



DEN EUROPÆISKE UNION

EUROPA-PARLAMENTET

RÅDET

**Bruxelles, den 18. marts 2026
(OR. en)**

2023/0404(COD)

PE-CONS 62/25

**MIGR 456
JAI 1831
ASIM 89
SOC 825
EMPL 542
EDUC 485
CODEC 1998**

LOVGIVNINGSMÆSSIGE RETSAKTER OG ANDRE INSTRUMENTER

Vedr.: **EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS FORORDNING om oprettelse af en EU-talentpulje**

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS FORORDNING (EU) 2026/...

af ...

om 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 Udvalg¹,

efter den almindelige lovgivningsprocedure², og

ud fra følgende betragtninger:

¹ EUT C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj>.

² Europa-Parlamentets holdning af 10.3.2026 (endnu ikke offentliggjort i EUT) og Rådets afgørelse af

- (1) Unionen og de enkelte medlemsstater står over for mangel på arbejdskraft og færdigheder i en lang række sektorer og erhverv, herunder dem, der er relevante for den grønne og den digitale omstilling. Der kan blive behov for kvalificerede arbejdstagere på alle niveauer for at tage hånd om denne mangel. Der har længe været en omfattende mangel på arbejdskraft inden for bygge- og anlægsvirksomhed, sundhedspleje, hotel-, restaurations- og oplevelsesbranchen, transport, informations- og kommunikationsteknologi, naturvidenskab, ingeniørvirksomhed og matematik. Denne mangel er blevet forværret af covid-19-pandemien og fremskyndelsen af den grønne og den digitale omstilling. Manglen på arbejdskraft og færdigheder forventes at vare ved og kan blive værre i lyset af de demografiske udfordringer.

- (2) Afhjælpning af manglen på arbejdskraft og færdigheder kræver en ambitiøs og omfattende tilgang på EU-plan og nationalt plan, der som en prioritet omfatter at sætte dem, der er underrepræsenteret på arbejdsmarkedet, i stand til bedre at udnytte deres fulde potentiale. Denne tilgang kan omfatte omskoling og opkvalificering af den eksisterende arbejdsstyrke i overensstemmelse med målene for det europæiske år for færdigheder, der er etableret ved Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse (EU) 2023/936³, lettelse af arbejdskraftens mobilitet inden for EU, herunder ved at gøre bedre brug af Rådets direktiv 2003/109/EF⁴ og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2021/1883⁵ og ved at fremme Euresnettet, samt forbedring af arbejdsvilkårene og visse erhvervs tiltrækningskraft. På grund af omfanget af den nuværende mangel på arbejdskraft og de demografiske tendenser vil foranstaltninger, der alene er rettet mod arbejdsstyrken i de enkelte medlemsstater og i Unionen, dog sandsynligvis være utilstrækkelige til at afhjælpe den eksisterende og fremtidige mangel på arbejdskraft og færdigheder. Ifølge Kommissionens skøn ventes Unionens befolkning at falde betydeligt. Desuden ventes antallet af personer i den erhvervsaktive alder at falde endnu mere. Lovlig og velordnet migration er derfor afgørende for at supplere disse foranstaltninger og må være en del af løsningen med henblik på at sikre velfærdssystemernes kvalitet, konkurrenceevnen og vedvarende økonomisk vækst i Unionen og med henblik på fuldt ud at støtte den grønne og den digitale omstilling.

³ Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse (EU) 2023/936 af 10. maj 2023 om et europæisk år for færdigheder (EUT L 125 af 11.5.2023, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2023/936/oj>).

⁴ Rådets direktiv 2003/109/EF af 25. november 2003 om tredjelandstatsborgeres status som fastboende udlænding (EUT L 16 af 23.1.2004, s. 44, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/109/oj>).

⁵ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2021/1883 af 20. oktober 2021 om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandstatsborgere 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>).

- (3) For at gøre Unionen mere attraktiv for talenter fra tredjelande, lette fair international rekruttering, afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder og give tredjelandstatsborgere mulighed for at arbejde i erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af Unionen, bør der oprettes en EU-talentpulje. EU-talentpuljen bør tage form af en EU-dækkende platform, der samler og støtter matchning af profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelande, som har bopæl uden for Unionen, med ledige stillinger hos deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder, der er etableret i de deltagende medlemsstater. Europa-Parlamentet opfordrede til oprettelse af en EU-talentpulje i sin beslutning af 25. november 2021 med henstillinger til Kommissionen om politik og lovgivning vedrørende lovlig migration⁶.
- (4) I Kommissionens henstilling (EU) 2020/1364⁷ opfordres medlemsstaterne til at indføre og støtte supplerende adgangsveje med henblik på beskæftigelse for personer, der har behov for international beskyttelse. EU-talentpuljen kan også bidrage til at gøre sådanne supplerende adgangsveje operationelle.

⁶ EUT C 224 af 8.6.2022, s. 69.

⁷ 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 (EUT L 317 af 1.10.2020, s. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2020/1364/oj>).

- (5) EU-talentpuljen bør sigte mod at hjælpe de deltagende medlemsstater med at afhjælpe eksisterende og fremtidig mangel på arbejdskraft og færdigheder gennem rekruttering af tredjelandsstatsborgere, i det omfang aktivering 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-talentpuljen tilbyde yderligere støtte på EU-plan til interesserede medlemsstater. Med henblik herpå bør der sikres komplementaritet og interoperabilitet mellem IT-plattformen for EU-talentpuljen ("IT-plattformen") og eksisterende EU-initiativer og -platforme og nationale initiativer og platforme. Der bør tages hensyn til medlemsstaternes specifikke behov i forbindelse med udviklingen af EU-talentpuljen for at sikre den bredest mulige deltagelse. "Talent" er derfor et altomfattende udtryk, der henviser til hele spektret af færdigheder og kompetencer, som der kan være brug for på forskellige medlemsstaters arbejdsmarkeder.
- (6) I betragtning af EU-talentpuljens frivillige karakter bør deltagende medlemsstater også kunne trække sig tilbage fra EU-talentpuljen. Med henblik herpå bør medlemsstaterne underrette sekretariatet for EU-talentpuljen ("sekretariatet") om deres hensigt om at trække sig tilbage fra EU-talentpuljen. For at gøre det muligt for sekretariatet og medlemsstaterne at gennemføre alle de nødvendige tekniske og praktiske ordninger i forbindelse med en sådan tilbagetrækning samt for at sikre tilstrækkelig stabilitet og forudsigelighed for jobsøgende fra tredjelande, deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder bør tilbagetrækningen få virkning ni måneder efter underretningen om en hensigt om at trække sig tilbage. Ingen nye ledige stillinger hos deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder fra den pågældende medlemsstat bør gøres tilgængelige på IT-plattformen fra datoen for denne underretning.

- (7) EU-talentpuljen har til formål at stille oplysninger til rådighed for jobsøgende fra tredjelande og for deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder, der er lovligt etableret i de deltagende medlemsstater. Med henblik på denne forordning skal en arbejdsgiver eller en anden enhed anses for at være lovligt etableret i en medlemsstat, hvis den udfører en reel væsentlig økonomisk aktivitet i overensstemmelse med denne medlemsstats nationale love og administrative krav. Begrebet "anden deltagende enhed" bør henvise til et vikarbureau, en privat arbejdsformidling eller en arbejdsmarkedsformidler. Termen "vikarbureau" skal forstås som den term, der er defineret i artikel 3, stk. 1, litra b), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF⁸. Termen "privat arbejdsformidling" skal forstås som den term, der er defineret i konvention (nr. 181) fra 1997 om private arbejdsformidlinger fra Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO).
- (8) Registrerede jobsøgende fra tredjelande anses for at være blevet udvalgt til en ledig stilling i EU-talentpuljen, når de er blevet tilbudt beskæftigelse, der gør det muligt for dem at indgå i et ansættelsesforhold i den deltagende medlemsstat, hvor den deltagende arbejdsgiver eller den anden deltagende enhed er lovligt etableret, og hvor den jobsøgende sædvanligvis vil arbejde.

⁸ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT L 327 af 5.12.2008, s. 9, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj>).

- (9) Stærke partnerskaber og bilateralt samarbejde med tredjelande bidrager til effektiv migrationsstyring. Samarbejde kan rettes mod at maksimere den positive indvirkning af migration og mindske de negative konsekvenser for tredjelandsstatsborgeres oprindelseslande såsom risikoen for "hjerneflugt", f.eks. ved at lette cirkulær migration. EU-talentpuljen bør støtte gennemførelse af talentpartnerskaber, bilaterale ordninger og nationale rammer for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland. Talentpartnerskaber er nogle af de centrale aspekter af den eksterne dimension i Kommissionens meddelelse af 23. september 2020 om en ny pagt om migration og asyl og operationaliseres i overensstemmelse med Kommissionens meddelelse af 27. april 2022 med titlen "Tiltrækning af færdigheder og talent til EU". En medlemsstats deltagelse i et talentpartnerskab, en bilateral ordning eller en national ramme for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland berører ikke dens beslutning om at deltage i EU-talentpuljen eller ej.

- (10) For at sikre, at medlemsstaternes myndigheder er tilstrækkeligt repræsenteret i EU-talentpuljens styringsgruppe ("styringsgruppen"), bør de deltagende medlemsstater udpege to repræsentanter hver, heraf én ekspert på beskæftigelsesområdet og én på indvandringsområdet. Medlemsstaterne tilskyndes til at sikre, at disse repræsentanter støttes af to suppleanter, som vil kunne repræsentere dem i deres fravær. Der bør i styringsgruppen også indgå to repræsentanter for Kommissionen og seks repræsentanter for de tværfaglige arbejdsmarkedsorganisationer på EU-plan med en ligelig repræsentation af fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer. Det bør også være muligt at indbyde en ekspert fra Europa-Parlamentet. Det bør desuden om nødvendigt være muligt, at yderligere repræsentanter fra Kommissionen deltager i styringsgruppens møder. Det bør ligeledes være muligt at indbyde repræsentanter for EU-organer, -kontorer og -agenturer, internationale organisationer, tredjelande, der deltager i talentpartnerskaber, bilaterale ordninger eller nationale rammer for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland, og andre relevante interessenter til at deltage i styringsgruppens møder for at fremlægge deres synspunkter. Sådanne organisationer og interessenter kan f.eks. omfatte Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse, Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut, ILO, Den Internationale Organisation for Migration, lokale og regionale myndigheder samt civilsamfundsorganisationer.

- (11) IT-plattformen bør udvikles ved i videst muligt omfang at anvende eksisterende IT-infrastruktur ejet af Kommissionen. Den IT-infrastruktur, der er udviklet inden for rammerne af Eures, kan delvis genanvendes til IT-plattformen, herunder den fælles koordinerede kanal og det automatiserede matchningsværktøj med relevante tilpasninger. Det er vigtigt, at IT-plattformen sikrer intuitiv navigation og er brugervenlig samt let tilgængelig for personer med handicap i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/2102⁹ og (EU) 2019/882¹⁰.

⁹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/2102 af 26. oktober 2016 om tilgængeligheden af offentlige organers websteder og mobilapplikationer (EUT L 327 af 2.12.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/2102/oj>).

¹⁰ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/882 af 17. april 2019 om tilgængelighedskrav for produkter og tjenester (EUT L 151 af 7.6.2019, s. 70, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj>).

- (12) Der bør, hvor det er relevant, sikres synergier mellem IT-plattformen og andre relevante instrumenter og tjenester på EU-plan, herunder med hensyn til adgang til uddannelsesmateriale såsom det, der stilles til rådighed af EU-akademiet og akademiet for et interoperabelt Europa. IT-plattformen bør hurtigt og regelmæssigt tilpasses til ny praksis på det teknologiske område og yde avancerede IT-tjenester ved at indføre innovative funktioner og værktøjer. Med henblik herpå bør Kommissionen foretage en gennemførlighedsundersøgelse, der vurderer muligheden for at integrere mangeartede matchningsalgoritmer i IT-plattformen. I denne gennemførlighedsundersøgelse bør Kommissionen behørigt undersøge budgetmæssige konsekvenser, databeskyttelsesrisici og risici med hensyn til overholdelse af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2024/1689¹¹. Resultaterne af gennemførlighedsundersøgelsen bør forelægges styringsgruppen og danne grundlag for drøftelserne om den fremtidige udvikling af EU-talentpuljen.

¹¹ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2024/1689 af 13. juni 2024 om harmoniserede regler for kunstig intelligens og om ændring af forordning (EF) nr. 300/2008, (EU) nr. 167/2013, (EU) nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 og (EU) 2019/2144 samt direktiv 2014/90/EU, (EU) 2016/797 og (EU) 2020/1828 (forordningen om kunstig intelligens) (EUT L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>).

- (13) Formatet for profiler for jobsøgende fra tredjelande og ledige stillinger bør fastlægges ved brug af klassifikationen for europæiske færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv (ESCO) som udviklet af Kommissionen i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/589¹², som fastsætter en standardiseret terminologi for færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv og letter gennemsigtighed i forbindelse hermed. ESCO-klassifikationen bør støtte jobsøgende fra tredjelande, deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder og de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen ("de nationale kontaktpunkter") med hensyn til at give sammenlignelige oplysninger om arbejdserfaring, fagområder omfattet af en ledig stilling samt de færdigheder, som jobsøgende fra tredjelande tilbyder, og som deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder efterspørger, og dermed muliggøre en matchningsproces af høj kvalitet. Det fremgår af Kommissionens henstilling (EU) 2023/2611¹³, at nationale procedurer for anerkendelse af færdigheder og kvalifikationer bør fremhæve en persons fulde talent og potentiale. Alle typer kvalifikationer og færdigheder såsom erhvervsuddannelse, grader, specifikke certifikater ("mikroeksamensbeviser") samt færdigheder og kompetencer, der er erhvervet i ikkeformelle og uformelle sammenhænge, kan tages i betragtning. Hvor det er relevant, bør de nationale kontaktpunkter anvende ESCO-klassifikationsformatet i forbindelse med overførsel af ledige stillinger til IT-plattformen. Medlemsstater, der ikke benytter sig af ESCO-klassifikationen til nationale ledige stillinger, bør udarbejde sammenligningstabeller over interoperabiliteten mellem den klassifikation, der anvendes i de nationale systemer, og ESCO-klassifikationen. Disse tabeller bør gøres tilgængelige for Kommissionen og anvendes til automatisk omkodning af oplysninger om ledige stillinger eller profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelande med henblik på automatisk matchning gennem IT-plattformen.

¹² 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>).

¹³ Kommissionens henstilling (EU) 2023/2611 af 15. november 2023 om anerkendelse af tredjelandstatsborgeres kvalifikationer (EUT L, 2023/2611, 24.11.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2023/2611/oj>).

- (14) Sekretariatet og de nationale kontaktpunkter bør pålægges at sørge for IT-plattformens søgnings- og matchningsfunktioner. Disse opgaver bør betragtes som opgaver, der udføres i samfundets interesse, og hvis udførelse kræver behandling af personoplysninger som omhandlet i henholdsvis artikel 6, stk. 1, litra e), i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679¹⁴ og artikel 5, stk. 1, litra a), i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2018/1725¹⁵. Behandlingen af personoplysninger bør ske under overholdelse af artikel 8 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder ("chartret") og forordning (EU) 2016/679 og (EU) 2018/1725.
- (15) Behandlingen af personoplysninger med henblik på søgnings- og matchningsfunktionerne på IT-plattformen bør begrænses til personoplysninger, der er nødvendige for at identificere registrerede jobsøgende fra tredjelande, deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder, med henblik på at muliggøre søgning og matchning på IT-plattformen og med henblik på dataindsamling for at forbedre EU-talentpuljens funktion, hvilket ikke bør kræve behandling af nogen særlige kategorier af personoplysninger som omhandlet i artikel 9 i forordning (EU) 2016/679 og artikel 10 i forordning (EU) 2018/1725.

¹⁴ 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) (EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

¹⁵ 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 nr. 1247/2002/EF (EUT L 295 af 21.11.2018, s. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

- (16) Registrerede jobsøgende fra tredjelande bør have ret til at redigere, slette eller begrænse adgangen til deres personoplysninger, f.eks. ved at begrænse adgangen til deres kontaktoplysninger. Profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelande på IT-plattformen, som ikke er tilgængelige for dem i en periode på ét år, bør fjernes. Der bør sendes en underretning én måned, før de jobsøgendes profil fjernes, så de har rimelig tid til at reagere. Når disse profiler fjernes, bør det være muligt, at et begrænset sæt anonymiserede data fortsat kan lagres på IT-plattformen til forskningsformål og statistiske formål, herunder med henblik på udarbejdelse og sikring af kvaliteten af europæiske statistikker.
- (17) Uden at det berører deres forpligtelse til at underrette 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 og de nationale kontaktpunkter også underrette registrerede jobsøgende fra tredjelande, deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder om deres ret til teknisk at begrænse adgangen til deres personoplysninger og til enhver tid at kræve sletning eller ændring af deres personoplysninger.

- (18) EU-talentpuljen bør bidrage til målet om at modvirke irregulær migration, herunder ved at lette adgangen til eksisterende lovlige adgangsveje. Jobsøgende fra tredjelande, der er genstand for en retslig eller administrativ afgørelse om nægtelse af indrejse eller ophold i en medlemsstat eller et indrejseforbud som omhandlet i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/115/EF¹⁶ bør ikke have lov til at registrere sig på IT-plattformen, da de ikke ville få lov til at indrejse eller opholde sig i Unionen. Med henblik herpå bør jobsøgende fra tredjelande, inden de registrerer sig på IT-plattformen, være forpligtet til at afgive erklæring om, at de i øjeblikket ikke er genstand for en national retslig eller administrativ afgørelse om nægtelse af indrejse eller ophold i en medlemsstat eller et indrejseforbud som omhandlet i direktiv 2008/115/EF. Der bør gives oplysninger på IT-plattformen, som underretter jobsøgende fra tredjelande om, at hvis de er genstand for en sådan afgørelse eller et sådant indrejseforbud, er indrejse på medlemsstaternes område forbudt, og at de derfor ikke bør oprette en profil på IT-plattformen. Der bør også gives oplysninger om konsekvenserne af afgivelse af urigtige erklæringer i denne forbindelse, navnlig at deres profiler vil blive fjernet fra IT-plattformen. Det forhold, at visse tredjelandstatsborgere ikke har ret til at indrejse eller opholde sig i Schengenområdet, kan blive afsløret, når der foretages den nødvendige sikkerhedskontrol i relevante EU-databaser og nationale databaser såsom Schengeninformationssystemet som led i medlemsstaternes indvandringsprocedurer. I tilfælde, hvor den nationale udlændingemyndighed træffer en afgørelse om afslag på en ansøgning om indrejse fra en jobsøgende fra et tredjeland på grundlag af en administrativ afgørelse om nægtelse af indrejse eller ophold i en medlemsstat eller af et indrejseforbud som omhandlet i direktiv 2008/115/EF, og hvor den nationale udlændingemyndighed bliver opmærksom på, at den pågældende jobsøgende er blevet udvalgt til en ledig stilling gennem EU-talentpuljen, bør den nationale udlændingemyndighed videregive disse oplysninger til de nationale kontaktpunkter med henblik på at fjerne denne jobsøgendes profil fra IT-plattformen. Der bør være oplysninger tilgængelige på IT-plattformen, som informerer jobsøgende fra tredjelande om, at registrering i EU-talentpuljen ikke er en garanti for, at den sikkerhedskontrol, der kræves som led i nationale indvandringsprocedurer, er blevet foretaget.

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

- (19) For at sikre, at alle deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder overholder relevant EU-ret og national ret og praksis vedrørende beskyttelse mod unfair rekruttering, utilstrækkelige arbejdsvilkår, forskelsbehandling, ugunstig behandling og menneskehandel, kan medlemsstaterne benytte eksisterende oplysninger om ikkeoverholdende arbejdsgivere og andre enheder. Desuden bør de nationale kontaktpunkter føre et register over arbejdsgivere og andre enheder, der er blevet permanent udelukket fra EU-talentpuljen, eller hvis adgang til EU-talentpuljen er blevet nægtet eller suspenderet. Deltagende medlemsstater bør også i overensstemmelse med EU-retten kunne indføre yderligere betingelser for arbejdsgiveres og andre enheders deltagelse i EU-talentpuljen i overensstemmelse med relevant national praksis, kollektive overenskomster og de principper og retningslinjer, der er fastsat af ILO. De nationale kontaktpunkter bør kunne nægte adgang til EU-talentpuljen. Af hensyn til gennemsigtighed bør de nationale kontaktpunkter dele registret over deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder med styringsgruppen. Det er også vigtigt, at de nationale kompetente myndigheder kan identificere deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder i de enkelte medlemsstater. For at lette en sådan identifikation og sikre gennemsigtighed bør det være muligt at dele registret over deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder med relevante nationale myndigheder. For yderligere at styrke gennemsigtigheden bør det ligeledes være muligt at gøre registret over deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder offentligt tilgængeligt for andre interessenter uden for styringsgruppen. Fagforeninger, ikkestatslige organisationer og andre interessenter kan også drage fordel af en sådan gennemsigtighed.

- (20) Hvis de nationale kompetente myndigheder underretter det nationale kontaktpunkt om en deltagende arbejdsgivers eller en anden deltagende enheds overtrædelse af relevant ret og praksis, bør den deltagende arbejdsgivers eller anden deltagende enheds adgang til EU-talentpuljen suspenderes, og deres ledige stillinger bør fjernes fra IT-plattformen. Suspensionen bør ophæves, når de nationale kompetente myndigheder har underrettet det nationale kontaktpunkt om, at overtrædelsen af den relevante ret eller praksis er blevet afhjulpet.
- (21) Jobsøgende fra tredjelande, der ønsker at registrere sig på IT-plattformen, bør kunne oprette en profil ved hjælp af funktionen til oprettelse af profiler i Europass, som er oprettet ved Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse (EU) 2018/646¹⁷, der giver brugerne mulighed for at oprette en gratis profil og angive relevante færdigheder, kvalifikationer og anden erfaring på et enkelt sikkert onlinested. Andre eksisterende relevante værktøjer på EU-plan og nationalt plan vil kunne medtage et direkte link til IT-plattformens CV-modul.

¹⁷ Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse (EU) 2018/646 af 18. april 2018 om en fælles ramme for bedre tjenester vedrørende færdigheder og kvalifikationer (Europass) og om ophævelse af beslutning nr. 2241/2004/EF (EUT L 112 af 2.5.2018, s. 42, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

- (22) Efter anmodning fra en registreret jobsøgende fra et tredjeland, en deltagende arbejdsgiver eller en anden deltagende enhed foretages der i de deltagende medlemsstater i overensstemmelse med national ret og praksis og eventuelle relevante internationale aftaler, herunder ordninger for gensidig anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer, hvor det er nødvendigt anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder, uanset om de er opnået ved formel, ikkeformel eller uformel læring eller ved arbejds erfaring, for registrerede jobsøgende fra tredjelands. Onlineoplysninger om eksisterende anerkendelses- og valideringsprocedurer på nationalt plan bør være tilgængelige på IT-plattformen, og specifikke oplysninger bør stilles til rådighed for registrerede jobsøgende fra tredjelands, som er blevet udvalgt til en ledig stilling i EU-talentpuljen, og for deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder.
- (23) I forbindelse med talentpartnerskaber vil statsborgere fra udvalgte tredjelands kunne modtage støtte til udvikling og validering af færdigheder. De færdigheder, der er udviklet eller valideret inden for rammerne af et talentpartnerskab, kan certificeres i overensstemmelse med de betingelser, der fastlægges af medlemsstaterne inden for rammerne af det talentpartnerskab, som de deltager i.
- (24) Jobsøgende fra tredjelands kan også modtage støtte gennem bilaterale ordninger og nationale rammer for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland. Med hensyn til anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder, der er erhvervet i et tredjeland inden for rammerne af en sådan ordning eller en sådan ramme, finder den nationale lovgivning i den respektive medlemsstat anvendelse.

- (25) Deltagende medlemsstater, der deltager i et talentpartnerskab, eller som har indført bilaterale ordninger eller nationale rammer for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland, bør kunne benytte EU-talentpuljen til at lette rekruttering af jobsøgende fra tredjelands, hvis færdigheder og kompetencer er udviklet inden for rammerne af dette talentpartnerskab eller denne ordning eller ramme. Med henblik herpå bør sådanne færdigheder og kompetencer være synlige på IT-plattformen ved at give jobsøgende fra tredjelands, der har nydt godt af særlig støtte inden for rammerne af et sådant talentpartnerskab, en sådan ordning eller en sådan ramme i et tredjeland, mulighed for at angive de færdigheder og kompetencer, der er udviklet deri, med et "flag" ("flaget") på deres profiler. Flaget vil være et visuelt signal til arbejdsgiveren om, at den jobsøgende har deltaget i et sådant talentpartnerskab, en sådan ordning eller en sådan ramme. Medtagelse af et flag på profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelands berører ikke EU-regler og nationale regler om anerkendelse af eksamensbeviser og erhvervsmæssige kvalifikationer eller om adgang til lovregulerede erhverv. Flaget berører heller ikke indrejse- og opholdsrettigheder.
- (26) Sekretariatet bør offentliggøre en liste over tredjelands og medlemsstater, der deltager i talentpartnerskaber, på IT-plattformen. Sekretariatet bør også på grundlag af oplysninger fra medlemsstaterne offentliggøre en liste over bilaterale ordninger og nationale rammer for udvikling og validering af færdigheder i tredjelands, herunder de tredjelands, der deltager i disse ordninger og rammer, og oplysninger om særlig støtte, der ydes i denne forbindelse.

- (27) Deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder bør kunne filtrere profilerne for registrerede jobsøgende fra tredjelande, der har givet oplysninger i flaget om, at de har nydt godt af særlig støtte inden for rammerne af et talentpartnerskab, en bilateral ordning eller en national ramme for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland. Dette kan tilskynde deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder til at tilbyde ansættelse i Unionen.
- (28) Alle aktiviteter, der gennemføres inden for rammerne af EU-talentpuljen, bør respektere retten til retfærdig og lige behandling med hensyn til arbejdsvilkår, mindstelønninger, adgang til social beskyttelse, uddannelse og beskyttelse af unge på arbejdspladsen. EU-talentpuljen bør i overensstemmelse med principperne i den europæiske søjle for sociale rettigheder også sikre beskæftigelse af høj kvalitet og fair konkurrence. Det er desuden vigtigt at sikre, at jobsøgende fra tredjelande har adgang til ligebehandlingsorganer i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1500¹⁸ og Rådets direktiv (EU) 2024/1499¹⁹, hvor det er relevant.

¹⁸ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1500 af 14. maj 2024 om standarder for ligebehandlingsorganer på området ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og om ændring af direktiv 2006/54/EF og 2010/41/EU (EUT L, 2024/1500, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj>).

¹⁹ Rådets direktiv (EU) 2024/1499 af 7. maj 2024 om standarder for ligebehandlingsorganer på området ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv af personer uanset religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering og ligebehandling af kvinder og mænd med hensyn til social sikring og i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser og om ændring af direktiv 2000/43/EF og 2004/113/EF (EUT L, 2024/1499, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1499/oj>).

- (29) ILO fastsætter i sine generelle principper og operationelle retningslinjer for fair rekruttering en række standarder for tilstrækkelig beskyttelse af jobsøgende fra tredjelande mod unfair rekruttering. Arbejdsgivere og andre enheder, der deltager eller har deltaget i EU-talentpuljen, bør overholde gældende EU-ret og -praksis. De deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder skal i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/98/EU²⁰, 2014/36/EU²¹, (EU) 2016/801²², (EU) 2021/1883²³ og (EU) 2024/1233²⁴ også sikre ligebehandling af jobsøgende fra tredjelande og statsborgere i de deltagende medlemsstater. I overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152²⁵ skal arbejdsgivere skriftligt informere arbejdstagere om deres rettigheder og pligter som følge af et ansættelsesforhold ved ansættelsens start.

²⁰ 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>).

²¹ 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>).

²² 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 (EUT L 132 af 21.5.2016, s. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).

²³ 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>).

²⁴ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1233 af 24. april 2024 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, 2024/1233, 30.4.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj>).

²⁵ 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>).

Disse oplysninger skal omfatte væsentlige punkter i ansættelsesforholdet såsom arbejdssted og arbejdets art, ansættelsens varighed, løn, arbejdstid, beløb for eventuel betalt ferie og eventuelle andre relevante arbejdsvilkår. Desuden skal arbejdsgivere i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970²⁶ give jobsøgende de oplysninger, der er nødvendige for at sikre informerede og gennemsigtige forhandlinger med hensyn til løn. Deltagende arbejdsgivere eller andre deltagende enheder bør hverken pålægge ansættelsesgebyrer eller skjulte omkostninger eller forhindre en jobsøgende fra et tredjeland i at tage ansættelse hos andre arbejdsgivere uden for den tidsplan, der er fastsat med denne arbejdsgiver, eller udsætte en sådan person for ugunstig behandling for at gøre dette. Deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder skal under alle omstændigheder overholde Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF²⁷ og (EU) 2020/1057²⁸, når de udstationerer arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, navnlig med hensyn til de i nævnte direktiver fastsatte arbejds- og ansættelsesvilkår. Deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder skal også opfylde de krav, der følger af den relevante retspraksis fra Domstolen, navnlig dens dom i sag C-43/93²⁹, såsom kravet om, at tredjelandstatsborgere kun kan udstationeres i en medlemsstat, hvis de er lovligt og fast beskæftiget i den medlemsstat, hvor den virksomhed, som foretager udstationeringen. Deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder skal også overholde værtsmedlemsstatens relevante ret.

²⁶ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer (EUT L 132 af 17.5.2023, s. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>).

²⁷ Europa-Parlamentets 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>).

²⁸ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2020/1057 af 15. juli 2020 om fastsættelse af særlige regler med hensyn til direktiv 96/71/EF og direktiv 2014/67/EU om udstationering af førere i vejtransportsektoren og om ændring af direktiv 2006/22/EF for så vidt angår håndhævelseskravene og af forordning (EU) nr. 1024/2012 (EUT L 249 af 31.7.2020, s. 49, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2020/1057/oj>).

²⁹ Domstolens dom af 9. august 1994, *Raymond Vander Elst mod Office des Migrations Internationales*, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310.

(30) Arbejdsgivere eller andre enheder, der er blevet permanent udelukket fra IT-plattformen, eller hvis adgang til IT-plattformen er blevet nægtet eller suspenderet, bør ikke kunne gøre brug af IT-plattformen, herunder gennem andre deltagende enheder. De nationale kontaktpunkter bør sikre, at sådanne arbejdsgiveres eller andre enheders ledige stillinger ikke gøres tilgængelige på IT-plattformen. Inden de nationale kontaktpunkter gør en ledig stilling tilgængelig, bør de kontrollere, at arbejdsgiveren eller en anden enhed, der er interesseret i at deltage i EU-talentpuljen, ikke er registreret i registret over arbejdsgivere eller andre enheder, der er blevet permanent udelukket fra IT-plattformen, eller hvis adgang til IT-plattformen er blevet nægtet eller suspenderet, for at sikre, at sådanne arbejdsgivere eller andre enheder ikke anvender IT-plattformen. Når de nationale kontaktpunkter foretager en sådan kontrol, bør de også kunne benytte eksisterende oplysninger om ikkeoverholdende arbejdsgivere og andre enheder i overensstemmelse med national praksis. Sådanne oplysninger kan også omfatte lister, der er udarbejdet i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/52/EF³⁰ og 2011/36/EU³¹. En sådan kontrol, der foretages på grundlag af eksisterende oplysninger om ikkeoverholdende arbejdsgivere og andre enheder i medlemsstaterne, kan bidrage til effektiviteten af de midler, som anvendes til at nægte arbejdsgivere og andre enheder, der har overtrådt relevant EU-ret eller national ret og praksis, adgang til EU-talentpuljen fra en medlemsstats første deltagelsesdag. Medlemsstaterne bør sikre, at andre deltagende enheder, som i overensstemmelse med national ret har opfyldt deres due diligence-forpligtelser med hensyn til deltagende arbejdsgiveres overholdelse af relevant EU-ret og national ret og praksis vedrørende beskyttelse mod unfair rekruttering, utilstrækkelige arbejdsvilkår, forskelsbehandling, ugunstig behandling og menneskehandel, ikke udelukkes fra IT-plattformen eller får nægtet eller suspenderet deres adgang til IT-plattformen, hvis en deltagende arbejdsgiver overtræder relevant EU-ret eller national ret eller praksis.

³⁰ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/52/EF af 18. juni 2009 om minimumsstandarder for sanktioner og foranstaltninger over for arbejdsgivere, der beskæftiger tredjelandsstatsborgere med ulovligt ophold (EUT L 168 af 30.6.2009, s. 24, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj>).

³¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/36/EU af 5. april 2011 om forebyggelse og bekæmpelse af menneskehandel og beskyttelse af ofre herfor og om erstatning af Rådets rammeafgørelse 2002/629/RIA (EUT L 101 af 15.4.2011, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/36/oj>).

- (31) Sekretariatet bør regelmæssigt indkalde netværket af nationale kontaktpunkter, som er sammensat af de nationale kontaktpunkter fra hver deltagende medlemsstat. Netværket af nationale kontaktpunkter bør tjene som et middel, hvormed de nationale kontaktpunkter kan udveksle oplysninger og bedste praksis om gennemførelsen af denne forordning, f.eks. om de nationale kontaktpunkters praksis i forbindelse med deltagende arbejdsgiveres og andre deltagende enheders manglende opfyldelse af de forpligtelser eller betingelser, der er fastsat i denne forordning.
- (32) For at sikre matchning af høj kvalitet bør deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder kunne tilgå en liste over foreslåede profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelande, og registrerede jobsøgende fra tredjelande bør kunne tilgå en liste over foreslåede ledige stillinger. Disse lister, der genereres af det automatiserede matchningsværktøj på IT-plattformen, bør baseres på relevansen for den ledige stilling af de færdigheder, de kvalifikationer og den arbejds erfaring, som jobsøgende fra tredjelande besidder. Jobsøgende fra tredjelande bør også kunne angive, i hvilke medlemsstater de foretrækker at arbejde, samt hvornår de er til rådighed til at påbegynde et arbejde. Oplysninger om en jobsøgendes foretrukne medlemsstater bør ikke anvendes til matchning.
- (33) Det er vigtigt, at deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder bestræber sig på at sikre omhyggelig udvælgelse af kandidater, indledende vurdering af deres profiler, herunder deres kvalifikationer, og en vurdering af deres egnethed i overensstemmelse med principperne om fair rekruttering.

- (34) EU-talentpuljen 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 og færdigheder og forbedre konkurrenceevnen bør EU-talentpuljen målrettes specifikke erhverv på relevante færdighedsniveauer baseret på, hvilke erhverv der oftest oplever mangel på arbejdskraft i Unionen, og på de erhverv, der direkte bidrager til den grønne og den digitale omstilling, opført på listen i bilaget til denne forordning. For at tilpasse ledige stillinger til de nationale arbejdsmarkeders specifikke behov samt til nationale migrationspolitikker og med udgangspunkt i listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af Unionen, bør deltagende medlemsstater kunne underrette sekretariatet om, at specifikke erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft, skal føjes til eller fjernes fra listen. Medlemsstaterne bør kunne beslutte at foretage nødvendige tilpasninger af listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af Unionen, således at listen svarer til specifikke arbejdsmarkedsbehov på nationalt eller regionalt plan. I tilfælde af specifikke regionale arbejdsmarkedsbehov bør medlemsstaterne kunne beslutte, at det nationale kontaktpunkt er ansvarligt for at filtrere de ledige stillinger, så de svarer til den relevante territoriale dimension, når de stilles til rådighed på IT-plattformen. Sådanne underretninger bør kun påvirke matchningen i forbindelse med ledige stillinger, som den pågældende medlemsstat har givet meddelelse om. Det er vigtigt, at hverken listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af Unionen, eller medlemsstaternes underretninger påvirker princippet om præference for unionsborgere og, hvis det er relevant i henhold til national ret, undersøgelsen af arbejdsmarkedssituationen.

- (35) For at fremme fair rekruttering og styrke gennemsigtigheden for jobsøgende fra tredjelande og for arbejdsgivere, der ønsker at rekruttere fra tredjelande, bør sekretariatet med støtte fra de nationale kontaktpunkter og styringsgruppen gøre oplysninger om EU-talentspuljen og dens funktion let tilgængelige for jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere og andre enheder, der er interesserede i at deltage i EU-talentspuljen, herunder små og mellemstore virksomheder, navnlig oplysninger om de kompetente myndigheder i de deltagende medlemsstater. Sådanne oplysninger bør omfatte betingelserne, forpligtelserne og procedurerne vedrørende registrering og deltagelse i EU-talentspuljen, og det bør understreges, at brugen heraf er gratis. Deltagende medlemsstater bør give sekretariatet oplysninger om de typer af enheder, der har tilladelse til at gøre ledige stillinger tilgængelige på IT-plattformen i den pågældende medlemsstat. Sekretariatet bør offentliggøre disse oplysninger på IT-plattformen.

- (36) For at fremme fair rekruttering og styrke gennemsigtigheden over for jobsøgende fra tredjelande bør sekretariatet med støtte fra de nationale kontaktpunkter sikre, at der på IT-plattformen findes lettilgængelige oplysninger. Disse oplysninger bør omfatte beskæftigelses- og indvandringsprocedurer, anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder, tredjelandsstatsborgeres rettigheder og forpligtelser, leve- og arbejdsvilkår, eksisterende klage- og søgsmålsmekanismer i tilfælde af udnyttelse af arbejdskraft og unfair rekrutteringspraksis samt tilgængelige støtteforanstaltninger i forbindelse med supplerende adgangsveje med henblik på beskæftigelse for jobsøgende med behov for international beskyttelse, som har bopæl uden for Unionen. De nationale kontaktpunkter bør give sekretariatet de relevante oplysninger med henblik på offentliggørelse på IT-plattformen. Nationale kontaktpunkter bør også kunne henvise til eksisterende informationskilder på EU-plan eller nationalt plan. Det er vigtigt, at sekretariatet i samarbejde med EU-delegationerne øger offentlighedens bevidsthed om EU-talentpuljens eksistens, mål og funktion gennem kommunikationsaktiviteter og oplysningskampagner, hvor det er muligt, og med forbehold af de tilgængelige ressourcer. For at sikre, at sådanne kommunikationskampagner bliver vellykkede, er det også vigtigt, at de nationale kontaktpunkter bistår sekretariatet med at formidle de relevante oplysninger i de deltagende medlemsstater.
- (37) Det er vigtigt, at oplysninger på IT-plattformen som minimum stilles til rådighed på de deltagende medlemsstaters officielle sprog. Sekretariatet kan undersøge muligheden for at integrere mekanismer til automatisk oversættelse af indhold til andre sprog på IT-plattformen.

- (38) Det er vigtigt, at EU-delegationer støtter formidlingen af oplysninger om EU-talentpuljen og om, hvordan den fungerer, samt oplysninger om de deltagende medlemsstater til jobsøgende fra tredjelande.
- (39) Medlemsstaterne bør kunne beslutte, at deres offentlige arbejdsformidlinger skal være en del af deres nationale kontaktpunkter og er ansvarlige for at gøre ledige stillinger tilgængelige på IT-plattformen gennem den fælles koordinerede kanal. Hvis en ledig stilling offentliggøres på Euresportalen, bør det i overensstemmelse med national ret være muligt for de nationale kontaktpunkter at gøre sådanne ledige stillinger tilgængelige for jobsøgende fra tredjelande på IT-plattformen efter anmodning fra en arbejdsgiver eller anden enhed, der er interesseret i at deltage i EU-talentpuljen.
- (40) EU-talentpuljen bør ikke anvendes til at rekruttere praktikanter eller lærlinge. Når de nationale kontaktpunkter gør ledige stillinger tilgængelige på IT-plattformen, bør de derfor ikke overføre ledige stillinger, som vedrører lærlingeuddannelser og praktikophold.

- (41) Registrerede jobsøgende fra tredjelande, som er blevet udvalgt til en ledig stilling, deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder bør modtage specifikke oplysninger fra de nationale kontaktpunkter. Disse specifikke oplysninger bør omfatte oplysninger om relevante visa og opholdstilladelser med henblik på beskæftigelse i de deltagende medlemsstater, herunder med hensyn til tredjelandsstatsborgeres rettigheder og forpligtelser såsom adgang til sociale ydelser, sundhedsbistand, uddannelse og bolig. Der bør også gives specifikke oplysninger om familiesammenføringsprocedurer, familiemedlemmers rettigheder og eksisterende foranstaltninger til at lette integration i værtsmedlemsstaten, f.eks. sprogkurser og erhvervsuddannelse. Sådanne specifikke oplysninger bør også omfatte eksisterende klage- og søgsmålsmekanismer i tilfælde af udnyttelse af arbejdskraft eller unfair rekrutteringspraksis i de deltagende medlemsstater. Disse oplysninger bør gøres tilgængelige i et klart og enkelt sprog og navnlig omfatte kontaktoplysninger for de kompetente myndigheder i overensstemmelse med national praksis og, hvis de foreligger, for de organisationer, der tilbyder støtte og bistand til tredjelandsstatsborgere efter ansættelse. Registrerede jobsøgende fra tredjelande, der er blevet udvalgt til en ledig stilling gennem EU-talentpuljen, og som er berettigede til at deltage i en supplerende adgangsveje med henblik på beskæftigelse for personer, der har behov for international beskyttelse i en medlemsstat, bør modtage specifikke oplysninger fra det relevante nationale kontaktpunkt, herunder med hensyn til at opnå et rejsedokument og integrationsstøtte ved ankomsten. De nationale kontaktpunkter bør give deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder oplysninger om deres rettigheder og forpligtelser i forbindelse med social sikring, aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger, beskatning, spørgsmål vedrørende arbejdskontrakter, pensionsrettigheder og sygeforsikring.

- (42) Klager vedrørende deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder, der overtræder relevant EU-ret og national ret og praksis, bør behandles gennem eksisterende klagemekanismer af de nationale kompetente myndigheder i overensstemmelse med national ret og praksis. Jobsøgende fra tredjelande bør også kunne indberette overtrædelser til de nationale kontaktpunkter. De nationale kontaktpunkter bør videresende sådanne indberetninger til de relevante kompetente myndigheder.
- (43) Med henblik på at sikre EU-talentpuljens gennemsigtighed og forudsigelig bør sekretariatet med støtte fra de nationale kontaktpunkter gøre oplysninger om medlemsstater, der har givet underretning om, at de har til hensigt at trække sig tilbage fra EU-talentpuljen, tilgængelige på IT-plattformen. Disse oplysninger bør gøres offentligt tilgængelige på IT-plattformen uden ophold efter underretningen om tilbagetrækning og i rimelig tid, inden de pågældende ledige stillinger fjernes fra IT-plattformen. I overensstemmelse med national praksis bør de nationale kontaktpunkter også underrette de deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder, der er etableret i deres medlemsstat, om, at deres ledige stillinger vil blive fjernet fra IT-plattformen.

- (44) Nationale kontaktpunkter bør give specifikke oplysninger til jobsøgende fra tredjelande, der er blevet udvalgt til en ledig stilling gennem EU-talentpuljen, herunder ved at henvide til eksisterende informationskilder. Desuden bør de nationale kontaktpunkter kunne give oplysninger i et automatiseret og standardiseret format, herunder ved at henvide til relevante informationskilder eller til de kompetente myndigheder. Hvis det er relevant, kan de nationale kontaktpunkter også støtte sig til andre nationale kompetente myndigheder med henblik på udførelse af de opgaver, der er fastsat i denne forordning.
- (45) Specifikke oplysninger til jobsøgende fra tredjelande, der er blevet udvalgt til en ledig stilling, og til deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder bør omfatte klare, detaljerede og omfattende oplysninger om de relevante skridt i de procedurer, der skal følges for at opnå opholds- og arbejdstilladelse i den relevante medlemsstat. Med henblik herpå bør sådanne oplysninger også omfatte oplysninger om de gældende krav og den relevante dokumentation, der skal indgives til de kompetente nationale myndigheder, herunder kontaktoplysningerne for de relevante kompetente myndigheder, i overensstemmelse med national praksis og ved benyttelse af eksisterende måder at kontakte de relevante kompetente myndigheder på. De oplysninger, der gives, bør ajourføres regelmæssigt af de nationale kontaktpunkter under hensyntagen til feedback fra brugerne af IT-plattformen. De forskellige muligheder for at give specifikke standardiserede og automatiserede oplysninger kan drøftes i netværket af nationale kontaktpunkter.

- (46) Hovedformålet med EU-talentpuljen er at støtte deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder med henblik på at promovere og besætte deres ledige stillinger. Sekretariatet bør derfor på IT-plattformen give klare oplysninger om, at registrering i EU-talentpuljen foretaget af jobsøgende fra tredjelande og udvælgelse til en ledig stilling via IT-plattformen ikke er en garanti for, at der vil blive udstedt en arbejdstilladelse, et visum eller en opholdstilladelse af den deltagende medlemsstat, hvori den deltagende arbejdsgiver eller anden deltagende enhed er etableret.
- (47) Denne forordning berører ikke medlemsstaternes ret til at fastlægge antallet af tredjelandsstatsborgere, der kan indrejse, i overensstemmelse med artikel 79, stk. 5, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF).

- (48) For at gøre rekruttering af jobsøgende fra tredjelande, der har bopæl uden for Unionen, lettere og hurtigere for deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder bør det være muligt for deltagende medlemsstater at indføre forenklede eller fremskyndede indvandrings- og anerkendelsesprocedurer. Der bør være mulighed for, at disse nationale procedurer navnlig omfatter udstedelse af visa og opholdstilladelser med henblik på beskæftigelse, fritagelse fra princippet om præference for EU-borgere, kravene om at undersøge arbejdsmarkedssituationen og anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder samt den procedure, der er fastsat i artikel 13, stk. 2, i direktiv (EU) 2021/1883, og muligheden for ikke at forlænge perioden for vurdering af en ansøgning om en kombineret tilladelse, jf. artikel 8, stk. 3, i direktiv (EU) 2024/1233. Praksis i forbindelse med gennemførelsen af disse fremskyndede indvandringsprocedurer blandt medlemsstaterne kan udveksles inden for rammerne af styringsgruppen.
- (49) For at sikre fair mobilitetsregler under hensyntagen til eventuelle specifikke spørgsmål vedrørende andre deltagende enheders økonomiske aktivitet har medlemsstaterne mulighed for at tilrettelægge særlige ordninger for overvågning af andre deltagende enheders aktivitet efter anmodning fra en eller flere medlemsstater, hvis det kræves, og om nødvendigt inspektionstjenester i forbindelse med overvågning af arbejdstagere fra tredjelande, der befinder sig på deres område.

- (50) For at opfylde denne forordnings formål om at lette fair international rekruttering bør beføjelsen til at vedtage retsakter delegeres til Kommissionen i overensstemmelse med artikel 290 i TEUF for så vidt angår ændring af denne forordning med hensyn til bilaget, der fastsætter en liste over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af Unionen. 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 lovgivning³². 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.
- (51) 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. 182/2011³³.

³² EUT L 123 af 12.5.2016, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj.

³³ 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>).

- (52) Målet for denne forordning, nemlig oprettelse 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 Unionen, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne på grund af manglen på effektive kanaler og den begrænsede synlighed på globalt plan, men kan på grund af handlingens omfang bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union (TEU). I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går denne forordning ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.
- (53) I denne forordning overholdes de grundlæggende rettigheder og de principper, der anerkendes i chartret, herunder forhandlingsretten og retten til kollektive skridt, princippet om ikkeforskelsbehandling på grund af køn, race, farve, etnisk eller social oprindelse, genetiske anlæg, sprog, religion eller tro, politiske eller andre anskuelser, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel, handicap, alder eller seksuel orientering, retten til retfærdige og rimelige arbejdsforhold, beskyttelse af unge på arbejdspladsen og princippet om ligestilling mellem kvinder og mænd, jf. artikel 6 i TEU.
- (54) 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.

- (55) 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 TEU og til TEUF, har Irland ved skrivelse af 5. marts 2024 meddelt, at det ønsker at deltage i vedtagelsen og anvendelsen af denne forordning.
- (56) Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse er blevet hørt i overensstemmelse med artikel 42, stk. 1, i forordning (EU) 2018/1725 og afgav en udtalelse den 9. januar 2024 —

VEDTAGET DENNE FORORDNING:

Kapitel I

Generelle bestemmelser

Artikel 1

Genstand

1. Ved denne forordning oprettes en EU-talentpulje, der er tilgængelig for alle medlemsstater, med henblik på at:
 - a) lette rekruttering af jobsøgende fra tredjelande, der har bopæl uden for Unionen, og som har de relevante færdigheder og det relevante kvalifikationsniveau til at besætte ledige stillinger i erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft i Unionen
 - b) fremme fair rekrutteringsstandarder
 - c) styrke Unionens evne til at tiltrække talenter fra uden for Unionen.
2. Ved denne forordning fastsættes regler om:
 - a) de myndigheder, der er ansvarlige for EU-talentpuljens forvaltning og funktion, og samarbejdet mellem sådanne myndigheder

- b) IT-plattformens funktion og fremlæggelse af oplysninger
- c) betingelserne og procedurerne for deltagelse af jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere og andre enheder i EU-talentpuljen
- d) lettelse af rekruttering af jobsøgende fra tredjelande, der har nydt godt af særlig støtte inden for rammerne af et talentpartnerskab, en bilateral ordning eller en national ramme for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland
- e) beskyttelse af jobsøgendes og deltagende arbejdsgiveres og andre deltagende enheders rettigheder med henblik på denne forordning.

Artikel 2

Anvendelsesområde

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

Artikel 3

Medlemsstaters deltagelse og tilbagetrækning

1. Enhver medlemsstat kan til enhver tid beslutte at deltage i EU-talentpuljen. Den underretter sekretariatet om sin hensigt senest ni måneder før den dato, fra hvilken den agter at deltage, og angiver, hvilke typer af enheder der har tilladelse til at gøre ledige stillinger tilgængelige på IT-plattformen.

Fra første deltagelsesdag kan ledige stillinger hos arbejdsgivere og andre enheder, der er etableret i den pågældende medlemsstat, gøres tilgængelige på IT-plattformen.

Sekretariatet gør oplysninger om deltagende medlemsstater tilgængelige på IT-plattformen.

2. En deltagende medlemsstat kan trække sig tilbage fra EU-talentpuljen. Deltagende medlemsstater, der agter at trække sig tilbage fra EU-talentpuljen, underretter sekretariatet herom. Underretninger om tilbagetrækning indgives i juni eller i december.

En tilbagetrækning får virkning ni måneder efter underretningen.

Fra dagen for underretningen må nye ledige stillinger hos deltagende arbejdsgivere eller andre deltagende enheder, der er etableret i den medlemsstat, der har underrettet om sin hensigt om at trække sig tilbage fra EU-talentpuljen, ikke gøres tilgængelige på IT-plattformen. Ledige stillinger, der allerede er tilgængelige på IT-plattformen, skal fjernes fra den dato, hvor tilbagetrækningen får virkning.

En medlemsstats tilbagetrækning i de første to år af deltagelsen i EU-talentpuljen medfører nettoannullering eller tilbagesøgning af al relevant EU-finansiering, der er ydet til medlemsstaten frem til den dato, hvor tilbagetrækningen får virkning. En medlemsstats tilbagetrækning efter det andet år af deltagelsen medfører nettoannullering eller tilbagesøgning af eventuel EU-finansiering, der er ydet til medlemsstaten, svarende til perioden efter den dato, hvor tilbagetrækningen får virkning.

Sekretariatet gør med støtte fra de nationale kontaktpunkter uden ophold oplysninger om medlemsstater, der har givet underretning om, at de har til hensigt at trække sig tilbage fra EU-talentpuljen, tilgængelige på IT-plattformen.

Artikel 4 *Definitioner*

I denne forordning forstås ved:

- 1) "deltagende medlemsstat": en medlemsstat, der deltager i EU-talentpuljen
- 2) "jobsøgende fra et tredjeland": en fysisk person med bopæl uden for Unionen, der i henhold til national ret eller praksis i den relevante deltagende medlemsstat har nået myndighedsalderen, og som ikke er unionsborger som omhandlet i artikel 20, stk. 1, i TEUF, og som søger beskæftigelse i Unionen
- 3) "registreret jobsøgende fra et tredjeland": en jobsøgende fra et tredjeland, som har registreret sig på IT-plattformen i overensstemmelse med artikel 11

- 4) "deltagende arbejdsgiver": en arbejdsgiver, som er lovligt etableret i en deltagende medlemsstat, og hvis ledige stillinger er tilgængelige på IT-plattformen som overført af det nationale kontaktpunkt i den medlemsstat, hvor arbejdsgiveren er etableret
- 5) "anden deltagende enhed": et vikarbureau, en privat arbejdsformidling eller en arbejdsmarkedsformidler, hvis ledige stillinger er tilgængelige på IT-plattformen som overført af det nationale kontaktpunkt i den medlemsstat, hvor den anden deltagende enhed er lovligt etableret
- 6) "profil": oplysninger fra en jobsøgende fra et tredjeland i et standarddataformat med henblik på at søge beskæftigelse via IT-plattformen
- 7) "fælles koordineret kanal": en IT-tjeneste til overførsel af ledige stillinger fra de deltagende medlemsstater til IT-plattformen i overensstemmelse med et ensartet system og ved anvendelse af den nødvendige tekniske infrastruktur
- 8) "ledig stilling": en lønnet stilling, som vil gøre det muligt for en jobsøgende fra et tredjeland, der er blevet udvalgt, at indgå i et ansættelsesforhold i en deltagende medlemsstat, hvor en deltagende arbejdsgiver eller en anden deltagende enhed er etableret, og hvor den jobsøgende fra et tredjeland sædvanligvis vil arbejde.

Kapitel II

IT-systemarkitektur

Artikel 5

IT-plattform for EU-talentpuljen

1. Der oprettes en IT-plattform, som skal gøre det lettere at rekruttere jobsøgende fra tredjelande.
2. IT-plattformen består af:
 - a) en fælles koordineret kanal, der gør det muligt for de deltagende medlemsstater at overføre ledige stillinger til IT-plattformen
 - b) en teknisk infrastruktur, der gør det muligt for IT-plattformen at modtage ledige stillinger fra de deltagende medlemsstater
 - c) en teknisk infrastruktur til indsamling og lagring af profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelande
 - d) en teknisk infrastruktur, der skal gøre det muligt for de nationale kontaktpunkter, deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder at søge efter registrerede jobsøgende fra tredjelande og gøre det muligt for sådanne jobsøgende at søge efter ledige stillinger

- e) et automatiseret matchningsværktøj
 - f) en sikker kommunikationskanal, der skal gøre det muligt for registrerede jobsøgende fra tredjelande og deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder at kommunikere via og uploade dokumenter på IT-plattformen.
3. Det automatiske matchningsværktøjs funktion reguleres af principperne om ikkeforskelsbehandling, lovlighed og retfærdighed og må ikke medføre urimelig bias eller praksis, som er forbudt i henhold til EU-retten eller national ret.
 4. Sekretariatet foretager en gennemførlighedsundersøgelse inden for to år efter iværksættelsen af IT-plattformen og vurderer muligheden for at integrere mangeartede matchningsalgoritmer i IT-plattformen.
 5. Kommissionen vedtager ved hjælp af gennemførelsesretsakter de nødvendige tekniske standarder for dataudveksling, dataformater, der omfatter klassifikationen for europæiske færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv (ESCO), formater for ledige stillinger under hensyntagen til artikel 13, stk. 4, 5 og 6, og formater for profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelande under hensyntagen til artikel 6, 11 og 12. Disse gennemførelsesretsakter vedtages efter undersøgelsesproceduren, jf. artikel 22, stk. 2.
 6. De deltagende medlemsstater og sekretariatet sikrer teknisk interoperabilitet mellem nationale systemer og IT-plattformen. Sekretariatet sikrer grænsefladen med andre relevante instrumenter og tjenester, der tilbydes på EU-plan, hvor det er relevant.

Artikel 6
Behandling af personoplysninger

1. Sekretariatet må kun behandle personoplysninger om registrerede jobsøgende fra tredjelande og om deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder i det omfang, det er nødvendigt for udførelsen af dets opgaver i henhold til artikel 8, stk. 2. I forbindelse med behandling af personoplysninger til dette formål fungerer sekretariatet som dataansvarlig som defineret i artikel 3, nr. 8), i forordning (EU) 2018/1725.
2. De nationale kontaktpunkter må kun behandle personoplysninger om registrerede jobsøgende fra tredjelande og om deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder i det omfang, det er nødvendigt for udførelsen af deres opgaver i henhold til artikel 10, stk. 2. I forbindelse med behandling af personoplysninger til dette formål fungerer de nationale kontaktpunkter som dataansvarlige som defineret i artikel 4, nr. 7), i forordning (EU) 2016/679.
3. Profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelande skal omfatte navn, efternavn, kontaktoplysninger, fødselsdato og nationalitet eller nationaliteter, oplysninger om akademiske og faglige kvalifikationer, frivilligt arbejde eller erhvervserfaring, andre færdigheder og sprogkundskaber.

Profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelande kan også omfatte oplysninger om, hvornår en jobsøgende fra et tredjeland er til rådighed til at påbegynde et arbejde, og hvilke medlemsstater der foretrækkes.

4. Sekretariatet og de nationale kontaktpunkter informerer registrerede jobsøgende fra tredjelande og deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder om behandlingen af deres personoplysninger og deres rettigheder som registrerede samt om deres rettigheder i henhold til stk. 5 og 6.
5. De personoplysninger, der registreres i eller overføres til IT-plattformen i overensstemmelse med denne forordning, indekseres og lagres og stilles udelukkende til rådighed på platformen med henblik på søgning og matchning. Registrerede jobsøgende fra tredjelande har ret til at redigere, slette eller begrænse adgangen til deres personoplysninger.
6. Profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelande, som de berørte jobsøgende ikke har tilgået i en etårig periode, fjernes, og der lagres ingen personoplysninger. I sådanne tilfælde underrettes de berørte jobsøgende én måned i forvejen automatisk om, at deres profiler vil blive fjernet, hvis de ikke tilgås inden for denne periode. 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 stiller de oplysninger, der fremgår af profilerne for registrerede jobsøgende fra tredjelande og de ledige stillinger hos deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder, til rådighed for søgninger og matchning på IT-plattformen.

8. De oplysninger, der fremgår af profilerne for registrerede jobsøgende fra tredjelande, er kun tilgængelige for deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder og for de nationale kontaktpunkter. De oplysninger, der fremgår af de ledige stillinger, er tilgængelige for registrerede jobsøgende fra tredjelande og for de nationale kontaktpunkter.
9. Behandling af oplysninger om jobsøgendes foretrukne medlemsstater, jf. stk. 4, med henblik på matchning i overensstemmelse med artikel 16 er forbudt.
10. Kommissionen vedtager ved hjælp af gennemførelsesretsakter yderligere bestemmelser om, hvilke personoplysninger der skal behandles og indgå i ledige stillinger og profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelande, om dataansvarliges ansvar, herunder regler for eventuel brug af en eller flere databehandlere, samt om betingelserne for adgang til personoplysninger og muligheden for registrerede jobsøgende fra tredjelande for at begrænse adgangen til deres personoplysninger på IT-plattformen. Disse gennemførelsesretsakter vedtages efter undersøgelsesproceduren, jf. artikel 22, stk. 2.

Kapitel III

Forvaltning

Artikel 7

Struktur

EU-talentpuljen består af:

- a) sekretariatet for EU-talentpuljen
- b) styringsgruppen
- c) de nationale kontaktpunkter.

Artikel 8

Sekretariatet

1. Kommissionen varetager sekretariatet.
2. Sekretariatet er ansvarligt for:
 - a) at sikre den overordnede forvaltning af EU-talentpuljen, herunder planlægning og koordinering af aktiviteter for EU-talentpuljen, samt at øge offentlighedens bevidsthed herom gennem kommunikationsaktiviteter og oplysningskampagner

- b) at oprette og forvalte IT-plattformen og relaterede IT-tjenester, der er nødvendige for platformens funktion, navnlig gennem anvendelse af tilgængelig teknisk infrastruktur på EU-plan, hvor det er relevant
- c) på IT-plattformen at offentliggøre de relevante oplysninger, der er omhandlet i artikel 3, stk. 1, og stk. 2, femte afsnit, artikel 9, stk. 5, artikel 10, stk. 2, nr. i), artikel 12, stk. 4, artikel 14, stk. 2, artikel 15, stk. 2, og artikel 17, stk. 1, andet afsnit
- d) at indkalde til og forberede møderne i styringsgruppen
- e) at indsamle relevante data med henblik på overvågning af EU-talentpuljens resultater i henhold til artikel 20
- f) regelmæssigt at indkalde til møder i netværket af nationale kontaktpunkter, der er omhandlet i artikel 10, stk. 3.

Sekretariatet giver årligt styringsgruppen de oplysninger, der er omhandlet i artikel 20, stk. 1 og 4. Hvis sådanne oplysninger indeholder personoplysninger, anonymiseres de.

Artikel 9

Styringsgruppen

1. Styringsgruppen består af følgende medlemmer:
 - a) to repræsentanter for hver deltagende medlemsstat, heraf én ekspert på beskæftigelsesområdet og én ekspert på indvandringsområdet

- b) to repræsentanter for Kommissionen
- c) seks repræsentanter for de tværfaglige arbejdsmarkedsorganisationer på EU-plan med en ligelig repræsentation af fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer.

Kun de i første afsnit, litra a) og b), omhandlede medlemmer har stemmeret.

2. En ekspert fra Europa-Parlamentet kan indbydes til at deltage i styringsgruppens møder. Yderligere repræsentanter for Kommissionen kan om nødvendigt også deltage i styringsgruppens møder.
3. Repræsentanter for EU-organer, -kontorer og -agenturer, repræsentanter for internationale organisationer, repræsentanter for tredjelande, der deltager i talentpartnerskaber, bilaterale ordninger eller nationale rammer for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland, og andre relevante interessenter kan indbydes til at deltage i styringsgruppens møder med henblik på at fremlægge deres synspunkter.
4. Kun repræsentanter for deltagende medlemsstater er medlemmer af styringsgruppen. Repræsentanter for de medlemsstater, der ikke deltager i EU-talentpuljen, kan deltage i styringsgruppens møder som observatører.
5. De i stk. 1, litra c), omhandlede repræsentanter underskriver en skriftlig erklæring om, at de ikke befinder sig i en interessekonflikt. Sekretariatet offentliggør disse erklæringer og ajourføringer af disse erklæringer på IT-plattformen.

6. Styringsgruppen er ansvarlig for:
- a) støtte til sekretariatet i forbindelse med udarbejdelsen af listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af Unionen, omhandlet i artikel 14
 - b) facilitering af udvekslingen af bedste praksis mellem de deltagende medlemsstater vedrørende de nationale eller regionale tilpasninger af listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af Unionen, jf. artikel 15, stk. 1
 - c) støtte til sekretariatet i forbindelse med planlægning og koordinering af EU-talentpuljens aktiviteter
 - d) facilitering af indsamlingen af data, der er relevante for EU-talentpuljens overvågningsaktiviteter, der er omhandlet i artikel 20
 - e) udveksling af bedste praksis vedrørende gennemførelsen af fremskyndede indvandringsprocedurer med henblik på at lette rekruttering af registrerede jobsøgende fra tredjelande i henhold til artikel 19
 - f) støtte til sekretariatet med hensyn til at øge bevidstheden om EU-talentpuljen som omhandlet i artikel 8, stk. 2, litra a).
7. Styringsgruppen mødes to gange om året og på ad hoc-basis, når det er nødvendigt. Sekretariatet indkalder til og leder møderne.

Artikel 10

Nationale kontaktpunkter

1. Hver deltagende medlemsstat udpeger en enhed, der skal fungere som dens nationale kontaktpunkt. De deltagende medlemsstater sørger for, at deres nationale kontaktpunkt er sammensat af eksperter på beskæftigelses- og indvandringsområdet fra relevante nationale myndigheder. Hvis det er relevant, kan det nationale kontaktpunkt støtte sig til andre nationale kompetente myndigheder med henblik på udførelse af de opgaver, der er fastsat i stk. 2.
2. De nationale kontaktpunkter er ansvarlige for:
 - a) facilitering af IT-plattformens funktion på nationalt plan
 - b) tilgængeliggørelse af ledige stillinger på IT-plattformen gennem den fælles koordinerede kanal i overensstemmelse med artikel 13, stk. 2
 - c) fjernelse af ledige stillinger fra IT-plattformen i henhold til artikel 13, stk. 12, og af profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelande i henhold til artikel 11, stk. 2, andet afsnit, efter at de nationale kompetente myndigheder har overført relevante oplysninger herom
 - d) hvis det er relevant, underretning til sekretariatet om eventuelle landespecifikke tilpasninger af listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af Unionen, i henhold til artikel 15, stk. 1, andet, tredje og fjerde afsnit

- e) føring af registre over:
 - i) deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder
 - ii) arbejdsgivere og andre enheder, der er blevet permanent udelukket fra EU-talentpuljen, eller hvis adgang til EU-talentpuljen er blevet nægtet eller suspenderet
- f) kontrol med det register, der er omhandlet i litra e), nr. ii), inden en ledig stilling gøres tilgængelig på IT-plattformen, og arbejdsgivere og andre enheder, der er interesseret i at deltage i EU-talentpuljen, nægtes adgang til IT-plattformen, hvis de er registreret i dette register, eller på grundlag af andre oplysninger om konstaterede overtrædelser af relevant EU-ret eller national ret og praksis
- g) deling af det i litra e), nr. i), omhandlede register med styringsgruppen og, hvis den deltagende medlemsstat træffer afgørelse herom, deling af dette register med de relevante nationale myndigheder
- h) hvis den deltagende medlemsstat træffer afgørelse herom, offentlig tilgængeliggørelse af registret omhandlet i litra e), nr. i)
- i) udelukkelse af deltagende arbejdsgivere eller andre deltagende enheder eller suspendering af deres adgang til EU-talentpuljen og fjernelse af de relevante ledige stillinger fra IT-plattformen i overensstemmelse med artikel 13, stk. 8 og 9

- j) levering af oplysninger som omhandlet i artikel 17, stk. 1, andet afsnit, og relevante data til overvågning af EU-talentpuljen som omhandlet i artikel 20 til sekretariatet
 - k) levering af specifikke oplysninger til registrerede jobsøgende fra tredjelande, der er blevet udvalgt til en ledig stilling i EU-talentpuljen, og deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder i overensstemmelse med artikel 17, stk. 2.
3. Når sekretariatet indkalder til et møde i netværket af nationale kontaktpunkter fra de deltagende medlemsstater i henhold til artikel 8, stk. 2, litra f), mødes repræsentanter fra de nationale kontaktpunkter for at udveksle oplysninger og bedste praksis om gennemførelsen af denne forordning.

Kapitel IV

Registrering af jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgiveres og andre enheders 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 registrere sig på IT-plattformen. Direkte links til IT-plattformen kan offentliggøres på andre relevante værktøjers websteder.
2. For at registrere sig på IT-plattformen skal jobsøgende fra tredjelande erklære, 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 ret eller et forbud mod indrejse i Unionens område som omhandlet i direktiv 2008/115/EF.

Profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelande, der har afgivet en urigtig erklæring i henhold til første afsnit, fjernes fra IT-plattformen, efter at de nationale kompetente myndigheder har overført relevante oplysninger herom. Jobsøgende fra tredjelande kan oprette en ny profil, når den retslige eller administrative afgørelse eller indrejseforbuddet ikke længere finder anvendelse.

3. Profilerne for registrerede jobsøgende fra tredjelande er synlige for deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder.

Artikel 12

Angivelse af deltagelse i talentpartnerskaber, bilaterale ordninger eller nationale rammer for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland

1. Jobsøgende fra tredjelande, der har nydt godt af særlig støtte inden for rammerne af et talentpartnerskab, en bilateral ordning eller en national ramme for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland, kan angive dette i deres profiler.
2. Med henblik på stk. 1 udvikles der et "flag" på IT-plattformen, som skal integreres i profiler for jobsøgende fra tredjelande i overensstemmelse med artikel 5, stk. 5 ("flaget").

Jobsøgende fra tredjelande, som angiver, at de deltager i et af de talentpartnerskaber eller en af de ordninger eller rammer, der er omhandlet i stk. 1, oplyser følgende i flaget:

- a) navnet på talentpartnerskabet, den bilaterale ordning eller den nationale ramme for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland, og
- b) nærmere oplysninger om eventuel deltagelse i uddannelse i forbindelse med litra a), herunder dens genstand og varighed og typen af udviklede færdigheder, herunder relevante sprogfærdigheder.

Hvis dokumentation til støtte for de fremlagte oplysninger foreligger, kan den vedhæftes til profilerne for registrerede jobsøgende fra tredjelande. Jobsøgende fra tredjelande kan også angive eventuelle øvrige oplysninger, som anses for relevante med henblik på rekruttering.

3. Flaget skal være synligt på profilen for registrerede jobsøgende fra tredjelande på IT-plattformen, angive, at det kun er til orientering i forbindelse med EU-talentspuljen, og at det ikke er ensbetydende med formel anerkendelse eller validering af færdigheder og kvalifikationer, som den jobsøgende fra et tredjeland måtte have udviklet gennem deltagelse i de talentpartnerskaber, ordninger eller rammer, der er omhandlet i stk. 1. Flaget berører ikke indrejse- eller opholdsrettigheder.
4. En liste over tredjelande og deltagende medlemsstater, der deltager i et talentpartnerskab, offentliggøres på IT-plattformen af sekretariatet. Sekretariatet offentliggør på IT-plattformen også en liste over bilaterale ordninger og nationale rammer for udvikling og validering af færdigheder i tredjelande, herunder de tredjelande, der deltager i disse ordninger og rammer, og oplysninger om særlig støtte, der ydes inden for disse ordninger og rammer, som de deltagende medlemsstater vælger at knytte til EU-talentspuljen.

Artikel 13

Arbejdsgiveres og andre enheders deltagelse i EU-talentpuljen

1. Arbejdsgivere og andre enheder, der er interesseret i at deltage i EU-talentpuljen, anmoder det nationale kontaktpunkt i den medlemsstat, hvor de er etableret, om at gøre deres ledige stillinger tilgængelige på IT-plattformen.
2. De nationale kontaktpunkter gør på IT-plattformen ledige stillinger tilgængelige, som:
 - a) er omfattet af den liste over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af Unionen, som er omhandlet i artikel 14, og de landespecifikke tilpasninger af listen i henhold til artikel 15, stk. 1, eller der er relevante for et talentpartnerskab, en bilateral ordning eller en national ramme for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland, der er anført på IT-plattformen
 - b) er åbne for rekruttering af jobsøgende fra tredjelande, uden at dette berører princippet om præference for unionsborgere, hvor det er relevant i henhold til national ret.
3. Når de nationale kontaktpunkter gør ledige stillinger tilgængelige på IT-plattformen, overfører de ikke ledige stillinger:
 - a) som vedrører lærlingeuddannelser og praktikophold
 - b) fra arbejdsgivere og andre enheder, der er registreret i det register, der er omhandlet i artikel 10, stk. 2, litra e), nr. ii).

4. Ledige stillinger, der gøres tilgængelige på IT-plattformen, skal mindst indeholde følgende oplysninger:
 - a) navn og kontaktoplysninger for den arbejdsgiver, med hvilken en jobsøgende fra et tredjeland vil indgå i et direkte ansættelsesforhold, og for enhver anden deltagende enhed
 - b) jobbeskrivelse
 - c) ansættelseskontraktens varighed, og
 - d) det normale arbejdssted.
5. Ledige stillinger, der gøres tilgængelige på IT-plattformen, kan omfatte yderligere oplysninger såsom den startløn eller det løninterval, der tilbydes.
6. Ud over de i stk. 4 omhandlede oplysninger kan deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder give yderligere oplysninger med henblik på at præsentere virksomheden for jobsøgende fra tredjelande, herunder den sektor, hvori den er aktiv, en kort beskrivelse af dens aktiviteter og, hvis det er relevant, selskabsregistreringsnummeret.

7. Deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder skal overholde relevant EU-ret og national ret og praksis vedrørende beskyttelse af tredjelandsstatsborgere mod unfair rekruttering, utilstrækkelige arbejdsvilkår, forskelsbehandling, ugunstig behandling og menneskehandel, hvis det er relevant. Deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder skal også overholde de gældende kollektive overenskomster, som beskytter tredjelandsstatsborgeres ret til foreningsfrihed og forhandlingsret. Deltagende medlemsstater kan indføre yderligere betingelser for arbejdsgiveres og andre enheders deltagelse i EU-talentpuljen for at sikre overholdelse af anden relevant national praksis, kollektive overenskomster og ILO's principper og retningslinjer, f.eks. ILO's generelle principper og operationelle retningslinjer for fair rekruttering, i overensstemmelse med EU-retten.
8. Hvis en national kompetent myndighed konstaterer, at en deltagende arbejdsgiver eller en anden deltagende enhed ikke opfylder de forpligtelser og betingelser, der er omhandlet i stk. 7, underretter den nationale kompetente myndighed det relevante nationale kontaktpunkt herom.

Efter modtagelse af en underretning som omhandlet i første afsnit suspenderer det nationale kontaktpunkt den pågældende deltagende arbejdsgivers eller anden deltagende enheds adgang til IT-plattformen og fjerner deres ledige stillinger fra IT-plattformen. I sådanne tilfælde må den deltagende arbejdsgiver eller anden deltagende enhed ikke gøre brug af IT-plattformen, herunder gennem andre deltagende enheder.

Hvis en national kompetent myndighed underretter det nationale kontaktpunkt om, at den pågældende arbejdsgivers eller anden enheds manglende opfyldelse af de forpligtelser og betingelser, der er omhandlet i første afsnit, er blevet afhjulpet, ophæver det relevante nationale kontaktpunkt suspensionen af adgangen til IT-plattformen.

9. Uanset denne artikels stk. 8 kan medlemsstaterne beslutte at udelukke deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder samt arbejdsgivere og andre enheder, der er interesseret i at deltage i EU-talentpuljen, permanent fra EU-talentpuljen i tilfælde af lovovertrædelser, der er omhandlet i artikel 2, 3 og 18a i direktiv 2011/36/EU, og i tilfælde af strafbare handlinger i forbindelse med ansættelse af tredjelandsstatsborgere med ulovligt ophold som fastsat i artikel 9 sammenholdt med artikel 3 i direktiv 2009/52/EF.

Hvis en deltagende medlemsstat fraviger stk. 8, underretter den det relevante nationale kontaktpunkt herom.

Efter modtagelse af en underretning som omhandlet i dette stykkes andet afsnit udelukker det nationale kontaktpunkt permanent den pågældende arbejdsgiver eller anden enhed fra EU-talentpuljen og fjerner, hvor det er relevant, deres ledige stillinger fra IT-plattformen.

Hvis en arbejdsgiver eller en anden enhed er blevet permanent udelukket fra at deltage i EU-talentpuljen, må de ikke gøre brug af IT-plattformen, herunder gennem andre deltagende enheder.

10. Anvendelse af EU-talentpuljen er gratis for jobsøgende fra tredjelande. Deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder må ikke pålægge registrerede jobsøgende fra tredjelande gebyrer eller skjulte omkostninger med henblik på rekruttering, hverken før eller efter at rekrutteringsprocessen er afsluttet.
11. Ledige stillinger fra deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder skal være synlige for registrerede jobsøgende fra tredjelande på IT-plattformen.
12. Ledige stillinger fjernes straks fra IT-plattformen i tilfælde af:
 - a) en anmodning fra en deltagende arbejdsgiver eller en anden deltagende enhed til det nationale kontaktpunkt om at fjerne nogle af eller alle dens ledige stillinger
 - b) en underretning fra en deltagende arbejdsgiver eller en anden deltagende enhed til det nationale kontaktpunkt i overensstemmelse med stk. 13
 - c) manglende match med en registreret jobsøgende fra et tredjeland i en etårig periode
 - d) suspension af adgang for eller permanent udelukkelse af en deltagende arbejdsgiver eller en anden deltagende enhed
 - e) fjernelse af de relevante erhverv efter tilpasninger af den liste over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af Unionen, i overensstemmelse med artikel 15.

13. Deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder angiver uden unødigt ophold på IT-plattformen, at de har ansat en registreret jobsøgende fra et tredjeland i en given ledig stilling. Profilerne for sådanne registrerede jobsøgende fra tredjelande fjernes fra IT-plattformen.

Artikel 14

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

1. Med henblik på denne forordning er der i bilaget til denne forordning fastsat en liste over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af Unionen, angivet på firecifret niveau i overensstemmelse med Det Internationale Arbejdsbureaus internationale fagklassifikation fra 2008 (ISCO-08).

Kommissionen tillægges beføjelser til at vedtage delegerede retsakter efter proceduren omhandlet i artikel 21 med henblik på at ændre bilaget under hensyntagen til:

- a) erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft, som der er givet underretning om til sekretariatet af de nationale kontaktpunkter i henhold til artikel 15, stk. 1, tredje og fjerde afsnit, og som gør sig gældende for et betydeligt antal deltagende medlemsstater
 - b) erhverv, der bidrager direkte til Unionens konkurrenceevne og til den grønne og digitale omstilling, og som sandsynligvis vil få større betydning.
2. Sekretariatet offentliggør listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af Unionen, på IT-plattformen.

Artikel 15

Tilpasninger af listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af Unionen

1. De deltagende medlemsstater kan beslutte at tilføje erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft, angivet på ISCO-08's firecifrede niveau for at opfylde deres specifikke arbejdsmarkedsbehov og deres politikmål. De kan også beslutte at fjerne erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft, fra EU-listen, hvis denne mangel på arbejdskraft ikke svarer til deres specifikke arbejdsmarkedsbehov på nationalt eller regionalt plan eller til deres politikmål. Sådanne landespecifikke tilpasninger må kun påvirke matchningen af ledige stillinger i den pågældende medlemsstat.

Det nationale kontaktpunkt giver underretning om enhver landespecifik tilpasning af listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af Unionen, senest tre måneder før den dato, fra hvilken den relevante medlemsstat agter at deltage i EU-talentpuljen, der er omhandlet i artikel 3, stk. 1.

De nationale kontaktpunkter kan hver sjette måned give sekretariatet underretning om yderligere landespecifikke tilpasninger af listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af Unionen.

Hvis bilaget ændres i overensstemmelse med artikel 14, stk. 1, andet afsnit, underretter de nationale kontaktpunkter sekretariatet om enhver landespecifik tilpasning af listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af Unionen, inden for tre måneder.

2. Sekretariatet offentliggør de landespecifikke tilpasninger af listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af Unionen, som de nationale kontaktpunkter har givet underretning om, på IT-plattformen.

Artikel 16
Søgning og matchning

1. Deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder kan søge efter profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelande og matche dem med ledige stillinger, der er tilgængelige på IT-plattformen.
2. Deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder kan bruge særlige filtre, der er tilgængelige på IT-plattformen, til at søge efter profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelande, der har givet oplysninger i det i artikel 12, stk. 2, omhandlede flag om, at de har nydt godt af særlig støtte inden for rammerne af et talentpartnerskab, en bilateral ordning eller en national ramme for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland.
3. Deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder kan tilgå en liste over foreslåede profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelande, der er genereret af det automatiske matchningsværktøj og baseret på relevansen af de færdigheder, kompetencer og kvalifikationer og den arbejdserfaring, som registrerede jobsøgende fra tredjelande besidder, og hvornår disse jobsøgende er til rådighed i forbindelse med en ledig stilling.
4. Registrerede jobsøgende fra tredjelande kan søge efter ledige stillinger på IT-plattformen og tilgå en liste over foreslåede relevante ledige stillinger, der genereres af det automatiserede matchningsværktøj.

Kapitel V

Fremlæggelse af oplysninger, klageadgang og fremskyndede indvandringsprocedurer

Artikel 17

Fremlæggelse af oplysninger

1. Deltagende medlemsstater gør oplysninger om EU-talentpuljen og dens funktion let tilgængelige, herunder for personer med handicap.

Sekretariatet stiller med støtte fra de nationale kontaktpunkter følgende oplysninger til rådighed på IT-plattformen:

- a) oplysninger om fair rekrutterings- og ansættelsesprocedurer, herunder om anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder og om leve- og arbejdsvilkår i de deltagende medlemsstater
- b) oplysninger om indvandringsprocedurer, herunder procedurer for opnåelse af visa og opholdstilladelser til arbejdsformål
- c) oplysninger om tredjelandstatsborgeres rettigheder og forpligtelser, herunder med hensyn til adgang til eksisterende klage- og søgsmålsmekanismer for at sikre effektiv adgang til domstolsprøvelse

- d) 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 som omhandlet i direktiv 2008/115/EF, er deres indrejse i og ophold på medlemsstaternes område forbudt
- e) en tydelig forklaring om, at registrering i EU-talentpuljen foretaget af jobsøgende fra tredjelande, medtagelse af det i artikel 12, stk. 2, omhandlede flag på deres profiler eller udvælgelse til en ledig stilling via IT-plattformen ikke er en garanti for, at der vil blive givet tilladelse til indrejse på medlemsstaternes område, at der vil blive udstedt en arbejdstilladelse, et visum eller en opholdstilladelse, eller at der er foretaget sikkerhedskontrol
- f) en tydelig forklaring om, at anvendelse af EU-talentpuljen er gratis, og at arbejdsgivere ikke må pålægge registrerede jobsøgende fra tredjelande gebyrer eller skjulte omkostninger med henblik på ansættelse.

2. De nationale kontaktpunkter giver registrerede jobsøgende fra tredjelande, der er blevet udvalgt til en ledig stilling, og deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder specifikke oplysninger, navnlig med hensyn til:

- a) nationale indvandringsprocedurer for opnåelse af visa og opholdstilladelser med henblik på beskæftigelse, herunder at der vil blive foretaget sikkerhedskontrol
- b) familiesammenføringsprocedurer og familiemedlemmers rettigheder og forpligtelser

- c) tredjelandsstatsborgeres rettigheder og forpligtelser, herunder med hensyn til arbejdsvilkår, beskatning, adgang til sociale ydelser, sundhedsbistand, uddannelse, bolig, anerkendelse af færdigheder og kvalifikationer og de eksisterende klage- og søgsmålsmekanismer
 - d) aktiviteter til lettelse af tredjelandsstatsborgeres integration i værtsmedlemsstaten, f.eks. sprogkurser, erhvervsuddannelse og uddannelse samt andre integrationsforanstaltninger
 - e) kontaktoplysninger i overensstemmelse med national praksis for de nationale kompetente beskæftigelses- og udlændingemyndigheder og, hvis de foreligger, kontaktoplysninger for de nationale kompetente organisationer, der tilbyder bistand til tredjelandsstatsborgere efter ansættelse, f.eks. fagforeninger, arbejdsgiverforeninger og handelskamre
 - f) hvor det er relevant, handicaprelaterede støttetjenester og tilvejebringelse af tilpasninger i rimeligt omfang i overensstemmelse med Rådets direktiv 2000/78/EF³⁴
 - g) hvor det er relevant, kontaktoplysninger for andre passende organer på nationalt plan, der støtter tredjelandsstatsborgeres integration på arbejdsmarkedet.
3. De nationale kontaktpunkter er ansvarlige for at ajourføre de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1 og 2, når det er nødvendigt.

³⁴ Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303 af 2.12.2000, s. 16, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>).

4. De nationale kontaktpunkter kan beslutte at give de i stk. 2 omhandlede oplysninger i et automatiseret og standardiseret format, herunder ved at henvise til eksisterende informationskilder ved hjælp af digitale værktøjer.

Artikel 18

Klageadgang

1. Registrerede jobsøgende fra tredjelande skal have effektiv adgang til eksisterende klagemekanismer i overensstemmelse med national ret. I tilfælde af at deltagende arbejdsgivere eller andre deltagende enheder tilsidesætter de forpligtelser, der er fastsat i artikel 13, stk. 7, har registrerede jobsøgende fra tredjelande eller deres repræsentanter ret til at indberette tilsidesættelsen til det nationale kontaktpunkt eller til at indgive en klage i overensstemmelse med national ret til de nationale kompetente myndigheder.
2. Hvis en tilsidesættelse indberettes til det nationale kontaktpunkt i henhold til stk. 1, henviser det nationale kontaktpunkt den til de nationale kompetente myndigheder.

Artikel 19

Fremskyndede indvandringsprocedurer

Deltagende medlemsstater kan i overensstemmelse med national ret beslutte at indføre fremskyndede indvandringsprocedurer for at muliggøre en hurtigere ansættelse af registrerede jobsøgende fra tredjelande, der er blevet udvalgt til en ledig stilling i EU-talentpuljen.

Kapitel VI

Afsluttende bestemmelser

Artikel 20

Overvågningsaktiviteter og feedback

1. EU-talentpuljens resultater og omkostningseffektivitet vil regelmæssigt blive overvåget af sekretariatet. Der skal navnlig indsamles data om:
 - a) antallet og typen af profiler tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande
 - b) antallet og typen af deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder
 - c) antallet og typen af ledige stillinger, der er gjort tilgængelige på IT-plattformen
 - d) antallet af besøg på IT-plattformen
 - e) antallet og typen af ansættelser, der er formidlet via EU-talentpuljen
 - f) antallet af profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelande med et flag som omhandlet i artikel 12, stk. 2

- g) antallet af ansættelser, der er formidlet via IT-plattformen i forbindelse med talentpartnerskaberne, de bilaterale ordninger eller de nationale rammer for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland
 - h) færdigheds- og kvalifikationsniveauerne for jobsøgende fra tredjelände, der er blevet rekrutteret fra EU-talentpuljen.
2. Sekretariatet sørger for dataindsamlingen i overensstemmelse med etablerede statistiske begreber og definitioner og udveksler oplysninger og data med Kommissionen med henblik på at sikre kvaliteten af data, der indsamles i henhold til denne forordning, og med henblik på at udarbejde og sikre kvaliteten af europæiske statistikker.
 3. Sekretariatet indsamler de data, der er omhandlet i stk. 1, med støtte fra de nationale kontaktpunkter og styringsgruppen.
 4. EU-talentpuljens resultater overvåges regelmæssigt af sekretariatet under hensyntagen til feedback og erfaringer indsamlet fra registrerede jobsøgende fra tredjelände og deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder samt civilsamfundsorganisationer, navnlig dem, der arbejder med tredjeländsstatsborgere, herunder personer med handicap.

Artikel 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, stk. 1, tillægges Kommissionen for en periode på fem år fra den ... [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, stk. 1, 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 af 13. april 2016 om bedre lovgivning.
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, stk. 1, 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. Dette udvalg er et udvalg som omhandlet i forordning (EU) nr. 182/2011.
2. Når der henvises til dette stykke, finder artikel 5 i forordning (EU) nr. 182/2011 anvendelse.

Artikel 23

Rapportering

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.

I rapporten vurderes navnlig denne forordnings effektivitet med hensyn til at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder i de deltagende medlemsstater og rekrutteringsprocessens effektivitet, herunder med hensyn til at sikre fair rekrutteringspraksis og respekt for retfærdige og rimelige arbejdsvilkår.

Artikel 24
Ikrafttræden

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

Denne forordning er bindende i alle enkeltheder og gælder umiddelbart i medlemsstaterne i overensstemmelse med traktaterne.

Udfærdiget i ..., den ...

På Europa-Parlamentets vegne
Formand

På Rådets vegne
Formand

BILAG

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

ISCO-08-kode	Erhverv
2142	Bygningsingeniørarbejde
2151	Ingeniørarbejde inden for elektricitet
2211	Alment lægearbejde
2212	Speciallægearbejde
2221	Sygeplejerskearbejde
2411	Revisionsarbejde
2511	Systemanalytikerarbejde
2512	Softwareudvikling
2513	Web- og multimedieudvikling
2514	Vedligeholdelse og dokumentation af software
2519	Andet arbejde med software, herunder test og kvalitetssikring
3113	Teknikerarbejde inden for det elektriske område
3221	Assisterende arbejde inden for sygepleje
5120	Køkkenarbejde
5131	Serveringsarbejde
5321	Omsorgsarbejde på institutioner (ekskl. plejehjem)
7112	Murer- og brolægningsarbejde
7114	Arbejde med opførelse af betonkonstruktioner
7115	Tømrer- og bygningssnedkerarbejde
7121	Arbejde med tagdækning
7123	Pudsningsarbejde
7126	VVS-arbejde
7127	Montørarbejde inden for klima- og køleteknik

ISCO-08-kode	Erhverv
7212	Svejsning og flammeskæring
7213	Pladesmedarbejde
7214	Stålkonstruktionsarbejde
7223	Operatør- og opstillingsarbejde vedrørende metalforarbejdningsmaskiner
7231	Mekanikerarbejde inden for motorkøretøjer
7233	Mekanikerarbejde, landbrugs- og industrimaskiner
7411	Elektrikerarbejde
7412	Elektromekanikerarbejde
7511	Slagterarbejde, fiskehandel og beslægtet arbejde inden for fødevarerfremstilling
8331	Buschauffører og sporvognsførere
8332	Lastbilchauffører
9112	Rengøringsarbejde, undtagen i private hjem
3119	Andet teknikerarbejde inden for fysisk videnskab og ingeniørvirksomhed
2143	Ingeniørarbejde inden for miljø
2133	Arbejde inden for miljøbeskyttelse
2145	Ingeniørarbejde inden for kemi
2144	Ingeniørarbejde inden for mekaniske systemer
3115	Teknikerarbejde inden for det mekaniske område
2141	Ingeniørarbejde i industri og produktion