

CS

CS

CS



EVROPSKÁ KOMISE

V Bruselu dne 13.7.2010
SEK(2010) 885

PRACOVNÍ DOKUMENT ÚTVARŮ KOMISE

Souhrn posouzení dopadů

Průvodní dokument k

Návrhu

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

**o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě
převedení v rámci společnosti**

{KOM(2010) 378 v konečném znění}
{SEK(2010) 884}

1. VYMEZENÍ PROBLÉMU

V důsledku globalizace podnikání a požadavků na kvalifikace jsou pohyby řídících a technických pracovníků poboček a dceřiných společností nadnárodních korporací, kteří jsou dočasně převedeni do jiných útvarů společnosti za účelem plnění krátkodobých úkolů v posledních letech mnohem důležitější. V současnosti však řada činitelů omezuje možnosti mezinárodních společností, pokud jde o spoléhání se na mobilitu státních příslušníků třetích zemí převedených v rámci společnosti (dále jen „převedené osoby“): neexistence jednoznačných zvláštních režimů, složitost a rozmanitost vízových povinností nebo požadavků týkajících se pracovního povolení, nedostatečná flexibilita, náklady a prodlevy při převádění zahraničních pracovníků z jednoho evropského ústředí společnosti do jiného a potíže při slučování rodiny. V praxi mezi členskými státy EU existuje obecná dohoda ohledně kategorií pracovníků přijímaných jako převedené osoby, obecně označených jako „klíčoví zaměstnanci“, avšak kritéria pro přijetí a doba trvání pracovních povolení se mezi jednotlivými členskými státy EU značně liší a v některých případech mohou být postupy pro přijímání obzvláště zdlouhavé nebo obtížné. Práva přiznaná převedeným osobám jsou mimoto v jednotlivých členských státech velmi proměnlivá. Vzhledem k tomu, že nejsou k dispozici dostatečné údaje, nelze získat úplný a objektivní obraz. Z dostupných údajů však vyplývá, že v jednotlivých členských státech EU je počet převedených osob mnohem nižší (např. přibližně 4 500 státních příslušníků třetích zemí v Německu, 3 000 v Nizozemsku, 2 000 ve Francii a 1 000 ve Španělsku, Itálii a Slovinsku) než v jiných zemích mimo EU, jako je Kanada, Japonsko a USA.

Tato situace pravděpodobně ovlivňuje příliv převedených osob do členských států EU, což vede ke ztrátě možných výhod, jež by z toho mohly vyplývat (inovace, hospodářská soutěž, rozšíření činnosti, zajištění silnějšího postavení EU ve vztahu s jejími mezinárodními partnery a v konečném důsledku i tvorba bohatství a zajištění růstu) a může mít nepříznivý dopad na umístění investic.

Tato nepružnost mimoto brání účinnému provádění závazků podle dohody GATS týkajících se „způsobu 4“, které nezahrnují podmínky vstupu, pobytu a práce, a omezuje rovněž možnost podniků využít svůj potenciál.

2. ZÁSADA SUBSIDIARITY

Hlavní důvody společného opatření na úrovni EU vyplývají z těchto otázek:

- **Usnadnění mobility v rámci EU.** Nepružnost při převádění zahraničních pracovníků z jednoho evropského ústředí společnosti do jiného má pro nadnárodní společnosti zvláštní význam. Opatření na úrovni EU je jediným způsobem, jak tuto nepružnost odstranit usnadněním mobility v rámci EU (při dočasném převedení v rámci společnosti), což vyžaduje společný systém pro přijímání těchto pracovníků.
- **Zvýšení přitažlivosti celé EU.** Zacházení přiznané převedeným osobám spolu s podmínkami a postupy upravujícími jejich pohyb ovlivňuje rozsah, v jakém nadnárodní společnosti rozhodují o podnikání nebo investicích v určité oblasti. Opatření na úrovni EU by proto mohlo pomoci zajistit větší přitažlivost celé EU pro zahraniční investice a vyslat jasný vzkaz převedeným osobám, které jsou státními příslušníky třetích zemí.

- K prosazování těchto nadnárodních pohybů se vyžaduje prostředí **spravedlivé soutěže**. V této souvislosti je zapotřebí stanovit společné pracovní podmínky a další práva převedených osob.
- **Usnadnění mezinárodních závazků EU v rámci WTO.** Opatření na úrovni EU (místo na úrovni jednotlivých členských států) týkající se podmínek vstupu a pobytu pro převedené osoby může lépe zajistit plnou **soudržnost a doplňkovost mezi přistěhovaleckou politikou a společnou obchodní politikou**.

Přidaná hodnota EU

Přidaná hodnota spočívá zejména v těchto aspektech:

- Převedené osoby, které jsou státními příslušníky třetích zemí, a zahraniční společnosti budou mít prospěch ze společného, transparentního a přitažlivého evropského rámce pro klíčové zaměstnance, což posílí ekonomiku EU založenou na znalostech, umožní lépe využít lidské zdroje v nadnárodních společnostech a podpoří investice.
- Společný právní rámec, který stanoví společné podmínky pro přijetí a pobyt převedených osob by zajistil spravedlivou soutěž.

3. CÍLE

Celkovým cílem, jenž by možné opatření EU mělo sledovat, je podpora hospodářského rozvoje podniků v EU lepším reagováním na jejich potřeby v oblasti převodu kvalifikací v rámci společnosti a současně by opatření mohlo přispívat k tomu, aby se zaručila spravedlivá soutěž.

Tento cíl je v souladu se strategií Evropa 2020, která stanoví cíle Unie stát se hospodářstvím založeným na znalostech a inovacích, v rámci něhož se sníží administrativní zátěž podniků a nabídka pracovní síly bude více odpovídat poptávce. Opatření, která usnadní manažerům, specialistům nebo absolventům-stážistům z třetích zemí vstup na evropské území při převedení v rámci společnosti, by měla být chápána v těchto širších souvislostech.

Specifické bezprostřední cíle možného opatření EU jsou tyto:

1. zajistit transparentní právní rámec, včetně souboru společných podmínek pro přijímání převedených osob, kteří jsou státními příslušníky třetích zemí a kteří vstupují do EU;
2. vytvořit přitažlivější podmínky pobytu pro převedené osoby a jejich rodiny;
3. usnadnit mobilitu převedených osob z třetích zemí (v rámci EU);
4. zajistit spravedlivou hospodářskou soutěž, včetně bezpečného právního postavení převedených osob;
5. usnadnit plnění mezinárodních závazků EU v rámci GATS.

4. MOŽNOSTI POLITIKY

Do úvahy byly vzaty tyto možnosti:

Varianta 1: zachování současného stavu. V členských státech by pokračoval současný vývoj ve stávajícím právním rámci. To by však znamenalo, že by Evropská unie jako celek nebyla lákavá pro podniky a společnosti, které by stále čelily obtížím při nejlepšímu využití svých zaměstnanců, i když by se zvyšovala potřeba vysoce kvalifikovaných zdrojů.

Varianta 2: směrnice zabývající se podmínkami vstupu a pobytu osob převedených v rámci společnosti. Právní předpisy EU by obsahovaly společnou definici osoby převedené v rámci společnosti. Zaměřily by se buď na některé konkrétní pozice v rámci nadnárodních společností (2A), nebo by identifikovaly klíčové zaměstnance prostřednictvím platových a kvalifikačních kritérií (2B), jako tomu je v případě směrnice o modré kartě. Směrnice by také stanovila harmonizovaná kritéria pro vstup, společný soubor práv, případně včetně sociálních a hospodářských práv (2C), která doplňují základní pracovní podmínky (2D), a maximální délku pobytu. Tato varianta by vytvořila transparentnější právní prostředí. Pravidla týkající se postupu a rodinných práv by se však mezi členskými státy stále lišila a mobilita EU by nebyla zajištěna.

Varianta 3: směrnice zajišťující mobilitu v rámci Evropské unie pro osoby převedené v rámci společnosti. Kromě bodů zahrnutých ve variantě 2 by byla zavedena ustanovení umožňující osobám převedeným v rámci společnosti pohybovat se v rámci Evropské unie a pracovat v několika podnicích umístěných v různých členských státech. Rychlé a jednoduché převedení z podniků v třetích zemích do podniků v EU by však nebylo zajištěno a rodinné otázky by nebyly řešeny.

Varianta 4: směrnice usnadňující sloučení rodiny a přístup k práci pro manžela/manželku. Odchylně od směrnice 2003/86/ES by sloučení rodiny nebylo vázané na získání práva na trvalý pobyt a na to, aby osoba převedená v rámci společnosti měla minimální dobu pobytu. Povolení k pobytu pro rodinné příslušníky by bylo udělováno rychleji. Pokud jde o přístup na trh práce, lhůta 12ti měsíců by navíc mohla být odstraněna. V důsledku toho by podniky byly schopny snadněji přilákat osoby převedené v rámci společnosti. Právo na práci přiznané manželce/manželce by však mohlo znamenat, že rodinní příslušníci převedené osoby mají výhodnější postavení než rodinní příslušníci státních příslušníků nových členských států, na něž se uplatňují přechodná opatření.

Varianta 5: směrnice, která stanoví společné postupy pro přijímání. Byl by vydán jeden dokument umožňující držiteli pracovat jako osoba převedená v rámci společnosti a pobývat na území členského státu. Současně by byla stanovena maximální lhůta pro zpracování žádostí (např. 1 měsíc). Tato varianta by významně zlepšila schopnost snadno a rychle převést klíčové zaměstnance a snížit čas a náklady na přilákání osob převedených v rámci společnosti.

Varianta 6: komunikace, koordinace a spolupráce mezi členskými státy. Tato varianta by do určitého rozsahu přispěla k přiblížení vnitrostátních postupů týkajících se osob převedených v rámci společnosti, které jsou státními příslušníky třetích zemí, v EU a k vytvoření harmonizovanějšího právního rámce. Dopad by však byl pravděpodobně velmi omezený, pokud by opatření nebyla závazná.

5. SROVNÁNÍ MOŽNOSTÍ

Tabulka č. 1: Srovnání jednotlivých možností politiky – osoby převedené v rámci společnosti

Kritéria posuzování		Možnost č. 2A	Mož nost č. 2B	Mož nost č. 2C	Mož nost č. 2D	Mož nost č. 3	Mož nost č. 4	Možnost č. 5	Možnost č. 6
Význam pro obecný cíl		VVV	VVV	VV V	VV	VV V	VV V	VVV	V
Dopady	Hospodářské dopady na úrovni EU	VVV	VV	VV V	VV	VV V	VV V	VVV	0/V
	Sociální dopady na úrovni EU	VV	VV	VV	V	VV	V	VV	0/V
	Dopady na třetí země	VVV	VV	VV	VV	VV	VV	VV	0
	Dopady na základní práva	VV	VVV	VV V	VV	VV	VV V	VV	0
Proveditelnost	Administrativní zátěž	-V V	-V	VV	V	-VV	-VV	-V (podniky)/ -VV (členské státy)	0
	Obtíže/rizika při provádění	-VVV	-VV	- VV V	- VV V	-VV	-VV	-VVV	0
	Finanční dopad	-V	-VV	-VV	-V	-V	-V	-V (podniky)/ -VV (členské státy)	-VVV

6. UPŘEDNOSTŇOVANÁ MOŽNOST

Při srovnání jednotlivých možností a jejich dopadů je upřednostňovanou možností kombinace možností č. 2, 3, 4 a 5. Harmonizovaná definice osoby převedené v rámci společnosti, která je založena na konkrétních pozicích převedené osoby v rámci skupiny podniků (možnost 2A), rozšířená sociální a hospodářská práva (možnost 2C), mobilita v rámci EU (možnost 3), posílená rodinná práva (možnost 4 bez přístupu partnerů/partnerek na pracovní trh) a zrychlené postupy (možnost 5) by přispěly k lepšímu přidělování zaměstnanců stejné společnosti do subjektů ve třetích zemích a v EU a zajistily větší atraktivitu EU pro klíčové zaměstnance nadnárodních společností, kteří jsou státními příslušníky třetích zemí, při současném poskytnutí záruk, že nedojde k nekalé soutěži.

Tabulka č. 2: Osoby převedené v rámci společnosti – upřednostňovaná možnost politiky

Hlavní oblast opatření EU	Hlavní rys upřednostňované možnosti politiky	Zvažované možnosti politiky a dílčí možnosti
Definice převedených osob	Společná definice založená na konkrétních pozicích převedené osoby (manažeři, specialisté a absolventi-stážisté)	Možnost č. 2A
Podmínky pro přijetí	Pracovní smlouva se společností, která se nachází na území třetí země a patří k nadnárodní společnosti	Možnost č. 2A
	Doba trvání předchozího zaměstnání, vyžaduje-li se	
	Profesní kvalifikace odpovídá pracovní pozici	
	Vysokoškolské vzdělání a plán odborné přípravy pro absolventy-stážisty	
	Není zapotřebí test trhu práce	
Podmínky pobytu	Společný soubor práv obsahující pracovní podmínky podle směrnice 96/71 a rozšířený soubor dalších sociálních a hospodářských práv	Možnost č. 2C
	Mobilita v rámci EU	Možnost č. 3
	Sjednocení rodiny	Možnost č. 4
Postup pro přijetí	Jediné povolení k výkonu práce a pobytu	Možnost č. 5
	Maximální lhůta pro vyřízení žádostí	Možnost č. 5

Hlavní přínosy

Společné podmínky pro přijetí představují přínos pro konkurenceschopnost a přitažlivost podniků EU, které patří do nadnárodní korporace, přičemž odkaz na pracovní podmínky vymezené ve směrnici 96/71 a uplatňování rovného zacházení, pokud jde o celou řadu práv, zajišťují spravedlivou soutěž mezi pracovníky z EU a státními příslušníky třetích zemí převedenými v rámci společnosti.

Zjednodušené sloučení rodiny převedené osoby (bez přístupu manžela/manželky k práci) a podpora mobility v rámci EU zvyšují přitažlivost EU pro převedené osoby.

Jediné povolení k výkonu práce a pobytu spolu s maximální lhůtou pro vyřízení žádostí přispívá k zajištění rychlého vyřízení žádosti a usnadní dočasné převody klíčových zaměstnanců.

Veškeré výše uvedené přínosy zvýší konkurenceschopnost a přitažlivost EU pro podniky a investice tím, že usnadní pohyb převedených osob.

Hlavní nevýhody

Hlavní nevýhodou upřednostňované možnosti politiky budou související náklady. Členské státy budou muset provést změny svých legislativních rámců, aby je přizpůsobily upřednostňované možnosti politiky, zejména co se týká společné definice, jediného povolení

a mobility v rámci EU. Z hlediska zaměstnavatelů bude zapotřebí rovněž dodatečný čas a zdroje k splnění nových podmínek pro přijetí, avšak zjednodušení plynoucí ze společného rámce zdaleka převažuje nad potřebnými investicemi.

Správní náklady

Počet převedených osob se odhaduje na přibližně 16 500 ročně. Hodinová mzda zaměstnanců z členských států se odhaduje na 23 EUR. Posouzení žádosti trvá šest hodin.

Upřednostňovaná možnost by vedla k těmto dodatečným správním nákladům pro orgány členských států: počáteční náklady v prvních dvou letech na seznámení se s povinnostmi (jeden pracovní den a 50 úředníků na dotčený členský stát); náklady na vyřízení žádosti a vydání povolení k pobytu (většina těchto nákladů spojených s vyřízením žádosti již vzniká i v současnosti); náklady vyplývající z koordinace, která je zapotřebí pro mobilitu v rámci EU; povinnost předávat Komisi a ostatním členským státům roční statistiky o počtech povolení k pobytu nebo víz vydaných převedeným osobám, které jsou státními příslušníky třetích zemí (10 hodin na členský stát).

7. MONITOROVÁNÍ A HODNOCENÍ

Opatření k monitorování a hodnocení budou mít podobu hodnotící zprávy Komise po třech letech od lhůty pro provedení směrnice, a to na základě zpráv členských států. Členské státy budou mít rovněž povinnost zasílat Komisi a ostatním členským státům statistické údaje o počtech státních příslušníků třetích zemí, jimž bylo v průběhu předchozího kalendářního roku uděleno jediné povolení nebo jejichž povolení bylo prodlouženo nebo odňato, s uvedením jejich státní příslušnosti a povolání.