



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 26 januari 2024
(OR. en)

Interinstitutioneel dossier:
2024/0006(COD)

5837/24
ADD 5

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

BEGELEIDENDE NOTA

van:	de secretaris-generaal van de Europese Commissie, ondertekend door mevrouw Martine DEPREZ, directeur
ingekomen:	25 januari 2024
aan:	mevrouw Thérèse BLANCHET, secretaris-generaal van de Raad van de Europese Unie
nr. Comdoc.:	SWD(2024) 11 final
Betreft:	WERKDOCUMENT VAN DE DIENSTEN VAN DE COMMISSIE SAMENVATTING VAN HET EFFECTBEOORDELINGSVERSLAG bij het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 2009/38/EG wat betreft de instelling en werking van Europese ondernemingsraden en de doeltreffende handhaving van transnationale informatie- en raadplegingsrechten

Hierbij gaat voor de delegaties document SWD(2024) 11 final.

Bijlage: SWD(2024) 11 final

Brussel, 24.1.2024
SWD(2024) 11 final

WERKDOCUMENT VAN DE DIENSTEN VAN DE COMMISSIE
SAMENVATTING VAN HET EFFECTBEOORDELINGSVERSLAG

[\[...\]](#)

bij

Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad
tot wijziging van Richtlijn 2009/38/EG wat betreft de instelling en werking van Europese
ondernemingsraden en de doeltreffende handhaving van transnationale informatie- en
raadplegingsrechten

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

A. Achtergrond

Europese ondernemingsraden (EOR's) zijn werknemersvertegenwoordigingsorganen voor informatie en raadpleging met het bestuur van multinationale ondernemingen van een bepaalde omvang over transnationale kwesties. Bij de huidige transformatie van de arbeidswereld, die wordt aangedreven door ecologische, economische en sociale duurzaamheidsoverwegingen, kan een zinvolle betrokkenheid van werknemers en hun vertegenwoordigers op alle niveaus helpen anticiperen op veranderingen en deze beheersen, banenverlies verminderen, de inzetbaarheid op peil houden en de gevolgen ervan voor de socialezekerheidsstelsels en de daarmee samenhangende aanpassingskosten verlichten. Tot op heden bestaan er EOR's of andere overeenkomsten inzake transnationale informatie en raadpleging in ongeveer 1 000 multinationale ondernemingen, die ongeveer 16,6 miljoen werknemers in de EU vertegenwoordigen. [Richtlijn 2009/38/EG](#) (hierna “de richtlijn” genoemd) biedt een kader met minimumvoorschriften voor de instelling en werking van EOR's, dat de autonomie van het bestuur en de werknemersvertegenwoordigers om het informatie- en raadplegingsproces af te stemmen op hun specifieke behoeften eerbiedigt en het vermogen van het bestuur om doeltreffend beslissingen te nemen onverlet laat. Dit initiatief moet ervoor zorgen dat dit kader duidelijk, doeltreffend en afdwingbaar is. Dit initiatief heeft betrekking op ondernemingen met een Uniedimensie en hun werknemers in de lidstaten.

EOR's en procedures voor transnationale informatie en raadpleging vormen een aanvulling op de informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers op nationaal niveau, met name op grond van Richtlijn 2002/14/EG tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap, Richtlijn 2001/23/EG betreffende de overgang van ondernemingen en Richtlijn 98/59/EG inzake collectief ontslag. Dit initiatief heeft geen gevolgen voor de nationale wetgeving inzake informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers die voortvloeit uit die EU-richtlijnen.

B. Behoeftte aan actie van de EU

Welk probleem wordt er aangepakt?

De richtlijn verwezenlijkt niet altijd haar doelstelling om het recht op transnationale informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers in multinationale ondernemingen te verbeteren. In sommige gevallen ontbreekt er een echte en betekenisvolle dialoog tussen het bestuur en de EOR's, en is er onzekerheid over de procedure voor de instelling van EOR's, de reikwijdte van de informatie- en raadplegingsverplichtingen, die in de richtlijn zijn beperkt tot “transnationale kwesties”, de vergoeding van de uitgaven, de voorwaarden voor het eisen van vertrouwelijke behandeling van informatie of het weigeren om bepaalde informatie aan EOR's mee te delen, en de toegang tot de rechter. Bovendien is er in veel EOR's een duidelijk gebrek aan evenwicht tussen mannen en vrouwen en worden inbreuken op de informatie- en raadplegingsrechten vaak onvoldoende bestraft om naleving te waarborgen. Ten slotte is de richtlijn vanwege vrijstellingen van het toepassingsgebied niet van toepassing op ongeveer 350 ondernemingen met overeenkomsten inzake transnationale informatie en raadpleging, waardoor het regelgevingskader complex en gefragmenteerd is en er verschillende niveaus van bescherming van werknemers in ondernemingen met een Uniedimensie ontstaan.

Hoewel niet kan worden aangenomen dat deze problemen op algemene schaal bestaan, leiden zij samen tot tekortkomingen in de doeltreffendheid van het bestaande kader voor EOR's. Bijgevolg wordt het potentieel van EOR's niet ten volle benut om de betrokkenheid en “buy-in” van werknemers en duurzame arbeidsomstandigheden te bevorderen, mede in de context van structurele veranderingen in verband met de groene en de digitale transitie.

Wat wordt er van dit initiatief verwacht?

Dit initiatief heeft als algemeen doel de doeltreffendheid van het kader voor de informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers op transnationaal niveau te verbeteren. Dit doel is in overeenstemming met de doelen en beginselen in de richtlijn. Overeenkomstig de relevante rechtsgrondslag in het Verdrag betreffende de werking van de EU blijft de wezenlijke aard van de richtlijn als instrument voor informatie en raadpleging — en niet voor medezeggenschap — ongewijzigd.

Het initiatief heeft met name tot doel: i) ongerechtvaardigde verschillen in de minimale informatie- en raadplegingsrechten van werknemers op transnationaal niveau te voorkomen, ii) te zorgen voor een efficiënte en doeltreffende instelling van EOR's, iii) te zorgen voor passende middelen voor EOR's en een doeltreffend informatie- en raadplegingsproces, en iv) een doeltreffender handhaving van de richtlijn te bevorderen, onder meer door de toegang van werknemersvertegenwoordigers tot de rechter en doeltreffende, afschrikkende en evenredige sancties.

Wat is de meerwaarde van maatregelen op EU-niveau?

De richtlijn stelt minimumnormen vast voor transnationale informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers in multinationale ondernemingen. Aangezien dit een grensoverschrijdende kwestie is, moeten de uitdagingen op EU-niveau worden aangepakt. De specifieke EU-meerwaarde van het initiatief ligt in de ontwikkeling van deze minimumnormen. Deze normen bevorderen opwaartse convergentie tussen de lidstaten qua resultaten op sociaal en werkgelegenheidsgebied. Het initiatief zal ook voor bedrijven de meerwaarde vergroten door een eenvoudiger en coherenter regelgevingskader in de hele EU tot stand te brengen. Geografisch gezien kunnen alle lidstaten door het probleem worden getroffen, omdat de gevolgen ervan zich niet alleen voordoen in de lidstaat waar een EOR is gevestigd, maar ook in die waar vestigingen die tot hetzelfde concern behoren, zijn gevestigd.

C. Beleidsopties

Welke wetgevings- en niet-wetgevende beleidsopties zijn overwogen?

De Commissie heeft verschillende beleidsopties overwogen, rekening houdend met de beschikbare gegevens en de standpunten van de belanghebbenden, met name haar evaluatie van de beschikbare richtlijn, de desbetreffende resoluties van het Europees Parlement en de bijdragen van de sociale partners aan de raadpleging in twee fasen. De opties werden gegroepeerd op basis van de vier verschillende beleidsdoelstellingen die hierboven vermeld zijn.

Met betrekking tot de toepassing van verschillende regels op ondernemingen, afhankelijk van het moment waarop zij hun overeenkomst inzake informatie en raadpleging of EOR-overeenkomst hebben gesloten, bestaat er om juridische redenen een binaire beleidskeuze tussen handhaving en schrapping van de vrijstellingen van het toepassingsgebied van de richtlijn.

Wat de instelling van EOR's betreft, bieden wetgevende en niet-wetgevende beleidsopties verduidelijking omtrent de beschikbare middelen voor werknemersvertegenwoordigers die belast zijn met de onderhandelingen over de EOR-overeenkomst, en met name de vergoeding van hun redelijke juridische kosten. Als begeleidende maatregel specificeren de opties de termijn voor het openen van onderhandelingen naar aanleiding van een verzoek om een EOR's in te stellen. Als verdergaand alternatief omvatten de opties ook de doelstelling van een evenwichtige samenstelling van EOR's wat vrouwen en mannen betreft, die tot uiting moet komen in EOR-overeenkomsten.

Wat de werking van EOR's betreft, lopen de beleidsalternatieven voor een verduidelijking van het begrip "transnationale kwestie" uiteen: van niet-bindende interpretatieve richtsnoeren en een gerichte verduidelijking van de formulering tot een substantiële verruiming van het concept, in combinatie met een verplichting voor het bestuur om te rechtvaardigen waarom een bepaalde kwestie niet transnationaal is. In de tweede plaats is de noodzaak voor het bestuur om een met redenen omkleed antwoord te geven op het advies van de EOR beoordeeld, alsook een verduidelijking dat het bestuur alleen in het rechtmatige belang van de onderneming de vertrouwelijke behandeling van informatie kan opleggen. Bovendien zou het bestuur verplicht zijn om, op verzoek, de redenen aan te geven waarom bepaalde informatie vertrouwelijk wordt verklaard of de openbaarmaking ervan wordt geweigerd. Volgens een verdergaande alternatieve optie zou het bestuur de openbaarmaking van informatie omwille van het feit dat dit de werking van de onderneming ernstig zou schaden alleen kunnen weigeren na voorafgaande gerechtelijke of administratieve toestemming, en zou het delen van informatie tussen de EOR en nationale of lokale werknemersvertegenwoordigers in het algemeen worden vrijgesteld van vertrouwelijkheidsbeperkingen. Ten derde omvatten de beleidsopties, wat de vergoeding van de kosten van EOR's betreft, niet-bindende richtsnoeren om de toepassing van bestaande voorschriften te vergemakkelijken, of meer specifieke wettelijke voorschriften voor partijen om in hun overeenkomst te regelen hoe bepaalde uitgaven — zoals honoraria van deskundigen en juridische en opleidingskosten — worden gedekt. Als alternatief zouden in de richtlijn verdergaande bindende voorschriften voor de vergoeding van kosten kunnen worden opgenomen.

Wat de handhaving en de toegang tot de rechter betreft, hebben de beleidsopties betrekking op sancties in geval van inbreuken op de nationale wetgeving tot omzetting van de richtlijn, en op de rechtsmiddelen die rechthebbenden in dergelijke gevallen ter beschikking staan. Bindende opties omvatten aan de ene kant van het spectrum maatregelen om de algemene voorschriften van de richtlijn te verduidelijken en aan te scherpen, onder meer door een verplichting om bij de vaststelling van financiële sancties rekening te houden met de omzet van ondernemingen, alsook een verplichting voor de lidstaten om de Commissie in kennis te stellen van de wijze waarop toegang tot de rechter en doeltreffende rechtsmiddelen worden gewaarborgd met betrekking tot alle rechten uit hoofde van de richtlijn. Aan het andere uiteinde van het spectrum zijn verdergaande opties, zoals de invoering van de mogelijkheid voor EOR's om te verzoeken om opschorting van bestuursbeslissingen en de vaststelling van specifieke plafonds voor financiële sancties van 2 % (in het geval van onopzettelijke inbreuken) en 4 % (in het geval van opzettelijke inbreuken) van de wereldwijde omzet van ondernemingen.

Bij het opstellen van de beleidsmaatregelen en het indelen ervan in beleidsopties heeft de Commissie zich laten leiden door de volgende belangrijke overwegingen: i) de noodzaak om lidstaten de vrijheid te laten om herziene minimumvoorschriften inzake transnationale informatie en raadpleging uit te voeren en deze zo te integreren in hun respectieve regels, tradities en praktijken op het gebied van arbeidsverhoudingen, in overeenstemming met het subsidiariteitsbeginsel en de rechtsgrondslag in het Verdrag; ii) volledige inachtneming van de autonomie van de sociale partners bij de praktische uitvoering van de minimumvoorschriften; iii) het feit dat belanghebbenden uit het bedrijfsleven over het algemeen voorstander zijn van niet-bindende maatregelen, terwijl vakbondsorganisaties en werknemersvertegenwoordigers wetswijzigingen steunen. Hoewel in theorie verschillende mogelijke alternatieve combinaties van wetgevende en niet-wetgevende maatregelen kunnen worden overwogen, werd in de feedback van belanghebbenden geen gewag gemaakt van dergelijke specifieke combinaties; iv) niet-wetgevende maatregelen, zoals de financiering van projecten ter bevordering van de bekendheid met het transnationale informatie- en raadplegingskader, en het toezicht van de Commissie op de uitvoering van de richtlijn door de lidstaten, maken deel uit van het

referentiescenario. Een wetgevingsinitiatief zou daarom automatisch worden gecombineerd met dergelijke doorlopende niet-bindende maatregelen.

Wie steunt welke optie?

Als onderdeel van een bredere campagne voor democratie op de werkplek heeft het Parlement in zijn [resolutie van 2021 over democratie op het werk](#), en met name in zijn [resolutie van 2023 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende de herziening van Richtlijn 2009/38/EG](#), opgeroepen om de rol en de capaciteit van EOR's als informatie en raadplegingsorganen in ondernemingen met een Uniedimensie die in de Europese Unie actief zijn, te versterken. Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft de afgelopen jaren [soortgelijke oproepen](#) gedaan. Europese vakbondsorganisaties steunen over het algemeen de verdergaande bindende wijzigingen die hierboven zijn uiteengezet en die de aanbevelingen van het Europees Parlement overnemen, terwijl bedrijfsorganisaties het bestaan betwisten van tekortkomingen die beleidsmaatregelen van de EU rechtvaardigen, en waarschuwen voor extra kosten en negatieve gevolgen van sommige opties voor het concurrentievermogen.

Wat is de voorkeursoptie en waarom?

De voorkeursoptie combineert de volgende maatregelen:

- i) De vrijstellingen voor bepaalde ondernemingen met een Uniedimensie zullen worden afgeschaft om het kader voor transnationale informatie en raadpleging te vereenvoudigen en de gelijke toegang van werknemers tot de rechten uit hoofde van de richtlijn te waarborgen. De “vrijwillige overeenkomsten” van voorheen vrijgestelde ondernemingen zijn gesloten en worden toegepast buiten het toepassingsgebied van het Unierecht, zodat na de opheffing van de vrijstelling een EOR kan worden ingesteld op verzoek van werknemers of op eigen initiatief van het bestuur, of de vrijwillige overeenkomsten kunnen worden voortgezet indien geen dergelijk verzoek wordt ingediend.
- ii) De middelen waarover de werknemersvertegenwoordigers beschikken tijdens de onderhandelingen over nieuwe EOR-overeenkomsten, met name de vergoeding van redelijke juridische kosten, zullen worden verduidelijkt, evenals de formulering van de verplichting van het bestuur om onderhandelingen te openen binnen zes maanden na een verzoek om een EOR in te stellen. Bovendien moet in EOR-overeenkomsten een doelstelling van evenwicht tussen vrouwen en mannen worden opgenomen, aangezien anders de huidige onevenwichtige samenstelling van EOR's zou worden bestendigd.
- iii) In de richtlijn zullen gerichte verduidelijkingen van het begrip transnationale kwesties worden opgenomen om de bestaande onzekerheid aan te pakken en het risico op geschillen te verminderen. Om de doeltreffendheid van de dialoog over transnationale kwesties te versterken, zal het bestuur worden verplicht om de informatie en raadpleging zodanig te organiseren dat de werknemersvertegenwoordigers voorafgaand aan de vaststelling van de betrokken beslissing hun mening kunnen geven en om een gemotiveerd antwoord op de adviezen van de EOR's te geven alvorens een beslissing over transnationale kwesties te nemen. Wat de vergoeding van de uitgaven van EOR's betreft, handhaaft de voorkeursoptie het beginsel van autonomie van de partijen en vereist zij dat potentieel omstreden punten, zoals de vergoeding van juridische kosten, honoraria van deskundigen en opleidingskosten, in EOR-overeenkomsten worden behandeld. Voor EOR's die werken op basis van subsidiaire voorschriften, zal hun recht op vergoeding van redelijke juridische kosten in die voorschriften worden omschreven. De formulering van de bestaande verplichting om de leden van EOR's en bijzondere onderhandelingsgroepen (BOG's) de nodige opleiding “met behoud van salaris” te verstrekken, zal worden aangepast om te verduidelijken dat ondernemingen de kosten

en uitgaven in verband met die opleiding moeten dekken. Om ervoor te zorgen dat vertrouwelijke behandeling van informatie niet zonder rechtvaardiging wordt opgelegd, zal de voorkeursoptie die mogelijkheid bovendien beperken tot gevallen waarin dit in het rechtmatige belang van de onderneming is. Met het oog op transparantie en het waarborgen van doeltreffende rechtsmiddelen moet het bestuur op verzoek de redenen voor vertrouwelijkheid of niet-openbaarmaking specificeren.

iv) De lidstaten zullen in het kader van hun omzettingsverplichting verplicht zijn informatie te verstrekken over hun handhavingskader met betrekking tot de door de richtlijn gewaarborgde rechten, teneinde het toezicht op de naleving en de handhaving door de Commissie te vergemakkelijken, en de algemene verplichting om te zorgen voor doeltreffende sancties en toegang tot de rechter zal in de richtlijn weerspiegeld worden. Financiële sancties ter bestraffing van inbreuken op transnationale informatie- en raadplegingsrechten moeten worden vastgesteld rekening houdend met de omzet van de ondernemingen, teneinde de evenredigheid en afschrikkende werking ervan te waarborgen.

D. Effecten van de voorkeursoptie

Welke voordelen biedt de voorkeursoptie?

De huidige 678 ondernemingen met actieve EOR-overeenkomsten en hun ongeveer 11,3 miljoen werknemers in de EU, alsook de partijen bij toekomstige EOR-overeenkomsten, zouden baat hebben bij een grotere duidelijkheid van de wettelijke voorschriften, waardoor het risico op geschillen en de daarmee gepaard gaande kosten naar verwachting zal afnemen.

Door vrijstellingen uit het toepassingsgebied van de richtlijn te schrappen, zouden alle in aanmerking komende ondernemingen (ca. 3 970) op voet van gelijkheid worden behandeld, waardoor de samenhang van het regelgevingskader wordt vereenvoudigd en versterkt. De ongeveer 5,4 miljoen werknemers in de EU/EER (en hun vertegenwoordigers) of het bestuur van de momenteel vrijgestelde ondernemingen met “vrijwillige overeenkomsten” (323) zouden het recht krijgen om te verzoeken om de instelling van een EOR om te profiteren van een gelijke toepassing van minimumrechten en -verplichtingen die uit hoofde van het EU-recht afdwingbaar zijn. Samen met het bestuur zouden zij er ook voor kunnen kiezen goed functionerende vrijwillige overeenkomsten te behouden. In het kader van verzoeken om een nieuwe EOR op te richten, zouden werknemersvertegenwoordigers een duidelijk recht hebben op vergoeding van hun redelijke juridische kosten en meer rechtszekerheid met betrekking tot de verplichting van het bestuur om binnen zes maanden onderhandelingen te openen. Het personeelsbestand van ondernemingen met een Uniedimensie zou ook baat hebben bij de doelstelling van een evenwichtige samenstelling van EOR's wat vrouwen en mannen betreft, die tot uiting moet komen in nieuw gesloten of heronderhandelde EOR-overeenkomsten. Een beter evenwicht in EOR's wat vrouwen en mannen betreft zou de kwaliteit van de sociale dialoog verbeteren en kan bijdragen tot billijkere bestuursbeslissingen over transnationale kwesties.

Tijdens het informatie- en raadplegingsproces zouden EOR's die nog geen recht hebben op een tijdig met redenen omkleed antwoord van het bestuur op hun advies, een dergelijk recht krijgen. Dit zal hen helpen een dialoog aan te gaan met het hoofdbestuur over transnationale kwesties. Deze dialoog wordt ook vergemakkelijkt door verduidelijkingen van het essentiële concept van transnationale kwesties, dat de reikwijdte van de informatie- en raadplegingsactiviteiten van de EOR's bepaalt, en door het feit dat de vertrouwelijkheidsverplichting uitsluitend wordt toegepast wanneer deze gerechtvaardigd is. Voor EOR's, BOG's en werknemersvertegenwoordigers die momenteel niet over doeltreffende rechtsmiddelen beschikken om al hun rechten uit hoofde van de richtlijn af te dwingen, zou het initiatief de toegang tot de rechter verbeteren.

De over het algemeen grotere doeltreffendheid en kwaliteit van de transnationale sociale dialoog in ondernemingen met een Uniedimensie zou ondernemingen in staat stellen met meer kennis van zaken strategische beslissingen te nemen en zou het wederzijds vertrouwen tussen het bestuur en de werknemers versterken. De analyse van dergelijke voordelen is echter noodzakelijkerwijs kwalitatief, aangezien die doorgaans langdurig en indirect zijn en afhankelijk zijn van immateriële factoren zoals de gevestigde cultuur van betrokkenheid van de werknemers in de betrokken onderneming.

Welke kosten brengt de voorkeursoptie met zich mee?

In de momenteel vrijgestelde ondernemingen met “vrijwillige overeenkomsten” zou het hoofdbestuur onderhandelingen over een nieuwe EOR kunnen of moeten openen indien de werknemers daarom verzoeken in overeenstemming met de richtlijn. Voor deze ondernemingen zijn de gemiddelde kosten hiervoor ongeveer 148 000 EUR per onderhandeling. In het algemeen zullen ondernemingen tijdens onderhandelingen of heronderhandelingen waarbij een BOG betrokken is, wettelijk verplicht zijn om, naast andere kosten in de oprichtingsfase, ook redelijke juridische kosten te vergoeden; deze verplichting bestaat momenteel in de meerderheid van de lidstaten nog niet uitdrukkelijk. Waar nodig om de bestaande EOR-overeenkomsten af te stemmen op de herziene voorschriften (bijvoorbeeld om de uitgaven van EOR's voor juridisch of deskundig advies en opleiding te dekken), moet het hoofdbestuur opnieuw onderhandelen. De gemiddelde kosten van heronderhandelingen konden niet op betrouwbare wijze worden gekwantificeerd, omdat zij zeer variabel zijn. Er zijn aanwijzingen dat een heronderhandelingsproces korter is dan het proces voor het instellen van een nieuwe EOR, terwijl er in complexe gevallen ook meerdere vergaderingen nodig kunnen zijn. Op basis van het beschikbare bewijsmateriaal was het mogelijk bepaalde kosten in verband met vergaderingen tussen het bestuur en de vertegenwoordigers van de EOR's te kwantificeren voor de heronderhandeling van bestaande overeenkomsten (ca. 18 400 EUR per vergadering). In een aanzienlijk aantal gevallen kan worden overeengekomen dat de nodige aanpassingen van EOR-overeenkomsten plaatsvinden in het kader van regelmatige heronderhandelingen, die gemiddeld om de vijf jaar plaatsvinden, wat geen of slechts zeer beperkte extra kosten met zich mee zou brengen ten opzichte van het referentiescenario. Ondernemingen zouden ook te maken kunnen krijgen met een geleidelijke stijging van de kosten van het beheer van een EOR (gemiddeld ongeveer 300 000 EUR per jaar per EOR volgens het referentiescenario), bijvoorbeeld met betrekking tot de verplichting om een met redenen omkleed antwoord aan de EOR te geven. Ten slotte zouden de ondernemingen in geval van niet-nakoming van verplichtingen het risico lopen op hogere financiële sancties. Naar verwachting zullen er echter weinig juridische geschillen zijn en weinig sancties worden opgelegd.

Voor de beoordeling van de effecten van de beleidsopties zijn de beschikbare kostenramingen gepresenteerd in termen van gemiddelde kosten per eenheid per optie in verhouding tot de gemiddelde omzet van de ondernemingen met een Uniedimensie. Wanneer de kwantificeerbare eenheidskosten worden vergeleken met de omzet van de betrokken ondernemingen en rekening wordt gehouden met de voorspelde trends, zullen de economische kosten van de voorkeursoptie naar verwachting verwaarloosbaar zijn en blijven. Bijgevolg kon niet worden vastgesteld dat de voorkeursoptie effecten zou hebben op het concurrentievermogen van ondernemingen.

De ramingen van de totale kosten van het initiatief zijn gemaakt om potentiële kosten aan te geven op basis van hypothetische veronderstellingen vanwege de veelheid van factoren die van invloed zijn op de werking van de sociale dialoog en die niet op betrouwbare wijze kunnen worden geraamd (zo kan niet op betrouwbare wijze worden geraamd in hoeveel ondernemingen met vrijwillige overeenkomsten werknemers of leidinggevenden een proces voor het instellen van een EOR zouden openen, of hoeveel van de bestaande EOR-overeenkomsten als gevolg van dit initiatief zouden worden aangepast). Het

feit dat de richtlijn de partijen bij EOR-overeenkomsten een ruime vrijheid laat om het informatie- en raadplegingsproces en de middelen, opleiding enz. af te stemmen op hun specifieke situatie en behoeften, maakt het fundamenteel moeilijk om een causaal verband vast te stellen tussen de beleidsopties en specifieke economische of sociale resultaten.

Zijn er effecten voor de kmo's of consumenten?

De beoogde beleidsmaatregelen zouden niet van toepassing zijn op kmo's en er zijn geen indirecte gevolgen voor kmo's te verwachten. Het is ook zeer onwaarschijnlijk dat de mogelijke marginale stijgingen van de kosten voor de instelling of het beheer van EOR's op de consument worden afgewenteld.

Zijn er significante effecten voor de nationale begrotingen en overheden?

Alle lidstaten zouden hun wetgeving ter uitvoering van de richtlijn moeten wijzigen. Zij zouden informatie moeten verzamelen en aan de Commissie moeten meedelen over de wijze waarop EOR's, BOG's en werknemersvertegenwoordigers gerechtelijke procedures kunnen aanspannen met betrekking tot al hun rechten uit hoofde van de richtlijn. Deze verplichting zou beperkte administratieve kosten met zich meebrengen, die tot een minimum zouden worden beperkt door ze uit te voeren via het standaardproces van kennisgeving van omzettingsmaatregelen via de beschikbare IT-systemen. Het initiatief zal waarschijnlijk niet leiden tot hogere kosten voor handhaving en gerechtskosten voor de nationale autoriteiten.