

Bruselj, 26. januar 2024
(OR. en)

Medinstitucionalna zadeva:
2024/0006(COD)

5837/24
ADD 5

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

SPREMNI DOPIS

Pošiljatelj:	za generalno sekretarko Evropske komisije: direktorica Martine DEPREZ
Datum prejema:	25. januar 2024
Prejemnik:	Thérèse BLANCHET, generalna sekretarka Sveta Evropske unije
Št. dok. Kom.:	SWD(2024) 11 final
Zadeva:	DELOVNI DOKUMENT SLUŽB KOMISIJE POVZETEK POROČILA O OCENI UČINKA [...] Spremni dokument k Predlogu direktive Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Direktive 2009/38/ES glede ustanavljanja in delovanja evropskih svetov delavcev ter učinkovitega izvrševanja pravic do nacionalnega obveščanja in posvetovanja

Delegacije prejmejo priloženi dokument SWD(2024) 11 final.

Priloga: SWD(2024) 11 final



EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 24.1.2024
SWD(2024) 11 final

DELOVNI DOKUMENT SLUŽB KOMISIJE
POVZETEK POROČILA O OCENI UČINKA

[...]

Spremni dokument

k Predlogu direktive Evropskega parlamenta in Sveta
o spremembi Direktive 2009/38/ES glede ustanavljanja in delovanja evropskih svetov
delavcev ter učinkovitega izvrševanja pravic do nadnacionalnega obveščanja in
posvetovanja

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

A. Ozadje

Evropski sveti delavcev so predstavniška telesa delavcev za obveščanje in posvetovanje z vodstvom multinacionalnih družb določene velikosti o nadnacionalnih zadevah. Ob sedanjih spremembah v svetu dela, ki jih prinašajo prizadevanja za vidike okoljske, gospodarske in socialne trajnosti, lahko smiselna udeležba delavcev in njihovih predstavnikov na vseh ravneh prispeva k predvidevanju in obvladovanju sprememb, zmanjšanju izgub delovnih mest, ohranitvi zaposljivosti ter blaženju učinkov na sisteme socialnega varstva in s tem povezane stroške prilagajanja. Evropski sveti delavcev so bili doslej ustanovljeni ali drugi sporazumi o nadnacionalnem obveščanju in posvetovanju sklenjeni v približno 1 000 multinacionalnih družbah, ki predstavljajo približno 16,6 milijona delavcev v EU. [Direktiva 2009/38/ES](#) (v nadaljnjem besedilu: Direktiva) določa okvir z minimalnimi zahtevami za ustanovitev in delovanje evropskih svetov delavcev, ki spoštuje avtonomijo vodstva in predstavnikov delavcev pri prilagajanju postopka obveščanja in posvetovanja njihovim posebnim potrebam ter ohranja sposobnost vodstva za učinkovito sprejemanje odločitev. Namen te pobude je zagotoviti, da je ta okvir jasen, učinkovit in izvršljiv. Ta pobuda zadeva družbe, ki poslujejo na ravni Unije, in njihove delavce v državah članicah.

Evropski sveti delavcev ter nadnacionalni postopki obveščanja in posvetovanja dopolnjujejo obveščanje in posvetovanje z delavci na nacionalni ravni, zlasti v skladu z Direktivo 2002/14/ES o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti, Direktivo 2001/23/ES o prenosu podjetij in Direktivo 98/59/ES o kolektivnih odpustih. Ta pobuda ne vpliva na nacionalno zakonodajo o obveščanju in posvetovanju z delavci, ki izhaja iz teh direktiv EU.

B. Potreba po ukrepanju na ravni EU

V čem je težava?

Direktiva ne doseže vedno v celoti svojega cilja izboljšanja pravice delavcev do nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja v multinacionalnih družbah. V nekaterih primerih ni pristnega in smiselnega dialoga med vodstvom in evropskimi sveti delavcev, obstaja pa tudi negotovost v zvezi s postopkom ustanovitve evropskih svetov delavcev, obsegom obveznosti glede obveščanja in posvetovanja, ki so v Direktivi omejene na „nacionalne zadeve“, kritjem stroškov, pogoji za zahtevo po zaupni obravnavi informacij ali zavrnitev razkritja nekaterih informacij evropskim svetom delavcev in dostopom do pravnega varstva. Poleg tega v številnih evropskih svetih delavcev spola očitno nista uravnoteženo zastopana, kršitve pravic do obveščanja in posvetovanja pa pogosto niso dovolj sankcionirane, da bi se zagotovila skladnost. Nazadnje, zaradi izvzetij iz področja uporabe se Direktiva ne uporablja za približno 350 družb, v katerih so bili sklenjeni sporazumi o nadnacionalnem obveščanju in posvetovanju, zaradi česar je regulativni okvir zapleten in razdrobljen, ravni varstva delavcev v družbah, ki poslujejo na ravni Unije, pa so različne.

Čeprav ni mogoče domnevati, da so ti izzivi prisotni v splošnem obsegu, pa skupaj povzročajo pomanjkljivosti, ki ovirajo učinkovitost obstoječega okvira evropskega sveta delavcev. Zato potencial evropskih svetov delavcev za spodbujanje udeležbe in podpore delavcev ter trajnostnih delovnih pogojev ni v celoti izkoriščen, med drugim v okviru strukturnih sprememb, povezanih z zelenim in digitalnim prehodom.

Kaj naj bi prinesla ta pobuda?

Splošni cilj te pobude je izboljšati učinkovitost okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci na nadnacionalni ravni. Ta cilj je skladen z nameni in načeli iz Direktive. Osnovna narava Direktive kot

instrumenta obveščanja in posvetovanja – in ne kot instrumenta soodločanja – v skladu z ustrezno pravno podlago v Pogodbi o delovanju EU ostaja nespremenjena.

Natančneje, cilj pobude je (i) preprečiti neupravičene razlike v minimalnih pravicah delavcev do obveščanja in posvetovanja na nadnacionalni ravni, (ii) zagotoviti uspešno in učinkovito ustanavljanje evropskih svetov delavcev, (iii) omogočiti ustrezno zagotavljanje virov evropskim svetom delavcev in učinkovit postopek za njihovo obveščanje in posvetovanje ter (iv) spodbujati učinkovitejše izvrševanje Direktive, vključno z dostopom do pravnega varstva za predstavnike delavcev ter učinkovitimi, odvračilnimi in sorazmernimi sankcijami.

Kakšna je dodana vrednost ukrepanja na ravni EU?

Direktiva določa minimalne standarde za nadnacionalno obveščanje in posvetovanje z delavci v multinacionalnih družbah. Ker gre za čezmejno zadevo, je treba izzive obravnavati na ravni EU. Posebna dodana vrednost pobude za EU je v razvoju teh minimalnih standardov. Ti standardi spodbujajo navzgor usmerjeno konvergenco pri rezultatih na področju zaposlovanja in socialnih zadev med državami članicami. S pobudo se bo dodana vrednost še povečala tudi za družbe, saj bo ustvarjen enostavnejši in skladnejši regulativni okvir po vsej EU. Z geografskega vidika lahko težava vpliva na vse države članice, saj njene posledice niso vidne le v državi članici, v kateri ima sedež evropski svet delavcev, temveč tudi v tistih, v katerih imajo sedež podružnice, ki pripadajo isti povezani družbi.

C. Možne politike

Katere zakonodajne in nezakonodajne možne politike so bile preučene?

Komisija je preučila različne možne politike, pri čemer je upoštevala razpoložljive dokaze in stališča deležnikov, zlasti oceno prenovljene direktive, ustrezne resolucije Evropskega parlamenta in prispevke socialnih partnerjev k dvofaznemu posvetovanju. Možnosti so bile združene glede na štiri navedene različne cilje politike.

Kar zadeva uporabo različnih pravil za družbe, ki je odvisna od tega, kdaj so družbe sklenile sporazum o obveščanju in posvetovanju ali o evropskem svetu delavcev, je iz pravnih razlogov mogoča binarna politična izbira med ohranitvijo in odpravo izvzetij iz področja uporabe Direktive.

Kar zadeva ustanavljanje evropskih svetov delavcev, zakonodajne in nezakonodajne možne politike vključujejo pojasnitev glede virov, ki so na voljo predstavnikom delavcev, pristojnim za pogajanja o sporazumu o evropskem svetu delavcev, zlasti glede kritja njihovih razumnih pravnih stroškov. Kot spremljevalni ukrep možnosti vključujejo pojasnitev roka za začetek pogajanj po prejemu zahteve za ustanovitev evropskega sveta delavcev. Kot daljnosežnejšo alternativo možnosti vključujejo tudi cilj uravnotežene zastopanosti spolov v evropskih svetih delavcev, ki naj bi bil naveden v sporazumih o evropskem svetu delavcev.

Kar zadeva delovanje evropskih svetov delavcev, možnosti politike za pojasnitev pojma „nacionalne zadeve“ segajo od nezavezujočih razlagalnih smernic in ciljno usmerjene pojasnitve besedila do znatne razširitve pojma v povezavi z obveznostjo vodstva, da utemelji, zakaj določena zadeva ni nadnacionalna. Drugič, ocenjena sta bila zahteva, da mora vodstvo podati utemeljen odgovor na mnenje evropskega sveta delavcev, ter pojasnilo, da lahko vodstvo zaupno obravnava informacij določi le v zakonitem interesu družbe. Poleg tega bi moralo vodstvo na zahtevo navesti razloge, zakaj so nekatere informacije razglashene za zaupne ali zakaj je bilo njihovo razkritje zavrnjeno. Daljnosežnejša alternativna možnost bi vodstvu omogočila, da razkritje informacij zavrne z utemeljitvijo, da bi to resno škodovalo delovanju družbe, za katero je bila izdana le predhodna sodna

ali upravna odobritev, izmenjava informacij med evropskim svetom delavcev in nacionalnimi ali lokalnimi predstavniki delavcev pa bi bila na splošno izvzeta iz omejitev glede zaupnosti. Tretjič, kar zadeva kritje stroškov evropskih svetov delavcev, možne politike vključujejo nezavezujoče smernice za lažjo uporabo obstoječih zahtev ali bolj specifične zakonodajne zahteve za pogodbenice, da v svojem sporazumu določijo, kako se krijejo nekateri stroški, kot so honorarji strokovnjakov ter pravni stroški in stroški usposabljanja. Še ena možnost je, da se daljnosežnejše zavezujoče zahteve za kritje stroškov določijo v Direktivi.

Kar zadeva vprašanje izvrševanja in dostopa do pravnega varstva, se možne politike nanašajo na sankcije, ki se uporabljajo v primeru kršitve nacionalne zakonodaje za prenos Direktive, in na pravna sredstva, ki so imetnikom pravic na voljo v takih primerih. Zavezujoče možnosti na eni strani spektra vključujejo ukrepe za pojasnitev in okrepitev splošnih zahtev iz Direktive, vključno z zahtevo, da se pri določanju denarnih kazni upošteva promet družb, ter obveznost držav članic, da Komisijo uradno obvestijo o tem, kako so zagotovljeni dostop do pravnega varstva in učinkovita pravna sredstva v zvezi z vsemi pravicami na podlagi Direktive. Na drugi strani spektra so daljnosežnejše možnosti, na primer uvedba možnosti, da evropski sveti delavcev zahtevajo začasni preključitev vodstva, ter določitev posebnih zgornjih mej za denarne kazni v višini 2 % (v primeru nenamernih kršitev) in 4 % (v primeru namernih kršitev) svetovnega prometa družb.

Komisija je pri načrtovanju ukrepov politike in njihovem oblikovanju v možne politike upoštevala naslednje ključne preudarke: (i) potrebo po prepustitvi diskrecijske pravice državam članicam pri uresničevanju revidiranih minimalnih zahtev glede nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja, da bi jih lahko vključile v svoja pravila, tradicije, povezane z odnosi med delodajalci in delojemalci, in prakse v skladu z načelom subsidiarnosti in pravno podlago Pogodbe; (ii) popolno spoštovanje avtonomije socialnih partnerjev pri praktičnem izvajanju minimalnih zahtev; (iii) dejstvo, da poslovni deležniki na splošno dajejo prednost nezavezujočim ukrepom, medtem ko sindikalne organizacije in predstavniki delavcev podpirajo zakonodajne spremembe. Čeprav bi bilo zato mogoče v teoriji predvideti različne možne alternativne kombinacije med zakonodajnimi in nezakonodajnimi ukrepi, povratne informacije deležnikov takih kombinacij niso vsebovale; (iv) nezakonodajne ukrepe, kot sta financiranje projektov za spodbujanje ozaveščenosti o okviru nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja ter spremljanje izvajanja Direktive v državah članicah s strani Komisije, ki so del izhodiščnega scenarija. Zakonodajna pobuda bi se torej samodejno združila s takimi tekočimi nezavezujočimi ukrepi.

Kdo podpira katero možnost?

Parlament je v okviru širše kampanje za demokracijo na delovnem mestu v [resoluciji iz leta 2021 o demokraciji na delovnem mestu](#) in zlasti v [resoluciji iz leta 2023 s priporočili Komisiji o reviziji Direktive 2009/38/ES](#) pozval k okrepitvi vloge in zmogljivosti evropskih svetov delavcev kot organov obveščanja v družbah, ki poslujejo v Evropski uniji. [Podobne pozive](#) je v zadnjih letih izrazil tudi Evropski ekonomsko-socialni odbor. Evropske sindikalne organizacije na splošno podpirajo zgoraj opisane daljnosežnejše zavezujoče spremembe, s katerimi se upoštevajo priporočila Evropskega parlamenta, medtem ko poslovne organizacije izpodbijajo obstoj pomanjkljivosti, zaradi katerih so ukrepi politike EU upravičeni, ter opozarjajo na nastanek dodatnih stroškov in negativne vplive nekaterih možnosti na konkurenčnost.

Katera je prednostna možna politika in zakaj?

Prednostna možna politika združuje naslednje ukrepe:

(i) Izvzetja za nekatere družbe, ki poslujejo na ravni Unije, bodo odpravljena, da se poenostavi okvir za nadnacionalno obveščanje in posvetovanje ter zagotovi enak dostop delavcev do pravic na podlagi Direktive. „Prostovoljni sporazumi“ družb, ki so bile prej izvzete, so bili sklenjeni in se izvajajo zunaj področja uporabe prava EU, zato se po odpravi izvzetja lahko na zahtevo delavcev ali na lastno pobudo vodstva ustanovi evropski svet delavcev ali pa prostovoljni sporazumi veljajo naprej, če taka zahteva ni vložena.

(ii) Pojasnjeni bodo viri, ki so predstavnikom delavcev na voljo med pogajanja o novih sporazumih o evropskem svetu delavcev, zlasti kritje razumnih pravnih stroškov, in ubeseditev obveznosti vodstva, da začne pogajanja v šestih mesecih od prejema zahteve za ustanovitev evropskega sveta delavcev. Poleg tega naj bi bil v sporazumih o evropskem svetu delavcev naveden cilj uravnotežene zastopanosti spolov, saj bi bila sicer ohranjena sedanja neuravnotežena sestava evropskih svetov delavcev.

(iii) V Direktivo bodo vključene ciljno usmerjene pojasnitve koncepta nadnacionalnih zadev, da bi odpravili obstoječo negotovost in zmanjšali tveganje sporov. Za okrepitev učinkovitosti dialoga o nadnacionalnih zadevah bo določena obveznost vodstva, da pri obveščanju in posvetovanju predstavnikom delavcev omogoča, da izrazijo svoje mnenje pred sprejetjem odločitve, in da utemeljen odgovor na mnenja evropskih svetov delavcev predloži pred sprejetjem odločitve o nadnacionalnih zadevah. Kar zadeva kritje stroškov evropskih svetov delavcev, prednostna možnost podpira načelo avtonomije pogodbenic, pri čemer zahteva, da se v sporazumih o evropskem svetu delavcev obravnavajo potencialno sporne točke, kot so kritje pravnih stroškov, honorarjev strokovnjakov in stroškov usposabljanja. V dodatnih pogojih bo določena pravica evropskih svetov delavcev, ki delujejo na podlagi teh pogojev, do kritja razumnih pravnih stroškov. Besedilo obstoječe zahteve po zagotovitvi „plačane odsotnosti z dela zaradi usposabljanja“ za člane evropskih svetov delavcev in posebnih pogajalskih teles bo prilagojeno, da se pojasni, da morajo stroške in izdatke, povezane s takim usposabljanjem, kriti družbe. Poleg tega bo v okviru prednostne možnosti za zagotovitev, da zaupno obravnavanje informacij ni določeno neupravičeno, ta možnost omejena na primere, v katerih je to v zakonitem interesu družbe. Zaradi preglednosti in učinkovitega pravnega varstva bo moralo vodstvo na zahtevo navesti razloge, ki upravičujejo zaupnost ali nerazkritje.

(iv) Države članice bodo morale v okviru obveznosti prenosa sporočiti informacije o svojem okviru izvrševanja v zvezi s pravicami, ki jih zagotavlja Direktiva, da bi se olajšala spremljanje skladnosti in izvrševanje s strani Komisije, splošna obveznost zagotavljanja učinkovitih sankcij in dostopa do pravnega varstva pa bo navedena v Direktivi. Denarne kazni za sankcioniranje kršitev pravic do nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja bodo določene ob upoštevanju prometa družb, da se zagotovita njihova sorazmernost in odvračilnost.

D. Učinki prednostne možnosti

Kakšne so koristi prednostne možnosti?

Koristi od večje jasnosti pravnih zahtev, zaradi katere naj bi se zmanjšalo tveganje sporov in znižali s tem povezani stroški, naj bi imelo sedanjih 678 družb z veljavnimi sporazumi o evropskem svetu delavcev in njihovih približno 11,3 milijona delavcev v EU ter pogodbenice prihodnjih sporazumov o evropskem svetu delavcev.

Z odpravo izvzetij iz področja uporabe Direktive bi za vse upravičene družbe (približno 3 970) veljali enaki pogoji, s čimer bi bila poenostavljena in okrepljena skladnost regulativnega okvira. Pravico, da zahtevajo ustanovitev evropskega sveta delavcev in postanejo upravičeni do enake uporabe minimalnih pravic in obveznosti, izvršljivih na podlagi prava EU, bi pridobilo približno 5,4 milijona

delavcev v EU/EGP (in njihovih predstavnikov) ali vodstvo trenutno izvzetih družb s „prostovoljnimi sporazumi“ (323). Skupaj z vodstvom bi se lahko odločili tudi za ohranitev dobro delujočih prostovoljnih sporazumov. V okviru zahtev za ustanovitev novega evropskega sveta delavcev bi bili predstavniki delavcev jasno upravičeni do kritja svojih razumnih pravnih stroškov in bi pridobili večjo pravno varnost v zvezi z obveznostjo vodstva, da začne pogajanja v šestih mesecih. Delovna sila v družbah, ki poslujejo na ravni Unije, bi imela koristi tudi od cilja uravnotežene zastopanosti spolov v sestavi evropskih svetov delavcev, ki naj bi bil naveden v novosklenjenih ali ponovno izpogajanih sporazumih o evropskem svetu delavcev. Z bolj uravnoteženo zastopnostjo spolov v evropskih svetih delavcev bi se izboljšala kakovost socialnega dialoga in bi se morda prispevalo k pravičnejšim odločitvam vodstva v zvezi z nadnacionalnimi zadevami.

Med postopkom obveščanja in posvetovanja bi evropski sveti delavcev, ki še niso upravičeni do pravočasnega utemeljenega odgovora vodstva na svoje mnenje, pridobili tako pravico. To jim bo pomagalo vzpostaviti dialog z glavnim poslovodstvom o nadnacionalnih zadevah. Ta dialog olajšujejo tudi pojasnila o bistvenem konceptu nadnacionalnih zadev, ki opredeljuje obseg dejavnosti obveščanja in posvetovanja evropskih svetov delavcev, ter uporaba obveznosti glede zaupnosti le takrat, kadar je objektivno upravičena. Pobuda bi za evropske svete delavcev, posebna pogajalska telesa in predstavnike delavcev, ki trenutno nimajo učinkovitih pravnih sredstev za uveljavljanje vseh svojih pravic na podlagi Direktive, izboljšala dostop do pravnega varstva.

Splošna večja učinkovitost in kakovost nadnacionalnega socialnega dialoga v družbah, ki poslujejo na ravni Unije, bi družbam omogočili bolj informirano strateško odločanje, medsebojno zaupanje med vodstvom in delovno silo pa bi se okrepilo. Vendar je analiza takih koristi po naravi nujno kvalitativna, saj so te običajno dolgoročne in posredne ter odvisne od neotipljivih dejavnikov, kot je ustaljena kultura udeležbe delavcev v zadevni družbi.

Kakšni so stroški prednostne možnosti?

V trenutno izvzetih družbah s „prostovoljnimi sporazumi“ bi lahko glavno poslovodstvo začelo pogajanja o novem evropskem svetu delavcev ali pa bi jih moralo začeti, če bi to zahtevali delavci v skladu z Direktivo. To bo za te družbe pomenilo ocenjene povprečne stroške v višini približno 148 000 EUR na pogajanje. Na splošno bodo družbe med pogajanji ali ponovnimi pogajanji, ki vključujejo posebno pogajalsko telo, poleg drugih stroškov, ki nastanejo v fazi ustanavljanja, pravno zavezane kriti tudi razumne pravne stroške, kar se trenutno v veliki večini držav članic ne zahteva izrecno. Glavno poslovodstvo mora sodelovati v ponovnih pogajanjih, kadar je treba obstoječe sporazume o evropskem svetu delavcev uskladiti z revidiranimi zahtevami, na primer za obravnavo kritja stroškov evropskih svetov delavcev za pravno ali strokovno svetovanje in usposabljanje. Povprečnih stroškov ponovnih pogajanj ni bilo mogoče zanesljivo količinsko opredeliti, saj so zelo spremenljivi. Dokazi kažejo, da je postopek ponovnih pogajanj krajši od postopka ustanovitve novega evropskega sveta delavcev, v zapletenih primerih pa je morda potrebnih tudi več sestankov. Na podlagi razpoložljivih dokazov je bilo mogoče monetizirati nekatere stroške v zvezi s sestanki vodstva in predstavnikov evropskega sveta delavcev za ponovna pogajanja o obstoječih sporazumih (približno 18 400 EUR na sestanek). V precejšnjem številu primerov bi se lahko potrebne prilagoditve sporazumov o evropskem svetu delavcev dorekle v okviru rednih ponovnih pogajanj, ki v povprečju potekajo vsakih pet let in v primerjavi z izhodiščnim scenarijem ne povzročijo dodatnih stroškov ali pa so ti stroški zelo omejeni. Družbe bi se lahko spopadale tudi z vse večjimi stroški vodenja evropskega sveta delavcev (v povprečju približno 300 000 EUR na leto na evropski svet delavcev glede na izhodiščni scenarij), na primer v zvezi z obveznostjo glede predložitve utemeljenega odgovora evropskemu svetu delavcev. Nazadnje, v primeru kršitev obveznosti bi se družbe spopadale s

tveganjem višjih denarnih kazni. Vendar se pričakuje, da pravni spori in uporaba kazni ne bodo pogosti.

Za oceno učinkov možnih politik so bile razpoložljive ocene stroškov predstavljene v smislu povprečnih stroškov na enoto na možnost glede na povprečni promet družb, ki poslujejo na ravni Unije. Na podlagi primerjave merljivih stroškov na enoto s prometom zadevnih družb in ob upoštevanju napovedanih trendov naj bi ekonomski stroški prednostne možne politike bili in ostali zanemarljivi. Tako ni bilo mogoče ugotoviti nobenega vpliva prednostne možnosti na konkurenčnost podjetij.

Ocene skupnih stroškov pobude so bile pripravljene tako, da kažejo morebitne stroške na podlagi hipotetičnih predpostavk, in sicer zaradi številnih dejavnikov, ki vplivajo na dejavnosti socialnega dialoga, ki jih ni mogoče zanesljivo oceniti (npr., ni mogoče zanesljivo oceniti, v koliko družbah s prostovoljnimi sporazumi bi delavci ali vodstvo začeli postopek za ustanovitev evropskega sveta delavcev ali koliko obstoječih sporazumov o evropskem svetu delavcev bi bilo prilagojenih na podlagi te pobude). Ker Direktiva pogodbenicam sporazumov o evropskem svetu delavcev pušča veliko svobode pri prilagajanju postopka obveščanja in posvetovanja ter virov, usposabljanja itd. njihovim posebnim razmeram in potrebam, je vzpostavitev vzročne zveze med možnimi politikami in specifičnimi gospodarskimi ali socialnimi rezultati v bistvu težavna.

Ali bo imela pobuda vpliv na mala in srednja podjetja (MSP) ali potrošnike?

Predvideni ukrepi politike se ne bi uporabljali za MSP, poleg tega ni mogoče predvideti nobenih posrednih učinkov na MSP. Prav tako je zelo malo verjetno, da bi se morebitno zelo majhno povečanje stroškov ustanovitve ali delovanja evropskih svetov delavcev preneslo na potrošnike.

Ali bo prišlo do znatnih učinkov na nacionalne proračune in uprave?

Zakonodajo o izvajanju Direktive bi morale spremeniti vse države članice. Zbrati bi morale informacije o tem, kako lahko evropski sveti delavcev, posebna pogajalska telesa in predstavniki delavcev sprožijo sodne postopke v zvezi z vsemi svojimi pravicami na podlagi Direktive, ter jih sporočiti Komisiji. Ta obveznost bi povzročila omejene upravne stroške, ki bi se lahko karseda znižali, če bi bila obveznost izpolnjena s standardnim postopkom obveščanja o ukrepih za prenos prek razpoložljivih informacijskih sistemov. Pobuda verjetno ne bo povzročila višjih stroškov izvrševanja/razsojanja za nacionalne organe.