



Consiliul
Uniunii Europene

Bruxelles, 26 ianuarie 2024
(OR. en)

Dosar interinstituțional:
2024/0006(COD)

5837/24
ADD 5

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

NOTĂ DE ÎNȘOȚIRE

Sursă:	Secretara Generală a Comisiei Europene, sub semnătura dnei Martine DEPREZ, Directoare
Data primirii:	25 ianuarie 2024
Destinatar:	Dna Thérèse BLANCHET, Secretară Generală a Consiliului Uniunii Europene
Nr. doc. Csie:	SWD(2024) 11 final
Subiect:	DOCUMENT DE LUCRU AL SERVICIILOR COMISIEI REZUMAT AL RAPORTULUI PRIVIND EVALUAREA IMPACTULUI care însoțește documentul Propunere de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului de modificare a Directivei 2009/38/CE în ceea ce privește instituirea și funcționarea comitetelor europene de întreprindere și asigurarea respectării efective a drepturilor la informare și consultare la nivel transnațional

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor documentul SWD(2024) 11 final.

Anexă: SWD(2024) 11 final



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 24.1.2024
SWD(2024) 11 final

DOCUMENT DE LUCRU AL SERVICIILOR COMISIEI
REZUMAT AL RAPORTULUI PRIVIND EVALUAREA IMPACTULUI

[...]

care însoțește documentul

Propunere de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului
de modificare a Directivei 2009/38/CE în ceea ce privește instituirea și funcționarea
comitetelor europene de întreprindere și asigurarea respectării efective a drepturilor la
informare și consultare la nivel transnațional

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

A. Contextul

Comitetele europene de întreprindere („CEI”) sunt organisme de reprezentare a lucrătorilor însărcinate cu informarea și consultarea conducerii întreprinderilor multinaționale de o anumită dimensiune privind aspectele transnaționale. În contextul transformării actuale a lumii muncii determinate de aspecte legate de durabilitatea economică, socială și a mediului, o implicare semnificativă a lucrătorilor și a reprezentanților lor la toate nivelurile poate contribui la anticiparea și gestionarea schimbărilor, la diminuarea pierderilor de locuri de muncă, la menținerea capacității de inserție profesională și la reducerea efectelor asupra sistemelor de protecție socială și a costurilor de ajustare aferente. Până în prezent, există comitete europene de întreprindere sau alte acorduri privind informarea și consultările la nivel transnațional în aproximativ 1 000 de întreprinderi multinaționale, reprezentând aproximativ 16,6 milioane de lucrători din UE. [Directiva 2009/38/CE](#) (denumită în continuare „directiva”) prevede un cadru cu cerințe minime pentru înființarea și funcționarea comitetelor europene de întreprindere, care respectă autonomia conducerii și a reprezentanților lucrătorilor de a adapta procesul de informare și consultare la nevoile lor specifice și care menține capacitatea conducerii de a lua decizii în mod eficace. Această inițiativă este menită să asigure faptul că acest cadru este clar, eficace și are caracter executoriu. Prezenta inițiativă se referă la întreprinderile care operează la scara Uniunii și la lucrătorii lor din statele membre.

Comitetele europene de întreprindere și procedurile de informare și consultare la nivel transnațional completează informarea și consultarea lucrătorilor la nivel național, în special în temeiul Directivei 2002/14/CE de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, al Directivei 2001/23/CE privind transferul de întreprinderi și al Directivei 98/59/CE privind concedierile colective. Prezenta inițiativă nu afectează legislația națională privind informarea și consultarea lucrătorilor care decurge din aceste directive ale UE.

B. Necesitatea unei acțiuni la nivelul UE

Care este problema abordată?

Directiva nu își atinge întotdeauna pe deplin obiectivul de a îmbunătăți dreptul lucrătorilor din întreprinderile multinaționale la informare și consultare la nivel transnațional. În unele cazuri, lipsește un dialog autentic și semnificativ între conducere și comitetele europene de întreprindere, existând totodată incertitudine în ceea ce privește procesul de înființare a comitetelor europene de întreprindere, domeniul de aplicare al obligațiilor de informare și consultare limitate în directivă la „aspectele transnaționale”, acoperirea cheltuielilor, condițiile de solicitare a tratamentului confidențial al informațiilor sau de refuz al divulgării anumitor informații către comitetele europene de întreprindere, precum și accesul la justiție. În plus, există o lipsă clară de echilibru de gen în cazul multor comitete europene de întreprindere, iar încălcările drepturilor de informare și consultare nu sunt adesea sancționate suficient pentru a asigura conformitatea. În cele din urmă, din cauza excepțiilor de la domeniul de aplicare, directiva nu se aplică unui număr de aproximativ 350 de întreprinderi în care există acorduri privind informarea și consultarea la nivel transnațional, ceea ce face ca cadrul de reglementare să fie complex și fragmentat, creând niveluri diferite de protecție a lucrătorilor din întreprinderile care operează la scara Uniunii.

Deși nu se poate presupune că aceste aspecte se aplică la scară generală, ele conduc împreună la deficiențe în ceea ce privește eficacitatea cadrului existent privind comitetele europene de întreprindere. În consecință, potențialul comitetelor europene de întreprindere nu este pe deplin exploatat pentru a promova implicarea și „adeziunea” lucrătorilor și condițiile de muncă sustenabile, nici în contextul schimbărilor structurale legate de tranziția verde și cea digitală.

Ce se așteaptă de la această inițiativă?

Obiectivul general al acestei inițiative să îmbunătățească eficacitatea cadrului de informare și consultare a lucrătorilor la nivel transnațional. Acest obiectiv este în concordanță cu scopurile și principiile stabilite în directivă. În conformitate cu temeiul juridic relevant din Tratatul privind funcționarea UE, caracterul de bază al directivei ca instrument de informare și consultare – și nu de codecizie – rămâne neschimbat.

În mod specific, inițiativa urmărește (i) să evite diferențele nejustificate în ceea ce privește drepturile minime de informare și consultare ale lucrătorilor la nivel transnațional, (ii) să asigure o înființare eficientă și eficace a comitetelor europene de întreprindere, (iii) să asigure resursele adecvate pentru comitetele europene de întreprindere și un proces eficient de informare și consultare a acestora și (iv) să promoveze o punere în aplicare mai eficace a directivei, inclusiv prin accesul la justiție pentru reprezentanții lucrătorilor și sancțiuni eficace, disuasive și proporționale.

Care este valoarea adăugată a acțiunii la nivelul UE?

Directiva stabilește standarde minime pentru informarea și consultarea la nivel transnațional a lucrătorilor din întreprinderile multinaționale. Întrucât aceasta este o chestiune transfrontalieră, provocările trebuie abordate la nivelul UE. Valoarea adăugată europeană specifică a inițiativei constă în elaborarea acestor standarde minime. Aceste standarde promovează convergența ascendentă între statele membre în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și rezultatele sociale. De asemenea, inițiativa va spori și mai mult valoarea adăugată pentru întreprinderi, prin crearea unui cadru de reglementare mai simplu și mai coerent în întreaga UE. Din punct de vedere geografic, toate statele membre pot fi afectate de problemă, deoarece consecințele acesteia se materializează nu numai în statul membru în care își are sediul un comitet european de întreprindere, ci și în cele în care își au sediul unitățile care aparțin aceluiași grup.

C. Opțiuni de politică

Ce opțiuni de politică legislative și nelegislative au fost luate în considerare?

Comisia a analizat diverse opțiuni de politică, ținând seama de dovezile disponibile și de opiniile părților interesate, în special de evaluarea directivei reformate, de rezoluțiile relevante ale Parlamentului European și de contribuțiile partenerilor sociali la consultarea în două etape. Opțiunile au fost grupate în raport cu cele patru obiective de politică distincte menționate mai sus.

În ceea ce privește aplicarea unor norme diferite întreprinderilor în funcție de momentul în care acestea și-au încheiat acordul de informare și consultare sau acordul privind comitetele europene de întreprindere, există, din motive juridice, o alegere de politică binară între menținerea și eliminarea excepțiilor de la domeniul de aplicare al directivei.

În ceea ce privește înființarea comitetelor europene de întreprindere, opțiunile de politică legislative și nelegislative implică clarificări cu privire la resursele aflate la dispoziția reprezentanților lucrătorilor însărcinați cu negocierea acordului privind comitetele europene de întreprindere și, în special, cu privire la acoperirea costurilor juridice rezonabile ale acestora. Ca măsură de însoțire, opțiunile includ o clarificare a termenului-limită pentru inițierea negocierilor în urma unei cereri de instituire a unui comitet european de întreprindere. Ca alternativă mai amplă, opțiunile includ, de asemenea, obiectivul unei componente echilibrate din punctul de vedere al genului a comitetelor europene de întreprindere, care să se reflecte în acordurile privind comitetele europene de întreprindere.

În ceea ce privește funcționarea comitetelor europene de întreprindere, alternativele de politică pentru clarificarea conceptului de „aspecte transnaționale” variază de la orientări interpretative fără caracter obligatoriu și o clarificare specifică a formulării până la o extindere substanțială a conceptului, combinată cu o obligație a conducerii de a justifica motivul pentru care un anumit aspect nu este transnațional. În al doilea rând, a fost evaluată cerința ca conducerea să furnizeze un răspuns motivat la avizul CEI, precum și o precizare potrivit căreia conducerea nu poate impune tratamentul confidențial al informațiilor decât în interesul legitim al întreprinderii. În plus, conducerea ar trebui să precizeze, la cerere, motivele pentru care anumite informații sunt declarate confidențiale sau pentru refuzul de a le divulga. O opțiune alternativă mai amplă ar permite conducerii să refuze divulgarea de informații pe motiv că aceasta ar dăuna grav funcționării întreprinderii doar cu condiția autorizării judiciare sau administrative prealabile și, în general, ar excepta de la restricțiile privind confidențialitatea schimbul de informații dintre comitetele europene de întreprindere și reprezentanții naționali sau locali ai lucrătorilor. În al treilea rând, în ceea ce privește acoperirea cheltuielilor comitetelor europene de întreprindere, opțiunile de politică includ orientări fără caracter obligatoriu care să faciliteze aplicarea cerințelor existente sau, alternativ, cerințe legislative mai specifice pentru ca părțile să reglementeze în acordul lor modul în care sunt acoperite anumite cheltuieli, cum ar fi onorariile experților și costurile juridice și de formare. În mod alternativ, directiva ar putea prevedea cerințe obligatorii mai ample pentru acoperirea costurilor.

În ceea ce privește aspectele legate de asigurarea punerii în aplicare și de accesul la justiție, opțiunile de politică se referă la sancțiunile aplicabile în cazul încălcării legislației naționale de transpunere a directivei și la căile de atac aflate la dispoziția titularilor de drepturi în astfel de cazuri. Opțiunile obligatorii implică, la un capăt al spectrului, măsuri de clarificare și consolidare a cerințelor generale din directivă, inclusiv prin cerința de a lua în considerare cifra de afaceri a întreprinderilor la stabilirea sancțiunilor pecuniare, precum și obligația statelor membre de a notifica Comisiei modul în care se asigură accesul la justiție și căi de atac eficace în ceea ce privește toate drepturile prevăzute de directivă. La celălalt capăt al spectrului sunt opțiuni mai ample, care constau în introducerea posibilității ca CEI să solicite suspendarea deciziilor conducerii și stabilirea unor plafoane specifice pentru sancțiuni pecuniare de 2 % (în cazul încălcărilor neintenționate) și de 4 % (în cazul încălcărilor intenționate) din cifra de afaceri mondială a întreprinderilor.

În procesul de elaborare a măsurilor de politică și de grupare a acestora pentru a forma opțiuni de politică, Comisia a fost ghidată de următoarele considerente principale: (i) necesitatea de a lăsa la latitudinea statelor membre punerea în aplicare a oricăror cerințe minime revizuite privind informarea și consultarea la nivel transnațional, permițându-le să le integreze în normele, tradițiile și practicile proprii din domeniul relațiilor de muncă, în conformitate cu principiul subsidiarității și cu temeiul juridic al tratatului; (ii) respectarea deplină a autonomiei partenerilor sociali în ceea ce privește punerea în practică a cerințelor minime; (iii) faptul că părțile interesate din mediul de afaceri favorizează, în general, măsurile fără caracter obligatoriu, în timp ce organizațiile sindicale și reprezentanții lucrătorilor sprijină modificările legislative. Prin urmare, deși, teoretic, ar putea fi avute în vedere diferite combinații alternative posibile între măsurile legislative și cele nelegislative, feedbackul părților interesate nu a indicat nicio astfel de combinație specifică; (iv) măsurile fără caracter legislativ, cum ar fi finanțarea proiectelor de sensibilizare cu privire la cadrul transnațional de informare și consultare, precum și monitorizarea de către Comisie a punerii în aplicare a directivei de către statele membre fac parte din scenariul de referință. Prin urmare, o inițiativă legislativă ar fi combinată în mod automat cu astfel de măsuri fără caracter obligatoriu subsecvente.

Cine sunt susținătorii fiecărei opțiuni?

Ca parte a unei campanii mai ample pentru democrația la locul de muncă, Parlamentul a solicitat, în [rezoluția sa din 2021 referitoare la „democrația la locul de muncă”](#) și, în special, în [rezoluția sa din 2023 conținând recomandări adresate Comisiei de a revizui Directiva 2009/38/CE](#), să se consolideze rolul și capacitatea comitetelor europene de întreprindere în calitate de organisme de informare și consultare în întreprinderile care operează la scara Uniunii și care își desfășoară activitatea în Uniunea Europeană. Comitetul Economic și Social European a făcut [apeluri similare](#) în ultimii ani. Organizațiile sindicale europene sprijină, în general, modificările mai ample cu caracter obligatoriu prezentate mai sus, care iau în considerare recomandările Parlamentului European, în timp ce organizațiile de afaceri contestă existența unor deficiențe care justifică o acțiune politică a UE și îndeamnă la prudență față de crearea de costuri suplimentare și de efecte negative asupra competitivității care ar fi cauzate de anumite opțiuni.

Care este opțiunea preferată și de ce?

Opțiunea de politică preferată combină următoarele măsuri:

(i) Excepțiile acordate anumitor întreprinderi care operează la scara Uniunii vor înceta, pentru a simplifica cadrul de informare și consultare la nivel transnațional și pentru a garanta accesul egal al lucrătorilor la drepturile prevăzute de directivă. „Acordurile voluntare” ale întreprinderilor exceptate anterior au fost încheiate și au funcționat în afara domeniului de aplicare al dreptului Uniunii, astfel încât, după eliminarea excepției, un comitet european de întreprindere poate fi înființat la cererea lucrătorilor ori din propria inițiativă a conducerii sau acordurile voluntare pot continua în cazul în care nu se formulează o astfel de cerere.

(ii) Resursele aflate la dispoziția reprezentanților lucrătorilor în cursul negocierii noilor acorduri privind comitetele europene de întreprindere, în special acoperirea costurilor juridice rezonabile, vor fi clarificate, la fel ca și formularea obligației conducerii de a iniția negocieri în termen de șase luni de la cererea de instituire a unui comitet european de întreprindere. În plus, un obiectiv referitor la echilibrul de gen trebuie să se reflecte în acordurile privind comitetele europene de întreprindere, deoarece, în caz contrar, componența actuală dezechilibrată a comitetelor europene de întreprindere ar fi perpetuată.

(iii) În directivă vor fi introduse clarificări specifice cu privire la conceptul de aspecte transnaționale pentru a aborda incertitudinea existentă și pentru a reduce riscul de litigii. Se va stabili o obligație a conducerii de a desfășura activități de informare și consultare într-un mod care să permită reprezentanților lucrătorilor să emită un aviz înainte de adoptarea deciziei și de a oferi un răspuns motivat la avizele CEI înainte de a adopta o decizie cu privire la aspecte transnaționale, pentru a consolida eficacitatea dialogului privind aspectele transnaționale. În ceea ce privește acoperirea cheltuielilor comitetelor europene de întreprindere, opțiunea preferată respectă principiul autonomiei părților, impunând ca aspectele potențial controversate, cum ar fi acoperirea costurilor juridice, a onorariilor experților și a costurilor de formare, să fie abordate în acordurile privind comitetele europene de întreprindere. În cazul comitetelor europene de întreprindere care funcționează pe baza unor cerințe subsidiare, dreptul acestora la acoperirea unor costuri juridice rezonabile va fi precizat în cerințele respective. Formularea cerinței existente de a asigura formarea necesară „fără pierderi salariale” pentru membrii comitetelor europene de întreprindere și ai organismelor speciale de negociere (OSN) va fi adaptată pentru a clarifica faptul că întreprinderile trebuie să acopere costurile și cheltuielile legate de o astfel de formare. În plus, pentru a se asigura că tratamentul confidențial al informațiilor nu este impus fără justificare, opțiunea preferată va limita această posibilitate la cazurile în care acest lucru este în interesul legitim al întreprinderii. Din motive de transparență și căi de atac

eficace, conducerea va trebui să precizeze, la cerere, motivele care justifică confidențialitatea sau nedivulgarea.

(iv) În cadrul obligației lor de transpunere, statele membre vor trebui să notifice informații cu privire la cadrul lor de punere în aplicare în ceea ce privește drepturile garantate de directivă, cu scopul de a facilita monitorizarea conformității și asigurarea punerii în aplicare de către Comisie, iar obligația generală de a asigura sancțiuni eficace și accesul la justiție va fi reflectată în directivă. Sancțiunile financiare pentru a sancționa încălcarea drepturilor de informare și consultare la nivel transnațional trebuie stabilite ținând seama de cifra de afaceri a întreprinderilor, pentru a se asigura proporționalitatea și caracterul disuasiv al acestora.

D. Impactul opțiunii preferate

Care sunt avantajele opțiunii preferate?

Cele 678 de întreprinderi având actualmente acorduri active privind comitetele europene de întreprindere și cele aproximativ 11,3 milioane de lucrători ai acestora din UE, precum și părțile la viitoarele acorduri privind comitetele europene de întreprindere vor beneficia de o mai mare claritate a cerințelor legale, ceea ce se preconizează că va reduce riscul de litigii și costurile asociate.

Prin eliminarea exceptărilor de la domeniul de aplicare al directivei, toate întreprinderile eligibile (aproximativ 3 970) ar fi plasate pe picior de egalitate, simplificându-se și consolidându-se coerența cadrului de reglementare. Cei aproximativ 5,4 milioane de lucrători din UE/SEE (și reprezentanții acestora) sau conducerea întreprinderilor exceptate în prezent cu „acorduri voluntare” (323) ar dobândi dreptul de a solicita instituirea unui comitet european de întreprindere pentru a beneficia de o aplicare egală a drepturilor și obligațiilor minime aplicabile în temeiul legislației UE. Împreună cu conducerea, acestea ar putea opta, de asemenea, pentru menținerea unor acorduri voluntare funcționale. În contextul cererilor de instituire a unui nou comitet european de întreprindere, reprezentanții lucrătorilor ar avea un drept clar la acoperirea costurilor lor juridice rezonabile și o mai mare securitate juridică în ceea ce privește obligația conducerii de a iniția negocieri în termen de șase luni. Forța de muncă a întreprinderilor care operează la scara Uniunii ar beneficia, de asemenea, de obiectivul unei componente echilibrate din punctul de vedere al genului a comitetelor europene de întreprindere, care urmează să se reflecte în acordurile privind comitetele europene de întreprindere nou încheiate sau renegociate. Îmbunătățirea echilibrului de gen în comitetele europene de întreprindere ar îmbunătăți calitatea dialogului social și ar putea contribui la decizii de gestionare mai echitabile privind aspecte transnaționale.

În cursul procesului de informare și consultare, comitetele europene de întreprindere care nu au încă dreptul la un răspuns motivat în timp util din partea conducerii la avizul lor ar dobândi un astfel de drept. Acest lucru le va ajuta să se angajeze într-un dialog cu conducerea centrală privind aspecte transnaționale. Acest dialog este facilitat, de asemenea, de clarificarea conceptului esențial al „aspectelor transnaționale”, care definește domeniul de aplicare al activităților de informare și consultare ale comitetelor europene de întreprindere, precum și de aplicarea obligației de confidențialitate numai atunci când acest lucru este justificat în mod obiectiv. Pentru comitetele europene de întreprindere, organismele speciale de negociere și reprezentanții lucrătorilor care nu dispun în prezent de căi de atac eficace pentru a-și exercita toate drepturile în temeiul directivei, inițiativa ar îmbunătăți accesul la justiție.

Creșterea globală a eficacității și a calității dialogului social transnațional în întreprinderile care operează la scara Uniunii ar permite întreprinderilor să ia decizii strategice în cunoștință de cauză și ar

consolida încrederea reciprocă între conducere și forța de muncă. Cu toate acestea, analiza unor astfel de avantaje are în mod necesar un caracter calitativ, întrucât acestea tind să fie de lungă durată și indirecte și depind de factori intangibili, cum ar fi cultura consacrată a implicării lucrătorilor în întreprinderea respectivă.

Care sunt costurile opțiunii preferate?

În întreprinderile exceptate în prezent cu „acorduri voluntare”, conducerea centrală ar putea iniția negocieri privind un nou comitet european de întreprindere sau ar trebui să le inițieze, dacă lucrătorii solicită acest lucru în conformitate cu directiva. Acest lucru va implica costuri medii estimate de aproximativ 148 000 EUR per negociere pentru întreprinderile respective. În general, în timpul negocierilor sau al renegocierilor care implică un organism special de negociere, întreprinderile vor fi obligate din punct de vedere juridic să acopere – pe lângă alte costuri suportate în faza de înființare – și costurile juridice rezonabile, ceea ce în prezent nu este prevăzut în mod explicit în marea majoritate a statelor membre. În cazul în care este necesar să se alinieze acordurile existente privind comitetele europene de întreprindere la cerințele revizuite – de exemplu, pentru a aborda acoperirea cheltuielilor comitetelor europene de întreprindere pentru consiliere juridică sau de specialitate și formare – conducerea centrală trebuie să se angajeze în renegocieri. Costurile medii ale renegocierilor nu au putut fi cuantificate în mod fiabil, deoarece sunt foarte variabile. Dovezile sugerează că un proces de renegociere este mai scurt decât procesul de înființare a unui nou comitet european de întreprindere, deși poate necesita, de asemenea, reuniuni multiple în cazuri complexe. Pe baza dovezilor disponibile, a fost posibilă monetizarea anumitor costuri legate de reuniunile dintre conducere și reprezentanții comitetelor europene de întreprindere pentru renegocierea acordurilor existente (aproximativ 18 400 EUR per reuniune). Într-un număr substanțial de cazuri, adaptările necesare ale acordurilor privind comitetele europene de întreprindere ar putea fi convenite ca parte a renegocierilor periodice, care au loc, în medie, o dată la cinci ani, ceea ce implică costuri suplimentare zero sau foarte limitate în comparație cu scenariul de referință. Întreprinderile s-ar putea confrunta, de asemenea, cu o creștere incrementală a costurilor de funcționare a unui comitet european de întreprindere (aproximativ 300 000 EUR în medie pe an pentru fiecare comitet european de întreprindere în conformitate cu scenariul de referință), de exemplu în ceea ce privește obligația de a furniza un răspuns motivat comitetului european de întreprindere. În cele din urmă, în cazurile de încălcare a obligațiilor, întreprinderile s-ar confrunta cu riscul unor sancțiuni financiare mai mari. Cu toate acestea, se preconizează că apariția litigiilor juridice și aplicarea sancțiunilor vor rămâne scăzute.

Pentru evaluarea impactului opțiunilor de politică, estimările costurilor disponibile au fost prezentate în termeni de costuri unitare medii per opțiune, în raport cu cifra medie de afaceri a întreprinderilor care operează la scara Uniunii. Atunci când se compară costurile unitare cuantificabile cu cifra de afaceri a întreprinderilor relevante și se iau în considerare tendințele preconizate, costurile economice ale opțiunii preferate ar trebui să fie și să rămână neglijabile. În consecință, nu a putut fi identificat niciun impact asupra competitivității întreprinderilor ca urmare a opțiunii preferate.

Au fost elaborate estimări ale costurilor agregate ale inițiativei pentru a indica costurile potențiale pe baza unor ipoteze, deoarece există o multitudine de factori care influențează funcționarea dialogului social, care nu pot fi estimați în mod fiabil (de exemplu, nu se poate estima în mod fiabil în câte întreprinderi cu acorduri voluntare lucrătorii sau conducerea ar iniția un proces de înființare a unui comitet european de întreprindere sau câte dintre acordurile existente privind comitetele europene de întreprindere ar fi adaptate ca urmare a acestei inițiative). Faptul că directiva lasă o libertate largă părților la acordurile privind comitetele europene de întreprindere de a adapta procesul de informare și

consultare, precum și resursele, formarea etc. la situația și nevoile lor specifice face dificilă stabilirea unei legături cauzale între opțiunile de politică și rezultatele economice sau sociale specifice.

IMM-urile sau consumatorii vor fi afectați?

Măsurile de politică avute în vedere nu s-ar aplica IMM-urilor și nu sunt previzibile efecte indirecte asupra IMM-urilor. De asemenea, este foarte puțin probabil ca posibilele creșteri marginale ale costurilor de înființare sau de funcționare a comitetelor europene de întreprindere să fie transferate consumatorilor.

Va exista un impact semnificativ asupra bugetelor și a administrațiilor naționale?

Toate statele membre ar trebui să își modifice legislația de punere în aplicare a directivei. Ele ar trebui să colecteze și să notifice Comisiei informații cu privire la modul în care comitetele europene de întreprindere, organismele speciale de negociere și reprezentanții lucrătorilor pot introduce acțiuni în justiție cu privire la toate drepturile lor în temeiul directivei. Această obligație ar implica costuri administrative limitate, care ar fi reduse la minimum prin îndeplinirea acesteia prin procesul standard de notificare a măsurilor de transpunere prin intermediul sistemelor informatice disponibile. Este puțin probabil ca inițiativa să genereze costuri mai mari de executare/soluționare a litigiilor pentru autoritățile naționale.