



Bruxelles, den 15.11.2023
COM(2023) 716 final

2023/0404 (COD)

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS FORORDNING

OPRETTELSE AF EN EU-TALENTPULJE

{SEC(2023) 716 final} - {SWD(2023) 716 final} - {SWD(2023) 717 final} -
{SWD(2023) 718 final}

BEGRUNDELSE

1.1 Forslagets begrundelse og formål

Lovlig migration er en væsentlig del af den samlede tilgang til migration, der er fastsat i **pagten om migration og asyl**¹. Effektive lovlige migrationsveje kan bidrage til at nedbringe den irregulære migration og udfylde huller på vores arbejdsmarked. Medlemsstaterne bevarer retten til selv at fastsætte, hvor mange personer fra tredjelande, der kan få tilladelse til indrejse på deres område for at arbejde, men samtidig skal EU's fælles migrationspolitik afspejle integrationen af EU's økonomi og den indbyrdes afhængighed mellem medlemsstaternes arbejdsmarkeder. Dette er grunden til, som det understreges i den nye pagt, at EU's politikker skal fremme lige vilkår mellem de nationale arbejdsmarkeder, når de udgør bestemmelsessteder for migration. De bør også hjælpe medlemsstaterne med at udnytte deres EU-medlemskab som et aktiv med henblik på at tiltrække talent.

Arbejdsgivere i EU, navnlig SMV'er, står over for **akut og strukturel mangel på arbejdskraft og færdigheder inden for mange erhverv**². For eksempel skaber EU's **omstilling til en grøn og digital økonomi** stor efterspørgsel efter specifikke færdigheder i visse sektorer og kræver en omstrukturering af vores økonomier og arbejdsmarkeder³. I forbindelse med **covid-19-pandemien** er det også blevet klart, at manglen på arbejdskraft og færdigheder i **sundhedssektoren** skal afhjælpes⁴. Udsigten til en **aldrende befolkning og en faldende befolkning i den erhvervsaktive alder** samt ineffektivitet i arbejdsmarkedets funktion udgør et betydeligt pres og skaber langsigtede udfordringer for EU og medlemsstaternes evne til effektivt at afhjælpe sådanne mangler.

EU er i færd med at afhjælpe disse mangler gennem en samlet tilgang, der omfatter **aktivering af den inaktive befolkning i EU, omskoling og opkvalificering** af den eksisterende arbejdsstyrke⁵, forbedring af arbejdsvilkårene og fremme af mobiliteten inden for EU. I betragtning af de voksende behov på arbejdsmarkedet skal arbejdskraftmigration imidlertid også være en del af dette policy-mix. Ud over at udnytte det uudnyttede potentiale i EU's indenlandske arbejdsstyrke er **tiltrækning af talent og færdigheder fra lande uden for EU** derfor en måde at bidrage til at **afhjælpe den eksisterende og fremtidige mangel på arbejdskraft og færdigheder**, herunder den, der er knyttet til **den grønne og den digitale omstilling**. Det tilskynder også potentielle økonomiske migranter til at komme til EU via lovlige kanaler, hvilket bidrager til at **mindske presset fra irregulær migration**.

Arbejdsgivere og jobsøgende fra tredjelande står dog fortsat over for en række udfordringer i forbindelse med international rekruttering. Dette underminerer de lovlige migrationsvejs potentiale til at bidrage til at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder i EU. Navnlig

¹ [COM\(2020\) 609 final](#).

² Employment and Social Developments in Europe 2023 Annual Review. Som det underbygges af listerne over erhverv med udbredt og akut mangel i Eures 2022-rapporten om manglende og overskydende arbejdskraft, se nedenfor for yderligere oplysninger: [EURES-Labour Shortages report \(europa.eu\)](#).

³ I [industriplanen for den grønne pagt](#) fra 2023 anerkendes det, at den grønne omstilling vil øge efterspørgslen efter nye færdigheder på alle niveauer. Der er f.eks. et særligt behov for at rekruttere flere specialister inden for informations- og kommunikationsteknologi (IKT) i Europa for at opfylde de industrielle økosystemers behov. I 2021 havde ca. 60 % af de virksomheder i EU, der rekrutterede eller forsøgte at rekruttere IKT-specialister, faktisk vanskeligt ved at besætte de ledige IKT-stillinger. Da Kommissionen ønsker at spille en ledende rolle i den globale omstilling til Web 4.0 og virtuelle verdener, er der et stigende behov for højt kvalificerede specialister i teknologier i forbindelse med denne proces, såsom extended reality, cloud, 5G, distributed ledger osv.

⁴ Covid-19-pandemien har forstærket mangeårige mangler i sektorer som sundhedspleje og IKT. Eurofound, Sådan løses manglen på arbejdskraft i EU's medlemsstater, 2021, s. 6.

⁵ Den [europæiske dagsorden for færdigheder](#), der blev lanceret i 2020, fremlagde EU's mål for opkvalificering og omskoling i de næste fem år. Dagsordenen for færdigheder indeholder også bestemmelser om aktivering af den inaktive befolkning i EU ved at fremme deres integration på arbejdsmarkedet.

er **international jobmatchning** ofte **besværlig og ineffektiv** på grund af mangel på effektive kanaler og værktøjer, vanskeligheder med at få adgang til og forstå oplysninger om rekrutteringsprocesser samt de høje omkostninger, der er forbundet med disse procedurer. Dette kan sammen med den formodede risiko for urimelig rekruttering og udnyttende arbejdsvilkår afholde tredjelandsstatsborgere fra at søge jobmuligheder i EU. Desuden er **usikkerhed om nøjagtigheden, kvaliteten og sammenligneligheden af kvalifikationer og færdigheder, der er erhvervet** i udlandet, en af de største hindringer for, at arbejdsgivere i EU og tredjelandsstatsborgere anvender international rekruttering. Den begrænsede anvendelse af migrationsveje til at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder i EU hænger også sammen med den **generelle fragmentering af migrationsrammen**, som resulterer i komplekse og besværlige procedurer, der er vanskelige at forstå og navigere i for både arbejdsgivere og tredjelandsstatsborgere. Desuden er der en **inkonsekvent og fragmenteret tilgang til samarbejdet med tredjelande** om lovlig migration og forvaltningen af migration generelt, hvilket forhindrer EU i at tiltrække de medarbejdere, der skal bruges, og i fuldt omfang at udnytte potentialet i et gavnligt samarbejde om den overordnede migrationsstyring.

Med henblik herpå anerkendte pagten om migration og asyl udtrykkeligt behovet for at undersøge mulighederne for at etablere en EU-talentmasse. Dette initiativ blev formelt bebudet i Kommissionens meddelelse "**Tiltrækning af færdigheder og talent til EU**" fra april 2022⁶.

EU-talentpuljen har til formål **delvist at tackle ovennævnte udfordringer** ved at gøre det lettere at få et jobtilbud, hvilket er en afgørende forudsætning for at opnå arbejdsrelateret visum eller opholdstilladelse i overensstemmelse med EU's ramme for lovlig migration. Desuden vil den give mere klare og gennemsigtige oplysninger om reglerne for indvandring, beskæftigelse og anerkendelse af kvalifikationer i medlemsstaterne og dermed lette adgangen til indvandrings- og anerkendelsesprocedurer. Endelig vil det ved at tilvejebringe et værktøj til jobformidling inden for rammerne af talentpartnerskaberne også bidrage til at forbedre samarbejdet om arbejdskraftmigration med tredjelande, hvor der tages hensyn til tredjelandes problemer og arbejdsmarkedets behov.

EU-talentpuljen vil være den første **EU-plattform**, der har til formål at lette international rekruttering og skabe muligheder for jobsøgende fra tredjelande, der er interesseret og har de færdigheder, der er nødvendige for at arbejde i erhverv med mangel på arbejdskraft i hele EU. Onlineplatformen vil støtte matchning af ledige stillinger hos arbejdsgivere, der er etableret i Unionen, med profiler af jobsøgende fra tredjelande, der er bosiddende uden for Unionen. Den vil være et **frivilligt redskab** for interesserede medlemsstater. Den vil være **åben for jobsøgende med lave, mellemhøje og høje kvalifikationer**. EU-talentpuljen vil fokusere på **erhverv med mangel på arbejdskraft på alle færdighedsniveauer** med yderligere muligheder for gennemførelsen af talentpartnerskaberne. IT-plattformen for EU-talentpuljen vil gøre brug af **specifikke værktøjer** til at lette identifikation og matchning og vil samtidig kunne genbruge visse IT-komponenter fra den eksisterende Euresplatform. Denne platform vil også omfatte yderligere tjenester til støtte for international rekruttering, herunder oplysninger om rekrutterings- og indvandringsregler samt anerkendelsesprocedurer, arbejds- og levevilkår og særlig støtte fra de nationale kontaktpunkter i de deltagende medlemsstater.

Nogle medlemsstater har allerede anerkendt den centrale rolle, som lovlig migration spiller, og har vedtaget politikker, som sigter mod at tiltrække talenter, f.eks. ved at fremme specifikke ordninger til at strømline migrationsprocesser, udelukkelse fra

⁶ [COM \(2022\) 657 final](#).

arbejdsmarkedstesten for visse erhverv med mangel på arbejdskraft og i nogle få tilfælde internationale jobmatchningsplatforme. Flere medlemsstater modtager i øjeblikket teknisk støtte til udvikling og gennemførelse af reformer af deres arbejdskraftmigrationspolitikker under Kommissionens instrumentet for teknisk støtte. Generelt betyder manglen på en harmoniseret tilgang på tværs af medlemsstaterne til at tiltrække jobsøgende fra tredjelande sammen med den potentielt begrænsede synlighed af de eksisterende nationale platforme på et bredere globalt plan, at medlemsstaterne har sværere ved at opnå stordriftsfordele, når de hver især udvikler politikker for tiltrækning af talenter. EU-talentpuljen vil derfor specifikt støtte de deltagende medlemsstater i at **tackle nogle af de største udfordringer i forbindelse med international rekruttering**.

1.2 Sammenhæng med de gældende regler på samme område

Dette forslag følger op på Kommissionens pagt om migration og asyl, der blev vedtaget den 23. september 2020, og som anerkendte lovlig migration som en væsentlig del af EU's samlede tilgang til migration og forpligtede sig til yderligere at undersøge en EU-talentpulje for faglærte arbejdstagere fra tredjelande, der kunne fungere som en EU-dækkende platform for international rekruttering. Pagten understregede også, at effektive lovlige migrationsveje kan gavne EU's arbejdsmarked og bidrage til at mindske den irregulære migration.

For at sikre, at EU bliver mere attraktiv, og for at forbedre den overordnede migrationsstyring vedtog Kommissionen i april 2022 pakken om færdigheder og talent, som indeholder en række initiativer til at nå disse mål. I pakken bebudede Kommissionen navnlig, at den havde til hensigt at oprette en EU-talentpulje. Dette blev kraftigt støttet af Europa-Parlamentet i dets to beslutninger om politikken for lovlig migration fra 2021⁷ samt af Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Det Europæiske Regionsudvalg i deres udtalelser om pakken om færdigheder og talent⁸.

Migrationsveje for arbejdskraft reguleres i øjeblikket af **EU-retten om lovlig migration**, som fastsætter betingelserne for tildeling og inddragelse af opholds- og arbejdstilladelser samt de dertil knyttede rettigheder. De eksisterende **direktiver om lovlig migration** harmoniserer medlemsstaternes betingelser for indrejse og ophold for visse kategorier af tredjelandsstatsborgere, herunder med henblik på arbejde. I den forbindelse vil initiativet om EU-talentpuljen forbedre anvendelsen af EU's direktiver om lovlig migration. Ved at gøre den lovgivningsmæssige ramme for lovlig migration klarere ved at stille informations- og støttetjenester til rådighed online vil EU-talentpuljen navnlig lette adgangen til procedurer og derfor støtte international rekruttering af tredjelandsstatsborgere via lovlige migrationsveje.

Desuden lancerer Kommissionen **talentpartnerskaber**⁹ med specifikke partnerlande for at fremme international mobilitet og udvikling af færdigheder på en gensidigt fordelagtig måde som led i en samlet tilgang til migrationsstyring. Talentpartnerskaberne er et af de centrale aspekter af den eksterne dimension af pagten om migration og asyl og gennemføres i overensstemmelse med Kommissionens meddelelse om tiltrækning af færdigheder og talent til EU. EU-talentpuljen vil støtte gennemførelsen af talentpartnerskaberne ved at tilvejebringe et redskab til effektiv jobformidling for jobsøgende fra de partnerlande, der deltager i disse

⁷ Europa-Parlamentets beslutning af 20. maj 2021 om nye veje for lovlig arbejdskraftmigration ([2020/2010\(INI\)](#)), Europa-Parlamentets beslutning af 25. november 2021 med henstillinger til Kommissionen om politik og lovgivning vedrørende lovlig migration ([2020/2255\(INL\)](#)).

⁸ Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget — Tiltrækning af færdigheder og talent til EU af 28. februar 2023, [EESC 2022/02745](#). Det Europæiske Regionsudvalgs udtalelse om lovlig migration: Tiltrækning af færdigheder og talent til EU, [COR 2022/03942](#).

⁹ [Talentpartnerskaber \(europa.eu\)](#).

partnerskaber. Det vil øge effektiviteten af EU's samarbejde med tredjelande om lovlig migration og som følge heraf den overordnede migrationsstyring. EU-talentpuljen bør også støtte gennemførelsen af talentpartnerskaber.

Som bekræftet i **Kommissionens henstilling fra 2020 om lovlige adgangsveje til beskyttelse i EU**¹⁰ støtter Kommissionen også medlemsstaternes bestræbelser på at åbne og øge antallet af lovlige og sikre adgangsveje for personer med behov for international beskyttelse. Da EU-talentpuljen vil være åben for alle jobsøgende fra tredjelande, herunder dem, der har behov for international beskyttelse, vil den også støtte operationaliseringen af de supplerende migrationsveje.

1.3 Sammenhæng med Unionens politik på andre områder

EU-talentpuljen vil **supplere EU's politiske initiativer, der har til formål at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder i EU**, såsom den **europæiske dagsorden for færdigheder**¹¹, som anerkender behovet for en mere strategisk tilgang til lovlig migration, der har fokus på at blive bedre i stand til at tiltrække og fastholde talenter for at fremme vækst- og innovationspotentialet og kanalisere lovlig migration til de regioner og erhverv, der er ramt af mangel på kvalificeret arbejdskraft.

Desuden vil EU-talentpuljen bidrage til gennemførelsen af den grønne og digitale omstilling i EU i overensstemmelse med **forordningen om nettonulindustri**¹² og **industriplanen for den grønne pagt**¹³, som anerkender behovet for at udstyre arbejdsstyrken med de færdigheder, der er nødvendige for denne industrielle omstilling.

EU-talentpuljen er også i overensstemmelse med den **nye europæiske innovationsdagsorden**, da den vil støtte nystartede virksomheder og innovative virksomheder i at finde jobsøgende fra tredjelande med de rette færdigheder, og **meddelelsen om EU's konkurrenceevne på lang sigt**¹⁴, som også understreger behovet for at afhjælpe manglen på kvalificeret arbejdskraft.

Euresnettet danner rammen for samarbejdet mellem medlemsstaterne med henblik på at lette udøvelsen af arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen. Det støtter arbejdskraftens mobilitet inden for EU ved matche ledige stillinger med kandidaters CV'er. Selv om det ikke er åbent for rekruttering af tredjelandsstatsborgere med bopæl uden for Unionen, bør nogle af de veletablerede dele af Eures, såsom de offentlige arbejdsformidlingers rolle, adgangen til oplysninger om leve- og arbejdsvilkår og de tekniske standarder for dataudveksling og dataformater, udnyttes i etableringen af EU-talentpuljen. Navnlige bør offentlige arbejdsformidlinger spille en central rolle i gennemførelsen af EU-talentpuljen. Tredjelandsstatsborgere, som allerede har lovligt ophold i EU, kan få hjælp fra de nationale offentlige arbejdsformidlinger til at finde et job i den medlemsstat, de bor i. Endvidere kan tredjelandsstatsborgere med lovligt ophold i EU anvende Eures, så snart de har optjent retten til at flytte til og arbejde i en anden medlemsstat.

Desuden vil EU-talentpuljen fokusere på de erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft i hele EU, og skabe synergier med beskæftigelsespolitikken. I den forbindelse kan **Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds**, Eurofound's og Cedefops rolle med hensyn til at identificere de erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på EU-plan, betragtes som relevant sammen

¹⁰ [C\(2020\) 6467](#).

¹¹ Den [europæiske dagsorden for færdigheder](#), der blev lanceret i 2020, fremlagde EU's mål for opkvalificering og omskoling i de næste fem år.

¹² [COM \(2023\) 161 final](#).

¹³ [COM \(2023\) 62 final](#).

¹⁴ [COM \(2023\) 168 final](#).

med den allerede etablerede rolle og ekspertise, der er udviklet med henblik på at lette matchning af jobsøgende og arbejdsgivere via Euresplatformen. Med henblik på fremtiden bør yderligere synergier mellem Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds rolle og den fremtidige forvaltning og gennemførelse af EU-talentpuljen undersøges.

EU-talentpuljen er et af de centrale elementer i **Kommissionens pakke om talentmobilitet** som led i det europæiske år for færdigheder. Pakken omfatter også en meddelelse om færdigheder og talentmobilitet, et forslag til en henstilling fra Kommissionen om anerkendelse af tredjelandstatsborgeres kvalifikationer og et forslag til Rådets henstilling med titlen "Europe on the Move — learning mobility opportunities for everyone". De vedtagne foranstaltninger har til formål at lette talentmobilitet, støtte matchning af arbejdskraft med tredjelandstatsborgere med bopæl i udlandet og hjælpe medlemsstaterne og arbejdsgiverne med at anerkende deres kvalifikationer og validere deres færdigheder mere effektivt. De har til formål at gøre EU mere attraktiv for talenter fra lande uden for Europa og bidrage til at sikre, at talenter i EU kan udnyttes fuldt ud.

Desuden er EU-talentpuljen i overensstemmelse med Kommissionens nyligt vedtagne **meddelelse "De demografiske ændringer i Europa: værktøjer til videre handling"**. I meddelelsen anerkendes det, at aldringen af og nedgangen i EU's befolkning forventes at forværre manglen på arbejdskraft, øge presset på de offentlige budgetter og påvirke EU's konkurrencefordel. Den giver medlemsstaterne adgang til det omfattende sæt politiske værktøjer, der allerede er til rådighed på EU-plan, til at støtte alle generationer og realisere deres valg i livet og deres potentiale i økonomien og samfundet som helhed. I meddelelsen peges der også på behovet for at afhjælpe mangler gennem kontrolleret lovlig migration, hvor det er nødvendigt, i fuld komplementaritet med henblik på at udnytte talenter fra EU.

2. RETSGRUNDLAG, NÆRHEDSPRINCIPPET OG PROPORCIONALITETSPRINCIPPET

2.1 Retsgrundlag

Retsgrundlaget for Unionens indsats på dette område er artikel 79, stk. 2, litra a), i TEUF. Denne bestemmelse giver Europa-Parlamentet og Rådet beføjelse til efter den almindelige lovgivningsprocedure at vedtage foranstaltninger vedrørende betingelserne for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold.

EU-talentpuljen har til formål at lette rekrutteringen af tredjelandstatsborgere, der bor i udlandet, og som ønsker at arbejde i EU. Da det at finde et job og få et jobtilbud er en forudsætning for, at tredjelandstatsborgere kan opnå ret til indrejse og ophold i en medlemsstat i overensstemmelse med EU's ramme for lovlig migration, vil et indgreb fra EU-lovgiverens side, som gør det lettere for en tredjelandstatsborger at modtage et jobtilbud fra en arbejdsgiver i en medlemsstat, som det er tilfældet med EU-talentpuljen, give tredjelandstatsborgere mulighed for at opfylde denne betingelse. EU-lovgiverens påtænkte tiltag falder derfor ind under betingelserne for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold.

2.2 Nærhedsprincippet (for områder, der ikke er omfattet af enekompetence)

I medfør af nærhedsprincippet kan der kun handles på EU-plan, hvis målene for den påtænkte handling ikke kan opfyldes af medlemsstaterne alene, men bedre kan nås på EU-plan.

Da TEUF udtrykkeligt giver Unionen beføjelse til at udvikle en fælles migrationspolitik, er dette et klart mål, der skal forfølges på EU-plan. Samtidig er lovlig migration et område med delt kompetence mellem EU og medlemsstaterne, og artikel 79 i TEUF anerkender medlemsstaternes ret til at fastsætte antallet af tredjelandstatsborgere, der kan indrejse fra

tredjelande på deres område for at søge arbejde. Nærhedsprincippet finder anvendelse, da der er tale om et område med delt kompetence.

Alle medlemsstater er ramt af en mangel på færdigheder og arbejdskraft, som forventes at stige i lyset af de demografiske udfordringer og krav i forbindelse med den dobbelte omstilling (grøn og digital). Medlemsstaterne tackler allerede disse udfordringer ved at aktivere den nationale arbejdsstyrke, opkvalificering, omskoling, fremme mobiliteten inden for EU og forbedre arbejdsvilkårene i visse erhverv. En vigtig del af en gennemgribende indsats over for problemet er imidlertid også lovlige migration.

Den begrænsede rekruttering af kvalificerede tredjelandstatsborgere gennem de eksisterende kanaler for arbejdskraftmigration for at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder har en stærk grænseoverskridende komponent.

Selv om nogle medlemsstater allerede anerkender den centrale rolle, som lovlige migration spiller, og har udviklet politikker for tiltrækning af talenter, er nationale initiativer og politikker til forbedring af den internationale rekruttering af tredjelandstatsborgere meget fragmenterede og varierer fra medlemsstat til medlemsstat med hensyn til omfanget af deres indsats.

Kun få medlemsstater har **digitale platforme og værktøjer til tiltrækning af talenter på nationalt plan**, som specifikt er rettet mod jobsøgende fra tredjelande ved at tilbyde støtte til jobsøgning og oplysninger, der er relevante for international rekruttering. Deres anvendelsesområde er imidlertid ofte begrænset, da de for det meste er rettet mod højt kvalificerede arbejdstagere (mens manglen på arbejdskraft i EU dækker alle færdighedsniveauer) og har begrænsede funktionaliteter. Desuden fokuserer disse værktøjer på nationale arbejdsmarkeder, og de stordriftsfordele, som EU-samarbejdet kan give med hensyn til at tiltrække tredjelandstatsborgere, kan derfor ikke udnyttes.

Derfor kan **hindringerne for ansættelse af tredjelandstatsborgere** ikke afhjælpes tilstrækkeligt af de enkelte medlemsstater.

Medlemsstater, der handler alene, navnlig mindre medlemsstater med mindre synlighed på verdensplan, er muligvis ikke i stand til at tiltrække nok potentielle arbejdstagere fra tredjelande. Initiativer på nationalt plan vil derfor ikke effektivt afhjælpe manglen på arbejdskraft i hele EU, mens en fælles platform kan bidrage til at forbinde og slå bro over kløften mellem udbuddet af potentiel arbejdskraft fra tredjelande og efterspørgslen fra arbejdsgivere, der er etableret i medlemsstaterne, og dermed tiltrække udenlandske talenter mere effektivt sammenlignet med, hvad medlemsstaterne kan opnå alene. Desuden er der fragmentering og mangel på koordinering mellem forskellige eksisterende nationale eller private platforme, som kun kan overvindes ved hjælp af en platform på EU-plan, der sikrer en omfattende og strømlinet tilgang.

EU som helhed er mere attraktivt for tredjelandstatsborgere, der er interesseret i migration, end summen af medlemsstaterne hver for sig. EU-talentspuljen vil som en EU-dækkende jobmatchningsplatform, der også tilbyder gennemsigtige oplysninger om indvandrings- og rekrutteringsprocesser samt støttetjenester, **forbedre den overordnede effektivitet af forvaltningen af arbejdskraftmigration** på EU-plan og **fremme EU som destination for jobsøgende fra tredjelande med potentiale til at afhjælpe kvalifikationskløfter**. Takket være de **stordriftsfordele**, der kan opnås gennem EU-samarbejde, vil EU være bedre rustet til at konkurrere på den globale scene med hensyn til at tiltrække udenlandske talenter. Dette vil sikre et **større antal potentielle jobsøgende med de kvalifikationer**, der er behov for, og at arbejdsgivernes behov for arbejdskraft i de enkelte medlemsstater tilgodeses bedre. Det vil sende et klart budskab til jobsøgende fra tredjelande om, at EU er parat til at tage imod dem

på sit arbejdsmarked, samtidig med at der ydes beskyttelse mod urimelig rekruttering og udnyttende arbejdsvilkår.

2.3 Proportionalitetsprincippet

Dette initiativ vil ikke erstatte nationale initiativer og platforme i forbindelse med international rekruttering eller udstikke medlemsstaternes politikker for tiltrækning af talenter. Da EU-talentpuljen desuden **ikke udgør en ny lovlig migrationsvej**, vil det ikke påvirke medlemsstaternes ret til at fastsætte antallet af tredjelandsstatsborgere, der kan indrejse på deres område, eller deres skønsbeføjelser med hensyn til at indføre arbejdsmarkedstest på nationalt plan. Som et frivilligt redskab til at lette international rekruttering vil EU-talentpuljen tilbyde **yderligere støtte på EU-plan**. Initiativet er begrænset til de aspekter, som medlemsstaterne ikke kan opnå tilfredsstillende på egen hånd, og hvor Unionen er bedre i stand til at handle med henblik på at opnå stordriftsfordele. Medlemsstaterne vil således kunne beholde deres værktøjer og supplere dem med den nye platform. Dette initiativ vil derfor have en **merværdi ved at støtte medlemsstater, der allerede er i færd med at udvikle politikker for tiltrækning af talenter**. Medlemsstater, der ikke råder over et lignende værktøj, vil dermed kunne anvende EU-talentpuljen i stedet for at udvikle deres egen platform. Samlet set vil EU-talentpuljen bidrage til at tiltrække arbejdstagere fra tredjelande, hvor manglen på arbejdskraft og færdigheder i medlemsstaterne ikke kan afhjælpes tilstrækkeligt på anden vis. Ved at stille en EU-platform med en bredere vifte af værktøjer og tjenester til rådighed for at lette international rekruttering vil EU-talentpuljen desuden sikre større synlighed af EU-arbejdsgivernes ledige stillinger på globalt plan samt en bredere pulje af potentielle kandidater for EU's virksomheder.

På baggrund af ovenstående går forslaget ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå de fastsatte mål.

2.4 Valg af retsakt

Forslaget har til formål at oprette EU-talentpuljen, en EU-platform, der skal lette international rekruttering og give tredjelandsstatsborgere mulighed for at arbejde i erhverv med mangel på arbejdskraft i hele EU. Forslaget fastsætter anvendelsesområdet, IT-systemarkitekturen, forvaltningsstrukturen, reglerne for jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivernes deltagelse i EU-talentpuljen og EU-talentpuljens overordnede funktion, herunder levering af oplysninger og støttetjenester.

EU-talentpuljen er et frivilligt redskab. Det står derfor medlemsstaterne frit for, om de ønsker at deltage. Hensigten om at deltage meddeles Kommissionen. Kun arbejdsgivere, der er etableret i de deltagende medlemsstater, vil kunne offentliggøre deres ledige stillinger på IT-platformen for EU-talentpuljen.

Oprettelsen af en EU-platform kræver regler, der finder direkte anvendelse. Sådanne regler, som er tilstrækkeligt klare, detaljerede og ubetingede, bør anvendes ensartet i alle deltagende medlemsstater og kræver ikke gennemførelsesforanstaltninger. En forordning er derfor det mest hensigtsmæssige instrument til at nå forslagets mål.

3. RESULTATER AF EFTERFØLGENDE EVALUERINGER, HØRINGER AF INTERESSENER OG KONSEKVENSANALYSER

3.1 Høringer af interessenter

Mellem den 23. september og den 30. december 2020 blev der iværksat en offentlig høring om fremtiden for lovlig migration inden for rammerne af den nye pagt om migration og asyl¹⁵. Denne offentlige høring havde til formål at finde frem til områder, hvor EU-rammen for lovlig migration kan forbedres yderligere, bl.a. via eventuel ny lovgivning. Høringen omfattede spørgsmål af relevans for oprettelsen af en EU-talentspulje (fire ud af 13 spørgsmål)¹⁶. Svarene på den offentlige høring kom fra EU-borgere, organisationer og tredjelandsstatsborgere (bosiddende i eller uden for EU), erhvervssammenslutninger og -organisationer, ikkestatslige organisationer, akademiske institutioner/forskningsinstitutioner, fagforeninger, ministerier og offentlige enheder.

Der blev gennemført omfattende høringer med relevante interessenter i forbindelse med **OECD's gennemførlighedsundersøgelse af talentspuljen**¹⁷, der blev afsluttet i juni 2022. Disse omfattede relevante aktører i den offentlige og private sektor på europæisk, nationalt og regionalt plan samt akademikere og eksperter. Aktører i den offentlige sektor omfattede relevante ministerier, regionale enheder, nationale initiativer til tiltrækning af talent og arbejdsformidlinger. Aktører i den private sektor omfattede arbejdsgiverrepræsentanter, multinationale virksomheder, fagforeninger og rekrutteringsbureauer. Kommissionens tjenestegrene og de kompetente EU-agenturer blev også hørt.

Som led i udarbejdelsen af **pakken om færdigheder og talent** blev der afholdt målrettede høringer, herunder om EU-talentspuljen, med medlemsstaterne, herunder offentlige arbejdsformidlinger, og ekspertgrupper, der arbejder med migrationsrelaterede aspekter.

Mellem marts og juni 2023 afholdt Kommissionen omfattende målrettede høringer for at bidrage til konsekvensanalysen vedrørende EU-talentspuljen. Disse høringer omfattede flere tekniske spørgsmål end dem, der indgik i den offentlige høring og OECD's gennemførlighedsundersøgelse. Kommissionen gennemførte målrettede høringer med en bred vifte af interessenter, herunder EU-institutioner og -agenturer, internationale organisationer, kompetente myndigheder i medlemsstaterne, ikkestatslige organisationer, arbejdsmarkedets parter og de økonomiske interesseorganisationer, fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer.

Desuden blev der offentliggjort en indkaldelse af feedback på EU-talentspuljen med en detaljeret redegørelse for det planlagte initiativ på webstedet "Deltag i debatten"¹⁸. I alt 45 interessenter, herunder netværk, ikkestatslige organisationer, arbejdsmarkedets parter og de økonomiske interesseorganisationer, lokale og regionale myndigheder i medlemsstaterne samt EU-borgere bidrog med deres feedback.

De fleste af de hørte interessenter hilste det foreslåede initiativ velkommen og anerkendte dets potentiale til at skabe merværdi med hensyn til at afhjælpe manglen på arbejdskraft og

¹⁵ <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Public-consultation-on-legal>.

¹⁶ Spørgsmålene søgte at afdække, hvilke erhverv EU primært vil skulle rekruttere tredjelandsstatsborgere til i de kommende år, de vigtigste mål, som EU-talentspuljen bør nå, og mulige kriterier for adgang til EU-talentspuljen, med et sidste åbent spørgsmål om, hvordan EU's politik for lovlig migration kan forbedres.

¹⁷ OECD's gennemførlighedsundersøgelse omfattede en vurdering af tre mulige scenarier for udviklingen af EU-talentspuljen samt cost-benefit-analysen for hver version. Undersøgelsen indeholdt en detaljeret vurdering af den mulige retlige ramme for, forvaltning af, det mulige anvendelsesområde for og de mulige funktionaliteter i den fremtidige EU-talentspulje. Se [OECD's gennemførlighedsundersøgelse af talentspuljen](#).

¹⁸ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13716-EU-Talent-Pool_da.

færdigheder ved at lette international rekruttering og bidrage til at mindske eksisterende hindringer. Det blev navnlig anerkendt, at EU-talentpuljen kunne give klare oplysninger og vejledning gennem hele rekrutteringsprocessen. Langt de fleste interessenter gik ind for et frivilligt værktøj, der er åbent for medlemsstater, der er interesseret i at deltage. De fleste interessenter glædede sig over muligheden for et efterspørgselsdrevet værktøj, der er baseret på arbejdsmarkedets faktiske behov og åbent for alle færdighedsniveauer, samtidig med at det er rettet mod erhverv med mangel på arbejdskraft i hele EU i første fase med mulighed for at udvide dets anvendelsesområde over tid. Flere interessenter understregede behovet for at sikre passende beskyttelse af tredjelandsstatsborgere mod risikoen for urimelig rekruttering og udnyttende arbejdsforhold. Behovet for at sikre beskyttelse af personoplysninger i forbindelse med udviklingen af et sådant værktøj blev også nævnt. Betydningen af at bygge videre på eksisterende rekrutteringsværktøjer på EU-plan og nationalt plan blev fremhævet, navnlig behovet for at sikre interoperabilitet mellem disse værktøjer. Det blev anbefalet at inddrage arbejdsmarkedets parter og de økonomiske interesseorganisationer, navnlig fagforeninger og nationale og lokale myndigheder, i udformningen og gennemførelsen af initiativet.

De vigtigste problemer, der kom frem under høringerne, er blevet taget i betragtning og behandlet i forslaget.

3.2 Indhentning og brug af ekspertbistand

Konsekvensanalysen af oprettelsen af en EU-talentpulje blev understøttet af en undersøgelse foretaget af en ekstern kontrahent. Desuden blev en række ekspertgrupper hørt om forslaget om EU-talentpuljen: ekspertgruppen om økonomisk migration, netværket af sagsbehandlere inden for lovlig migration, ekspertgruppen om migranternes synspunkter inden for migration, ekspertgruppen om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer og rådgivningsgruppen for den europæiske referenceramme for kvalifikationer.

Desuden blev medlemsstaternes repræsentanter hørt i forbindelse med den europæiske platform for arbejdskraftmigration og mødet mellem rådgivere for europæiske offentlige arbejdsformidlinger (AFEPA).

3.3 Konsekvensanalyse

I overensstemmelse med sin politik for bedre regulering gennemførte Kommissionen i forbindelse med udarbejdelsen af forslaget en konsekvensanalyse, der evaluerede tre politiske løsningsmodeller:

Løsningsmodel 1: Bløde foranstaltninger, der har til formål at forbedre informationsformidlingen og lette identifikation og matchning (ikke-lovgivningsmæssig løsning)

Denne løsningsmodel består af en række **ikke-lovgivningsmæssige foranstaltninger, der har til formål at forbedre informationsformidlingen og lette identifikation og matchning**. Den omfatter i) forbedring af EU's indvandringsportal, ii) tilrettelæggelse af jobmatchningsarrangementer og iii) udvikling af et onlinekatalog over pseudonymiserede profiler af jobsøgende fra tredjelande, som medlemsstaterne havde oprettet efter en henstilling fra Kommissionen. Et netværk af nationale koordinatore skal skabe kontakt mellem interesserede arbejdsgivere og kandidater.

Løsningsmodel 2: Udvikling af en EU-talentpulje, der er målrettet mod at imødekomme arbejdsmarkedets behov inden for centrale erhverv (lovgivningsmæssig løsning)

Denne løsningsmodel omfatter et lovgivningsmæssigt tiltag med henblik på oprettelse af en EU-talentpulje. Den vil indebære etablering af en **onlineplatform**, der forbinder profiler, der

er registreret af jobsøgende fra tredjelande med bopæl uden for Unionen, og ledige stillinger fra arbejdsgivere, der er etableret i Unionen. Værktøjet vil være åbent for **alle færdighedsniveauer** og samtidig være **rettet mod erhverv med mangel på arbejdskraft i hele EU** (herunder regionale overvejelser). Desuden vil det blive et **redskab til at støtte gennemførelsen af talentpartnerskaber** ved at hjælpe jobsøgende fra tredjelande, der har deltaget i et talentpartnerskab, til en ansættelse hos arbejdsgivere, der er etableret i den relevante medlemsstat. EU-talentpuljen vil også være et **frivilligt system**, hvor kun de medlemsstater, der er interesseret, skal deltage. IT-plattformen for EU-talentpuljen vil gøre brug af **specifikke værktøjer** til at lette identifikation og matchning mellem jobsøgende og arbejdsgivere (f.eks. automatisk matchningsværktøj) og vil samtidig kunne genbruge visse af Eures' IT-komponenter. Onlineoplysninger om rekrutterings-, indvandrings- og anerkendelsesprocedurer i medlemsstaterne vil være tilgængelige på platformen. Personlig støtte og vejledning vil også blive ydet af de nationale kontaktpunkter, der er etableret i de deltagende medlemsstater, og som er ansvarlige for den praktiske gennemførelse af værktøjet. I denne løsningsmodel kan medlemsstaterne beslutte at indføre foranstaltninger til at gøre rekrutteringsprocessen lettere og hurtigere (f.eks. hurtige indvandringsprocedurer).

Løsningsmodel 3: Udvikling af en EU-talentpulje som et fuldt efterspørgselsdrevet redskab (lovgivningsmæssig løsning)

Som løsningsmodel 2 er denne løsningsmodel tænkt som et lovgivningsmæssigt tiltag med henblik på etablering af en EU-talentpulje og en **onlineplatform**, der skaber forbindelse mellem profiler, der er registreret af jobsøgende fra tredjelande med bopæl uden for Unionen, og ledige stillinger fra arbejdsgivere, der er etableret i Unionen. Værktøjet vil imidlertid være et **helt markedsdrevet værktøj**, der er åbent for **alle jobsøgende fra tredjelande og for alle arbejdsgivere uanset deres erhverv**. Det vil være drevet af arbejdsgivernes behov snarere end at indgå i bredere strategiske overvejelser vedrørende arbejdsmarkedssituationen og andre politiske mål på EU-plan og nationalt plan. EU-talentpuljen vil være et **frivilligt system**, hvor kun de medlemsstater, der er interesseret, skal deltage. Med denne løsningsmodel vil udviklingen af en IT-plattform indebære en helt **ny IT-løsning**, der udvikles via et **jobmatchningssystem**, der er fuldt ud baseret på AI-baserede algoritmer og banebrydende teknologier inspireret af eksisterende platforme i den private sektor (Eures' IT-komponenter vil ikke blive genanvendt). Som ved løsningsmodel 2 vil platformen integrere **specifikke værktøjer** til at lette identifikation, søgning og matchning (f.eks. automatisk matchningsværktøj), og der vil være adgang til **onlineoplysninger**. **Personlig støtte og vejledning** vil også blive ydet af de nationale kontaktpunkter, der er etableret i de deltagende medlemsstater, og som er ansvarlige for den praktiske gennemførelse af værktøjet. Med denne løsningsmodel vil medlemsstaterne være forpligtet til at indføre hurtige indvandrings- og anerkendelsesprocedurer og/eller udelukkelse fra arbejdsmarkedstesten.

På grundlag af en vurdering af de sociale og økonomiske virkninger, de politiske løsninger effektivitet og virkningsfuldhed samt deres politiske gennemførlighed og accepten af dem blandt de berørte parter er den foretrukne løsning løsningsmodel 2.

Den foretrukne løsningsmodel vil give mulighed for at opfylde arbejdsgivernes behov, samtidig med at der indgår **bredere strategiske overvejelser vedrørende arbejdsmarkedssituationen og andre politiske mål på EU-plan og nationalt plan**. Den vil være **åben for alle færdighedsniveauer**, samtidig med at der tilvejebringes en fleksibel mekanisme til at identificere og afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder på en mere strategisk og strukturel måde. Den **frivillige karakter** gør det muligt for interesserede medlemsstater at beholde deres værktøjer og supplere dem med den nye platform og tilbyder derfor **yderligere støtte på EU-plan**. Hvis EU-talentpuljen gøres til et redskab til

jobformidling inden for rammerne af **talentpartnerskaberne**, vil det lette gennemførelsen af dette initiativ og dermed indirekte bidrage til den overordnede migrationsstyring ved at tilskynde til samarbejde med tredjelands om migration.

Samlet set vil den foretrukne løsningsmodel være **til gavn for arbejdsgivere og tredjelandsstatsborgere**, da den vil gøre international rekruttering hurtigere, lettere og mere effektiv. Selv om det vil medføre **omkostninger** til udvikling og forvaltning af platformen både på EU-plan og nationalt plan, vil genanvendelse af visse af Eures' IT-elementer give mulighed for større ressourcebesparelser. Desuden vil synergier med Eures gøre det muligt at bygge videre på dette netværks veletablerede ekspertise vedrørende rekrutteringsprocedurer. Anvendelsen af en lovgivningsmæssig foranstaltning vil gøre det muligt at medtage passende **sikkerhedsforanstaltninger og sikre gennemsigtighed og ansvarlighed med hensyn til beskyttelse af grundlæggende rettigheder**, navnlig hvad angår beskyttelse af personoplysninger og risikoen for udnyttende arbejdsforhold.

3.4 Målettet regulering og forenkling

Selv om dette forslag ikke forventes at resultere i en direkte mindskelse af en lovgivningsmæssig byrde, vil det være særlig fordelagtigt for EU's virksomheder og arbejdsgivere, da de gennem enklere international rekruttering vil få **lettere, hurtigere og bredere adgang til arbejdskraft** fra tredjelands. Den planlagte støtte til international rekruttering vil være **særlig gavnlig for SMV'er**, da de sandsynligvis vil bære en uforholdsmæssig stor byrde i forbindelse med ansættelse af tredjelandsstatsborgere sammenlignet med store virksomheder på grund af mere begrænsede ressourcer. I betragtning af forslagets målrettede karakter med fokus på erhverv med mangel på arbejdskraft i hele EU har det potentiale til at være særlig gavnligt for EU's virksomheder og arbejdsgivere, der arbejder i strategiske sektorer, der lider under strukturel mangel såsom de **sektorer, der er knyttet til den grønne og den digitale omstilling**. Den foretrukne løsningsmodel forventes ikke at have skadelige virkninger for **EU-borgerne**, da den vil omfatte bredere strategiske overvejelser på arbejdsmarkedet.

3.5 Grundlæggende rettigheder

Dette initiativ er i overensstemmelse med chartret om grundlæggende rettigheder og styrker retten til at arbejde og erhvervsfrihed (artikel 15), retfærdige og rimelige arbejdsforhold (artikel 31), retten til god forvaltning (artikel 41)¹⁹ og ikkeforskelsbehandling (artikel 21)²⁰. Desuden er EU-talentpuljen også i overensstemmelse med kravene i artikel 8 om beskyttelse af personoplysninger og EU's databeskyttelseslovgivning, navnlig den generelle forordning om databeskyttelse og databeskyttelsesforordningen for EU's institutioner, organer, kontorer og agenturer²¹. Den foreslåede forordning fastsætter navnlig formålene med behandlingen samt klare roller og ansvarsområder med hensyn til beskyttelse af personoplysninger. Personoplysninger behandles kun i det omfang, det er nødvendigt for udførelsen af de

¹⁹ Det vil lette adgangen til beskæftigelse i EU og begrænse den administrative byrde, der er forbundet med at have flere forskellige nationale procedurer.

²⁰ Navnlig med hensyn til ansættelsespraksis og arbejdsvilkår.

²¹ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse) og Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2018/1725 af 23. oktober 2018 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer og om fri bevægelighed for sådanne oplysninger og om ophævelse af forordning (EF) nr. 45/2001 og afgørelse nr. 1247/2002/EF.

opgaver, som de kompetente myndigheder er blevet pålagt i samfundets interesse som fastsat i denne forordning.

4. VIRKNINGER FOR BUDGETTET²²

Da dette initiativ er frivilligt, vil kun interesserede medlemsstater deltage i EU-talentpuljen. Visse omkostninger og virkninger varierer afhængigt af antallet af deltagende medlemsstater. Med henblik på at vurdere forslaget potentielle budgetmæssige virkninger, samtidig med at der tages hensyn til forslaget frivillige karakter og det forhold, at nogle medlemsstater kan beslutte at tilslutte sig, når systemet er udrullet helt, blev det antaget, at mindst 11 og højst 20 medlemsstater vil deltage i EU-talentpuljen i 2030²³, og at yderligere medlemsstater tilslutter sig efterfølgende. Denne antagelse foregriber ikke medlemsstaternes valg, og budgettet vil blive justeret afhængigt af antallet af medlemsstater, der deltager i EU-talentpuljen. Det er Kommissionens hensigt at tilskynde det størst mulige antal medlemsstater til at tilslutte sig EU-talentpuljen.

Der redegøres nedenfor for en række anslåede omkostninger under hvert scenarie.

Den foretrukne løsningsmodel vil medføre:

1) Engangsomkostninger til IT-udvikling (2026-2027)

IT-omkostningerne er forbundet med etableringen af en ny IT-plattform, som til dels vil genbruge visse af Eures' IT-komponenter. Langt størstedelen af IT-omkostningerne vil blive afholdt på EU-plan til udvikling af den relevante infrastruktur, hvilket f.eks. omfatter kernesystemet, oprettelse af værktøjet til forudgående screening, oprettelse af en database for profiler af jobsøgende fra tredjelande samt relevante tilpasninger af Eures-komponenterne (f.eks. automatisk matchningsværktøj). Disse omkostninger omfatter også interoperabilitet mellem de relevante medlemsstaters nationale systemer og IT-plattformen for EU-talentpuljen.

- Finansiering inden for Kommissionen: 6 722 056 – 6 804 539 EUR (med 11-20 deltagende medlemsstater)
- Finansiering af interoperabiliteten mellem medlemsstaternes nationale systemer og EU-talentpuljen (for Kommissionen): 2 672 400 – 4 175 625 EUR (med 11 til 20 deltagende medlemsstater)

2) Løbende årlige omkostninger til forvaltning og ikke-IT-relaterede spørgsmål (fra 2026):

²² Omkostningerne efter 2027 er vejledende og foregriber ikke det disponible budget for initiativet under den fremtidige FFR.

²³ Som forklaret i det arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene, der ledsager lovgivningsforslaget, var denne antagelse baseret på en række overvejelser. Selv om initiativet vil blive udformet, så det bliver attraktivt for så mange medlemsstater som muligt, er det sandsynligt, at deres deltagelse vil være en gradvis proces, hvor kun nogle medlemsstater tilslutter sig de første år, og der forventes en gradvis stigning på lang sigt. Det blev derfor antaget, at medlemsstater med en større interesse vil tilslutte sig fra starten, mens andre vil følge efter. På lang sigt forventes der en større udnyttelse af initiativet, eftersom et stort flertal af de hørte medlemsstater hilste initiativet velkommen. Desuden kan det med rimelighed antages, at flere medlemsstater vil tilslutte sig i lyset af de presserende behov i forbindelse med den udfordrende demografiske situation, som vil kræve, at man udnytter den lovlige migration til at afhjælpe den fremtidige mangel på færdigheder og arbejdskraft, som ikke i tilstrækkelig grad kan dækkes af EU's indenlandske arbejdsstyrke.

Der vil være behov for yderligere personale på EU-plan, da sekretariatet for EU-talentpuljen vil blive oprettet i Kommissionen²⁴. Der vil også være omkostninger for Kommissionen til aktiviteter i forbindelse med koordinering af de nationale kontaktpunkter, uddannelse, kommunikation, oversættelse og formidling af onlineoplysninger.

Desuden vil der blive udpeget nationale kontaktpunkter i medlemsstaterne (fra 2026). I betragtning af koblingen til talentpartnerskaberne kan EU-talentpuljen lette jobformidling for jobsøgende, der har udviklet eller valideret deres færdigheder inden for rammerne af et talentpartnerskab og har erhvervet et "EU-talentpartnerskabspas", der dokumenterer det (efter 2027).

- Finansiering for Kommissionen: 5 426 500 – 6 000 000 EUR pr. år.
- Finansiering for medlemsstaterne (dækkes af AMIF): 9 440 000 – 16 040 000 EUR: 8 000 000 – 14 600 000 EUR til de udpegede nationale kontaktpunkter (fra 2026) og 1 440 000 EUR (efter 2027) til administrativ støtte til udstedelse af "EU-talentpartnerskabspas" (begge disse omkostningskategorier skal dækkes af AMIF).

3) Løbende årlige omkostninger i forbindelse med IT i driftsfasen (efter 2027):

- Finansiering for Kommissionen: 1 906 255 – 1 947 497 EUR til vedligeholdelse af IT-plattformen for EU-talentpuljen og udvikling af dens yderligere funktioner og infrastruktur i de første to driftsår (med en gradvis reduktion af omkostningerne i de følgende år).
- Finansiering for medlemsstaterne (fra de nationale budgetter): 348 075 – 543 867 EUR i årlige omkostninger til opretholdelse af interoperabilitet mellem medlemsstaternes nationale systemer og IT-plattformen for EU-talentpuljen for alle deltagende medlemsstater i systemets første to år, idet det antages, at mellem 11 og 20 medlemsstater vil tilslutte sig EU-talentpuljen senest i 2030 (med en gradvis reduktion af omkostningerne i de følgende år).

De budgetmæssige konsekvenser og de nødvendige menneskelige og administrative ressourcer er beskrevet i finansieringsoversigten.

5. ANDRE FORHOLD

5.1 Planer for gennemførelsen og foranstaltninger til overvågning, evaluering og rapportering

I løbet af gennemførelsesfasen vil Kommissionen afholde regelmæssige møder med de deltagende medlemsstater via styringsgruppen for EU-talentpuljen for at drøfte og afklare eventuelle spørgsmål, der måtte opstå. Senest i 2031 (efter sandsynligvis tre år med EU-talentpuljen) og hvert femte år derefter vil Kommissionen forelægge Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget en rapport med en evaluering af gennemførelsen, funktionen og virkningen af EU-talentpuljen.

Gennemførelsen af EU-talentpuljen vil blive overvåget i forhold til de vigtigste politiske mål ved hjælp af en række relevante og målbare indikatorer baseret på let tilgængelige, accepterede og troværdige datakilder. Navnlig vil følgende data blive indsamlet: i) antallet og

²⁴ Det anslås, at der vil være behov for 13 medarbejdere i Kommissionen til alle opgaver i forbindelse med EU-talentpuljen. Dette personale vil komme til løbende, afhængigt af hvor langt man er nået med initiativet. Indtil 2027 vil der være behov for ti medarbejdere. Omkostningerne efter 2027 er vejledende og foregriber ikke det disponible budget for initiativet under den fremtidige FFR.

typen af profiler for jobsøgende fra tredjelande, der er registreret på IT-plattformen for EU-talentpuljen, ii) antallet og typen af ledige stillinger, der er registreret på IT-plattformen for EU-talentpuljen, iii) antallet af besøg på IT-plattformen for EU-talentpuljen, iv) antallet af ansættelser via EU-talentpuljen, v) antallet af udstedte "EU-talentpartnerskabsbeviser", vi) antallet og typen af ansættelser, der er formidlet via EU-talentpuljen i forbindelse med talentpartnerskaberne. EU-talentpuljens resultater vil regelmæssigt blive overvåget af sekretariatet for EU-talentpuljen.

Eksisterende EU-agenturer og -netværk såsom Agenturet for Grundlæggende Rettigheder, Det Europæiske Migrationsnetværk og Kommissionens videncenter om migration og demografi kan bruges til at foretage særlige undersøgelser af temaer vedrørende gennemførelsen af EU-talentpuljen. Kommissionen vil også fortsat gøre brug af de eksisterende ekspertgrupper, der har bidraget til konsekvensanalysen.

5.2 Nærmere redegørelse for de enkelte bestemmelser i forslaget

KAPITEL I — GENERELLE BESTEMMELSER

Artikel 1-4

Dette kapitel fastsætter forslagets genstand, anvendelsesområde og definitioner.

Med forslaget oprettes en EU-talentpulje, der er tilgængelig for alle medlemsstater, for at lette rekrutteringen af jobsøgende fra tredjelande med bopæl uden for Unionen, herunder personer med behov for international beskyttelse, som befinder sig i tredjelande.

EU-talentpuljen er et frivilligt redskab, der tilbyder yderligere støtte på EU-plan til interesserede medlemsstater for at lette international rekruttering. Medlemsstaterne vil kunne beholde deres eksisterende værktøjer og supplere dem med den nye platform. Da medlemsstaterne fortsat frit kan beslutte, om de ønsker at deltage, er der i artikel 3 fastsat klare regler for deres deltagelse. Medlemsstaterne kan navnlig til enhver tid beslutte at deltage i EU-talentpuljen. Disse beslutninger meddeles Kommissionen senest ni måneder forinden. Kun arbejdsgivere, der er etableret i de deltagende medlemsstater, vil kunne bruge EU-talentpuljen til at annoncere deres ledige stillinger på platformen.

Oplysninger om de deltagende medlemsstater vil blive offentliggjort på platformen for at sikre gennemsigtighed med hensyn til denne forordnings anvendelsesområde.

KAPITEL II — IT-SYSTEMARKITEKTUR

Artikel 5 og 6

Ved forslagets artikel 5 oprettes en ny IT-plattform (IT-plattform for EU-talentpuljen), som skaber kontakt mellem og støtter matchning af profiler for jobsøgende fra tredjelande med bopæl uden for Unionen og ledige stillinger hos arbejdsgivere, der er etableret i de deltagende medlemsstater. Med henblik herpå er de relevante IT-komponenter, der skal udvikles, anført i artikel 5, stk. 2. Desuden er det hensigten at vedtage gennemførelsesretsakter med henblik på at fastlægge ensartede tekniske standarder for dataudveksling, dataformater, ledige stillinger og jobsøgerprofiler.

Med henblik på at mindske de ressourcemæssige konsekvenser af at udvikle en ny IT-plattform bør IT-plattformen for EU-talentpuljen så vidt muligt udvikles ved anvendelse af Kommissionens eksisterende IT-infrastruktur.

For at sikre, at EU-talentpuljen udgør et effektivt støtteredskab for de deltagende medlemsstater, sikres der interoperabilitet mellem de nationale systemer og IT-plattformen for EU-talentpuljen. Dette vil gøre det muligt for de kompetente myndigheder i de deltagende

medlemsstater — ud over registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU-talentpuljen — at få adgang til ledige stillinger og jobsøgendes profiler, der er registreret i de nationale databaser og EU-databaser, på én gang.

Da driften af IT-plattformen for EU-talentpuljen omfatter behandling af personoplysninger om registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU-talentpuljen, indeholder artikel 6 i dette forslag regler om behandling af personoplysninger, herunder definitionen af dataansvarlige og dem, der kan få adgang til personoplysninger i EU-talentpuljen, samt bestemmelser om jobsøgendes rettigheder i denne forbindelse. Vedtagelsen af gennemførelsesretsakter skal indføre mere specifikke regler, herunder om definitionen af underkategorier af personoplysninger, der skal behandles, de dataansvarliges ansvar og betingelserne for adgang til personoplysninger.

KAPITEL III — FORVALTNING

Artikel 7-10

Disse bestemmelser udpeger de relevante myndigheder, der er ansvarlige for forvaltningen af EU-talentpuljen, samt deres roller og ansvarsområder.

Der oprettes et sekretariat for EU-talentpuljen i artikel 8 for at sikre den overordnede forvaltning af EU-talentpuljen, herunder oprettelse og forvaltning af IT-plattformen for EU-talentpuljen.

Styringsgruppen for EU-talentpuljen, jf. artikel 9, består af repræsentanter for de deltagende medlemsstater (repræsentanter for medlemsstater, der ikke deltager, kan deltage i møderne som observatører) og har til formål at yde støtte til en række aspekter, der er relevante for gennemførelsen af EU-talentpuljen, herunder med hensyn til planlægning og koordinering af aktiviteterne for EU-talentpuljen. Denne gruppe kan også udgøre et diskussionsforum for at lette medlemsstaternes kommunikation om gennemførelsen af fremskyndede indvandringsprocedurer for at gøre det lettere at rekruttere jobsøgende fra tredjelande, der matcher arbejdsgivere, via IT-plattformen for EU-talentpuljen.

Som defineret i artikel 10 udpeger hver deltagende medlemsstat de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen, som er ansvarlige for gennemførelsen af EU-talentpuljen på nationalt plan. Navnlig overfører de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen ledige stillinger til IT-plattformen for EU-talentpuljen og underretter sekretariatet for EU-talentpuljen om den nationale liste over erhverv med mangel på arbejdskraft samt erhverv med mangel på arbejdskraft, der er fjernet fra eller føjet til den EU-listen over erhverv med mangel på arbejdskraft i henhold til artikel 15, stk. 1.

KAPITEL IV — REGISTRERING AF JOBSØGENDE FRA TREDJELANDE OG ARBEJDSGIVERES DELTAGELSE I EU-TALENTPULJEN

Artikel 11 — Registrering af og adgang for jobsøgende fra tredjelande

Artikel 11 indeholder regler om registrering af og adgang for jobsøgende fra tredjelande på IT-plattformen for EU-talentpuljen. Efter at have registreret deres profiler via Europass-værktøjet til oprettelse af profiler bliver registrerede jobsøgende fra tredjelande synlige for arbejdsgivere og kan søge efter ledige stillinger på platformen.

Artikel 12 — Registrering af profiler og adgang for jobsøgende fra tredjelande inden for rammerne af talentpartnerskaber.

IT-plattformen for EU-talentpuljen vil være et redskab til at gennemføre talentpartnerskaberne ved at lette jobformidling i denne forbindelse. Med henblik herpå fastsættes der i artikel 12

specifikke regler for deltagelse af jobsøgende fra tredjelande inden for rammerne af et talentpartnerskab.

Jobsøgende fra tredjelande, der deltager i et talentpartnerskab, bør modtage et "EU-talentpartnerskabspas", der certificerer de færdigheder, der er udviklet eller valideret inden for rammerne af et talentpartnerskab. Betingelserne for udstedelse af "EU-talentpartnerskabspasset" godkendes af medlemsstaterne inden for rammerne af det relevante talentpartnerskab. Der er planlagt en gennemførelsesretsakt med henblik på vedtagelse af modeller for formatet for dette bevis.

Når profilerne for disse jobsøgende er registreret på IT-plattformen for EU-talentpuljen, bliver "EU-talentpartnerskabspasset" synligt for arbejdsgiverne.

Jobsøgende fra tredjelande, der har fået et "EU-talentpartnerskabspas", modtager støtte til udvikling og validering af færdigheder inden for en ramme, der er aftalt mellem de deltagende medlemsstater og partnerlande. Disse aktiviteter kan målrettes arbejdsmarkedet i en eller flere medlemsstater, der deltager i talentpartnerskabet, og som også kan bidrage økonomisk til udviklingen og gennemførelsen af denne støtte. Medlemsstater, der deltager i det relevante talentpartnerskab, kan derfor beslutte i en periode på højst et år at begrænse synligheden af profiler tilhørende jobsøgende fra tredjelande, der har fået et "EU-talentpartnerskabspas", til kun at omfatte arbejdsgivere, der er etableret i en eller flere medlemsstater, der deltager i det samme talentpartnerskab.

Artikel 13 — Arbejdsgivernes deltagelse i EU-talentpuljen

I artikel 13 fastlægges bestemmelser om arbejdsgivers deltagelse i EU-talentpuljen. Arbejdsgivernes ledige stillinger overføres til IT-plattformen for EU-talentpuljen af de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen. Da EU-talentpuljen fokuserer på visse erhverv med mangel på arbejdskraft, overføres kun ledige stillinger, der er opført på listen over erhverv med mangel på arbejdskraft i hele EU (artikel 14), de nationale justeringer til listen (artikel 15) og de stillinger, der er relevante for et talentpartnerskab, til platformen. For at blive overført til platformen skal disse ledige stillinger også være åbne for ansættelse for jobsøgende fra tredjelande i overensstemmelse med princippet om præference for EU-borgere.

Arbejdsgivere, der deltager i EU-talentpuljen, skal overholde den gældende EU-ret og national lovgivning og praksis. Jobsøgende fra tredjelande er dermed beskyttet mod forskelsbehandling, risiko for uretfærdig rekruttering og utilstrækkelige arbejdsvilkår.

Artikel 14 -15 — Liste over erhverv med mangel på arbejdskraft i hele EU og nationale tilpasninger af listen

For bedre at støtte de deltagende medlemsstaters bestræbelser på at afhjælpe eksisterende og fremtidig mangel på arbejdskraft bør EU-talentpuljen specifikt være rettet mod de mest relevante erhverv. Med henblik herpå findes der i bilaget til denne forordning en liste over erhverv med mangel på arbejdskraft i hele EU angivet i 4-cifret kode i ISCO-08. EU-listen kan ændres af Kommissionen ved hjælp af delegerede retsakter under hensyntagen til erhverv, hvor en betydelig del af de deltagende medlemsstater oplever mangel på arbejdskraft, og erhverv, der bidrager direkte til EU's grønne og digitale omstilling. De deltagende medlemsstater kan beslutte at tilføje erhverv med mangel på arbejdskraft til eller fjerne dem fra EU-listen for at opfylde deres specifikke behov på arbejdsmarkedet. De nationale tilpasninger påvirker kun matchningen af ledige stillinger i den pågældende medlemsstat.

Artikel 16 — Søgning og matchning

Registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU-talentpuljen, skal kunne søge efter hinanden på IT-plattformen via en søgefunktion med filtre. Der skal være særlige filtre til at identificere profiler for jobsøgende, der har et "EU-talentpartnerskabspas".

Desuden genererer et automatiseret matchningsværktøj, der er indbygget i IT-plattformen, en liste over foreslåede profiler og ledige stillinger. Listen er baseret på relevansen af de færdigheder, kvalifikationer og arbejds erfaringer, der er angivet i profilen, i forhold til dem, der kræves for en bestemt ledig stilling.

KAPITEL V — INFORMATIONSFORMIDLING, STØTTETJENESTER OG FREMSKYNDEDE INDVANDRINGSPROCEDURER

Artikel 17 — Levering af oplysninger og støttetjenester

For at lette rekruttering ved at gøre de relevante regler, der finder anvendelse i de forskellige medlemsstater, mere forståelige og gennemsigtige for arbejdsgivere og jobsøgende fra tredjelande, gives der onlineoplysninger på IT-plattformen for EU-talentpuljen, navnlig med hensyn til ansættelses-, indvandrings- og anerkendelsesprocedurer.

Med henblik på at sikre tilstrækkelig beskyttelse af jobsøgende fra tredjelande, der er rekrutteret via EU-talentpuljen, er der desuden medtaget oplysninger om tilgængelige klagemekanismer i de deltagende medlemsstater.

Med hensyn til bistand efter udvælgelsen skal EU-talentpuljens kontaktpunkter i henhold til artikel 17, stk. 3, efter anmodning yde vejledning og oplysninger til registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU-talentpuljen, om familiesammenføringsprocedurer og familiemedlemmers rettigheder, nationale integrationsforanstaltninger og organisationer, der tilbyder bistand efter rekruttering til tredjelandsstatsborgere. Sådanne oplysninger bør også omfatte tilgængelige klagemekanismer i tilfælde af udnyttelse af arbejdskraft og urimelig rekrutteringspraksis i de deltagende medlemsstater.

Artikel 18 — Klageadgang

For at sikre en effektiv beskyttelse af registrerede jobsøgende fra tredjelande pålægger artikel 18 medlemsstaterne en forpligtelse til at sikre, at der findes effektive mekanismer, der gør det muligt for registrerede jobsøgende fra tredjelande at indgive en klage i tilfælde af, at de arbejdsgivere, der deltager i EU-talentpuljen, overtræder de forpligtelser, der er fastsat i artikel 13. I overensstemmelse med artikel 10 suspenderes adgangen for arbejdsgivere, der deltager i EU-talentpuljen, og deres ledige stillinger fjernes af de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen, hvis de relevante nationale myndigheder med ansvar for den relevante lovgivning og praksis giver meddelelse om overtrædelse af relevant EU-ret og national lovgivning og praksis for at sikre, at tredjelandsstatsborgere behandles lige og beskyttes mod urimelig rekruttering og utilstrækkelige arbejdsvilkår i henhold til artikel 13.

Artikel 19 — Fremskyndede indvandringsprocedurer

For at gøre rekrutteringen af registrerede jobsøgende fra tredjelande, der er bosiddende i udlandet, lettere og hurtigere for arbejdsgivere, indføres der med artikel 19 mulighed for, at de deltagende medlemsstater kan indføre fremskyndede indvandringsprocedurer, navnlig med hensyn til opnåelse af visa og opholdstilladelser til arbejdsformål og fritagelse fra princippet om præference for EU-borgere.

KAPITEL VI — AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 20-24

Disse artikler fastsætter regler om overvågning, rapportering, udøvelse af delegerede beføjelser og vedtagelse af gennemførelsesretsakter og denne forordnings ikrafttræden.

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS FORORDNING**OPRETTELSE AF EN EU-TALENTPULJE**

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —
under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 79, stk. 2, litra a),
under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,
efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,
under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg²⁵,
under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget²⁶,
under henvisning til udtalelse fra Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse²⁷,
efter den almindelige lovgivningsprocedure, og
ud fra følgende betragtninger:

- 1) Unionen og de enkelte medlemsstater står over for mangel på arbejdskraft i en lang række sektorer og erhverv, herunder dem, der er relevante for den grønne og den digitale omstilling. Den omfattende mangel på arbejdskraft inden for byggeri, sundhedspleje, hotel- og restaurationsbranchen, transport, informations- og kommunikationsteknologi samt inden for naturvidenskab, ingeniørvirksomhed og matematik har længe eksisteret og er blevet forværret af covid-19-pandemien og fremskyndelsen af den grønne og den digitale omstilling. Manglen på arbejdskraft forventes at vare ved og blive forværret i lyset af de demografiske udfordringer.
- 2) Afhjælpning af manglen på arbejdskraft kræver en samlet tilgang på EU-plan og nationalt plan, der bl.a. prioriterer bedre udnyttelse af det fulde potentiale i grupper med lavere arbejdsmarkedsdeltagelse, omskoling og opkvalificering af den eksisterende arbejdsstyrke, fremme af arbejdskraftens mobilitet inden for EU samt forbedring af arbejdsvilkårene og visse erhvervs tiltrækningskraft. På grund af det nuværende omfang af manglen på arbejdskraft og de demografiske tendenser vil foranstaltninger, der alene er rettet mod arbejdsstyrken i de enkelte medlemsstater og i Unionen, sandsynligvis være utilstrækkelige til at afhjælpe den eksisterende og fremtidige mangel på arbejdskraft og færdigheder. Lovlig migration er derfor et afgørende supplement til disse foranstaltninger og skal være en del af løsningen med henblik på fuldt ud at støtte den dobbelte omstilling.
- 3) For at lette international rekruttering og give tredjelandsstatsborgere mulighed for at arbejde i erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, bør der oprettes

²⁵ EUT C [...] af [...], s. [...].

²⁶ EUT C [...] af [...], s. [...].

²⁷ EUT C [...] af [...], s. [...].

en EU-talentspulje i form af en EU-dækkende platform, der samler og støtter matchning af profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelande med bopæl uden for Unionen og ledige stillinger hos arbejdsgivere, der er etableret i de deltagende medlemsstater.

- 4) I Kommissionens henstilling vedrørende lovlige adgangsveje til beskyttelse i EU²⁸ opfordres medlemsstaterne til at indføre og støtte supplerende arbejdsveje for dem, der har behov for international beskyttelse²⁹. EU-talentspuljen kan også støtte operationaliseringen af de supplerende adgangsveje.
- 5) EU's talentspulje bør sigte mod at hjælpe de deltagende medlemsstater med at afhjælpe den eksisterende og kommende mangel på færdigheder og arbejdskraft gennem rekruttering af tredjelandsstatsborgere, i det omfang aktiveringen af den indenlandske arbejdsstyrke og mobilitet inden for EU ikke er tilstrækkelig til at nå dette mål. Som et frivilligt redskab til at lette international rekruttering bør EU-talentspuljen tilbyde yderligere støtte på EU-plan til interesserede medlemsstater. Med henblik herpå bør der sikres komplementaritet og interoperabilitet med eksisterende nationale initiativer og platforme. Der bør tages hensyn til medlemsstaternes specifikke behov i forbindelse med udviklingen af EU's talentspulje for at sikre den bredest mulige deltagelse. "Talent" er derfor et bredt udtryk, der henviser til hele spektret af færdigheder, som medlemsstaternes arbejdsmarkeder kan have brug for.
- 6) EU's talentspulje har til formål at levere tjenester til arbejdsgivere, der er etableret i de deltagende medlemsstater, herunder private arbejdsformidlinger, vikarbureauer og formidlere på arbejdsmarkedet som defineret i Den Internationale Arbejdsorganisations konvention nr. 181 fra 1997.
- 7) EU's talentspulje bør også støtte gennemførelsen af talentpartnerskaber, som er et af de centrale aspekter af den eksterne dimension af pagten om migration og asyl³⁰ og gennemføres i overensstemmelse med Kommissionens meddelelse om tiltrækning af færdigheder og talent til EU³¹. En medlemsstats deltagelse i talentpartnerskabet bør ikke berøre dens beslutning om deltagelse i EU's talentspulje.
- 8) For at sikre, at medlemsstaternes myndigheder er tilstrækkeligt repræsenteret i EU-talentspuljens styringsgruppe, bør de deltagende medlemsstater udpege to repræsentanter hver, en fra beskæftigelsesmyndighederne og en fra indvandringsmyndighederne.
- 9) Der bør udvikles en IT-plattform for EU's talentspulje ved i det videst mulige omfang at anvende eksisterende IT-infrastruktur ejet af Kommissionen. Den IT-infrastruktur, der er udviklet inden for rammerne af Eures, kan delvist genanvendes til IT-plattformen for EU's talentspulje, herunder den fælles koordinerede kanal og det automatiserede matchningsværktøj med relevante tilpasninger med henblik på bl.a. at tage behørigt hensyn til "EU-talentpartnerskabspas".

²⁸ Kommissionens henstilling (EU) 2020/1364 af 23. september 2020 om lovlige adgangsveje til beskyttelse i EU: fremme af genbosætning, indrejse af humanitære årsager og andre supplerende adgangsveje.

²⁹ "Supplerende adgangsveje" er sikre og regulerede veje for personer med behov for international beskyttelse, som supplerer genbosætning ved at give lovligt ophold i et tredjeland, hvor disse personers behov for international beskyttelse er opfyldt. Supplerende migrationsveje for arbejdskraft gør det muligt for personer med behov for international beskyttelse at få adgang til eksisterende migrationsveje for arbejdskraft, udnytte deres færdigheder og bidrage til at afhjælpe manglen på arbejdskraft i modtagerlandene. Se også: <https://www.unhcr.org/complementary-pathways.html>.

³⁰ [COM \(2020\) 609 final](#).

³¹ [COM \(2022\) 657 final](#).

- 10) Der bør, hvor det er relevant, sikres synergier mellem IT-plattformen for EU's talentpulje og andre relevante instrumenter og tjenester på EU-plan, bl.a. med hensyn til adgang til uddannelsesmateriale såsom EU-akademiet og akademiet for et interoperabelt Europa. IT-plattformen for EU's talentpulje bør hurtigt og regelmæssigt tilpasses til ny praksis på det teknologiske område og levere avancerede IT-tjenester ved at indføre innovative funktioner og værktøjer.
- 11) Formatet for jobsøgendes profiler og jobopslag bør fastlægges ved hjælp af den eksisterende europæiske klassifikation af erhverv, færdigheder, kompetencer og kvalifikationer (ESCO) som fastsat i forordning (EU) 2016/589³², som fastsætter en standardiseret terminologi for erhverv, færdigheder og kompetencer og fremmer færdigheders og kvalifikationers gennemsigtighed. ESCO-klassifikationen bør hjælpe jobsøgende fra tredjelande, arbejdsgivere og de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje med at give sammenlignelige oplysninger om arbejds erfaringer, erhverv, der er nævnt i et jobopslag, samt de færdigheder, som de jobsøgende tilbyder, og som arbejdsgiverne kræver, og dermed muliggøre en matchningsproces af høj kvalitet. Hvor det er relevant, bør de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen anvende ESCO-formatet i forbindelse med overførslen af jobopslag til IT-plattformen for EU's talentpulje. Medlemsstater, der ikke anvender ESCO-klassifikationen i forbindelse med indenlandske jobopslag, bør udarbejde kortlægningstabeller med en sammenligning af den klassificering, der anvendes i de nationale systemer, og ESCO-klassifikationen for at muliggøre interoperabilitet. Kortlægningstabellerne bør gøres tilgængelige for Kommissionen og anvendes til automatisk omkodning af oplysninger vedrørende ledige stillinger eller jobsøgerprofiler med henblik på automatisk matchning gennem den fælles IT-plattform.
- 12) Sekretariatet for EU's talentpulje og de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje bør pålægges at sikre søgnings- og matchningsfunktionerne på IT-plattformen for EU's talentpulje. Disse opgaver bør betragtes som opgaver, der udføres i samfundets interesse, og hvis udførelse kræver behandling af personoplysninger, jf. henholdsvis artikel 5, stk. 1, litra a), i forordning (EU) 2018/1725³³ og artikel 6, stk. 1, litra e), i forordning (EU) 2016/679³⁴. Behandlingen af personoplysninger bør ske i overensstemmelse med artikel 8 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2018/1725 og (EU) 2016/679.
- 13) Behandlingen af personoplysninger med henblik på søgnings- og matchningsfunktionerne på IT-plattformen for EU's talentpulje bør begrænses til personoplysninger, der er nødvendige for at identificere registrerede jobsøgende fra tredjelande samt arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, med det formål at

³² Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/589 af 13. april 2016 om et europæisk arbejdsformidlingsnet (Eures), arbejdstageres adgang til mobilitetstjenester og øget integrering af arbejdsmarkedene og om ændring af forordning (EU) nr. 492/2011 og (EU) nr. 1296/2013 (EUT L 107 af 22.4.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

³³ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2018/1725 af 23. oktober 2018 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af forordning (EF) nr. 45/2001 og afgørelse 1247/2002/EF (EUT L 295 af 21.11.2018, s. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

³⁴ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

muliggøre søgning og matchning på IT-plattformen for EU's talentpulje samt med henblik på dataindsamling for at forbedre talentpuljens funktion. Dette bør ikke kræve behandling af personoplysninger, der er omhandlet i artikel 9 i forordning (EU) 2016/679 og artikel 10 i forordning (EU) 2018/1725.

- 14) Registrerede jobsøgende fra tredjelande bør have ret til at vælge blandt en række tekniske indstillingsmuligheder for at begrænse adgangen til deres personoplysninger, f.eks. ved at begrænse adgangen til deres kontaktoplysninger. Profiler tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i IT-plattformen for EU's talentpulje, og som ikke har været brugt i en periode på to år, bør automatisk fjernes. Når profiler fjernes, kan et begrænset sæt anonymiserede data fortsat lagres til forskningsformål og statistiske formål, herunder med henblik på udarbejdelsen og kvaliteten af europæiske statistikker.
- 15) Uden at det berører deres forpligtelse til at underrette de registrerede om behandlingen af deres personoplysninger og deres rettigheder som registrerede i overensstemmelse med artikel 12 og 13 i forordning (EU) 2016/679 og artikel 14 og 15 i forordning (EU) 2018/1725, bør sekretariatet for EU-talentpuljen og de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje også underrette registrerede jobsøgende og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, om deres ret til teknisk at begrænse adgangen til deres personoplysninger og til enhver tid at kræve sletning eller ændring af de personoplysninger, der fremgår af deres profiler.
- 16) EU's talentpulje bør bidrage til målet om at modvirke irregulær migration, bl.a. ved at lette adgangen til eksisterende lovlige migrationsveje. Jobsøgende fra tredjelande, der er genstand for en retslig eller administrativ afgørelse om nægtelse af indrejse eller ophold i en medlemsstat eller et indrejseforbud i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/115/EF³⁵, bør ikke have lov til at registrere deres profiler på IT-plattformen for EU's talentpulje, da de ikke vil få lov til at indrejse og opholde sig i Unionen. Derfor bør jobsøgende fra tredjelande, inden de registrerer deres profiler i EU's talentpulje, være forpligtet til at afgive erklæring om, at de i øjeblikket ikke er genstand for nægtelse af indrejse eller ophold i en medlemsstat eller et indrejseforbud på Unionens område. Der bør også gives oplysninger om konsekvenserne for afgivelse af urigtige erklæringer i denne forbindelse.
- 17) Jobsøgende fra tredjelande, der ønsker at registrere sig i EU's talentpulje, bør oprette en profil ved hjælp af Europass-værktøjet til oprettelse af profiler³⁶, der gør det muligt at oprette en gratis profil og indberette de relevante færdigheder, kvalifikationer og andre erfaringer på et sikkert sted på nettet.
- 18) Efter anmodning fra registrerede jobsøgende fra tredjelande eller arbejdsgivere bør der i overensstemmelse med national lovgivning og praksis og eventuelle relevante internationale aftaler, herunder ordninger for gensidig anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer, om nødvendigt foretages en anerkendelse af den jobsøgendes kvalifikationer og validering af vedkommendes færdigheder i de deltagende medlemsstater. Personlig bistand og onlineoplysninger om eksisterende

³⁵ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/115/EF af 16. december 2008 om fælles standarder og procedurer i medlemsstaterne for tilbagesendelse af tredjelandsskatsborgere med ulovligt ophold (EUT L 348 af 24.12.2008, s. 98, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

³⁶ Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse (EU) 2018/646 af 18. april 2018 om en fælles ramme for bedre tjenester vedrørende færdigheder og kvalifikationer (EUT L 112 af 2.5.2018, s. 42, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

anerkendelses- og valideringsprocedurer på nationalt plan bør stilles til rådighed af de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje og være tilgængelige på IT-plattformen for EU's talentpulje.

- 19) I forbindelse med talentpartnerskaber modtager statsborgere fra udvalgte tredjelande støtte til udvikling og validering af færdigheder inden for rammer, der er godkendt af de medlemsstater, der deltager i et talentpartnerskab, og partnerlandene. Derfor bør de færdigheder, der udvikles eller valideres inden for rammerne af et talentpartnerskab, certificeres ved hjælp af "EU's talentpartnerskabspas", som er synligt i EU's talentpulje. Arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, bør kunne filtrere profilerne for registrerede jobsøgende fra tredjelande, så de får vist profilerne tilhørende dem, der har fået et "EU-talentpartnerskabspas". Dette kunne for arbejdsgivere være et incitament til at tilbyde et job i Unionen. Medlemsstaterne bør inden for rammerne af et talentpartnerskab fastsætte betingelserne for udstedelse af "EU-talentpartnerskabspasset" med henblik på EU's talentpulje, herunder om et partnerlands nationale myndighed, en international organisation eller andre interessenter bør støtte udstedelsen af det. Udstedelsen af et "EU-talentpartnerskabspas" berører ikke europæiske og nationale regler om adgang til lovregulerede erhverv.
- 20) Listen over tredjelande og medlemsstater, der deltager i talentpartnerskaber, bør offentliggøres på IT-plattformen for EU's talentpulje sammen med en liste over de relevante erhverv, som hvert partnerskab er rettet mod.
- 21) I forbindelse med et talentpartnerskab kan kompetenceudvikling og -validering målrettes mod arbejdsmarkedet i en eller flere deltagende medlemsstater. Medlemsstaterne kan også bidrage finansielt til at udvikle og gennemføre den støtte til kompetenceudvikling og -validering, der tilbydes inden for rammerne af et talentpartnerskab. Hvis de medlemsstater, der deltager i talentpartnerskabet, beslutter det, bør det i en periode på højst et år således kun være arbejdsgivere, der er etableret i en eller flere medlemsstater, der deltager i et talentpartnerskab, der kan søge efter registrerede jobsøgende med et "EU-talentpartnerskabspas". Denne mulighed kan navnlig finde anvendelse i tilfælde, hvor udviklingen af kompetencer specifikt er rettet mod en medlemsstats behov. Oplysninger angående, hvorvidt og i hvilke tilfælde denne mulighed anvendes, bør gives på IT-plattformen for EU's talentpulje for at informere registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje. Alle arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, kan søge i profilerne tilhørende registrerede jobsøgende med et "EU-talentpartnerskabspas" efter udløbet af denne periode. Jobsøgende fra tredjelande, der har modtaget støtte inden for rammerne af et talentpartnerskab, bør altid have mulighed for at registrere sig i EU's talentpulje som enhver anden tredjelandstatsborger uden at skulle angive, om vedkommende har et "EU-talentpartnerskabspas", og således kunne søge job i andre medlemsstater.
- 22) Principperne i den europæiske søjle for sociale rettigheder bør finde anvendelse på alle aktiviteter, der gennemføres inden for rammerne af EU's talentpulje, navnlig angående retten til retfærdig og lige behandling med hensyn til arbejdsvilkår, mindstelønninger, adgang til social beskyttelse, uddannelse og beskyttelse af unge på arbejdspladsen. I overensstemmelse med disse principper bør EU's talentpulje sikre beskæftigelse af høj kvalitet.
- 23) Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) fastsætter i sine "generelle principper og operationelle retningslinjer for fair rekruttering" en række standarder for tilstrækkelig beskyttelse af jobsøgende fra tredjelande mod urimelig rekruttering. Arbejdsgiverne

bør overholde gældende EU-ret og -praksis. Arbejdsgiverne bør i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/98/EU³⁷, Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/36/EU³⁸, Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2021/1883³⁹ og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/801⁴⁰ også sikre ligebehandling af jobsøgende fra tredjelande i forhold til statsborgere i de deltagende medlemsstater. Arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, bør i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152⁴¹ skriftligt og i forståeligt sprog oplyse registrerede jobsøgende fra tredjelande om deres rettigheder og forpligtelser som følge af ansættelsesforholdet ved ansættelsens begyndelse. Disse oplysninger bør som minimum omfatte oplysninger om arbejdssted og arbejdets art, ansættelsens varighed, løn, arbejdstid, betalt ferie og eventuelle andre relevante arbejdsbetingelser. En arbejdsgiver bør hverken opkræve et ansættelsesgebyr eller forhindre en arbejdstager i at tage ansættelse hos andre arbejdsgivere uden for den tidsplan, der er fastsat hos denne arbejdsgiver, eller udsætte en arbejdstager for ugunstig behandling for at gøre dette. Arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, bør overholde direktiv 96/71/EF⁴² som ændret ved direktiv 2018/957, når de udstationerer arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, navnlig med hensyn til de i forbindelse hermed fastsatte arbejds- og ansættelsesvilkår, såsom reglen om, at arbejdstagere fra tredjelande kun kan udstationeres i en medlemsstat, hvis de er lovligt og sædvanligt beskæftiget i en anden medlemsstat.

- 24) For at sikre matchning af høj kvalitet bør registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje tilgå en liste over foreslåede registrerede jobsøgendes profiler og jobopslag baseret på relevansen af deres færdigheder, kvalifikationer og arbejdserfaring for den ledige stilling. Listen genereres af det automatiserede matchningsværktøj på IT-plattformen for EU's talentpulje.
- 25) Platformen for EU's talentpulje bør opfylde påviste behov på arbejdsmarkedet og bør ikke tjene som et middel til at fortrænge eller påvirke den eksisterende arbejdsstyrke negativt eller på anden måde undergrave anstændigt arbejde eller fair konkurrence. For bedre at understøtte medlemsstaternes indsats for at afhjælpe eksisterende og fremtidig mangel på arbejdskraft bør EU's talentpulje målrettes specifikke erhverv på alle

³⁷ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/98/EU af 13. december 2011 om én enkelt ansøgningsprocedure for en kombineret tilladelse til tredjelandsstatsborgere til at opholde sig og arbejde på en medlemsstats område og om et sæt fælles rettigheder for arbejdstagere fra tredjelande, der har lovligt ophold i en medlemsstat, EUT L 343 af 23.12.2011, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj>.

³⁸ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/36/EU af 26. februar 2014 om betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på arbejde som sæsonarbejdere, EUT L 94 af 28.3.2014, s. 375, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>.

³⁹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2021/1883 af 20. oktober 2021 om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandsstatsborgere med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse og om ophævelse af Rådets direktiv 2009/50/EF (EUT L 382 af 28.10.2021, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

⁴⁰ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/801 af 11. maj 2016 om betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på forskning, studier, praktik, volontørtjeneste, elevudvekslingsprogrammer eller uddannelsesprojekter, og au pair-ansættelse (omarbejdet) (EUT L 132 af 21.5.2016, s. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).

⁴¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (EUT L 186 af 11.7.2019, s. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁴² Europa-Parlamentet OG Rådets Direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>).

færdighedsniveauer baseret på, hvilke erhverv der oftest oplever mangel på arbejdskraft i Unionen, og på erhverv, der direkte bidrager til den grønne og den digitale omstilling, jf. bilaget til denne forordning. For at tilpasse jobopslagene til de nationale arbejdsmarkeders specifikke behov og tage udgangspunkt i listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, jf. bilaget, skal de deltagende medlemsstater have mulighed for at underrette sekretariatet for EU's talentpulje om, når specifikke erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft, føjes til eller fjernes fra listen. Sådanne meddelelser bør kun påvirke matchningen i forbindelse med jobopslag, som den pågældende medlemsstat har indsendt. Hverken listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, eller medlemsstaternes meddelelser bør påvirke princippet om præference for unionsborgere.

- 26) De deltagende medlemsstater bør gøre oplysninger om EU's talentpulje og dens funktion let tilgængelige for jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, navnlig oplysninger om de kompetente myndigheder i de deltagende medlemsstater. Sådanne oplysninger bør omfatte betingelserne og procedurerne for at deltage i EU's talentpulje.
- 27) Sekretariatet for EU's talentpulje bør sikre, at der på IT-plattformen for EU's talentpulje findes lettilgængelige oplysninger om indvandringsprocedurer, anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder, tredjelandstatsborgeres rettigheder, leve- og arbejdsvilkår samt tilgængelige klagemekanismer i tilfælde af udnyttelse af arbejdskraft og urimelig rekrutteringspraksis i de deltagende medlemsstater. De nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje bør give de relevante oplysninger til sekretariatet for EU's talentpulje for at gøre det muligt at offentliggøre dem på IT-plattformen for EU's talentpulje. Onlineoplysninger om tilgængelig støtte til jobsøgende med behov for international beskyttelse, som befinder sig i tredjelande, bør også være tilgængelige på IT-plattformen for EU's talentpulje. De støtteforanstaltninger, som medlemsstaterne indfører, kan omfatte specifikke oplysningskampagner, støtte til opnåelse af et rejsedokument og integrationsstøtte ved ankomsten.
- 28) Oplysninger på IT-plattformen for EU's talentpulje bør som minimum stilles til rådighed på de deltagende medlemsstaters officielle sprog.
- 29) den Europæiske Unions delegationer bør støtte formidlingen af oplysninger om EU's talentpulje og dens funktionsmåde til jobsøgende fra tredjelande samt til de deltagende medlemsstater.
- 30) Efter anmodning fra registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, kan de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje yde supplerende støtte. Supplerende støtte bør omfatte skræddersyede oplysninger om relevante visa og opholdstilladelser til arbejdsformål i den deltagende medlemsstat, herunder med hensyn til tredjelandstatsborgeres rettigheder og forpligtelser såsom adgang til sociale ydelser, sundhedspleje, uddannelse og bolig. Der kan også gives specifik vejledning og information om familiesammenføringsprocedurer og familiemedlemmers rettigheder samt eksisterende foranstaltninger til at lette integrationen i værtsmedlemsstaten, f.eks. sprogkurser og erhvervsuddannelse. Sådanne oplysninger bør også omfatte tilgængelige klagemekanismer i tilfælde af udnyttelse af arbejdskraft og urimelig rekrutteringspraksis i de deltagende medlemsstater. De nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje bør give arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, oplysninger om deres rettigheder og forpligtelser i forbindelse med social sikring, aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger,

beskatning, spørgsmål vedrørende arbejdskontrakter, pensionsrettigheder og sygeforsikring.

- 31) For at nå målet med denne forordning bør der sikres en effektiv gennemførelse af EU-lovgivningen om lovlig migration. For at gøre rekrutteringen af jobsøgende fra tredjelande med bopæl uden for Unionen lettere og hurtigere for arbejdsgivere, kan deltagende medlemsstater desuden indføre fremskyndede indvandringsprocedurer, navnlig med hensyn til opnåelse af visa og opholdstilladelser til arbejdsformål og fritagelse fra princippet om præference for EU-borgere. Gennemførelsen af fremskyndede indvandringsprocedurer kan drøftes inden for rammerne af EU-talentpuljens styringsgruppe, navnlig med henblik på at støtte udvekslingen af bedste praksis mellem medlemsstaterne.
- 32) Da formålene med denne forordning, nemlig oprettelsen af en EU-dækkende platform, der har til formål at afhjælpe manglen på arbejdskraft på EU-plan ved at gøre det lettere at rekruttere tredjelandsstatsborgere til at arbejde i erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne på grund af manglen på effektive kanaler og den begrænsede synlighed på globalt plan, men på grund af indsatsens omfang bedre kan nås på EU-plan, kan Unionen vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går denne forordning ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.
- 33) For at opfylde denne forordnings formål om at lette international rekruttering bør beføjelsen til at vedtage retsakter delegeres til Kommissionen i overensstemmelse med artikel 290 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde med henblik på at ændre denne forordning for så vidt angår bilaget med listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU. Det er navnlig vigtigt, at Kommissionen gennemfører relevante høringer under sit forberedende arbejde, herunder på ekspertniveau, og at disse høringer gennemføres i overensstemmelse med principperne i den interinstitutionelle aftale af 13. april 2016 om bedre lovgivning⁴³. For at sikre lige deltagelse i forberedelsen af delegerede retsakter modtager Europa-Parlamentet og Rådet navnlig alle dokumenter på samme tid som medlemsstaternes eksperter, og deres eksperter har systematisk adgang til møder i Kommissionens ekspertgrupper, der beskæftiger sig med forberedelse af delegerede retsakter.
- 34) For at sikre ensartede betingelser for gennemførelsen af denne forordning bør Kommissionen tillægges gennemførelsesbeføjelser. Disse beføjelser bør udøves i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 182/2011⁴⁴.
- 35) Rådgivningsproceduren bør anvendes til at vedtage modellerne for "EU-talentpartnerskabspassets" format. Undersøgelingsproceduren bør anvendes til at vedtage og ajourføre de tekniske standarder for dataudveksling, dataformater samt formater for jobopslag og profiler for jobsøgende fra tredjelande.

⁴³ Interinstitutionel aftale mellem Europa-Parlamentet, Rådet for Den Europæiske Union og Europa-Kommissionen om bedre lovgivning (EUT L 123 af 12.5.2016, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj).

⁴⁴ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 182/2011 af 16. februar 2011 om de generelle regler og principper for, hvordan medlemsstaterne skal kontrollere Kommissionens udøvelse af gennemførelsesbeføjelser (EUT L 55 af 28.2.2011, s. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj>).

Undersøgelingsproceduren bør også anvendes til at vedtage tekniske standarder for vedtagelse af underkategorier af personoplysninger, der skal behandles, de dataansvarliges ansvar, herunder regler for eventuel brug af en eller flere databehandlere, samt om betingelserne for adgang til personoplysninger og registrerede jobsøgendes mulighed for at begrænse adgangen til deres personoplysninger på IT-plattformen for EU-talentpuljen.

- 36) I denne forordning overholdes de grundlæggende rettigheder og de principper, der anerkendes i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, jf. artikel 6 i TEU.
- 37) De deltagende medlemsstater bør gennemføre denne forordning i fuld overensstemmelse med alle forpligtelser i EU's charter om grundlæggende rettigheder og navnlig uden forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, etnisk oprindelse, social baggrund, genetiske anlæg, sprog, religion eller tro, politiske eller andre anskuelser, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel, handicap, alder eller seksuel orientering. Der bør sikres overholdelse af retfærdige og rimelige arbejdsvilkår og beskyttelse af unge på arbejdspladsen.
- 38) I medfør af artikel 1 og 2 i protokol nr. 22 om Danmarks stilling, der er knyttet som bilag til TEU og til TEUF, deltager Danmark ikke i vedtagelsen af denne forordning, som ikke er bindende for og ikke finder anvendelse i Danmark.
- 39) I medfør af artikel 1 og 2 i protokol nr. 21 om Det Forenede Kongeriges og Irlands stilling for så vidt angår området med frihed, sikkerhed og retfærdighed, der er knyttet som bilag til traktaten om Den Europæiske Union og til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, og med forbehold af artikel 4 i samme protokol, deltager Irland ikke i vedtagelsen af denne forordning, som ikke er bindende for og ikke finder anvendelse i Irland.] ELLER [I medfør af artikel 3 i protokol nr. 21 om Det Forenede Kongeriges og Irlands stilling, for så vidt angår området med frihed, sikkerhed og retfærdighed, der er knyttet som bilag til traktaten om Den Europæiske Union og traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, har Irland [, ved brev af ...,] meddelt sit ønske om at deltage i vedtagelsen og gennemførelsen af denne forordning.]

—
VEDTAGET DENNE FORORDNING:

KAPITEL I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1 **Genstand**

1. Ved denne forordning oprettes en EU-talentpulje, der er tilgængelig for alle medlemsstater, med henblik på at lette rekrutteringen af jobsøgende fra tredjelande med bopæl uden for Unionen.
2. Ved denne forordning fastsættes der regler om:
 - a) de myndigheder, der er ansvarlige for forvaltningen og driften af EU's talentpulje, og samarbejdet mellem dem
 - b) IT-plattformen for EU's talentpuljes funktion og tilhørende støttetjenester
 - c) betingelserne for og procedurerne i forbindelse med jobsøgende fra tredjelandes og arbejdsgiveres deltagelse i EU's talentpulje

- d) faciliteringen af rekruttering af jobsøgende fra tredjelande, der er omfattet af et talentpartnerskab.

Artikel 2
Anvendelsesområde

1. Denne forordning finder anvendelse på jobsøgende fra tredjelande med bopæl uden for Unionen og arbejdsgivere, der er etableret i de deltagende medlemsstater.

Artikel 3
Deltagelse

1. Enhver medlemsstat kan til enhver tid beslutte at deltage i EU-talentpuljen. Den meddeler Kommissionen sin beslutning senest 9 måneder før den dato, fra hvilken den agter at deltage. Med virkning fra den dag, hvor en medlemsstats deltagelse indledes, kan ledige stillinger hos arbejdsgivere, der er etableret i den pågældende medlemsstat, overføres til IT-plattformen for EU's talentpulje.
2. Oplysninger om deltagende medlemsstater gøres offentligt tilgængelige på IT-plattformen for EU's talentpulje.

Artikel 4
Definitioner

1. I denne forordning forstås ved:
- 1) "deltagende medlemsstater": de medlemsstater, der deltager i EU's talentpulje
 - 2) "jobsøgende fra et tredjeland": en person med bopæl uden for Unionen, som ikke er unionsborger som omhandlet i artikel 20, stk. 1, i TEUF, og som søger beskæftigelse i Unionen
 - 3) "arbejdsgiver": enhver fysisk person eller juridisk enhed, der er etableret i en deltagende medlemsstat, og under hvis ledelse eller tilsyn beskæftigelsen udføres, samt private arbejdsformidlinger, vikarbureauer og formidlere på arbejdsmarkedet
 - 4) "profil": oplysninger fra en jobsøgende fra et tredjeland i et standarddataformat med henblik på at søge beskæftigelse via IT-plattformen for EU's talentpulje
 - 5) "fælles koordineret kanal": den IT-tjeneste, der er oprettet med henblik på overførsel af jobopslag fra de deltagende medlemsstater til IT-plattformen for EU's talentpulje i henhold til et ensartet system og under anvendelse af den nødvendige tekniske infrastruktur.

KAPITEL II
IT-SYSTEMARKITEKTUR

Artikel 5
IT-plattform for EU's talentpulje

1. Der oprettes en IT-plattform for EU's talentpulje, der skal gøre det lettere at rekruttere jobsøgende fra tredjelande.
2. IT-plattformen for EU's talentpulje består af:
- a) den fælles koordinerede kanal, der gør det muligt for de deltagende medlemsstater at overføre jobopslag til databasen i EU's talentpulje

- b) den tekniske infrastruktur, der gør det muligt for den database, det er tilknyttet EU's talentpulje, at modtage jobopslag fra de deltagende medlemsstater
 - c) den tekniske infrastruktur til indsamling og vedligeholdelse af profiler tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande
 - d) den tekniske infrastruktur, der skal gøre det muligt for de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, at søge efter registrerede jobsøgende fra tredjelande, og for registrerede jobsøgende at søge efter ledige stillinger
 - e) det automatiserede matchningsværktøj
 - f) den sikre kommunikationskanal, der skal gøre det muligt for registrerede jobsøgende og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, at kommunikere på IT-plattformen for EU's talentpulje.
3. Kommissionen vedtager ved hjælp af gennemførelsesretsakter de nødvendige tekniske standarder for dataudveksling, dataformater, herunder ESCO, samt formater for jobopslag og jobsøgendes profiler. Disse gennemførelsesretsakter vedtages efter undersøgelsesproceduren, jf. artikel 22, stk. 3.
 4. De deltagende medlemsstater og sekretariatet for EU's talentpulje, jf. artikel 8, sikrer teknisk interoperabilitet mellem nationale systemer og IT-plattformen for EU's talentpulje. Sekretariatet for EU's talentpulje sikrer grænsefladen med andre relevante instrumenter og tjenester, der tilbydes på EU-plan, hvor det er relevant.

Artikel 6

Behandling af personoplysninger

1. Sekretariatet for EU's talentpulje må kun behandle personoplysninger tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, i det omfang det er nødvendigt for udførelsen af dets opgaver i henhold til artikel 8. I forbindelse med behandling af personoplysninger til dette formål fungerer sekretariatet for EU's talentpulje som dataansvarlig, jf. artikel 3, nr. (8), i forordning (EU) 2018/1725.
2. De nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje må kun behandle personoplysninger om arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, og om registrerede jobsøgende fra tredjelande i det omfang, det er nødvendigt for udførelsen af dens opgaver i henhold til artikel 10. I forbindelse med behandling af personoplysninger til dette formål fungerer de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje som dataansvarlige, jf. artikel 4, nr. (7), i forordning (EU) 2016/679.
3. Profiler tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande skal omfatte navn, efternavn, kontaktoplysninger, fødselsdato og nationalitet, oplysninger om akademiske og faglige kvalifikationer, erhvervserfaring, andre færdigheder og sprogkundskaber. Jobopslag fra arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, skal indeholde fornavn, efternavn og kontaktoplysninger.
4. Sekretariatet for EU's talentpulje og de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje informerer registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, om behandlingen af deres personoplysninger og deres rettigheder som registrerede samt om deres rettigheder i henhold til stk. 6 og 7.

5. De personoplysninger, der registreres i eller videregives til IT-plattformen for EU's talentpulje i overensstemmelse med denne forordning, indekseres, lagres og stilles udelukkende til rådighed på platformen med henblik på søgning og matchning. Registrerede jobsøgende fra tredjelande har ret til at vælge blandt en række tekniske indstillingsmuligheder for at begrænse adgangen til deres personoplysninger.
6. Profiler tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande, som ejeren ikke har logget ind på i en periode på to år fra registreringen af profilen, fjernes eller anonymiseres, og der lagres ingen personoplysninger. Når profilerne er fjernet, kan der fortsat lagres en begrænset mængde anonymiserede data til forskningsformål og statistiske formål samt med henblik på at udtrække data for at forbedre EU-talentpuljens funktion.
7. Sekretariatet for EU's talentpulje stiller data om registrerede jobsøgende fra tredjelande og jobopslag fra arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, til rådighed for søgninger og matchning på IT-plattformen for EU's talentpulje.
8. Oplysningerne om registrerede jobsøgende fra tredjelande er kun tilgængelige for arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, og for de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje. Oplysningerne om arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, er tilgængelige for registrerede jobsøgende fra tredjelande og for de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje.
9. Kommissionen vedtager ved hjælp af gennemførelsesretsakter yderligere bestemmelser om, hvilke personoplysninger der skal behandles og indgå i formatet for jobopslagene og de jobsøgendes profiler, de dataansvarliges ansvar, herunder regler for eventuel brug af en eller flere databehandlere, samt om betingelserne for adgang til personoplysninger og registrerede jobsøgendes mulighed for at begrænse adgangen til deres personoplysninger på IT-plattformen for EU-talentpuljen. Disse gennemførelsesretsakter vedtages efter undersøgelsesproceduren, jf. artikel 22, stk. 3.

KAPITEL III FORVALTNING

Artikel 7

Struktur

1. IT-plattformen for EU's talentpulje består af:
 - a) sekretariatet for EU's talentpulje
 - b) EU-talentpuljens styringsgruppe
 - c) de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje

Artikel 8

Sekretariatet for EU's talentpulje

1. Kommissionen stiller sekretariatet for EU's talentpulje til rådighed.
2. Sekretariatet er ansvarligt for:
 - a) sikring af den overordnede forvaltning af EU-talentpuljen, herunder planlægning og koordinering af aktiviteter for EU-talentpuljen.

- b) oprettelse og forvaltning af IT-plattformen for EU's talentpulje og relaterede IT-tjenester, der er nødvendige for platformens drift, navnlig gennem anvendelse af allerede tilgængelig teknisk infrastruktur på EU-plan, hvor det er relevant
- c) offentliggørelse af relevante oplysninger på IT-plattformen for EU's talentpulje i henhold til artikel 3, stk. 3, artikel 10, stk. 2, litra f), artikel 12, stk. 5, 6 og 7, artikel 14, stk. 2, og artikel 15, stk. 2
- d) forberedelse af møderne i EU-talentpuljens styringsgruppe
- e) indsamling af relevante data med henblik på overvågning af EU-talentpuljens resultater i henhold til artikel 20
- f) indkaldelse til regelmæssige møder i netværket af nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen, jf. artikel 10, for at udveksle oplysninger og bedste praksis om den tekniske gennemførelse af denne forordning på nationalt plan.

Artikel 9

EU-talentpuljens styringsgruppe

1. EU-talentpuljens styringsgruppe oprettes. EU-talentpuljens styringsgruppe er ansvarlig for:
 - a) støtte til sekretariatet for EU's talentpulje i forbindelse med udarbejdelsen af listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU i henhold til artikel 14
 - b) støtte til sekretariatet for EU-talentpuljen i forbindelse med planlægning og koordinering af aktiviteter for EU-talentpuljen.
 - c) facilitering af indsamlingen af data, der er relevante for EU's talentpuljes overvågningsaktiviteter, jf. artikel 20
 - d) afholdelse af drøftelser om gennemførelsen af fremskyndede indvandringsprocedurer med henblik på at lette rekrutteringen af registrerede jobsøgende fra tredjelande i henhold til artikel 19.
2. Kun deltagende medlemsstater er medlemmer af EU-talentpuljens styringsgruppe. Medlemsstater, der ikke deltager i EU's talentpulje, kan deltage i møderne i EU-talentpuljens styringsgruppe som observatører.
3. EU-talentpuljens styringsgruppe mødes to gange om året eller på ad hoc-basis, når det er nødvendigt. Kommissionen indkalder til og leder møderne.
4. Repræsentanter for de tværfaglige arbejdsmarkedsorganisationer på EU-plan har ret til at deltage som observatører i møderne i EU-talentpuljens styringsgruppe. EU-talentpuljens styringsgruppe sikrer deltagelse af to repræsentanter fra fagforeninger og to repræsentanter fra arbejdsgiverorganisationer. Disse repræsentanter underskriver en skriftlig erklæring om, at de ikke befinder sig i en interessekonflikt.

Artikel 10

De nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje

1. Hver deltagende medlemsstat udpeger et nationalt kontaktpunkt for EU-talentpuljen. De deltagende medlemsstater sørger for, at relevante myndigheder på beskæftigelses- og indvandringsområdet udpeges til nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje.
2. De nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje er ansvarlige for:

- a) facilitering af driften af IT-plattformen for EU's talentpulje på nationalt plan i overensstemmelse med artikel 5
 - b) overførsel af ledige stillinger til IT-plattformen for EU's talentpulje gennem den fælles koordinerede kanal og facilitering af matchningen mellem registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje
 - c) årlig meddelelse til sekretariatet for EU's talentpulje om den nationale liste over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft, og eventuelle nationale tilpasninger af listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, i henhold til artikel 15
 - d) føring af et register over arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje
 - e) suspendering af adgangen for arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, og fjernelse af deres jobopslag fra IT-plattformen for EU's talentpulje i tilfælde af, at de relevante nationale myndigheder med ansvar for håndhævelse af den relevante lovgivning og praksis indberetter en overtrædelse af den relevante lovgivning og praksis i henhold til artikel 13, stk. 3, til de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje
 - f) levering af oplysninger til sekretariatet for EU's talentpulje om indvandrings- og anerkendelsesprocedurer på nationalt plan, herunder med hensyn til gennemførelsen af princippet om præference for unionsborgere og relevante data til overvågning af EU's talentpulje, jf. artikel 20
 - g) ydelse af informations- og støttetjenester til registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje i overensstemmelse med artikel 17.
3. Alle de deltagende medlemsstaters nationale kontaktpunkt for EU-talentpuljen indkaldes regelmæssigt af sekretariatet for EU-talentpuljen i netværket af de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen for at udveksle oplysninger og bedste praksis om gennemførelsen af denne forordning.

KAPITEL IV

REGISTRERING AF JOBSØGENDE FRA TREDJELANDE OG ARBEJDSGIVERES DELTAGELSE I EU-TALENTPULJEN

Artikel 11

Registrering af og adgang for jobsøgende fra tredjelande

1. Jobsøgende fra tredjelande kan oprette deres profiler via Europass-værktøjet til oprettelse af profiler for at tilmelde sig på IT-plattformen for EU's talentpulje.
2. Adgang til registrering af en profil på IT-plattformen for EU's talentpulje gives kun til personer, der udtrykkeligt erklærer, at de ikke er omfattet af en retslig eller administrativ afgørelse om nægtelse af indrejse eller ophold i en medlemsstat i overensstemmelse med dens nationale lovgivning eller et indrejseforbud på Unionens område i overensstemmelse med direktiv 2008/115/EF.
3. Profiler tilhørende jobsøgende fra tredjelande, der er registreret i EU's talentpulje, er synlige for arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje.
4. Jobsøgende fra tredjelande, der er registreret på IT-plattformen for EU's talentpulje, kan søge efter ledige stillinger.

Artikel 12

Registrering af profiler og adgang for jobsøgende fra tredjelande inden for rammerne af talentpartnerskaber.

1. Deltagende medlemsstater, der også deltager i et talentpartnerskab, kan beslutte at benytte EU's talentpulje til at lette rekrutteringen af jobsøgende fra det pågældende tredjeland, hvis færdigheder er udviklet eller valideret inden for rammerne af det pågældende talentpartnerskab og certificeret ved hjælp af et "EU-talentpartnerskabspas".
2. Jobsøgende fra tredjelande, der har modtaget et "EU-talentpartnerskabspas", som attesterer de færdigheder, der er udviklet eller valideret inden for rammerne af et talentpartnerskab, kan registrere deres profil på IT-plattformen for EU's talentpulje og derved knytte den sammen med "EU-talentpartnerskabspasset".
3. "EU-talentpartnerskabspasset" vil være synligt på IT-plattformen for EU's talentpulje og indeholde oplysninger om et eller flere af følgende elementer:
 - a) nærmere oplysninger om uddannelse gennemført af den tredjelandstatsborger, der deltager i talentpartnerskabet, herunder uddannelsens genstand og varighed samt typen af erhvervede færdigheder og niveauet heraf
 - b) den kvalifikation, som tredjelandstatsborgeren har opnået og de færdigheder hos vedkommende, der er blevet valideret i forbindelse med talentpartnerskabet, herunder færdigheder og kompetencer vedrørende et bestemt erhverv, sprogfærdigheder eller kompetencer, der letter vedkommendes integration i en eller flere medlemsstater
 - c) andre oplysninger, der anses for relevante i forbindelse med ansættelsen.
4. Kommissionen vedtager ved hjælp af gennemførelsesretsakter modeller for "EU-talentpartnerskabspasset" format. Disse gennemførelsesretsakter vedtages efter rådgivningsproceduren, jf. artikel 22, stk. 2.
5. Betingelserne for udstedelse af "EU-talentpartnerskabspasset" fastlægges af medlemsstaterne inden for rammerne af det talentpartnerskab, som de deltager i. Kommissionen offentliggør oplysninger om disse betingelser på IT-plattformen for EU's talentpulje.
6. Deltagende medlemsstater kan inden for rammerne af det relevante talentpartnerskab beslutte i en periode på højst et år at begrænse synligheden af profiler tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande, der har fået et "EU-talentpartnerskabspas", til kun at omfatte arbejdsgivere, der er etableret i en eller flere medlemsstater, der deltager i det samme talentpartnerskab. Sekretariatet for EU's talentpulje offentliggør oplysninger om anvendelsen af dette stykke på IT-plattformen for EU's talentpulje.
7. Listen over tredjelande og medlemsstater, der deltager i et talentpartnerskab, og de relevante erhverv, der er omfattet heraf, offentliggøres på IT-plattformen for EU's talentpulje.

Artikel 13

Arbejdsgivernes deltagelse i EU-talentpuljen

1. Arbejdsgivere, der er interesseret i at deltage i EU's talentpulje, kan anmode det nationale kontaktpunkt for EU-talentpuljen i den medlemsstat, hvor de er etableret, om at overføre deres jobopslag til IT-plattformen for EU's talentpulje.

2. De nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen overfører jobopslag til EU-talentpuljen, som:
 - a) er omfattet af den liste over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, som fremgår af artikel 14, og de nationale tilpasninger af listen i henhold til artikel 15, stk. 1, eller de jobopslag, der er relevante for et talentpartnerskab
 - b) er åbne for ansættelse af jobsøgende fra tredjelande i overensstemmelse med princippet om præference for unionsborgere, hvor det er relevant i henhold til national ret.
3. Arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, skal overholde relevant EU-lovgivning og national lovgivning og praksis for at sikre, at tredjelandsstatsborgere beskyttes mod urimelig rekruttering og utilstrækkelige arbejdsvilkår samt at de ikke udsættes for forskelsbehandling. De deltagende medlemsstater kan indføre yderligere betingelser for arbejdsgiveres deltagelse i EU's talentpulje for at sikre overholdelse af anden relevant national praksis, kollektive overenskomster og de principper og retningslinjer, der er fastsat af Den Internationale Arbejdsorganisation, i overensstemmelse med EU-retten.

Arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, må ikke opkræve gebyrer af registrerede jobsøgende fra tredjelande med henblik på ansættelse.
4. Jobopslag fra arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, er synlige for registrerede jobsøgende fra tredjelande på IT-plattformen for EU-talentpuljen.
5. Arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, angiver uden unødigt forsinkelse på IT-plattformen for EU's talentpulje, at de har ansat en registreret jobsøgende fra et tredjeland til den pågældende ledige stilling. Profilen tilhørende den pågældende registrerede jobsøgende og den besatte ledige stilling ophører automatisk med at være synlige på IT-plattformen for EU's talentpulje.
6. De nationale myndigheder, der er ansvarlige for den relevante lovgivning og praksis i de deltagende medlemsstater, underretter straks de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen om enhver overtrædelse af bestemmelserne i den relevante lovgivning og praksis, jf. stk. 3, med henblik på artikel 10, stk. 2, litra e).

Artikel 14

Liste over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU

1. Med henblik på denne forordning findes der i bilaget til denne forordning en liste over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, angivet i 4-cifret kode i ISCO-08.

Kommissionen tillægges beføjelser til at vedtage delegerede retsakter efter proceduren i artikel 21 med henblik på at ændre bilaget i overensstemmelse med følgende kriterier:

 - a) erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft i et betydeligt antal deltagende medlemsstater som meddelt sekretariatet for EU's talentpulje af de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje i henhold til artikel 10, stk. 2, litra c)
 - b) erhverv, der bidrager direkte til EU's grønne og digitale omstilling, og som sandsynligvis vil få større betydning.
2. Sekretariatet for EU's talentpulje offentliggør listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, på IT-plattformen for EU's talentpulje.

Artikel 15

Nationale tilpasninger af listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU

1. De deltagende medlemsstater kan beslutte at tilføje erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft, angivet i 4-cifret kode i ISCO-08, for at opfylde deres specifikke behov på arbejdsmarkedet. De kan også beslutte at fjerne erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft, fra EU-listen, hvis de ikke svarer til deres specifikke behov på arbejdsmarkedet. De landespecifikke tilpasninger påvirker kun matchningen af ledige stillinger i den pågældende medlemsstat.

De nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen i de medlemsstater, der meddeler deres deltagelse i EU's talentpulje i henhold til artikel 3, indberetter enhver tilføjelse til eller fjernelse fra EU-listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft, senest 3 måneder før den pågældende medlemsstat tiltræder EU's talentpulje.

De nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen i de deltagende medlemsstater indberetter eventuelle tilføjelser til eller fjernelser fra EU-listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft, senest 3 måneder efter ændringerne af bilaget.

De nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen kan højst én gang om året indberette yderligere tilføjelser til og fjernelse fra EU-listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft, til sekretariatet for EU's talentpulje.

2. Sekretariatet for EU's talentpulje offentliggør de ændringer af listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, som de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen har indberettet, på IT-plattformen for EU's talentpulje.
3. De nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen overfører under hensyntagen til de tilpasninger, der er omhandlet i stk. 1, kun de jobopslag, der passer til listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, til IT-plattformen for EU-talentpuljen.

Artikel 16

Søgning og matchning

1. Arbejdsgivere, der deltager i IT-plattformen for EU-talentpuljen, kan søge efter registrerede jobsøgende fra tredjelande på IT-plattformen for EU-talentpuljen.
2. Arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, kan bruge et særligt filter, der er tilgængeligt på IT-plattformen for EU's talentpulje, til at søge efter profiler tilhørende registrerede jobsøgende, der har fået et "EU-talentpartnerskabspas".
3. Arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, kan tilgå en liste over foreslåede registrerede jobsøgendes profiler, der er genereret af det automatiske matchningsværktøj og baseret på relevansen af deres færdigheder, kvalifikationer og arbejdserfaring for den ledige stilling.
4. Registrerede jobsøgende fra tredjelande kan søge efter ledige stillinger i EU's talentpulje og tilgå en liste over foreslåede relevante jobopslag, der genereres af det automatiserede matchningsværktøj.

KAPITEL V

INFORMATIONSFORMIDLING, STØTTETJENESTER OG FREMSKYNDEDE INDVANDRINGSPROCEDURER

Artikel 17

Levering af oplysninger og støttetjenester

1. De deltagende medlemsstater gør oplysninger om EU's talentpulje og dens funktion let tilgængelige.

Sekretariatet for EU's talentpulje stiller med støtte fra de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje følgende oplysninger til rådighed på IT-plattformen for EU's talentpulje:

 - a) oplysninger om ansættelses- og indvandringsprocedurer, anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder, tredjelandssstatsborgeres rettigheder, herunder med hensyn til tilgængelige klagemekanismer, samt oplysninger om leve- og arbejdsvilkår i de deltagende medlemsstater
 - b) en tydelig forklaring til jobsøgende fra tredjelande om, at hvis de er genstand for en retslig eller administrativ afgørelse om nægtelse af indrejse eller ophold i en medlemsstat eller et indrejseforbud i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/115/EF, er deres indrejse i og ophold på alle medlemsstaternes område forbudt.
2. Efter anmodning fra registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, yder de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje efter udvælgelsen yderligere støtte og bistand til registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, navnlig med hensyn til:
 - a) specifikke oplysninger om nationale indvandringsprocedurer for udstedelse af visa og opholdstilladelser til arbejdsformål efter udvælgelsesprocessen
 - b) specifik vejledning og information om familiesammenføringsprocedurer og familiemedlemmers rettigheder
 - c) specifikke oplysninger om tredjelandssstatsborgeres rettigheder og forpligtelser, herunder adgang til sociale ydelser, sundhedsydelser, uddannelse, bolig, anerkendelse af kvalifikationer og klagemekanismen i henhold til artikel 18
 - d) oplysninger, der er tilgængelige på nationalt plan for at lette tredjelandssstatsborgeres integration i værtsmedlemsstaten, f.eks. sprogkurser, erhvervsuddannelse og uddannelse samt andre integrationsforanstaltninger
 - e) eventuelle kontaktoplysninger tilhørende organisationer, der tilbyder bistand til tredjelandssstatsborgere efter ansættelse.
3. Hvor det er relevant, henviser de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen anmodninger om oplysninger, vejledning og støtte til andre nationale kompetente myndigheder og, hvis det er relevant, andre relevante organer på nationalt plan, der støtter integrationen af tredjelandssstatsborgere på arbejdsmarkedet.

Artikel 18

Klager

1. De deltagende medlemsstater sikrer, at der findes effektive mekanismer, hvorigennem registrerede jobsøgende fra tredjelande kan indgive klager i tilfælde af,

at de arbejdsgivere, der deltager i EU-talentpuljen, overtræder de forpligtelser og betingelser, der er fastsat i artikel 13, stk. 3.

2. De deltagende medlemsstater gør oplysninger om tilgængelige klagemekanismer let tilgængelige.

Artikel 19

Fremskyndede indvandringsprocedurer

1. De deltagende medlemsstater kan beslutte at indføre fremskyndede indvandringsprocedurer for at muliggøre en hurtigere rekruttering af registrerede jobsøgende fra tredjelande, der er blevet udvalgt til en ledig stilling i EU's talentpulje.
2. Proceduren i stk. 1 kan omfatte:
 - a) opnåelse af visa og opholdstilladelser til arbejdsformål
 - b) undtagelse fra princippet om præference for unionsborgere i forbindelse med ledige stillinger overført til IT-plattformen for EU's talentpulje.

KAPITEL VI AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 20

Overvågningsaktiviteter

1. EU-talentpuljens resultater vil i henhold til artikel 8, stk. 2, litra e), regelmæssigt blive overvåget af sekretariatet for EU-talentpuljen. Der skal navnlig indsamles data om:
 - a) antallet og typen af profiler tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande, der er registreret på IT-plattformen for EU-talentpuljen
 - b) antallet og typen af jobopslag, der er overført til IT-plattformen for EU-talentpuljen,
 - c) antallet af besøg på IT-plattformen for EU-talentpuljen,
 - d) antallet og typen af ansættelser, der er formidlet via IT-plattformen for EU-talentpuljen,
 - e) antallet af udstedte "EU-talentpartnerskabspas"
 - f) antallet af ansættelser, der er formidlet via EU-talentpuljen i forbindelse med talentpartnerskaberne.
2. Sekretariatet for EU's talentpulje sørger for dataindsamlingen i overensstemmelse med de statistiske begreber og definitioner og udveksler oplysninger og data med Kommissionen med henblik på kvaliteten af de data, der indsamles i henhold til denne forordning, og udarbejdelsen og kvaliteten af europæiske statistikker.
3. Sekretariatet for EU-talentpuljen indsamler de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, med støtte fra de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen og EU-talentpuljens styringsgruppe.

Article 21

Udøvelse af de delegerede beføjelser

1. Beføjelsen til at vedtage delegerede retsakter tillægges Kommissionen på de i denne artikel fastlagte betingelser.
2. Beføjelsen til at vedtage delegerede retsakter, jf. artikel 14, tillægges Kommissionen for en periode på fem år fra datoen for denne forordnings ikrafttræden. Kommissionen udarbejder en rapport vedrørende delegationen af beføjelser senest ni måneder inden udløbet af femårsperioden. Delegationen af beføjelser forlænges stiltiende for perioder af samme varighed, medmindre Europa-Parlamentet eller Rådet modsætter sig en sådan forlængelse senest tre måneder inden udløbet af hver periode.
3. Den i artikel 14 omhandlede delegation af beføjelser kan til enhver tid tilbagekaldes af Europa-Parlamentet eller Rådet. En afgørelse om tilbagekaldelse bringer delegationen af de beføjelser, der er angivet i den pågældende afgørelse, til ophør. Den får virkning dagen efter offentliggørelsen af afgørelsen i Den Europæiske Unions Tidende eller på et senere tidspunkt, der angives i afgørelsen. Den berører ikke gyldigheden af delegerede retsakter, der allerede er i kraft.
4. Inden vedtagelsen af en delegeret retsakt hører Kommissionen eksperter, som er udpeget af hver enkelt medlemsstat, i overensstemmelse med principperne i den interinstitutionelle aftale om bedre lovgivning af 13. april 2016.
5. Så snart Kommissionen vedtager en delegeret retsakt, giver den samtidigt Europa-Parlamentet og Rådet meddelelse herom.
6. En delegeret retsakt vedtaget i henhold til artikel 14 træder kun i kraft, hvis hverken Europa-Parlamentet eller Rådet har gjort indsigelse inden for en frist på to måneder fra meddelelsen af den pågældende retsakt til Europa-Parlamentet og Rådet, eller hvis Europa-Parlamentet og Rådet inden udløbet af denne frist begge har underrettet Kommissionen om, at de ikke agter at gøre indsigelse. Fristen forlænges med to måneder på Europa-Parlamentets eller Rådets initiativ.

Artikel 22

Udvalgsprocedure

1. Kommissionen bistås af et udvalg nedsat ved denne forordning. Dette udvalg er et udvalg som omhandlet i forordning (EU) nr. 182/2011.
2. Når der henvises til dette stykke, finder artikel 4 i forordning (EU) nr. 182/2011 anvendelse.
3. Når der henvises til dette stykke, finder artikel 5 i forordning (EU) nr. 182/2011 anvendelse.

Artikel 23

Rapportering

1. Senest den 31. december 2031 og derefter hvert femte år forelægger Kommissionen Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget en rapport om anvendelsen af denne forordning.

Artikel 24

Ikrafttræden

1. Denne forordning træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i Den Europæiske Unions Tidende.

2. Denne forordning er bindende i alle enkeltheder og gælder umiddelbart i de deltagende medlemsstater i overensstemmelse med traktaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den [...].

På Europa-Parlamentets vegne
Formand

På Rådets vegne
Formand

FINANSIERINGSOVERSIGT

1. FORSLAGETS/INITIATIVETS RAMME

1.1. Forslagets/initiativets betegnelse

1.2. Berørt(e) politikområde(r)

1.3. Forslaget/initiativet vedrører:

1.4. Mål

1.4.1 Generelt/generelle mål

1.4.2 Specifikt/specifikke mål

1.4.3 Forventet/forventede resultat(er) og virkning(er)

1.4.4 Resultatindikatorer

1.5. Begrundelse for forslaget/initiativet

1.5.1 Behov, der skal opfyldes på kort eller lang sigt, herunder en detaljeret tidsplan for iværksættelsen af initiativet

1.5.2 Merværdien af et EU-tiltag (f.eks. som følge af koordineringsfordele, retssikkerhed, større effekt eller komplementaritet). Ved "merværdien af et EU-tiltag" forstås her merværdien af en indsats på EU-plan i forhold til den værdi, som medlemsstaterne ville have skabt enkeltvis

1.5.3 Erfaringer fra tidligere foranstaltninger af lignende art

1.5.4 Forenelighed med den flerårige finansielle ramme og mulige synergivirkninger med andre relevante instrumenter

1.5.5 Vurdering af de forskellige finansieringsmuligheder, der er til rådighed, herunder muligheden for omfordeling

1.6. Forslagets/initiativets varighed og finansielle virkninger

1.7. Planlagt(e) budgetgennemførelsesmetode(r)

2. FORVALTNINGSFORANSTALTNINGER

2.1. Bestemmelser om overvågning og rapportering

2.2. Forvaltnings- og kontrolsystem(er)

2.2.1 Begrundelse for den/de foreslåede forvaltningsmetode(r), finansieringsmekanisme(r), betalingsvilkår og kontrolstrategi

2.2.2 Oplysninger om de konstaterede risici og det/de interne kontrolsystem(er), der etableres for at afbøde dem

2.2.3 Vurdering af og begrundelse for kontrolforanstaltningernes omkostningseffektivitet (forholdet mellem kontrolomkostningerne og værdien af de forvaltede midler) samt vurdering af den forventede risiko for fejl (ved betaling og ved afslutning)

2.3. Foranstaltninger til forebyggelse af svig og uregelmæssigheder

3. FORSLAGETS/INITIATIVETS ANSLÅEDE FINANSIELLE VIRKNINGER

- 3.1. Berørt(e) udgiftsområde(r) i den flerårige finansielle ramme og udgiftspost(er) på budgettet**
- 3.2. Forslagets anslåede finansielle virkninger for bevillingerne**
 - 3.2.1 Sammenfatning af de anslåede virkninger for aktionsbevillingerne*
 - 3.2.2 Anslåede resultater finansieret med aktionsbevillinger*
 - 3.2.3 Sammenfatning af de anslåede virkninger for administrationsbevillingerne*
 - 3.2.3.1. Anslået behov for menneskelige ressourcer*
 - 3.2.4 Forenelighed med indeværende flerårige finansielle ramme*
 - 3.2.5 Bidrag fra tredjemand*
- 3.3. Anslåede virkninger for indtægterne**

1. FORSLAGETS/INITIATIVETS RAMME

1.1. Forslagets/initiativets betegnelse

Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om oprettelse af en EU-talentpulje

1.2. Berørt(e) politikområde(r)

Migration og beskæftigelse

1.3. Forslaget/initiativet vedrører:

en ny foranstaltning

en ny foranstaltning som opfølgning på et pilotprojekt/en forberedende foranstaltning⁴⁵

en forlængelse af en eksisterende foranstaltning

en sammenlægning eller en omlægning af en eller flere foranstaltninger til en anden/en ny foranstaltning

1.4. Mål

1.4.1 Generelt/generelle mål

Det overordnede mål med initiativet er at støtte international rekruttering af jobsøgende fra tredjelande via lovlige migrationsveje for at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder i EU.

1.4.2 Specifikt/specifikke mål

De specifikke politiske mål er:

1) at sikre en mere effektiv international jobmatchning

2) at forbedre sammenligneligheden af færdigheder og kvalifikationer, der er erhvervet i tredjelande, med dem, der kræves på nationalt plan

3) at forbedre forståelsen af og adgangen til migrationsprocedurerne

4) at tilskynde til samarbejde om migration med tredjelande, herunder inden for rammerne af et talentpartnerskab.

1.4.3 Forventet/forventede resultat(er) og virkning(er)

Angiv, hvilke virkninger forslaget/initiativet forventes at få for modtagerne/målgrupperne.

EU-talentpuljen vil være den første EU-platform, der har til formål at lette international rekruttering og skabe muligheder for jobsøgende fra tredjelande, der er interesseret og har de færdigheder, der er nødvendige for at arbejde i erhverv med mangel på arbejdskraft, der er udpeget som værende af relevans for Unionen. Initiativet er frivilligt, så medlemsstaterne kan selv beslutte, om de ønsker at deltage. Med henblik på at vurdere forslaget potentielle budgetmæssige virkninger, samtidig med at der tages hensyn til forslaget frivillige karakter og det forhold, at nogle medlemsstater kan beslutte at tilslutte sig, når systemet er udrullet helt, blev det antaget, at mellem 11 og 20 medlemsstater vil være tilsluttet EU-talentpuljen i 2030,

⁴⁵ Jf. finansforordningens artikel 58, stk. 2, litra a) hhv. b).

hvor yderligere medlemsstater tilslutter sig efterfølgende. Denne antagelse foregriber ikke medlemsstaternes valg, og budgettet vil blive justeret afhængigt af antallet af medlemsstater, der deltager i EU-talentpuljen. Etablering af en jobmatchningsplatform og en bred vifte af personlige vejledningstilbud og tjenester vil være til gavn for erhvervslivet og navnlig SMV'er, da det vil sikre adgang til en bredere pulje af relevante jobsøgende fra lande uden for EU. Det vil også gøre rekrutteringen hurtigere, lettere og mere effektiv og sikre bedre kvalitet i matchningen ved hjælp af specifikke værktøjer og personlig støtte. Fordelene for arbejdsgiverne er hovedsagelig tidsbesparelser på tværs af de forskellige trin i rekrutteringsprocessen. Desuden vil det medføre yderligere samlede omkostningsbesparelser for europæiske arbejdsgivere på mellem 74 500 000 EUR og 77 700 000 EUR, fordi den nye platform vil være gratis at anvende for virksomhederne. Besættelsen af de ledige stillinger vil gøre det muligt for arbejdsgiverne at øge deres produktivitet og evne til at innovere og vokse. Der kan opnås yderligere omkostningsbesparelser, hvis medlemsstaterne beslutter at indføre foranstaltninger til at gøre migrationsprocedurerne lettere.

Initiativet vil have en positiv indvirkning på BNP med et yderligere BNP på ca. 3,855-4,255 mia. EUR, hvis 11-20 medlemsstater deltager indtil 2030, som følge af yderligere lønninger. Det vil også have en positiv indvirkning på de finanspolitiske bidrag (918-957 mio. EUR) og pengeoverførsler til tredjelande (712-748 mio. EUR).

Ved at afhjælpe manglen på arbejdskraft i hele EU vil EU-talentpuljen have en positiv indvirkning på EU's fremtidige velstand og give de deltagende medlemsstater mulighed for bedre at håndtere udfordringerne i forbindelse med den faldende befolkning i den erhvervsaktive alder og den dobbelte omstilling.

Hvis EU-talentpuljen gøres til et redskab til jobformidling inden for rammerne af talentpartnerskaberne, vil det lette gennemførelsen af dette initiativ. Den vil derfor indirekte bidrage til den overordnede migrationsstyring ved at tilskynde til samarbejde med tredjelande om migration og samtidig fremme international mobilitet og udvikling af færdigheder. Dette vil være til gavn for EU, dets medlemsstater og EU-borgere samt tredjelande og deres borgere.

1.4.4 Resultatindikatorer

Angiv indikatorerne til overvågning af fremskridt og resultater.

I den konsekvensanalyse, der ledsager forslaget, er der beskrevet en overvågningsramme indeholdende en række indikatorer baseret på de specifikke mål.

Indikatorerne vil omfatte:

- antallet og typen af profiler for jobsøgende fra tredjelande, der er registreret på IT-plattformen for EU-talentpuljen
- de ledige stillinger, der er registreret på IT-plattformen for EU-talentpuljen
- antallet af besøg på IT-plattformen for EU-talentpuljen og antallet af ansættelser, der er formidlet via EU-talentpuljen
- antallet af udstedte "EU-talentpartnerskabsbevis" og antallet af ansættelser, der er formidlet via EU-talentpuljen i forbindelse med talentpartnerskaberne.

Dette vil gøre det muligt at overvåge initiativets effektivitet og succes med hensyn til at nå de specifikke mål.

EU-talentpuljens resultater vil regelmæssigt blive overvåget af sekretariatet for EU-talentpuljen (hvert andet år), hvilket vil omfatte detaljerede resultatindikatorer ledsaget af mål og referencescenarier.

1.5. Begrundelse for forslaget/initiativet

1.5.1 Behov, der skal opfyldes på kort eller lang sigt, herunder en detaljeret tidsplan for iværksættelsen af initiativet

Efter medlovgivernes vedtagelse af forslaget om EU-talentpuljen (forventes at ske i slutningen af 2025) vil udviklingen af IT-plattformen for EU-talentpuljen begynde og vare omkring to år (2026-2027). I samme periode vil Kommissionen i samarbejde med de deltagende medlemsstater skulle garantere interoperabilitet mellem deres nationale databaser og EU-talentpuljen.

Sideløbende hermed vil det være nødvendigt at oprette sekretariatet for EU-talentpuljen samt andre forvaltningsfora (styringsgruppen for EU-talentpuljen, de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen) og relevante udvalg med henblik på vedtagelse af gennemførelsesretsakterne. Desuden vil Kommissionen skulle spille en større rolle i overvågningen af gennemførelsen af den nye forordning for at sikre, at dens målsætninger opfyldes.

Gennemførelsen af forordningen vil kræve, at en række gennemførelsesbestemmelser vedtages ved hjælp af gennemførelsesretsakter eller delegerede retsakter senest to år efter datoen for forordningens anvendelse.

Indtil idriftsættelsen af IT-plattformen for EU-talentpuljen tillægges Kommissionen beføjelse til at vedtage følgende delegerede retsakt:

- udarbejdelse af en liste over erhverv med mangel på arbejdskraft i hele EU.

Kommissionen tillægges beføjelser til at vedtage følgende gennemførelsesretsakter:

- om vedtagelse af de nødvendige tekniske standarder for dataudveksling, dataformater, ledige stillinger og jobsøgerprofiler
- om vedtagelse af modeller for formatet for "EU-talentpartnerskabsasset"
- om vedtagelse af yderligere bestemmelser om underkategorier af personoplysninger, der skal behandles, de dataansvarliges ansvar, herunder regler for eventuel brug af en eller flere databehandlere, samt om betingelserne for adgang til personoplysninger og jobsøgendes mulighed for at begrænse adgangen til deres personoplysninger på IT-plattformen for EU-talentpuljen.

1.5.2 Merværdien af et EU-tiltag (f.eks. som følge af koordineringsfordele, retssikkerhed, større effekt eller komplementaritet). Ved "merværdien af et EU-tiltag" forstås her merværdien af en indsats på EU-plan i forhold til den værdi, som medlemsstaterne ville have skabt enkeltvis

Begrundelse for en indsats på EU-plan (forudgående): Alle medlemsstater er ramt af stadig større mangel på færdigheder og arbejdskraft i lyset af de demografiske udfordringer og krav i forbindelse med den dobbelte omstilling. Selv om nogle af dem allerede er i færd med at afhjælpe denne mangel ved at genaktivere den indenlandske arbejdsstyrke og forbedre mobiliteten inden for EU, kan disse bestræbelser være utilstrækkelige til fuldt ud at afhjælpe eksisterende og fremtidige mangler. Derfor har nogle medlemsstater allerede anerkendt den centrale rolle, som lovlig migration spiller, og har udviklet politikker for tiltrækning af talenter, men

disse er meget fragmenterede og varierer fra medlemsstat til medlemsstat med hensyn til indgrebenes omfang. De forventes at være utilstrækkelige i forhold til den forventede efterspørgsel efter arbejdskraft i EU. Selv om nogle digitale platforme og værktøjer til tiltrækning af talenter er blevet oprettet på nationalt plan, findes de kun i nogle få medlemsstater og er af begrænset omfang, mens manglen på arbejdskraft i EU vedrører alle færdighedsniveauer, og de tager dermed ikke hensyn til spørgsmålets EU-dimension.

Manglen på en harmoniseret tilgang sammen med den potentielt begrænsede synlighed af de eksisterende nationale platforme på globalt plan betyder, at medlemsstaterne har sværere ved at opnå stordriftsfordele, når de hver især udvikler politikker for tiltrækning af talenter. Derfor kan den utilstrækkelige rekruttering af tredjelandstatsborgere gennem de eksisterende kanaler for arbejdskraftmigration til at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder i EU ikke i tilstrækkelig grad afhjælpes af de enkelte medlemsstater: Medlemsstater, der handler alene, navnlig mindre medlemsstater med mindre synlighed på verdensplan, er muligvis ikke i stand til at konkurrere om jobsøgende fra tredjelande.

En fælles EU-platform kunne bidrage til at forbinde og slå bro over kløften mellem udbuddet af arbejdskraft fra tredjelande og efterspørgslen i EU og dermed tiltrække udenlandske talenter i højere grad end det, medlemsstaterne ville opnå hver for sig.

Forventet merværdi på EU-plan (efterfølgende): EU-talentpuljen vil give mulighed for at støtte international rekruttering af tredjelandstatsborgere via lovlige migrationsveje for at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder i EU. Som en jobmatchningsplatform for hele EU, der også indeholder gennemsigtige oplysninger om indvandrings- og rekrutteringsprocesser samt støttetjenester, vil den forbedre den overordnede effektivitet af forvaltningen af arbejdskraftmigration på EU-plan og fremme EU som destination for udenlandske jobsøgende. Den vil også forbedre Unionens konkurrenceevne og økonomiske vækst ved at øge synligheden af EU's og medlemsstaternes politikker for lovlig migration på globalt plan og ved at tiltrække flere tredjelandstatsborgere fra udlandet. Takket være stordriftsfordele vil EU være bedre rustet til at konkurrere på den globale scene med hensyn til at tiltrække udenlandske talenter og opnå den grønne og digitale omstilling. Dette vil sikre et større antal potentielle kandidater med de rette færdigheder, og at arbejdsgivernes behov for arbejdskraft i de enkelte medlemsstater tilgodeses bedre. Det vil sende et klart budskab til jobsøgende fra tredjelande om, at EU er parat til at tage imod dem på sit arbejdsmarked. EU-talentpuljen vil supplere og styrke de eksisterende nationale initiativer til tiltrækning af talenter.

1.5.3 *Erfaringer fra tidligere foranstaltninger af lignende art*

I oktober 2022 blev pilotprojektet om EU-talentpuljen lanceret for at støtte integrationen på arbejdsmarkedet af personer, der flygter fra krigen i Ukraine. Under dette pilotinitiativ kan personer med midlertidig beskyttelse, der er bosiddende i en medlemsstat, nu registrere deres CV'er på Euresplatformen og søge jobmuligheder i en anden medlemsstat, men deres CV'er matches ikke med de ledige stillinger. Selv om pilotprojektet om EU-talentpuljen specifikt er udformet med henblik på at lette integrationen på arbejdsmarkedet af personer, der allerede er omfattet af midlertidig beskyttelse, vil selve EU-talentpuljen blive rettet mod at tiltrække jobsøgende fra tredjelande, der ikke allerede er bosiddende i EU. De to initiativer har derfor forskellig logik, retsgrundlag og anvendelsesområde, og erfaringerne fra pilotprojektet kan kun i begrænset omfang anvendes til dette initiativ. Erfaringerne

fra pilotprojektet viser imidlertid betydningen af at sikre et matchningssystem mellem jobprofiler og ledige stillinger og af at gennemføre en omfattende oplysningskampagne for at nå ud til tredjelandsstatsborgere, der potentielt er interesseret i at anvende værktøjet. Desuden blev de offentlige arbejdsformidlingers relevante rolle ligeledes bekræftet.

1.5.4 *Forenelighed med den flerårige finansielle ramme og mulige synergivirkninger med andre relevante instrumenter*

Forslaget følger op på den nye pagt om migration og asyl, som anerkendte lovlig migration som en væsentlig del af den samlede tilgang til migration og forpligtede sig til yderligere at undersøge en EU-talentpulje for faglærte arbejdstagere fra tredjelande, der kunne fungere som en EU-dækkende platform for international rekruttering.

Hensigten om at oprette en EU-talentpulje blev bebudet i pakken om færdigheder og talenter. Initiativet vedrørende EU-talentpuljen vil forbedre anvendelsen af EU's direktiver om lovlig migration, da modtagelse af et jobtilbud, som kan ske gennem EU-talentpuljen, i EU er en væsentlig forudsætning for at få et visum eller en opholdstilladelse i forbindelse med arbejde. Ved at gøre den lovgivningsmæssige ramme for lovlig migration klarere ved at stille informations- og støttetjenester til rådighed online vil EU-talentpuljen lette adgangen til procedurerne og derfor støtte international rekruttering af tredjelandsstatsborgere via lovlige migrationsveje. Effektive lovlige migrationsveje kan endvidere bidrage til at mindske den irregulære migration og gavne vores arbejdsmarked.

EU-talentpuljen vil også støtte gennemførelsen af talentpartnerskaberne ved at tilvejebringe et redskab til effektiv jobformidling for jobsøgende fra de partnerlande, der deltager i disse partnerskaber, og dermed øge effektiviteten af EU's samarbejde med tredjelande om lovlig migration og som følge heraf den overordnede migrationsstyring.

Da EU-talentpuljen også vil være åben for jobsøgende med behov for international beskyttelse i tredjelande, vil den bidrage til målet om at tilvejebringe og styrke lovlige og sikre kanaler til EU for dem, der har behov for international beskyttelse rundt om i verden, som fastsat i Kommissionens henstilling fra 2020 om lovlige adgangsveje til beskyttelse i EU.

EU-talentpuljen er et af de centrale elementer i Kommissionens pakke om talentmobilitet, der blev vedtaget som led i det europæiske år for færdigheder.

Den vil også supplere EU's politiske initiativer, der har til formål at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder i EU, såsom den europæiske dagsorden for færdigheder, samtidig med at gennemførelsen af den grønne og den digitale omstilling i EU lettes i overensstemmelse med forordningen om nettonulindustri og industriplanen for den grønne pagt.

Med udgangspunkt i erfaringerne fra Eures og Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed vil den bidrage til at opnå synergier med andre politiske foranstaltninger i EU, der har til formål at afhjælpe manglen på færdigheder og arbejdskraft i EU (navnlig Eures).

De investeringer, der kræves på EU-plan og nationalt plan, er forenelige med den flerårige finansielle ramme for 2021-2027 med anvendelsen af AMIF til finansiering af disse investeringer.

1.5.5 *Vurdering af de forskellige finansieringsmuligheder, der er til rådighed, herunder muligheden for omfordeling*

Inden for den nuværende FFR kan behovene dækkes ved omfordeling inden for rammerne af det eksisterende AMIF-program.

Der forventes ingen yderligere omkostninger inden for den nuværende FFR. I FFR for perioden efter 2027 foreslås det, at omkostningerne til EU-talentpuljen finansieres gennem den efterfølgende FFR uden at foregribe aftalen om FFR og programmerne. Omkostningerne efter 2027 er vejledende og foregriber ikke det disponible budget for initiativet under den fremtidige FFR.

1.6. Forslagets/initiativets varighed og finansielle virkninger

Begrænset varighed

- gældende fra [DD/MM]ÅÅÅÅ til [DD/MM]ÅÅÅÅ
- finansielle virkninger fra ÅÅÅÅ til ÅÅÅÅ for forpligtelsesbevillinger og fra ÅÅÅÅ til ÅÅÅÅ for betalingsbevillinger.

Ubegrænset varighed

- iværksættelse med en indkøringsperiode fra 2026 til 2028
- derefter gennemførelse i fuldt omfang.

1.7. Planlagt(e) budgetgennemførelsesmetode(r)⁴⁶

Direkte forvaltning ved Kommissionen

- i dens tjenestegrene, herunder ved dens personale i EU's delegationer
- i forvaltningsorganerne

Delt forvaltning i samarbejde med medlemsstaterne

Indirekte forvaltning ved at overdrage budgetgennemførelsesopgaver til:

- tredjelande eller organer, som tredjelande har udpeget
- internationale organisationer og deres agenturer (angives nærmere)
- Den Europæiske Investeringsbank og Den Europæiske Investeringsfond
- de organer, der er omhandlet i finansforordningens artikel 70 og 71
- offentligretlige organer
- privatretlige organer, der har fået overdraget offentlige tjenesteydelsesopgaver, i det omfang de har fået stillet tilstrækkelige finansielle garantier
- privatretlige organer undergivet lovgivningen i en medlemsstat, som har fået overdraget gennemførelsen af et offentlig-privat partnerskab, og som har fået stillet tilstrækkelige finansielle garantier
- organer eller personer, der har fået overdraget gennemførelsen af specifikke aktioner i FUSP i henhold til afsnit V i TEU, og som er anført i den relevante basisretsakt.

⁴⁶ Forklaringer vedrørende budgetgennemførelsesmetoder og henvisninger til finansforordningen findes på webstedet BUDGpedia: <https://myintracomm.ec.europa.eu/corp/budget/financial-rules/budget-implementation/Pages/implementation-methods.aspx>.

– Hvis der angives flere forvaltningsmetoder, gives der en nærmere forklaring i afsnittet "Bemærkninger".

Bemærkninger

Udviklingsfasen for EU-talentspuljen forventes at vare to år, hvor IT-plattformen for EU-talentspuljen vil blive oprettet sideløbende med sekretariatet for EU-talentspuljen og andre forvaltningsfora. EU-talentspuljen forventes at være driftsklar fra begyndelsen af 2028.

Indirekte forvaltning vil finde anvendelse fra 2028, da det fra 2028 er hensigten at yde finansiel støtte til internationale eller EU-baserede aktører i tredjelande, som kan hjælpe fordrevne personer med behov for international beskyttelse med at gøre brug af mulighederne i EU-talentspuljen og dermed støtte udviklingen af supplerende arbejdsveje.

2. FORVALTNINGSFORANSTALTNINGER

2.1. Bestemmelser om overvågning og rapportering

Angiv hyppighed og betingelser.

Den finansiering, der gennemføres under **direkte og indirekte forvaltning**, gennemføres under AMF's tematiske facilitet, som også er omfattet af AMF's overvågnings- og evalueringsordninger. Der vil blive indført mere moderne modeller og regler med henblik på at indsamle oplysninger om dem, der er omfattet af tilskuds- og bidragsaftaler, i samme tempo som ved delt forvaltning for at sikre offentliggørelsen af sammenlignelige data.

Hvis EU-bidraget ydes ved **delt forvaltning**, gælder følgende regler: Finansiering, der gennemføres af medlemsstaterne ved delt forvaltning, vil følge reglerne i forordning (EU) 2021/1060 af 24. juni 2021, i det følgende benævnt forordningen om fælles bestemmelser, i forordning (EU) 2018/2016 (finansforordningen) og i forordning (EU) 2021/1147 af 7. juli 2021 om oprettelse af Asyl-, Migrations- og Integrationsfonden, i det følgende benævnt AMIF-forordningen. I overensstemmelse med forordningen om fælles bestemmelser har hver medlemsstat allerede indført et forvaltnings- og kontrolsystem vedrørende programmet for at sikre kvaliteten og pålideligheden af overvågningssystemet. Hvad angår delt forvaltning er der således etableret en sammenhængende og effektiv ramme for rapportering, overvågning og evaluering. Medlemsstaterne skal nedsætte et overvågningsudvalg, som Kommissionen kan deltage i som rådgiver. Overvågningsudvalg vil undersøge alle elementer, som forhindrer programmet i at opfylde målene. For alle midler under indre anliggender forelægger medlemsstaterne deres årlige performancerapporter om programgennemførelsen og fremskridt med opfyldelsen af delmål og slutmål for Kommissionen. Disse rapporter bør også vedrøre eventuelle elementer, som påvirker programmets resultater og redegøre for, hvilke foranstaltninger der er truffet for at imødegå dem.

2.2. Forvaltnings- og kontrolsystem(er)

2.2.1 *Begrundelse for den/de foreslåede forvaltningsmetode(r), finansieringsmekanisme(r), betalingsvilkår og kontrolstrategi*

Kontrolstrategien vil være baseret på finansforordningen og forordningen om fælles bestemmelser. Hvad angår den del, der gennemføres ved **direkte og indirekte forvaltning** under den tematiske facilitet, vil forvaltnings- og kontrolsystemet tage udgangspunkt i erfaringerne med gennemførelsen af den nuværende FFR.

Hvis EU-bidraget ydes ved **delt forvaltning**, gælder følgende regler: Medlemsstaterne vil modtage et yderligere bidrag til interoperabilitet mellem deres nationale systemer og IT-plattformene for EU-talentpuljen, til deres nationale kontaktpunkter samt administrativ støtte til udstedelse af "EU-talentpartnerskabspas" i forbindelse med talentpartnerskaberne (hvor det er relevant). De pågældende beløb vil blive tildelt medlemsstaterne gennem ændringer af deres program. Programmerne er under delt forvaltning i overensstemmelse med finansforordningens artikel 63, forordningen om fælles bestemmelser og AMIF-forordningen. Betalingsordningerne i forbindelse med delt forvaltning er beskrevet i forordningen om fælles bestemmelser.

Uregelmæssigheder, der konstateres af Kommissionen eller Revisionsretten efter fremsendelsen af den årlige sikkerhedspakke, kan medføre en nettokorrektion.

2.2.2 *Oplysninger om de konstaterede risici og det/de interne kontrolsystem(er), der etableres for at afbøde dem*

Da EU-talentpuljen vil indebære oprettelse af en særlig IT-plattform for EU-talentpuljen, som desuden skal være interoperabel med de relevante medlemsstaters nationale systemer og kræve, at de udpeger de nationale kontaktpunkter, er der en potentiel risiko for, at udviklingen af EU-talentpuljen ikke vil overholde tidsplanen, hvis medlemsstaterne ikke samarbejder tilstrækkeligt.

Det forberedende arbejde vil derfor have afgørende betydning. Kommissionen bør hurtigst muligt påbegynde forberedelsen af grundlaget for de relevante forvaltnings- og IT-ordninger.

Der vil være behov for hyppige møder og regelmæssige kontakter mellem Kommissionen og medlemsstaterne for at sikre, at alle relevante beslutninger træffes hurtigt og ikke påvirker tidsplanen for gennemførelsen negativt.

GD HOME gennemfører en årlig risikostyringsøvelse for at identificere og vurdere potentielle høje risici. Risici, der betragtes som kritiske, indberettes årligt i GD HOME's forvaltningsplan og ledsages af en handlingsplan med angivelse af de afhjælpende foranstaltninger.

2.2.3 *Vurdering af og begrundelse for kontrolforanstaltningernes omkostningseffektivitet (forholdet mellem kontrolomkostningerne og værdien af de forvaltede midler) samt vurdering af den forventede risiko for fejl (ved betaling og ved afslutning)*

Forholdet mellem "kontrolomkostningerne og værdien af de forvaltede midler" indberettes regelmæssigt af Kommissionen. GD HOME's årlige aktivitetsrapport for 2022 angiver en andel på 0,45 % for delt forvaltning, 0,83 % for tilskud under direkte forvaltning og 0,12 % for indirekte forvaltning.

2.3. Foranstaltninger til forebyggelse af svig og uregelmæssigheder

Angiv eksisterende eller påtænkte forebyggelses- og beskyttelsesforanstaltninger, f.eks. fra strategien til bekæmpelse af svig.

GD HOME vil fortsat anvende sin strategi til bekæmpelse af svig i overensstemmelse med Kommissionens svigbekæmpelsesstrategi (CAFS) med henblik på blandt andet at sikre, at dens interne kontrol i forbindelse med bekæmpelse af svig fuldt ud er i overensstemmelse med CAFS, og at dens strategi for styring af risikoen for svig er gearret til at finde frem til de områder, hvor der er risiko for svig, og til passende modforanstaltninger.

3. FORSLAGETS/INITIATIVETS ANSLÅEDE FINANSIELLE VIRKNINGER

3.1. Berørt(e) udgiftsområde(r) i den flerårige finansielle ramme og udgiftspost(er) på budgettet

- Eksisterende budgetposter

I samme rækkefølge som udgiftsområderne i den flerårige finansielle ramme og budgetposterne

Udgiftsområde i den flerårige finansielle ramme	Budgetpost	Udgiftens art	Bidrag			
	Nummer	OB/IOB ⁴⁷	fra EFTA-lande ⁴⁸	fra kandidatlande og potentielle kandidatlande ⁴⁹	fra andre tredjelande	andre formålsbestemte indtægter
4	10 02 01	OB/IOB	JA/NEJ	JA/NEJ	JA/NEJ	JA/NEJ

- Nye budgetposter, som der anmodes om

I samme rækkefølge som udgiftsområderne i den flerårige finansielle ramme og budgetposterne

Udgiftsområde i den flerårige finansielle ramme	Budgetpost	Udgiftens art	Bidrag			
	Nummer	OB/IOB	fra EFTA-lande	fra kandidatlande og potentielle kandidatlande	fra andre tredjelande	andre formålsbestemte indtægter
	[XX.YY.YY.YY]		JA/NEJ	JA/NEJ	JA/NEJ	JA/NEJ

⁴⁷ OB = opdelte bevillinger/IOB = ikke-opdelte bevillinger.

⁴⁸ EFTA: Den Europæiske Frihandelssammenslutning.

⁴⁹ Kandidatlande og, hvis det er relevant, potentielle kandidater på Vestbalkan.

3.2. Forslagets anslåede finansielle virkninger for bevillingerne

3.2.1 Sammenfatning af de anslåede virkninger for aktionsbevillingerne⁵⁰

- Forslaget/initiativet medfører ikke anvendelse af aktionsbevillinger
- Forslaget/initiativet medfører anvendelse af aktionsbevillinger som anført herunder:

i mio. EUR (tre decimaler)

Udgiftsområde i den flerårige finansielle ramme	4									
GD: HOME		2024	2025	2026	2027	I alt 24-27	2028 ⁵¹	2029 ⁵²	2030 ⁵³	I alt 24-30
Aktionsbevillinger										
10 02 01 — Asyl-, Migrations- og Integrationsfonden (AMIF)	Forpligtelser	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
10 02 01 — Asyl-, Migrations- og Integrationsfonden (AMIF)	Betalinger	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
Administrationsbevillinger finansieret over bevillingsrammen for særprogrammer										
10 01 01 — Støtteudgifter til Asyl-, Migrations- og Integrationsfonden (AMIF)	Forpligtelsesbevillinger = Betalingsbevillinger									
Bevillinger I ALT til GD HOME	Forpligtelser	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Betalinger	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
Aktionsbevillinger I ALT	Forpligtelser	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Betalinger	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101

⁵⁰ Tabellerne i dette afsnit afspejler et scenarie, hvor 20 medlemsstater deltager. Dette foregriber ikke medlemsstaternes valg, og budgettet vil blive justeret afhængigt af antallet af medlemsstater, der deltager i EU-talentpuljen.

⁵¹ Omkostningerne efter 2027 er vejledende og foregriber ikke det disponible budget for initiativet under den fremtidige FFR.

⁵² Idem.

⁵³ Idem.

Administrationsbevillinger finansieret over bevillingsrammen for særprogrammer I ALT		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Bevillinger I ALT under UDGIFTSOMRÅDE 4 i den flerårige finansielle ramme	Forpligtelser	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Betalinger	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101

Udgiftsområde i den flerårige finansielle ramme	7	"Administrationsudgifter"
--	----------	---------------------------

i mio. EUR (tre decimaler)

GD: HOME		2024	2025	2026	2027	I alt 24-27	2028⁵⁴	2029⁵⁵	2030⁵⁶	I alt 24-30
Menneskelige ressourcer	Forpligtelsesbevillinger = Betalingsbevillinger	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Andre administrationsudgifter	Forpligtelsesbevillinger = Betalingsbevillinger	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
I ALT GD HOME	Forpligtelsesbevillinger = Betalingsbevillinger	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
Bevillinger i alt under UDGIFTSOMRÅDE 7 i den flerårige finansielle ramme	(Forpligtelser i alt = betalinger i alt)	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
Bevillinger i alt under UDGIFTSOMRÅDE 1-7 i den flerårige finansielle ramme	Forpligtelser	0,086	0,433	13,423	13,856	27,798	25,477	25,517	24,226	103,019
	Betalinger	0,086	0,433	2,475	7,623	10,617	8,848	9,963	12,787	42,214

54 Idem.
55 Idem.
56 Idem.

Fra 2028 anslås de årlige omkostninger til forslaget at være 25 mio. EUR, hvilket foreslås finansieret gennem den efterfølgende FFR uden at foregribe aftalen om FFR og programmerne. Endvidere er det hensigten fra 2028 at yde finansiel støtte til internationale eller EU-baserede aktører i tredjelande, som kan hjælpe fordrevne personer med behov for international beskyttelse med at gøre brug af mulighederne i EU-talentpuljen og dermed støtte udviklingen af supplerende arbejdsveje. Det er på nuværende tidspunkt ikke muligt at vurdere dette beløb nærmere.

3.2.2 Anslåede resultater finansieret med aktionsbevillinger

Forpligtelsesbevillinger i mio. EUR (tre decimaler)⁵⁷

Angiv mål og resultater	Type	2026		2027		2028 ⁵⁸		2029 ⁵⁹		I ALT			
		Antal	Omkostninger	Antal	Omkostninger	Antal	Omkostninger	Antal	Omkostninger	Antal	Omkostninger	Antal	Omkostninger
⤵													
ALLE MÅL: Forvaltning — Menneskelige ressourcer													
Nationale kontaktpunkter (medlemsstater, dækkes af AMIF)			4,856		4,856		14,567		14,567		14,567		53,413
Subtotal			4,856		4,856		14,567		14,567		14,567		53,413
SPECIFIKT MÅL NR. 2: IT-omkostninger ved brug af visse Eures-komponenter													
Europass-tilpasning og -integration			0,087		0,087								0,175
Oprettelse af forhåndsscreeningsværktøj			0,112		0,112								0,225
Database over tredjelandsstatsborgeres CV'er			0,112		0,112								0,225
Tilpasning og integration til Eures' database med ledige stillinger			0,300		0,300								0,600
Tilpasning og integration af Eures' søge-/matchningmaskine			0,225		0,225								0,450

⁵⁷ Tabellen afspejler et scenarie, hvor 20 medlemsstater deltager. Dette foregriber ikke medlemsstaternes valg, og budgettet vil blive justeret afhængigt af antallet af medlemsstater, der deltager i EU-talentpuljen.

⁵⁸ Idem.

⁵⁹ Idem.

Kernesystem			2,175		2,175							4,350
Interoperabilitet mellem EU's IT-plattform for talenter og andre systemer			0,075		0,075							0,150
Interoperabilitet mellem EU's IT-plattform for talenter og relevante nationale systemer i medlemsstaterne			2,088		2,088							4,176
Drift (vedligeholdelse)						0,926		0,926		0,772		2,624
Infrastruktur			0,315		0,315	0,315		0,315		0,315		1,574
Implementering af yderligere funktioner						1,645		1,645		0,548		3,837
Subtotal for specifikt mål nr. 2			5,490		5,490	2,886		2,886		1,635		18,386
SPECIFIKT MÅL NR. 3: Andre aktiviteter												
Kommunikation			0,487		0,487	0,487		0,487		0,487		2,435
Oversættelse			1,300		1,300	1,300		1,300		1,300		6,500
Uddannelse						1,600		1,600		1,600		4,800
Horisontal koordinering			0,176		0,176	0,176		0,176		0,176		0,880
Onlineoplysninger						1,057		1,057		1,057		3,171
Subtotal for specifikt mål nr. 3			1,963		1,963	4,620		4,620		4,620		17,786
SPECIFIKT MÅL NR. 4:												
Administrativ støtte til udstedelse af "EU-talentpartnerskabspas" (omkostninger for medlemsstaterne, som dækkes af AMIF)						1,440		1,440		1,440		4,320
Subtotal for specifikt mål nr. 4										1,440		1,440
I ALT			12,309		12,309	23,513		23,513		22,262		93,906

3.2.3 Sammenfatning af de anslåede virkninger for administrationsbevillingerne⁶⁰

- Forslaget/initiativet medfører ikke anvendelse af administrationsbevillinger
- Forslaget/initiativet medfører anvendelse af administrationsbevillinger som anført herunder:

i mio. EUR (tre decimaler)

	2024	2025	2026	2027	I ALT 24-27	2028 ⁶¹	2029 ⁶²	2030 ⁶³	I ALT 24-30
UDGIFTSOMRÅDE 7 i den flerårige finansielle ramme									
Menneskelige ressourcer	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Andre administrationsudgifter	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
Subtotal UDGIFTSOMRÅDE 7 i den flerårige finansielle ramme	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
Uden for UDGIFTSOMRÅDE 7 i den flerårige finansielle ramme									
Menneskelige ressourcer	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Andre administrationsudgifter	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Subtotal uden for UDGIFTSOMRÅDE 7 i den flerårige finansielle ramme	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
I ALT	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113

Bevillingerne til menneskelige ressourcer og andre administrationsudgifter vil blive dækket ved hjælp af de bevillinger, som Kommissionens tjenestegrene allerede har afsat til forvaltning af foranstaltningen, og/eller ved intern omfordeling i disse tjenestegrene, eventuelt suppleret med yderligere bevillinger, som tildeles den ansvarlige tjenestegren i forbindelse med den årlige tildelingsprocedure under hensyntagen til de budgetmæssige begrænsninger.

3.2.3.1 Anslået behov for menneskelige ressourcer

- Forslaget/initiativet medfører ikke anvendelse af menneskelige ressourcer.
- Forslaget/initiativet medfører anvendelse af menneskelige ressourcer som anført herunder:

Overslag angives i årsværk

	2024	2025	2026	2027	2028 ⁶⁴	2029 ⁶⁵	2030 ⁶⁶
Stillinger i stillingsfortegnelsen (tjenestemænd og midlertidigt ansatte)							
20 01 02 01 (i Kommissionens hovedsæde og repræsentationskontorer)	1	2	5	7	9	9	9

⁶⁰ Tabellen afspejler et scenarie, hvor 20 medlemsstater deltager. Dette foregriber ikke medlemsstaternes valg, og budgettet vil blive justeret afhængigt af antallet af medlemsstater, der deltager i EU-talentpuljen.

⁶¹ Idem.

⁶² Idem.

⁶³ Idem.

⁶⁴ Idem.

⁶⁵ Idem.

⁶⁶ Idem.

20 01 02 03 (i delegationerne)							
01 01 01 01 (indirekte forskning)							
01 01 01 11 (direkte forskning)							
Andre budgetposter (angiv nærmere)							
Eksternt personale (i fuldtidsækvivalenter: FTE)							
20 02 01 (KA, UNE, V under den samlede bevillingsramme)	0	1	2	3	4	4	4
20 02 03 (KA, LA, UNE, V og JMD i delegationerne)							
01 01 01 02 (KA, UNE, V — indirekte forskning)							
01 01 01 12 (KA, UNE, V — direkte forskning)							
Andre budgetposter (angiv nærmere)							
I ALT	1	3	7	10	13	13	13

Personalebehovet vil blive dækket ved hjælp af det personale, som Kommissionens tjenestegrene allerede har afsat til forvaltning af foranstaltningen, og/eller ved intern omfordeling i disse tjenestegrene, eventuelt suppleret med yderligere bevillinger, som den ansvarlige tjenestegren tildeles i forbindelse med den årlige tildelingsprocedure og under hensyntagen til de budgetmæssige begrænsninger.

Opgavebeskrivelse:

Tjenestemænd og midlertidigt ansatte	<ul style="list-style-type: none"> - Støtte til forhandlingerne om lovgivningsforslaget i Europa-Parlamentet og Rådet - Udarbejdelse af delegerede retsakter og gennemførelsesretsakter + forhandlinger i årene 2026-2027 - Etablering af forvaltningsstruktur og komitologi - Gennemførelse af opgaverne for sekretariatet for EU-talentpuljen, herunder planlægning og koordinering af aktiviteter for EU-talentpuljen. - Databeskyttelse (herunder udarbejdelse og færdiggørelse af aftaler om dataansvar) - Kontraktforvaltning af tjenesteydere og IT-koordinering (intern IT-styringsgruppe og forelæggelse for IT-udvalget) - Samarbejde og støtte til etablering af aktiviteter i forbindelse med de nationale kontaktpunkter - Administrativ støtte til udstedelse af "EU-talentpartnerskabspas" - Støtte til medlemsstater, der deltager i talentpartnerskaber <p>Særlig ordning for talentpartnerskab (paskrav, informationskampagne)</p>
Eksternt personale	<ul style="list-style-type: none"> - Støtte til forhandlinger og forberedelse forud for ikrafttrædelsen - Forberedelse af uddannelsesbehov og kapacitetsopbygningsmoduler - Støtte til etablering af rammer for indikatorer, overvågning og evaluering - Kommunikationsstrategi og tilrettelæggelse af arrangementer, netværkssamarbejde

3.2.4 Forenelighed med indeværende flerårige finansielle ramme

Forslaget/initiativet:

- kan finansieres fuldt ud gennem omfordeling inden for det relevante udgiftsområde i den flerårige finansielle ramme (FFR).

Omkostningerne ved forslaget om EU-talentpuljen vil blive dækket af AMIF uden at bringe den eksisterende finansieringsramme i fare.

- kræver anvendelse af den uudnyttede margen under det relevante udgiftsområde i FFR og/eller anvendelse af særlige instrumenter som fastlagt i FFR-forordningen.

Gør rede for behovet med angivelse af de berørte udgiftsområder og budgetposter, de beløb, der er tale om, og de instrumenter, der foreslås anvendt.

- kræver en revision af FFR.

Gør rede for behovet med angivelse af de berørte udgiftsområder og budgetposter og de beløb, der er tale om.

3.2.5 Bidrag fra tredjemand

Forslaget/initiativet:

- indeholder ikke bestemmelser om samfinansiering med tredjemand
- indeholder bestemmelser om samfinansiering med tredjemand, jf. følgende overslag:

Bevillinger i mio. EUR (tre decimaler)

	År n ⁶⁷	År n+1	År n+2	År n+3	Indsæt så mange år som nødvendigt for at vise virkningernes varighed (jf. punkt 1.6)			I alt
Angiv det organ, der deltager i samfinansieringen								
Samfinansierede bevillinger I ALT								

3.3. Anslåede virkninger for indtægterne

- Forslaget/initiativet har ingen finansielle virkninger for indtægterne.
- Forslaget/initiativet har følgende finansielle virkninger:
 - for egne indtægter
 - for andre indtægter
 - Angiv, om indtægterne er formålsbestemte

i mio. EUR (tre decimaler)

Indtægtspost på budgettet:	på	Bevillinger til rådighed i indeværende regnskabsår	Forslagets/initiativets virkninger ⁶⁸					Indsæt så mange år som nødvendigt for at vise virkningernes varighed (jf. punkt 1.6)	
			År n	År n+1	År n+2	År n+3			
Artikel ...									

For indtægter, der er formålsbestemte, angives det, hvilke af budgettets udgiftsposter der berøres.

⁶⁷ År n er det år, hvor gennemførelsen af forslaget/initiativet påbegyndes. Erstat "n" med det forventede første gennemførelsesår (f.eks.: 2021). Erstat på lignende vis for de efterfølgende år.

⁶⁸ Med hensyn til EU's traditionelle egne indtægter (told og sukkerafgifter) opgives beløbene netto, dvs. bruttobeløb, hvorfra der er trukket opkrævningsomkostninger på 20 %.

Andre bemærkninger (f.eks. om, hvilken metode der er benyttet til at beregne virkningerne for indtægterne).

--