



EVROPSKA KOMISIJA

Bruselj, 21.3.2012  
SWD(2012) 64 final

**DELOVNI DOKUMENT SLUŽB KOMISIJE**

**POVZETEK OCENE UČINKA**

*Spremni dokument*

**k predlogu**

**DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA**

**o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev  
(Besedilo velja za EGP)**

**in**

**k predlogu  
UREDBE SVETA**

**o uveljavljanju pravice do kolektivnih ukrepov v okviru svobode ustanavljanja in svobode opravljanja storitev  
(Besedilo velja za EGP)**

{COM(2012) 130 final}  
{COM(2012) 131 final}  
{SWD(2012) 63 final}

# DELOVNI DOKUMENT SLUŽB KOMISIJE

## POVZETEK OCENE UČINKA

*Spremni dokument*

k predlogu

### DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

**o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev  
(Besedilo velja za EGP)**

in

**k predlogu  
UREDBE SVETA**

**o uveljavljanju pravice do kolektivnih ukrepov v okviru svobode ustanavljanja in svobode opravljanja storitev  
(Besedilo velja za EGP)**

#### 1. UVOD

Direktiva 96/71/ES<sup>1</sup> (v nadaljnjem besedilu: Direktiva) na podlagi členov 53(1) in 62 PDEU določa jedro obveznih delovnih pogojev, ki jih morajo v državi gostiteljici spoštovati podjetja, ki začasno napotijo delavce v to državo. To znatno olajšuje čezmejno opravljanje storitev, saj izvajalec storitev ni obvezan poznati in uporabljati vseh predpisov o zaposlovanju države gostiteljice. Direktiva hkrati zagotavlja znatno raven varstva napotenih delavcev in preprečuje slabšanje delovnih pogojev v državi gostiteljici zaradi konkurence.

Napoteni delavci se delijo na tri kategorije: delavci, napoteni na podlagi pogodbe o izvajanju storitev, delavci, premeščeni znotraj podjetja, in delavci, zaposleni pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela. Jedro pogojev za zaposlitev, kot je določeno v členu 3(1) Direktive (v nadaljnjem besedilu: veljavni delovni pogoji), vključuje: maksimalni delovni čas in minimalni počitek; minimalni plačani letni dopust; minimalne urne postavke, tudi za nadurno delo; pogoje za posredovanje dela delavcev, zlasti kadar gre za delavce, ki jih zagotovijo podjetja za začasno zaposlovanje; zdravje, varnost in higieno pri delu; varnostne ukrepe glede pogojev za delo in zaposlitev za noseče ženske ali ženske, ki so pred kratkim rodile, ter otroke in mlade; enako obravnavanje moških in žensk ter druge določbe o nediskriminaciji.

---

<sup>1</sup> Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev.

Če so ti pogoji za zaposlitev določeni z zakoni in drugimi predpisi, jih morajo države članice uporabljati za delavce, napotene na njihovo ozemlje. Države članice jih morajo za napotene delavce uporabljati tudi, če so določeni v kolektivnih pogodbah ali arbitražnih odločbah, ki so bile razglašene za splošno uporabne v smislu člena 3(8). Države članice lahko pogoje za zaposlitev, ki jih določajo take kolektivne pogodbe ali arbitražne odločbe, uporabijo v zvezi z drugimi dejavnostmi poleg gradbenih del (druga alineja člena 3(10)) ter za druge zadeve kot so tiste, navedene v členu 3(1), kolikor gre za predpise na področju javnega reda (prva alineja člena 3(10)) v skladu s primarno zakonodajo.

Direktiva v členih 4, 5 in 6 vključuje tudi določbe o obveščanju, upravnem sodelovanju, izvrševanju in sodni pristojnosti.

## **2. ZBIRANJE INFORMACIJ IN POSVETOVANJE Z ZAINTERESIRANIMI STRANMI**

Komisija je od leta 2009 začela štiri naknadne ocene socialnih, ekonomskih in pravnih vidikov napotitve delavcev na delo. Za pripravo ocene učinka je zunanji izvajalec leta 2011 izvedel predhodno oceno. Upoštevano je bilo mnenje Odbora strokovnjakov za napotitev delavcev na delo (ECPW), zlasti pilotni projekt o elektronski izmenjavi informacij z uporabo ločene in posebne aplikacije informacijskega sistema za notranji trg (IMI) na področju napotitve delavcev na delo.

Komisija je izvedla javno posvetovanje o 50 predlogih za ponovno ožvitev enotnega trga (sporočilo „K aktu za enotni trg“ z dne 27. oktobra 2010), vključno s predlogoma glede zakonodajnih pobud, obravnavanih v tej oceni učinka. Komisija je 27. in 28. junija 2011 v Bruslju organizirala konferenco o temeljnih socialnih pravicah in napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev, na kateri so se zbrale ključne zainteresirane strani (države članice, socialni partnerji na ravni EU in nacionalni ravni, institucije EU in mednarodne organizacije ter akademiki in raziskovalci). Zainteresirane strani in ključni politični akterji so tako imeli dodatno priložnost, da izrazijo svoja mnenja o zamislih Komisije glede zakonodajnih možnosti in morebitne vsebine zakonodajnih pobud, napovedanih v Aktu za enotni trg: t. i. uredbe Monti II in direktive o izvrševanju.

## **3. OPREDELITEV PROBLEMA**

### **3.1. Napotitev delavcev na delo**

#### *3.1.1. Razširjenost pojava*

Edini razpoložljivi vir podatkov na ravni EU temelji na sistematičnem zbiranju podatkov z obrazcev E101 (2005–2009) na področju socialne varnosti, ki ga je Komisija izvedla v sodelovanju z nacionalnimi organi<sup>2</sup>. Vendar ima ta zbirka podatkov številne omejitve. Beleži namreč število napotitev na delo, ne pa tudi števila napotenih delavcev (ista oseba je lahko napotena večkrat). Poleg tega se obrazec socialne varnosti E101 ne izda vsem napotenim delavcem, ker bodisi ni obvezen (napotitve za več kot 12 mesecev se ne upoštevajo za

---

<sup>2</sup> Evropska komisija (2011), „Napotitev delavcev na delo v Evropski uniji in državah Efte: Poročilo o obrazcih E101, izdanih v letih 2008 in 2009; Evropska komisija (2011), „Zbiranje administrativnih podatkov o obrazcih E101, izdanih v letu 2007“.

namene socialne varnosti) ali ker nekatera podjetja pri napotitvah delavcev – zlasti pri zelo kratkotrajnih – ne zaprosijo za obrazce E101.

Ob upoštevanju navedenega se ocenjuje, da delodajalci vsako leto iz ene države članice v drugo na delo napotijo okoli en milijon delavcev.

Kar zadeva mobilnost delavcev znotraj EU, je število napotitev v letu 2007 predstavljalo 18,5 % državljanov EU-27 iz drugih držav v delovni sili. Kljub temu napotitve zadevajo le majhen delež vsega aktivnega prebivalstva (0,4 % aktivnega prebivalstva držav pošiljateljic EU-15 in 0,7 % aktivnega prebivalstva držav pošiljateljic EU-12). Napotitev delavcev na delo je pomemben pojav z vidika mobilnosti delavcev, še zlasti v nekaterih državah in sektorjih, ostaja pa relativno omejen pojav na trgu delovne sile EU<sup>3</sup>.

### 3.1.2. Razčlenitev po sektorjih

Glede na razpoložljive podatke je bilo v letu 2009 v povprečju okoli 55 % napotenih delavcev poslanih v industrijske sektorje. Med najpomembnejšimi je bilo gradbeništvo s 24 % vseh napotitev. Storitveni sektor je v povprečju predstavljal 44 % napotitev, od tega največ v finančnem posredništvu in poslovnih dejavnostih (16 %) ter na področju prometa, skladiščenja in komunikacijskih dejavnosti (7 %). V gradbeništvu so pri napotitvah močno prisotna MSP, zlasti kot podizvajalci<sup>4</sup>.

Izsledki dveh študij<sup>5</sup> o dejavnikih, ki vplivajo na napotitve na delo, so pokazali, da so najpomembnejši naslednji dejavniki: geografska bližina se zdi najpomembnejši dejavnik za razlago razporeditve tokov napotitev (smer in obseg pojava); stroški dela za države gostiteljice; pomanjkanje delovne sile in spretnosti ter specializacija, zlasti za napotitve iz držav z visokimi stroški dela v druge države članice; stopnja brezposelnosti za države pošiljateljice (zlasti v državah z nizkimi stroški dela); raven gospodarske povezanosti trgov med državami članicami (čeprav manj pomemben dejavnik).

### 3.1.3. Učinki napotitev na delo

Napotitve delavcev na delo predstavljajo majhen del celotne delovne sile, vendar imajo v nekaterih sektorjih pomembno vlogo pri čezmejnem opravljanju storitev. Možnost mednarodnega opravljanja storitev pomeni za podjetja, zlasti MSP, priložnost za širjenje dejavnosti po Evropi. Napotitve na delo prinašajo poslovne in zaposlitvene priložnosti ter so vir dodatnega dohodka v državah pošiljateljicah. Prispevajo k večji konkurenčnosti in učinkovitosti v državah gostiteljicah.

---

<sup>3</sup> Gl. *Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the European Union*, Idea Consult in Ecorys Netherlands, Bruselj, 2011. Na voljo na spletišču: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>, povzetek. Odstotek pomeni zgolj grobo oceno obsega napotitev glede na delež državljanov EU-27 iz drugih držav v delovni sili (verjetno je precenjen). Po eni strani obrazec E101 ne predstavlja delavca v ekvivalentu polnega delovnega časa za eno leto, po drugi strani pa raziskava o delovni sili, ki je vir podatkov o državljanih EU-27 iz drugih držav v delovni sili, ne zajema napotenih delavcev.

<sup>4</sup> Idea Consult (opomba 3), študija primera o gradbeništvu, str. 164.

<sup>5</sup> Ismeri Europa, *Preparatory study for an Impact Assessment concerning the possible revision of the legislative framework on the posting of workers in the context of the provision of services*, osnutek končnega poročila; Idea Consult (opomba 3).

Napotitve na delo vplivajo na trge dela tako v državah pošiljateljicah kot tudi v državah gostiteljicah. V državah pošiljateljicah ponujajo zaposlitvene možnosti, v državah gostiteljicah pa zapolnjujejo vrzeli v delovni sili in spretnostih. Napotitve delavcev tako prispevajo k učinkovitejši čezmejni porazdelitvi delovne sile. Vendar imajo lahko tudi učinek „spodrinjenja“ na trgih delovne sile držav gostiteljic, ker napoteni delavci nadomestijo lokalne. Kako močan je ta učinek, je odvisno od obstoja presežkov delovne sile v določenih sektorjih in poklicih. Hkrati velja poudariti, da lahko napotitve na delo učinkovito prispevajo k ustvarjanju delovnih mest, saj so nova delovna mesta v EU močno odvisna od razvoja povezanega trga storitev.

### **3.2. Težave, ki jih je treba obravnavati**

#### *3.2.1. Težave v zvezi z izvajanjem, spremljanjem in izvrševanjem veljavnih delovnih pogojev za napotene delavce, vključno z varstvom pravic delavcev*

##### 3.2.1.1. Težava 1a: pomanjkljivosti v zvezi z informacijami za delodajalce in napotene delavce

Kljub obveznosti iz člena 4(3) Direktive so informacije o veljavnih delovnih pogojih v državi članici gostiteljici pogosto težko dosegljive, neenake in nezadostne kakovosti. Te informacije so ključne za izvajalce storitev, da lahko zagotovijo veljavne delovne pogoje, ter za napotene delavce, da lahko uveljavljajo svoje pravice.

##### 3.2.1.2. Težava 1b: pomanjkljivosti v zvezi z ukrepi nadzora, spremljanja in izvrševanja

Države članice morajo v skladu s členom 5 Direktive zagotoviti upoštevanje določb Direktive s sprejetjem ustreznih ukrepov, zlasti za zagotovitev ustreznih postopkov za izvrševanje veljavnih delovnih pogojev. Način spremljanja in izvrševanja pravic iz Direktive je prepuščen državam članicam. Pomanjkljivosti v zvezi z ukrepi nadzora, spremljanja in izvrševanja pomenijo resno tveganje za nespoštovanje veljavnih delovnih pogojev v državi gostiteljici, zlasti kar zadeva plače, delovni čas ter zdravstvene in varnostne pogoje. Olajšujejo lahko tudi „protikonkurenčno“ vedenje. Te vrzeli dopolnjuje še kratkoročna narava večine napotitev, ki otežuje delo nadzornih organov.

##### 3.2.1.3. Težava 1c: nepotrebne upravne zahteve in nadzorni ukrepi, naloženi izvajalcem storitev

Države članice morajo spoštovati obveznost iz člena 5 Direktive v skladu z veljavnim pravom EU, zlasti svobodo opravljanja storitev, kot jo razlaga Sodišče. Spremljanje v letu 2007 je pokazalo, da številne države članice izvajalcem storitev nalagajo upravne zahteve in nadzorne ukrepe, ki niso skladni z veljavnim pravom EU<sup>6</sup>.

##### 3.2.1.4. Težava 1d: pomanjkljivosti v zvezi z upravnim sodelovanjem

Člen 4(1) in (2) Direktive določa obveznosti glede sodelovanja med nacionalnimi organi in države članice obvezuje, da ustvarijo potrebne pogoje za to sodelovanje. Vendar določbe Direktive niso dovolj natančne. Dobro delujoče upravno sodelovanje med državami članicami

---

<sup>6</sup> Sporočilo Komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o napotitvi delavcev zaradi opravljanja storitev – čim boljši izkoristek prednosti in možnosti ob hkratnem zagotavljanju zaščite delavcev, COM(2007) 304 final.

je bistveno za nadzor skladnosti. Dejanski neobstoj sodelovanja, omenjen v sporočilu COM(2007) 304, slabi izvajanje Direktive in lahko vsaj deloma pojasni druge težave, na primer nesorazmerne nacionalne nadzorne ukrepe.

### 3.2.1.5. Težava 1e: napoteni delavci niso ustrezno zaščiteni v sporih v zvezi z individualnimi pogoji zaposlitve

Člen 6 Direktive vključuje določbo o sodni pristojnosti, ki napotenemu delavcu omogoča, da svoje pravice na podlagi Direktive uveljavlja v državi gostiteljici. Vendar obstajajo dokazi, da napoteni delavci niso ustrezno zaščiteni v sporih v zvezi z individualnimi pogoji zaposlitve.

### 3.2.2. *Zloraba statusa napotnih delavcev z namenom izogniti se zakonodaji ali jo zaobiti*

#### 3.2.2.1. Težava 2a: napotitev ni več začasna ali pa je „rotacijska“

Da se upraviči različna obravnava napotnih delavcev (osnovno varstvo) in delavcev migrantov (enaka obravnava), mora biti napotitev začasna. Če napotitev traja predolgo in postane stalna, razlikovanje pravnega statusa teh dveh kategorij delavcev ni več utemeljeno. Enako velja v primeru, ko podjetje večkrat zaposli istega ali različne delavce z namenom, da jih napoti v drugo državo članico za opravljanje istega dela (rotacijske napotitve).

Glavni razlog za to težavo je odsotnost meril, na podlagi katerih bi organi držav članic lahko določili, ali je napotitev začasna. V Direktivi je napoteni delavec opredeljen kot delavec, ki za *omejen čas* opravlja delo na ozemlju države članice, ki ni država, v kateri običajno dela. Vendar ni omenjena začasnost napotitve<sup>7</sup>. Direktiva prav tako ne določa roka ali drugih meril za določitev začasnosti bivanja v državi gostiteljici<sup>8</sup>. Prav tako ni omenjena možnost večkratne napotitve za isto delo. Vendar zakonodaja o socialni varnosti, ki se uporablja za napotene delavce<sup>9</sup>, določa, da napotitev lahko traja največ dve leti, in izključuje možnost večkratnih napotitev za isto delo.

#### 3.2.2.2. Težava 2b: delodajalec dejansko ni povezan z državo članico pošiljateljico

Direktiva določa, da mora imeti podjetje, ki napoti delavca, „sedež“ v državi članici. To pomeni, da mora obstajati dejanska povezava med podjetjem in državo članico pošiljateljico. Vendar Direktiva ne določa meril za določitev obstoja te dejanske povezave. Upravni predpisi socialne varnosti, ki se uporabljajo za napotitve, so jasnejši, saj določajo merila za natančnejšo opredelitev napotitve na delo. Kar zadeva dejavnosti v državi članici pošiljateljici, ti predpisi določajo, da se podjetju lahko odobri napotitev njegovih delavcev v drugo državo članico samo, če večji del dejavnosti običajno opravlja na ozemlju države

---

<sup>7</sup> Sodba Sodišča z dne 11. decembra 2003 v zadevi C-215/01, *Schnitzer*; *Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union*, Aukje van Hoek in Mijke Houwerzijl, 2011. Na voljo na spletišču: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>, str. 46–48, 187–189 (priporočila 1, 11, 12).

<sup>8</sup> Sodišče EU je menilo, da zahtevana obdobja 6 oz. 12 mesecev prejšnje zaposlitve v državi članici pošiljateljici v okviru napotitve državljanov tretjih držav niso v skladu s členom 56 PDEU (zadeve C-445/03, *Komisija proti Luksemburgu*; C-168/04, *Komisija proti Avstriji*; C-244/04, *Komisija proti Nemčiji*). Glej tudi *Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union*, Aukje van Hoek in Mijke Houwerzijl, 2011. Na voljo na spletišču: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>, priporočilo 12 (povračilo potnih stroškov).

<sup>9</sup> Uredba (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 29. aprila 2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti.

članice, v kateri ima sedež<sup>10</sup>. Da bi se izognili zakonodaji na področju zaposlovanja ali socialnega varstva oziroma jo zaobšli, se lahko zgodi, da brezvestni delodajalci svoje dejavnosti, ki vključujejo napotitev delavcev, usmerjajo izključno na trg druge države članice, ne da bi dejansko imeli kakršno koli relevantno gospodarsko dejavnost v državi, v kateri so uradno registrirani.

V tem pogledu je zlasti problematična uporaba t. i. papirnih družb. Ta podjetja so v državi pošiljateljici ustanovljena zgolj za izognitev zakonodaji o socialni varnosti in delovni zakonodaji pogosto določene države članice gostiteljice.

### 3.2.3. *Težave v zvezi z nejasno ali sporno razlago pogojev za zaposlitev iz Direktive*

#### 3.2.3.1. Težava 3a: področje uporabe in raven pogojev za zaposlitev

V državah, v katerih so minimalne plače določene z zakonom ali s splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami, je njihova uporaba za napotene delavce enostavna, v državah brez takih instrumentov pa se za podjetja in delavce ustvari negotov položaj.

Organi držav, v katerih ni minimalnih plač, določenih z zakonom ali s splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami, niso upoštevali vseh posledic negotovosti zaradi odsotnosti predpisov glede napotenih delavcev ali pa so želeli, da izvajanje Direktive ne vpliva na njihove tradicionalne sisteme odnosov med delodajalci in delojemalci.

#### 3.2.3.2. Težava 3b: nejasna raven varstva glede pojma „minimalna urna postavka“

Zakonsko ni jasno, katere sestavine izplačane plače tvorijo minimalno urno postavko v državi članici gostiteljici. Opredelitev koncepta minimalne urne postavke je načeloma stvar države članice gostiteljice, kar je izrecno navedeno v zadnjem stavku člena 3(1), vendar mora biti v skladu s sodno prakso Sodišča Evropske unije (SEU)<sup>11</sup>. Ta opredelitev se tako lahko med državami članicami razlikuje. Države članice lahko določijo različna nadomestila in dodatke, ki se vključijo v minimalno plačo. Nekatere države članice se omejujejo samo na minimalno plačo, medtem ko druge vključijo različne dodatke, nadomestila ali prispevke v sklade. Dosedanja sodna praksa<sup>12</sup> tega vprašanja ni pojasnila.

#### 3.2.4. *Težava 4: nasprotja med svobodo opravljanja storitev/ustanavljanja ter nacionalnimi sistemi odnosov med delodajalci in delojemalci*

Sodbi Sodišča v zadevah *Viking* in *Laval*, ki razlagata določbe Direktive in Pogodbe, sta pokazali na prikrita nasprotja med svobodo opravljanja storitev in ustanavljanja ter uveljavljanjem temeljnih socialnih pravic, kot sta pravica do kolektivnih pogajanj in kolektivnih ukrepov. Zlasti sindikati so sodbi razumeli kot uvajanje nadzora s strani EU ali nacionalnih sodišč nad kolektivnimi ukrepi, kadar bi ti lahko vplivali na uveljavljanje svobode opravljanja storitev ali svobode ustanavljanja ali mu škodile. Takšno razumevanje je v zadnjem času povzročilo negativne učinke prelivanja, ki so se odrazili v nekaj čeznacionalnih sporih med delodajalci in sindikati.

---

<sup>10</sup> Člen 12 Uredbe (ES) 883/2004 v povezavi s členom 14(2) Uredbe (ES) 987/2009 in Sklepom št. A2.

<sup>11</sup> Glej zadevo C-341/05, *Laval*, zlasti točki 60 in 68.

<sup>12</sup> Zadeva C-341/02, *Komisija proti Nemčiji*.

Na resnost te težave je odbor strokovnjakov Mednarodne organizacije dela (MOD) opozoril v poročilu iz leta 2010 o uporabi konvencij in priporočil, v katerem izraža „resno zaskrbljenost“ zaradi praktičnih omejitev učinkovitega uveljavljanja pravice do stavke, ki jih uvajajo sodbe SEU. Pravica do stavke je določena v Konvenciji št. 87 MOD, ki so jo podpisale vse države članice EU.

### *3.2.5. Mnenja socialnih partnerjev o ugotovljenih težavah*

O težavah 1a, 1b, 1d in 2b sta zaskrbljena tako ETUC kot tudi BUSINESSEUROPE. Vendar je BUSINESSEUROPE mnenja, da samo težavi 1d in 2b utemeljujeta ukrepanje na ravni EU. Kar zadeva težavo 1e, je ETUC naklonjen daljnosežnemu sistemu solidarne odgovornosti, BUSINESSEUROPE pa mu nasprotuje. Glede težave 1a bi ETUC podprl jasno časovno omejitev napotitev, BUSINESSEUROPE pa ne. Mnenja socialnih partnerjev o težavah 3a in 4 se razlikujejo, zlasti zaradi različnega razumevanja sodne prakse SEU.

## **4. CILJI**

### **4.1. Splošni cilji**

Pobuda naj bi prispevala k naslednjim ciljem politike, ki izhajajo iz Pogodbe:

- trajnostni razvoj notranjega trga, temelječ na visoko konkurenčnem socialno tržnem gospodarstvu (člen 3 PEU);
- svoboda čezmejnega opravljanja storitev in spodbujanje enakih konkurenčnih pogojev (člen 56 PDEU);
- izboljšanje življenjskih razmer in delovnih pogojev, tako da se ob ohranjanju izboljšav omogoči njihova uskladitev (člen 151 PDEU);
- spoštovanje različnih sistemov odnosov med delodajalci in delojemalci v državah članicah ter spodbujanje dialoga med socialnimi partnerji (člen 152 PDEU).

### **4.2. Specifični in operativni cilji**

#### *4.2.1. Bolje zaščititi pravice napotениh delavcev*

S tem specifičnim ciljem so povezani naslednji operativni cilji:

- izboljšati informacije za napotene delavce v zvezi z veljavnimi delovnimi pogoji;
- omogočiti napotenim delavcem, da bolje uveljavljajo svoje pravice, tudi v podizvajalskih verigah;
- pojasniti vlogo socialnih partnerjev v dejavnostih izvrševanja;
- izboljšati spremljanje in izvrševanje veljavnih delovnih pogojev;
- zagotoviti večjo jasnost glede razlage določb o pogojih za zaposlitev iz Direktive.



#### 4.2.2. *Olajšati čezmejno opravljanje storitev in izboljšati ozračje poštene konkurence*

S tem specifičnim ciljem so povezani naslednji operativni cilji:

- zagotoviti natančnejšo opredelitev pojma napotitev na delo;
- izboljšati informacije o obveznostih podjetij v zvezi z veljavnimi delovnimi pogoji za napotene delavce;
- razjasniti upravne zahteve in nacionalne nadzorne ukrepe;
- izboljšati upravno sodelovanje med pristojnimi nacionalnimi organi;
- izboljšati spremljanje in izvrševanje veljavnih delovnih pogojev;
- zagotoviti večjo jasnost glede razlage določb o pogojih za zaposlitev iz Direktive.

#### 4.2.3. *Izboljšati pravno varnost glede ravnovesja med socialnimi pravicami in ekonomskimi svoboščinami, zlasti pri napotitvah delavcev na delo*

S tem specifičnim ciljem so povezani naslednji operativni cilji:

- pojasniti, da ni primarnosti med svobodo opravljanja storitev/svobodo ustanavljanja in pravico do kolektivnih ukrepov, vključno s pravico do stavke;
- pojasniti, da se pravice delavcev v čezmejnih primerih lahko še naprej branijo individualno ali kolektivno prek sindikatov.

## 5. ANALIZA SUBSIDIARNOSTI

Ugotovljene težave so povezane s cilji iz člena 3(3) PEU ter členov 56 in 151 PDEU. Izvirajo iz nezadostne jasnosti veljavnega pravnega okvira na ravni EU. Veljavna direktiva, ki državam članicam pušča veliko svobode glede izvajanja, uporabe in izvrševanja v praksi, ter pretekla prizadevanja za rešitev obstoječih težav z nezavezujočimi ukrepi niso uspeli odpraviti ugotovljenih težav. Zato je treba težave 1, 2 in 3 obravnavati na ravni EU za boljše doseganje ciljev Pogodbe. Pravna jasnost in pravna varnost v zvezi s težavo 4 se lahko dosežeta samo na ravni EU. Ukrepanje je potrebno in sorazmerno za boljše doseganje ciljev Pogodbe.

## 6. MOŽNOSTI POLITIKE

### 6.1. Možnosti in podmožnosti v zvezi s težavami 1, 2 in 3

- **Možnost 1:** nespremenjena politika (osnovni scenarij)
- **Možnost 2:** neregulativni ukrep
  - Podmožnost 2a: pojasnitev obveznosti držav članic glede izvajanja, spremljanja in izvrševanja Direktive, vključno z varstvom pravic napotjenih delavcev (obravnavanje razlogov za težavo 1).

- Podmožnost 2b: pojasnitev obsega pojma „napotitev na delo“ za boljše preprečevanje zaobidenja in zlorab predpisov (obravnavanje razlogov za težavo 2).
- Podmožnost 2c: pojasnitev nekaterih vprašanj v zvezi z razlago različnih vidikov pogojev za zaposlitev iz Direktive (obravnavanje razlogov za težavo 3).

• **Možnost 3:** regulativni ukrep

- Podmožnost 3a: zagotovitev natančnejših določb o izvajanju, spremljanju in izvrševanju Direktive, vključno z varstvom pravic napotenih delavcev (obravnavanje razlogov za težavo 1).
- Podmožnost 3b: uvedba dodatnih meril z zakonodajnimi sredstvi za pojasnitev obsega pojma „napotitev na delo“ za boljše preprečevanje zaobidenja in zlorab predpisov (obravnavanje razlogov za težavo 2).
- Podmožnost 3c: sprememba področja uporabe in ravni pogojev za zaposlitev na podlagi Direktive (obravnavanje razlogov za težavo 3).

• **Možnost 4:** razveljavitev veljavnega regulativnega ukrepa (Direktive)

**6.2. Možnosti v zvezi s težavo 4**

• **Možnost 5:** nespremenjena politika (osnovni scenarij)

• **Možnost 6:** neregulativni ukrep

- Pojasnitev uveljavljanja svobode ustanavljanja in svobode opravljanja storitev vzporedno s temeljnimi socialnimi pravicami s sporočilom.

• **Možnost 7:** regulativni ukrep

- Uvedba pravil, namenjenih pojasnitvi, kako se uveljavljanje temeljne socialne pravice do kolektivnih ukrepov lahko uskladi s svobodo ustanavljanja in svobodo opravljanja storitev, z zakonodajnimi sredstvi.

**7. GLAVNI EKONOMSKI, SOCIALNI IN OKOLJSKI UČINKI POSAMEZNE MOŽNOSTI**

Kar zadeva možnosti politike v zvezi z napotitvijo delavcev na delo, je učinek različnih svežnjev (kombinacij podmožnosti) ocenjen glede na osnovni scenarij (možnost 1). Svežnji obravnavajo vse razloge za težave iz poglavij 1, 2 in 3 z zakonodajnimi ali nezakonodajnimi sredstvi, da se jih lahko primerja. Svežnji, ki razloge za težave, zbrane v poglavju 1, obravnavajo z nezakonodajnimi sredstvi (glej točko 6.1), se ne bodo upoštevali v nadaljnji analizi, saj pretekli poskusi reševanja takih težav z nezakonodajnimi sredstvi niso bili uspešni. Zato se bodo upoštevali naslednji svežnji.

Podmožnost, ki obravnava razloge za težavo 1	Podmožnost, ki obravnava razloge za težavo 2	Podmožnost, ki obravnava razloge za težavo 3
--	--	--

Sveženj A	3a	2b	2c
Sveženj B	3a	3b	2c
Sveženj C	3a	2b	3c
Sveženj D	3a	3b	3c
ukrepanje z nezakonodajnimi sredstvi; ukrepanje z zakonodajnimi sredstvi			

Kar zadeva možnosti politike v zvezi z nasprotji med svobodo opravljanja storitev/ustanavljanja in nacionalnimi sistemi odnosov med delodajalci in delojemalci (težava 4), sta možnosti 6 (ukrepanje z nezakonodajnimi sredstvi) in 7 (zakonodajni ukrep) ocenjeni glede na osnovni scenarij (možnost 5).

## **7.1. Možnost 1: osnovni scenarij za napotitev delavcev na delo**

### *7.1.1. Ekonomski učinek*

Stalne pomanjkljivosti v zvezi z informacijami, spremljanjem in izvrševanjem, pravna negotovost glede upravnih zahtev ter zlorabe in zaobidenje veljavnih predpisov bodo še naprej negativno vplivali na pošteno konkurenco in delovanje enotnega trga. Nepošteno konkurenco glede stroškov dela še zlasti občutijo MSP, ki bodo še naprej prizadeta zaradi takih pomanjkljivosti.

### *7.1.2. Socialni učinek*

Negativni učinek na pošteno konkurenco bo posredno vplival na trge dela, zaposlitvene možnosti in pravice delavcev v sektorjih in regijah, ki sprejmejo največ napotenih delavcev v državah gostiteljicah. Zaradi zблиževanj plač se bo ta učinek morda nekoliko zmanjšal.

## **7.2. Sveženj A (regulativni ukrepi za obravnavanje težave 1, v povezavi z neregulativnimi ukrepi za obravnavanje težav 2 in 3)**

### *7.2.1. Ekonomski učinek*

Sveženj A (podmožnost 3a) bo prispeval k pošteni konkurenci in enakovrednejšim konkurenčnim pogojem, in sicer z zagotavljanjem večje jasnosti glede spremljanja, nadzora, izvrševanja (vključno s solidarno odgovornostjo) in upravnega sodelovanja. S pojasnitvijo upravnih zahtev, ki jih države članice lahko naložijo izvajalcem storitev, bo olajšal čezmejno opravljanje storitev. Večja pravna varnost in okrepljeno sodelovanje med državami članicami bosta zmanjšala ovire pri opravljanju storitev in pozitivno vplivala na razvoj enotnega trga. Zaradi lažjega čezmejnega opravljanja storitev se bo povečala konkurenca na notranjem trgu storitev.

Nepošteno konkurenco še zlasti občutijo MSP. Zato bodo imela koristi od boljšega izvrševanja veljavne direktive, enakovrednejših konkurenčnih pogojev in poštenejše konkurence. Kar zadeva nepošteno konkurenco glede stroškov dela, bo pozitiven učinek na MSP v državah gostiteljicah še večji. Učinkoviti in ustrezni inšpekcijski pregledi, ki vključujejo oceno tveganja, boljše upravno sodelovanje, čezmejno izvrševanje kazni in solidarno odgovornost (glede stroškov glej spodaj), bodo prispevali k boljšemu izvrševanju Direktive. Vendar bo pozitiven učinek manjši kot pri svežnjih B in D, saj sveženj A ne bo zagotovil zavezujoče pravne jasnosti glede opredelitve pojma napotitev na delo in določb za

zmanjšanje zlorab. Zlasti MSP v državah pošiljateljicah bodo imela koristi od boljših informacij o veljavnih delovnih pogojih in pravne jasnosti glede upravnih zahtev v državi članici gostiteljici. Koristila jim bo zlasti odprava nekaterih nesorazmernih oblik nadzornih ukrepov, ki pomenijo dodatne stroške.

Stroški za države članice: ocenjuje se, da bo upravno breme, povezano z dostopom do informacij, znašalo približno 90 000 EUR (enkratni strošek) in 180 000 EUR (ponavljajoči se vsakoletni strošek) za celotno EU. Države članice bodo imele koristi od uporabe sistema IMI, boljšega upravnega sodelovanja in čezmejnega izvrševanja kazni. Z uporabo sistema IMI se bodo zmanjšali stroški za države članice. Stroški za podjetja: sveženj A ne prinaša upravnega bremena za podjetja. Pričakujejo se lahko dodatni posredni stroški usklajevanja v višini okoli 2 milijonov EUR v podjetjih zaradi prilagajanja njihove ocene tveganja pri izbiri podizvajalcev uvedbi solidarne odgovornosti v državah članicah, kjer takega sistema ni. Vendar se zaradi boljšega dostopa do informacij in manjšega števila upravnih zahtev držav članic (nacionalni nadzorni ukrepi), ki ju prinaša sveženj A, lahko pričakuje zmanjšanje stroškov usklajevanja.

#### *7.2.2. Socialni učinek*

Zmanjšanje števila primerov nespoštovanja veljavnih delovnih pogojev in boljše uveljavljanje pravic napotnih delavcev bosta pozitivno vplivala na sedanje napetosti v zvezi z napotitvami na delo v državah gostiteljicah z visokimi stroški dela. Vendar bo učinek manjši kot pri svežnjih B in D, saj sveženj A ne bo zagotovil zavezujoče pravne jasnosti glede opredelitve pojma napotitev na delo in določb za zmanjšanje zlorab. Pregledne informacije in jasnost glede upravnih zahtev bodo pozitivno vplivale na tržne priložnosti za podjetja, ki napotijo svoje delavce. Zaradi boljših informacij, spremljanja in izvrševanja se bodo izboljšali delovni pogoji in pogoji za zaposlitev napotnih delavcev. Istočasno se bo zmanjšal negativni pritisk na delovne pogoje lokalnih delavcev v državah gostiteljicah.

### **7.3. Sveženj B (regulativni ukrepi za obravnavanje težav 1 in 2, v povezavi z neregulativnimi ukrepi za obravnavanje težave 3)**

Sveženj B je v veliki meri enak svežnju A, vendar zagotavlja zavezujoča pravila v zvezi z opredelitvijo pojma napotitev na delo in dodatne določbe, namenjene zmanjševanju zlorab in zaobidenj veljavnih delovnih pogojev. Zato je pozitiven učinek v zvezi s pošteno konkurenco in enakovrednejšimi konkurenčnimi pogoji, pravicami delavcev in kakovostnimi delovnimi mesti ter zmanjševanjem morebitnega negativnega pritiska na lokalne plače večji kot pri svežnju A (nespremenjeni stroški).

### **7.4. Sveženj C (regulativni ukrepi za obravnavanje težav 1 in 3, v povezavi z neregulativnimi ukrepi za obravnavanje težave 2)**

#### *7.4.1. Ekonomski učinek*

Sveženj C (podmožnost 3c) bi dal državi članici gostiteljici možnost, da tujim podjetjem naloži širši niz pogojev za zaposlitev, kot je tisti, naveden v členu 3 Direktive. Poleg tega bi omogočil, da se plače napotnih delavcev določijo nad stopnjo minimalne plače, določene z zakonom ali kolektivno pogodbo.

Ta podmožnost bo tako kot svežnja A in B olajšala čezmejno opravljanje storitev s pojasnitvijo upravnih zahtev, ki jih države članice lahko naložijo izvajalcem storitev. Večja

pravna varnost in okrepljeno sodelovanje med državami članicami bosta zmanjšala ovire pri opravljanju storitev in pozitivno vplivala na razvoj enotnega trga. Vendar bi se gospodarske spodbude za napotitev na delo in posledično čezmejno opravljanje storitev v tem svežnju precej zmanjšale. Tuja podjetja bi morala podrobno poznati celotno delovno pravo vseh držav članic, v katere bi nameravala napotiti svoje delavce. Z enako obravnavo napotenih delavcev glede plač bi se odpravile razlike v stroških plač, ki so spodbuda za napotitve. Glede na dodatne stroške napotitve (prevoz, nastanitev, upravne formalnosti) bi imela ta možnost odvrtačilni učinek. Ta možnost bo zato v nekaterih sektorjih in regijah zmanjšala konkurenco na notranjem trgu storitev. Lokalnim podjetjem v državah z visokimi stroški dela bo koristila manjša konkurenca glede stroškov dela. Podjetja v državah pošiljateljicah pa bi izgubila poslovne priložnosti.

#### *7.4.2. Socialni učinek*

Razširitev varstva napotenih delavcev prek jedra obveznih pogojev za delo in zaposlitev in/ali poenotenje plačil z lokalnimi delavci bi utegnila zmanjšati toke napotitev in negativno vplivati na zaposlitvene možnosti za delavce v državah z nizkimi stroški dela. Lokalna podjetja in delavci v državah gostiteljicah z visokimi stroški dela bodo načeloma imeli koristi od manjše konkurence glede stroškov dela. Boljše izvrševanje pravic napotenih delavcev bo pozitivno vplivalo na pošteno konkurenco na področju napotitev v državah gostiteljicah z visokimi stroški dela. Kljub temu je pozitiven učinek na pošteno konkurenco v primerjavi z osnovnim scenarijem manjši kot v svežnjih B ali D, saj sveženj C ne bo zmanjšal števila zlorab in zaobidenj veljavnih predpisov z zagotovitvijo zavezujoče pravne jasnosti glede opredelitve pojma napotitev na delo in določb za zmanjšanje zlorab. Glede tega je učinek podoben kot pri svežnju A. Hkrati lahko znatni dvig ravni varstva napotenih delavcev poveča zlorabe in zaobidenja veljavnih predpisov ter obseg neprijavljenega dela, če ga ne dopolnjujejo dodatna prizadevanja glede spremljanja, nadzora in izvrševanja. Enaki delovni pogoji za lokalne in napotene delavce bodo močno zmanjšali tokove zakonitih napotitev na delo.

#### **7.5. Sveženj D (regulativni ukrepi za obravnavanje težav 1, 2 in 3)**

Učinek svežnja D je podoben učinku svežnja C. Vendar je pozitiven učinek svežnja D na pošteno konkurenco in enakovrednejše konkurenčne pogoje v primerjavi z osnovnim scenarijem večji kot pri svežnju C, saj bo sveženj D zmanjšal število zlorab in zaobidenj veljavnih prepisov z zagotovitvijo zavezujoče pravne jasnosti glede opredelitve pojma napotitev na delo in določb za zmanjšanje zlorab. Glede tega je učinek podoben kot pri svežnju B.

#### **7.6. Možnost 5: osnovni scenarij, povezan z nasprotji med svobodo opravljanja storitev/ustanavljanja in nacionalnimi sistemi odnosov med delodajalci in delojemalci (težava 4)**

##### *7.6.1. Ekonomski učinek*

Pravna negotovost v primeru spora bo negativno vplivala na delovanje notranjega trga. Zelo negativna bi bila morebitna izguba podpore enotnemu trgu s strani velikega deleža zainteresiranih strani. Ustvarila bi neprijazno okolje za izvajalce storitev in bi lahko vključevala protekcionistično vedenje.

### 7.6.2. *Socialni učinek*

Pravna negotovost v primeru nasprotij med pravico do stavke in temeljnimi ekonomskimi svoboščinami ustvarja nevarnost odškodninskih zahtevkov. Dvomi glede vloge nacionalnih sodišč v zvezi z uveljavljanjem merila sorazmernosti pri stavkah v čezmejnih sporih lahko sindikate odvrnejo od njihove vloge zaščitnika pravic delavcev. To negativno vpliva na varstvo pravic delavcev. Ustvarja tudi neposreden negativen učinek na člen 28 Listine (pravica do kolektivnih pogajanj in ukrepov), saj bo pravna negotovost v tem okviru oslabila vključenost sindikatov v varstvo pravic delavcev.

## 7.7. **Možnost 6: nezakonodajni ukrep**

### 7.7.1. *Ekonomski učinek*

Pojasnitev, v kakšnem obsegu lahko sindikati uporabijo pravico do stavke v čezmejnih primerih, ki vključujejo svobodo opravljanja storitev in svobodo ustanavljanja, bi pozitivno vplivala na delovanje enotnega trga, saj bi zmanjšala morebitno pravno negotovost.

### 7.7.2. *Socialni učinek*

Ta možnost bi imela posreden pozitiven učinek na varstvo pravic delavcev, saj bi pojasnila vlogo socialnih partnerjev pri varstvu pravic delavcev v primeru čezmejnih socialnih sporov ter zagotovila večjo pravno varnost v primeru nasprotij med pravico do stavke in temeljnimi ekonomskimi svoboščinami. To bi lahko okrepilo vključenost sindikatov v varstvo pravic delavcev z zagotavljanjem večje pravne jasnosti v primeru nasprotij med pravico do stavke in temeljnimi ekonomskimi svoboščinami. Ta razjasnitev bi posredno pozitivno vplivala na delovanje nacionalnih sistemov odnosov med delodajalci in delojemalci. Glede na to, da se materialna vsebina pravice do stavke med državami članicami razlikuje, bi poudarjanje pomembne vloge nacionalnih sodišč pri uporabi merila sorazmernosti za vsak primer posebej ter uskladitev uveljavljanja temeljnih socialnih pravic in ekonomskih svoboščin morala imeti pozitiven učinek na nacionalne sisteme odnosov med delodajalci in delojemalci.

## 7.8. **Možnost 7: zakonodajni ukrep**

Možnost 7 ima enake pozitivne učinke kot možnost 6, glede na to, da sledi istemu cilju pojasnitve sodne prakse SEU. Vendar bi morali biti učinki pomembnejši, saj uredba zagotavlja večjo pravno varnost kot pristop nezavezujočega prava (možnost 6). Dodatne pozitivne učinke bi imela dodatna določila o mehanizmu za opozarjanje. Poleg tega bi zakonodajni ukrep izražal bolj angažiran politični pristop Komisije k odzivanju na težavo, ki močno skrbi sindikate in dele Parlamenta.

### 7.8.1. *Ekonomski učinek*

Uvedba mehanizma za opozarjanje za razmere, ki povzročajo resno škodo ali motnje ali socialne nemire, bo imela posreden pozitiven učinek, saj bi povečala preglednost in zagotovila pravočasne informacije za Komisijo, nacionalne organe in zainteresirane strani zadevnih držav članic ter jim tako omogočila ukrepanje, če bo to potrebno.

### 7.8.2. *Socialni učinek*

Ker ta možnost pojasnjuje sodno prakso Sodišča v smislu, da ni notranjih nasprotij med uveljavljanjem pravice do kolektivnih ukrepov, vključno s pravico do stavke, ter svobodo

ustanavljanja in opravljanja storitev ali primarnosti ene nad drugo, bo imela pozitiven učinek na člen 28 Listine. S priznanjem ključne vloge socialnih partnerjev pri ukrepanju za varstvo pravic delavcev, tudi s kolektivnimi ukrepi, se bo prav tako razjasnilo, da ni neskladnosti glede na Konvencijo MOD št. 87.

## **7.9. Mnenja socialnih partnerjev o možnostih politike**

Oba socialna partnerja se glede napotitve delavcev na delo strinjata, da je potrebno ukrepanje na ravni EU, ter izključujeta možnosti 1 (brez ukrepanja) in 4 (razveljavitev Direktive). Po mnenju ETUC je prednostna možnost sveženj D. BUSINESSSEUROPE pa je mnenja, da bi obstoječe težave lahko odpravili zgolj z boljšim upravnim sodelovanjem. Sveženj A se posledično že šteje za preveč daljnosežnega, zlasti glede solidarne odgovornosti.

Glede težave nasprotij med nacionalnimi sistemi odnosov med delodajalci in delojemalci ter ekonomskimi svoboščinami je ETUC naklonjen zakonodajnemu ukrepu, ki bi zagotovil primarnost socialnih pravic nad ekonomskimi svoboščinami. To bi presegalo možnost 7. BUSINESSSEUROPE meni, da ukrepanje EU ni potrebno.

## **8. PRIMERJAVA MOŽNOSTI IN PREDNOSTNA MOŽNOST**

Možnosti so se primerjale glede na njihovo uspešnost, učinkovitost in skladnost s splošnimi cilji EU.

Prednostna možnost je kombinacija svežnja B in možnosti 7. Sveženj B je na splošno najuspešnejši in najučinkovitejši pri obravnavi naslednjih specifičnih ciljev: „bolje zaščititi pravice napotenih delavcev“, „izboljšati ozračje poštene konkurence“ in „olajšati čezmejno opravljanje storitev“. Je tudi najbolj v skladu s splošnimi cilji. Možnost 7 je najuspešnejša in najučinkovitejša glede na specifični cilj „zmanjšati nasprotja med nacionalnimi sistemi odnosov med delodajalci in delojemalci in svobodo opravljanja storitev“. Je tudi najbolj v skladu s splošnimi cilji.

Prednostna možnost je sorazmerna, saj so stroški relativno nizki, koristi pa znatne.

Sveženj B se lahko uresniči z ločeno novo direktivo o izvrševanju, ki bi jasneje opredelila cilje politike Komisije – to so izboljšanje in krepitev prenosa, izvajanja in izvrševanja Direktive v praksi, vključno z ukrepi za preprečevanje in kaznovanje zlorab in zaobidenj veljavnih predpisov – kot predlog spremembe veljavne direktive. Direktiva o izvrševanju bi imela enako pravno podlago kot Direktiva 96/71 (tj. člen 53 in člen 62 PDEU).

Zakonodajno pobudo, ki bi pojasnila uveljavljanje temeljne pravice do kolektivnih ukrepov v okviru svobode ustanavljanja in svobode opravljanja storitev, bi bilo treba sprejeti na podlagi člena 352 PDEU. Taka pobuda ne bi določila pravil glede uveljavljanja pravice do stavke.

## **9. SPREMLJANJE IN VREDNOTENJE**

### **9.1. Spremljanje**

Spremljanje bo potekalo s poročili o izvajanju, ki jih bo objavila Komisija. Odbor strokovnjakov za napotitev delavcev na delo mora še naprej imeti vlogo pri spremljanju izvajanja Direktive. Komisija bo, ko bo pojasnjena vsebina prihodnjega ukrepa, skupaj z

Odborom strokovnjakov za napotitev delavcev na delo določila strogo omejen niz kazalnikov, ki bodo pokrivali relevantne vidike izvajanja Direktive. Izhodiščni predlog seznama kazalnikov, ki se bodo spremljali, je naslednji (za vsakim kazalnikom je naveden vir informacij): (i) število iskanj na nacionalnih spletiščih o napotitvah na delo (zagotovijo države članice); (ii) število projektov meddržavnega sodelovanja o napotitvah na delo, ki jih spodbujajo nacionalni organi ali socialni partnerji (države članice); (iii) število zahtevkov, vloženih prek posebne aplikacije sistema IMI za napotitve na delo (Komisija); (iv) število pravnih sporov na nacionalnih sodiščih (države članice); (v) odstotek inšpekcijskih pregledov, ki so vodili v sankcije (države članice); (vi) število primerov, sporočenih prek mehanizma za opozarjanje, uvedenega za čezmejne delovne spore (Komisija). Komisija bo še naprej tudi zbirala upravne podatke o napotitvah na delo na podlagi podatkov o socialni varnosti. Kar zadeva pogostost uporabe, bodo ti kazalniki redno predstavljeni v Odboru strokovnjakov za napotitev delavcev, kjer se bo o njih razpravljalo, bodo pa tudi sestavni del niza kazalnikov, ki se bodo uporabljali za vrednotenje, omenjeno v nadaljevanju.

## **9.2. Vrednotenje**

Pet let po roku za prenos Direktive bo izvedeno sprotno vrednotenje. Glavni poudarek tega vrednotenja bo ocena začetne uspešnosti Direktive, kakor je bila spremenjena. Poudarek bo na analizi ureditev okrepljenega sodelovanja med državami članicami in kakovosti informacij, pridobljenih na podlagi teh ureditev. Vrednotenje bo izvedla Komisija s pomočjo zunanjih strokovnjakov. Mandat bo določila Komisija. Zainteresirane strani se bo o mandatu obvestilo in jih pozvalo, da ga komentirajo prek Odbora strokovnjakov za napotitev delavcev na delo, redno pa se jih bo tudi obveščalo o napredovanju in rezultatih vrednotenja. Rezultati bodo javno objavljeni.