi inšpekcijskimi pregledi ali med katerimi koli dejavnostmi ugotovi domnevne nepravilnosti pri uporabi prava Unije, tudi zunaj svojih pristojnosti, o njih po potrebi poroča Komisiji in organom zadevne države članice.

Člen 11

Analize in ocena tveganj v zvezi s čezmejno mobilnostjo delovne sile

1. Organ za delo oceni tveganja in opravi analize v zvezi s čezmejnimi tokovi delovne sile, na primer glede neravnovesij na trgu dela, tveganj za posamezne sektorje ter ponavljajočih se težav posameznikov in delodajalcev pri čezmejni mobilnosti. V ta namen organ za delo poskrbi za dopolnjevanje in izkoriščanje strokovnega znanja drugih agencij ali služb Unije, tudi na področju predvidevanja potreb po znanjih in spretnostih ter zdravja in varnosti pri delu. Na zahtevo Komisije lahko organ za delo opravi usmerjene poglobljene analize in študije, da preuči posebne težave v zvezi z mobilnostjo delovne sile.
2. Organ za delo organizira medsebojne preglede med nacionalnimi organi in službami, da:
 - (a) se preučijo vsa vprašanja, težave in posebna vprašanja, ki lahko nastanejo pri izvajanju in praktični uporabi prava Unije v pristojnosti organa za delo ter izvrševanju tega prava v praksi;
 - (b) se okrepi doslednost zagotavljanja storitev za posameznike in podjetja;
 - (c) se izboljša poznavanje in vzajemno razumevanje različnih sistemov in praks ter oceni učinkovitost različnih ukrepov politike, vključno s preventivnimi in odvrtačnimi ukrepi.
3. Organ za delo o svojih ugotovitvah redno poroča Komisiji in neposredno zadevnim državam članicam, pri čemer predstavi možne ukrepe za odpravljanje ugotovljenih pomanjkljivosti.
4. Organ za delo zbira statistične podatke, ki jih pripravijo in predložijo države članice in se nanašajo na področja prava Unije v pristojnosti organa za delo. Pri tem si organ za delo prizadeva racionalizirati trenutne dejavnosti zbiranja podatkov na navedenih področjih. Če je

primerno, se uporablja člen 16. Organ za delo se povezuje s Komisijo (Eurostatom) in, če je primerno, deli rezultate zbiranja podatkov.

Člen 12

Podpiranje krepitve zmogljivosti

Organ za delo podpira države članice pri krepitvi zmogljivosti za spodbujanje doslednega izvrševanja prava Unije na vseh področjih, ki jih zajema ta uredba. Organ za delo izvaja zlasti naslednje dejavnosti:

- (a) razvija skupne smernice za države članice, vključno s smernicami za inšpekcijske preglede v primerih s čezmejno razsežnostjo, ter skupne opredelitve in koncepte na podlagi dela na ravni Unije;
- (b) spodbuja in podpira vzajemno pomoč v obliki medsebojnih ali skupinskih aktivnosti ter izmenjave osebja in programe napotitev med nacionalnimi organi;
- (c) spodbuja izmenjavo in razširjanje izkušenj in dobrih praks, vključno s primeri sodelovanja med zadevnimi nacionalnimi organi;
- (d) razvija sektorske in medsektorske programe usposabljanja ter namensko gradivo za usposabljanje;
- (e) spodbuja kampanje za ozaveščanje, vključno s kampanjami za obveščanje posameznikov in delodajalcev, zlasti malih in srednjih podjetij, o njihovih pravicah in dolžnostih ter priložnostih, ki so jim na voljo.

Člen 13

Mediacija med državami članicami

1. V primeru sporov med državami članicami v zvezi z uporabo ali razlago prava Unije na področjih, ki jih zajema ta uredba, lahko organ za delo opravlja vlogo posrednika.
2. Na zahtevo ene od držav članic, ki jih spor zadeva, organ za delo začne postopek mediacije pred odborom za mediacijo, ki ga v skladu s členom 17(2) ustanovi za ta namen. Organ za delo lahko ob soglasju vseh držav članic, ki jih spor zadeva, pred odborom za mediacijo začne postopek tudi na lastno pobudo, prav tako pa na podlagi prijave mreže SOLVIT.
3. Ko države članice zadevo predložijo v mediacijo organu za delo, zagotovijo, da se vsi osebni podatki, povezani z zadevo, anonimizirajo in da organ za delo na nobeni točki postopka mediacije ne obdeluje osebnih podatkov zadevnih posameznikov.
4. Za zadeve, o katerih potekajo sodni postopki na nacionalni ravni ali ravni Unije, mediacija organa za delo ni dopustna.
5. V treh mesecih po tem, ko organ za delo zaključi postopek mediacije, zadevne države članice organu za delo poročajo o ukrepih, ki so jih sprejele na podlagi mediacije, ali o razlogih za neukrepanje, če takih ukrepov niso sprejele.
6. Organ za delo vsako četrletje Komisiji poroča o rezultatih mediacij, ki jih opravlja.

Člen 14

Sodelovanje v primeru čezmejnih motenj na trgu dela

Na zahtevo nacionalnih organov lahko organ za delo olajšuje sodelovanje med zadevnimi zainteresiranimi stranmi, da bi se odpravile motnje na trgu dela, ki vplivajo na več držav članic, kot so na primer obsežna prestrukturiranja ali obsežni projekti, ki vplivajo na zaposlovanje v obmejnih regijah.

Člen 15

Sodelovanje z drugimi agencijami

Organ za delo po potrebi sprejme dogovore o sodelovanju z drugimi decentraliziranimi agencijami Unije.

Člen 16

Interoperabilnost in izmenjava informacij

Organ za delo usklajuje, razvija in uporablja okvire interoperabilnosti, da bi zagotovil izmenjavo informacij med državami članicami in z organom za delo. Okviri interoperabilnosti temeljijo na evropskem okviru interoperabilnosti⁷⁰ in evropski referenčni arhitekturi interoperabilnosti iz Sklepa (EU) 2015/2240 Evropskega parlamenta in Sveta⁷¹.

Poglavje III

Organizacija organa za delo

Člen 17

Upravna in vodstvena struktura

1. Upravno in vodstveno strukturo organa za delo sestavljajo:
 - (a) upravni odbor, ki izvaja naloge iz člena 19;
 - (b) izvršni direktor, ki izvaja dolžnosti iz člena 23,
 - (c) skupina zainteresiranih strani, ki izvaja naloge iz člena 24.
2. Organ za delo lahko ustanovi delovne skupine ali skupine strokovnjakov, v katerih sodelujejo predstavniki držav članic in/ali Komisije ali zunanji strokovnjaki, izbrani z izbirnimi postopki, ki izpolnjujejo posebne naloge organa za delo ali delujejo na posebnih področjih politike, vključno z odborom za mediacijo, ki opravlja naloge v skladu s členom 13 te uredbe, in

⁷⁰ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij: Evropski okvir interoperabilnosti – strategija za izvajanje (COM(2017) 134 final).

⁷¹ Sklep (EU) št. 2015/2240 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 25. novembra 2015 o uvedbi programa za interoperabilnostne rešitve in skupne okvire za evropske javne uprave, podjetja in državljane (program ISA²) kot sredstvo za posodobitev javnega sektorja (UL L 318, 4.12.2015, str. 1).

posebno skupino za vodenje finančnih zadev, povezanih z izvajanjem uredb (ES) št. 883/2004 in (ES) št. 987/2009, kot je opisano v členu 8(2) te uredbe.

Poslovník takih skupin določi organ za delo po posvetovanju s Komisijo. V zadevah, povezanih s koordinacijo sistemov socialne varnosti, se organ za delo posvetuje tudi z Upravno komisijo za koordinacijo sistemov socialne varnosti.

ODDELEK 1

UPRAVNI ODBOR

Člen 18

Sestava upravnega odbora

1. Upravni odbor je sestavljen iz enega visokega predstavnika vsake države članice in dveh predstavnikov Komisije, od katerih imajo vsi glasovalno pravico.
2. Vsak član upravnega odbora ima namestnika. Ta zastopa člana v njegovi odsotnosti.
3. Člane upravnega odbora, ki zastopajo svoje države članice, in njihove namestnike imenujejo njihove države članice na podlagi njihovega znanja na področjih iz člena 1(2) ob upoštevanju ustreznih vodstvenih, upravnih in proračunskih znanj in spretnosti.

Člane, ki predstavljajo Komisijo, imenuje Komisija.

Države članice in Komisija si prizadevajo za omejitev menjav svojih predstavnikov v upravnem odboru, da bi zagotovile neprekinjeno delovanje odbora. Vse strani si prizadevajo doseči uravnoteženo zastopanost moških in žensk v upravnem odboru.

4. Mandat članov in njihovih namestnikov traja štiri leta. Mandat se lahko podaljša.
5. Predstavniki iz tretjih držav, ki uporabljajo pravo Unije na področjih, ki jih zajema ta uredba, lahko na sejah upravnega odbora sodelujejo kot opazovalci.

Člen 19

Naloge upravnega odbora

1. Upravni odbor zlasti:
 - (a) nadzoruje dejavnosti organa za delo;
 - (b) z dvotretjinsko večino glasov članov, ki imajo glasovalno pravico, sprejme letni proračun organa za delo in izvaja druge naloge, povezane s proračunom organa za delo, v skladu s poglavjem IV;
 - (c) oceni in sprejme konsolidirano letno poročilo o dejavnostih organa za delo, vključno s pregledom izpolnjevanja nalog, ter ga pošlje Evropskemu parlamentu, Svetu, Komisiji in Računskemu sodišču. Konsolidirano letno poročilo o dejavnostih se objavi;
 - (d) sprejme finančna pravila, ki se uporabljajo za organ za delo v skladu s členom 30;

- (e) sprejme strategijo za boj proti goljufijam, ki je sorazmerna s tveganjem goljufije, pri čemer upošteva stroške in koristi ukrepov, ki naj bi se izvajali;
 - (f) sprejme pravila za preprečevanje in obvladovanje nasprotij interesov v zvezi s svojimi člani ter člani skupine zainteresiranih strani in delovnih skupin organa za delo, vzpostavljenih v skladu s členom 17(2), ter na svojem spletišču letno objavi izjavo o interesih članov upravnega odbora;
 - (g) na podlagi analize potreb sprejema in redno posodablja komunikacijske načrte in načrte razširjanja informacij iz člena 37(3);
 - (h) sprejme svoj poslovnik;
 - (i) sprejme poslovnik delovnih skupin organa za delo, vzpostavljenih v skladu s členom 17(2);
 - (j) v skladu z odstavkom 2 v zvezi z osebjem organa za delo izvaja pooblastila, ki jih kadrovski predpisi podeljujejo pristojnemu organu za imenovanja in ki se na podlagi pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev podelijo organu, pooblaščenemu za sklenitev pogodbe o zaposlitvi⁷² (v nadaljnjem besedilu: pooblastila organa za imenovanja);
 - (k) sprejme ustrezna izvedbena pravila za izvajanje kadrovskih predpisov in pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev v skladu s členom 110 kadrovskih predpisov;
 - (l) po potrebi oblikuje oddelek za notranjo revizijo;
 - (m) imenuje izvršnega direktorja in, kjer je to potrebno, podaljša njegov mandat ali ga razreši s položaja v skladu s členom 32;
 - (n) imenuje računovodjo, za katerega veljajo kadrovski predpisi in pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev ter ki je pri opravljanju svojih dolžnosti povsem neodvisen;
 - (o) določi postopek za izbor članov in namestnikov skupine zainteresiranih strani, vzpostavljene v skladu s členom 24, ter imenuje navedene člane in namestnike;
 - (p) zagotavlja, da se ugotovitve in priporočila, ki izhajajo iz notranjih ali zunanjih revizijskih poročil in ocen ter preiskav Evropskega urada za boj proti goljufijam (OLAF), ustrezno upoštevajo;
 - (q) sprejme vse odločitve glede vzpostavitve notranjih odborov ali drugih teles organa za delo in po potrebi njihovih sprememb, pri čemer upošteva potrebe pri dejavnostih organa za delo in dobro finančno upravljanje;
 - (r) sprejme osnutek enotnega programskega dokumenta organa za delo iz člena 25, preden ga predloži Komisiji, ki o njem poda mnenje;
 - (s) po prejetju mnenja Komisije sprejme enotni programski dokument organa za delo z dvotretjinsko večino članov, ki imajo glasovalno pravico, v skladu s členom 25;
2. Upravni odbor v skladu s členom 110 kadrovskih predpisov sprejme odločitev na podlagi člena 2(1) kadrovskih predpisov in člena 6 pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev o prenosu ustreznih pooblastil organa za imenovanja na izvršnega direktorja in opredelitvi

⁷²

Uredba Sveta (EGS, Euratom, ESPJ) št. 259/68 z dne 29. februarja 1968 o določitvi Kadrovskih predpisov za uradnike in Pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev Evropskih skupnosti ter o uvedbi posebnih ukrepov, ki se začasno uporabljajo za uradnike Komisije (UL L 56, 4.3.1968, str. 1).

pogojev, v skladu s katerimi se lahko ta prenos pooblastil začasno prekine. Izvršni direktor je pooblaščen za nadaljnji prenos teh pooblastil.

3. Zaradi izjemnih okoliščin lahko upravni odbor z odločitvijo začasno prekine prenos pooblastil organa za imenovanja na izvršnega direktorja in njegov nadaljnji prenos pooblastil ter jih izvaja sam ali jih prenese na enega od svojih članov ali uslužbenca, ki ni izvršni direktor.

Člen 20

Predsednik upravnega odbora

1. Upravni odbor med svojimi člani z glasovalno pravico izvoli predsednika in njegovega namestnika, pri čemer si prizadeva za uravnoteženo zastopanost spolov. Predsednika in njegovega namestnika z dvotretjinsko večino izvolijo člani upravnega odbora, ki imajo glasovalno pravico.

Če pri prvem glasovanju ni dosežena dvotretjinska večina, se organizira drugo glasovanje, pri katerem predsednika in njegovega namestnika člani upravnega odbora, ki imajo glasovalno pravico, izvolijo z navadno večino.

Namestnik predsednika po uradni dolžnosti nadomešča predsednika, kadar ta ne more opravljati svojih dolžnosti.

2. Mandat predsednika in njegovega namestnika traja štiri leta. Mandat se lahko enkrat podaljša. Če njuno članstvo v upravnem odboru preneha med njunim mandatom, na isti datum samodejno preneha tudi njun mandat.

Člen 21

Seje upravnega odbora

1. Seje upravnega odbora skliče predsednik.
2. Izvršni direktor organa za delo se udeleži razprav, vendar nima glasovalne pravice.
3. Upravni odbor ima vsaj dve redni seji na leto. Sestane se na zahtevo svojega predsednika, na zahtevo Komisije ali na zahtevo vsaj tretjine svojih članov.
4. Upravni odbor se vsaj enkrat na leto sestane s skupino zainteresiranih strani.
5. Upravni odbor lahko na sejo kot opazovalca povabi kogar koli, čigar mnenje bi lahko bilo koristno.
6. Članom upravnega odbora in njihovim namestnikom lahko na sejah pomagajo svetovalci ali strokovnjaki, če to omogoča poslovnik.
7. Organ za delo zagotovi sekretariat za upravni odbor.

Člen 22

Pravila glede glasovanja v upravnem odboru

1. Brez poseganja v člen 19(1)(b) in člen 32(8) upravni odbor sprejema odločitve z večino glasov članov z glasovalno pravico.

2. Vsak član z glasovalno pravico ima en glas. V odsotnosti člana z glasovalno pravico je do glasovanja upravičen njegov namestnik.
3. Predsednik se udeleži glasovanja.
4. Izvršni direktor se glasovanja ne udeleži.
5. V poslovniku upravnega odbora so natančneje določena pravila glasovanja, zlasti pogoji, pod katerimi lahko član deluje v imenu drugega člana, in okoliščine, v katerih se uporabijo pisni postopki za glasovanje.

ODDELEK 2

IZVRŠNI DIREKTOR

Člen 23

Dolžnosti izvršnega direktorja

1. Izvršni direktor upravlja organ za delo. Izvršni direktor odgovarja upravnemu odboru.
2. Izvršni direktor na zahtevo poroča Evropskemu parlamentu o opravljanju svojih dolžnosti. Svet lahko izvršnega direktorja pozove, naj poroča o opravljanju svojih dolžnosti.
3. Izvršni direktor je zakoniti zastopnik organa za delo.
4. Izvršni direktor je odgovoren za izvajanje nalog, ki so organu za delo dodeljene s to uredbo. Odgovoren je zlasti za:
 - (a) tekoče upravljanje organa za delo;
 - (b) izvajanje odločitev, ki jih je sprejel upravni odbor;
 - (c) pripravo osnutka enotnega programskega dokumenta in njegovo predložitev v potrditev upravnemu odboru;
 - (d) izvajanje enotnega programskega dokumenta in poročanje upravnemu odboru o njegovem izvajanju;
 - (e) pripravo konsolidiranega letnega poročila o dejavnostih organa za delo ter njegovo predložitev v oceno in sprejetje upravnemu odboru;
 - (f) pripravo akcijskega načrta ob upoštevanju ugotovitev notranjih ali zunanjih revizijskih poročil in ocen ter preiskav urada OLAF in poročanje Komisiji o napredku dvakrat letno, upravnemu odboru pa redno;
 - (g) zaščito finančnih interesov Unije z uporabo preventivnih ukrepov proti goljufijam, korupciji in vsem drugim nezakonitim dejavnostim, brez poseganja v preiskovalne pristojnosti urada OLAF, z učinkovitimi preverjanji in, če se odkrijejo nepravilnosti, z izterjavo napačno izplačanih zneskov ter, kadar je to primerno, z učinkovitimi, sorazmernimi in odvrtačnimi upravnimi in finančnimi kaznimi;
 - (h) pripravo strategije organa za delo za boj proti goljufijam in njeno predložitev upravnemu odboru v odobritev;

- (i) pripravo finančnih pravil, ki se uporabljajo za organ za delo, in njihovo predstavitev upravnemu odboru;
 - (j) pripravo osnutka načrta prihodkov in odhodkov organa za delo ter izvrševanje njenega proračuna;
 - (k) izvajanje ukrepov, ki jih določi upravni odbor za izpolnjevanje obveznosti o varstvu podatkov iz Uredbe (ES) št. 45/2001.
5. Izvršni direktor odloči, ali je treba namestiti enega ali več članov osebja v eni ali več državah članicah. Izvršni direktor pred odločitvijo o ustanovitvi lokalnega urada pridobi predhodno soglasje Komisije, upravnega odbora in zadevnih držav članic. Z navedeno odločitvijo se opredeli obseg dejavnosti, ki naj bi se izvajale v navedenem lokalnem uradu, in sicer tako, da se preprečijo nepotrebni stroški in podvajanje upravnih funkcij organa za delo. Lahko se zahteva sporazum o sedežu z zadevnimi državami članicami.

ODDELEK 3

SKUPINA ZAINTERESIRANIH STRANI

Člen 24

Oblikovanje in sestava skupine zainteresiranih strani.

1. Za lažje posvetovanje z zadevnimi zainteresiranimi stranmi in izkoriščanje njihovega strokovnega znanja na področjih, ki jih zajema ta uredba, se oblikuje skupina zainteresiranih strani, ki ima svetovalno funkcijo in spada pod organ za delo.
2. Skupina zainteresiranih strani lahko organu za delo zlasti predloži mnenja in nasvete glede vprašanj, povezanih z uporabo in izvrševanjem prava Unije na področjih, ki jih zajema ta uredba.
3. Skupini zainteresiranih strani predseduje izvršni direktor, sestane pa se vsaj dvakrat letno na pobudo izvršnega direktorja ali na zahtevo Komisije.
4. Skupino zainteresiranih strani sestavlja šest predstavnikov socialnih partnerjev na ravni Unije, ki v enaki meri zastopajo sindikate in organizacije delodajalcev, ter dva predstavnika Komisije.
5. Člane skupine zainteresiranih strani predlagajo njihove organizacije, imenuje pa upravni odbor. Upravni odbor pod enakimi pogoji kot člane imenuje tudi namestnike, ki po uradni dolžnosti nadomeščajo odsotne ali zadržane člane. V čim večji možni meri se spoštuje uravnotežena zastopanost spolov ter primerna zastopanost malih in srednjih podjetij.
6. Organ za delo zagotovi sekretariat za skupino zainteresiranih strani. Skupina zainteresiranih strani sprejme poslovnik z dvotretjinsko večino svojih članov, ki imajo glasovalno pravico. Poslovnik odobri upravni odbor.
7. Organ za delo javno objavi mnenja in nasvete skupine zainteresiranih strani ter rezultate posvetovanj s to skupino, razen v primeru zahtev po zaupnosti.

Poglavje IV

Priprava in struktura proračuna organa za delo

ODDELEK 1

ENOTNI PROGRAMSKI DOKUMENT ORGANA ZA DELO

Člen 25

Letno in večletno načrtovanje programov

1. Izvršni direktor vsako leto pripravi osnutek enotnega programskega dokumenta, ki vsebuje zlasti večletne in letne načrte programov v skladu z Delegirano uredbo Komisije (EU) št. 1271/2013⁷³, pri čemer upošteva smernice Komisije.
2. Upravni odbor do 30. novembra vsako leto sprejme osnutek enotnega programskega dokumenta iz odstavka 1. Do 31. januarja naslednje leto ga predloži Evropskemu parlamentu, Svetu in Komisiji, ki jim predloži tudi kakršno koli pozneje posodobljeno različico navedenega dokumenta.

Programski dokument postane dokončen po dokončnem sprejetju splošnega proračuna Unije in se po potrebi ustrezno prilagodi.

3. Letni delovni program določa podrobne cilje in pričakovane rezultate, vključno s kazalniki uspešnosti. Vsebuje tudi opis ukrepov, ki se bodo financirali, ter navedbo zneskov finančnih in človeških virov, dodeljenih za posamezni ukrep. Letni delovni program je skladen z večletnim delovnim programom iz odstavka 4. V njem so jasno navedene naloge, ki so bile v primerjavi s predhodnim proračunskim letom dodane, spremenjene ali črtane. Upravni odbor spremeni sprejeti letni delovni program, kadar se organu za delo dodeli nova naloga.

Vsaka bistvena sprememba letnega delovnega programa se sprejme po enakem postopku kot prvotni letni delovni program. Upravni odbor lahko na izvršnega direktorja prenese pooblastilo, da v letni delovni program vnese nebistvene spremembe.

4. Večletni delovni program določa splošno strateško načrtovanje dejavnosti, vključno s cilji, pričakovanimi rezultati in kazalniki uspešnosti. Prav tako za vsako dejavnost navaja okvirne finančne in človeške vire, ki naj bi bili potrebni za doseganje zastavljenih ciljev.

Strateško načrtovanje se po potrebi posodablja, zlasti zaradi upoštevanja rezultatov ocenjevanja iz člena 41.

⁷³ Delegirana uredba Komisije (EU) št. 1271/2013 z dne 30. septembra 2013 o okvirni finančni uredbi za organe iz člena 208 Uredbe (EU, Euratom) št. 966/2012 Evropskega parlamenta in Sveta (UL L 328, 7.12.2013, str. 42).

Člen 26

Določitev proračuna

1. Izvršni direktor vsako leto pripravi predhodni osnutek načrta prihodkov in odhodkov organa za delo za naslednje proračunsko leto, vključno s kadrovskim načrtom, ter ga pošlje upravnemu odboru.
2. Upravni odbor na podlagi predhodnega osnutka načrta iz odstavka 1 sprejme osnutek načrta prihodkov in odhodkov organa za delo za naslednje proračunsko leto.
3. Osnutek načrta prihodkov in odhodkov organa za delo se vsako leto do 31. januarja pošlje Komisiji.
4. Komisija osnutek načrta skupaj s predlogom splošnega proračuna Unije pošlje proračunskemu organu.
5. Na podlagi osnutka načrta Komisija v predlog splošnega proračuna Unije vključi načrte, ki se ji zdijo potrebni za kadrovski načrt, in znesek prispevka v breme splošnega proračuna ter tega predloži proračunskemu organu v skladu s členoma 313 in 314 PDEU.
6. Proračunski organ odobri proračunska sredstva za prispevek organu za delo.
7. Proračunski organ sprejme kadrovski načrt organa za delo.
8. Upravni odbor sprejme proračun organa za delo. Ta postane dokončen, ko je dokončno sprejet splošni proračun Unije. Kadar je potrebno, se ustrezno prilagodi.
9. Za vsak gradbeni projekt, ki bi lahko imel znatne posledice za proračun organa za delo, se uporabljajo določbe Delegirane uredbe (EU) št. 1271/2013.

ODDELEK 2

PRIPRAVA, IZVRŠEVANJE IN NADZOR PRORAČUNA ORGANA ZA DELO

Člen 27

Sestava proračuna

1. Za vsako proračunsko leto, ki ustreza koledarskemu letu, se ocenijo vsi prihodki in odhodki organa za delo ter se prikažejo v njegovem proračunu.
2. Proračun organa za delo je uravnotežen v smislu prihodkov in odhodkov.
3. Brez poseganja v druge vire prihodki organa za delo zajemajo:
 - (a) prispevek Unije;
 - (b) morebitne prostovoljne finančne prispevke držav članic;
 - (c) katere koli prispevke iz tretjih držav, ki sodelujejo pri delu organa za delo, kakor je določeno v členu 43;

- (d) morebitna sredstva Unije v obliki sporazumov o prenosu pooblastil ali nepovratnih sredstev *ad hoc* v skladu s finančnimi pravili organa za delo iz člena 30 ter določbami ustreznih instrumentov, ki podpirajo politike Unije;
 - (e) stroške publikacij in drugih storitev, ki jih zagotavlja organ za delo.
4. Odhodki organa za delo vključujejo prejemke osebja, upravne odhodke in odhodke za infrastrukturo ter odhodke iz poslovanja.

Člen 28

Izvrševanje proračuna

1. Proračun organa za delo izvršuje izvršni direktor.
2. Izvršni direktor proračunskemu organu vsako leto pošlje vse informacije, ki bi lahko vplivale na ugotovitve postopkov ocenjevanja.

Člen 29

Priprava zaključnega računa in razrešnica

1. Računovodja organa za delo do 1. marca naslednjega proračunskega leta računovodji Komisije in Računskemu sodišču pošlje začasni zaključni račun.
2. Računovodja organa za delo do 1. marca naslednjega proračunskega leta računovodji Komisije na način ter v obliki, ki ju ta določi, predloži tudi zahtevane računovodske informacije za konsolidacijo.
3. Organ za delo do 31. marca naslednjega proračunskega leta Evropskemu parlamentu, Svetu in Računskemu sodišču pošlje poročilo o upravljanju proračuna in finančnem poslovanju.
4. Računovodja organa za delo po prejemu pripomb Računskega sodišča k začasnemu zaključnemu računu organa za delo na lastno odgovornost pripravi končni zaključni račun organa za delo. Izvršni direktor predloži končni zaključni račun upravnemu odboru v mnenje.
5. Upravni odbor poda mnenje o končnem zaključnem računu organa za delo.
6. Izvršni direktor do 1. julija po koncu vsakega proračunskega leta Evropskemu parlamentu, Svetu, Komisiji in Računskemu sodišču pošlje končni zaključni račun in mnenje upravnega odbora.
7. Povezava do spletnih strani s končnimi zaključnimi računi organa za delo se do 15. novembra naslednjega proračunskega leta objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.
8. Izvršni direktor Računskemu sodišču do 30. septembra pošlje odgovor na njegove pripombe. Izvršni direktor pošlje ta odgovor tudi upravnemu odboru in Komisiji.
9. Izvršni direktor Evropskemu parlamentu na njegovo zahtevo predloži vse potrebne informacije za nemoteno uporabo postopka razrešnice za zadevno proračunsko leto v skladu s členom 165(3) finančne uredbe.

10. Na priporočilo Sveta, ki odloča s kvalificirano večino, Evropski parlament do 15. maja leta N + 2 izvršnemu direktorju da razrešnico za izvrševanje proračuna za leto N.

Člen 30

Finančna pravila

Finančna pravila, ki se uporabljajo za organ za delo, sprejme upravni odbor po posvetovanju s Komisijo. Pravila ne odstopajo od Delegirane uredbe (EU) št. 1271/2013, razen če je tako odstopanje posebej potrebno za delovanje organa za delo in je Komisija dala predhodno soglasje.

Poglavje V

Osebj

Člen 31

Splošna določba

Za osebj organa za delo se uporabljajo kadrovski predpisi in pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev⁷⁴ ter pravila, sprejeta s sporazumom med institucijami Unije za izvajanje navedenih kadrovskih predpisov in pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev.

Člen 32

Izvršni direktor

1. Izvršni direktor se zaposli kot začasni uslužbenec organa za delo v skladu s členom 2(a) pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev.
2. Upravni odbor po odprtem in preglednem izbirnem postopku imenuje izvršnega direktorja s seznama kandidatov, ki ga predlaga Komisija.
3. Organ za delo pri sklenitvi pogodbe z izvršnim direktorjem zastopa predsednik upravnega odbora.
4. Mandat izvršnega direktorja traja pet let. Ob koncu tega obdobja Komisija izvede oceno, pri kateri upošteva uspešnost izvršnega direktorja ter prihodnje naloge in izzive organa za delo.
5. Upravni odbor lahko na predlog Komisije, ki upošteva oceno iz odstavka 4, izvršnemu direktorju enkrat podaljša mandat, in sicer za največ pet let.
6. Izvršni direktor, katerega mandat je bil podaljšán, ob koncu zadnjega mandata ne sme sodelovati v drugem izbirnem postopku za isto delovno mesto.

⁷⁴ UL L 56, 4.3.1968, str. 1.

7. Izvršni direktor je lahko odstavljen samo na podlagi sklepa upravnega odbora, sprejetega na predlog Komisije.
8. Upravni odbor odločitve o imenovanju, podaljšanju mandata ali odstitvi izvršnega direktorja sprejme na podlagi dvotretjinske večine glasov članov z glasovalno pravico.

Člen 33

Nacionalni uradniki za zvezo

1. Vsaka država članica imenuje enega nacionalnega uradnika za zvezo, ki ga napoti na organ za delo in ki v skladu s členom 34 dela na njegovem sedežu.
2. Nacionalni uradniki za zvezo pomagajo pri opravljanju nalog organa za delo, zlasti tako, da spodbujajo sodelovanje in izmenjavo informacij, kot je določeno v členu 8(1), ter da delujejo kot kontaktne točke organa za delo za vprašanja iz njihovih držav članic in v zvezi z njihovimi državami članicami, tako da neposredno odgovarjajo na navedena vprašanja ali se povezujejo z nacionalnimi upravami.
3. Nacionalni uradniki za zvezo so v skladu z nacionalnim pravom svoje države članice pristojni, da zahtevajo informacije od zadevnih organov.

Člen 34

Napoteni nacionalni strokovnjaki in drugo osebje

1. Organ za delo se lahko na vseh področjih svojega dela obrne tudi na druge napotene nacionalne strokovnjake ali drugo osebje, ki ga sam ne zaposluje, ne samo na nacionalne uradnike za zvezo.
2. Upravni odbor sprejme potrebne izvedbene predpise za napotene nacionalne strokovnjake, vključno z nacionalnimi uradniki za zvezo.

Poglavje VI

Splošne in končne določbe

Člen 35

Privilegiji in imunitete

Za organ za delo in njegovo osebje se uporablja Protokol o privilegijih in imunitetah Evropske unije.

Člen 36

Jezikovna ureditev

1. Za organ za delo se uporabljajo določbe iz Uredbe Sveta št. 1⁷⁵.
2. Prevajalske storitve, potrebne za delovanje organa za delo, zagotavlja Prevajalski center za organe Evropske unije.

Člen 37

Preglednost, varstvo osebnih podatkov in komunikacija

1. Za dokumente, ki jih hrani organ za delo, se uporablja Uredba (ES) št. 1049/2001. Upravni odbor v šestih mesecih po prvi seji sprejme podrobna pravila za uporabo Uredbe (ES) št. 1049/2001.
2. Upravni odbor določi ukrepe za uskladitev z obveznostmi iz Uredbe (ES) št. 45/2001, zlasti obveznostmi glede imenovanja uradne osebe za varstvo podatkov pri organu za delo ter glede zakonitosti obdelave podatkov, varnosti obdelave, zagotavljanja informacij in pravic posameznikov, na katere se nanašajo osebni podatki.
3. Organ za delo lahko na lastno pobudo na področju svojih pristojnosti izvaja komunikacijske dejavnosti. Dodelitev sredstev za komunikacijske dejavnosti ne sme škodljivo vplivati na učinkovito izvajanje nalog iz člena 5. Komunikacijske dejavnosti se izvajajo v skladu z ustreznimi komunikacijskimi načrti in načrti razširjanja informacij, ki jih sprejme upravni odbor.

Člen 38

Boj proti goljufijam

1. Da bi se olajšal boj proti goljufijam, korupciji in drugim nezakonitim dejavnostim v skladu z Uredbo (ES) št. 883/2013, organ za delo v šestih mesecih od dne, ko začne delovati, pristopi k Medinstitucionalnemu sporazumu z dne 25. maja 1999 o notranjih preiskavah, ki jih opravlja Evropski urad za boj proti goljufijam (OLAF), in sprejme ustrezne določbe, ki se uporabljajo za vse uslužbence organa za delo, pri čemer uporabi predlogo iz Priloge k navedenemu sporazumu.
2. Računsko sodišče je pooblaščen, da na podlagi dokumentacije in pregledov na kraju samem opravi revizije pri vseh upravičencih do nepovratnih sredstev, izvajalcih in podizvajalcih, ki so od organa za delo prejeli sredstva Unije.
3. OLAF lahko v skladu z določbami in postopki iz Uredbe (ES) št. 1073/1999 in Uredbe (Euratom, ES) št. 2185/96 izvaja preiskave, vključno s pregledi na kraju samem in

⁷⁵ Uredba št. 1 z dne 15. aprila 1958 o določitvi jezikov, ki se uporabljajo v Evropski gospodarski skupnosti (UL 17, 6.10.1958, str. 385).

inšpekcijskimi pregledi, da ugotovi, ali je prišlo do goljufije, korupcije ali katere koli druge nezakonite dejavnosti, ki vpliva na finančne interese Unije, v zvezi z nepovratnimi sredstvi ali pogodbami, ki jih financira organ za delo.

4. Brez poseganja v odstavke 1, 2 in 3 sporazumi o sodelovanju s tretjimi državami in mednarodnimi organizacijami, pogodbe, sporazumi in sklepi organa za delo o dodelitvi nepovratnih sredstvih vsebujejo določbe, ki Računsko sodišče in urad OLAF izrecno pooblaščajo za izvajanje takih revizij in preiskav v skladu z njunimi pristojnostmi.

Člen 39

Varnostni predpisi za varovanje tajnih podatkov in občutljivih netajnih podatkov

Organ za delo sprejme varnostne predpise, enakovredne varnostnim predpisom Komisije za varovanje tajnih podatkov Evropske unije (EUCI) in občutljivih netajnih podatkov, med drugim tudi določbe o izmenjavi, obdelavi in hrambi takšnih podatkov, kakor je določeno v sklepih Komisije (EU, Euratom) 2015/443⁷⁶ in 2015/444⁷⁷.

Člen 40

Odgovornost

1. Pogodbeno odgovornost organa za delo ureja zakonodaja, ki se uporablja za zadevno pogodbo.
2. Za odločanje na podlagi katere koli arbitražne klavzule iz pogodb, ki jih sklene organ za delo, je pristojno Sodišče Evropske unije.
3. V primeru nepogodbene odgovornosti organ za delo v skladu s splošnimi načeli, ki so skupna zakonodajam držav članic, nadomesti vso škodo, ki jo pri opravljanju svojih dolžnosti povzročijo njegovi oddelki ali njegovo osebje.
4. V odškodninskih sporih iz odstavka 3 je pristojno Sodišče Evropske unije.
5. Osebno odgovornost osebja do organa za delo urejajo določbe kadrovske predpisov ali pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev, ki se uporabljajo za to osebje.

Člen 41

Ocenjevanje

1. Komisija najpozneje pet let po datumu iz člena 51 in nato vsakih pet let oceni uspešnost organa za delo v zvezi z njegovimi cilji, pooblastili in nalogami. Pri oceni se obravnavajo zlasti morebitna potreba po spremembi pooblastil organa za delo in finančne posledice vsake

⁷⁶ Sklep Komisije (EU, Euratom) 2015/443 z dne 13. marca 2015 o varnosti v Komisiji (UL L 72, 17.3.2015, str. 41).

⁷⁷ Sklep Komisije (EU, Euratom) 2015/444 z dne 13. marca 2015 o varnostnih predpisih za varovanje tajnih podatkov EU (UL L 72, 17.3.2015, str. 53).

- take spremembe, vključno z nadaljnji sinergijami in usklajevanjem z agencijami, ki delujejo na področjih zaposlitvene in socialne politike.
2. Če Komisija meni, da nadaljnji obstoj organa za delo glede na zastavljene cilje, pooblastila in naloge ni več upravičen, lahko predlaga ustrezno spremembo ali razveljavitev te uredbe.
 3. Komisija Evropskemu parlamentu, Svetu in upravnemu odboru poroča o ugotovitvah ocene. Ugotovitve ocene se objavijo.

Člen 42

Upravne poizvedbe

Dejavnosti organa za delo preiskuje evropski varuh človekovih pravic v skladu s členom 228 PDEU.

Člen 43

Sodelovanje s tretjimi državami

1. Organ za delo lahko, če je to potrebno za doseg ciljev iz te uredbe ter pri tem ne posega v ustrezne pristojnosti držav članic in institucij Unije, sodeluje z nacionalnimi organi tretjih držav, za katere se uporablja zadevno pravo Unije na področjih mobilnosti delovne sile in koordinacije sistemov socialne varnosti.
V ta namen lahko organ za delo na podlagi predhodne odobritve Komisije sklene delovne dogovore z organi tretjih držav. Navedeni dogovori ne ustvarjajo novih pravnih obveznosti za Unijo in njene države članice.
2. V organu za delo lahko sodelujejo tretje države, ki so v ta namen z Unijo sklenile sporazume.
Na podlagi ustreznih določb sporazumov iz prvega pododstavka odstavka 1 se dosežejo dogovori, v katerih so navedeni zlasti narava, obseg in način udeležbe zadevnih tretjih držav pri delu organa za delo, vključno z določbami o udeležbi pri pobudah organa za delo, finančnih prispevkih in osebju. Glede kadrovske zadeve so navedeni dogovori v vseh pogledih skladni s kadrovske predpisi.
3. Komisija zagotovi, da organ za delo deluje v okviru svojih pooblastil in v skladu z veljavnim institucionalnim okvirom, tako da sklene ustrezen delovni dogovor z izvršnim direktorjem organa za delo.

Člen 44

Sporazum o sedežu in pogoji delovanja

1. Potrebna ureditev glede namestitve organa za delo v državi članici gostiteljici ter posebna pravila, ki v državi članici gostiteljici veljajo za izvršnega direktorja, člane upravnega odbora, osebje organa za delo in njihove družinske člane, so določeni v sporazumu o sedežu, ki ga

organ za delo in država članica, v kateri se sedež nahaja, skleneta po pridobitvi odobritve upravnega odbora in najpozneje dve leti po začetku veljavnosti te uredbe.

2. Država članica gostiteljica organu za delo zagotovi najboljše možne pogoje za nemoteno in uspešno delovanje, vključno z večjezičnim in evropsko usmerjenim izobraževanjem ter ustreznimi prometnimi povezavami.

Člen 45

Začetek delovanja organa za delo

1. Organ za delo začne delovati v enem letu od začetka veljavnosti te uredbe.
2. Komisija je odgovorna za ustanovitev in začetno delovanje organa za delo, dokler ta ne pridobi operativnih zmogljivosti za izvrševanje svojega proračuna. V ta namen:
 - (a) lahko Komisija, dokler upravni odbor v skladu s členom 32 ne imenuje izvršnega direktorja in ta ne začne opravljati svojih nalog, določi uradnika Komisije, ki deluje kot začasni izvršni direktor ter opravlja naloge, dodeljene izvršnemu direktorju;
 - (b) z odstopanjem od člena 19(1)(j) in do sprejetja odločitve iz člena 19(2) začasni izvršni direktor izvaja pooblastila pristojnega organa za imenovanja;
 - (c) lahko Komisija organu za delo ponudi pomoč, zlasti z napotitvijo uradnikov Komisije, ki izvajajo dejavnosti organa za delo pod odgovornostjo začasnega izvršnega direktorja ali izvršnega direktorja;
 - (d) lahko začasni izvršni direktor po pridobitvi soglasja upravnega odbora odobri vsa plačila, ki se krijejo s sredstvi iz proračuna organa za delo, in lahko sklepa pogodbe, vključno s pogodbami o zaposlitvi, po sprejetju kadrovskega načrta organa za delo.

Člen 46

Spremembe Uredbe (ES) št. 883/2004 [Komisija bo svoj predlog v zvezi z določbami, ki so trenutno v postopku revizije, uskladila po sprejetju revidirane uredbe]

Uredba (ES) št. 883/2004 se spremeni:

- (1) v člen 1 se vstavi naslednja točka (na):

„(na) ‚Evropski organ za delo‘ pomeni organ, ustanovljen z [uredbo o ustanovitvi organa za delo] in določen v členu 74.“;
- (2) v členu 72 se točka (g) nadomesti z naslednjim:

„(g) določa vidike, ki jih je treba upoštevati pri pripravi obračunov v zvezi s stroški, ki jih krijejo nosilci držav članic po tej uredbi, in pri sprejemanju letnih obračunov med temi nosilci na podlagi poročila Evropskega organa za delo iz člena 74.“;
- (3) člen 73 se črta;
- (4) člen 74 se nadomesti z naslednjim:

„Člen 74

Evropski organ za delo

1. Evropski organ za delo podpira izvajanje te uredbe v skladu s svojimi nalogami, določenimi v [uredbi o ustanovitvi organa za delo].
2. Evropski organ za delo podpira delo Upravne komisije v finančnih zadevah, pri čemer:
 - (a) preverja način določanja in izračunavanja povprečnih letnih stroškov, ki jih pripravijo države članice;
 - (b) zbira potrebne podatke in opravlja izračune, potrebne za pripravo letnega poročila o zahtevkih za vsako državo članico;
 - (c) Upravni komisiji predloži periodične obračune na podlagi izvajanja te uredbe in izvedbene uredbe, predvsem glede finančnih vidikov;
 - (d) zagotavlja podatke in poročila, ki jih Upravna komisija potrebuje za sprejemanje odločitev v skladu s členom 72(g);
 - (e) Upravni komisiji daje ustrezne predloge v skladu s točkami (a), (b) in (c), vključno s tistimi, ki se nanašajo na to uredbo;
 - (f) opravlja vso delo, študije ali naloge v zvezi z zadevami, ki mu jih preda Upravna komisija.
3. Da bi podprl delo Upravne komisije v tehničnih zadevah, Evropski organ za delo Upravni komisiji predlaga skupna pravila zasnove za delovanje služb za obdelavo podatkov, zlasti glede varnosti in uporabe standardov. Evropski organ za delo pripravlja poročila in obrazložena mnenja, preden Upravna komisija sprejme odločitve v skladu s členom 72(d).
4. V primeru spora med nosilci ali organi v zvezi z uporabo te uredbe in izvedbene uredbe Evropski organ za delo posreduje v skladu s [členom 13 o mediaciji uredbe o ustanovitvi organa za delo].“;
- (5) v členu 76(6) se drugi stavek nadomesti z naslednjim:

„Če rešitve ni mogoče najti v razumnem roku, lahko zadevni organi pozovejo Evropski organ za delo, da posreduje.“

Člen 47

Spremembe Uredbe (ES) št. 987/2009 [Komisija bo svoj predlog v zvezi z določbami, ki so trenutno v postopku revizije, uskladila po sprejetju revidirane uredbe]

Uredba (ES) št. 987/2009 se spremeni:

- (1) v členu 1(2) se točka (f) nadomesti z naslednjim:

„(f) ‚Evropski organ za delo‘ pomeni organ iz člena 74 osnovne uredbe.“;
- (2) v členu 5 se odstavek 4 nadomesti z naslednjim:

„4. Če zadevna nosilca ne dosežeta dogovora, lahko pristojni organi predložijo zadevo Evropskemu organu za delo po preteku vsaj enega meseca po datumu, ko je bila vložena

zahteva nosilca, ki je prejel dokument. Evropski organ za delo skuša uskladiti stališča v skladu s postopki iz [uredbe o ustanovitvi organa za delo – člen 13 o mediaciji].“;

(3) v členu 6 se odstavek 3 nadomesti z naslednjim:

„3. Če zadevni nosilci ali organi ne dosežejo dogovora, lahko pristojni organi zadevo predložijo Evropskemu organu za delo po preteku vsaj enega meseca po datumu, ko so bila izražena različna stališča iz odstavka 1 ali 2. Evropski organ za delo skuša uskladiti stališča v skladu s postopki iz [uredbe o ustanovitvi organa za delo – člen 13 o mediaciji].“;

(4) člen 65 se nadomesti z naslednjim:

„Člen 65

Obveščanje o povprečnih letnih stroških

1. Znesek povprečnih letnih stroškov na osebo v vsaki starostni skupini za določeno leto se sporoči Evropskemu organu za delo najpozneje do konca drugega leta po zadevnem letu.

2. Povprečni letni stroški, sporočeni v skladu z odstavkom 1, se vsako leto po tem, ko jih odobri Upravna komisija, objavijo v *Uradnem listu Evropske unije*.

3. Če država članica ne more sporočiti povprečnih stroškov za določeno leto do roka iz odstavka 1, Upravno komisijo in Evropski organ za delo do istega roka prosi za dovoljenje, da uporabi povprečne letne stroške za to državo članico, ki so bili objavljeni v *Uradnem listu Evropske unije* za leto pred določenim letom, v katerem stroški še niso bili sporočeni. Ko država članica prosi za tako dovoljenje, mora pojasniti, zakaj ne more sporočiti povprečnih letnih stroškov za zadevno leto. Če Upravna komisija ob upoštevanju mnenja Evropskega organa za delo odobri prošnjo države članice, se navedeni povprečni letni stroški ponovno objavijo v *Uradnem listu Evropske unije*.

4. Odstopanje iz odstavka 3 se ne odobri za naslednja leta.“;

(5) v členu 67 se odstavek 7 nadomesti z naslednjim:

„7. Evropski organ za delo omogoči, da se računi zaključijo tudi v primerih, kjer poravnava v roku iz odstavka 6 ni mogoča, ter na utemeljeno zahtevo ene od strani o sporu poda mnenje v šestih mesecih, ki sledijo mesecu, v katerem mu je bila zadeva predložena.“;

(6) člen 69 se nadomesti z naslednjim:

„Člen 69

Zaključek letnih računovodskih izkazov

1. Upravna komisija določi stanje terjatev za vsako koledarsko leto v skladu s členom 72(g) osnovne uredbe na podlagi poročila Evropskega organa za delo. V ta namen organi za zvezo Evropskemu organu za delo v rokih in v skladu s postopki, ki jih ta določi, sporočijo znesek predloženih, poravnanih ali izpodbijanih terjatev na eni strani (kreditna postavka) ter znesek prejetih, poravnanih ali izpodbijanih terjatev na drugi strani (debetna postavka).

2. Upravna komisija lahko opravi katero koli ustrezno preverjanje statističnih in računovodskih podatkov, na podlagi katerih se ugotovi letno stanje terjatev iz odstavka 1, zlasti da se zagotovi, da so ti podatki v skladu s pravili, določenimi pod tem naslovom.“

Člen 48

Spremembe Uredbe (EU) št. 492/2011

Uredba (EU) št. 492/2011 se spremeni:

- (1) v členu 26 se doda naslednji odstavek:

„Evropski organ za delo, ustanovljen z [uredbo o ustanovitvi Evropskega organa za delo], se udeležuje sej Svetovalnega odbora kot opazovalec ter po potrebi zagotavlja tehnično podporo in strokovno znanje.“;

- (2) členi od 29 do 34 se črtajo;

- (3) člen 35 se nadomesti z naslednjim:

„Člen 35

Poslovnik Svetovalnega odbora, ki je začel veljati 8. novembra 1968, se uporablja še naprej.“;

- (4) člen 39 se nadomesti z naslednjim:

„Člen 39

Upravni odhodki Svetovalnega odbora se vključijo v splošni proračun Evropske unije, v oddelek, ki se nanaša na Komisijo.“

Člen 49

Spremembe Uredbe (EU) 2016/589

Uredba (EU) 2016/589 se spremeni:

- (1) člen 1 se spremeni:

- (a) točka (a) se nadomesti z naslednjim:

„(a) organizaciji mreže EURES med Komisijo, Evropskim organom za delo in državami članicami;“;

- (b) točka (b) se nadomesti z naslednjim:

„(b) sodelovanju med Komisijo, Evropskim organom za delo in državami članicami v zvezi z izmenjavo ustreznih razpoložljivih podatkov o prostih delovnih mestih, prijavah za zaposlitev in življenjepisih;“;

- (c) točka (f) se nadomesti z naslednjim:

„(f) promociji mreže EURES na ravni Unije s pomočjo učinkovitih ukrepov za komuniciranje s strani Komisije, Evropskega organa za delo in držav članic.“;

- (2) v členu 3 se doda naslednja točka (8):

„(8) ‚Evropski organ za delo‘ pomeni organ, ustanovljen v skladu z [uredbo o ustanovitvi Evropskega organa za delo].“;

- (3) v členu 4(2) se drugi stavek nadomesti z naslednjim:

- „Komisija, Evropski organ za delo ter člani in partnerji mreže EURES v skladu s svojimi obveznostmi določijo sredstva za zagotavljanje navedenega.“;
- (4) člen 7(1) se spremeni:
- (a) točka (a) se nadomesti z naslednjim:
- „(a) Evropski urad za usklajevanje, ki se ustanovi v okviru Evropskega organa za delo in je pristojen za pomoč mreži EURES pri izvajanju njenih dejavnosti;“;
- (b) doda se naslednja točka (e):
- „(e) Komisija.“;
- (5) člen 8 se spremeni:
- (a) odstavek 1 se spremeni:
- (i) uvodni stavek se nadomesti z naslednjim:
- „Evropski urad za usklajevanje mreži EURES pomaga pri izvajanju njenih dejavnosti, zlasti z razvojem in izvajanjem – v tesnem sodelovanju z nacionalnimi uradi za usklajevanje in Komisijo – naslednjih dejavnosti.“;
- (ii) v točki (a) se točka (i) nadomesti z naslednjim:
- „(i) glede na to, da je Evropski urad za usklajevanje lastnik portala EURES in povezanih storitev IT, opredelitev potreb uporabnikov in poslovnih zahtev, ki se posredujejo Komisiji za delovanje in razvoj portala, vključno s sistemi in postopki za izmenjavo prostih delovnih mest, prijav za zaposlitev in življenjepisov ter podpornih dokumentov in drugih informacij, v sodelovanju z drugimi ustreznimi informacijskimi in svetovalnimi službami ali mrežami ter pobudami Unije;“;
- (b) odstavek 2 se nadomesti z naslednjim:
- „2. Evropski urad za usklajevanje upravlja Evropski organ za delo. Urad vzpostavlja redni dialog s predstavniki socialnih partnerjev na ravni Unije.“;
- (c) odstavek 3 se nadomesti z naslednjim:
- „3. Evropski urad za usklajevanje ob posvetovanju s skupino za usklajevanje iz člena 14 in Komisijo pripravi svoje večletne delovne programe.“;
- (6) v členu 9(2) se točka (b) nadomesti z naslednjim:
- „(b) sodelovanje s Komisijo, Evropskim organom za delo in državami članicami pri uravnoteženju ponudbe delovnih mest in povpraševanja po njih v okviru, določenem v poglavju III;“;
- (7) v členu 14 se odstavek 1 nadomesti z naslednjim:
- „1. Skupino za usklajevanje na ustrezni ravni sestavljajo predstavniki Evropskega urada za usklajevanje, Komisije in nacionalnih uradov za usklajevanje.“;
- (8) člen 29 se nadomesti z naslednjim:
- „Člen 29
Izmenjava informacij o tokovih in vzorcih

Komisija in države članice spremljajo in objavljajo tokove in vzorce mobilnosti delavcev v Uniji na podlagi poročil Evropskega organa za delo, pri čemer uporabljajo statistične podatke Eurostata in razpoložljive nacionalne podatke.“.

Člen 50

Razveljavitev

Sklep 2009/17/ES in Sklep (EU) 2016/344 se razveljavita.

Sklicevanja na Sklep 2009/17/ES in Sklep (EU) 2016/344 se štejejo za sklicevanja na to uredbo.

Člen 51

Začetek veljavnosti

Ta uredba začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

Ta uredba je v celoti zavezujoča in se neposredno uporablja v državah članicah.

V Bruslju,

Za Evropski parlament
Predsednik

Za Svet
Predsednik

Priloga – Ocena finančnih posledic zakonodajnega predloga – „Agencije“

1. OKVIR PREDLOGA/POBUDE

- 1.1. Naslov predloga/pobude
- 1.2. Zadevna področja
- 1.3. Vrsta predloga/pobude
- 1.4. Cilji
- 1.5. Utemeljitev predloga/pobude
- 1.6. Trajanje ukrepa in finančnih posledic
- 1.7. Načrtovani načini upravljanja

2. UKREPI UPRAVLJANJA

- 2.1. Pravila o spremljanju in poročanju
- 2.2. Upravljavski in kontrolni sistem
- 2.3. Ukrepi za preprečevanje goljufij in nepravilnosti

3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA/POBUDE

- 3.1. Zadevni razdelki večletnega finančnega okvira in odhodkovne proračunske vrstice
- 3.2. Ocenjene posledice za odhodke
 - 3.2.1. *Povzetek ocenjenih posledic za odhodke*
 - 3.2.2. *Ocenjene posledice za odobritve [organa]*
 - 3.2.3. *Ocenjene posledice za človeške vire [organa]*
 - 3.2.4. *Skladnost z veljavnim večletnim finančnim okvirom*
 - 3.2.5. *Udeležba tretjih oseb pri financiranju*
- 3.3. Ocenjene posledice za prihodke

OCENA FINANČNIH POSLEDIC ZAKONODAJNEGA PREDLOGA

1. OKVIR PREDLOGA/POBUDE

1.1. Naslov predloga/pobude

Predlog uredbe Evropskega parlamenta in Sveta o ustanovitvi Evropskega organa za delo

1.2. Zadevna področja

04: Zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje
04 03: Zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje
04 03 15: Evropski organ za delo

1.3. Vrsta predloga/pobude

- Predlog/pobuda se nanaša na **nov ukrep**.
- Predlog/pobuda se nanaša na **nov ukrep na podlagi pilotnega projekta / pripravljalnega ukrepa**⁷⁸.
- Predlog/pobuda se nanaša na **podaljšanje obstoječega ukrepa**.
- Predlog/pobuda se nanaša na **obstoječ ukrep, preusmerjen v nov ukrep**.

1.4. Cilji

1.4.1. Večletni strateški cilji Komisije, ki naj bi bili doseženi s predlogom/pobudo

Namen Evropskega organa za delo je prispevati k zagotavljanju pravične mobilnosti delovne sile na notranjem trgu, s poudarkom na pravilih Unije na področju čezmejne mobilnosti delovne sile in koordinacije sistemov socialne varnosti v Uniji.

To neposredno prispeva k prednostni nalogi 4 Komisije iz političnih usmeritev Nov začetek za Evropo⁷⁹ („Bolj povezan in pravičnejši notranji trg z okrepljeno industrijsko bazo“) in dopolnjuje prednostno nalogo 1 („Nova spodbuda za delovna mesta, rast in naložbe“), saj spodbuja regulativno okolje, ki podpira podjetništvo in ustvarjanje delovnih mest.

S spodbujanjem boljše delujočega notranjega trga bo organ za delo olajšal izkoriščanje priložnosti za čezmejno zaposlovanje in opravljanje storitev v skladu s strategijo Evropa 2020, v kateri je pametna, trajnostna in vključujoča rast poudarjena kot način za premagovanje strukturnih šibkosti evropskega gospodarstva, povečanje njegove konkurenčnosti in produktivnosti ter kot temelj za vzdržno socialno tržno gospodarstvo.

1.4.2. Specifični cilji

Specifični cilj št. 1

(a) Olajšati dostop posameznikom in delodajalcem do informacij o njihovih pravicah in dolžnostih ter do ustreznih storitev.

⁷⁸ Po členu 54(2)(a) oz. (b) finančne uredbe.

⁷⁹ https://ec.europa.eu/commission/publications/president-junckers-political-guidelines_sl.

Specifični cilj št. 2

(b) Podpirati sodelovanje med državami članicami pri čezmejnem izvrševanju zadevnega prava Unije, vključno z olajševanjem skupnih inšpekcijskih pregledov.

Specifični cilj št. 3

(c) Posredovati in pomagati pri iskanju rešitev v primeru čezmejnih sporov med nacionalnimi organi ali motenj na trgu dela.

1.4.3. *Pričakovani rezultati in posledice*

Posamezniki in delodajalci bi morali imeti korist od večje preglednosti in dostopa do informacij o svojih pravicah in dolžnostih, večje ozaveščenosti o priložnostih, ki so jim na voljo, doslednejšega zagotavljanja storitev po Uniji in okrepljenega uveljavljanja svojih pravic.

Nacionalni organi naj bi imeli korist zlasti od lažjega sodelovanja in izboljšane izmenjave informacij, sinergij pri delu odborov in racionaliziranem zbiranju podatkov, analitične in tehnične podpore ter dostopa do postopka mediacije na področjih v pristojnosti organa za delo.

1.4.4. *Kazalniki rezultatov in posledic*

Podrobni cilji in pričakovani rezultati, vključno s kazalniki uspešnosti, bodo določeni v letnem delovnem programu, v večletnem delovnem programu pa bodo določeni splošni strateški cilji, pričakovani rezultati in kazalniki uspešnosti. Treba bi bilo spoštovati ključne kazalnike uspešnosti, ki jih je za agencije pripravila Komisija.

Poleg tega je v poročilu o oceni učinka, priloženem predlogu, opisan posebni okvir za spremljanje, vključno z vrsto kazalnikov. Okvir se bo nadalje prilagajal glede na končne pravne in izvedbene zahteve ter časovni načrt.

1.5. Utemeljitev predloga/pobude

1.5.1. *Potrebe, ki jih je treba zadovoljiti kratkoročno ali dolgoročno*

Predlog temelji na členih 46 in 48, členu 53(1), členu 62 in členu 91(1) PDEU s poudarkom na prostem gibanju delavcev, koordinaciji sistemov socialne varnosti, začetku in opravljanju dejavnosti samozaposlenih oseb, svobodi opravljanja storitev in skupnih pravilih, ki se uporabljajo za mednarodni promet.

Izbira pravne podlage odraža glavne cilje in področje uporabe pobude, s poudarkom na čezmejni mobilnosti delovne sile in koordinaciji sistemov socialne varnosti, vključno z napotitvijo delavcev. Pravna podlaga za ta predlog je tudi v skladu s pravno podlago aktov Unije, ki bodo spadali v okvir dejavnosti organa za delo. Neposredni rezultat je ustanovitev Evropskega organa za delo, ki bo podpiral zagotavljanje informacij in storitev posameznikom in delodajalcem ter države članice podpiral pri sodelovanju in izmenjavi informacij, skupnih inšpekcijskih pregledih, ocenah tveganja, krepitvi zmogljivosti, mediaciji med nacionalnimi organi in sodelovanju v primeru motenj na trgu dela. Dolgoročno se lahko obseg nalog organa spremeni po oceni, ki se izvede najpozneje pet let po začetku veljavnosti uredbe o ustanovitvi.

1.5.2. *Dodana vrednost ukrepanja Unije (ki je lahko posledica različnih dejavnikov, npr. usklajevalnih koristi, pravne varnosti, večje učinkovitosti ali dopolnjevanja). Za namene te*

točke je „dodana vrednost ukrepanja Unije“ vrednost, ki izhaja iz ukrepanja Unije in predstavlja dodatno vrednost poleg tiste, ki bi jo sicer ustvarile države članice same.

Razlogi za ukrepanje na evropski ravni (predhodno)

Ciljev predloga države članice na nacionalni, regionalni ali lokalni ravni ne morejo zadovoljivo doseči in se jih lažje doseže na ravni Unije zaradi naslednjih razlogov:

(a) da bi se javnosti zagotavljale visokokakovostne in najsodobnejše informacije in storitve v zvezi z njihovimi pravicami in dolžnostmi v čezmejnem položaju, je potrebna koordinacija na ravni Unije, kar bo omogočilo skladen, jasen in učinkovit pristop;

(b) uporaba prava Unije na področjih čezmejne mobilnosti delovne sile in koordinacije sistemov socialne varnosti je odvisna od sodelovanja med državami članicami, kar pomeni, da posamezna država članica ne more ukrepati sama;

(c) da bi se povečale sinergije in podprlo sodelovanje med državami članicami pri uporabi prava Unije na vseh področjih mobilnosti delovne sile in koordinacije sistemov socialne varnosti, upravam in posameznikom zagotovila pravna varnost ter omogočilo skupno razumevanje potreb glede izvrševanja, je treba razviti usklajen in skupen pristop na ravni Unije, ne pa se zanašati na potencialno kompleksno mrežo dvostranskih ali večstranskih sporazumov.

Pričakovana ustvarjena dodana vrednost Unije (naknadno)

Ustanovitev organa za delo bo olajšala pravično, enostavno in učinkovito uporabo prava Unije po vsej Uniji. Izboljšala bo sodelovanje in pravočasno izmenjavo informacij med državami članicami ter povečala preglednost in dostop do informacij in storitev za posameznike in delodajalce. Podpirala bo skupne inšpekcijske preglede s sodelovanjem pristojnih organov iz različnih držav članic. Državam članicam bo zagotovila posebne analize in storitve krepitve zmogljivosti v zvezi s trgovino dela.

1.5.3. Spoznanja iz podobnih izkušenj v preteklosti

Pobuda upošteva nedavne in obstoječe zakonodajne predloge na povezanih področjih mobilnosti delovne sile, napotitve, koordinacije sistemov socialne varnosti in vzpostavitve enotnega digitalnega portala. Ocena učinka in predlog temeljita na napredku in pridobljenih izkušnjah iz navedenih pobud, ki so opozorile na potrebo po operativni podpori, ki bi izboljšala čezmejno sodelovanje ter povečala preglednost in ozaveščenost, da se izboljšata uporaba in izvrševanje zadevnega prava Unije.

Pri predlogu je bila upoštevana tudi tekoča ocena štirih agencij EU na področju zaposlitvene politike⁸⁰. Ta ocena vključuje individualne ocene posameznih agencij, primerjalni vidik in prospektivno oceno prihodnjega delovanja navedenih štirih agencij. Narava navedenih štirih agencij se precej razlikuje od narave predlaganega organa za delo, saj so v veliki meri osredotočene na raziskave in ne vključujejo čezmejnega vidika. Pri predlogu so bili kljub temu upoštevani nekateri relevantni predhodni elementi ocene, zlasti glede organizacije nalog in upravljanja. V poročilu o oceni učinka, priloženemu temu predlogu, je preučena možna interakcija med novim Evropskim organom za delo in obstoječimi štirimi agencijami.

⁸⁰

[Sklic na oceno dodati, ko bo na voljo.]

1.5.4. *Skladnost in možnosti sinergij z drugimi ustreznimi instrumenti*

Organ za delo bi moral sodelovati in spodbujati sinergije z drugimi informacijskimi storitvami Unije, kot je „Tvoja Evropa – nasveti“, ter v celoti izkoristiti portal Tvoja Evropa, ki bo temelj prihodnjega enotnega digitalnega portala⁸¹, in zagotoviti skladnost z njim. Organ za delo bi moral sodelovati tudi z drugimi ustreznimi pobudami in mrežami Unije, zlasti z evropsko mrežo javnih služb za zaposlovanje⁸², evropsko podjetniško mrežo⁸³, kontaktno točko za meje⁸⁴ in mrežo SOLVIT⁸⁵, ter z zadevnimi nacionalnimi službami, kot so organi za spodbujanje enakega obravnavanja in za zagotavljanje podpore delavcem Unije in njihovim družinskim članom, ki jih države članice določijo na podlagi Direktive 2014/54/EU, ter nacionalnimi kontaktnimi točkami, določenimi na podlagi Direktive 2011/24/EU za nudenje informacij o zdravstvenem varstvu.

Organ za delo bo prevzel nekatere naloge, ki jih trenutno izvaja Komisija v okvir programa EaSI, in sicer zlasti tehnične in operativne naloge. Pri delovnih programih EaSI in organa za delo se bo zagotovilo, da se programa dopolnjujeta in ne prekrivata.

Organ za delo bo sodeloval z drugimi agencijami EU, ki delujejo na sorodnih področjih, in sicer zlasti z Evropsko agencijo za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA), Evropskim centrom za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop) in Evropsko fundacijo za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound).

⁸¹ Uredba o enotnem digitalnem portalu, COM(2017) 256.

⁸² Sklep št. 573/2014/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o boljšem sodelovanju med javnimi zavodi za zaposlovanje (JZZ) (UL L 159, 28.5.2014, str. 32).

⁸³ Pregled o evropski podjetniški mreži je na voljo na: <https://een.ec.europa.eu/>.

⁸⁴ Sporočilo Komisije Svetu in Evropskemu parlamentu z naslovom Spodbujanje rasti in kohezije v obmejnih regijah EU, COM(2017) 534.

⁸⁵ Priporočilo Komisije 2013/461/EU z dne 17. septembra 2013 o načelih, ki urejajo mrežo Solvit (UL L 249, 19.9.2013, str. 10).

1.6. Trajanje ukrepa in finančnih posledic

Časovno omejen(-a) predlog/pobuda:

- trajanje predloga/pobude od [D. MMMM] LLLL do [D. MMMM] LLLL,
- finančne posledice med letoma LLLL in LLLL.

Časovno neomejen(-a)⁸⁶ predlog/pobuda:

- izvajanje z obdobjem uvajanja med letoma 2019 in 2023,
- ki mu sledi izvajanje predloga/pobude v celoti od leta 2023.

1.7. Načrtovani načini upravljanja

Neposredno upravljanje – Komisija:

- prek izvajalskih agencij.

Deljeno upravljanje z državami članicami.

Posredno upravljanje s poverjanjem nalog izvrševanja proračuna:

- mednarodnim organizacijam in njihovim agencijam (navedite),
- EIB in Evropskemu investicijskemu skladu,
- organom iz členov 208 in 209,
- subjektom javnega prava,
- subjektom zasebnega prava, ki opravljajo javne storitve, kolikor ti subjekti zagotavljajo ustrezna finančna jamstva,
- subjektom zasebnega prava države članice, ki so pooblaščenim za izvajanje javno-zasebnih partnerstev in ki zagotavljajo ustrezna finančna jamstva,
- osebam, pooblaščenim za izvajanje določenih ukrepov SZVP v skladu z naslovom V PEU in opredeljenim v zadevnem temeljnem aktu.

Opombe

Za financiranje te nove pobude so potrebne tako prerazporeditve kot nova sredstva. Obstoječe dejavnosti, ki se trenutno izvajajo na podlagi uredbe o EaSI ter v okviru postavke „prosti pretok delavcev“, se bodo prenesle skupaj z zadevnimi finančnimi viri. Finančni prispevki iz postavk „Podporne dejavnosti na področju evropske prometne politike in pravic potnikov, vključno z dejavnostmi obveščanja“ in „Varnost prometa“ bodo dopolnjevali prizadevanja Komisije pri prerazporejanju za financiranje te nove pobude. Preostanek bo na voljo iz razlike do zgornje meje v razdelku 1A.

⁸⁶ Finančni vidiki tega predloga ne bodo prejudicirali predloga Komisije o naslednjem večletnem finančnem okviru.

2. UKREPI UPRAVLJANJA

2.1. Pravila o spremljanju in poročanju

Vse agencije Unije delujejo pod strogim sistemom spremljanja, ki zajema koordinatorja za notranjo kontrolo, službo Komisije za notranjo revizijo, upravni odbor, Komisijo, Računsko sodišče in proračunski organ. Ta sistem se odraža v uredbi o ustanovitvi Evropskega organa za delo, kjer je tudi določen.

V skladu s Skupno izjavo o decentraliziranih agencijah EU letni delovni program organa za delo vsebuje podrobne cilje in pričakovane rezultate, vključno s kazalniki uspešnosti. Dejavnosti iz delovnega programa organa za delo bodo spremljali ključni kazalniki uspešnosti. Dejavnosti organa za delo se bodo nato merile po teh kazalnikih v letnem poročilu o dejavnostih. Letni delovni program je skladen z večletnim delovnim programom, oba pa sta vključena v en sam enotni programski dokument, ki se predloži Evropskemu parlamentu, Svetu in Komisiji.

Upravni odbor organa za delo bo odgovoren za nadzor upravnega, operativnega in proračunsko učinkovitega upravljanja Agencije.

Komisija najpozneje pet let po začetku veljavnosti uredbe o ustanovitvi organa za delo in nato vsakih pet let oceni uspešnost organa z vidika njegovih ciljev, pooblastil in nalog. Pri oceni se obravnavajo zlasti morebitna potreba po spremembi pooblastil organa za delo in finančne posledice kakršnih koli tovrstnih sprememb. Komisija Evropskemu parlamentu, Svetu in upravnemu odboru poroča o ugotovitvah ocene. Ugotovitve ocene se objavijo.

2.2. Upravljavski in kontrolni sistem

2.2.1. Ugotovljena tveganja

Ker je organ za delo povsem nova agencija, bi nespoštovanje časovnega načrta zaposlovanja lahko vplivalo na operativno zmogljivost organa za delo. Podpora matičnega generalnega direktorata bo ključna v vlogi odredbodajalca in organa za imenovanja, dokler organ za delo ne postane upravno samostojen.

V fazi uvajanja bodo potrebna pogosta srečanja in redni stiki med matičnim generalnim direktoratom in organom za delo, da se čim hitreje zagotovita samostojnost in operativnost organa za delo.

2.2.2. Načrtovani načini kontrole

Organ za delo bo podvržen upravnemu nadzoru, vključno s proračunskim nadzorom, notranjo revizijo, letnimi poročili Evropskega računskega sodišča, letno razrešnico glede izvrševanja proračuna EU in morebitnimi preiskavami, ki jih vodi urad OLAF, s čimer se zagotovi zlasti ustrezna poraba sredstev, dodeljenih agencijam. Dejavnosti organa za delo bo nadziral tudi varuh človekovih pravic v skladu s členom 228 Pogodbe. Ti upravni nadzori zagotavljajo številne postopkovne zaščitne ukrepe za zagotovitev, da se upoštevajo interesi zainteresiranih strani.

2.3. Ukrepi za preprečevanje goljufij in nepravilnosti

Člen 38 predloga uredbe o ustanovitvi Evropskega organa za delo predvideva ukrepe za boj proti goljufijam, izvršni direktor in upravni odbor pa bosta ustrezne ukrepe sprejela v skladu s

standardi notranje kontrole, ki se uporabljajo v vseh institucijah EU. Organ za delo bo v skladu s skupnim pristopom izoblikoval strategijo za boj proti goljufijam.

3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA/POBUDE

OCENA POSLEDIC ZA ODHODKE IN ZAPOSLOVANJE ZA LETO 2021 IN NASLEDNJA LETA IZ TE OCENE FINANČNIH POSLEDIC ZAKONODAJNEGA PREDLOGA JE PRILOŽENA V INFORMATIVNE NAMENE IN NE POSEGA V PRIHODNJI VEČLETNI FINANČNI OKVIR

3.1. Zadevni razdelki večletnega finančnega okvira in odhodkovne proračunske vrstice

- Zahtevane nove proračunske vrstice

Po vrstnem redu razdelkov večletnega finančnega okvira in proračunskih vrstic.

Razdelek večletnega finančnega okvira	Proračunska vrstica	Vrsta odhodkov	Prispevek			
			držav Efte	držav kandidatk	tretjih držav	po členu 21(2)(b) finančne uredbe
1a	04 03 15	dif./ nedif.	DA	NE	DA	NE

3.2. Ocenjene posledice za odhodke

3.2.1. Povzetek ocenjenih posledic za odhodke

v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

Razdelek večletnega finančnega okvira	1A	Evropski organ za delo (organ za delo)
--	----	--

Evropski organ za delo (organ za delo)			Leto 2019	Leto 2020	Leto 2021	Leto 2022	Leto 2023	Leto 2024	Itd.
Naslov 1 – Stroški osebja	obveznosti	(1)	2,416	6,658	11,071	15,125	17,349	17,696	
	plačila	(2)	2,416	6,658	11,071	15,125	17,349	17,696	
Naslov 2 – Upravni stroški	obveznosti	(1a)	0,568	1,115	6,470	5,160	5,650	5,763	
	plačila	(2a)	0,568	1,115	6,470	5,160	5,650	5,763	
Naslov 3 – Operativni stroški	obveznosti	(3a)	8,088	14,172	21,390	24,695	28,000	28,560	
	plačila	(3b)	8,088	14,172	21,390	24,695	28,000	28,560	
Odobritve za organ za delo SKUPAJ	obveznosti	=1+1a+3a	11,072	21,945	38,930	44,980	50,999	52,019	
	plačila	=2+2a +3b	11,072	21,945	38,930	44,980	50,999	52,019	

Vsi izračuni so bili narejeni na predpostavki sedeža organa za delo v Bruslju, saj njegov sedež še ni določen. Ocenjeno obdobje uvajanja je pet let, polna operativna zmogljivost pa naj bi bila dosežena leta 2023. Od takrat naprej se celotni proračun organa za delo vsako leto poveča za 2 % za kritje inflacije. Plačila so usklajena z obveznostmi, saj zaenkrat še ni odločeno, ali bo naslov 3 v nediferenciranih ali diferenciranih sredstvih.

V letih 2019 in 2020 se bodo obstoječe dejavnosti, ki jih trenutno izvaja Komisija v okviru programa EaSI, prenesle na organ za delo. Portal EURES bo dejansko prenesen šele leta 2020. Ustrezna sredstva, ki bodo organu za delo na voljo iz EaSI, so 6,300 milijona EUR leta 2019 in 10,187 milijona EUR leta 2020, kar skupaj pomeni 16,487 milijona EUR do konca večletnega finančnega okvira 2014–2020. Sredstva, ki bodo organu za delo na voljo iz postavke za prosti pretok delavcev, bodo tako leta 2019 kot leta 2020 1,287 milijona EUR na leto, kar skupaj pomeni 2,574 milijona EUR do konca večletnega finančnega okvira 2014–2020.

Poleg tega bodo za financiranje dejavnosti, ki jih bo organ za delo izvajal v zvezi s prometom, organu za delo na voljo sredstva GD MOVE v višini 1,360 milijona EUR leta 2019 in 2,720 milijona EUR leta 2020, kar skupaj pomeni 4,080 milijona EUR do konca večletnega finančnega okvira 2014–2020.

Podrobnosti o virih prerazporeditev

v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

Program Evropske unije za zaposlovanje in socialne inovacije (EaSI)			Leto 2019	Leto 2020	Večletni finančni okvir 2014–2020 skupaj
04 01 04 02 – Odhodki za podporo programa za zaposlovanje in socialne inovacije	obveznosti = plačila	(1)	0,450	0,450	0,900
04 03 02 01 Progress – Podpora razvoju, izvajanju, spremljanju in vrednotenju zaposlitvene in socialne politike Unije ter zakonodaje Unije o delovnih pogojih	obveznosti	(2)	1,500	1,500	3,000
04 03 02 02 EURES – Spodbujanje prostovoljne geografske mobilnosti delavcev in povečanje zaposlitvenih možnosti	obveznosti	(3)	4,350	8,237	12,587
EaSI SKUPAJ	obveznosti	(1)+(2)+(3)	6,300	10,187	16,487

GD EMPL – samostojne proračunske vrstice			Leto 2019	Leto 2020	Večletni finančni okvir 2014–2020 skupaj
04 03 01 03 – Prosti pretok delavcev, uskladitev sistemov socialne varnosti in ukrepov, ki se nanašajo na migrante, vključno z migranti iz tretjih držav	obveznosti	(1)	1,287	1,287	2,574

GD MOVE – samostojne proračunske vrstice			Leto 2019	Leto 2020	Večletni finančni okvir 2014–2020 skupaj
06 02 05 – Podporne dejavnosti na področju evropske prometne politike in pravic potnikov, vključno z dejavnostmi obveščanja	obveznosti	(1)	1,360	2,576	3,936
06 02 06 – Varnost prometa	obveznosti	(2)	–	0,144	0,144
Promet – samostojne vrstice SKUPAJ	obveznosti	(1)+(2)	1,360	2,720	4,080

Razlika do zgornje meje v razdelku 1a			Leto 2019	Leto 2020	Večletni finančni okvir 2014–2020 skupaj
	obveznosti	(1)	2,125	7,750	9,875

Razdelek večletnega finančnega okvira	5	„Upravni odhodki“
--	----------	-------------------

v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

		Leto 2019	Leto 2020	Leto 2021	Leto 2022	Leto 2023	Leto 2024	Itd.
GD: EMPL								
• Človeški viri		3,289	2,860	2,860	2,860	2,860	2,860	
• Drugi upravni odhodki		0,400	0,400	1,420	1,420	1,420	1,420	
GD EMPL SKUPAJ	odobritve	3,689	3,260	4,280	4,280	4,280	4,280	

Odobritve iz RAZDELKA 5	(obveznosti skupaj = plačila skupaj)	3,689	3,260	4,280	4,280	4,280	4,280	
večletnega finančnega okvira SKUPAJ								

v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

		Leto 2019	Leto 2020	Leto 2021	Leto 2022	Leto 2023	Leto 2024	Itd.
Odobritve iz RAZDELKOV od 1 do 5	obveznosti	14,761	25,205	43,210	49,260	55,279	56,299	
	plačila	14,761	25,205	43,210	49,260	55,279	56,299	
večletnega finančnega okvira SKUPAJ								

3.2.2. *Ocenjene posledice za odobritve organa*

- Za predlog/pobudo niso potrebne odobritve za poslovanje.
- Za predlog/pobudo so potrebne odobritve za poslovanje, kot je pojasnjeno v nadaljevanju:

odobritve za prevzem obveznosti v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

Cilji in realizacije			2019		2020		2021		2022		2023	
ò	vrsta[1]	povprečni stroški	število	stroški	število	stroški	število	stroški	število	stroški	število	stroški
SPECIFIČNI CILJ št. 1 – Olajšati dostop posameznikom in delodajalcem do informacij o njihovih pravicah in dolžnostih ter do ustreznih storitev												
– realizacija	Storitve za posameznike in delodajalce			1,267		2,220		3,351		3,869		4,387
– realizacija	Dejavnosti obveščanja			0,679		1,189		1,795		2,073		2,350
Seštevek za specifični cilj št. 1				1,946		3,410		5,146		5,942		6,737
SPECIFIČNA CILJA št. 2 in 3 – Podpirati sodelovanje med državami članicami pri čezmejnem izvrševanju zadevnega prava Unije, vključno z olajševanjem skupnih inšpekcijskih pregledov, ter posredovati in pomagati pri iskanju rešitev v primeru čezmejnih sporov med nacionalnimi organi ali motenj na trgu dela.												
– realizacija	Okvir za izmenjavo informacij med državami članicami			0,404		0,709		1,069		1,235		1,400
– realizacija	Srečanja za sodelovanje v praksi			1,357		2,378		3,589		4,144		4,699

– realizacija	Analitična podpora / zagotavljanje strokovnega znanja državam članicam in Komisiji			1,026	1,798	2,714	3,134	3,553
– realizacija	Usposabljanje in izmenjave osebja			1,733	3,037	4,583	5,292	6,000
– realizacija	Tehnična in logistična podpora sodelovanju, tudi usmerjanje			1,621	2,840	4,287	4,949	5,612
Seštevek za specifični cilj št. 2 in 3				6,142	10,762	16,243	18,753	21,263
Skupaj				8,088	14,172	21,390	24,695	28,000

Prihodnji organ za delo ima tri ključne cilje: (a) olajšati dostop posameznikom in delodajalcem do informacij o njihovih pravicah in dolžnostih ter do ustreznih storitev, (b) podpirati sodelovanje med državami članicami pri čezmejnem izvrševanju zadevnega prava Unije, vključno z olajševanjem skupnih inšpekcijskih pregledov, ter (c) posredovati in pomagati pri iskanju rešitev v primeru čezmejnih sporov med nacionalnimi organi ali motenj na trgu dela.

Za operativne in finančne namene so ti cilji razdeljeni v dve kategoriji:

- **Specifični cilj št. 1** – Olajšati dostop posameznikom in delodajalcem do informacij o njihovih pravicah in dolžnostih ter do ustreznih storitev,
- **Specifična cilja št. 2 in 3** – Podpirati sodelovanje med državami članicami pri čezmejnem izvrševanju zadevnega prava Unije, vključno z olajševanjem skupnih inšpekcijskih pregledov, ter posredovati in pomagati pri iskanju rešitev v primeru čezmejnih sporov med nacionalnimi organi ali motenj na trgu dela.

3.2.3. Ocenjene posledice za človeške vire organa

3.2.3.1. Povzetek

- Za predlog/pobudo niso potrebne odobritve za upravne zadeve.
- Za predlog/pobudo so potrebne odobritve za upravne zadeve, kot je pojasnjeno v nadaljevanju:

v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

	Leto 2019	Leto 2020	Leto 2021	Leto 2022	Leto 2023	Leto 2024	Itd.
Uradniki (funkcionalna skupina AD)							
Uradniki (funkcionalna skupina AST)							
Pogodbeni uslužbenci	0,259	0,814	1,110	1,110	1,110	1,138	
Začasni uslužbenci	1,144	3,504	5,935	8,509	9,867	10,114	
Napoteni nacionalni strokovnjaki	0,615	1,845	3,075	4,305	4,920	5,043	
SKUPAJ	2,018	6,1625	10,1195	13,9235	15,897	16,294	

Delovna mesta

Uradniki (funkcionalna skupina AD)							
Uradniki (funkcionalna skupina AST)							
Pogodbeni uslužbenci	7	15	15	15	15	15	
Začasni uslužbenci	16	33	50	69	69	69	
Napoteni nacionalni strokovnjaki	15	30	45	60	60	60	

SKUPAJ	38	78	110	144	144	144	
---------------	-----------	-----------	------------	------------	------------	------------	--

Treba je opozoriti, da bi prenos obstoječih dejavnosti, ki jih trenutno izvaja Komisija, na organ za delo verjetno pomenil prenos približno desetih delovnih mest na organ za delo. Vendar pa datuma prenosa in kategorije osebja na tej točki ni mogoče oceniti. Število osebja bi se ustrezno zmanjšalo ob upoštevanju kategorije osebja.

Ocenjene posledice za osebje (dodatni EPDČ) – kadrovski načrt

Funkcionalna skupina in razred	2019	2020	2021	2022	2023
AD 16					
AD 15					
AD 14					
AD 13					
AD 12					
AD 11					
AD 10					
AD 9					
AD 8					
AD 7					
AD 6					
AD 5					
AD skupaj	12	24	36	52	52
AST 11					
AST 10					
AST 9					
AST 8					
AST 7					
AST 6					
AST 5					
AST 4					
AST 3					
AST 2					
AST 1					
AST skupaj	4	9	14	17	17
AST/SC 6					
AST/SC 5					
AST/SC 4					
AST/SC 3					
AST/SC 2					
AST/SC 1					
AST/SC skupaj	0	0	0	0	0
VSE SKUPAJ	16	33	50	69	69

Ocenjene posledice za osebje (dodatno) – zunanji sodelavci

Pogodbeni uslužbenci	2019	2020	2021	2022	2023
Funkcionalna skupina IV					
Funkcionalna skupina III					
Funkcionalna skupina II					
Funkcionalna skupina I					
Skupaj	7	15	15	15	15

Napoteni nacionalni strokovnjaki	2019	2020	2021	2022	2023
Skupaj	15	30	45	60	60

Stroški osebja so bili prilagojeni tako, da se šteje, kot da je na novo zaposleno osebje v letu zaposlitve zaposleno šest mesecev. Ustaljeno delovanje je načrtovano za leto 2023, pri čemer naj bi bilo prisotnega 100 % osebja od 1. januarja 2023.

Načrtovanje zaposlovanja se razlikuje glede na kategorijo osebja:

- **Za začasne uslužbence** se ocenjuje, da bodo za zaposlitev 69 oseb potrebna štiri leta, začenši z letom 2019;
- **za pogodbene uslužbence** se ocenjuje, da bosta za zaposlitev 15 oseb potrebni dve leti, začenši z letom 2019;
- **za napotene nacionalne strokovnjake** se ocenjuje, da se bo zaposlovanje 60 strokovnjakov začelo leta 2019 in končalo v štirih letih.

3.2.3.2. Ocenjene potrebe po človeških virih za matični GD

- Za predlog/pobudo niso potrebni človeški viri.
- Za predlog/pobudo so potrebni človeški viri, kot je pojasnjeno v nadaljevanju:

Ocena, izražena v celih številkah (ali največ na eno decimalno mesto natančno)

	2019	2020	2021	2022	2023
• Delovna mesta v skladu s kadrovskim načrtom (uradniki in začasni uslužbenci)					
04 01 01 01 (sedež in predstavništva Komisije)	23	20	20	20	20
XX 01 01 02 (delegacije)	ni relevantno	ni relevantno		ni relevantno	
XX 01 05 01 (posredne raziskave)	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno
10 01 05 01 (neposredne raziskave)	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno
• Zunanji sodelavci (v ekvivalentu polnega delovnega časa: EPDČ)⁸⁷	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno
XX 01 02 01 (PU, NNS, ZU iz splošnih sredstev)	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno
XX 01 02 02 (PU, LU, NNS, ZU in MSD na delegacijah)	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno
XX 01 04 yy		ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno
XX 01 05 02 (PU, NNS, ZU za posredne raziskave)	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno
10 01 05 02 (PU, NNS, ZU za neposredne raziskave)	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno
Druge proračunske vrstice (navedite)	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno	ni relevantno
SKUPAJ	23	20	20	20	20

Potrebe po človeških virih se krijejo z osebjem GD, ki je že dodeljeno za upravljanje ukrepa in/ali je bilo prerazporejeno znotraj GD, po potrebi skupaj z dodatnimi viri, ki se lahko pristojnemu GD dodelijo v okviru postopka letne dodelitve virov glede na proračunske omejitve.

⁸⁷

PU = pogodbeni uslužbenec; LU = lokalni uslužbenec; NNS = napoteni nacionalni strokovnjak; ZU = začasni uslužbenec; MSD = mladi strokovnjak na delegaciji.

Opis nalog:

Uradniki začasni uslužbenci	in	Zastopajo Komisijo v upravnem odboru organa za delo. Pripravijo mnenje Komisije o letnem delovnem programu in spremljajo njegovo izvajanje. Nadzorujejo pripravo proračuna organa za delo in spremljajo izvrševanje proračuna. Pomagajo organu za delo pri razvoju njegovih dejavnosti v skladu s politikami EU, vključno s sodelovanjem na sestankih strokovnjakov.
Zunanji sodelavci		ni relevantno

Opis izračuna stroškov za enote EPDČ mora biti vključen v oddelek 3 Priloge V.

3.2.4. Skladnost z veljavnim večletnim finančnim okvirom

- Predlog je v skladu z veljavnim večletnim finančnim okvirom in lahko vključuje uporabo posebnih instrumentov, kot so opredeljeni v Uredbi Sveta (EU, Euratom) št. 1311/2013.⁸⁸
- Za predlog/pobudo je potrebna sprememba zadevnega razdelka večletnega finančnega okvira.

Pojasnite zahtevano spremembo ter navedite zadevne proračunske vrstice in ustrezne zneske.

[...]

- Za predlog/pobudo je potrebna uporaba instrumenta prilagodljivosti ali sprememba večletnega finančnega okvira.⁸⁹

Pojasnite te zahteve ter navedite zadevne razdelke in proračunske vrstice ter ustrezne zneske.

[...]

3.2.5. Udeležba tretjih oseb pri financiranju

- V predlogu/pobudi je načrtovano sofinanciranje, kot je ocenjeno v nadaljevanju:

v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Itd.
države EGP/Efte (NO, LI, IS)	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.
Švica	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.
Sofinancirane odobritve SKUPAJ	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.

⁸⁸ Uredba Sveta (EU, Euratom) št. 1311/2013 z dne 2. decembra 2013 o večletnem finančnem okviru za obdobje 2014–2020 (UL L 347, 20.12.2013, str. 884).

⁸⁹ Glej člena 11 in 17 Uredbe Sveta (EU, Euratom) št. 1311/2013 o večletnem finančnem okviru za obdobje 2014–2020.

3.3. Ocenjene posledice za prihodke

- Predlog/pobuda nima finančnih posledic za prihodke.
- Predlog/pobuda ima finančne posledice, kot je pojasnjeno v nadaljevanju:
 - za lastna sredstva,
 - za razne prihodke.

v mio. EUR (na tri decimalna mesta natančno)

Prihodkovna proračunska vrstica	Odobritve na voljo za tekoče proračunsko leto	Posledice predloga/pobude ⁹⁰					Vstavite ustrezno število let glede na trajanje posledic (gl. točko 1.6)	
		Leto N	Leto N+1	Leto N+2	Leto N+3			
Člen								

Za razne namenske prejeme navedite zadevne odhodkovne proračunske vrstice.

[...]

Navedite metodo za izračun posledic za prihodke.

[...]

⁹⁰

Pri tradicionalnih lastnih sredstvih (carine, prelevmani na sladkor) se navedejo neto zneski, tj. bruto zneski po odbitku 25 % stroškov pobiranja.