

BG

BG

BG



ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ

Брюксел, 13.7.2010
SEC(2010) 885

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ НА СЛУЖБИТЕ НА КОМИСИЯТА

Обобщение на оценката на въздействието

Придружаващ документ към

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

**относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави
в рамките на вътрешнокорпоративен трансфер**

{COM(2010) 378 окончателен}
{SEC(2010) 884}

1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ НА ПРОБЛЕМА

В резултат на глобализацията на бизнеса и търсенето на умения, движението на управленски и технически кадри от клонове и дъщерни дружества на мултинационални корпорации, които се преместват временно за краткосрочни задачи в други звена на компанията, придоби по-голямо значение през последните години. Въпреки това редица фактори в момента ограничават възможностите за това международните компании да разчитат на мобилността на лица, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер (ЛВТ): липсата на ясни специфични схеми, сложните и разнообразни изисквания за визи или разрешения за работа, липсата на гъвкавост, разходите и забавянията при преместването на чуждестранни ЛВТ от едно европейско корпоративно седалище в друго и трудностите, с които е съпроводено събирането на семейството. На практика има общо съгласие между държавите-членки на ЕС относно категориите лица, приемани като ЛВТ, които се определят като цяло като „служители на важни длъжности“, но критериите за приемане и продължителността на разрешенията за работа се различават значително в рамките на държавите-членки на ЕС, а в някои случаи процедурите по приемане могат да бъдат особено дълги и трудни. Освен това правата, предоставяни на ЛВТ, са много различни в отделните държави-членки. Липсата на данни не позволява пълна и обективна картина. Наличните данни показват обаче, че броят на ЛВТ в отделните държави-членки на ЕС е много по-нисък, отколкото в държави извън ЕС като Канада, Япония и Съединените щати (в Германия има около 4 500 граждани на трети държави, в Нидерландия — 3 000, във Франция — 2 000, а в Испания, Италия и Словения — 1 000).

Вероятно е тази ситуация да повлияе на притока на ЛВТ в държавите-членки на ЕС, водейки до загуба на потенциални ползи, които тези лица биха могли да донесат (иновации, конкуренция, разширяване на дейности, поставяне на ЕС в по-силна позиция при отношенията му с международни партньори и в крайна сметка създаване на богатство и растеж), и може да подкопае привлекателността на ЕС като място за инвестиции.

Освен това тази липса на гъвкавост възпрепятства ефективното изпълнение на ангажиментите по ГАТС, свързани с „режим 4“, които не обхващат условията за влизане, престой и работа, и ограничава възможностите на компанията да използват своя потенциал.

2. ПРИНЦИП НА СУБСИДАРНОСТ

Основните причини в полза на общо действие на равнище ЕС произтичат от следните съображения:

- **Улесняване на мобилността в рамките на ЕС.** Липсата на гъвкавост при преместването на чуждестранни ЛВТ от едно европейско корпоративно седалище в друго е от особено значение за мултинационалните компании. Предприемането на действие на равнище ЕС е единственият начин да се премахне тази липса на гъвкавост чрез улесняване на мобилността в ЕС (в рамките на вътрешнокорпоративни премествания), като за това е необходима обща система за приемане на такива работници.

- **Увеличаване на привлекателността на ЕС като цяло.** Третирането на ЛВТ в съчетание с условията и процедурите за техните премествания оказват въздействие върху степента, в която мултинационалните компании решават да развият дейност или да инвестират в определена област. Следователно предприемането на действие на равнище ЕС може да спомогне за това ЕС като цяло да стане по-привлекателен за чуждестранните инвестиции и да изпрати ясно послание към ЛВТ, които са граждани на трети държави.
- За насърчаването на такива транснационални премествания е необходима атмосфера на **лоялна конкуренция**. В тази връзка е нужно да се определят общите условия за работа на ЛВТ и другите права, които те да имат.
- **Улесняване на изпълнението на международните ангажменти на ЕС в рамките на СТО.** Предприемането на действие на равнище ЕС (а не на ниво държави-членки) относно условията за влизане и пребиваване на ЛВТ може да гарантира по-добре пълна **съгласуваност и взаимно допълване между имиграционната политика и общата търговска политика**.

Добавена стойност на ЕС

Добавената стойност се състои по-специално в следните аспекти:

- За ЛВТ, които са граждани на трети държави, и за чуждестранните компании ще има една обща, прозрачна и привлекателна европейска рамка за служители на важни длъжности, като така ще бъде укрепена икономиката на ЕС, основана на знанието, и ще се даде възможност за по-добро използване на човешките ресурси от мултинационалните компании и за стимулиране на инвестициите.
- Наличието на обща правна рамка за определяне на общи условия за приемане и престой на ЛВТ ще гарантира лоялна конкуренция.

3. Цели

Общата цел на евентуално действие на ЕС следва да бъде подпомагането на икономическото развитие на предприятията в ЕС чрез по-добро посрещане на техните нужди, свързани с вътрешнокорпоративните трансфери на умения, и същевременно гарантиране на лоялна конкуренция.

Тази цел е в съответствие със стратегията „Европа 2020“, в която се поставя целта Съюзът да изгради икономика, основаваща се на знания и иновации, да намали административната тежест за компаниите и да намери по-добро равновесие между предлагането и търсенето на работна ръка. Мерките за улесняване на влизането на ръководители, специалисти или дипломирани стажанти от трети държави в Европа в рамките на вътрешнокорпоративен трансфер следва да се разглеждат в този по-широк контекст.

Конкретните непосредствени цели на евентуално действие на ЕС са:

1. осигуряване на прозрачна правна рамка, включително на набор от общи условия за приемане на влизачи в ЕС ЛВТ, които са граждани на трети държави;

2. създаване на по-привлекателни условия за престоя на ЛВТ и техните семейства;
3. улесняване на мобилността (в рамките на ЕС) на ЛВТ, които са граждани на трети държави;
4. гарантиране на лоялна конкуренция, включително защитен правен статут за ЛВТ;
5. улесняване на международните ангажменти на ЕС в рамките на ГАТС.

4. ВАРИАНТИ НА ПОЛИТИКА

Бяха разгледани следните варианти:

Вариант 1: Непроменено положение. Сегашните процеси в държавите-членки продължават в контекста на съществуващата правна рамка. Това обаче означава, че ЕС като цяло няма да бъде привлекателен за предприятия и компаниите, които ще продължат да срещат трудности по отношение на оптималното използване на своя персонал, въпреки че нуждата от висококвалифицирани вътрешни ресурси ще се увеличава.

Вариант 2: Директива, която установява условията за влизане и пребиваване на служители, преместени при вътрешнокорпоративни трансфери. Законодателството на ЕС предоставя общо определение на категорията служител, преместен при вътрешнокорпоративен трансфер, като или се спира на специфични позиции в рамките на транснационалната корпорация (2A), или определя служители на важни длъжности въз основа на критерии, свързани със заплатата и квалификацията (2B), както в директивата за „синя карта“. В законодателството на ЕС се определят и хармонизирани критерии за влизане, общ набор от права, който евентуално да включва редица социални и икономически права (2C), както и основни условия за работа (2D) и максимален срок на престоя. Този вариант създава по-прозрачна правна среда. Правилата между държавите-членки по отношение на процедурите и правата, свързани със семейството, обаче продължават да варират и не се гарантира мобилност в ЕС.

Вариант 3: Директива, предвиждаща мобилност в рамките на ЕС за служители, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер. В допълнение към точките, обхванати от вариант 2, се въвеждат разпоредби, позволяващи на служители, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, да се местят в рамките на ЕС и да работят в няколко обекта, разположени в различни държави-членки. Не е осигурена обаче възможност за бърз и лесен трансфер от трети държави в компании от ЕС, а въпросите, свързани със семейството, не са засегнати.

Вариант 4: Директива, улесняваща събирането на семейството и достъпа до работа за съпрузите. Чрез дерогация от Директива 2003/86/ЕО събирането на семейството не се поставя в зависимост от получаването на право на постоянно пребиваване и от това дали служителът, преместен при вътрешнокорпоративен трансфер, е пребивавал в продължение на определен минимален период. На членовете на семейството се издават по-бързо разрешения за пребиваване. Освен това по отношение на достъпа до пазара на труда е възможно евентуалното премахване на времевото ограничение от 12 месеца. В резултат на това компаниите са в състояние да привличат по-лесно служители за вътрешнокорпоративни трансфери. Правото на съпрузите да работят обаче може да

постави членовете на семействата на ЛВТ в по-благоприятно положение в сравнение с членовете на семействата на граждани на новите държави-членки, към които се прилагат преходни мерки.

Вариант 5: Директива, определяща общи процедури за приемане. Издава се единствен документ, който позволява на титуляря си да работи като лице, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер, и да пребивава на територията на държавата-членка. Успоредно с това се определя максимално време за обработка на заявленията (напр. 1 месец). Този вариант значително подобрява възможността за лесно и бързо прехвърляне на служители на важни длъжности и намалява времето и разходите за привличане на служители за вътрешнокорпоративен трансфер.

Вариант 6: Комуникация, координация и сътрудничество между държавите-членки. Този вариант допринася до известна степен за сближаване на националните практики в рамките на ЕС по отношение на гражданите на трети държави, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, и за създаване на по-хармонизирана правна рамка. Вероятно е обаче въздействието да е много ограничено, ако мерките не са задължителни.

5. СРАВНЕНИЕ НА ВАРИАНТИТЕ

Таблица 1: Сравнение между вариантите на политика — лица, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер

Критерии за оценка		PO 2A	PO 2B	PO 2C	PO 2D	PO 3	PO 4	PO 5	PO 6
Значение по отношение на общата цел		VVV	VVV	VV V	VV	VV V	VV V	VVV	V
Въздействия	Икономически въздействия на равнище ЕС	VVV	VV	VV V	VV	VV V	VV V	VVV	0/V
	Социални въздействия на равнище ЕС	VV	VV	VV	V	VV	V	VV	0/V
	Въздействие върху трети държави	VVV	VV	VV	VV	VV	VV	VV	0
	Въздействия върху основните права	VV	VVV	VV V	VV	VV	VV V	VV	0
Осъществимост	Административна тежест	-V V	-V	VV	V	-VV	-VV	-V (компани и)/ -VV (държави-членки)	0
	Трудност/рискове при транспонирането	-VVV	-VV	- VV V	- VV V	-VV	-VV	-VVV	0

Критерии за оценка		PO 2A	PO 2B	PO 2C	PO 2D	PO 3	PO4	PO5	PO6
	Финансово въздействие	-V	-VV	-VV	-V	-V	-V	-V (компани и)/ -VV (държави- членки)	-VVV

6. ПРЕДПОЧЕТЕНИЯТ ВАРИАНТ

При сравнението на вариантите и тяхното въздействие предпочтеният вариант е комбинация от варианти 2, 3, 4 и 5. Наличието на хармонизирано определение за лице, преместено при вътрешнокорпоративен трансфер, въз основа на специфичните длъжности, заемани от ЛВТ в рамките на групата от предприятия (вариант 2А), на по-големи социални и икономически права (вариант 2С), на мобилност в рамките на ЕС (вариант 3), на по-големи права за семейството (вариант 4, без достъп до пазара на труда за партньори) и на ускорени процедури (вариант 5), би допринесло за по-добро вътрешнокорпоративно разпределение на служителите в структури в трети държави и ЕС и би направило ЕС по-привлекателен за служители на важни длъжности в мултинационални корпорации, които са граждани на трети държави, като същевременно би предложило гаранции срещу нелоялната конкуренция.

Таблица 2: Лица, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер — предпочтеният вариант на политика

Основна област на действие на ЕС	Основни характеристики на предпочетения вариант на политика	Разгледани варианти и подварианти на политика
Определение на ЛВТ	Общо определение въз основа на специфичните длъжности, заемани от ЛВТ (ръководители, специалисти, дипломирани стажанти)	PO 2A
Условия за приемане	Договор за работа с компания, установена в трета държава, принадлежаща към мултинационалната корпорация	PO 2A
	Продължителност на предходна заетост в компанията, ако се изисква	
	Професионална квалификация, която съответства на заеманата длъжност	
	Висше образование и програма за обучение за дипломирани стажанти	
	Без проучване на пазара на труда	
Условия за пребиваване	Общ набор от права, включващ условия за работа съгласно Директива 1996/71 и разширен набор от допълнителни социално-икономически права	PO 2C
	Мобилност в рамките на ЕС	PO 3
	Събиране на семейството	PO 4
Процедура за приемане	Единно разрешение за работа и пребиваване	PO 5
	Максимален срок за обработване на заявленията	PO 5

Основни предимства

Наличието на общи условия за приемане представлява предимство за конкурентоспособността и привлекателността на предприятията в ЕС, принадлежащи към транснационални корпорации, а позоваването на условията за работа, установени с Директива 96/71, и прилагането на принципа за равно третиране по отношение на редица права гарантират лоялна конкуренция между работниците от ЕС и лицата, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер, които са граждани на трети държави.

Мерките за улесняване на събирането на семейството в полза на съпрузите на ЛВТ (без достъп до пазара на труда) и за подпомагане на мобилността в ЕС засилват привлекателността на ЕС за ЛВТ.

Наличието на единно разрешение за пребиваване и работа в комбинация с максимално време за обработка на заявленията допринася за по-бързо кандидатстване и улеснява трансферите на служители на важни длъжности.

Всички изброени по-горе предимства ще допринесат за конкурентоспособността и привлекателността на ЕС за предприятията и за инвестиции чрез улесняване на преместванията на ЛВТ.

Основни недостатъци

Основният недостатък на предпочетения вариант на политика са свързаните с него разходи. Държавите-членки ще трябва да изменят законодателните си рамки с цел адаптиране към разпоредбите на предпочетения вариант на политика главно по отношение на общото определение, единното разрешение и мобилността в рамките на ЕС. От гледна точка на работодателите ще бъде необходимо и допълнително време и ресурси за постигане на съответствие с новите условия за приемане, но облекченията, произтичащи от наличието на обща рамка, далеч ще надхвърлят тази необходима инвестиция.

Административни разходи

Счита се, че броят на ЛВТ възлиза на около 16 500 годишно. Почасовата тарифа на служителите в държавите-членки се изчислява на 23 евро. Разглеждането на едно заявление отнема шест часа.

Предпочетеният вариант на политика ще доведе до следните допълнителни административни разходи за органите на държавите-членки: начални разходи през първите две години за запознаване със задълженията (един работен ден и 50 служители на държава-членка); разходи за обработването на заявление и издаването на разрешение за пребиваване (повечето от тези разходи, свързани с разглеждане на заявлението, съществуват и в момента); разходи, произтичащи от необходимата координацията с оглед на мобилността в рамките на ЕС; задължение за представяне на годишни статистически данни на Комисията и другите държави-членки относно броя на издадените разрешения за пребиваване или визи на ЛВТ, които са граждани на трети държави (10 часа на държава-членка).

7. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА

Разпорежданията относно мониторинга и оценката ще бъдат под формата на доклад за оценка. Комисията три години след крайния срок за транспониране на директивата, който ще бъде изготвен въз основа на доклади от държавите-членки. От държавите-членки ще се изисква също така да изпращат на Комисията и останалите държави-членки статистически данни относно броя на гражданите на трети държави, на които е било издадено единно разрешение или чието разрешение е било подновено или отнето през предходната календарна година, като посочват тяхната националност и професия.