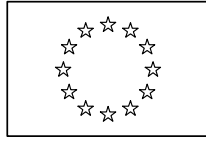


SV

SV

SV



EUROPEISKA KOMMISSIONEN

Bryssel den 13.7.2010
SEK(2010) 885

ARBETSDOKUMENT FRÅN KOMMISSIONENS AVDELNINGAR

Sammanfattning av konsekvensanalysen

Följedokument till

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern överföring av personal

{KOM(2010) 378 slutlig}
{SEK(2010) 884}

1. PROBLEMFÖRMULERING

Som en följd av globaliseringen av affärs- och kompetenskrav har temporära överföringar av chefer och teknisk personal från olika avdelningar och dotterbolag i multinationella företag för kortare uppdrag till andra enheter i företaget blivit allt viktigare på senare år. Det finns dock ett antal faktorer som för närvarande begränsar möjligheterna för internationella företag att använda rörlighet i form av internt överförande av tredjelandsmedborgare, nämligen avsaknad av tydliga särskilda ordningar, komplexiteten och de olika viserings- och arbetstillståndskraven, stelheter, kostnader och förseningar i det företagsinternt överförandet av utländska personer från ett europeiskt huvudkontor till ett annat och svårigheterna att säkra familjeåterförening. I praktiken finns det en allmän överenskommelse mellan EU:s medlemsstater om vilka kategorier som är tillåtna som internt överflyttad personal, allmänt kallade ”nyckelpersonal”, men kriterierna för inresa och arbetstillståndens längd varierar kraftigt mellan EU:s medlemsstater, och i vissa fall kan förfarandena för inresetillstånd bli särskilt långa och svåra. Dessutom varierar rättigheterna för företagsinternt överförda personer mycket mellan medlemsstaterna. På grund av bristen på uppgifter kan man inte få en heltäckande och rättvis bild av situationen. Tillgängliga uppgifter visar dock att antalet företagsinternt överförda personer i enskilda medlemsstater (t.ex. runt 4 500 tredjelandsmedborgare i Tyskland, 3000 i Nederländerna, 2000 i Frankrike och 1000 i Spanien, Italien och Slovenien) är mycket lägre än i länder utanför EU såsom Kanada, Japan och Förenta staterna.

Denna situation påverkar förmodligen inflödet av företagsinternt överförda personer till EU:s medlemsstater, vilket gör att man går miste om de fördelar som dessa skulle kunna medföra (t.ex. innovation, konkurrens, breddning av verksamhet, förstärkning av EU:s ställning i förbindelserna med internationella partner, och slutligen, skapande av välstånd och tillväxt) och skulle kunna ha en negativ inverkan på var företag gör sina investeringar.

Dessutom hindrar denna stelhet ett effektivt genomförande av Gatsåtagandena för ”leveranssätt 4”, som inte omfattar villkor för inresa, vistelse och arbete, och begränsar även företagets möjlighet att tillvarata sin potential.

2. SUBSIDIARITETSPRINCIPEN

Följande punkter utgör de främsta anledningarna för gemensamma åtgärder på EU-nivå:

- **Underlätta rörligheten inom EU.** Stelheter i överförandet av utländsk personal från ett europeiskt huvudkontor till ett annat är särskilt relevanta för multinationella företag. Åtgärder på EU-nivå är det enda sättet att få bort dessa stelheter på, genom att underlätta rörligheten inom EU (inom ramen för rörlighet inom företag), vilket kräver ett gemensamt system för inresetillstånd för sådana arbetstagare.
- **Förbättra EU:s dragningskraft i sin helhet.** Behandlingen av företagsinternt överförda personer tillsammans med de villkor och förfaranden som styr deras rörlighet påverkar i vilken grad multinationella företag beslutar sig för att göra affärer eller investeringar inom ett visst område. Därför skulle åtgärder på EU-nivå kunna bidra till att göra EU i sin helhet mer intressant för utländska investeringar och sända en tydlig signal till företagsinternt överförda personer från tredjeländer.

- Att främja sådana förflyttningar över statsgränserna kräver förutsättningar för **lika konkurrensvillkor**. Det behövs därför fastställas gemensamma arbetsvillkor och andra rättigheter för företagsinternt överförda personer.
- **Underlätta EU:s internationella åtaganden i WTO-sammanhang.** Åtgärder på EU-nivå (snarare än medlemsstatsnivå) för villkor för inresa och vistelse för företagsinternt överförda personer skulle lättare kunna säkerställa fullständig **konsekvens och komplementaritet mellan invandringspolitik och den gemensamma handelspolitiken**.

EU-mervärde

EU:s mervärde ligger särskilt i följande aspekter:

- Företagsinternt överförda personer från tredjeländer och utländska företag skulle kunna dra nytta av ett gemensamt, transparent och attraktivt europeiskt nätverk för nyckelpersonal, för att stärka EU:s kunskapsekonomi och därmed göra det möjligt att använda personal i multinationella företag på ett bättre sätt och främja investeringar.
- En gemensam rättslig ram med gemensamma villkor för inresa för företagsinternt överförda personer skulle garantera lika konkurrensvillkor.

3. SYFTE

Det övergripande målet för en potentiell EU-åtgärd skulle vara att stödja EU-företagens ekonomiska utveckling genom att bättre svara på deras behov för företagsintern överföring av färdigheter, samtidigt som man bidrar till att garantera lika konkurrensvillkor.

Detta syfte överensstämmer med Europa 2020-strategin där EU:s mål är att bli en ekonomi som baseras på kunskap och innovation, att minska den administrativa bördan för företag och att bättre matcha utbud och efterfrågan på arbetskraft. Åtgärder för att göra det lättare för chefer, specialister eller trainees från tredjeländer att resa in i EU inom ramen för en företagsintern överföring ska ses i detta större sammanhang.

De särskilda omedelbara målen för en potentiell EU-åtgärd är att

1. tillhandahålla en transparent rättslig ram, däribland en uppsättning gemensamma villkor för inresa för företagsinternt överförda personer till EU,
2. skapa attraktivare villkor för uppehåll för företagsinternt överförda personer och deras familjer,
3. underlätta rörligheten (inom EU) för företagsinternt överförda personer,
4. säkerställa lika konkurrensvillkor, däribland en säker rättslig status för företagsinternt överförda personer,
5. underlätta EU:s internationella åtaganden i Gattsammanhang.

4. ALTERNATIV

Följande alternativ undersöktes:

Alternativ 1: Ingen åtgärd. Den nuvarande utvecklingen i medlemsstaterna skulle fortsätta inom den befintliga rättsliga ramen. Detta skulle dock innebära att EU som helhet inte skulle vara attraktivt för företag, vilka fortfarande skulle ha svårigheter att använda sin personal på bästa sätt, trots att behovet av högt kvalificerad personal skulle öka.

Alternativ 2: Ett direktiv som tar upp villkoren för inresa och vistelse för företagsinternt överförd personal. EU-lagstiftningen skulle ge en gemensam definition av företagsinternt överförda personer, antingen genom att inrikta sig på särskilda befattningar inom ett transnationellt företag (2A) eller identifiera nyckelpersonal genom kriterier såsom lön och kvalifikationer (2B) som i blåkortsdirektivet. Direktivet skulle fastställa harmoniserade kriterier för inresa, en gemensam uppsättning rättigheter, eventuellt vissa sociala och ekonomiska rättigheter (2C) utöver grundläggande arbetsvillkor (2D) och en maximal vistelselängd. Detta alternativ skulle skapa en mer transparent rättslig bakgrund. Reglerna skulle dock fortfarande variera mellan medlemsstaterna vad gäller tillvägagångssätt och familjerättigheter och rörlighet inom EU skulle inte erbjudas.

Alternativ 3: Direktiv om rörlighet inom EU för företagsinternt överförd personal. Utöver de två punkter som omfattas av alternativ 2 skulle bestämmelser införas för att tillåta företagsinternt överförda personer att flytta inom EU och arbeta i flera inrättningar med säte i olika medlemsstater. Det skulle dock inte omfatta ett snabbt och enkelt överförande från företag utanför EU till EU-företag eller familjefrågor.

Alternativ 4: Ett direktiv som direkt underlättar familjeåterförening och tillgång till arbete för makar. Med avvikelse från vad som sägs i direktiv 2003/86/EG skulle familjeåterförening inte göras beroende av att man får rätt till permanent uppehållstillstånd eller att den företagsinternt överflyttade personen skulle ha vistats en viss tid i landet. Upphållstillstånd för familjemedlemmar skulle beviljas snabbare. När det gäller tillträde till arbetsmarknaden skulle 12-månadersgränsen möjligtvis kunna tas bort. Detta skulle få till följd att företag lättare skulle kunna locka till sig företagsinternt överförda personer. Rätten för makar att arbeta skulle dock kunna ge familjemedlemmar till företagsinternt överförda personer en mer gynnsam situation än familjemedlemmar till personer från de nya medlemsländerna som omfattas av övergångsåtgärder.

Alternativ 5: Direktiv om gemensamma förfaranden för inresetillstånd. Det skulle utfärdas ett enda dokument som ger innehavaren rätt att arbeta som en företagsinternt överförd person och att uppehålla sig på medlemsstatens territorium. En maxtid för att behandla ansökningarna skulle sättas ut (t.ex. 1 månad). Detta alternativ skulle i betydande grad öka möjligheten att överföra nyckelpersonal lätt och snabbt och förkorta tiden och minska kostnaderna för att locka företagsinternt överförda personer.

Alternativ 6: Kommunikation, samordning och samarbete mellan medlemsstaterna. Detta alternativ skulle i viss utsträckning bidra till en tillnärmning av nationella tillvägagångssätt för företagsinterna överföringar av tredjelandsmedborgare i hela EU och skapa ett mer harmoniserat regelverk. Detta skulle dock förmodligen få en mycket begränsad inverkan om åtgärderna inte vore obligatoriska.

5. JÄMFÖRELSE AV ALTERNATIVEN

Tabell 1: Jämförelse mellan alternativ — företagsinternt överförda personer

Utvärderingskriterier		alternativ 2A	alternativ 2B	alternativ 2C	alternativ 2D	alternativ 3	alternativ 4	alternativ 5	alternativ 6
Betydelse för övergripande mål		VVV	VVV	VV V	VV	VV V	VV V	VVV	V
Verkningar	Ekonomiska verkningar på EU-nivå	VVV	VV	VV V	VV	VV V	VV V	VVV	0/V
	Sociala verkningar på EU-nivå	VV	VV	VV	V	VV	V	VV	0/V
	Verkningar på tredjeländer	VVV	VV	VV	VV	VV	VV	VV	0
	Inverkan på grundläggande rättigheter	VV	VVV	VV V	VV	VV	VV V	VV	0
Genomförbarhet	Administrativa bördor	-V V	V	VV	V	-VV	-VV	-V (företag)/ -VV (MS)	0
	Svårighetsgrad/risker med införlivandet	VVV	-VV	VV V	VV V	-VV	-VV	VVV	0
	Ekonomiska verkningar	V	-VV	-VV	V	V	V	-V (företag)/ -VV (MS)	VVV

6. FÖRESLAGET ALTERNATIV

Vid en jämförelse av alternativen och deras verkningar är det alternativ som föredras en kombination av alternativen 2, 3, 4 och 5. En harmoniserad definition av företagsinternt överförda personer som grundas på de särskilda befattningar som denna typ av personer har i koncernen (alternativ 2A), utvidgade sociala och ekonomiska rättigheter (alternativ 2C), rörlighet inom EU (alternativ 3), förbättrade familjerättigheter (alternativ 4, utan tillträde till arbetsmarknaden för makar) och påskyndade förfaranden (alternativ 5) skulle bidra till en bättre fördelning av företagsinternt överförd personal i företag i länder både i och utanför EU och göra EU attraktivare för nyckelpersonal från tredjeländer i multinationella företag, samtidigt som garantier ges mot illojal konkurrens.

Tabell 2: Företagsinternt överförda personer — föreslaget alternativ

Huvudområde för EU-åtgärd	Huvudinnehåll i det föreslagna alternativet	Alternativ som övervägdes
Definition av företagsinternt överförda personer	Gemensam definition som baseras på de särskilda befattningar som företagsinternt överförda personer innehar (chefer, specialister och trainees)	Alternativ 2A
Villkor för inresa	Anställningskontrakt med ett företag baserat i ett tredjeland som tillhör ett multinationellt bolag	Alternativ 2A
	Tidigare anställning, om så krävs	
	Yrkesmässiga kvalifikationer i överensstämmelse med den befattning som intas	
	Kvalifikationer från högre utbildning och en praktikplan för trainees	
Villkor för uppehåll	Ingen arbetsmarknadsprövning	Alternativ 2C
	En gemensam uppsättning rättigheter, däribland arbetsvillkor i enlighet med direktiv 1996/71 och fler socioekonomiska rättigheter	
	Rörlighet inom EU	
Förfarande för inresetillstånd	Familjeåterförening	Alternativ 4
	Ett enda tillstånd för arbete och uppehåll	Alternativ 5
	Maxtid för behandling av ansökningar	Alternativ 5

Huvudfördelar

Gemensamma villkor för inresa är positivt för konkurrenskraften och dragningskraften hos sådana EU-företag som ingår i transnationella bolag, och referensen till arbetsvillkor i direktiv 96/71 och tillämpningen av principen om likabehandling i ett flertal rättsprinciper säkerställer lika konkurrensvillkor mellan arbetstagare i EU och företagsinternt överförda personer från tredjeländer.

Genom att underlätta familjeåterförening för företagsinternt överförda personers makar (utan tillgång till arbete) och stödja rörligheten inom EU stärks EU:s dragningskraft för företagsinternt överflyttade personer.

Ett enda tillstånd för arbete och uppehåll, tillsammans med en maxtid för behandling av ansökningar bidrar till en snabb tillämpning och underlättar överförandet av nyckelpersonal.

Alla dessa fördelar kommer att bidra till EU:s konkurrenskraft och dragningskraft för företag och investeringar genom att underlätta företagsinterna överföringar av personal.

Huvudnackdelar

Den största nackdelen med det förordade alternativet kommer att vara de kostnader det medför: Medlemsstaterna kommer att vara tvungna att göra ändringar i sina rättsliga ramar för

att anpassa dem till bestämmelserna i det föreslagna alternativet, främst rörande den gemensamma definitionen, det kombinerade tillståndet och rörligheten inom EU. Sett utifrån arbetsgivarens perspektiv kommer mer tid och resurser att behöva sättas in för att uppnå överensstämmelse med de nya villkoren för inresa, men de förenklingar som ett gemensamt ramverk medför kommer med råge att uppväga denna nödvändiga investering.

Administrativa kostnader

Antalet företagsinternt överförda personer kommer att uppgå till runt 16 500 om året. Timtaxan för medlemsstaternas personal beräknas till 23 euro. En bedömning av en ansökan tar sex timmar.

Det alternativ som föredras skulle medföra följande administrativa merkostnader för medlemsstaternas myndigheter: uppstartningskostnader under de första två åren för att bekanta sig med skyldigheterna (en arbetsdag och 50 tjänstemän per berörd medlemsstat), kostnader för att behandla en ansökan och utfärda ett uppehållstillstånd (de flesta av dessa kostnader för att behandla en ansökan finns redan), kostnader som uppkommer för samordningen av rörligheten inom EU, samt skyldighet att lämna in årlig statistik till kommissionen och andra medlemsstater över antalet uppehållstillstånd eller viseringar som utfärdats till företagsinternt överförd personal (10 timmar per medlemsstat).

7. ÖVERVAKNING OCH UTVÄRDERING

Övervakning och utvärdering kommer att göras i form av en utvärderingsrapport från kommissionen tre år efter tidsfristen för införlivande av direktivet, grundat på medlemsstaternas rapporter. Medlemsstaterna kommer också att vara tvungna att skicka in statistik över antalet tredjelandsmedborgare som tilldelats ett tillstånd eller har fått sitt tillstånd förnyat eller tillbakadraget under föregående kalenderår, med uppgift om personens medborgarskap och yrke.