



EUROPA-  
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 24.1.2024  
SWD(2024) 11 final

**ARBEJDSDOKUMENT FRA KOMMISSIONENS TJENESTEGRENE**

**RESUMÉ AF RAPPORTEN OM KONSEKVENSANALYSEN**

[...]

*Ledsagedokument til*

**Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv**

**om ændring af direktiv 2009/38/EF for så vidt angår oprettelse og drift af europæiske samarbejdsudvalg og effektiv håndhævelse af retten til tværnational information og høring**

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

## **A. Baggrund**

Europæiske samarbejdsudvalg er organer, der repræsenterer arbejdstagerne, og som står for information og høring om tværnationale emner i samarbejde med ledelsen i multinationale virksomheder af en vis størrelse. Som led i den igangværende omstilling af arbejdslivet som følge af hensyn til miljømæssig, økonomisk og social bæredygtighed kan en meningsfuld inddragelse af arbejdstagerne og deres repræsentanter på alle niveauer bidrage til at foregribe og håndtere forandringer, mindske tabet af arbejdspladser, opretholde beskæftigelsesegnetheden og lette virkningerne for de sociale velfærdssystemer og de dermed forbundne tilpasningsomkostninger. Hidtil findes der europæiske samarbejdsudvalg eller andre aftaler om tværnational information og høring i omkring 1 000 multinationale virksomheder, som repræsenterer ca. 16,6 mio. EU-arbejdstagere. [Direktiv 2009/38/EF](#) ("direktivet") fastlægger en ramme med minimumskrav til oprettelse og drift af europæiske samarbejdsudvalg, som respekterer ledelsens og arbejdstagerrepræsentanternes autonomi til at skræddersy informations- og høringsprocessen til deres specifikke behov og bevarer ledelsens evne til at træffe effektive beslutninger. Dette initiativ handler om at sikre, at denne ramme er klar, effektiv og kan håndhæves. Det vedrører EU-virksomheder og deres ansatte i medlemsstaterne.

De europæiske samarbejdsudvalg og de tværnationale informations- og høringsprocedurer supplerer information og høring af arbejdstagerne på nationalt plan, navnlig i henhold til direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab, direktiv 2001/23/EF om overførsel af virksomheder og direktiv 98/59/EF om kollektive afskedigelser. Dette initiativ berører ikke den nationale lovgivning om information og høring af arbejdstagerne i henhold til disse EU-direktiver.

## **B. Behov for en indsats på EU-plan**

### *Hvad er problemstillingen?*

Direktivet opfylder ikke altid fuldt ud sit mål om at forbedre arbejdstagernes ret til tværnational information og høring i multinationale virksomheder. I nogle tilfælde mangler der en reel og meningsfuld dialog mellem ledelsen og de europæiske samarbejdsudvalg, og der er usikkerhed med hensyn til processen for oprettelse af europæiske samarbejdsudvalg, omfanget af informations- og høringsforpligtelser, der i direktivet er begrænset til "tværnationale emner", dækning af udgifter, betingelserne for at kræve fortrolig behandling af oplysninger eller afslag på at videregive visse oplysninger til de europæiske samarbejdsudvalg samt adgang til klage og domstolsprøvelse. Desuden er der en klar mangel på kønsbalance i mange europæiske samarbejdsudvalg, og overtrædelser af retten til information og høring straffes ofte ikke tilstrækkeligt til at sikre overholdelse. Endelig finder direktivet på grund af fritagelser fra anvendelsesområdet ikke anvendelse på ca. 350 virksomheder, som har indført aftaler om tværnational information og høring, hvilket gør regelsættet komplekst og uensartet og skaber forskellige beskyttelsesniveauer for arbejdstagere i EU-virksomheder.

Selv om disse spørgsmål ikke kan antages at være alment gældende, skaber de tilsammen en manglende effektivitet i de eksisterende rammer for europæiske samarbejdsudvalg. De europæiske samarbejdsudvalgs potentiale udnyttes derfor ikke fuldt ud til at fremme inddragelse af arbejdstagerne og "accept" og bæredygtige arbejdsvilkår, selv i forbindelse med strukturelle ændringer i forbindelse med den grønne og den digitale omstilling.

### *Hvilke resultater forventes der af initiativet?*

Initiativets overordnede mål er at afhjælpe direktivets mangler og dermed forbedre effektiviteten af rammerne for information og høring af arbejdstagerne på tværnationalt plan. Dette mål er i overensstemmelse med direktivets mål og principper. I overensstemmelse med det relevante retsgrundlag i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde forbliver direktivets grundlæggende karakter som en informations- og høringsretsakt — og ikke om medbestemmelse — uændret.

Initiativet har specifikt til formål i) at undgå uberettigede forskelle i arbejdstagernes minimumsret til information og høring på tværnationalt plan, ii) at sikre en effektiv oprettelse af europæiske samarbejdsudvalg, iii) at sikre passende ressourcer til de europæiske samarbejdsudvalg og en effektiv proces for information og høring heraf og iv) at fremme en mere effektiv håndhævelse af direktivet, herunder gennem adgang til domstolsprøvelse for arbejdstagerrepræsentanter og effektive, afskrækkende og forholdsmæssige sanktioner.

### ***Hvad er merværdien ved at handle på EU-plan?***

Direktivet fastsætter minimumsstandarder for tværnational information og høring af arbejdstagerne i multinationale virksomheder. Da der er tale om et grænseoverskridende anliggende, skal udfordringerne løses på EU-plan. Initiativets specifikke EU-merværdi ligger i udviklingen af disse minimumsstandarder. Standarderne fremmer opadgående konvergens med hensyn til beskæftigelse og sociale resultater mellem medlemsstaterne. Initiativet vil yderligere øge merværdien også for virksomhederne ved at skabe en enklere og mere sammenhængende lovgivningsmæssig ramme i hele EU. Geografisk kan alle medlemsstater blive berørt af problemet, fordi dets konsekvenser ikke kun opstår i den medlemsstat, hvor et europæisk samarbejdsudvalg er baseret, men også i de medlemsstater, hvor virksomheder, der tilhører samme koncern, er beliggende.

## **C. Løsningsmodeller**

### ***Hvilke lovgivningsmæssige og ikkelovgivningsmæssige løsninger er overvejet?***

Kommissionen har overvejet forskellige politiske løsningsmodeller under hensyntagen til den tilgængelige dokumentation og interessenternes synspunkter, navnlig Kommissionens evaluering af det omarbejdede direktiv, de relevante beslutninger fra Europa-Parlamentet og arbejdsmarkedsparternes bidrag til høringen i to faser. Løsningsmodellerne blev opdelt i forhold til de fire forskellige politiske mål, der er nævnt ovenfor.

Med hensyn til anvendelsen af forskellige regler for virksomheder afhængigt af, hvornår de indgik deres informations- og høringsaftale eller aftale om et europæisk samarbejdsudvalg, er der af juridiske grunde to politiske valgmuligheder, nemlig enten at opretholde eller at fjerne fritagelserne fra direktivets anvendelsesområde.

Med hensyn til oprettelsen af europæiske samarbejdsudvalg omfatter de lovgivningsmæssige og ikkelovgivningsmæssige politiske løsningsmodeller præciseringer vedrørende de ressourcer, der er til rådighed for arbejdstagerrepræsentanter, der har til opgave at forhandle aftalen om europæiske samarbejdsudvalg, og navnlig dækningen af deres rimelige sagsomkostninger. Som en ledsageforanstaltning omfatter løsningsmodellerne en præcisering af fristen for indledning af forhandlinger, når der er indgivet en anmodning om oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg. Som et mere vidtrækkende alternativ omfatter løsningsmodellerne også et mål om en afbalanceret kønssammensætning i de europæiske samarbejdsudvalg, som skal afspejles i aftalerne om samarbejdsudvalgene.

Hvad angår de europæiske samarbejdsudvalgs drift, spænder de politiske alternativer til at præcisere begrebet "tværnationale emner" fra en ikkebindende fortolkningsvejledning og en målrettet præcisering af ordlyden til en væsentlig udvidelse af begrebet kombineret, samtidig med at ledelsen forpligtes til at begrunde, hvorfor et bestemt emne ikke er tværnationalt. For det andet blev kravet om, at ledelsen skulle give et begrundet svar på det europæiske samarbejdsudvalgs udtalelse, vurderet samtidig med en præcisering af, at ledelsen kun kan kræve fortrolig behandling af oplysninger, når det er i virksomhedens legitime interesse. Ledelsen ville desuden være forpligtet til efter anmodning at præcisere grundene til, at erklære visse oplysninger fortrolige eller nægte at videregive dem. En mere vidtrækkende alternativ løsning ville give ledelsen mulighed for at nægte at videregive oplysninger med den begrundelse, at det ville være til alvorlig skade for virksomhedens drift, hvis der først kræves forudgående retlig eller administrativ tilladelse, og generelt undtage udveksling af oplysninger mellem det europæiske samarbejdsudvalg og nationale eller lokale arbejdstagerrepræsentanter fra fortrolighedsbegrænsninger. For det tredje omfatter de politiske løsningsmodeller med hensyn til dækning af de europæiske samarbejdsudvalgs udgifter ikkebindende vejledning, der letter anvendelsen af eksisterende krav, eller alternativt mere specifikke lovgivningsmæssige krav til parterne om i deres aftale at fastsætte, hvordan visse udgifter — f.eks. eksperthonorarer og udgifter til advokatbistand og uddannelse — dækkes. Alternativt kunne der i direktivet fastsættes mere vidtrækkende bindende krav til dækning af omkostninger.

Med hensyn til spørgsmål om håndhævelse og adgang til klage og domstolsprøvelse vedrører de politiske løsningsmodeller sanktioner, der finder anvendelse, når den nationale lovgivning til gennemførelse af direktivet overtrædes, og de retsmidler, der er til rådighed for rettighedshavere i sådanne tilfælde. Bindende løsninger omfatter i den ene ende af spektret foranstaltninger til at præcisere og styrke de generelle krav i direktivet, herunder gennem et krav om at tage virksomhedernes omsætning i betragtning, når der fastsættes bøder, samt en forpligtelse for medlemsstaterne til at underrette Kommissionen om, hvordan der sikres adgang til klage og domstolsprøvelse og effektive retsmidler for så vidt angår alle rettigheder i henhold til direktivet. I den anden ende af spektret er der mere vidtrækkende løsningsmodeller, der består i at give de europæiske samarbejdsudvalg mulighed for at anmode om suspension af ledelsesbeslutninger og fastsættelse af specifikke lofter for finansielle sanktioner på 2 % (i tilfælde af utilsigtede overtrædelser) og 4 % (i tilfælde af forsætlige overtrædelser) af virksomhedernes omsætning på verdensplan.

Ved udformningen af de politiske foranstaltninger og opstillingen heraf som politiske løsningsmodeller tog Kommissionen udgangspunkt i følgende centrale overvejelser: i) behovet for at overlade det til medlemsstaterne at gennemføre eventuelle reviderede minimumskrav om tværnational information og høring, således at de får mulighed for at integrere dem i deres respektive regler, traditioner og praksis i forbindelse med arbejdsmarkedsrelationer i overensstemmelse med nærhedsprincippet og retsgrundlaget i traktaten, ii) fuld respekt for arbejdsmarkedsparternes selvstændighed med hensyn til at gennemføre minimumskravene i praksis, iii) det forhold, at erhvervslivets interessenter generelt går ind for ikkebindende foranstaltninger, mens fagforeninger og arbejdstagerrepræsentanter støtter lovgivningsmæssige ændringer. Selv om der i teorien kunne overvejes forskellige alternative kombinationer mellem lovgivningsmæssige og ikke-lovgivningsmæssige foranstaltninger, tydede interessenternes feedback derfor ikke på nogen bestemt kombination, iv) ikke-lovgivningsmæssige foranstaltninger såsom finansiering af projekter til fremme af kendskabet til den tværnationale informations- og høringsramme og Kommissionens overvågning af medlemsstaternes gennemførelse af direktivet indgår i referencescenariet. Et lovgivningsinitiativ ville derfor automatisk blive kombineret med sådanne fortsatte ikkebindende foranstaltninger.

### ***Hvem støtter hvilken løsning?***

Som led i en bredere kampagne for demokrati på arbejdspladsen har Parlamentet i sin [beslutning fra 2021 om "demokrati på arbejdspladsen"](#) og navnlig i sin [beslutning fra 2023 med henstillinger til Kommissionen om at revidere direktiv 2009/38/EF](#) opfordret til at styrke de europæiske samarbejdsudvalgs rolle og kapacitet som informations- og høringsorganer i EU-virksomheder, der opererer i Den Europæiske Union. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg har fremsat [lignende opfordringer](#) i de senere år. De europæiske fagforeninger støtter generelt de mere vidtrækkende bindende ændringer, der er skitseret ovenfor, og som tager højde for Europa-Parlamentets henstillinger, hvorimod erhvervsorganisationerne bestrider, at der findes mangler, der berettiger EU's politiske tiltag, og er forsigtige med at skabe yderligere omkostninger og negative virkninger af visse løsningsmodeller for konkurrenceevnen.

### ***Hvad er den foretrukne løsning, og hvorfor?***

Den foretrukne løsningsmodel kombinerer følgende foranstaltninger:

i) Fritagelserne for visse EU-virksomheder vil blive bragt til ophør for at forenkle rammen for tværnational information og høring og sikre arbejdstagerne lige adgang til rettighederne i medfør af direktivet. De "frivillige aftaler" i virksomheder, der tidligere var fritaget, blev indgået og anvendt uden for EU-rettens anvendelsesområde, så når fritagelsen er fjernet, kan der oprettes et europæisk samarbejdsudvalg efter anmodning fra arbejdstagerne eller på ledelsens eget initiativ, eller de frivillige aftaler kan videreføres, hvis der ikke fremsættes en sådan anmodning.

ii) De ressourcer, der er til rådighed for arbejdstagerrepræsentanterne under forhandlinger vedrørende nye aftaler om europæiske samarbejdsudvalg, navnlig dækningen af rimelige sagsomkostninger, vil blive præciseret, og det samme gælder ordlyden af ledelsens forpligtelse til at indlede forhandlinger senest seks måneder efter en anmodning om oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg. Desuden skal et mål om kønsbalance afspejles i aftalerne om europæiske samarbejdsudvalg, da den nuværende uafbalancerede sammensætning af de europæiske samarbejdsudvalg ellers ville blive videreført.

iii) Der vil blive indført målrettede præciseringer af begrebet tværnationale emner i direktivet for at imødegå den eksisterende usikkerhed og mindske risikoen for tvister. Der vil blive fastsat en forpligtelse for ledelsen til at gennemføre information og høring på en måde, der giver arbejdstagernes repræsentanter mulighed for at give udtryk for deres mening forud for vedtagelsen af afgørelsen, og forpligtelsen til at give et begrundet svar på de europæiske samarbejdsudvalgs udtalelser, inden ledelsen vedtager en afgørelse om tværnationale emner, med henblik på at styrke effektiviteten af dialogen om tværnationale emner. Med hensyn til dækning af de europæiske samarbejdsudvalgs udgifter bevarer den foretrukne løsning princippet om partsautonomi og kræver, at potentielt omstridte punkter såsom dækning af sagsomkostninger, eksperthonorarer og uddannelsesomkostninger indgår i aftalerne om europæiske samarbejdsudvalg. For de europæiske samarbejdsudvalg, der opererer på grundlag af subsidiære forskrifter, vil deres ret til dækning af rimelige sagsomkostninger blive præciseret i disse forskrifter. Ordlyden af den eksisterende forskrift om at tilbyde den nødvendige uddannelse "uden løntab" til medlemmer af europæiske samarbejdsudvalg og særlige forhandlingsorganer vil blive tilpasset for at præcisere, at virksomhederne skal dække omkostninger i forbindelse med sådan uddannelse. For at sikre, at der ikke indføres fortrolig behandling af oplysninger uden grund, vil den foretrukne løsning desuden begrænse denne mulighed til tilfælde, hvor det er i virksomhedens legitime interesse. Af hensyn til gennemsigtighed og effektiv klageadgang skal ledelsen efter anmodning præcisere grundene til fortrolighed eller manglende fremlæggelse af oplysninger.

iv) Medlemsstaterne vil som led i deres gennemførelsesforpligtelse skulle meddele oplysninger om deres håndhævelsesrammer for så vidt angår de rettigheder, der garanteres i direktivet, med henblik på at lette Kommissionens overvågning og håndhævelse af reglerne, og den generelle forpligtelse til at sikre effektive sanktioner og adgang til klage og domstolsprøvelse vil blive afspejlet i direktivet. Økonomiske sanktioner for overtrædelse af retten til tværnational information og høring skal fastsættes under hensyntagen til virksomhedernes omsætning for at sikre, at de står i et rimeligt forhold til overtrædelsen og har afskrækkende virkning.

#### **D. Den foretrukne løsnings virkninger**

##### ***Hvilke fordele er der ved den foretrukne løsning?***

De 678 virksomheder, der i øjeblikket har aktive aftaler om europæiske samarbejdsudvalg, og deres ca. 11,3 mio. arbejdstagere i EU samt parter i fremtidige aftaler om europæiske samarbejdsudvalg vil få fordel af større klarhed i de retlige krav, hvilket forventes at mindske risikoen for tvister og dermed forbundne omkostninger.

Ved at fjerne fritagelser fra direktivets anvendelsesområde vil alle omfattede virksomheder (ca. 3 970) blive ligestillet, hvilket vil forenkle og styrke sammenhængen i regelsættet. De ca. 5,4 mio. arbejdstagere i EU/EØS (og deres repræsentanter) eller ledelsen i de virksomheder, der i øjeblikket er fritaget og som har indgået "frivillige aftaler" (323), får ret til at anmode om oprettelsen af et europæisk samarbejdsudvalg for at nyde godt af en ensartet anvendelse af minimumsrettigheder og -forpligtelser, der kan håndhæves i henhold til EU-retten. Sammen med ledelsen kan de også vælge at bevare velfungerende frivillige aftaler. I forbindelse med anmodninger om oprettelse af et nyt europæisk samarbejdsudvalg vil arbejdstagerrepræsentanterne få en klar ret til dækning af deres rimelige sagsomkostninger og større retssikkerhed med hensyn til ledelsens forpligtelse til at indlede forhandlinger inden for seks måneder. Arbejdstagerne i EU-virksomheder vil også drage fordel af målet om en ligelig kønsfordeling i de europæiske samarbejdsudvalg, som skal afspejles i nyligt indgåede eller genforhandlede aftaler om europæiske samarbejdsudvalg. En bedre kønsbalance i de europæiske samarbejdsudvalg vil forbedre kvaliteten af den sociale dialog og kan bidrage til mere retfærdige ledelsesbeslutninger om tværnationale emner.

Under informations- og høringsprocessen vil de europæiske samarbejdsudvalg, som endnu ikke har ret til et rettidigt begrundet svar fra ledelsen på deres udtalelse, blive indrømmet en sådan ret. Dette vil hjælpe dem med at indgå i en dialog med den centrale ledelse om tværnationale emner. Denne dialog lettes også af præciseringen af det grundlæggende begreb tværnationale emner, som definerer omfanget af de europæiske samarbejdsudvalgs informations- og høringsaktiviteter, og af fortrolighedsforpligtelsen, som udelukkende vil kunne anvendes, når det er objektivt berettiget. Initiativet vil forbedre adgangen til klage og domstolsprøvelse for europæiske samarbejdsudvalg, særlige forhandlingsorganer og arbejdstagerrepræsentanter, som i øjeblikket ikke har effektive retsmidler til at håndhæve alle deres rettigheder i henhold til direktivet.

Den generelt øgede effektivitet og kvalitet af den tværnationale sociale dialog i EU-virksomheder vil gøre det muligt for virksomhederne at træffe strategiske beslutninger på et mere velinformeret grundlag og styrke den gensidige tillid mellem ledelsen og arbejdsstyrken. Analysen af sådanne fordele er imidlertid nødvendigvis af kvalitativ karakter, da de ofte er langsigtede og indirekte og afhænger af immaterielle faktorer såsom den etablerede medarbejderindflydelse i den pågældende virksomhed.

##### ***Hvilke omkostninger er der ved den foretrukne løsning?***

I de virksomheder, der i øjeblikket er fritaget og har "frivillige aftaler", kunne den centrale ledelse indlede forhandlinger om et nyt europæisk samarbejdsudvalg eller være nødt til at indlede forhandlinger, hvis arbejdstagerne anmoder herom i overensstemmelse med direktivet. Dette vil medføre gennemsnitlige omkostninger, der anslås til ca. 148 000 EUR pr. forhandling for disse virksomheder. Generelt vil virksomheder under forhandlinger eller genforhandlinger med et særligt forhandlingsorgan være retligt forpligtet til — ud over andre omkostninger i oprettelsesfasen — også at dække rimelige sagsomkostninger, hvilket i øjeblikket ikke er udtrykkeligt påkrævet i langt hovedparten af medlemsstaterne. Hvor det er nødvendigt for at tilpasse de eksisterende aftaler om europæiske samarbejdsudvalg til de reviderede krav - f.eks. for at dække de europæiske samarbejdsudvalgs udgifter til juridisk rådgivning eller ekspertrådgivning og uddannelse - skal den centrale ledelse indlede genforhandlinger. Der kunne ikke foretages et pålideligt skøn over de gennemsnitlige genforhandlingsomkostninger, da de varierer betydeligt. Der er dokumentation for, at en genforhandlingsproces er kortere end processen for oprettelse af et nyt europæisk samarbejdsudvalg, samtidig med at den dog også kan omfatte flere møder i komplekse sager. På grundlag af den foreliggende dokumentation var det muligt at opgøre visse omkostninger i forbindelse med møder mellem repræsentanter for ledelsen og de europæiske samarbejdsudvalg til genforhandling af eksisterende aftaler (ca. 18 400 EUR pr. møde). I et betydeligt antal tilfælde kan de nødvendige tilpasninger af aftalerne om europæiske samarbejdsudvalg aftales som led i regelmæssige genforhandlinger, der i gennemsnit finder sted hvert femte år, hvilket således medfører ingen eller kun meget begrænsede ekstraomkostninger i forhold til referencescenariet. Virksomhederne kan også stå over for en gradvis stigning i omkostningerne ved driften af et europæisk samarbejdsudvalg (ca. 300 000 EUR i gennemsnit pr. år pr. europæisk samarbejdsudvalg i henhold til referencescenariet), f.eks. i forbindelse med forpligtelsen til at give et begrundet svar til det europæiske samarbejdsudvalg. Endelig vil virksomhederne i tilfælde af misligholdelse af forpligtelser løbe en risiko for højere økonomiske sanktioner. Det forventes imidlertid, at antallet af retstvister og anvendelsen af sanktioner fortsat vil være begrænset.

Med henblik på at vurdere virkningerne af de politiske løsningsmodeller er der fremlagt skøn over de tilgængelige omkostninger i form af gennemsnitlige enhedsomkostninger pr. løsningsmodel i forhold til EU-virksomhedernes gennemsnitlige omsætning. Når man sammenligner de kvantificerbare enhedsomkostninger med de relevante virksomheders omsætning, og i betragtning af de forventede tendenser, forventes de økonomiske omkostninger ved den foretrukne løsning at være og forblive ubetydelige. Der kunne derfor ikke konstateres nogen indvirkning på virksomhedernes konkurrenceevne som følge af den foretrukne løsningsmodel.

Der er udarbejdet skøn over de samlede omkostninger ved initiativet med henblik på at angive potentielle omkostninger baseret på hypotetiske antagelser på grund af de mange faktorer, der påvirker den sociale dialogsfunktion, og som ikke kan anslås pålideligt (f.eks. kan der ikke foretages et pålideligt skøn over, i hvor mange virksomheder med frivillige aftaler medarbejderne eller ledelsen ville indlede en proces for oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg, eller hvor mange af de eksisterende aftaler om europæiske samarbejdsudvalg der vil blive tilpasset som følge af dette initiativ). Det forhold, at direktivet giver parterne i aftalerne om europæiske samarbejdsudvalg bred frihed til at skræddersy informations- og høringsprocessen samt ressourcer, uddannelse mv. til deres specifikke situation og behov, gør det grundlæggende vanskeligt at fastslå en årsagssammenhæng mellem de politiske løsningsmodeller og specifikke økonomiske eller sociale resultater.

***Vil SMV'er eller forbrugere blive berørt?***

De planlagte politiske foranstaltninger vil ikke finde anvendelse på SMV'er, og der kan ikke forventes nogen indirekte virkninger for SMV'er. Det er også højst usandsynligt, at de eventuelle marginale stigninger i omkostningerne ved oprettelse eller drift af europæiske samarbejdsudvalg vil blive væltet over på forbrugerne.

***Vil den foretrukne løsning få væsentlige virkninger for de nationale budgetter og myndigheder?***

Alle medlemsstater vil skulle ændre deres lovgivning til gennemførelse af direktivet. De vil skulle indsamle oplysninger om, hvordan de europæiske samarbejdsudvalg, de særlige forhandlingsorganer og arbejdstagerrepræsentanterne kan anlægge sag vedrørende alle deres rettigheder i henhold til direktivet, og meddele Kommissionen disse oplysninger. Denne forpligtelse vil medføre begrænsede administrative omkostninger, som vil blive minimeret ved at opfylde forpligtelsen gennem standardproceduren for meddelelse af gennemførelsesforanstaltninger via de tilgængelige IT-systemer. Initiativet vil sandsynligvis ikke medføre øgede håndhævelses-/retsomkostninger for de nationale myndigheder.