

Briselē, 2024. gada 26. janvārī
(OR. en)

Starpiestāžu lieta:
2024/0006(COD)

5837/24
ADD 5

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

PAVADVĒSTULE

Sūtītājs:	Eiropas Komisijas ģenerālsekretāre, parakstījusi direktore <i>Martine DEPREZ</i>
Saņemšanas datums:	2024. gada 25. janvāris
Saņēmējs:	Eiropas Savienības Padomes ģenerālsekretāre <i>Thérèse BLANCHET</i>
K-jas dok. Nr.:	SWD(2024) 11 final
Temats:	KOMISIJAS DIENESTU DARBA DOKUMENTS IETEKMES NOVĒRTĒJUMA KOPSAVILKUMA ZIŅOJUMS [...] Pavaddokuments dokumentam - Priekšlikums - EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA, ar ko attiecībā uz Eiropas Uzņēmumu padomju izveidi un darbību un pārnacionālas informēšanas un uzklaustīšanas tiesību efektīvu īstenošanu groza Direktīvu 2009/38/EK

Pielikumā ir pievienots dokuments SWD(2024) 11 *final*.

Pielikumā: SWD(2024) 11 *final*

Briselē, 24.1.2024.
SWD(2024) 11 final

KOMISIJAS DIENESTU DARBA DOKUMENTS
IETEKMES NOVĒRTĒJUMA KOPSAVILKUMA ZIŅOJUMS

[...]

Pavaddokuments dokumentam

Priekšlikums
EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA,

ar ko attiecībā uz Eiropas Uzņēmumu padomju izveidi un darbību un pārnacionālas informēšanas un uzklauššanas tiesību efektīvu īstenošanu groza Direktīvu 2009/38/EK

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

A. Konteksts

Eiropas Uzņēmumu padomes (EUP) ir darbinieku pārstāvības institūcijas noteikta lieluma starptautiskos uzņēmumos informēšanai un uzklausišanai ar vadības iesaisti attiecībā uz pārnacionāliem jautājumiem. Vidiskās, ekonomiskās un sociālās ilgtspējas apsvērumu virzītajā darba jomas pastāvīgajā pārveidošanā visu līmeņu darbinieku un viņu pārstāvju jēgpilna iesaistīšana var palīdzēt paredzēt un pārvaldīt pārmaiņas, mazināt darbvietu zaudēšanu, saglabāt nodarbinātību un mazināt ietekmi uz sociālās labklājības sistēmām un saistītās pielāgošanās izmaksas. Līdz šim EUP vai citi nolīgumi par pārnacionālo informēšanu un uzklausišanu pastāv aptuveni 1000 starptautiskos uzņēmumos, kuri kopumā nodarbina aptuveni 16,6 miljonus darbinieku ES. [Direktīva 2009/38/EK](#) (“direktīva”) nosaka minimālo prasību satvaru EUP izveidošanai un darbībai, ievērojot vadības un darbinieku pārstāvju autonomiju informēšanas un uzklausišanas procesa pielāgošanā savām konkrētajām vajadzībām un saglabājot vadības spēju rezultatīvi pieņemt lēmumus. Šīs iniciatīvas mērķis ir nodrošināt, ka minētais satvars ir skaidrs, iedarbīgs un īstenojams. Šī iniciatīva attiecas uz Savienības mēroga uzņēmumiem un to darbiniekiem dalībvalstīs.

EUP un pārnacionālās informēšanas un uzklausišanas procedūras papildina darbinieku informēšanu un uzklausišanu valsts līmenī jo īpaši saskaņā ar Direktīvu 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā, Direktīvu 2001/23/EK par uzņēmumu daļu īpašnieka maiņas gadījumiem un Direktīvu 98/59/EK par kolektīvo atlaišanu. Šī iniciatīva neskar no minētajām ES direktīvām izrietošos valstu tiesību aktus attiecībā uz darbinieku informēšanu un uzklausišanu.

B. Vajadzība pēc ES rīcības

Risināmā problēma

Direktīva ne vienmēr pilnībā sasniedz mērķi uzlabot starptautisku uzņēmumu darbinieku pārnacionālās informēšanas un uzklausišanas tiesību ievērošanu. Dažos gadījumos trūkst patiesa un jēgpilna dialoga starp vadību un EUP un pastāv nenoteiktība attiecībā uz EUP izveides procesu, informēšanas un uzklausišanas pienākumu darbības jomu, kas direktīvā ir ierobežota līdz “pārnacionāliem jautājumiem”, izdevumu apmaksu, informācijas konfidencialitātes nosacījumiem un atteikšanos EUP atklāt noteiktu informāciju, kā arī iespēju vērsties tiesā. Turklāt daudzās EUP pastāv skaidrs dzimumu līdzsvara trūkums un par informēšanas un uzklausišanas tiesību pārkāpumiem bieži vien netiek piemēroti pienācīgi sodi, lai nodrošinātu to ievērošanu. Visbeidzot, sakarā ar izņēmumiem attiecībā uz darbības jomu direktīva neattiecas uz aptuveni 350 uzņēmumiem, kuros pastāv nolīgumi par pārnacionālo informēšanu un uzklausišanu, kā rezultātā tiesiskais regulējums ir sarežģīts un sadrumstalots, radot dažādus aizsardzības līmeņus Savienības mēroga uzņēmumu darbiniekiem.

Lai arī nevar pieņemt, ka šie jautājumi ir attiecināmi vispārējā mērogā, to kombinācija rada trūkumus esošās EUP sistēmas lietderībā. Līdz ar to EUP potenciāls netiek pilnībā izmantots darbinieku iesaistes un ilgtspējīgu darba apstākļu veicināšanai, tai skaitā arī ar zaļo un digitālo pārkārtošanos saistīto strukturālo pārmaiņu kontekstā.

Mērķi, ko paredzēts sasniegt ar šo iniciatīvu

Šīs iniciatīvas vispārējais mērķis ir veicināt darbinieku informēšanas un uzklausišanas pārnacionāla līmeņa sistēmas lietderību. Šis mērķis atbilst direktīvā noteiktajiem mērķiem un principiem. Atbilstoši Līgumā par Eiropas Savienības darbību noteiktajam attiecīgajam juridiskajam pamatam direktīvas

raksturs pēc būtības (informēšanas un uzklausišanas, nevis kopīgas lēmumu pieņemšanas rīks) netiek mainīts.

Direktīvas konkrētie mērķi ir i) novērst nepamatotas atšķirības darbinieku minimālo informēšanas un uzklausišanas tiesību ievērošanā pārnacionālā līmenī, ii) nodrošināt EUP efektīvu un lietderīgu izveidi, iii) nodrošināt atbilstošu resursu piešķiršanu EUP un lietderīgu procedūru to informēšanai un uzklausišanai un iv) veicināt rezultatīvāku direktīvas noteikumu izpildi, tai skaitā darbinieku pārstāvjiem nodrošinot iespēju vērsties tiesā un īstenojot iedarbīgas, atturošas un samērīgas sankcijas.

ES līmeņa rīcības pievienotā vērtība

Direktīvā ir noteikti minimālie standarti starptautisku uzņēmumu darbinieku pārnacionālai informēšanai un uzklausišanai. Tā kā tas ir pārrobežu jautājums, izaicinājumi ir jārisina ES līmenī. Iniciatīvas konkrētā ES pievienotā vērtība ir šo minimālo standartu izstrāde. Šie standarti veicina augšupēju konvergenci nodarbinātībā un sociālajos rezultātos dalībvalstīs. Iniciatīva vēl jo vairāk palielinās pievienoto vērtību uzņēmumiem, radot vienkāršāku un saskaņotāku tiesisko regulējumu visā ES. Ģeogrāfiskā ziņā problēma var skart jebkuru dalībvalsti, jo tās sekas izpaužas ne vien dalībvalstī, kurā EUP ir izveidota, bet arī tajās, kurās tai pašai grupai piederošie uzņēmumi darbojas.

C. Politikas risinājumi

Apsvērtie leģislatīvie un neleģislatīvie politikas risinājumi

Komisija ir apsvērusi vairākus politikas risinājumus, ņemot vērā pieejamos pierādījumus un ieinteresēto personu viedokļus, jo īpaši pārstrādātās direktīvas izvērtējumu, Eiropas Parlamenta attiecīgās rezolūcijas un sociālo partneru ieguldījumu divposmu apspriešanā. Risinājumi tika sagrupēti atbilstoši iepriekšminētajiem četriem konkrētajiem politikas mērķiem.

Attiecībā uz dažādo noteikumu piemērošanu uzņēmumiem atkarībā no tā, kad tie ir noslēguši nolīgumus par informēšanu un uzklausišanu vai EUP, juridisku apsvērumu dēļ ir jāizvēlas viena no divām politikas iespējām — saglabāt vai atcelt izņēmumus no direktīvas darbības jomas.

Attiecībā uz EUP izveidošanu leģislatīvie un neleģislatīvie politikas risinājumi ietver precizējumus attiecībā uz resursiem, kas pieejami darbinieku pārstāvjiem, kuriem uzdots vest sarunas par EUP nolīgumu, un jo īpaši par viņu pamatoto juridisko izmaksu segšanu. Risinājumos kā papildu pasākums ir iekļauts precizējums sarunu uzsākšanas termiņam pēc pieprasījuma saņemšanas par EUP izveidi. Kā plašāka mēroga alternatīva risinājumos arī ir iekļauts mērķis līdzsvarot dzimumu pārstāvību EUP, atspoguļojot to EUP nolīgumos.

Attiecībā uz EUP darbību jēdziena “pārnacionāli jautājumi” precizēšanai tiek piedāvāti politikas risinājumi, sākot no nesaistošiem interpretācijas norādījumiem un mērķtiecīgas formulējuma precizēšanas līdz būtiskai jēdziena paplašināšanai apvienojumā ar pienākumu vadībai pamatot, kādēļ konkrēts jautājums nav pārnacionāls. Otrkārt, tika izvērtēta prasība vadībai sniegt pamatotu atbildi uz EUP viedokli, kā arī precizējums, ka vadība informāciju var klasificēt kā konfidenciālu tikai uz uzņēmuma leģitīmo interešu pamata. Turklāt vadībai arī būtu pēc pieprasījuma jānorāda pamatojums, kādēļ noteikta informācija ir klasificēta kā konfidenciāla vai kādēļ tā atsakās to izpaust. Plašāka mēroga alternatīvais risinājums būtu ļaut vadībai atteikties izpaust informāciju, pamatojot to ar nopietnu kaitējumu uzņēmuma darbībai, tikai ja šādam atteikumam ir saņemta iepriekšēja tiesas vai administratīva līmeņa atļauja, un kopumā attiecībā uz informācijas apmaiņu starp EUP un valsts vai vietējiem darbinieku pārstāvjiem noteikt izņēmumu no konfidencialitātes ierobežojumiem. Treškārt, attiecībā uz EUP izdevumu apmaksu politikas risinājumi ietver nesaistošus norādījumus esošo prasību

piemērošanas atvieglošanai, vai alternatīvi konkrētākas tiesiskās prasības līgumslēdzējām pusēm savstarpējos nolīgumos noteikt, kā tiek segti noteikti izdevumi, piemēram, samaksa ekspertiem un juridiskās vai apmācību izmaksas. Alternatīvi direktīvā varētu arī noteikt plašāka mēroga saistošas prasības izmaksu segšanai.

Attiecībā uz izpildes panākšanu un iespēju vērsties tiesā politikas risinājumi ietver sankcijas, kas būtu piemērojamas, ja ir pārkāpti valsts tiesību akti, ar kuriem tiek transponēta direktīva, kā arī šādos gadījumos tiesību subjektiem pieejamie tiesiskās aizsardzības līdzekļi. Vienā spektra galā saistošie risinājumi ietver pasākumus direktīvas vispārīgo prasību precizēšanai un nostiprināšanai, tai skaitā nosakot prasību soda sankciju noteikšanā ņemt vērā uzņēmuma apgrozījumu, kā arī pienākumu dalībvalstīm informēt Komisiju par to, kā tiek nodrošināta iespēja vērsties tiesā un tiesiskās aizsardzības līdzekļu pieejamība direktīvā ietvertu tiesību kontekstā. Spektra otrā galā ir plašāka mēroga risinājumi, kuri ietver iespēju EUP pieprasīt vadības lēmumu apturēšanu un nosaka konkrētus griestus soda sankcijām 2 % (netīšu pārkāpumu gadījumā) un 4 % (tīšu pārkāpumu gadījumā) apmērā no uzņēmuma globālā apgrozījuma.

Izstrādājot politikas pasākumus un kombinējot tos politikas risinājumos, Komisija ņēma vērā šādus galvenos apsvērumus: i) nepieciešamību atstāt dalībvalstīm rīcības brīvību pārstrādātu minimālo prasību noteikšanā attiecībā uz pārnacionālu informēšanu un uzklaušīšanu, lai dalībvalstis šīs prasības varētu integrēt savos attiecīgajos noteikumos, tradīcijās un praksē attiecībās ar sociālajiem partneriem atbilstoši subsidiaritātes principam un Līgumā noteiktajam juridiskajam pamatam; ii) pilnībā ievērot sociālo partneru autonomiju minimālo prasību praktiskajā īstenošanā; iii) faktu, ka ieinteresētās personas uzņēmējdarbības vidē kopumā priekšroku dod nesaistošiem pasākumiem, savukārt arodbiedrību organizācijas un darbinieku pārstāvji atbalsta tiesību aktu grozījumus. Līdz ar to, lai arī teorētiski būtu iespējamās dažādas leģislatīvu un neleģislatīvu pasākumu kombinācijas, ieinteresēto personu atsauksmēs netika atbalstīta neviena konkrēta šāda kombinācija; iv) neleģislatīvie pasākumi, piemēram, projektu finansēšana informētības veicināšanai par pārnacionālās informēšanas un uzklaušīšanas sistēmu, un Komisijas uzraudzība attiecībā uz direktīvas īstenošanu dalībvalstīs ir daļa no pamatscenārija. Līdz ar to leģislatīva iniciatīva automātiski tiktu apvienota ar šādiem jau ieviestiem nesaistošiem pasākumiem.

Atbalsts konkrētiem risinājumu variantiem

Īstenojot plašāku kampaņu demokrātijai darbavietās, Parlaments savā 2021. gada [rezolūcijā par demokrātiju darbā](#) un jo īpaši savā 2023. gada [rezolūcijā ar ieteikumiem Komisijai par Direktīvas 2009/38/EK pārskatīšanu](#) aicināja stiprināt EUP lomu un spējas kā informēšanas un uzklaušīšanas institūcijām Savienības mēroga uzņēmumos, kuri darbojas Eiropas Savienībā. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja iepriekšējos gados ir izteikusi [līdzīgus aicinājumus](#). Eiropas arodbiedrību organizācijas kopumā atbalsta iepriekš iezīmētos plašāka mēroga saistošos grozījumus, kuru pamatā ir Eiropas Parlamenta ieteikumi, savukārt uzņēmēju organizācijas apšaubā tādu trūkumu esību, kuru dēļ būtu nepieciešama ES politiska rīcība, un brīdina par papildu izmaksu radīšanu, kā arī dažu risinājumu iespējamo negatīvo ietekmi uz konkurenci.

Vēlamais risinājums un tā pamatojums

Vēlamajā politikas risinājumā ir apvienoti šādi pasākumi:

i) tiks atcelti izņēmumi attiecībā uz noteiktiem Savienības mēroga uzņēmumiem, lai vienkāršotu pārnacionālās informēšanas un uzklaušīšanas sistēmu un darbiniekiem garantētu vienlīdzīgu piekļuvi direktīvā paredzētajām tiesībām. Iepriekš atbrīvoto uzņēmumu “brīvprātīgie nolīgumi” tika noslēgti un

Istenoti ārpus ES tiesību aktu darbības jomas, līdz ar to, atceļot šo izņēmumu, EUP varēs izveidot pēc darbinieku pieprasījuma vai pēc pašas vadības iniciatīvas vai arī, ja šāds pieprasījums netiek izteikts, brīvprātīgie nolīgumi varēs palikt spēkā;

ii) tiks precizēti darbinieku pārstāvjiem sarunās par jauniem EUP nolīgumiem pieejamie resursi, jo īpaši pamatoto juridisko izmaksu segšana, kā arī tiks precizēts formulējums attiecībā uz vadības pienākumu sešu mēnešu laikā pēc pieprasījuma saņemšanas par EUP izveidi uzsākt sarunas. EUP nolīgumos arī būs jāatspoguļo dzimumu līdzsvara mērķis, jo pretējā gadījumā turpināsies līdzsvara trūkums EUP sastāvā;

iii) direktīvā tiks ieviesti jēdziena “pārnacionāli jautājumi” mērķtiecīgi precizējumi, lai risinātu esošo nenoteiktību un mazinātu strīdu iespējamību. Tiks noteikts pienākums vadībai informēšanu un uzklauššanu veikt tā, lai darbinieku pārstāvji varētu paust savu viedokli pirms lēmuma pieņemšanas, un sniegt pamatotas atbildes uz EUP viedokļiem pirms lēmuma pieņemšanas par pārnacionāliem jautājumiem, tādējādi stiprinot dialoga par pārnacionāliem jautājumiem lietderību. Attiecībā uz EUP izdevumu apmaksu vēlamajā risinājumā tiek saglabāts daļējas autonomijas princips, paredzot, ka tādi potenciāli strīdīgi jautājumi kā juridisko izmaksu, samaksas ekspertiem un apmācību izmaksu segšana būtu jārisina EUP nolīgumos. EUP, kuras darbojas uz papildu prasību pamata, tiesības uz pamatoto juridisko izmaksu segšanu tiks konkrēti noteiktas šajās prasībās. Esošās prasības nodrošināt nepieciešamo apmācību, “saglabājot algu”, EUP un īpašo pārrunu grupu locekļiem tiks pielāgotas, precizējot, ka uzņēmums apmaksā ar šādām apmācībām saistītās izmaksas un izdevumus. Turklāt, lai nodrošinātu, ka informācija netiek klasificēta kā konfidenciāla bez pamatojuma, vēlamajā risinājumā šī iespēja tiks ierobežota līdz gadījumiem, kur šāda rīcība ir uzņēmuma leģitīmajās interesēs. Pārredzamības un efektīvas tiesiskās aizsardzības nolūkā vadībai pēc pieprasījuma būs jānorāda informācijas konfidencialitātes vai neizpaušanas pamatojums;

iv) dalībvalstīm transponēšanas pienākuma ietvaros būs jāsniedz informācija par direktīvā garantēto tiesību īstenošanas satvaru, lai Komisijai atvieglotu atbilstības uzraudzību un izpildes panākšanu, un direktīvā tiks iekļauts vispārīgs pienākums nodrošināt iedarbīgas sankcijas un iespēju vērsties tiesā. Finansiāli sodi par pārnacionālās informēšanas un uzklauššanas tiesību pārkāpumiem tiks noteikti, ņemot vērā uzņēmuma apgrozījumu, lai nodrošinātu to samērīgumu un atturošo ietekmi.

D. Vēlamā politikas risinājuma ietekme

Vēlamā risinājuma sniegtie ieguvumi

Paredzams, ka 678 uzņēmumi, kam šobrīd ir spēkā EUP nolīgumi, un to darbinieki ES kopskaitā ap 11,3 miljoniem, kā arī turpmāku EUP nolīgumu dalībnieki iegūs lielāku skaidrību par tiesiskajām prasībām, kas savukārt mazinās strīdu iespējamību un ar tiem saistītās izmaksas.

Atceļot izņēmumus no direktīvas darbības jomas, visiem attiecīgajiem uzņēmumiem (aptuveni 3970) tiktu nodrošināti vienādi apstākļi, vienkāršojot tiesisko regulējumu un panākot labāku tās saskaņotību. Šobrīd uz “brīvprātīgo nolīgumu” pamata atbrīvoto uzņēmumu (kopā 323) darbinieki ES/EEZ kopskaitā ap 5,4 miljoniem (un to pārstāvji) un vadība iegūtu tiesības pieprasīt EUP izveidošanu, lai gūtu labumu no ES tiesību aktos paredzēto minimālo tiesību vienādas piemērošanas un pienākumu izpildes. Kopā ar vadību viņi arī varētu izvēlēties saglabāt labi funkcionējošus brīvprātīgos nolīgumus. Pieprasījumu izveidot jaunas EUP kontekstā darbinieku pārstāvjiem būtu skaidras tiesības saņemt savu pamatoto juridisko izmaksu segšanu un lielāka juridiskā noteiktība attiecībā uz vadības pienākumu uzsākt sarunas sešu mēnešu laikā. Savienības mēroga uzņēmumu darbiniekiem ieguvumus nodrošinātu arī mērķis līdzsvarot dzimumu sastāvu EUP, kas tiks atspoguļots no jauna noslēgtos vai pārslēgtos

EUP nolīgumos. Labāks dzimumu līdzsvars EUP uzlabotu sociālā dialoga kvalitāti un varētu veicināt taisnīgāku vadības lēmumu pieņemšanu par pārnacionāliem jautājumiem.

Informēšanas un uzklausišanas procesā EUP, kurām vēl nav paredzētas tiesības laikus saņemt pamatotu atbildi no vadības par to sniegtiem viedokļiem, šādas tiesības iegūtu. Tas tām palīdzēs iesaistīties dialogā ar centrālo vadību par pārnacionāliem jautājumiem. Šo dialogu arī veicinās precizēts pārnacionālo jautājumu pamatjēdziens, kas definē EUP informēšanas un uzklausišanas darbību tvērumu, kā arī konfidencialitātes pienākuma piemērošana tikai objektīvi pamatotos gadījumos. EUP, īpašajām pārrunu grupām un darbinieku pārstāvjiem, kam šobrīd nav efektīvu tiesiskās aizsardzības līdzekļu savu direktīvā paredzēto tiesību īstenošanai, iniciatīva uzlabotu iespēju vērsties tiesā.

Kopumā pārnacionālā sociālā dialoga augstāka rezultativitāte un kvalitāte Savienības mēroga uzņēmumos ļautu uzņēmumiem pieņemt plašākā informācijā balstītus stratēģiskos lēmumus un nostiprinātu uzņēmumu vadības un darbinieku savstarpējo uzticību. Tomēr šādu ieguvumu analīze pēc būtības ir kvalitatīva, jo tie pārsvarā ir ilgtermiņa un pastarpināti ieguvumi, kā arī tie ir atkarīgi no nemateriāliem faktoriem, piemēram, attiecīgajā uzņēmumā iedibinātās darbinieku iesaistīšanas kultūras.

Vēlamā risinājuma izmaksas

Šobrīd atbrīvotajos uzņēmumos ar “brīvprātīgajiem nolīgumiem” centrālā vadība varētu ierosināt pārrunas par jaunu EUP vai tai būtu tādas jāierosina, ja darbinieki to pieprasītu saskaņā ar direktīvu. Tas radītu izmaksas, kas tiek lēstas aptuveni 148 000 EUR apmērā par katru sarunu procedūru šajos uzņēmumos. Kopumā sarunu vai atkārtotu sarunu laikā, kurās piedalās īpašā pārrunu grupa, uzņēmumiem būs juridiski noteikts pienākums papildus citām EUP izveides posma izmaksām segt arī pamatotās juridiskās izmaksas, kas ir prasība, kāda šobrīd lielākajā vairumā dalībvalstu konkrēti nepastāv. Kur tas nepieciešams, lai saskaņotu esošos EUP nolīgumus ar pārskatītajām prasībām, piemēram, attiecībā uz EUP izdevumu segšanu par juridiskām vai ekspertu konsultācijām un apmācībām, centrālajai vadībai ir jāiesaistās atkārtotās sarunās. Atkārtoto saunu vidējās izmaksas nebija iespējams ticami skaitliski noteikt, jo tās ir ļoti mainīgas. Pierādījumi liecina, ka atkārtotu sarunu process ir īsāks par jaunas EUP izveides procesu, taču sarežģītākos gadījumos tā ietvaros var būt nepieciešamas vairākas sanāksmes. Balstoties uz pieejamajiem pierādījumiem, bija iespējams izteikt naudas izteiksmē noteiktas izmaksas, kas saistītas ar vadības un EUP pārstāvju sanāksmēm esošo nolīgumu atkārtotai pārrunāšanai (aptuveni 18 400 EUR par sanāksmi). Ievērojamā skaitā gadījumu par nepieciešamajiem EUP nolīgumu pielāgojumiem varētu vienoties parasto sarunu ietvaros, kuras vidēji notiek reizi piecos gados, tādējādi neradot nekādas papildu izmaksas vai radot tikai ļoti ierobežotas papildu izmaksas salīdzinājumā ar pamatscenāriju. Uzņēmumiem arī varētu nedaudz palielināties EUP uzturēšanas izmaksas (pamatscenārijā vidēji aptuveni 300 000 EUR gadā par katru EUP), piemēram, saistībā ar pienākumu sniegt pamatotas atbildes EUP. Visbeidzot, pienākumu pārkāpumu gadījumos uzņēmumiem draudētu lielāki finansiālie sodi. Tomēr paredzams, ka juridisku strīdu un sodu piemērošanas gadījumu skaits saglabāsies neliels.

Politikas risinājumu ietekmes novērtēšanai ir prezentētas pieejamās izmaksu aplēses, norādot katra risinājuma vidējās vienības izmaksas, saistībā ar Savienības mēroga uzņēmumu vidējo apgrozījumu. Salīdzinot skaitliski izsakāmas vienības izmaksas ar attiecīgo uzņēmumu apgrozījumu un ņemot vērā prognozētās tendences, paredzams, ka vēlamā risinājuma ekonomiskās izmaksas būs un paliks neievērojamas. Attiecīgi netika konstatēts, ka vēlamais risinājums radītu ietekmi uz uzņēmumu konkurētspēju.

Ir izstrādātas iniciatīvas kopējo izmaksu aplēses, iespējamās izmaksas norādot uz hipotētisku pieņēmumu pamata, jo sociālā dialoga darbību ietekmē dažādi faktori, kurus nav iespējams pārlicinoši paredzēt (piemēram, nav iespējams ticami aplēst to, cik uzņēmumos ar brīvprātīgiem nolīgumiem darbinieki vai vadība ierosinātu EUP izveides procesu, vai to, cik esošie EUP nolīgumi tiktu mainīti šīs iniciatīvas rezultātā). Ņemot vērā to, ka direktīva atstāj plašu rīcības brīvību EUP nolīgumu līgumslēdzējām pusēm pielāgot informēšanas un uzklausišanas procesu, kā arī resursus, apmācības utt. savai konkrētajai situācijai un vajadzībām, pamatā ir grūti noteikt cēloņsakarību starp politikas risinājumiem un konkrētiem ekonomiskajiem vai sociālajiem rezultātiem.

Ietekme uz MVU un patērētājiem

Iecerētie politikas pasākumi neattiektos uz MVU, un netieša ietekme uz MVU nav paredzama. Ir arī ļoti maz ticams, ka iespējamais nelielais izmaksu pieaugums saistībā ar EUP izveidi vai uzturēšanu varētu tikt pārvirzīts patērētājiem.

Būtiska ietekme uz valsts budžetiem un pārvaldes iestādēm

Visām dalībvalstīm būtu jāveic grozījumi tiesību aktos, ar kuriem tiek īstenota direktīva. Tām būtu jāapkopo un jāpaziņo Komisijai informācija par to, kā EUP, īpašās pārrunu grupas un darbinieku pārstāvji var ierosināt tiesā tiesvedību saistībā ar tiem direktīvā paredzētajām tiesībām. Šis pienākums radītu ierobežotas administratīvās izmaksas, kas tiktu minimizētas, izmantojot transponēšanas pasākumu paziņošanas standarta procesu ar pieejamo IT sistēmu starpniecību. Maz ticams, ka iniciatīva palielinātu izpildes panākšanas/iztiesāšanas izmaksas valsts iestādēm.