



Direktiv om företagsintern förflyttning av personal

Justitiedepartementet

2010-09-14

Dokumentbeteckning

KOM (2010) 378

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern överföring av personal

Sammanfattning

Kommissionens direktivförslag om företagsintern förflyttning av personal presenteras som ett led i skapandet av en EU-gemensam politik för laglig migration i enlighet med kommissionens strategiska plan för laglig migration (KOM (2005) 669) och Stockholmsprogrammet. Direktivförslaget syftar till att underlätta företagsintern förflyttning av kompetens både till och inom EU för att därigenom stärka EU:s konkurrenskraft och ekonomi. Genom förslaget införs en rättslig ram, med bl.a. gemensamma villkor för inresa till EU, för företagsinternt förflyttade personer. Förslaget innehåller även bestämmelser om arbets- och anställningsvillkor och rörlighet mellan medlemsstaterna under tiden för förflyttningen, likabehandling avseende sociala och ekonomiska rättigheter samt möjlighet för familjemedlemmar att flytta med.

Regeringen anser att ett gemensamt regelverk på EU-nivå för företagsinternt förflyttad personal kan bidra till att EU som helhet blir en mer attraktiv plats för företagande.

En övergripande prioritering för regeringen är att skapa en gemensam EU-rättslig ram för arbetskraftsinvandring som ger medlemsstaterna flexibilitet vid utformningen av sina nationella regler.

1.1 Ärendets bakgrund

I Tammerforsprogrammet från 1999 anges bl.a. behovet av EU-gemensamma regler i fråga om invandring. År 2001 presenterade kommissionen ett förslag till direktiv som behandlade villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse i syfte att bedriva verksamhet som anställd eller egenföretagare. Förslaget återkallades sedermera eftersom man inte lyckades nå enighet i rådet.

I enlighet med Haagprogrammet från 2004, presenterade kommissionen i december 2005 en strategisk plan för laglig migration. I den strategiska planen aviserades att det mellan 2007 och 2009 skulle presenteras ett antal lagförslag som rör arbetskraftsinvandring.

I Stockholmsprogrammet, som antogs av Europeiska rådet den 10-11 december 2009, konstateras att arbetskraftsinvandring kan bidra till en ökad konkurrenskraft och ekonomisk utveckling i EU. Medlemsstaterna uppmanas fortsatt genomföra den strategiska planen för laglig migration.

I kommissionens meddelande Europa 2020 En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla (KOM(2010) 2020) anges att unionen ska bli en ekonomi baserad på kunskap och innovation och att den ska minska företagens administrativa börda och uppnå en bättre matchning mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft. Åtgärder för att göra det lättare för chefer, specialister och trainees från tredjeland att arbeta i EU i samband med företagsinterna förflyttningar bör ses i detta större sammanhang.

Förslaget till direktiv om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal presenterades den 15 juli 2010.

1.2 Förslagets innehåll

Med företagsintern förflyttning avses en tredjelandsmedborgare som sänds från ett företag utanför en medlemsstats territorium, där han eller hon är anställd, till ett företag inom medlemsstatens territorium (ett s.k. värdföretag) som tillhör samma koncern.

Direktivförslaget riktar sig till högkvalificerad personal på chefsnivå, specialister som besitter företagsspecifik kompetens samt trainees.

Förslaget syftar till att skapa gemensamma regler för tredjelandsmedborgares och deras familjmedlemmars inresa till och vistelse i EU inom ramen för företagsintern förflyttning av personal. Direktivförslaget innehåller även bestämmelser om likabehandling vad gäller sociala och ekonomiska rättigheter och rätt till samma arbets- och anställningsvillkor som

utstationerade i en liknande situation i den berörda medlemsstaten. Förslaget innehåller också bestämmelser om rörlighet för företagsinternt förflyttad personal. En tredjelandsmedborgare, som beviljats tillstånd i en medlemsstat, tillåts arbeta i företag som tillhör samma koncern eller i klientföretag även i en annan medlemsstat på grundval av det tillstånd som utfärdats i den första medlemsstaten.

Det föreslås att direktivet inte ska omfatta tredjelandsmedborgare som ansöker om rätt att vistas i en medlemsstat som forskare, i den mening som avses i direktiv 2005/72/EG, i syfte att genomföra forskningsprojekt. Även tredjelandsmedborgare som i enlighet med internationella avtal åtnjuter samma rätt till fri rörlighet som unionsmedborgare, ska undantas från direktivets tillämpningsområde. Det föreslås vidare att tredjelandsmedborgare som är utstationerade av företag i andra medlemsstater enligt det s.k. utstationeringsdirektivet (Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster) ska undantas från direktivets tillämpningsområde.

1.2.1 Inresevillkor och grunder för avslag m.m.

För att beviljas inresa för företagsintern förflyttning i en medlemsstat föreslås att en tredjelandsmedborgare måste kunna styrka att värdföretaget och företaget i tredjeland tillhör samma koncern, att tredjelandsmedborgaren har varit anställd inom koncernen under minst tolv månader direkt före förflyttningen, om nationell lag kräver det, samt att han eller hon kommer att resa tillbaka till tredjeland efter utstationeringens slut. En tredjelandsmedborgare måste också kunna visa upp ett förordnande från arbetsgivaren med uppgift om lönen under förflyttningen, som ska ha en nivå motsvarande centralt kollektivavtal för branschen. Därutöver ska tredjelandsmedborgaren visa upp bevis på erforderliga yrkeskvalifikationer, giltig resehandling och en sjukförsäkring. Ett ytterligare krav för att beviljas inresa är att tredjelandsmedborgaren inte anses utgöra ett hot mot allmän ordning, säkerhet och hälsa.

Direktivförslaget föreskriver ett antal grunder för avslag på och återkallande av tillstånd.

En ansökan ska avslås om sökanden inte uppfyller kriterierna för inresa samt om handlingarna har förvärvats genom bedrägeri eller förfälskning. En ansökan ska vidare avslås om en arbetsgivare eller ett värdföretag har påförts sanktioner i enlighet med nationell lagstiftning. Det föreslås vidare att en ansökan om tillstånd får avslås med anledning av inresekvoter för tredjelandsmedborgare.

Ett utfärdat tillstånd ska återkallas om det förvärvats genom bedrägeri eller förfälskning eller om tredjelandsmedborgaren vistas i en medlemsstat i annat syfte än för företagsintern förflyttning. Ett utfärdat tillstånd får vidare återkallas om kriterierna för inresa inte varit eller inte länge är uppfyllda eller

1.2.2 Ansökningsförfarande och tillstånd

Ansökan får prövas endast om tredjelandsmedborgaren befinner sig utanför den medlemsstat till vilken han söker tillträde.

Det anges i förslaget att medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att tillhandahålla information om inresevillkoren, ansökningshandlingar och rättigheter.

Ett uppehållstillstånd för företagsinternt förflyttad personal ska enligt direktivförslaget gälla ett år eller för den tid som förflyttningen varar, om denna period är kortare än ett år. Vidare föreslås att ett tillstånd kan förlängas för upp till tre år när det gäller chefspersonal och specialister samt upp till ett år när det gäller trainees. När en ansökan omfattar rörlighet mellan flera medlemsstater ska den medlemsstat som prövar ansökan begränsa det geografiska giltighetsområdet för tillståndet till de medlemsstater där inresevillkoren är uppfyllda.

Medlemsstaterna ska senast 30 dagar från den dag då ansökan om tillstånd lämnats in skriftligen underrätta sökanden om beslutet. Tidsfristen får dock förlängas med upp till 60 dagar. Beslutet ska kunna överklagas.

1.2.3 Rättigheter för företagsinternt förflyttad personal

Tredjelandsmedborgaren ska ha rätt att utöva det arbete som tillståndet beviljats för i alla företag som tillhör samma koncern samt i koncernens klientföretag.

Det föreslås att företagsinternt förflyttad personal från tredjeland ska ha rätt till samma arbets- och anställningsvillkor som utstationerade arbetstagare i liknande situation, i enlighet med vad som föreskrivs i nationell rätt och/eller genom kollektivavtal.

Direktivförslaget tillförsäkrar vidare företagsinternt förflyttad personal från tredjeland likabehandling med medborgare i värdmedlemsstaten bl.a. i fråga om föreningsfrihet, erkännande av examen och kvalifikationer, socialförsäkringar i enlighet med artikel 3 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen samt utbetalning av intjänade pensioner vid flytt till tredjeland. Direktivförslaget tillförsäkrar även de berörda personerna tillgång till allmänt tillgängliga varor och tjänster, med undantag för

1.2.4 Familjeåterförening

Enligt direktivförslaget ska företagsinternt förflyttad personal erbjudas förmånliga villkor när det gäller möjligheten för familjemedlemmar att flytta med.

1.3 Gällande svenska regler och förslagets effekt på dessa

Nya regler för arbetskraftsinvandring trädde i kraft den 15 december 2008 och dessa återfinns i utlänningslagen (2005:716) och utlänningsförordningen (2006:97). Reglerna utgår från arbetsgivarens bedömning av arbetskraftsbehovet och syftar till att underlätta rekryteringen av arbetskraft från tredjeländ. Reglerna tillämpas på alla personer oavsett utbildningsnivå. Den svenska ordningen som, om behov finns, tillåter invandring av arbetskraft under vissa förutsättningar, utgör härigenom ett effektivt och flexibelt system för arbetskraftsinvandring.

Tredjelandsmedborgare som arbetar i Sverige på grund av en anställning i Sverige eller utomlands måste ha ett arbetstillstånd. Det finns dock särreglering för vissa typer av arbete. Undantag från kravet på arbetstillstånd gäller t.ex. för en person som under en begränsad tid har specialistuppgifter inom en internationell koncern. Tredjelandsmedborgaren omfattas även av utstationeringslagen om arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna.

Direktivförslaget står i vissa delar i överensstämmelse med nuvarande svenska bestämmelser. Direktivet är sektorsindelad, till skillnad från det svenska generella regelverket för arbetstillstånd, och det kan inte uteslutas att justeringar av gällande regler kan komma att krävas. En noggrann analys av hur svensk rätt förhåller sig till samtliga förslag i direktivet måste emellertid göras.

1.4 Budgetära konsekvenser / Konsekvensanalys

I direktivförslagets konsekvensanalys anges att förslaget medför vissa administrativa merkostnader för medlemsstaternas myndigheter. Kostnaderna härrörs bland annat till det initiala genomförandet av direktivet samt skyldigheten att lämna årlig statistik. Förslaget kommer att medföra vissa ökade kostnader för statsbudgeten. Dessa bedöms dock kunna finansieras genom omfördelning inom befintlig ram.

2.1 Preliminär svensk ståndpunkt

En tillnärmning av medlemsstaternas regler för arbetskraftsinvandring kan bidra till att EU blir en mer attraktiv destination för den arbetskraft EU behöver. Arbetskraftsinvandring är också ett av flera medel som är viktigt för att EU ska kunna uppnå målsättningarna i EU 2020.

Regeringen anser att ett gemensamt regelverk på EU-nivå för företagsinternt förflyttad personal kan bidra till att EU som helhet blir en mer attraktiv plats för företagande. Ett harmoniserat och förenklat system för denna kategori kan påverka företagens beslut att vilja bedriva verksamhet inom EU i positiv riktning. Detta kan i förlängningen medföra ökad sysselsättning, vilket är viktigt för EU:s konkurrenskraft och ekonomi. En övergripande prioritering för regeringen är att skapa en gemensam EU-rättslig ram för arbetskraftsinvandring som ger medlemsstaterna flexibilitet vid utformningen av sina nationella regler.

2.2 Medlemsstaternas ståndpunkter

Ännu inte kända.

2.3 Institutionernas ståndpunkter

Europaparlamentet har ännu inte yttrat sig.

2.4 Remissinstansernas ståndpunkter

Migrationsverket och arbetsmarknadens parter har beretts möjlighet att inkomma med synpunkter och kommentarer på direktivet. Migrationsverket välkomnar strävanden att harmonisera lagstiftning i Europa om detta leder till seriösare och bättre system för asyl- och migrationsområdet. Migrationsverket ställer sig dock inte bakom harmoniseringssträvandena avseende det nu lagda direktivförslaget om företagsintern förflyttning eftersom det bland annat utgår från en sektorsvis uppdelning av arbetsmarknaden.

Övriga remissinstanser har ännu inte yttrat sig.

3 Förslagets förutsättningar

3.1 Rättslig grund och beslutsförfarande

Den rättsliga grunden är artikel 79.2 a) och b) i EUF-fördraget.

3.2 Subsidiaritets- och proportionalitetsprincipen

Ett harmoniserat regelverk avseende företagsinternt förflyttad personal på unionsnivå är motiverat med hänsyn till att målen med regleringen inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna var för sig och därför bättre kan uppnås på unionsnivå. Kommissionen anser därför att direktivförslaget är förenligt med subsidiaritetsprincipen.

Kommissionen anser vidare att direktivförslaget är förenligt med proportionalitetsprincipen, eftersom förslaget till innehåll och form inte går utöver det som är nödvändigt för att nå målen med regleringen.

Regeringen bedömer att direktivförslaget står i överensstämmelse med subsidiaritets- och proportionalitetsprincipen.

4 Övrigt

4.1 Fortsatt behandling av ärendet

Förslaget ska börja behandlas i rådet i september 2010.

4.2 Fackuttryck/termer

-