



Euroopa Liidu
Nõukogu

Brüssel, 26. jaanuar 2024
(OR. en)

Institutsioonidevaheline
dokument:
2024/0006(COD)

5837/24
ADD 5

SOC 48
EMPL 31
GENDER 10
MI 86
COMPET 88
DATAPROTECT 46
IA 23
CODEC 173

SAATEMÄRKUSED

Saatja:	Euroopa Komisjoni peasekretär, allkirjastanud Martine DEPREZ, direktor
Kättesaamise kuupäev:	25. jaanuar 2024
Saaja:	Thérèse BLANCHET, Euroopa Liidu Nõukogu peasekretär
Komisjoni dok nr:	SWD(2024) 11 final
Teema:	KOMISJONI TALITUSTE TÖÖDOKUMENT MÕJU HINDAMISE ARUANDE KOMMENTEERITUD KOKKUVÕTE Lisatud dokumendile: Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse direktiivi 2009/38/EÜ Euroopa tööõukogude asutamise ja toimimise ning riigiülesete teavitamis- ja konsulteerimisõiguste tõhusa tagamise osas

Käesolevaga edastatakse delegatsioonidele dokument SWD(2024) 11 final.

Lisatud: SWD(2024) 11 final

Brüssel, 24.1.2024
SWD(2024) 11 final

KOMISJONI TALITUSTE TÖÖDOKUMENT
MÕJU HINDAMISE ARUANDE KOMMENTEERITUD KOKKUVÕTE

[...]

Lisatud dokumendile:

**Ettepanek: Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv,
millega muudetakse direktiivi 2009/38/EÜ Euroopa töökoostajate asutamise ja
toimimise ning riigiüleste teavitamis- ja konsulteerimisõiguste tõhusa tagamise osas**

{COM(2024) 14 final} - {SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} -
{SWD(2024) 10 final}

A. Taustteave

Euroopa tööõukogud on töötajate esindusorganid, mille ülesanne on teavitada teatava suurusega hargmaiste ettevõtete töötajaid ja konsulteerida nende ettevõtete juhtkonnaga riigiülestes küsimustes. Nüüd, mil tööelu on keskkonnavalase, majandusliku ja sotsiaalse kestlikkuse kaalutlustest tulenevalt muutumas, võib töötajate ja nende esindajate sisuline kaasatus kõigil tasanditel aidata muutusi ette näha ja neid juhtida, vähendada töökohtade kadumist, säilitada tööalast konkurentsivõimet ning leevendada mõju sotsiaalhoolekande süsteemidele ja sellega seotud kohandamiskulusid. Praeguseks on Euroopa tööõukogud või muud riigiülese teavitamise ja konsulteerimise kokkulepped olemas ligikaudu 1 000 hargmaises ettevõttes, kus on hõivatud ligikaudu 16,6 miljonit ELi töötajat. [Direktiivis 2009/38/EÜ](#) (edaspidi „direktiiv“) on sätestatud Euroopa tööõukogude loomise ja toimimise miinimumnõuete raamistik, mis austab juhtkonna ja töötajate esindajate õigust kohendada teavitamis- ja konsulteerimisprotsessi vastavalt oma konkreetsetele vajadustele ning arvestab vajadusega säilitada juhtkonna võime teha tõhusalt otsuseid. Käesoleva algatuse eesmärk on tagada, et see raamistik oleks selge, mõjus ja täitmisele pööratav. Algatus puudutab liiduüleseid ettevõtteid ja nende töötajaid liikmesriikides.

Euroopa tööõukogud ning riigiülese teavitamise ja konsulteerimise menetlused täiendavad töötajate teavitamist ja ärakuulamist riikide tasandil eelkõige vastavalt direktiivile 2002/14/EÜ, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses, direktiivile 2001/23/EÜ ettevõtete ülemineku kohta ja direktiivile 98/59/EÜ kollektiivse koondamise kohta. Käesolev algatus ei mõjuta töötajate teavitamist ja ärakuulamist käsitlevaid riigisiseseid õigusakte, mis tulenevad nimetatud ELi direktiividest.

B. Vajadus ELi meetmete järele

Mis on lahendamist vajav probleem?

Direktiiv ei saavuta alati täiel määral oma eesmärki parandada hargmaiste ettevõtete töötajate õigust riigiülesele teavitamisele ja konsulteerimisele. Mõnel juhul puudub juhtkonna ja Euroopa tööõukogude vahel tõeline ja sisuline dialoog ning valitseb ebakindlus seoses Euroopa tööõukogude loomise protsessiga, teavitamis- ja konsulteerimiskohustuste ulatusega, mis direktiivi kohaselt peab piirduma „riigiüleste küsimustega“, kulude katmisega, tingimustega, mille alusel nõutakse teabe konfidentsiaalset käsitlemist või keeldutakse Euroopa tööõukogudele teatavat teavet avaldamast, ning õiguskaitse kättesaadavusega. Lisaks puudub paljudes Euroopa tööõukogudes sooline tasakaal ning sageli ei järgne teavitamise ja konsulteerimise õiguste rikkumisele nõuete täitmise tagamiseks piisavat karistust. Kohaldamisalast tehtavate erandite tõttu ei kohaldata direktiivi ligikaudu 350 ettevõtte suhtes, kus on sõlmitud riigiülese teavitamise ja konsulteerimise kokkulepe; see muudab õigusraamistiku keerukaks ja killustatuks, mille tulemuseks on liiduüleste ettevõtete töötajate erinev kaitstuse tase.

Kuigi eeldatavasti ei esine selliseid probleeme kõikjal, põhjustavad nad ühiselt siiski puudujääke Euroopa tööõukogude senise raamistiku mõjususes. Seetõttu ei kasutata täielikult ära Euroopa tööõukogude potentsiaali töötajate kaasamise ja osalemise ning jätkusuutlike töötingimuste edendamisel, sealhulgas rohe- ja digipöördega seotud struktuurimuutuste kontekstis.

Mida selle algatusega loodetakse saavutada?

Algatuse üldeesmärk on parandada riigiülesel tasandil töötajate teavitamise ja nendega konsulteerimise raamistiku mõjusust. See eesmärk on kooskõlas direktiivis sätestatud eesmärkide ja

põhimõtetega. Kooskõlas Euroopa Liidu toimimise lepingus sätestatud asjakohase õigusliku alusega jääb direktiivi põhiolemus teavitamise ja konsulteerimise – mitte ühise otsusetegemise – vahendina muutumatuks.

Täpsemalt on algatuse eesmärk i) vältida põhjendamatuid erinevusi töötajate minimaalsetes teavitamis- ja konsulteerimisõigustes riigiülel tasandil, ii) tagada Euroopa tööõukogude tõhus ja tulemuslik loomine, iii) tagada Euroopa tööõukogude asjakohane rahastamine ning nende teavitamise ja nendega konsulteerimise tulemuslik protsess ning iv) edendada direktiivi mõjusamat täitmist, sealhulgas töötajate esindajate õiguskaitse kättesaadavuse ning tõhusate, hoiatavate ja proportsionaalsete karistuste kaudu.

Milline on ELi tasandi meetmete lisaväärtus?

Direktiivis on sätestatud hargmaiste ettevõtete töötajate riigiülese teavitamise ja nendega konsulteerimise miinimumnõuded. Kuna tegemist on piiriülese küsimusega, tuleb probleemidega tegeleda ELi tasandil. Algatuse konkreetne ELi lisaväärtus seisneb nende miinimumnõuete edasiarendamises. Need nõuded soodustavad liikmesriikide vahelist ülespoole suunatud lähenemist tööhõivealaste ja sotsiaalsete tulemuste vallas. Kogu ELi hõlmava lihtsama ja sidusama õigusraamistiku loomise kaudu suurendatakse algatusega lisaväärtust ka ettevõtete jaoks. Geograafilises mõttes võivad kõnealused probleemid puudutada kõiki liikmesriike, sest nende tagajärjed ei ilmne mitte ainult selles liikmesriigis, kus asub Euroopa tööõukogu, vaid ka liikmesriikides, kus asuvad samasse kontserni kuuluvad ettevõtted.

C. Poliitikavariandid

Milliseid seadusandlikke ja muid poliitikavariante on kaalutud?

Komisjon on kaalunud erinevaid poliitikavariante, võttes arvesse kättesaadavaid tõendeid ja sidusrühmade arvamusi, eelkõige uuesti sõnastatud direktiivi hindamist, Euroopa Parlamendi asjakohaseid resolutsioone ja tööturu osapoolte seisukohti kahes etapis toimunud konsultatsioonis. Variantide rühmitamisel võeti aluseks neli eespool nimetatud poliitikaeesmärki.

Mis puudutab seda, et ettevõtjate suhtes kohaldatakse erinevaid eeskirju sõltuvalt sellest, millal nad sõlmisid oma teavitamise ja konsulteerimise või Euroopa tööõukogu kokkuleppe, siis siin on õiguslikel põhjustel võimalik valida kahe variandi vahel: säilitada direktiivi kohaldamisalast tehtavad erandid või loobuda neist.

Euroopa tööõukogude loomise küsimuses hõlmavad seadusandlikud ja muud poliitikavariandid täpsustusi vahendite kohta, mis on kättesaadavad töötajate esindajatele, kellele on tehtud ülesandeks pidada läbirääkimisi Euroopa tööõukogu kokkuleppe üle, ja eelkõige nende põhjendatud õigusabikulude katmise kohta. Täiendava meetmena hõlmavad poliitikavariandid Euroopa tööõukogude loomise taotluse alusel läbirääkimiste alustamise tähtaja täpsustamist. Kaugemaleulatuva alternatiivina hõlmavad poliitikavariandid ka eesmärki tagada Euroopa tööõukogudes tasakaalustatud sooline koosseis, mis kajastub Euroopa tööõukogude kokkulepetes.

Mis puudutab Euroopa tööõukogude toimimist, siis „riigiüleste küsimuste“ mõiste täpsustamise alternatiivid ulatuvad mittesiduvatest tõlgendamissuunistest ja sõnastuse täpsustamisest kuni selle mõiste olulise laiendamiseni, millega kaasneb juhtkonna kohustus põhjendada, miks teatav küsimus ei ole riigiülene. Teiseks hinnati nõuet, mille kohaselt juhtkond peab esitama Euroopa tööõukogu arvamusele põhjendatud vastuse, ning täpsustust, et juhtkond võib nõuda teabe konfidentsiaalsena käsitlemist üksnes ettevõtte õigustatud huvi alusel. Lisaks oleks juhtkond asjaomase taotluse korral

kohustatud põhjendama, miks teatav teave kuulutatakse konfidentsiaalseks või keeldutakse selle avalikustamisest. Kaugemaleulatuv alternatiiv võimaldaks juhtkonnal üksnes kohtu- või haldusorgani eelneval loal keelduda teabe avalikustamisest põhjendusega, et see kahjustaks tõsiselt ettevõtte toimimist, ning vabastaks Euroopa tööõukogu ja riiklike või kohalike töötajate esindajate vahel teabe jagamise üldiselt konfidentsiaalsuspiirangutest. Kolmandaks: Euroopa tööõukogude kulude katmisega seotud poliitikavariandid hõlmavad mittesiduvaid suuniseid, mis hõlbustavad olemasolevate nõuete kohaldamist, või teise võimalusena õigusnormidega pooltele kehtestatavaid täpsemaid nõudeid reguleerida oma kokkuleppes seda, kuidas kaetakse teatavad kulud, näiteks ekspertide tasud ning õigusabi- ja koolituskulud. Veel üks variant oleks sätestada direktiivis ulatuslikumad siduvad nõuded kulude katmise kohta.

Täitmise tagamise ja õiguskaitse kättesaadavuse küsimustes on poliitikavariandid seotud karistustega, mida kohaldatakse direktiivi ülevõtvate riigisiseste õigusnormide rikkumise korral, ja õiguskaitsevahenditega, mida õiguste omajad saavad sellistel juhtudel kasutada. Siduvad variandid hõlmavad spektri ühes otsas direktiivi üldnõuete täpsustamist ja tugevdamist, sealhulgas nõuet võtta rahaliste karistuste määramisel arvesse ettevõtete käivet, samuti liikmesriikide kohustust teavitada komisjoni sellest, kuidas tagatakse õiguskaitse kättesaadavus ja tõhusad õiguskaitsevahendid seoses kõigi direktiivist tulenevate õigustega. Spektri teises otsas on kaugemaleulatuvad variandid, mis seisnevad Euroopa tööõukogude võimaluses taotleda juhtkonna otsuste peatamist, ning rahaliste karistuste konkreetsete ülemmäärade kehtestamises: tahtmatute rikkumiste korral 2 % ja tahtlike rikkumiste korral 4 % ettevõtte ülemaailmsest käibest.

Poliitikameetmete kavandamisel ja nende sõnastamisel poliitikavariantidena lähtus komisjon järgmistest põhikaalutlustest: i) vajadus jätta kooskõlas subsidiaarsuse põhimõtte ja aluslepingust tuleneva õigusliku alusega liikmesriikidele kaalutlusõigus riigiülest teavitamist ja konsulteerimist käsitlevate muudetud miinimumnõuete rakendamisel, võimaldades neil integreerida need nõuded oma asjaomastesse eeskirjadesse, töösuhete traditsioonidesse ja tavadesse; ii) täielik austus tööturu osapoolte autonoomia vastu miinimumnõuete praktilisel rakendamisel; iii) asjaolu, et ettevõtluse poole sidusrühmad pooldavad üldiselt mittesiduvaid meetmeid, samas kui ametiühingud ja töötajate esindajad toetavad seadusandlikke muudatusi. Kuigi teoreetiliselt võiks ette näha mitmesuguseid võimalikke seadusandlike ja muude meetmete alternatiivseid kombinatsioone, ei osutatud sidusrühmade tagasisides ühelegi sellisele konkreetsele kombinatsioonile; iv) muud kui seadusandlikud meetmed; lähtestsenaariumi osaks on näiteks riigiülese teavitamise ja konsulteerimise raamistikust teadlikkuse suurendamise projektide rahastamine ning komisjoni järelevalve direktiivi rakendamise üle liikmesriikides. Seega kombineeritaks seadusandlik algatus automaatselt selliste jätkuvate mittesiduvate meetmetega.

Kes millist varianti toetab?

Osana laiemast töökohtadel demokraatia edendamise kampaaniast on Euroopa Parlament oma 2021. aasta [resolutsioonis demokraatia kohta töö](#) ja eelkõige oma 2023. aasta [resolutsioonis soovitud komisjonile direktiivi 2009/38/EÜ läbivaatamiseks](#) kutsunud üles tugevdama Euroopa tööõukogude rolli ja suutlikkust teavitavate organitena Euroopa Liidus tegutsevates liiduülestes ettevõtetes. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee on viimastel aastatel teinud [samasuguseid üleskutseid](#). Euroopa ametiühinguorganisatsioonid toetavad üldiselt eespool kirjeldatud kaugemaleulatuvaid siduvaid muudatusi, milles võetakse arvesse Euroopa Parlamendi soovitusi, samas kui ettevõtlusorganisatsioonid vaidlustavad selliste puuduste olemasolu, mis õigustavad ELi poliitikameetmeid, ning hoiatavad lisakulude ja konkurentsivõimele avalduva negatiivse mõju eest mõne variandi puhul.

Milline on eelistatud variant ja miks?

Eelistatud poliitikavariant hõlmab järgmisi meetmeid:

i) Selleks et lihtsustada riigiülese teavitamise ja konsulteerimise raamistikku ning tagada töötajatele võrdsed võimalused direktiivist tulenevate õiguste kasutamiseks, kaotatakse teatavate liiduülesete ettevõtete suhtes kohaldatud erandid. Seni erandiga hõlmatud ettevõtete „vabatahtlikud kokkulepped“ sõlmiti ja toimusid väljaspool liidu õiguse reguleerimisala. Pärast erandi kaotamist võib töötajate taotlusel või juhtkonna omal algatusel luua Euroopa tööõukogu, kui aga sellist taotlust ei esitata, võib jätkata vabatahtliku kokkuleppe kohaldamist.

ii) Täpsustatakse uue Euroopa tööõukogu kokkuleppe üle peetavatel läbirääkimistel töötajate esindajate käsutuses olevaid vahendeid, eelkõige põhjendatud õigusabikulude katmist. Samuti täpsustatakse sõnastust, mille kohaselt juhtkonnal on kohustus alustada läbirääkimisi kuue kuu jooksul pärast Euroopa tööõukogu loomise taotluse esitamist. Lisaks peab Euroopa tööõukogu kokkulepetes kajastuma soolise tasakaalu eesmärk, sest vastasel korral põlistatakse Euroopa tööõukogude praegune tasakaalustamata koosseis.

iii) Selleks et kõrvaldada praegune ebaselgus ja vähendada vaidluste tekkimise riski, täpsustatakse direktiivis „riigiüleste küsimuste“ mõistet. Riigiüleste küsimuste üle peetava dialoogi tulemuslikkuse suurendamiseks nähakse ette juhtkonna kohustus korraldada teavitamine ja konsulteerimine viisil, mis võimaldab töötajate esindajatel avaldada oma arvamust enne otsuse vastuvõtmist, ning esitada põhjendatud vastus Euroopa tööõukogu arvamustele enne riigiülestes küsimustes otsuste vastuvõtmist. Mis puudutab Euroopa tööõukogude kulude katmist, siis eelistatud variant toetab poolte autonoomia põhimõtet, nähes ette, et potentsiaalselt vaidlusi tekitavaid küsimusi, nagu õigusabikulude, ekspertide tasude ja koolituskulude katmine, tuleb käsitleda Euroopa tööõukogu kokkuleppes. Täiendavate nõuete alusel tegutsevate Euroopa tööõukogude puhul sätestatakse neis nõuetes õigus põhjendatud õigusabikulude katmisele. Kohandatakse nõuet, et Euroopa tööõukogude ja läbirääkimiste erikomisjonide liikmetele tuleb tagada vajalik koolitus „palka kaotamata“, täpsustades, et ettevõtted peavad katma sellise koolitusega seotud kulud. Tagamaks, et teavet ei käsitleta põhjendamatult konfidentsiaalsena, piiratakse eelistatud variandiga seda võimalust juhtudega, kus konfidentsiaalsus on ettevõtte õigustatud huvides. Läbipaistvuse ja tõhusa õiguskaitse tagamiseks peab juhtkond taotluse korral esitama konfidentsiaalsust või avaldamisest keeldumist õigustavad põhjused.

iv) Oma ülevõtmiskohustuse raames peavad liikmesriigid esitama teavet direktiiviga ette nähtud õiguste tagamise raamistiku kohta, et hõlbustada nõuete järgimise järelevalvet ja täitmise tagamist komisjoni poolt; lisaks kajastatakse direktiivis üldine kohustus tagada mõjusad karistused ja õiguskaitse kättesaadavus. Riigiülestes küsimustes teavitamise ja konsulteerimise õiguse rikkumise eest rahaliste karistuste määramisel võetakse arvesse ettevõtete käivet, et tagada nende karistuste proportsionaalsus ja hoiatav mõju.

D. Eelistatud poliitikavariandi mõju

Millised on eelistatud poliitikavariandi eelised?

Need 678 ettevõtet, kus praegu rakendatakse Euroopa tööõukogu kokkulepet, ja nende ligikaudu 11,3 miljonit ELi töötajat ning tulevaste Euroopa tööõukogude kokkulepete osalised saavad kasu õiguslike nõuete suuremast selgusest, mis eeldatavasti vähendab vaidluste tekkimise riski ja vaidlustega seotud kulusid.

Direktiivist erandite väljajätmisega seataks kõik asjaomased ettevõtted (ligikaudu 3 970) võrdsesse olukorda, mis lihtsustab õigusraamistikku ja suurendab selle järjekindlust. Praegu erandiga hõlmatud ja „vabatahtlikku kokkulepet“ rakendava ettevõtete (323) ligikaudu 5,4 miljonit ELi/EMP töötajat (ja nende esindajad) või nende ettevõtete juhtkonnad saaksid õiguse taotleda Euroopa tööõukogu loomist, et saada kasu liidu õigusega ette nähtud miinimumõiguste ja -kohustuste võrdsest kohaldamisest. Samuti võivad töötajad koos juhtkonnaga otsustada hästi toimivad vabatahtlikud kokkulepped säilitada. Uue Euroopa tööõukogu loomise taotluse puhul oleks töötajate esindajatel selgelt sätestatud õigus põhjendatud õigusabikulude katmisele ja suurem õiguskindlus seoses juhtkonna kohustusega alustada läbirääkimisi kuue kuu jooksul. Liiduülesete ettevõtete töötajatele oleks kasulik ka eesmärk tagada Euroopa tööõukogude sooliselt tasakaalustatud koosseis, mis peaks kajastuma uutes või uuesti läbiräägitud Euroopa tööõukogu kokkulepetes. Euroopa tööõukogude parem sooline tasakaal parandaks sotsiaaldialoogi kvaliteeti ja võib aidata teha õiglasemaid juhtimisotsuseid riigiülestes küsimustes.

Euroopa tööõukogud, kellel praegu ei ole õigust saada juhtkonnalt oma arvamusele õigeaegset põhjendatud vastust, saaksid teavitamis- ja konsulteerimisprotsessis sellise õiguse. See aitab neil pidada keskjuhatusega dialoogi riigiülestes küsimustes. Seda dialoogi hõlbustab ka „riigiülesete küsimuste“ kui Euroopa tööõukogude teavitus- ja konsulteerimistegevuse ulatust määratleva põhimõiste täpsustamine ning konfidentsiaalsuskohustuse kohaldamine üksnes juhul, kui see on objektiivselt põhjendatud. Euroopa tööõukogude, läbirääkimiste erikomisjonide ja töötajate esindajate jaoks, kelle käsutuses praegu ei ole tõhusaid õiguskaitsevahendeid kõigi direktiivist tulenevate õiguste jõustamiseks, parandaks algatus õiguskaitse kättesaadavust.

Riigiülestes küsimustes peetava sotsiaaldialoogi üldine parem tulemuslikkus ja kvaliteet liiduülestes ettevõtetes võimaldaks ettevõtetel teha strateegilisi otsuseid parema teabe põhjal ning tugevdaks vastastikust usaldust juhtkonna ja töötajaskonna vahel. Selle kasuteguri analüüs on siiski paratamatult kvalitatiivne, kuna selline kasu on enamasti kaudne ja avaldub pikema aja vältel ning sõltub sellistest mittemateriaalsetest teguritest nagu töötajate kaasamise väljakujunenud kultuur konkreetsetes ettevõttes.

Millised on eelistatud poliitikavariandi kulud?

Praegu erandiga hõlmatud ja „vabatahtlikku kokkulepet“ rakendavates ettevõtetes oleks keskjuhatusel võimalik alata läbirääkimised uue Euroopa tööõukogu loomise üle; kui töötajad seda direktiivi kohaselt taotleavad, oleks neil aga kohustus seda teha. Need kulud ulatuksid kõnealuste ettevõtete puhul keskmiselt ligikaudu 148 000 euronit. Üldiselt pannakse ettevõtetele läbirääkimiste erikomisjoni osalusel toimuvate läbirääkimiste korral õigusnormidega kohustus katta muude Euroopa tööõukogu loomisega seotud kulude kõrval ka põhjendatud õigusabikulud, mida praegu enamikus liikmesriikides sõnaselgelt ei nõuta. Kui see on vajalik olemasolevate Euroopa tööõukogude kokkulepete vastavusse viimiseks muudetud nõuetega, näiteks selleks, et käsitleda Euroopa tööõukogude õigusabikulude, ekspertide tasude ja koolitusega seotud kulude katmist, peab keskjuhatuse pidama uusi läbirääkimisi. Uute läbirääkimiste keskmisi kulusid ei olnud võimalik usaldusväärselt kvantifitseerida, sest need on väga erinevad. Tõendid viitavad sellele, et uute läbirääkimiste protsess on lühem kui uue Euroopa tööõukogu loomise protsess, kuid keerulistel juhtudel võib see siiski eeldada mitmeid kohtumisi. Olemasolevate tõendite põhjal oli võimalik hinnata teatavaid kulusid, mis on seotud juhtkonna ja Euroopa tööõukogu esindajate vaheliste kohtumistega olemasolevate kokkulepete üle uuesti läbirääkimiste pidamiseks (umbes 18 400 eurot kohtumise kohta). Paljudel juhtudel oleks võimalik Euroopa tööõukogu kokkuleppe vajalikes kohandustes kokku leppida korrapäraste uute läbirääkimiste raames, mis toimuvad keskmiselt iga viie aasta järel; sellisel juhul oleksid kaasnevad lisakulud lähtestsenaariumiga võrreldes olematud või väga väikesed. Lisaks võivad Euroopa

töönõukogu olemasoluga seotud kulud (lähtestsenaariumi kohaselt keskmiselt ligikaudu 300 000 eurot aastas) ettevõtete jaoks mõnevõrra kasvada, näiteks seoses kohustusega esitada Euroopa töönõukogule põhjendatud vastuseid. Samuti võidakse ettevõtetele kohustuste rikkumise korral määrata suuremad rahalised karistused. Õigusvaidluste tekkimise ja karistuste kohaldamise juhtude arv on eeldatavasti siiski väike.

Poliitikavariantide mõju hindamiseks on kättesaadavad kuluproгноosid esitatud keskmiste ühikuhindadena variandi kohta, mida on võrreldud liiduülest ettevõtjate keskmise käibega. Kui võrrelda kvantifitseeritavaid ühikukuluseid asjaomaste ettevõtete käibega ja võtta arvesse prognoositud suundumusi, on eelistatud variandi majanduslikud kulud nüüd ja edaspidi eelduste kohaselt ebaolulise suurusega. Seega ei ole võimalik kindlaks teha, et eelistatud variant mõjutaks ettevõtete konkurentsivõimet.

Algatuse kogukulude hinnangud kajastavad hüpoteetilistel eeldustel põhinevaid võimalikke kulusid, kuna sotsiaaldialoogi toimimist mõjutavad paljud tegurid, mida ei saa usaldusväärselt hinnata (näiteks ei saa usaldusväärselt hinnata, kui paljudes vabatahtlikku kokkulepet rakendavates ettevõtetes algataksid töötajad või juhtkond Euroopa töönõukogu loomise protsessi või kui paljusid olemasolevaid Euroopa töönõukogu kokkuleppeid käesoleva algatuse tulemusena kohandatakse). Kuna direktiiv jätab Euroopa töönõukogu kokkulepete osalistele ulatusliku vabaduse kohandada teavitamis- ja konsulteerimisprotsessi ning ressursse, koolitust jne vastavalt oma konkreetsele olukorrale ja vajadustele, on väga keeruline tuua välja põhjuslikku seost poliitikavariantide ja konkreetsete majanduslike või sotsiaalsete tulemuste vahel.

Kas algatus mõjutab VKEsid või tarbijaid?

Kavandatud poliitikameetmeid VKEde suhtes ei kohaldata ja kaudset mõju VKEdele ei ole ette näha. Samuti on väga ebatõenäoline, et Euroopa töönõukogude loomise või alalhoidmise kulude võimalik marginaalne suurenemine kanduks üle tarbijatele.

Kas on ette näha märkimisväärset mõju liikmesriikide eelarvetele ja ametiasutustele?

Kõik liikmesriigid peaksid muutma oma õigusnorme, millega direktiivi rakendatakse. Nad peaksid koguma ja edastama komisjonile teavet selle kohta, kuidas Euroopa töönõukogud, läbirääkimiste erikomisjonid ja töötajate esindajad saavad algatada kohtumenetlusi seoses kõigi oma direktiivi kohaste õigustega. Selle kohustusega kaasneksid mõningased halduskulud, mida saab minimeerida olemasolevate IT-süsteemide kaudu ülevõtmismeetmetest teatamise tavapärase protsessi abil. Tõenäoliselt ei kaasne algatusega liikmesriikide ametiasutustele suuremaid täitmise tagamise või õigusemõistmise kulusid.