



EVROPSKA UNIJA

EVROPSKI PARLAMENT

SVET

**Bruselj, 20. junij 2019
(OR. en)**

**2018/0064 (COD)
LEX 1952**

**PE-CONS 49/1/19
REV 1**

**SOC 96
EMPL 68
MI 161
IA 63
CODEC 431**

**UREDBA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA O USTANOVITVI EVROPSKEGA
ORGANA ZA DELO, SPREMEMBI UREDB (ES) ŠT. 883/2004, (EU) ŠT. 492/2011 IN (EU)
2016/589 TER RAZVELJAVITVI ODLOČBE (EU) 2016/344**

UREDBA (EU) 2019/...
EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

z dne 20. junija 2019

**o ustanovitvi Evropskega organa za delo,
spremembi uredb (ES) št. 883/2004, (EU) št. 492/2011
in (EU) 2016/589 ter razveljavitvi Odločbe (EU) 2016/344**

(Besedilo velja za EGP in Švico)

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti členov 46 in 48 Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora¹,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij²,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom³,

¹ UL C 440, 6.12.2018, str. 128.

² UL C 461, 21.12.2018, str. 16.

³ Stališče Evropskega parlamenta z dne 16. aprila 2019 (še ni objavljeno v Uradnem listu) in odločitev Sveta z dne 13. junija 2019.

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, enakost spolov, solidarnost med generacijami in boj proti diskriminaciji. V skladu s členom 9 PDEU Unija pri opredeljevanju in izvajanju svojih politik in dejavnosti upošteva zahteve, ki so 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 17. novembra 2017 skupaj razglasili Evropski parlament, Svet in Komisija na socialnem vrhu za pravična delovna mesta in rast v Göteborgu na Švedskem. Na tem vrhu je bilo poudarjeno, 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 po seji 14. in 15. decembra 2017.

- (4) Evropski parlament, Svet in Komisija so se v skupni izjavi o zakonodajnih prednostnih nalogah EU za obdobje 2018–2019 zavezali k ukrepanju za okrepitev socialne razsežnosti Unije, in sicer s prizadevanji za izboljšanje koordinacije sistemov socialne varnosti, zaščito delavcev pred zdravstvenimi tveganji na delovnem mestu, zagotavljanjem pravične obravnave vseh na trgu dela Unije s posodobljenimi pravili o napotitvi delavcev ter z nadaljnjim izboljševanjem čezmejnega izvrševanja prava Unije.
- (5) Da bi zaščitili pravice mobilnih delavcev in spodbudili pošteno konkurenco med podjetji, zlasti malimi in srednjimi podjetji (MSP), je bistveno izboljšati čezmejno izvrševanje prava Unije na področju mobilnosti delovne sile ter odpraviti zlorabe.
- (6) Evropski organ za delo (v nadaljnjem besedilu: organ za delo) bi bilo treba ustanoviti, da se prispeva h krepitvi pravičnosti in zaupanja na notranjem trgu. Cilji organa za delo bi morali biti jasno opredeljeni, z močnim poudarkom na omejenem številu nalog, za zagotovitev, da se načini, ki so na voljo, kar najučinkoviteje uporabijo na področjih, kjer organ za delo lahko zagotovi največjo dodano vrednost. V ta namen bi moral organ za delo pomagati državam članicam in Komisiji pri zagotavljanju boljšega dostopa do informacij, spodbujati skladnost z zadevnimi pravili in sodelovanje med državami članicami pri dosledni, učinkoviti in uspešni uporabi in izvrševanju prava Unije v zvezi z mobilnostjo delovne sile po vsej Uniji ter koordinaciji sistemov socialne varnosti v Uniji in bi moral posredovati in lajšati iskanje rešitev v primeru sporov.

- (7) Ključno je, da se izboljša dostop posameznikov in delodajalcev, zlasti malih in srednjih podjetij, do informacij o njihovih pravicah in dolžnostih na področju mobilnosti delovne sile, prostega pretoka storitev in koordinacije socialne varnosti, da bi izkoristili vse možnosti, ki jih ponuja notranji trg.
- (8) Organ za delo bi moral izvajati dejavnosti na področjih mobilnosti delovne sile po vsej Uniji in koordinacije 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 in drugim okoliščinam, ki ogrožajo pravilno delovanje notranjega trga, kot so slamnate družbe in navidezna samozaposlitev, brez poseganja v pristojnost držav članic, da odločajo o nacionalnih ukrepih. Kadar bi organ za delo pri izvajanju svojih dejavnosti ugotovil domnevne nepravilnosti na področjih prava Unije, kot so kršitve delovnih pogojev ter pravil o zdravju in varnosti, ali izkoriščanje delavcev, bi moral imeti možnost, da jih prijavi in pri teh vprašanjih sodeluje z nacionalnimi organi zadevnih držav članic in po potrebi s Komisijo in drugimi pristojnimi organi Unije.
- (9) Obseg dejavnosti organa za delo bi moral zajemati določene pravne akte Unije, našteje v tej uredbi, vključno s spremembami teh aktov. Ta seznam bi bilo treba razširiti v primeru nadaljnjih pravnih aktov Unije, sprejetih na področju mobilnosti delovne sile po vsej Uniji.

- (10) Organ za delo bi moral proaktivno prispevati k prizadevanjem Unije in držav članic na področju mobilnosti delovne sile v Uniji in koordinacije socialne varnosti, tako da svoje naloge izvaja ob polnem sodelovanju z institucijami in organi Unije ter državami članicami, pri čemer bi se moral izogibati podvajanju dela ter spodbujati sinergijo in dopolnjevanje.
- (11) Organ za delo bi moral prispevati k lažji uporabi in izvrševanju prava Unije znotraj področja uporabe te uredbe ter podpirati izvrševanje tistih določb, ki se izvajajo s splošno uporabnimi kolektivnimi pogodbami v skladu s praksami držav članic. V ta namen bi moral organ za delo vzpostaviti enotno spletišče Unije za dostop do vseh ustreznih spletišč Unije in nacionalnih spletišč, vzpostavljenih v skladu z Direktivo 2014/67/EU Evropskega parlamenta in Sveta¹ in Direktivo 2014/54/EU Evropskega parlamenta in Sveta². Brez poseganja v naloge in dejavnosti Upravne komisije za koordinacijo sistemov socialne varnosti, ustanovljene z Uredbo (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta³ (v nadaljnjem besedilu: upravna komisija), bi moral organ za delo pomagati tudi pri koordinaciji sistemov socialne varnosti.

¹ 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).

² 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).

³ 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).

- (12) V nekaterih primerih je bila sprejeta sektorska zakonodaja Unije, da so se lahko upoštevale specifične potrebe posebnega sektorja, kot na primer na področju mednarodnega prometa, vključno s cestnim, železniškim in pomorskim prometom, prometom na celinskih plovnih poteh in letalskim prometom. Organ za delo bi se moral znotraj področja uporabe te uredbe ukvarjati tudi z vidiki čezmejne mobilnosti delovne sile in socialne varnosti pri uporabi sektorskega prava Unije. Področje delovanja organa za delo, predvsem ali bi bilo treba njegovo delovanje razširiti na druge pravne akte Unije, ki pokrivajo sektorske potrebe na področju mednarodnega prevoza, bi bilo treba redno oceniti in po potrebi spremeniti.
- (13) Dejavnosti organa za delo bi morale zajemati posameznike, za katere velja pravo Unije znotraj področja uporabe te uredbe, kar vključuje delavce, samozaposlene osebe in iskalce zaposlitve. Taki posamezniki bi morali vključevati tako državljane Unije kot državljane tretjih držav, ki zakonito prebivajo v Uniji, kot so napoteni delavci, osebe, premeščene znotraj podjetja, ali rezidenti za daljši čas, ter njihove družinske člane, v skladu s pravom Unije, ki ureja njihovo mobilnost v Uniji.
- (14) Z ustanovitvijo organa za delo ne bi smele nastati nove pravice ali dolžnosti za posameznike ali delodajalce, vključno z gospodarskimi subjekti ali neprofitnimi organizacijami, saj bi se dejavnosti organa za delo morale zanje uporabljati v obsegu, v katerem zanje velja pravo Unije znotraj področja uporabe te uredbe. Okrepljeno sodelovanje na področju izvrševanja ne bi smelo povzročati prevelikega upravnega bremena za mobilne delavce ali delodajalce, zlasti za mala in srednja podjetja, ali odvrčati od mobilnosti delovne sile.

- (15) Da bi posamezniki in delodajalci lahko izkoristili koristi pravičnega in učinkovitega notranjega trga, bi moral organ za delo podpirati države članice pri spodbujanju priložnosti za mobilnost delovne sile ali opravljanje storitev in zaposlovanje kjer koli v Uniji, vključno s priložnostmi za dostop do storitev čezmejne mobilnosti, kot so čezmejno povezovanje ponudbe delovnih mest, pripravništev in vajeništev ter programi mobilnosti, kot sta Tvoja prva zaposlitev EURES ali pobuda ErasmusPRO. Organ za delo bi moral prispevati tudi k izboljšanju preglednosti informacij, vključno o pravicah in obveznostih iz prava Unije ter dostopa posameznikov in delodajalcev do storitev v sodelovanju z drugimi informacijskimi storitvami Unije, kot je storitev Tvoja Evropa – nasveti, ter v celoti izkoristiti portal Tvoja Evropa in zagotoviti skladnost s tem portalom, ki bo temelj enotnega digitalnega portala, vzpostavljenega z Uredbo (EU) 2018/1724 Evropskega parlamenta in Sveta¹.

¹ Uredba (EU) 2018/1724 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 2. oktobra 2018 o vzpostavitvi enotnega digitalnega portala za zagotavljanje dostopa do informacij, do postopkov ter do storitev za pomoč in reševanje težav ter o spremembi Uredbe (EU) št. 1024/2012 (UL L 295, 21.11.2018, str. 1).

- (16) V ta namen bi moral organ za delo sodelovati z drugimi ustreznimi pobudami in mrežami Unije, zlasti z evropsko mrežo javnih služb za zaposlovanje, evropsko podjetniško mrežo, kontaktno točko za meje, mrežo SOLVIT in Odborom višjih inšpektorjev za delo 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. 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) 2016/589 Evropskega parlamenta in Sveta¹, med drugim pri ugotavljanju potreb uporabnikov in poslovnih zahtev za učinkovitost portala EURES in povezanih storitev informacijske tehnologije (IT), ne pa tudi pri zagotavljanju IT ter delovanju in razvoju infrastrukture IT, za kar bo še naprej skrbela Komisija.

¹ 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).

- (17) Za zagotavljanje pravične, enostavne in učinkovite uporabe in izvrševanja 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 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.

- (18) Da se poveča zmogljivost držav članic za zagotovitev zaščite oseb, ki uveljavljajo pravico do prostega gibanja, in za boj proti nepravilnostim s čezmejno razsežnostjo v povezavi s pravom Unije znotraj področja uporabe te uredbe, bi moral organ za delo podpirati pristojne nacionalne organe in socialne partnerje 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 agencije. 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 bi morali v celoti potekati znotraj pravnega okvira nacionalnega prava ali prakse držav članic, v katerih se izvajajo. Države članice bi morale ukrepati na podlagi rezultatov usklajenih in skupnih inšpekcijskih pregledov v skladu z nacionalnim pravom ali prakso.
- (19) Usklajeni in skupni inšpekcijski pregledi ne bi smeli nadomestiti nacionalnih pristojnosti in ne posegati vanje. Nacionalni organi bi morali biti tudi povsem vključeni v proces takih inšpekcijskih pregledov in bi morali imeti polna pooblastila. Kadar so za inšpekcijske preglede na nacionalni ravni pristojni sindikati, bi se morali usklajeni in skupni inšpekcijski pregledi izvajati v soglasju z zadevnimi socialnimi partnerji in v sodelovanju z njimi.

- (20) Za spremljanje novih trendov, izzivov ali vrzeli na področjih mobilnosti delovne sile in koordinacije socialne varnosti bi moral organ za delo v sodelovanju z državami članicami in po potrebi s socialnimi partnerji, 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 agencijami, storitvami ali mrežami Unije. Med drugim bi tako moral pridobiti mnenje mreže SOLVIT in podobnih služb o izzivih za posamezne sektorje in ponavljajočih se problemih, ki zadevajo mobilnost delavcev znotraj področja uporabe te uredbe. Organ za delo bi moral tudi olajšati in racionalizirati dejavnosti zbiranja podatkov, ki jih določa pravo Unije znotraj področja uporabe te uredbe. To ne prinaša novih obveznosti poročanja za države članice.

- (21) Organ za delo bi za okrepitev zmogljivosti nacionalnih organov na področjih mobilnosti delovne sile in koordinacije socialne varnosti ter za izboljšanje doslednosti pri uporabi prava Unije znotraj področja uporabe te uredbe, moral zagotavljati operativno pomoč nacionalnim organom, med drugim s pripravo praktičnih smernic, oblikovanjem programov usposabljanja in medsebojnega učenja, tudi za delovne inšpektorate, da bi obravnavali izzive, kot so navidezna samozaposlitev in zlorabe napotitev, 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 obveznostih. Organ za delo bi moral spodbujati izmenjavo, razširjanje in prevzemanje primerov dobre prakse in znanja ter spodbujati medsebojno razumevanje različnih nacionalnih sistemov in praks.

- (22) Organ za delo bi moral razviti sinergije med svojo nalogo zagotavljanja pravične mobilnosti delovne sile in ukrepanja proti neprijavljenemu delu. Za namene te uredbe „ukrepanje“ v zvezi z neprijavljenim delom pomeni preprečevanje neprijavljenega dela, odvrčanje od njega in boj proti njemu, kakor tudi spodbujanje prijavljanja neprijavljenega dela. Na podlagi znanja in delovnih metod evropske platforme za okrepitev sodelovanja pri ukrepanju proti neprijavljenemu delu, vzpostavljene s Sklepom (EU) 2016/344 Evropskega parlamenta in Sveta¹ bi moral organ za delo ob sodelovanju socialnih partnerjev ustanoviti stalno delovno skupino, imenovano Platforma za okrepitev sodelovanja pri ukrepanju proti neprijavljenemu delu. Organ za delo bi moral zagotoviti nemoten prenos obstoječih dejavnosti platforme, vzpostavljene s Sklepom (EU) 2016/344, na novo delovno skupino znotraj organa za delo.

¹ 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).

- (23) Organ za delo bi moral imeti vlogo mediatorja. Državam članicam bi morale biti omogočeno, da posamezne sporne primere, ki jim jih ni uspelo rešiti neposredno ali z dialogom, predložijo v mediacijo organu za delo. Mediacija bi morala zadevati 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, ki bi ji organ za delo morala predložiti 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. Organ za delo bi moral svojo vlogo mediatorja izvajati brez poseganja v pristojnost Sodišča Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: Sodišče) v zvezi z razlago prava Unije in brez poseganja v pristojnosti upravne komisije.

- (24) Evropski okvir interoperabilnosti ponuja načela in priporočila za izboljšanje upravljanja dejavnosti na področju interoperabilnosti in izvajanja javnih storitev, vzpostavitev medorganizacijskih in čezmejnih odnosov, poenostavitev 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 rešitev iz Sklepa (EU) 2015/2240 Evropskega parlamenta in Sveta¹. Organ za delo bi moral pri obravnavi vprašanj interoperabilnosti upoštevati tako evropski okvir interoperabilnosti kot evropsko referenčno arhitekturo interoperabilnosti ter se nanju opirati.
- (25) Organ za delo bi si moral prizadevati za boljši dostop do spletnih informacij in storitev za deležnike na ravni Unije in na nacionalni ravni ter olajšati izmenjavo informacij med njimi. Organ za delo bi zato moral spodbujati uporabo digitalnih orodij, kadar koli je to mogoče. Poleg sistemov informacijske tehnologije in spletišč so na trgu čezmejne mobilnosti delovne sile čedalje pomembnejša tudi digitalna orodja, na primer spletne platforme in podatkovne zbirke. Ta orodja so koristna, saj deležnikom na ravni Unije in na nacionalni ravni omogočajo preprost dostop do ustreznih informacij na spletu in olajšajo izmenjavo informacij v zvezi z njihovimi čezmejnimi dejavnostmi.

¹ 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).

- (26) Organ za delo bi si moral prizadevati, da bi bila spletišča in mobilne aplikacije, vzpostavljene za izvajanje nalog iz te uredbe, v skladu z ustrezne zahteve Unije glede dostopnosti. Direktiva (EU) 2016/2102 Evropskega parlamenta in Sveta¹ od držav članic zahteva, da zagotovijo dostopnost spletišč svojih javnih organov v skladu z načeli, da so zaznavna, operabilna, razumljiva in robustna ter da izpolnjujejo zahteve iz navedene direktive. Navedena direktiva se ne uporablja za spletišča ali mobilne aplikacije institucij, organov, uradov in agencij Unije. Organ za delo bi si moral prizadevati za skladnost z načeli iz navedene direktive.
- (27) 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.
- (28) Eno od temeljnih načel prava Unije je načelo enakosti. V skladu z njim mora biti enakost spolov zagotovljena na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom. Vse strani bi si morale prizadevati doseči uravnoteženo zastopanost žensk in moških v upravnem odboru in skupini deležnikov. Za ta cilj bi si moral prizadevati tudi upravni odbor v zvezi s svojim predsednikom in namestnikom predsednika.

¹ Direktiva (EU) 2016/2102 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. oktobra 2016 o dostopnosti spletišč in mobilnih aplikacij organov javnega sektorja (UL L 327, 2.12.2016, str. 1).

- (29) V upravnem odboru bi morale biti zastopane države članice in Komisija, da se zagotovi učinkovito delovanje organa za delo. Predstavnike v upravni odbor lahko imenujejo tudi Evropski parlament in medpanožne organizacije socialnih partnerjev na ravni Unije, ob enaki zastopanosti organizacij sindikatov in delodajalcev, ustrezno pa tudi malih in srednjih podjetij. 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 tretjih držav, ki uporabljajo pravila Unije znotraj področja uporabe te uredbe, bi morali imeti možnost, da na sejah upravnega odbora sodelujejo kot opazovalci.

- (30) V izjemnih primerih, ko je treba ohraniti najvišjo raven zaupnosti, neodvisni strokovnjak, ki ga imenujejo Evropski parlament in predstavniki medpanožnih organizacij socialnih partnerjev na ravni Unije, ne bi smel sodelovati v razpravah upravnega odbora. Taka določba bi morala biti jasno opredeljena v poslovniku upravnega odbora in omejena na občutljive informacije o posameznih primerih, da učinkovita udeležba strokovnjaka in predstavnikov pri delu upravnega odbora ne bi bila neupravičeno omejeno.
- (31) Imenovati bi bilo treba izvršnega direktorja, ki zagotavlja splošno upravno poslovanje organa za delo in izvajanje nalog, ki so mu dodeljene. Izvršnega direktorja lahko v skladu z notranjimi pravili organa za delo nadomeščajo drugi uslužbenci, kadar je to potrebno za zagotavljanje tekočega vodenja organa, ne da bi ustvarili dodatne vodstvene položaje.
- (32) Brez poseganja v pristojnosti Komisije bi morala biti upravni odbor in izvršni direktor neodvisna pri opravljanju svojih dolžnosti ter delovati v javnem interesu.

- (33) Organ za delo bi se moral neposredno opirati na strokovno znanje ustreznih deležnikov s področja uporabe te uredbe, in sicer prek posebne skupine deležnikov. Člani bi morali biti predstavniki socialnih partnerjev na ravni Unije, vključno s priznanimi sektorskimi socialnimi partnerji Unije, ki zastopajo sektorje, ki jih težave v zvezi z mobilnostjo delovne sile še posebej zadevajo. Skupina deležnikov bi morala prejeti predhodno poročilo in imeti možnost, da organu za delo na njegovo zahtevo ali na lastno pobudo predloži svoje mnenje. Skupina deležnikov pri izvajanju svojih dejavnosti upošteva 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 Evropskega parlamenta in Sveta¹, ter uporablja njuno strokovno znanje.
- (34) 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 delu organa za delo. 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.

¹ 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).

- (35) Prevajalske storitve, potrebne za delovanje organa za delo, bi moral zagotavljati Prevajalski center za organe Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: Prevajalski center). Organ za delo bi moral sodelovati s Prevajalskim centrom, da bi določil kazalnike za kakovost, pravočasnost in zaupnost, jasno opredelil potrebe in prednostne naloge organa za delo ter vzpostavil pregledne in objektivne postopke za proces prevajanja.
- (36) Obdelava osebnih podatkov na podlagi te uredbe bi morala potekati v skladu z Uredbo (EU) 2016/679¹ ali (EU) 2018/1725² Evropskega parlamenta in Sveta, kot je ustrezno. To vključuje uvedbo ustreznih tehničnih in organizacijskih ukrepov za izpolnjevanje obveznosti, ki jih nalagata navedeni uredbi, zlasti ukrepov glede zakonitosti obdelave, varnosti dejavnosti obdelave, zagotavljanja informacij in pravic posameznikov, na katere se nanašajo osebni podatki.

¹ 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).

² Uredba (EU) 2018/1725 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. oktobra 2018 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov v institucijah, organih, uradih in agencijah Unije in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Uredbe (ES) št. 45/2001 in Sklepa št. 1247/2002/ES (UL L 295, 21.11.2018, str. 39).

- (37) Za zagotovitev preglednega delovanja organa za delo bi se morala zanj uporabljati Uredba (ES) št. 1049/2001 Evropskega parlamenta in Sveta¹. Delovanje organa za delo bi moral preverjati evropski varuh človekovih pravic v skladu s členom 228 PDEU.
- (38) Za organ za delo bi se morala uporabljati Uredba (EU, Euratom) št. 883/2013 Evropskega parlamenta in Sveta², organ za delo pa bi moral pristopiti 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).
- (39) Država članica gostiteljica organa za delo bi morala zagotoviti najboljše možne pogoje za njegovo ustrezno delovanje.
- (40) Za zagotovitev odprtih in preglednih pogojev zaposlovanja ter enake obravnave osebja, bi se morali za osebje in izvršnega direktorja organa za delo uporabljati Kadrovski predpisi za uradnike Evropske unije in Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev Unije iz Uredbe Sveta (EGS, Euratom, ESPJ) št. 259/68³ (v nadaljnjem besedilu: Kadrovski predpisi in Pogoji za zaposlitev), vključno s pravili glede poklicne skrivnosti ali drugih enakovrednih obvez zaupnosti.

¹ 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).

² 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).

³ UL L 56, 4.3.1968, str. 1.

- (41) Organ za delo bi moral sodelovati z 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). To sodelovanje bi moralo zagotavljati usklajevanje, spodbujati sinergije in preprečevati vsako podvajanje njihovih dejavnosti.
- (42) Na področju koordinacije socialne varnosti bi morala organ za delo in upravna komisija tesno sodelovati, da bi dosegli sinergije in se izognili podvajanju.

- (43) Za vnos operativne razsežnosti v dejavnosti obstoječih organov na področjih uporabe te uredbe bi moral organ za delo izvajati nalog Strokovnega odbora za prosto gibanje delavcev, ustanovljenega na podlagi Uredbe (EU) št. 492/2011, Odbora strokovnjakov za napotitev delavcev na delo, ustanovljenega s Sklepom Komisije 2009/17/ES¹, vključno z izmenjavo informacij o upravnem sodelovanju, pomočjo pri vprašanjih glede izvajanja in čezmejnega izvrševanja, in platforme, vzpostavljene s Sklepom (EU) 2016/344. Ko bo organ za delo začel delovati, bi bilo treba te organe ukiniti. Upravni odbor se lahko odloči ustanoviti posebne delovne skupine ali skupine strokovnjakov.
- (44) Svetovalni odbor za koordinacijo sistemov socialne varnosti in Svetovalni odbor za prosto gibanje delavcev zagotavljata 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 njunih sestankih.
- (45) Zaradi upoštevanja nove institucionalne ureditve bi bilo treba uredbe (ES) št. 883/2004, (EU) št. 492/2011 in (EU) 2016/589 spremeniti, Sklep (EU) 2016/344 pa razveljaviti, ko bo organ za delo začel delovati.

¹ 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).

- (46) Organ za delo bi moral spoštovati različnost nacionalnih sistemov, ki urejajo odnose med delodajalci in delojemalci, ter avtonomijo socialnih partnerjev, kot so izrecno priznane v PDEU. 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.
- (47) Ker ciljev te uredbe, in sicer v okviru njenega področja uporabe prispevati k zagotavljanju pravične mobilnosti delovne sile po vsej Uniji ter državam članicam in Komisiji pomagati pri koordinaciji sistemov socialne varnosti v Uniji, države članice ne morejo zadovoljivo doseči, če delujejo neusklajeno, temveč se zaradi čezmejne narave navedene dejavnosti in potrebe po okrepljenem sodelovanju med državami članicami lažje doseže na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe ob popolnem upoštevanju načela subsidiarnosti iz člena 5 PEU. V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena ta uredba ne presega tistega, kar je potrebno za doseganje navedenih ciljev.

- (48) Ta uredba spoštuje temeljne pravice in upošteva načela, ki jih priznava zlasti Listina Evropske unije o temeljnih pravicah, kot je zapisano v členu 6 PEU –

SPREJELA NASLEDNJO UREDBO:

Poglavje I

Načela

Člen 1

Ustanovitev, 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 učinkoviti uporabi in izvrševanju prava Unije v zvezi z mobilnostjo delovne sile po vsej Uniji in koordinacijo sistemov socialne varnosti znotraj Unije. Organ za delo deluje znotraj področja uporabe pravnih aktov Unije, naštetih v odstavku 4, vključno z vsemi direktivami, uredbami in sklepi, ki temeljijo na teh aktih, ter vsak drug nadaljnji pravno zavezujoč akt Unije, ki prenaša naloge na organ za delo.

3. Ta uredba na noben način ne vpliva na uveljavljanje temeljnih pravic, kot so priznane v državah članicah in na ravni Unije, vključno s pravico ali svobodo do stavke ali do drugih ukrepov, zajetih v specifičnih sistemih odnosov med delodajalci in delojemalci v državah članicah v skladu z nacionalnim pravom ali prakso. Prav tako ne vpliva na pravico do pogajanja o kolektivnih pogodbah, njihovega sklepanja in izvrševanja ali na pravico do sprejemanja kolektivnih ukrepov v skladu z nacionalnim pravom ali prakso.
4. Obseg dejavnosti organa za delo zajema naslednje akte Unije, vključno z vsemi prihodnjimi spremembami teh aktov:
 - (a) Direktivo 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta¹;
 - (b) Direktivo 2014/67/EU Evropskega parlamenta in Sveta;

¹ 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).

- (c) Uredbo (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta in Uredbo (ES) št. 987/2009 Evropskega parlamenta in Sveta¹, vključno z določbami uredb Sveta (EGS) št. 1408/71² in (EGS) št. 574/72³, kolikor se še vedno uporabljajo, Uredbo (EU) št. 1231/2010 Evropskega parlamenta in Sveta⁴ in Uredbo Sveta (ES) št. 859/2003⁵, ki določbe uredb (EGS) št. 1408/71 in (EGS) št. 574/72 razširja na državljane tretjih držav, za katere se navedeni uredbi ne uporabljata le na podlagi njihovega državljanstva;

¹ 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).

² 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).

³ 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).

⁴ 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).

⁵ Uredba Sveta (ES) št. 859/2003 z dne 14. maja 2003 o razširitvi določb Uredbe (EGS) št. 1408/71 in Uredbe (EGS) št. 574/72 na državljane tretjih držav, za katere navedene določbe ne veljajo le na podlagi njihovega državljanstva (UL L 124, 20.5.2003, str. 1).

- (d) Uredbo (EU) št. 492/2011;
- (e) Direktivo 2014/54/EU;
- (f) Uredbo (EU) 2016/589;
- (g) Uredbo (ES) št. 561/2006 Evropskega parlamenta in Sveta¹;
- (h) Direktivo 2006/22/ES Evropskega parlamenta in Sveta²;
- (i) Uredbo (ES) št. 1071/2009 Evropskega parlamenta in Sveta³.

5. Obseg dejavnosti organa za delo zajema sodelovanje med državami članicami za ukrepanje proti neprijavljenemu delu.

¹ 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).

² 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).

³ 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).

6. Ta uredba spoštuje pristojnosti držav članic glede uporabe in izvrševanje aktov Unije iz odstavka 4.

Ne vpliva na pravice ali obveznosti posameznikov ali delodajalcev, ki jih zagotavlja pravo Unije ali nacionalno pravo ali praksa, niti na pravice in obveznosti nacionalnih organov, ki izhajajo iz tega prava, niti na avtonomijo socialnih partnerjev, kot so priznane v PDEU.

Ta uredba ne posega v veljavne dvostranske sporazume in ureditve za upravno sodelovanje med državami članicami, zlasti tiste, ki zadevajo usklajene in skupne inšpekcijske preglede.

Člen 2

Cilji

Cilja organa za delo sta prispevati k zagotavljanju pravične mobilnosti delovne sile po vsej Uniji ter državam članicam in Komisiji pomagati pri koordinaciji sistemov socialne varnosti v Uniji. V ta namen in znotraj področja uporabe na podlagi člena 1, organ za delo:

- (a) olajšuje dostop do informacij o pravicah in dolžnostih v zvezi z mobilnostjo delovne sile po vsej Uniji ter do ustreznih storitev;

- (b) olajšuje in krepi sodelovanje med državami članicami pri izvrševanju zadevnega prava Unije po vsej Uniji, vključno z olajševanjem usklajenih in skupnih inšpekcijskih pregledov;
- (c) posreduje in pomaga pri iskanju rešitev v primeru čezmejnih sporov med državami članicami in
- (d) spodbuja sodelovanje med državami članicami pri ukrepanju proti neprijavljenemu delu.

Člen 3

Pravni status

1. Organ za delo je organ Unije in je pravna oseba.
2. Organ za delo ima v vsaki državi članici najširšo pravno sposobnost, ki pravnim osebam priznana na podlagi njihovega nacionalnega prava. Zlasti lahko pridobiva premičnine in nepremičnine ter je lahko stranka v pravnih postopkih.

Poglavje II

Naloge organa za delo

Člen 4

Naloge organa za delo

Za dosego svojih ciljev organ za delo opravlja naslednje naloge:

- (a) v skladu s členoma 5 in 6 posameznikom in delodajalcem olajšuje dostop do informacij in usklajuje EURES;
- (b) v skladu s členom 7 olajšuje sodelovanje in izmenjavo informacij med državami članicami za skladno in učinkovito uporabo in izvrševanje zadevnega prava Unije;
- (c) v skladu s členoma 8 in 9 koordinira in podpira usklajene in skupne inšpekcijske preglede;
- (d) v skladu s členom 10 izvaja analize in ocene tveganja glede problemov v zvezi s čezmejno mobilnostjo delovne sile;

- (e) v skladu s členom 11 podpira države članice pri krepitevi zmogljivosti v zvezi z učinkovito uporabo in izvrševanjem zadevnega prava Unije;
- (f) v skladu s členom 12 podpira države članice pri ukrepanju proti neprijavljenemu delu;
- (g) v skladu s členom 13 posreduje v sporih med državami članicami glede uporabe zadevnega prava Unije;

Člen 5

Informacije o mobilnosti delovne sile

Organ za delo izboljšuje razpoložljivost, kakovost in dostopnost informacij splošne narave, ki so namenjene posameznikom, delodajalcem in organizacijam socialnih partnerjev ter zadevajo pravice in obveznosti, ki izhajajo iz aktov Unije, naštetih v členu 1(4), ter tako olajšuje mobilnost delovne sile znotraj Unije. V ta namen organ za delo:

- (a) prispeva k zagotavljanju ustreznih informacij o pravicah in dolžnostih posameznikov pri čezmejni mobilnosti delovne sile, vključno z enotnim spletiščem na ravni Unije, delujočim kot enotni portal za dostop do virov informacij in storitev na ravni Unije in nacionalni ravni v vseh uradnih jezikih Unije, vzpostavljenim z Uredbo (EU) 2018/1724;
- (b) podpira države članice pri izvajanju Uredbe (EU) 2016/589;
- (c) podpira države članice pri izpolnjevanju obveznosti v zvezi z dostopom do informacij o prostem gibanju delavcev in razširjanjem teh informacij, zlasti kot je določeno v členu 6 Direktive 2014/54/EU in členu 22 Uredbe (EU) 2016/589, v zvezi s koordinacijo socialne varnosti, kot je določeno v členu 76(4) in (5) Uredbe (ES) št. 883/2004, in napotitvi delavcev, kot je določeno v členu 5 Direktive 2014/67/EU, med drugim z napotitvijo na nacionalne vire informacij, na primer enotna uradna nacionalna spletišča;
- (d) podpira države članice pri izboljšanju točnosti, celovitosti in uporabniške prijaznosti zadevnih nacionalnih virov informacijskih virov in storitev v skladu z merili kakovosti iz Uredbe (EU) 2018/1724;
- (e) podpira države članice pri poenostavitvi zagotavljanja informacij in storitev posameznikom in delodajalcem v zvezi s prostovoljno čezmejno mobilnostjo;

- (f) spodbuja sodelovanje med pristojnimi organi, določenimi v skladu z Direktivo 2014/54/EU, da se posameznikom in delodajalcem zagotavljajo informacije, smernice in pomoč na področju mobilnosti delovne sile na notranjem trgu.

Člen 6

Usklajevanje EURES

Da bi države članice podprl pri zagotavljanju storitev posameznikom in delodajalcem prek portala EURES, kot je čezmejno usklajevanje ponudbe prostih delovnih mest, pripravništev in vajeništev z življenjepisi, ter s tem spodbujal mobilnost delovne sile po vsej Uniji, organ za delo upravlja Evropski urad za usklajevanje mreže EURES, vzpostavljen na podlagi člena 7 Uredbe (EU) 2016/589.

Evropski urad za usklajevanje pod upravljanjem organa za delo izvršuje svoje pristojnosti v skladu s členom 8 Uredbe (EU) 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 točki (n) člena 22(4) te uredbe, 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 36 te uredbe.

Člen 7

Sodelovanje in izmenjava informacij med državami članicami

1. Organ za delo spodbuja sodelovanje in pospešuje izmenjavo informacij med državami članicami in jih podpira pri dejanskem izpolnjevanju obveznosti sodelovanja, kot so določene s pravom Unije znotraj področja uporabe te uredbe, vključno z izmenjavo informacij.

V ta namen organ za delo zlasti:

- (a) na zahtevo ene ali več držav članic pomaga nacionalnim organom pri iskanju ustreznih kontaktnih točk nacionalnih organov v drugih državah članicah;
- (b) na zahtevo ene ali več držav članic 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, deli primere dobre prakse in prispeva k njihovemu širjenju med državami članicami;

- (d) na zahtevo ene ali več držav članic po potrebi olajšuje in podpira čezmejne postopke izvrševanja v zvezi s kaznimi in globami znotraj področja uporabe te uredbe v skladu s členom 1;
 - (e) dvakrat letno poroča Komisiji o nerešenih zahtevkih med državami članicami in preuči, če je potrebno take zahteve napotiti v mediacijo v skladu s členom 13(2).
- 2. Organ za delo na zahtevo ene ali več držav članic in pri opravljanju svojih nalog zagotovi informacije, da bi zadevno državo članico podprl pri učinkoviti uporabi aktov Unije, ki spadajo v pristojnost organa za delo.
 - 3. Organ za delo spodbuja uporabo elektronskih orodij in postopkov za izmenjavo sporočil med nacionalnimi organi, vključno z IMI.
 - 4. Organ za delo spodbuja uporabo inovativnih pristopov k učinkovitemu in uspešnemu čezmejnemu sodelovanju in potencialno uporabo mehanizmov za elektronsko izmenjavo in med državami članicami in podatkovnih zbirk, da bi olajšal dostop do podatkov v realnem času in odkrivanje goljufij, ter lahko predlaga možne izboljšave uporabe teh mehanizmov in podatkovnih zbirk. Organ za delo z namenom nadaljnjega razvoja mehanizmov za elektronsko izmenjavo in podatkovnih zbirk poroča Komisiji.

Člen 8

Usklajevanje in podpora usklajenih in skupnih inšpekcijskih pregledov

1. Na zahtevo ene ali več držav članic organ za delo koordinira in podpira usklajene in skupne inšpekcijske preglede na področjih, kjer ima pristojnost. Organ za delo lahko organom zadevnih držav članic na lastno pobudo predlaga, naj opravijo usklajen ali skupni inšpekcijski pregled.

Za skupne in usklajene inšpekcijske preglede se morajo dogovoriti zadevne države članice.

Organizacije socialnih partnerjev na nacionalni ravni lahko organ za delo opozorijo na nekatere primere.

2. Za namene te uredbe:
 - (a) so usklajeni inšpekcijski pregledi inšpekcijski pregledi, ki jih glede povezanih zadev sočasno izvajajo nacionalni organi dveh ali več držav članic, pri čemer vsak nacionalni organ deluje na svojem ozemlju, in ga po potrebi pri tem podpre osebje organa za delo;
 - (b) so skupni inšpekcijski pregledi inšpekcijski pregledi, ki jih nacionalni organ države članice izvaja na svojem ozemlju in pri njih sodelujejo nacionalni organi ene ali več drugih zadevnih držav članic, po potrebi pa jih pri tem podpira osebje organa za delo.

3. V skladu z načelom lojalnega sodelovanja si države članice prizadevajo sodelovati v usklajenih ali skupnih inšpekcijskih pregledih.

V usklajene ali skupne inšpekcijske preglede morajo predhodno privoliti vse sodelujoče države članice, privolitev pa sporočijo prek svojih nacionalnih uradnikov za zvezo, ki jih imenujejo v skladu s členom 32.

Če ena ali več držav članic, ki se ne odločijo za sodelovanje pri usklajenem ali skupnem inšpekcijskem pregledu, nacionalni organi drugih držav članic tak inšpekcijski pregled opravijo samo v sodelujočih državah članicah. Države članice, ki se ne odločijo za sodelovanje pri inšpekcijskem pregledu, ohranijo zaupnost informacij o takem inšpekcijskem pregledu.

4. Kadar se država članica ne odloči za sodelovanje pri usklajenem ali skupnem inšpekcijskem pregledu, organ za delo določi in sprejme načine za zagotovitev ustreznih naknadnih ukrepov.

V teh primerih zadevna država članica pisno, vključno prek elektronskih sredstev, brez nepotrebnega odlašanja obvesti organ za delo in ustrezne druge države članice o razlogih za svojo odločitev in po možnosti o ukrepih, ki jih namerava sprejeti za rešitev primera, pa tudi o rezultatih teh ukrepov, ko so znani. Organ za delo lahko predlaga, naj država članica, ki ne sodeluje v usklajenem ali skupnem inšpekcijskem pregledu, inšpekcijski pregled prostovoljno opravi sama.

5. Države članice in organ za delo informacij o predvidenih inšpekcijskih pregledih ne razkrijejo tretjim stranem.

Člen 9

Ureditev usklajenih in skupnih inšpekcijskih pregledov

1. Sporazum o izvedbi usklajenega ali skupnega inšpekcijskega pregleda med sodelujočimi državami članicami in organom za delo določa pogoje za izvedbo takega inšpekcijskega pregleda, vključno z obsegom in namenom pregleda in po potrebi z ureditvijo za sodelovanje osebja organa za delo pri pregledu. Sporazum lahko vsebuje določbe, ki omogočajo, da se dogovorjeni in načrtovani usklajeni ali skupni inšpekcijski pregledi izvedejo v kratkem času. Organ za delo v skladu s pravom Unije ter nacionalnim pravom in prakso oblikuje vzorec sporazuma.
2. Usklajeni in skupni inšpekcijski pregledi se izvajajo v skladu s pravom ali prakso držav članic, v katerih potekajo. Vsi ukrepi, ki sledijo takim inšpekcijskim pregledom, se izvajajo v skladu s pravom ali prakso zadevnih držav članic.
3. Usklajeni in skupni inšpekcijski pregledi se izvajajo tako, da so operativno učinkoviti. V ta namen države članice priznajo ustrezno vlogo in status uradnikom iz druge države članice, ki sodelujejo pri inšpekcijskem pregledu, s sporazumom o inšpekcijskem pregledu, in sicer v skladu s pravom in prakso v državi članici, kjer se inšpekcijski pregled izvaja.

4. Organ za delo državam članicam, ki opravljajo usklajene ali skupne inšpekcijske preglede, na zahtevo zadevnih držav članic zagotavlja konceptualno, logistično in tehnično podporo ter po potrebi pravno svetovanje, ki lahko vključuje tudi prevajanje in tolmačenje.
5. Osebe organa za delo se lahko pregleda udeleži v vlogi opazovalca in zagotavlja logistično podporo ter lahko s predhodnim soglasjem države članice, na katere ozemlju bo nudilo pomoč, sodeluje pri usklajenem ali skupnem inšpekcijskem pregledu v skladu s pravom ali prakso države članice.
6. Organ države članice, ki izvaja usklajen ali skupni inšpekcijski pregled, organu za delo poroča o rezultatih pregleda v tej državi članici in o splošnem operativnem poteku usklajenega ali skupnega inšpekcijskega pregleda najpozneje šest mesecev po zaključku pregleda.
7. Države članice omogočijo, da se lahko informacije, zbrane med usklajenimi ali skupnimi inšpekcijskimi pregledi, uporabijo kot dokaz v sodnih postopkih v zadevnih državah članicah v skladu s pravom ali prakso navedene države članice.

8. Informacije o usklajenih in skupnih inšpekcijskih pregledih, ki jih usklajuje organ za delo, ter informacije, ki jih zagotovijo države članice in organ za delo, kot je navedeno v členu 8(2) in (3), se vključijo v poročila, ki se pošljejo upravnemu odboru dvakrat letno. Poročila se pošljejo tudi skupini deležnikov, občutljive informacije pa se izbrišejo. Letno poročilo o inšpekcijskih pregledih, opravljenih s podporo organa za delo, se vključi v letno poročilo o dejavnostih organa za delo.
9. Če organ za delo med usklajenimi ali skupnimi inšpekcijskimi pregledi ali med drugimi dejavnostmi ugotovi domnevne nepravilnosti pri uporabi prava Unije, lahko o njih po potrebi poroča zadevni državi članici in Komisiji.

Člen 10

Analize in ocena tveganj v zvezi z mobilnostjo delovne sile

1. Organ za delo v sodelovanju z državami članicami in po potrebi s socialnimi partnerji oceni tveganja in opravi analize v zvezi z mobilnostjo delovne sile in koordinacijo socialne varnosti v Uniji. V oceni tveganj in pri analitskem delu obravnava teme, kot so neravnovesja na trgu dela, izzivi posameznih sektorjev in ponavljajoča se problematika, ob tem pa organ za delo lahko izvaja poglobljene analize in študije, v katerih preuči specifična vprašanja. Pri izvajanju ocen tveganja in analitskem delu organ za delo kolikor mogoče uporablja ustrezne in ažurne statistične podatke, ki so na voljo v okviru obstoječih raziskav, ter poskrbi za dopolnjevanje in uporabo strokovnega znanja agencij ali služb Unije in nacionalnih organov, agencij ali služb, tudi na področju goljufij, izkoriščanja, diskriminacije, predvidevanja potreb po znanjih in spretnostih ter zdravja in varnosti pri delu.
2. Organ za delo organizira medsebojne preglede med državami članicami, ki privolijo v sodelovanje pri tem, zato da:
 - (a) se preučijo vsa vprašanja, težave in specifična 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 odvračilnimi ukrepi.

3. Kadar organ za delo izvede oceno tveganja ali analizo, o svojih ugotovitvah poroča Komisiji in neposredno zadevnim državam članicam, pri čemer predstavi možne ukrepe za odpravo ugotovljenih pomanjkljivosti.

Organ za delo vključi povzetek svojih ugotovitev v svoja letna poročila za Evropski parlament in Komisijo.

4. Organ za delo po potrebi zbira statistične podatke, ki se nanašajo na tista področja prava Unije v pristojnosti organa za delo, ter ki jih pripravijo in pošljejo države članice. Pri tem si organ za delo prizadeva racionalizirati aktualne dejavnosti zbiranja podatkov na teh področjih, da ne bi prišlo do podvajanja. Kadar je primerno, se uporablja člen 15. Organ za delo se povezuje s Komisijo (Eurostatom) in po potrebi z njo deli rezultate zbiranja podatkov.

Člen 11

Podpiranje krepitve zmogljivosti

Organ za delo podpira države članice pri krepitvi zmogljivosti za spodbujanje doslednega izvrševanja prava Unije na vseh področjih iz člena 1. Organ za delo izvaja zlasti naslednje dejavnosti:

- (a) v sodelovanju z nacionalnimi organi in po potrebi s socialnimi partnerji razvija skupne nezavezujoče smernice za države članice in socialne partnerje, vključno s smernicami za inšpekcijske preglede v primerih s čezmejno razsežnostjo, ter skupne opredelitve pojmov in skupne koncepte na podlagi dela na nacionalni ravni in ravni Unije;
- (b) spodbuja in podpira vzajemno pomoč v obliki medsebojnih ali skupinskih dejavnosti ter izmenjave osebja in programe napotitev med nacionalnimi organi;
- (c) spodbuja izmenjavo in razširjanje izkušenj in primerov dobre prakse, vključno s primeri sodelovanja med ustreznimi nacionalnimi organi;
- (d) razvija sektorske in medsektorske programe usposabljanja, na primer za delovne inšpektorate, ter namensko gradivo za usposabljanje, tudi v okviru metod spletnega učenja;

- (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 12

Evropska platforma za okrepitev sodelovanja pri ukrepanju proti neprijavljenemu delu

1. Evropska platforma za okrepitev sodelovanja pri ukrepanju proti neprijavljenemu delu (v nadaljnjem besedilu: platforma), vzpostavljena v skladu s členom 16(2), podpira dejavnosti organa za delo na področju ukrepanja proti neprijavljenemu delu tako, da:
 - (a) krepi sodelovanje med ustreznimi organi in drugimi udeleženiimi akterji držav članic za učinkovitejše in uspešnejše ukrepanje proti različnim oblikam neprijavljenega dela in proti lažno prijavljenemu delu, ki je z njim povezano, vključno z navidezno samozaposlitvijo;
 - (b) izboljšuje zmogljivosti različnih ustreznih organov in akterjev v državah članicah za ukrepanje proti čezmejnim vidikom neprijavljenega dela, s čimer prispeva k vzpostavljanju enakih konkurenčnih pogojev;

- (c) povečuje ozaveščenost javnosti o vprašanjih, povezanih z neprijavljenim delom, in o nujno potrebnem ustreznem ukrepanju, ter spodbuja države članice, naj okrepijo svoja prizadevanja za ukrepanje proti neprijavljenemu delu;
- (d) izvaja dejavnosti, navedene v Prilogi.

2. Platforma spodbuja sodelovanje med državami članicami z:

- (a) izmenjavo primerov dobre prakse in informacij;
- (b) razvijanjem strokovnega znanja in pripravljanjem analiz, pri čemer se izogiba podvajanju;
- (c) spodbujanjem in omogočanjem inovativnih pristopov k učinkovitemu in uspešnemu čezmejnemu sodelovanju ter ocenjevanju izkušenj;
- (d) prispevanjem k horizontalnemu razumevanju vprašanj, povezanih z neprijavljenim delom.

3. Platformo sestavljajo:

- (a) predstavnik na visoki ravni, ki ga imenuje vsaka država članica;
- (b) predstavnik Komisije;

- (c) največ štirje predstavniki medpanožnih organizacij socialnih partnerjev na ravni Unije, ki jih imenujejo te organizacije, z enako zastopanostjo obeh strani v gospodarstvu.

4. Kot opazovalci se sestankov platforme lahko udeležijo naslednji deležniki, in se ustrezno upoštevajo njihovi prispevki:

- (a) največ 14 predstavnikov organizacij socialnih partnerjev iz sektorjev, v katerih je visoka stopnja neprijavljenega dela, ki jih imenujejo te organizacije, ob enaki zastopanosti sindikatov in organizacij delodajalcev;
- (b) po en predstavnik Eurofound in EU-OSHA ter Mednarodne organizacije dela;
- (c) po en predstavnik vsake tretje države iz Evropskega gospodarskega prostora.

Na sestanke platforme so lahko vabljeni opazovalci, ki niso opazovalci iz prvega pododstavka, in se ustrezno upoštevajo tudi njihovi prispevki.

Platformi predseduje predstavnik organa za delo.

Člen 13

Mediacija med državami članicami

1. V sporih med dvema ali več državami članicami v zvezi s posameznimi primeri uporabe prava Unije na področjih, ki jih ureja ta uredba, lahko organ za delo brez poseganja v pristojnosti Sodišča pomaga pri iskanju rešitve. Namen take mediacije je uskladitev različnih stališč držav članic, ki so stranke v sporu, in sprejetje nezavezujočega mnenja.
2. Kadar spora ni mogoče rešiti z neposrednim stikom in dialogom med državami članicami, ki so stranke v sporu, organ za delo na zahtevo ene ali več zadevnih držav članic začne postopek mediacije. Postopek mediacije lahko predlaga tudi na lastno pobudo. Postopek mediacije se lahko izvede samo, če z njim soglašajo vse države članice, ki so stranke v sporu.
3. V prvi fazi mediacije se postopek izvaja med državami članicami, ki so stranke v sporu, in mediatorjem, ta pa sprejme nezavezujoče mnenje, o katerem se vsi sporazumejo. V prvi fazi mediacije lahko kot svetovalci sodelujejo strokovnjaki držav članic, Komisije in organa za delo.

4. Če se v prvi fazi mediacije ne doseže rešitev, organ za delo ob soglasju vseh držav članic, ki so stranke v sporu, začne drugo fazo mediacije pred odborom za mediacijo.
5. Odbor za mediacijo sestavljajo strokovnjaki iz držav članic, ki niso stranke v sporu, in skuša uskladiti različna stališča držav članic, ki so stranke v sporu, in se dogovoriti o nezavezujočem mnenju. V drugi fazi mediacije lahko kot svetovalci sodelujejo strokovnjaki Komisije in organa za delo.
6. Upravni odbor sprejme poslovnik o mediaciji, vključno z ureditvijo dela in imenovanja mediatorjev, veljavnih rokov, sodelovanja strokovnjakov iz držav članic, Komisije in organa za delo, ter o možnosti, da odbor za mediacijo zaseda v veččlanskih skupinah.
7. Sodelovanje držav članic, ki so stranke v sporu, je v obeh fazah mediacije prostovoljno. Kadar se taka država članica, ki je stran v sporu, odloči, da ne bo sodelovala v mediaciji, o razlogih za svojo odločitev pisno, vključno prek elektronskih sredstev, obvesti organ za delo in druge države članice, ki so stranke v sporu, v roku, določenem v poslovniku iz odstavka 6.

8. Ko države članice predajo zadevo v mediacijo, zagotovijo, da se vsi osebni podatki, povezani s to zadevo, anonimizirajo, tako da posameznik, na katerega se nanašajo osebni podatki, ni ali ni več določljivi. Organ za delo v nobenem primeru in na nobeni točki mediacije ne obdeluje osebnih podatkov zadevnih posameznikov.
9. Za zadeve, o katerih potekajo sodni postopki na nacionalni ravni ali ravni Unije, mediacija organa za delo ni dopustna. Kadar med mediacijo steče sodni postopek, se mediacija prekine.
10. Mediacija ne posega v pristojnosti upravne komisije, niti v njene odločitve. Pri mediaciji se upoštevajo vse ustrezne odločitve upravne komisije.
11. Kadar se spor v celoti ali deloma nanaša na vprašanja socialne varnosti, organ za delo o tem obvesti upravno komisijo.

Da se zagotovi dobro sodelovanje, da se dejavnosti soglasno uskladijo in da se prepreči vsakršno podvajanje v mediacijskih zadevah, ki se nanašajo tako na socialno varnost kot na delovno pravo, upravna komisija in organ za delo skleneta sporazum o sodelovanju.

Na zahtevo upravne komisije in v dogovoru z državami članicami, ki so stranke v sporu, ji organ za delo na podlagi člena 74a(2) Uredbe (ES) št. 883/2004 posreduje zadevo v zvezi s socialno varnostjo. Mediacija o vprašanjih, ki ne zadevajo socialne varnosti, se lahko nadaljuje.

Organ za delo na zahtevo katere od držav članic, ki je stranka v sporu, posreduje problematiko koordiniranja socialne varnosti upravni komisiji. To posredovanje se lahko opravi v kateri koli fazi mediacije. Mediacija o vprašanjih, ki ne zadevajo socialne varnosti, se lahko nadaljuje.

12. V treh mesecih po sprejetju nezavezujočega mnenja države članice, ki so stranke v sporu, organu za delo poročajo o ukrepih, ki so jih sprejele na podlagi mnenja, ali pa, kadar ukrepov niso sprejele, o razlogih za zakaj tega niso storile.
13. Organ za delo Komisiji dvakrat letno poroča glede rezultatov mediacij, ki jih je izvedel, in o zadevah, ki jih ni obravnaval.

Člen 14

Sodelovanje z agencijami in specializiranimi organi

Organ za delo skuša pri vseh svojih dejavnostih zagotavljati sodelovanje, preprečevati prekrivanje ter spodbujati sinergijo in dopolnjevanje z drugimi decentraliziranimi agencijami Unije in specializiranimi organi, kot je upravna komisija. V ta namen lahko organ za delo sklene sporazume o sodelovanju z ustreznimi agencijami Unije, kot so Cedefop, Eurofound, EU-OSHA, ETF, Europol in Eurojust.

Člen 15

Interoperabilnost in izmenjava informacij

Organ za delo usklajuje, razvija in uporablja okvire interoperabilnosti, da bi zagotovil izmenjavo informacij med državami članicami, kot tudi z organom za delo. Ti okviri interoperabilnosti temeljijo na evropskem okviru interoperabilnosti in evropski referenčni arhitekturi interoperabilnosti iz Sklepa (EU) 2015/2240 ter imajo v njiju tudi podporo.

Poglavje III

Organiziranost organa za delo

Člen 16

Upravna in vodstvena struktura

1. Upravno in vodstveno strukturo organa za delo sestavljajo:
 - (a) upravni odbor;
 - (b) izvršni direktor;
 - (c) skupina deležnikov.
2. Organ za delo lahko ustanovi delovne skupine ali skupine strokovnjakov, v katerih so predstavniki držav članic ali Komisije ali zunanji strokovnjaki ali kombinacija le-teh, izbrani po izbirnem postopku, za izpolnitev posebne naloge organa za delo ali za posebna področja politike. Organ za delo ustanovi platformo iz člena 12 kot stalno delovno skupino in odbor za mediacijo iz člena 13.

Poslovnik takih delovnih skupin in skupin strokovnjakov določi organ za delo po posvetovanju s Komisijo.

Člen 17
Sestava upravnega odbora

1. Upravni odbor sestavljajo:
 - (a) en član iz vsake države članice;
 - (b) dva člana, ki zastopata Komisijo;
 - (c) en neodvisni strokovnjak, ki ga imenuje Evropski parlament;
 - (d) štiri člani, ki zastopajo medpanožne organizacije socialnih partnerjev na ravni Unije, ob enaki zastopanosti sindikatov in organizacij delodajalcev.

Glasovalno pravico imajo samo člani iz točk (a) in (b) prvega pododstavka.
2. Vsak član upravnega odbora ima namestnika. Ta zastopa člana, kadar je odsoten.
3. Člane iz točke (a) prvega pododstavka odstavka 1 in njihove namestnike imenuje njihova država članica.

Člana iz točke (b) prvega pododstavka odstavka 1 imenuje Komisija.

Neodvisnega strokovnjaka iz točke (c) prvega pododstavka odstavka 1 imenuje Evropski parlament.

Medpanožne organizacije socialnih partnerjev na ravni Unije imenujejo svoje predstavnike in Evropski parlament imenuje svojega neodvisnega strokovnjaka po tem, ko preverijo, da niso v nasprotju interesov.

Člani upravnega odbora in njihovi namestniki se imenujejo zaradi svojega znanja na področjih iz člena 1 ob upoštevanju njihovih ustreznih vodstvenih, upravnih in proračunskih spretnosti in znanj.

Vse strani, zastopane v upravnem odboru, si prizadevajo omejiti menjavanje svojih predstavnikov, da se zagotovi stalnost njihovega dela. Vse strani si prizadevajo za uravnoteženo zastopanost žensk in moških v upravnem odboru.

4. Vsi člani in namestniki ob nastopu funkcije podpišejo pisno izjavo, da niso v nasprotju interesov. Vsak član in namestnik svojo izjavo posodobi v primeru spremembe okoliščin v zvezi z vsakršnim nasprotjem interesov. Organ za delo izjave in njihove posodobitve objavi na svojem spletišču.

5. Mandat članov in njihovih namestnikov traja štiri leta. Mandat se lahko podaljša.
6. Predstavniki iz tretjih držav, ki uporabljajo pravo Unije na področjih, ki jih zajema ta uredba, lahko na sejah in v razpravah upravnega odbora sodelujejo kot opazovalci.
7. Predstavniki Eurofounda, predstavnik EU-OSHA, predstavnik Cedefopa in predstavnik ETF imajo pravico, da se sej upravnega odbora udeležijo kot opazovalci, da se izboljša učinkovitost teh agencij in poveča sinergija med njimi.

Člen 18

Naloge upravnega odbora

1. Upravni odbor zlasti:
 - (a) nadzoruje dejavnosti organa za delo in zagotavlja strateške usmeritve;
 - (b) z dvotretjinsko večino glasov članov, ki imajo glasovalno pravico, sprejme letni proračun organa za delo in izvaja druge naloge, povezane z njegovim proračunom, v skladu s poglavjem IV;

- (c) oceni in sprejme konsolidirano letno poročilo o dejavnostih organa za delo, vključno s pregledom izpolnjevanja nalog, ter ga do 1. julija vsako leto pošlje Evropskemu parlamentu, Svetu, Komisiji in Računskemu sodišču ter konsolidirano letno poročilo o dejavnostih objavi;
- (d) sprejme finančna pravila, ki se uporabljajo za organ za delo v skladu s členom 29;
- (e) sprejme strategijo za boj proti goljufijam, ki je sorazmerna s tveganji za 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 in neodvisnimi strokovnjaki ter člani skupine deležnikov in delovnih skupin organa za delo iz člena 16(2), pa tudi v zvezi z napotenimi nacionalnimi strokovnjaki in drugim osebjem v skladu s členom 33, ki ni zaposleno pri organu za delo, ter na svojem spletišču vsako leto objavi izjave o interesih članov upravnega odbora;
- (g) na podlagi analize potreb sprejema in redno posodablja komunikacijske načrte in načrte razširjanja informacij iz člena 36(3);
- (h) sprejme svoj poslovnik;
- (i) na podlagi člena 13 sprejme poslovnik o mediaciji;

- (j) na podlagi člena 16(2) ustanovi delovne skupine in skupine strokovnjakov in sprejme njihov poslovnik;
- (k) v skladu z odstavkom 2 v zvezi z osebjem organa za delo izvaja pooblastila, ki se s Kadrovskimi predpisi podelijo organu za imenovanja in ki se na podlagi Pogojev za zaposlitev podelijo organu, pooblaščenemu za sklenitev pogodbe o zaposlitvi (v nadaljnjem besedilu: pooblastilo organa za imenovanja);
- (l) sprejme ustrezna izvedbena pravila za izvajanje Kadrovskih predpisov in Pogojev za zaposlitev v skladu s členom 110 Kadrovskih predpisov;
- (m) po potrebi oblikuje oddelek za notranjo revizijo;
- (n) v skladu s členom 31 imenuje izvršnega direktorja in mu po potrebi podaljša mandat ali ga razreši s položaja;
- (o) imenuje računovodjo, za katerega veljajo Kadrovski predpisi in Pogoji za zaposlitev ter ki je pri opravljanju svojih dolžnosti povsem neodvisen;
- (p) določi postopek za izbor članov in namestnikov skupine deležnikov, vzpostavljene v skladu s členom 23, ter te člane in namestnike tudi imenuje;

- (q) zagotavlja, da se ustrezno upoštevajo ugotovitve in priporočila, ki izhajajo iz notranjih ali zunanjih revizijskih poročil in ocen ter preiskav OLAF;
- (r) sprejme vse odločitve glede vzpostavitve notranjih odborov ali drugih teles organa za delo in po potrebi glede njihovih sprememb, pri čemer upošteva potrebe pri dejavnostih organa za delo in dobro finančno poslovanje;
- (s) sprejme osnutek enotnega programskega dokumenta organa za delo iz člena 24, preden ga pošlje Komisiji, ki o njem poda mnenje;
- (t) po prejemu mnenja Komisije sprejme enotni programski dokument organa za delo z dvotretjinsko večino članov upravnega odbora, ki imajo glasovalno pravico, v skladu s členom 24.

2. Upravni odbor v skladu s členom 110 Kadrovskih predpisov ter na podlagi člena 2(1) Kadrovskih predpisov in člena 6 Pogojev za zaposlitev sprejme odločitev o prenosu ustreznih pooblastil organa za imenovanja na izvršnega direktorja in o določitvi pogojev, v skladu s katerimi se lahko prenos pooblastil 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 nadaljnji prenos pooblastil s strani izvršnega direktorja ter ta pooblastila izvaja sam ali pa jih prenese na enega od svojih članov ali uslužbenca, ki ni izvršni direktor.

Člen 19

Predsednik upravnega odbora

1. Upravni odbor izmed svojih članov 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 tri leta. Mandat se lahko enkrat podaljša. Kadar jima članstvo v upravnem odboru preneha med mandatom, na isti datum samodejno preneha tudi njun mandat.

Člen 20

Seje upravnega odbora

1. Seje upravnega odbora skliče predsednik.
2. Predsednik organizira razprave glede na točke dnevnega reda. Člani iz točk (c) in (d) prvega pododstavka člena 17(1) se ne udeležijo razprav o točkah, povezanih z občutljivimi informacijami o posameznih primerih, kot določa poslovnik upravnega odbora.
3. Izvršni direktor organa za delo se razprav udeleži, nima pa glasovalne pravice.
4. 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.

5. Upravni odbor se vsaj enkrat na leto sestane s skupino deležnikov.
6. Upravni odbor lahko na sejo kot opazovalca povabi katerega koli posameznika ali organizacijo, katere mnenje bi lahko bilo koristno, vključno s člani skupine deležnikov.
7. Članom upravnega odbora in njihovim namestnikom lahko na sejah pomagajo svetovalci ali strokovnjaki, ob upoštevanju poslovnika.
8. Sekretariat za upravni odbor zagotovi organ za delo.

Člen 21

Pravila glasovanja v upravnem odboru

1. Brez poseganja v točki (b) in (t) člena 18(1), člen 19(1) in člen 31(8) upravni odbor sprejema odločitve z večino glasov članov, ki imajo glasovalno pravico.
2. Vsak član z glasovalno pravico ima en glas. V odsotnosti člana z glasovalno pravico je do glasovanja upravičen njegov namestnik.
3. Izvršni direktor organa za delo se udeleži razprav, nima pa glasovalne pravice.

4. 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.

Člen 22

Pristojnosti izvršnega direktorja

1. Izvršni direktor je pristojen za upravljanje organa za delo in si prizadeva za uravnoteženo zastopnost spolov v njem. Izvršni direktor odgovarja upravnemu odboru.
2. Izvršni direktor na poziv poroča Evropskemu parlamentu o opravljanju svojih dolžnosti. Tudi Svet lahko izvršnega direktorja pozove, naj mu poroča o opravljanju svojih dolžnosti.
3. Izvršni direktor je zakoniti zastopnik organa za delo.
4. Izvršni direktor je pristojen za izvajanje nalog, ki so organu za delo dodeljene s to uredbo, zlasti za:
 - (a) tekoče upravljanje organa za delo;
 - (b) izvajanje odločitev upravnega odbora;

- (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 osnutka 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 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 OLAF, z učinkovitimi preverjanji in, če se odkrijejo nepravilnosti, z izterjavo napačno izplačanih zneskov ter po potrebi z učinkovitimi, sorazmernimi in odvračilnimi upravnimi kaznimi, vključno s finančnimi kaznimi;
- (h) pripravo strategije organa za delo za boj proti goljufijam in njeno predložitev upravnemu odboru v odobritev;

- (i) pripravo osnutka finančnih pravil, ki se uporabljajo za organ za delo, in njihovo predstavitev upravnemu odboru;
- (j) pripravo osnutka načrta prihodkov in odhodkov organa za delo v okviru enotnega programskega dokumenta organa za delo ter izvrševanje njegovega proračuna;
- (k) v skladu z odločitvijo iz člena 18(2) sprejemanje odločitev v zvezi z upravljanjem človeških virov;
- (l) sprejemanje odločitev v zvezi z notranjimi strukturami organa za delo, po potrebi z delegiranjem nalog, ki lahko zajemajo tekoče upravljanje organa za delo, po potrebi pa tudi v zvezi z njihovim spreminjanjem, pri čemer upošteva potrebe, povezane z dejavnostjo organa za delo, in dobro proračunsko upravljanje;
- (m) po potrebi sodelovanje z agencijami Unije in sklepanje sporazumov o sodelovanju z njimi;
- (n) izvajanje ukrepov, ki jih za uporabo Uredbe (EU) 2018/1725 v organu za delo določi upravni odbor;
- (o) obveščanje upravnega odbora o prispevkih skupine deležnikov.

5. Izvršni direktor odloči, ali je treba v eni ali več državah članicah namestiti enega ali več članov osebja ter v Bruslju ustanoviti urad za zvezo, da bi se poglobilo sodelovanje organa za delo z ustreznimi institucijami in organi Unije. Pred odločitvijo o ustanovitvi lokalnega urada ali urada za zvezo izvršni direktor pridobi predhodno soglasje Komisije, upravnega odbora in države članice, v kateri bo urad. V tej odločitvi se opredeli obseg dejavnosti, ki naj bi se v uradu izvajale, in sicer tako, da se preprečijo nepotrebni stroški in vsakršno podvajanje upravnih funkcij organa za delo. Lahko se zahteva sporazum o sedežu z državo članico, v kateri bo lokalni urad ali urad za zvezo.

Člen 23

Skupina deležnikov

1. Za lažje posvetovanje z zadevnimi deležniki in izkoriščanje njihovega strokovnega znanja na področjih, ki jih zajema ta uredba, se vzpostavi skupina deležnikov. Skupina deležnikov spada pod organ za delo in ima svetovalno funkcijo.

2. Skupina deležnikov prejme predhodno poročilo in lahko na zahtevo organa za delo ali na lastno pobudo organu za delo predloži mnenja o:
 - (a) vprašanjih, povezanih z uporabo in izvrševanjem prava Unije na področjih, ki jih zajema ta uredba, vključno z analizami in oceno tveganj v zvezi s čezmejno mobilnostjo delovne sile iz člena 10;
 - (b) osnutku konsolidiranega letnega poročila o dejavnostih organa za delo iz člena 18;
 - (c) o osnutku enotnega programskega dokumenta organa za delo iz člena 24;
3. Skupini deležnikov predseduje izvršni direktor, sestane pa se vsaj dvakrat letno na pobudo izvršnega direktorja ali na zahtevo Komisije.
4. Skupino deležnikov sestavljajo dva predstavnika Komisije in deset predstavnikov socialnih partnerjev na ravni Unije, ob enaki zastopanosti sindikatov in organizacij delodajalcev, vključno s priznanimi sektorskimi socialnimi partnerji Unije, ki zastopajo sektorje, ki jih še posebej zadevajo vprašanja mobilnosti delovne sile.

5. Člane in namestnike skupine deležnikov predlagajo njihove organizacije, imenuje pa upravni odbor. Upravni odbor v skladu z enakimi pogoji kot člane imenuje tudi namestnike, ki samodejno nadomestijo odsotne ali zadržane člane. V največji možni meri se mora doseči uravnotežena zastopanost spolov ter primerna zastopanost malih in srednjih podjetij.
6. Organ za delo zagotovi sekretariat za skupino deležnikov. Skupina deležnikov sprejme poslovnik z dvotretjinsko večino svojih članov, ki imajo glasovalno pravico. Poslovnik odobri upravni odbor.
7. Skupina deležnikov lahko na svoje sestanke povabi strokovnjake ali predstavnike ustreznih mednarodnih organizacij.
8. Organ za delo javno objavi mnenja, nasvete in priporočila skupine deležnikov 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 24

Letno in večletno načrtovanje programov

1. Izvršni direktor vsako leto pripravi osnutek enotnega programskega dokumenta, ki vsebuje zlasti večletni in letni program v skladu z Delegirano uredbo Komisije (EU) št. 1271/2013¹, pri čemer upošteva smernice Komisije in morebitne nasvete skupine deležnikov.
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.

¹ 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).

Enotni 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 znotraj področja uporabe te uredbe dodeli nova naloga.

Vsaka bistvena sprememba letnega delovnega programa se sprejme v skladu z enakim postopkom 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 posodablja po potrebi, zlasti pa zaradi upoštevanja rezultatov ocenjevanja iz člena 40.

Člen 25
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. Predhodni osnutek načrta temelji na ciljih in pričakovanih rezultatih iz letnega programskega dokumenta iz člena 24(3) ter v skladu z načelom oblikovanja proračuna glede na uspešnost upošteva finančne vire, ki so potrebni za doseg te ciljev, in pričakovane rezultate.
3. Upravni odbor na podlagi predhodnega osnutka načrta sprejme osnutek načrta prihodkov organa za delo za naslednje proračunsko leto ter ga pošlje Komisiji vsako leto do 31. januarja.
4. Komisija osnutek načrta skupaj s predlogom splošnega proračuna Unije pošlje proračunskemu organu. Osnutek načrta je na voljo tudi organu za delo.
5. Na podlagi osnutka načrta Komisija v predlog splošnega proračuna Unije vključi načrte, ki se ji zdijo potrebni za kadrovske 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 iz splošnega proračuna Unije.
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, če je potrebno, pa se ustrezno prilagodi.
9. Za vsak gradbeni projekt, ki bi lahko imel znatne posledice za proračun organa za delo, se uporablja Delegirana uredba (EU) št. 1271/2013.

ODDELEK 2

PRIPRAVA, IZVRŠEVANJE

IN NADZOR PRORAČUNA ORGANA ZA DELO

Člen 26

Sestava proračuna

1. Za vsako proračunsko leto se ocenijo vsi prihodki in odhodki organa za delo ter se prikažejo v njegovem proračunu. Proračunsko leto sovпада s koledarskim letom.

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 iz splošnega proračuna Unije;
 - (b) morebitne prostovoljne finančne prispevke držav članic;
 - (c) kakršen koli prispevek iz tretjih držav, ki sodelujejo pri delu organa za delo, kakor je določeno v členu 42;
 - (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 29 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 27

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 28

Predstavitev zaključnega računa in razrešnica

1. Računovodja organa za delo do 1. marca naslednjega proračunskega leta (leto N + 1) računovodji Komisije in Računskemu sodišču pošlje začasni zaključni račun za proračunsko leto (leto N).
2. Računovodja organa za delo do 1. marca leta N+1 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 leta N + 1 Evropskemu parlamentu, Svetu, Komisiji in Računskemu sodišču pošlje poročilo o upravljanju proračuna in finančnem poslovanju za leto N.
4. Računovodja organa za delo po prejemu pripomb Računskega sodišča k začasnemu zaključnemu računu organa za delo za leto N na lastno odgovornost pripravi končni zaključni račun organa za delo. Izvršni direktor ga predloži upravnemu odboru v mnenje.
5. Upravni odbor poda mnenje o končnem zaključnem računu organa za delo za leto N.

6. Računovodja organa za delo do 1. julija leta N + 1 Evropskemu parlamentu, Svetu, Komisiji in Računskemu sodišču pošlje končni zaključni račun za leto N, skupaj z mnenjem upravnega odbora.
7. Povezava do strani spletišča s končnimi zaključnimi računi organa za delo se do 15. novembra leta N + 1 objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.
8. Izvršni direktor do 30. septembra leta N + 1 pošlje Računskemu sodišču odgovor na pripombe iz njegovega letnega poročila. Izvršni direktor pošlje ta odgovor tudi upravnemu odboru in Komisiji.
9. Izvršni direktor Evropskemu parlamentu na njegovo zahtevo predloži vse informacije, potrebne za nemoteno uporabo postopka razrešnice za leto N v skladu s členom 261(3) Uredbe (EU, Euratom) 2018/1046 Evropskega parlamenta in Sveta¹.
10. Na priporočilo Sveta, ki odloča s kvalificirano večino, Evropski parlament do 15. maja leta N + 2 izvršnemu direktorju podeli razrešnico v zvezi z izvrševanjem proračuna za leto N.

¹ Uredba (EU, Euratom) 2018/1046 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. julija 2018 o finančnih pravilih, ki se uporabljajo za splošni proračun Unije, spremembi uredb (EU) št. 1296/2013, (EU) št. 1301/2013, (EU) št. 1303/2013, (EU) št. 1304/2013, (EU) št. 1309/2013, (EU) št. 1316/2013, (EU) št. 223/2014, (EU) št. 283/2014 in Sklepa št. 541/2014/EU ter razveljavitvi Uredbe (EU, Euratom) št. 966/2012 (UL L 193, 30.7.2018, str. 1).

Člen 29
Finančna pravila

Upravni odbor po posvetovanju s Komisijo sprejme finančna pravila, ki se uporabljajo za organ za delo. Pravila ne smejo odstopati od Delegirane uredbe (EU) št. 1271/2013, razen če je tako odstopanje izrecno potrebno za delovanje organa za delo in Komisija izda predhodno soglasje.

Poglavje V

Osebj

Člen 30
Splošna določba

Za osebj organa za delo se uporabljajo Kadrovski predpisi in Pogoji za zaposlovanje ter pravila, sprejeta s sporazumom med institucijami Unije za uveljavljanje Kadrovskih predpisov in Pogojev za zaposlovanje.

Člen 31

Izvršni direktor

1. Izvršni direktor se zaposli kot začasni uslužbenec organa za delo v skladu s točko člena 2 Pogojev za zaposlovanje.
2. Izvršnega direktorja po odprtem in preglednem izbirnem postopku imenuje upravni odbor s seznama kandidatov, ki ga predlaga Komisija. Izbrani kandidat je povabljen, da poda izjavo pred Evropskim parlamentom in odgovori na vprašanja poslancev. Ta izmenjava mnenj ne sme neupravičeno odložiti imenovanja izvršnega direktorja.
3. Za namen sklenitvi pogodbe z izvršnim direktorjem organ za delo zastopa predsednik upravnega odbora.
4. Mandat izvršnega direktorja traja pet let. Pred koncem tega obdobja Komisija izvede oceno, v kateri upošteva vrednotenje uspešnosti izvršnega direktorja ter prihodnje naloge in izzive organa za delo.
5. Upravni odbor lahko ob upoštevanju ocene iz odstavka 4 izvršnemu direktorju enkrat podaljša mandat, in sicer za največ pet let.

6. Izvršni direktor s podaljšanim mandatom na podlagi odstavka 5 ob koncu skupnega obdobja ne sme sodelovati v drugem izbirnem postopku za isto delovno mesto.
7. Izvršni direktor je lahko razrešen samo na podlagi odločitve upravnega odbora. Upravni odbor v svojem odločitvi upošteva oceno Komisije o uspešnosti izvršnega direktorja, kot je navedeno v odstavku 4.
8. Upravni odbor odločitve o imenovanju, podaljšanju mandata ali razrešitvi izvršnega direktorja sprejme na podlagi dvotretjinske večine članov z glasovalno pravico.

Člen 32

Nacionalni uradniki za zvezo

1. Vsaka država članica imenuje enega nacionalnega uradnika za zvezo, ki deluje kot napoteni nacionalni strokovnjak pri organu za delo in ki v skladu s členom 33 dela na njegovem sedežu.

2. Nacionalni uradniki za zvezo pomagajo pri opravljanju nalog organa za delo, tudi tako, da spodbujajo sodelovanje in izmenjavo informacij, kot je določeno v členu 7, ter podpirajo in usklajujejo inšpekcijske preglede iz člena 8. Delujejo tudi kot nacionalne kontaktne točke 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 lahko zahtevajo in prejmejo vse ustrezne informacije od svojih držav članic, kot določa ta uredba, pri čemer dosledno upoštevajo nacionalno pravo ali prakso svoje države članice, zlasti kar zadeva varstvo podatkov in pravila glede zaupnosti.

Člen 33

Napoteni nacionalni strokovnjaki in drugo osebje

1. Organ za delo lahko na katerem koli področju svojega dela uporabi tudi druge napotene nacionalne strokovnjake ali drugo osebje, ki ga sam ne zaposluje, ne samo na nacionalne uradnike za zvezo.
2. Upravni odbor sprejme odločitev, s katero določi pravila za napotitev nacionalnih strokovnjakov.

Poglavje VI

Splošne in končne določbe

Člen 34

Privilegiji in imunitete

Za organ za delo in njegovo osebje se uporablja Protokol št. 7 o privilegijih in imunitetah Evropske unije.

Člen 35

Jezikovna ureditev

1. Za organ za delo se uporabljajo določbe iz Uredbe Sveta št. 1¹.
2. Prevajalske storitve, potrebne za delovanje organa za delo, zagotavlja Prevajalski center.

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

Člen 36

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 (EU) 2018/1725, 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 4. Komunikacijske dejavnosti se izvajajo v skladu z ustreznimi komunikacijskimi načrti in načrti razširjanja informacij, ki jih sprejme upravni odbor.

Člen 37
Boj proti goljufijam

1. Za lažji boj proti goljufijam, korupciji in drugim nezakonitim ravnanjem v skladu z Uredbo (EU, Euratom) št. 883/2013, organ za delo v šestih mesecih od dneva, ko začne delovati, pristopi k Medinstitucionalnemu sporazumu z dne 25. maja 1999 med Evropskim parlamentom, Svetom Evropske Unije in Komisijo Evropskih skupnosti o notranjih preiskavah, ki jih opravlja OLAF, in sprejme ustrezne določbe, ki se uporabljajo za vse uslužbenke organa za delo, na podlagi predloge, določene v Prilogi k navedenemu sporazumu.
2. Računsko sodišče je pooblaščen za izvajanje revizij na podlagi dokumentacije in inšpekcij na kraju samem pri vseh upravičencih do nepovratnih sredstev, izvajalcih in podizvajalcih, ki so prejeli sredstva Unije od organa za delo.

3. OLAF lahko izvaja preiskave, vključno s pregledi in inšpekcijami na kraju samem, da bi ugotovil, ali je v povezavi z s sporazumom ali sklepom o nepovratnih sredstvih ali pogodbo, ki jo financira organ za delo, prišlo do goljufije, korupcije ali drugih nezakonitih ravnanj, ki škodijo finančnim interesom Unije v skladu z določbami in postopki iz Uredbe (EU, Euratom) št. 883/2013 in Uredbe Sveta (Euratom, ES) št. 2185/96¹.
4. Brez poseganja v odstavke 1, 2 in 3 sporazumi o sodelovanju s tretjimi državami in mednarodnimi organizacijami, pogodbe ter sporazumi in sklepi organa za delo o nepovratnih sredstvih vsebujejo določbe, ki Računsko sodišče in OLAF izrecno pooblašajo za izvajanje takih revizij in preiskav v skladu z njunimi pristojnostmi.

Člen 38

Varnostna pravila za varovanje tajnih in občutljivih netajnih podatkov

Organ za delo sprejme svoja varnostna pravila, enakovredna varnostnim pravilom Komisije za varovanje tajnih podatkov Evropske unije (EUCI) in občutljivih netajnih podatkov, kot so določena v sklepih Komisije (EU, Euratom) 2015/443² in (EU, Euratom) 2015/444³. Varnostna pravila organa za delo med drugim zajemajo določbe o izmenjavi, obdelavi in hrambi takšnih podatkov.

¹ Uredba Sveta (Euratom, ES) št. 2185/96 z dne 11. novembra 1996 o pregledih in inšpekcijah na kraju samem, ki jih opravlja Komisija za zaščito finančnih interesov Evropskih skupnosti pred goljufijami in drugimi nepravilnostmi (UL L 292, 15.11.1996, str. 2).

² Sklep Komisije (EU, Euratom) 2015/443 z dne 13. marca 2015 o varnosti v Komisiji (UL L 72, 17.3.2015, str. 41).

³ 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).

Člen 39
Odgovornost

1. Pogodbeno odgovornost organa za delo ureja pravo, ki se uporablja za zadevno pogodbo.
2. Za odločanje na podlagi katere koli arbitražne klavzule v pogodbah, ki jih sklene organ za delo, je pristojno Sodišče.
3. Pri nepogodbeni odgovornosti organ za delo v skladu s splošnimi načeli, skupnimi zakonodajam držav članic, nadomesti vso škodo, ki jo pri opravljanju svojih dolžnosti povzročijo njegovi oddelki ali njegovo osebje.
4. V sporih v zvezi s povrnitvijo odškodnine iz odstavka 3 je pristojno Sodišče.
5. Osebno odgovornost osebja do organa za delo urejajo določbe v Kadrovskih predpisih in Pogoji za zaposlovanje, ki se uporabljajo za to osebje.

Člen 40

Ocenjevanje in pregled

1. Komisija do ... [pet let po datumu začetka veljavnosti te uredbe] in nato vsakih pet let oceni uspešnost organa za delo v zvezi z njegovimi cilji, pooblastili in nalogami. Pri oceni se obravnavajo zlasti izkušnje, pridobljene pri postopku mediacije iz člena 13. Obravnava tudi, ali je potrebno spremeniti pooblastila organa za delo in obseg njegovih dejavnosti, vključno z razširitvijo področja uporabe na potrebe, specifične za sektor, ter finančne posledice vsake take spremembe, pri čemer se upošteva tudi delo, ki ga izvajajo agencije Unije na teh področjih. V oceni se preučita tudi nadaljnja sinergija in usklajevanje z agencijami na področjih zaposlitvene in socialne politike. Komisija lahko, če je to primerno, na podlagi ocene pripravi zakonodajne predloge za pregled področja uporabe te uredbe.
2. Kadar Komisija meni, da nadaljnji obstoj organa za delo glede na 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 41
Upravne poizvedbe

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

Člen 42
Sodelovanje s tretjimi državami in mednarodnimi organizacijami

1. Organ za delo lahko, kolikor je to potrebno za doseg ciljev iz te uredbe in brez poseganja v pristojnost držav članic in institucij Unije, sodeluje s pristojnimi organi tretjih držav in z mednarodnimi organizacijami.

V ta namen lahko organ za delo na podlagi dovoljenja upravnega odbora in po odobritvi Komisije vzpostavi delovne ureditve s pristojnimi organi tretjih držav in z mednarodnimi organizacijami. Te ureditve Uniji ali državam članicam ne sme nalagati pravnih obveznosti.

2. V organu za delo lahko sodelujejo tretje države, ki so z Unijo sklenile sporazume v ta namen.

Na podlagi ustreznih določb sporazumov iz prvega pododstavka se vzpostavijo ureditve, ki določajo zlasti naravo, obseg in način sodelovanja zadevnih tretjih držav pri delu organa za delo, vključno z določbami v zvezi s sodelovanje pri pobudah, ki jih izvaja organ za delo, finančnimi prispevki in osebjem. Glede kadrovskih zadev morajo biti te ureditve v vsakem primeru skladne s Kadrovskimi predpisi in Pogoji za zaposlovanje.

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 43

Sporazum o sedežu in pogoji delovanja

1. Potrebna ureditev glede namestitve organa za delo v državi članici gostiteljici ter posebna pravila, ki se v državi članici gostiteljici uporabljajo za izvršnega direktorja, člane upravnega odbora, osebje in njihove družinske člane, se določijo v sporazumu o sedežu med organom za delo in državo članico, v kateri je njegov sedež, ki se sklene po pridobitvi odobritve upravnega odbora in najpozneje ...[dve leti po datumu začetka veljavnosti te uredbe].

2. Država članica gostiteljica zagotovi najboljše možne pogoje za zagotovitev nemotenega in uspešnega delovanja organa za delo, vključno z večjezičnim, evropsko usmerjenim izobraževanjem ter ustreznimi prometnimi povezavami.

Člen 44

Začetek delovanja organa za delo

1. Organ za delo začne delovati do ... [dve leti po datumu začetka veljavnosti te uredbe] z zmogljivostjo za izvrševanje svojega proračuna.
2. Komisija je odgovorna za ustanovitev in začetno delovanje organa za delo, dokler ta ne začne delovati. V ta namen:
 - (a) lahko Komisija, dokler upravni odbor v skladu s členom 31 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 točke (k) člena 18(1) in do sprejetja odločitve iz člena 18(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 iz proračuna organa za delo, in lahko sklepa pogodbe, vključno s pogodbami o zaposlitvi, po sprejetju kadrovskega načrta organa za delo.

Člen 45

Spremembe Uredbe (ES) št. 883/2004

Uredba (ES) št. 883/2004 se spremeni:

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

„(na) ‚Evropski organ za delo‘ pomeni organ, ustanovljen z Uredbo (EU) 2019/... Evropskega parlamenta in Sveta⁺, in kot je naveden v členu 74a;

* Uredba (EU) 2019/... Evropskega parlamenta in Sveta z dne ... o ustanovitvi Evropskega organa za delo, spremembi uredb (ES) št. 883/2004, (EU) št. 492/2011 in (EU) 2016/589 ter razveljavitvi Odločbe (EU) 2016/344 (UL L ...).“;

⁺ UL: prosimo, da v besedilo vstavite številko uredbe iz dokumenta 2018/0064(COD) ter v opombo vstavite številko, datum, naslov in sklic na UL za navedeno uredbo.

(2) vstavi se naslednji člen:

„Člen 74a

Evropski organ za delo

1. Evropski organ za delo brez poseganja v naloge in dejavnosti upravne komisije podpira uporabo te uredbe v skladu s svojimi nalogami, določenimi v Uredbi (EU) 2019/...⁺. Upravna komisija sodeluje z Evropskim organom za delo, da bi uskladila njune dejavnosti in preprečila podvajanje. V ta namen z Evropskim organom za delo sklene sporazum o sodelovanju.
2. Upravna komisija lahko od Evropskega organa za delo zahteva, da ji v skladu s tretjim pododstavkom člena 13(11) Uredbe (EU) 2019/...⁺ posreduje zadevo v zvezi s socialno varnostjo, ki je predložena v mediacijo.“;

⁺ UL: prosimo, da v besedilo vstavite številko uredbe iz dokumenta PE-CONS 49/19 (2018/0064(COD)).

Člen 46
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 (EU) 2019/... Evropskega parlamenta in Sveta⁺, se udeležuje sej Svetovalnega odbora kot opazovalec ter po potrebi zagotavlja tehnično podporo in strokovno znanje.

* Uredba (EU) 2019/... Evropskega parlamenta in Sveta z dne ... o ustanovitvi Evropskega organa za delo, spremembi uredb (ES) št. 883/2004, (EU) št. 492/2011 in (EU) 2016/589 ter razveljavitvi Odločbe (EU) 2016/344 (UL L ...).“;

(2) členi 29 do 34 se črtajo z učinkom od datuma, ko organ za delo začne delovati v skladu s členom 44(1) te uredbe;

⁺ UL: prosimo, da v besedilo vstavite številko uredbe iz dokumenta 2018/0064(COD) ter v opombo vstavite številko, datum, naslov in sklic na UL za navedeno uredbo.

- (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 47

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) ‚Evropski organ za delo‘ pomeni organ, ustanovljen na podlagi Uredbe (EU) 2019/...⁺“.

* Uredba (EU) 2019/... Evropskega parlamenta in Sveta z dne ... o ustanovitvi Evropskega organa za delo, spremembi uredb (ES) št. 883/2004, (EU) št. 492/2011 in (EU) 2016/589 ter razveljavitvi Odločbe (EU) 2016/344 (UL L ...).“;

⁺ UL: prosimo, da v besedilo vstavite številko uredbe iz dokumenta PE-CONS 49/19 (2018/0064(COD)) ter v opombo vstavite številko, datum, naslov in sklic na UL za navedeno uredbo.

(3) v členu 4 se odstavek 2 nadomesti z naslednjim:

„2. Invalidnim osebam se zagotovi dostop do informacij na portalu EURES in do podpornih storitev, ki so na voljo na nacionalni ravni. Komisija, Evropski urad za usklajevanje 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) Komisija.“;

(5) člen 8 se spremeni:

(a) odstavek 1 se spremeni:

(i) uvodno besedilo 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. Evropski urad za usklajevanje vzpostavi reden dialog s predstavniki socialnih partnerjev na ravni Unije.“;

(c) odstavek 3 se nadomesti z naslednjim:

„3. Evropski urad za usklajevanje po 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 Komisije, Evropskega urada za usklajevanje, in nacionalnih uradov za usklajevanje.“;

(8) v členu 16 se odstavek 6 nadomesti z naslednjim:

„6. Države članice skupaj s Komisijo in Evropskim uradom za usklajevanje preučijo vse možnosti, da bi prosta delovna mesta prednostno zasedli državljani Unije, s čimer bi dosegli ravnotežje med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej v Uniji. Države članice lahko v ta namen sprejmejo potrebne ukrepe.“;

(9) v členu 19 se odstavek 1 nadomesti z naslednjim:

„1. Države članice sodelujejo med seboj, s Komisijo in Evropskim uradom za usklajevanje, ko gre za interoperabilnost med nacionalnimi sistemi ter evropsko klasifikacijo, ki jo razvija Komisija. Komisija države članice obvešča o razvoju evropske klasifikacije.“;

(10) 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 48
Razveljavitev

Sklep (EU) 2016/344 se razveljavi z učinkom od datuma, ko organ za delo začne delovati v skladu s členom 44(1) te uredbe.

Sklicevanje na razveljavljeni sklep se šteje za sklicevanje na to uredbo.

Člen 49
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

DEJAVNOSTI PLATFORME, VZPOSTAVLJENE V SKLADU S ČLENOM 16(2)

Pri podpiranju ciljev organa za delo na področju ukrepanja proti neprijavljenemu delu si platforma prizadeva zlasti za:

- (1) izboljšanje poznavanja neprijavljenega dela, vključno z vzroki, regionalnimi razlikami in čezmejnimi vidiki, s pomočjo skupnih opredelitev in skupnih konceptov, na dokazih temelječih merskih orodij in spodbujanja primerjalnih analiz; izboljšanje vzajemnega razumevanja različnih sistemov in praks, ki se uporabljajo za ukrepanje proti neprijavljenemu delu, in za analizo učinkovitosti političnih ukrepov, vključno s preventivnimi ukrepi in kaznimi;
- (2) omogočanje in ocenjevanje različnih oblik sodelovanja med državami članicami in po potrebi tretjimi državami, kot so izmenjava osebja, uporaba podatkovnih zbirk, skupne dejavnosti in skupna usposabljanja, ter za vzpostavitev sistema za izmenjavo informacij za upravno sodelovanje z uporabo posebnega modula za neprijavljeno delo v okviru sistema IMI;
- (3) oblikovanje orodij, na primer banke znanja, za učinkovito izmenjavo informacij in izkušenj, za razvoj smernic za izvrševanje, priročnikov o primerih dobre prakse, skupnih načel inšpekcijskih pregledov za ukrepanje proti neprijavljenemu delu ter skupnih dejavnosti, kot so evropske kampanje; ocenjevanje izkušenj s takimi orodji;

- (4) razvoj programa vrstniškega učenja, s katerim se opredelijo primeri dobre prakse na vseh področjih, pomembnih za ukrepanje proti neprijavljenemu delu, in organiziranje medsebojnih strokovnih pregledov, s katerimi se spremlja napredek pri ukrepanju proti neprijavljenemu delu v državah članicah, ki se odločijo za sodelovanje v takih pregledih;
 - (5) izmenjavo izkušenj nacionalnih organov pri uporabi prava Unije, ki se nanaša na ukrepanje proti neprijavljenemu delu;
-