

Briuselis, 2024 m. sausio 26 d.
(OR. en)

Tarpinstitucinė byla:
2024/0006(COD)

5837/24
ADD 5

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

PRIDEDAMAS PRANEŠIMAS

nuo:	Europos Komisijos generalinės sekretorės, kurios vardu pasirašo direktorė Martine DEPREZ
gavimo data:	2024 m. sausio 25 d.
kam:	Europos Sąjungos Tarybos generalinei sekretorei Thérèse BLANCHET
Komisijos dok. Nr.:	SWD(2024) 11 final
Dalykas:	KOMISIJOS TARNYBŲ DARBINIS DOKUMENTAS POVEIKIO VERTINIMO ATASKAITOS SANTRAUKA pridedamas prie Pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos kuria dėl Europos darbo tarybų steigimo bei veikimo ir veiksmingo tarptautinio informavimo ir konsultavimosi teisių užtikrinimo iš dalies keičiama Direktyva 2009/38/EB

Delegacijoms pridedamas dokumentas SWD(2024) 11 final.

Pridedama: SWD(2024) 11 final

Briuselis, 2024 01 24
SWD(2024) 11 final

KOMISIJOS TARNYBŲ DARBINIS DOKUMENTAS
POVEIKIO VERTINIMO ATASKAITOS SANTRAUKA

[...]

pridedamas prie

Pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos
kuria dėl Europos darbo tarybų steigimo bei veikimo ir veiksmingo tarpvalstybinio
informavimo ir konsultavimosi teisių užtikrinimo iš dalies keičiama Direktyva
2009/38/EB

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

A. Aplinkybės

Europos darbo tarybos (EDT) – tai darbuotojų atstovavimo organai informavimui ir konsultavimuisi su tam tikro dydžio tarptautinių įmonių administracija tarpvalstybiniais klausimais. Dėl aplinkosauginio, ekonominio ir socialinio tvarumo siekių keičiantis darbo pasauliui, prasmingas darbuotojų ir jų atstovų įsitraukimas visais lygmenimis gali padėti numatyti ir valdyti pokyčius, mažinti prarandamų darbo vietų skaičių, išlaikyti įsidarbinimo galimybes, švelninti poveikį socialinės gerovės sistemoms ir mažinti susijusias prisitaikymo išlaidas. EDT ar kiti susitarimai dėl tarpvalstybinio informavimo ir konsultavimosi egzistuoja maždaug 1 000 tarptautinių įmonių, kuriose dirba apie 16,6 mln. ES darbuotojų. [Direktyvoje 2009/38/EB](#) (toliau – Direktyva) nustatyta EDT steigimo ir veiklos minimaliųjų reikalavimų sistema, kuria išlaikoma administracijos ir darbuotojų atstovų autonomija pritaikyti informavimo ir konsultavimosi procesą prie konkrečių poreikių ir administracijos gebėjimas veiksmingai priimti sprendimus. Šia iniciatyva siekiama užtikrinti, kad ši sistema būtų aiški, veiksminga ir įgyvendinama. Ji skirta Sąjungos mastu veikiančioms įmonėms ir jų darbuotojams valstybėse narėse.

EDT ir tarpvalstybinio informavimo ir konsultavimosi tvarka papildo darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais nacionaliniu lygmeniu tvarką, visų pirma pagal Direktyvą 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje, Direktyvą 2001/23/EB dėl įmonių perdavimo ir Direktyvą 98/59/EB dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo. Šia iniciatyva nedaromas poveikis nacionalinės teisės aktams dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais pagal šias ES direktyvas.

B. Būtinybė imtis ES lygmens veiksmų

Kokia problema sprendžiama?

Direktyva ne visada visiškai pasiekiamas jos tikslas – sustiprinti tarptautinių įmonių darbuotojų teisę į tarpvalstybinį informavimą ir konsultavimąsi su jais. Kai kuriais atvejais trūksta realaus ir prasmingo administracijos ir EDT dialogo, taip pat kyla neaiškumų dėl EDT steigimo, Direktyvos informavimo ir konsultavimosi pareigų taikymo srities apribojimo tik tarpvalstybiniais klausimais, išlaidų padengimo, sąlygų, kuriomis reikalaujama konfidencialiai tvarkyti informaciją arba atsisakoma atskleisti tam tikrą informaciją EDT, ir teisės kreiptis į teismą. Be to, daugelyje EDT akivaizdžiai neužtikrinama lyčių pusiausvyra, o už informavimo ir konsultavimosi teisių pažeidimus dažnai baudžiama nepakankamai, kad būtų užtikrintas reikalavimų laikymasis. Galiausiai, dėl taikymo srities išimčių Direktyva netaikoma maždaug 350 įmonių, kuriose sudaryti tarpvalstybinio informavimo ir konsultavimosi susitarimai, todėl reglamentavimo sistema yra sudėtinga ir fragmentiška ir Sąjungos mastu veikiančių įmonių darbuotojai apsaugomi skirtingai.

Negalima daryti prielaidos, kad šios problemos aktualios bendrąja prasme, tačiau kartu jos lemia tai, kad galiojanti EDT sistema nėra pakankamai veiksminga. Todėl EDT potencialas nėra visapusiškai išnaudojamas siekiant skatinti darbuotojų įsitraukimą, prisijungimą ir tvarias darbo sąlygas, be kita ko, atsižvelgiant į struktūrinius pokyčius, susijusius su žaliąja ir skaitmenine pertvarka.

Ko siekiama šia iniciatyva?

Bendrasis šios iniciatyvos tikslas – padaryti tarpvalstybinio lygmens darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemą veiksmingesnę. Šis tikslas atitinka Direktyvoje nustatytus tikslus ir principus. Remiantis atitinkamu Sutarties dėl ES veikimo teisiniu pagrindu, pagrindinis Direktyvos, kaip informavimo ir konsultavimosi (ne darbuotojų dalyvavimo) priemonės, pobūdis lieka nepakitęs.

Konkrečiai, šia iniciatyva siekiama i) išvengti nepagrįstų darbuotojų minimaliųjų tarpvalstybinio lygmens informavimo ir konsultavimosi teisių skirtumų, ii) užtikrinti veiksmingą ir efektyvą EDT steigimą, iii) užtikrinti tinkamą EDT aprūpinimą ištekliais ir veiksmingą jų informavimo ir konsultavimosi su jomis procesą ir iv) skatinti veiksmingiau užtikrinti Direktyvos vykdymą, be kita ko, garantuojant darbuotojų atstovams teisę kreiptis į teismą ir veiksmingas, atgrasančias ir proporcingas sankcijas.

Kokia būtų papildoma ES lygmens veiksmų nauda?

Direktyvoje nustatyti minimalieji tarptautinių įmonių darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais tarpvalstybiniais klausimais standartai. Kadangi šis klausimas liečia tarpvalstybinius aspektus, sunkumai turi būti sprendžiami ES lygmeniu. Konkrečiai papildoma iniciatyvos ES lygmens nauda yra šių minimaliųjų standartų parengimas. Jie skatina aukštykryptę valstybių narių užimtumo ir socialinių rezultatų konvergenciją. Iniciatyva bus papildomai naudinga ir įmonėms, nes visoje ES bus taikoma paprastesnė ir nuoseklesnė reglamentavimo sistema. Geografiniu požiūriu problema gali turėti įtakos visoms valstybėms narėms, nes jos padariniai pasireiškia ne tik valstybėje narėje, kurioje įsteigta EDT, bet ir tose valstybėse narėse, kuriose yra tai pačiai grupei priklausančios įmonės.

C. Politikos galimybės

Kokios su teisėkūra susijusios ir nesusijusios politikos galimybės apsvarstytos?

Komisija apsvarstė įvairias politikos galimybes, atsižvelgdama į turimus įrodymus ir suinteresuotųjų subjektų nuomones, visų pirma į Komisijos atliktą naujos redakcijos Direktyvos vertinimą, atitinkamas Europos Parlamento rezoliucijas ir socialinių partnerių pastabas, pareikštas dviejų etapų konsultacijose. Galimybės buvo sugrupuotos atsižvelgiant į minėtus keturis atskirus politikos tikslus.

Kalbant apie skirtingų taisyklių taikymą įmonėms, priklausomai nuo to, kada jos sudarė savo informavimo ir konsultavimosi arba EDT susitarimą, dėl teisinių priežasčių yra dvejopas pasirinkimas: palikti Direktyvos taikymo išimtis arba jas panaikinti.

Su EDT steigimu susijusios teisėkūros ir ne teisėkūros politikos galimybės apima paaiškinimus dėl darbuotojų atstovams, kuriems pavesta derėtis dėl EDT susitarimo, skiriamų išteklių ir visų pirma dėl jų pagrįstų teisių išlaidų padengimo. Kaip papildoma priemonė, numatyta patikslinti terminą, iki kurio turi būti pradėtos derybos gavus prašymą įsteigti EDT. Į politikos galimybes kaip platesnio užmojo alternatyva taip pat įtrauktas tikslas užtikrinti lyčių pusiausvyrą EDT, kuris turi būti numatytas EDT susitarimuose.

Kalbant apie EDT veiklą, yra įvairių politikos galimybių paaiškinti sąvoką „tarpvalstybiniai klausimai“: nuo neprivalomų aiškinamųjų gairių ir tikslinio formuluotės paaiškinimo iki esminio sąvokos išplėtimo, kartu su administracijos pareiga pagrįsti, kodėl tam tikras klausimas nėra tarpvalstybinis. Antra, buvo įvertintas administracijai keliamas reikalavimas pateikti pagrįstą atsakymą į EDT nuomonę, taip pat paaiškinimas, kad administracija gali reikalauti, kad informacija būtų laikoma konfidencialia tik dėl teisėto įmonės intereso. Be to, administracija, gavusi prašymą, turėtų nurodyti tam tikros informacijos paskelbimo konfidencialia arba atsisakymo ją atskleisti priežastis. Platesnio užmojo alternatyvi galimybė leisti administracijai atsisakyti atskleisti informaciją remiantis tuo, kad tai labai pakenktų įmonės veikimui, tik gavus išankstinį teismo ar administracinį leidimą, ir paprastai EDT ir nacionalinių ar vietos darbuotojų atstovų dalijimuisi informacija nebūtų taikomi konfidencialumo apribojimai. Trečia, kalbant apie EDT išlaidų padengimą, politikos galimybėse aptartos neprivalomos gairės, kuriomis palengvinamas esamų reikalavimų taikymas, arba konkretni

teisiniai reikalavimai, kad susitariančiosios šalys savo susitarime reglamentuotų, kaip padengiamos tam tikros išlaidos, pvz., ekspertams ar teisinės bei mokymo išlaidos. Kita vertus, Direktyvoje galėtų būti nustatyti platesnio užmojo privalomi reikalavimai dėl išlaidų padengimo.

Dėl vykdymo užtikrinimo ir teisės kreiptis į teismą aspektų politikos galimybės yra susijusios su sankcijomis, taikytinomis pažeidus nacionalinės teisės aktus, kuriais Direktyva perkeliama į nacionalinę teisę, ir teisių turėtojams tokiais atvejais prieinamomis teisių gynimo priemonėmis. Privalomos galimybės apima, pirma, priemones, kuriomis siekiama paaikškinti ir sugriežtinti bendruosius Direktyvos reikalavimus, įskaitant reikalavimą atsižvelgti į įmonių apyvartą nustatant pinigines sankcijas, taip pat pareigą valstybėms narėms pranešti Komisijai apie tai, kaip užtikrinama teisė kreiptis į teismą ir veiksmingos teisių gynimo priemonės, susijusios su visomis Direktyva numatytomis teisėmis. Kitokio pobūdžio būtų platesnio užmojo galimybės, t. y. numatyti galimybę EDT prašyti stabdyti administracijos sprendimų vykdymą ir nustatyti konkrečias didžiausių piniginių sankcijų ribas – 2 proc. (netyčinių pažeidimų atveju) ir 4 proc. (tyčinių pažeidimų atveju) įmonių pasaulinės apyvartos.

Rengdama politikos priemones ir jas formuodama taip, kad jos sudarytų politikos galimybes, Komisija vadovavosi šiais pagrindiniais sumetimais: i) poreikiu palikti valstybėms narėms veiksmų laisvę įgyvendinant peržiūrėtus minimaliuosius reikalavimus dėl tarpvalstybinio informavimo ir konsultavimosi, kad jos galėtų juos įtraukti į savo atitinkamas taisykles, darbo santykių tradicijas ir praktiką, laikydamosi subsidiarumo principo ir Sutarties teisinio pagrindo; ii) visapusiška pagarba socialinių partnerių savarankiškumui praktiškai įgyvendinant minimaliuosius reikalavimus; iii) tai, kad verslo suinteresuotieji subjektai iš esmės pirmenybę teikia neprivalomoms priemonėms, o profesinių sąjungų organizacijos ir darbuotojų atstovai pritaria teisės aktų pakeitimams. Todėl, nors teoriškai galima numatyti įvairių galimų alternatyvių teisėkūros ir ne teisėkūros priemonių derinių, suinteresuotųjų šalių atsiliepimuose nenurodytas joks konkretus derinys; iv) ne teisėkūros priemonės, pvz., projektų, kuriais siekiama didinti informuotumą apie tarpvalstybinę informavimo ir konsultavimosi sistemą, finansavimas ir Komisijos vykdoma Direktyvos įgyvendinimo valstybėse narėse stebėseną yra atskaitos scenarijaus dalis. Todėl teisėkūros iniciatyva būtų automatiškai derinama su tokiais toliau taikomomis neprivalomomis priemonėmis.

Kas kuriai galimybei pritaria?

Vykdydamas platesnę demokratijos darbo vietoje kampaniją, Parlamentas savo 2021 m. [rezoliucijoje dėl demokratijos darbe](#) ir visų pirma savo 2023 m. [rezoliucijoje su rekomendacijomis Komisijai peržiūrėti Direktyvą 2009/38/EB](#) paragino stiprinti EDT, kaip informavimo ir konsultavimosi organų Europos Sąjungoje veikiančiose Sąjungos masto įmonėse, vaidmenį ir pajėgumą. Pastaraisiais metais Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas taip pat yra [pareiškęs panašių pastabų](#). Europos profesinių sąjungų organizacijos iš esmės pritaria pirmiau išdėstytiems platesnio užmojo privalomiems pakeitimams, kuriais atsižvelgiama į Europos Parlamento rekomendacijas, o verslo organizacijos nesutinka su tuo, kad esama trūkumų, dėl kurių reikia imtis ES politikos veiksmų, ir perspėja, kad dėl kai kurių galimybių galėtų atsirasti papildomų išlaidų ir neigiamo poveikio konkurencingumui.

Kokia galimybė yra tinkamiausia ir kodėl?

Tinkamiausia politikos galimybė apima šias priemones:

i) tam tikroms Sąjungos mastu veikiančioms įmonėms taikomos išimtys bus panaikintos, siekiant supaprastinti tarpvalstybinio informavimo ir konsultavimosi sistemą ir užtikrinti vienodas darbuotojų galimybes naudotis Direktyva nustatytomis teisėmis. Įmonių, kurioms anksčiau buvo taikoma išimtis,

vadinamieji savanoriški susitarimai buvo sudaryti ir taikomi ne pagal Sąjungos teisę, todėl panaikinus išimtį EDT galės būti steigiama darbuotojų prašymu arba pačios administracijos iniciatyva, arba savanoriški susitarimai gali galioti toliau, jei toks prašymas nepateikiamas;

ii) bus patikslinta, kokių išteklių turės darbuotojų atstovai derėdamiesi dėl naujų EDT susitarimų, visų pirma dėl pagrindų teisinių išlaidų padengimo, taip pat bus patikslintos administracijos pareigos pradėti derybas per šešis mėnesius nuo prašymo įsteigti EDT pateikimo. Be to, EDT susitarimai turės atitikti lyčių pusiausvyros tikslą, nes priešingu atveju ir toliau dominuotų nesubalansuotos sudėties EDT;

iii) siekiant pašalinti esamą netikrumą ir sumažinti ginčų riziką, Direktyvoje bus pateikti tiksliniai sąvokos „tarpvalstybiniai klausimai“ paaiškinimai. Siekiant, kad dialogas tarpvalstybiniais klausimais būtų veiksmingesnis, bus nustatyta administracijos pareiga informuoti ir konsultuotis taip, kad darbuotojų atstovai galėtų pareikšti savo nuomonę prieš tai, kai sprendimas priimamas, ir pateikti pagrindą atsakymą į EDT nuomos prieš priimant sprendimą tarpvalstybiniais klausimais. Kalbant apie EDT išlaidų padengimą, pagal tinkamiausią galimybę išlaikomas šalių autonomijos principas, kuriuo reikalaujama, kad EDT susitarimuose būtų aptarti galimi ginčytini klausimai, pvz., teisinių išlaidų padengimas, ekspertų honorarai ir mokymo išlaidos. EDT, veikiančių pagal papildomus reikalavimus, atveju jų teisė į pagrindų teisinių išlaidų padengimą bus išdėstyta tuose reikalavimuose. Galiojančio reikalavimo EDT ir specialių derybų organų (SDO) nariams teikti reikiamą mokymą „nemažinant mokamo darbo užmokesčio“ formuluotė bus pritaikyta siekiant paaiškinti, kad įmonės turi padengti su tokiu mokymu susijusias sąnaudas ir išlaidas. Be to, siekiant užtikrinti, kad informacija nebūtų tvarkoma konfidencialiai be pagrindžiančios priežasties, pagal tinkamiausią galimybę tokia galimybė bus apribota tik tais atvejais, kai tai atitinka teisėtus įmonės interesus. Siekiant skaidrumo ir veiksmingo teisių gynimo, administracija, gavusi prašymą, turės nurodyti konfidencialumo arba neatskleidimo priežastis;

iv) valstybės narės, vykdydamos perkėlimo į nacionalinę teisę pareigą, turės pateikti informaciją apie savo vykdymo užtikrinimo sistemą, susijusią su Direktyva garantuojamomis teisėmis, kad Komisijai būtų lengviau stebėti, kaip laikomasi reikalavimų ir Direktyvos bendrosios pareigos užtikrinti veiksmingas sankcijas ir teisę kreiptis į teismą, ir užtikrinti, kad jų būtų laikomasi. Finansinės sankcijos, skirtos bausti už tarpvalstybinių teisių į informavimą ir konsultavimąsi pažeidimus, turi būti nustatomos atsižvelgiant į įmonių apyvartą, kad būtų užtikrintas jų proporcingumas ir atgrasomasis poveikis.

D. Tinkamiausios galimybės poveikis

Kokie yra tinkamiausios galimybės pranašumai?

678 įmonėms, kuriose šiuo metu sudaryti ir galioja EDT susitarimai, ir jose dirbantiems apie 11,3 mln. ES darbuotojų, taip pat būsimų susitarimų dėl EDT šalims bus naudingi aiškesni teisiniai reikalavimai, nes manoma, kad dėl jų sumažės ginčų ir susijusių išlaidų rizika.

Panaikinus Direktyvos taikymo srities išimtis, visoms reikalavimus atitinkančioms įmonėms (maždaug 3 970) būtų sudarytos vienodos sąlygos, supaprastinant ir sustiprinant reglamentavimo sistemos nuoseklumą. Įmonių, kurioms šiuo metu taikoma išimtis ir kurios yra sudariusios vadinamuosius savanoriškus susitarimus (323), maždaug 5,4 mln. darbuotojų (ir jų atstovų) ES arba EEE ar administracija įgytų teisę prašyti įsteigti EDT ir naudotis vienodai taikomomis minimaliosiomis teisėmis ir pareigomis, kurių vykdymas užtikrinamas pagal ES teisę. Kartu su administracija jie taip pat galėtų nuspręsti toliau taikyti gerai veikiančius savanoriškus susitarimus. Kalbant apie prašymus įsteigti naujas EDT, darbuotojų atstovams būtų suteikta aiški teisė į pagrindų teisinių išlaidų padengimą

ir daugiau teisinio tikrumo dėl administracijos pareigos pradėti derybas per šešis mėnesius. Sąjungos mastu veikiančių įmonių darbuotojams taip pat būtų naudinga, kad nustatytas tikslas užtikrinti lyčių požiūriu subalansuotą EDT sudėtį – tai turi būti įtraukta į naujai sudarytus arba iš naujo suderėtus EDT susitarimus. Geresnė lyčių pusiausvyra EDT pagerintų socialinio dialogo kokybę ir galėtų padėti administracijai priimti teisingesnius sprendimus tarpvalstybiniais klausimais.

Informavimo ir konsultavimosi metu EDT, kurios dar neturi teisės laiku gauti pagrįsto administracijos atsakymo į savo nuomonę, įgytų tokią teisę. Tai padės joms užmegzti dialogą su centrine administracija tarpvalstybiniais klausimais. Šį dialogą taip pat palengvins esminės sąvokos „tarpvalstybiniai klausimai“ paaiškinimai, apibrėžiant EDT informavimo ir konsultavimosi aprėptį, ir konfidencialumo pareigos taikymas tik tais atvejais, kai tai objektyviai pagrįsta. Iniciatyva būtų pagerintos EDT, SDO ir darbuotojų atstovų, kurie šiuo metu neturi veiksmingų teisių gynimo priemonių, galimybės kreiptis į teismą, kad būtų užtikrintas visų Direktyva jiems suteiktų teisių vykdymas.

Veiksmingesnis ir kokybiškesnis tarpvalstybinis socialinis dialogas Sąjungos mastu veikiančiose įmonėse galėtų sudaryti sąlygas įmonėms priimti labiau informacija pagrįstus strateginius sprendimus ir sustiprinti administracijos ir darbuotojų tarpusavio pasitikėjimą. Tačiau tokių privalumų analizė neišvengiamai yra kokybinio pobūdžio, nes jie paprastai yra ilgalaikiai ir netiesioginiai ir priklauso nuo nematerialių veiksnių, pvz., nusistovėjusios darbuotojų įsitraukimo kultūros atitinkamoje įmonėje.

Kokios yra tinkamiausios galimybės išlaidos?

Vadinamuosius savanoriškus susitarimus sudariusių įmonių, kurioms šiuo metu taikoma išimtis, centrinė administracija galėtų pradėti derybas dėl naujos EDT arba turėtų jas inicijuoti, jei pagal Direktyvą to paprašytų darbuotojai. Apskaičiuota, kad šiose įmonėse vieno derybų išlaidos vidutiniškai sieks apie 148 000 EUR. Paprastai per derybas ar naujas derybas, kuriose dalyvauja SDO, įmonės teisiškai privalės padengti ne tik kitas steigimo etape patirtas išlaidas, bet ir pagrįstas teises išlaidas (dabar tokio aiškaus reikalavimo nėra didžiojoje daugumoje valstybių narių). Jei esamus EDT susitarimus reikia suderinti su peržiūretais reikalavimais (pvz., dėl EDT išlaidų, susijusių su teisinėmis ar ekspertų konsultacijomis ir mokymu, padengimo), centrinė administracija turės derėtis iš naujo. Nebuvo galima patikimai kiekybiškai įvertinti vidutinių naujų derybų išlaidų, nes jos gali labai skirtis. Duomenys rodo, kad pakartotinės derybos vyksta trumpiau nei naujos EDT steigimas, tačiau sudėtingais atvejais taip pat gali reikėti surengti ne vieną posėdį. Remiantis turimais įrodymais, buvo įmanoma piniginiiais vienetais išreikšti tam tikras išlaidas, susijusias su administracijos ir EDT atstovų posėdžiais dėl pakartotinių derybų dėl galiojančių susitarimų (vienas posėdis – maždaug 18 400 EUR). Daugeliu atvejų būtini EDT susitarimų pakeitimai galėtų būti suderinti per reguliarias naujas derybas, kurios vyksta vidutiniškai kas penkerius metus ir dėl kurių, palyginti su atskaitos scenarijumi, papildomų išlaidų nebus arba jos bus labai nedidelės. Taip pat galėtų šiek tiek padidėti įmonių EDT veiklos išlaidos (vidutiniškai apie 300 000 EUR per metus vienai EDT pagal atskaitos scenarijų), pvz., dėl pareigos pateikti pagrįstą atsakymą EDT. Galiausiai pareigų nevykdymo atveju įmonėms grėstų didesnių piniginių sankcijų rizika. Vis dėlto manoma, kad teisinių ginčų ir sankcijų ir toliau bus nedaug.

Vertinant politikos galimybių poveikį, turimos išlaidų sąmatos pateiktos pagal vienos galimybės vidutinės vieneto sąnaudas, palyginti su vidutine Sąjungos mastu veikiančių įmonių apyvarta. Lyginant kiekybiškai įvertinamus vieneto įkainius su atitinkamų įmonių apyvarta ir atsižvelgiant į numatomas tendencijas, manoma, kad tinkamiausios galimybės ekonominės sąnaudos bus ir liks

neriekšmingos. Todėl, pasirinkus tinkamiausią galimybę, nebuvo nustatyta kokio nors poveikio įmonių konkurencingumui.

Bendrų iniciatyvos išlaidų sąmatos parengtos siekiant nurodyti galimas išlaidas, pagrįstas hipotetinėmis prielaidomis, dėl daugybės veiksnių, turinčių įtakos socialinio dialogo veikimui, kurių negalima patikimai įvertinti (pvz., negalima patikimai įvertinti, kiek įmonių, sudariusių savanoriškus susitarimus, darbuotojai ar vadovybė pradėtų EDT steigimo procesą arba kiek esamų EDT susitarimų būtų pritaikyti dėl šios iniciatyvos). Dėl to, kad Direktyvoje numatyta didelė laisvė EDT susitarimų šalims pritaikyti informavimo ir konsultavimosi procesą, taip pat išteklius, mokymą ir pan., atsižvelgiant į savo konkrečią padėtį ir poreikius, iš esmės sunku nustatyti priežastinį ryšį tarp politikos galimybių ir konkrečių ekonominių ar socialinių rezultatų.

Ar tai paveiks MVĮ ar vartotojus?

Numatytos politikos priemonės nebūtų taikomos MVĮ ir nenumatoma jokie netiesioginio poveikio joms. Taip pat labai mažai tikėtina, kad galimas nedidelis EDT steigimo ar veiklos sąnaudų padidėjimas būtų perkeltas vartotojams.

Ar tai turės didelį poveikį nacionaliniams biudžetams ir administravimo subjektams?

Visos valstybės narės turėtų iš dalies pakeisti savo teisės aktus, kuriais įgyvendinama Direktyva. Jos turėtų rinkti ir pranešti Komisijai informaciją apie tai, kaip EDT, SDO ir darbuotojų atstovai gali kreiptis į teismą dėl visų savo teisių, numatytų Direktyvoje. Ši pareiga lemtų tam tikras nedideles administracines išlaidas, kurios būtų kuo labiau mažinamos, pranešant apie perkėlimo į nacionalinę teisę priemones standartiškai, naudojantis esamomis IT sistemomis. Mažai tikėtina, kad dėl iniciatyvos nacionalinės valdžios institucijos patirs didesnių vykdymo ir (arba) sprendimų priėmimo išlaidų.