



EUROPESE UNIE

HET EUROPEES PARLEMENT

DE RAAD

**Straatsburg, 29 april 2026
(OR. en)**

**2023/0404(COD)
LEX 2514**

**PE-CONS 62/1/25
REV 1**

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

**VERORDENING
VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD
TOT OPRICHTING VAN EEN EU-TALENTENPOOL**

VERORDENING (EU) 2026/...
VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

van 29 april 2026

tot oprichting van een EU-talentedpool

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 79, lid 2, punt a),

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité¹,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure²,

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

² Standpunt van het Europees Parlement van 10 maart 2026 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad) en besluit van de Raad van 30 maart 2026.

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) De Unie en de afzonderlijke lidstaten kampen in een groot aantal sectoren en beroepen met tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden, onder meer in sectoren en beroepen die relevant zijn voor de groene en de digitale transitie. Om die tekorten aan te pakken, kan er op alle niveaus behoefte zijn aan geschoolde werknemers. Er zijn al geruime tijd aanzienlijke tekorten in de bouw, de gezondheidszorg, de horeca, het vervoer en op het gebied van informatie- en communicatietechnologie, wetenschapstechnologie, engineering en wiskunde. Die tekorten zijn nog verscherpt door de COVID-19-pandemie en de versnelling van de groene en de digitale transitie. Gezien de demografische uitdagingen zullen de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden naar verwachting aanhouden en mogelijk nog erger worden.

- (2) Om tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken, is een ambitieuze en integrale aanpak op Unie- en nationaal niveau vereist, waarbij onder meer prioritair wordt ingezet op degenen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt in staat te stellen hun volledige potentieel beter te benutten. Die aanpak kan onder meer bestaan uit om- en bijscholing van de bestaande beroepsbevolking in lijn met de doelstellingen van het Europees Jaar van de Vaardigheden, dat is ingesteld bij Besluit (EU) 2023/936 van het Europees Parlement en de Raad³, facilitering van de arbeidsmobiliteit binnen de EU, onder meer door beter gebruik te maken van Richtlijn 2003/109/EG van de Raad⁴ en Richtlijn (EU) 2021/1883 van het Europees Parlement en de Raad⁵ en door het Eures-netwerk te bevorderen, alsook verbetering van de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden en de aantrekkelijkheid van bepaalde beroepen. Gezien de omvang van de huidige tekorten op de arbeidsmarkt en de demografische trends is het echter onwaarschijnlijk dat maatregelen die alleen gericht zijn op de binnenlandse en de Europese beroepsbevolking, volstaan om bestaande en toekomstige tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken. Volgens ramingen van de Commissie zal de bevolking van de Unie aanzienlijk krimpen. Daarnaast zal het aantal mensen in de werkende leeftijd naar verwachting nog verder dalen. Legale en ordelijke migratie is dan ook een cruciale aanvulling op dergelijke maatregelen en moet deel uitmaken van de oplossing om de kwaliteit van socialezekerheidsstelsels, het concurrentievermogen en de duurzame economische groei in de Unie te waarborgen en de groene en de digitale transitie volledig te ondersteunen.

³ Besluit (EU) 2023/936 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 over een Europees Jaar van de Vaardigheden (PB L 125 van 11.5.2023, blz. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2023/936/oj>).

⁴ Richtlijn 2003/109/EG van de Raad van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezetenen onderdanen van derde landen (PB L 16 van 23.1.2004, blz. 44, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/109/oj>).

⁵ Richtlijn (EU) 2021/1883 van het Europees Parlement en de Raad van 20 oktober 2021 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan, en tot intrekking van Richtlijn 2009/50/EG van de Raad (PB L 382 van 28.10.2021, blz. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

- (3) Teneinde de aantrekkelijkheid van de Unie voor talent uit derde landen te vergroten, eerlijke internationale werving te vergemakkelijken, tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden te verhelpen en onderdanen van derde landen de kans te geven om een knelpuntberoep op Unieniveau uit te oefenen, moet een EU-talentedepool worden opgericht. De EU-talentedepool moet de vorm aannemen van een Uniebreed platform waarop profielen van geregistreerde, buiten de Unie verblijvende werkzoekenden uit derde landen en vacatures van in de deelnemende lidstaten gevestigde deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten worden samengebracht en de matching ervan wordt ondersteund. Het Europees Parlement heeft om de oprichting van een EU-talentedepool verzocht in zijn resolutie van 25 november 2021 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het beleid en wetgeving inzake legale migratie⁶.
- (4) In Aanbeveling (EU) 2020/1364 van de Commissie⁷ worden de lidstaten aangemoedigd aanvullende arbeidstrajecten in te voeren en te ondersteunen voor personen die internationale bescherming nodig hebben. De EU-talentedepool kan ook helpen om dergelijke aanvullende trajecten operationeel te maken.

⁶ PB C 224 van 8.6.2022, blz. 69.

⁷ Aanbeveling (EU) 2020/1364 van de Commissie van 23 september 2020 betreffende legale trajecten voor bescherming in de EU: bevordering van hervestiging, toelating op humanitaire gronden en andere aanvullende trajecten (PB L 317 van 1.10.2020, blz. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2020/1364/oj>).

- (5) De EU-talentedepool moet erop gericht zijn de deelnemende lidstaten te ondersteunen bij hun inspanningen om bestaande en toekomstige tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken door onderdanen van derde landen te werven, voor zover activering van de binnenlandse beroepsbevolking en mobiliteit binnen de EU niet volstaan om die doelstelling te verwezenlijken. Als facultatief instrument voor het vergemakkelijken van internationale werving moet de EU-talentedepool de geïnteresseerde lidstaten extra ondersteuning op Unieniveau bieden. Daartoe moet worden gezorgd voor complementariteit en interoperabiliteit van het IT-platform van de EU-talentedepool (het “IT-platform”) met bestaande initiatieven en platforms van de Unie en van de lidstaten. Met het oog op een zo breed mogelijke deelname moet bij de ontwikkeling van de EU-talentedepool rekening worden gehouden met de specifieke behoeften van de lidstaten. Daarom moet “talent” worden opgevat als een alomvattende term die verwijst naar alle mogelijke vaardigheden en competenties die nodig kunnen zijn op de arbeidsmarkten van verschillende lidstaten.
- (6) Gezien het vrijwillige karakter van de EU-talentedepool moeten de deelnemende lidstaten zich er ook uit kunnen terugtrekken. Daartoe moeten de lidstaten het secretariaat van de EU-talentedepool (het “secretariaat”) in kennis stellen van hun voornemen om zich uit de EU-talentedepool terug te trekken. Om het secretariaat en de lidstaten in staat te stellen alle nodige technische en praktische regelingen voor een dergelijke terugtrekking te treffen en om werkzoekenden uit derde landen, deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten voldoende stabiliteit en voorspelbaarheid te bieden, moet de terugtrekking negen maanden na de kennisgeving van een voornemen tot terugtrekking van kracht worden. Vanaf de datum van die kennisgeving mogen geen nieuwe vacatures van deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten uit de betrokken lidstaat op het IT-platform worden geplaatst.

- (7) De EU-talentedepool is bedoeld om informatie te verstrekken aan werkzoekenden uit derde landen en aan deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten die legaal in de deelnemende lidstaten zijn gevestigd. Voor de toepassing van deze verordening worden werkgevers of andere entiteiten geacht legaal in een lidstaat te zijn gevestigd indien zij daar daadwerkelijk een substantiële economische activiteit verrichten in overeenstemming met de nationale wetten en administratieve voorschriften van die lidstaat. Het concept “andere deelnemende entiteit” moet verwijzen naar een uitzendbureau, een particulier bureau voor arbeidsbemiddeling of een arbeidsmarktbemiddelaar. De term “uitzendbureau” moet worden verstaan in de zin van de definitie in artikel 3, lid 1, punt b), van Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad⁸. De term “particulier bureau voor arbeidsbemiddeling” moet worden verstaan in de zin van de definitie in het Verdrag inzake particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling van 1997 (nr. 181) van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).
- (8) Geregistreerde werkzoekenden uit derde landen worden geacht voor een vacature in de EU-talentedepool te zijn geselecteerd indien hun een baan is aangeboden die hen in staat stelt een arbeidsverhouding aan te gaan in de deelnemende lidstaat waar de deelnemende werkgever of de andere deelnemende entiteit legaal is gevestigd en waar de werkzoekende gewoonlijk zal werken.

⁸ Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PB L 327 van 5.12.2008, blz. 9, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj>).

- (9) Sterke partnerschappen en bilaterale samenwerking met derde landen dragen bij tot een doeltreffend migratiebeheer. Met de samenwerking kan worden beoogd de positieve effecten van migratie te maximaliseren en de negatieve gevolgen voor de landen van herkomst van onderdanen van derde landen, zoals het risico van “braindrain”, te beperken, bijvoorbeeld door circulaire migratie te vergemakkelijken. De EU-talentedpool moet ondersteuning verlenen bij de uitvoering van talentpartnerschappen, bilaterale regelingen en nationale kaders voor de ontwikkeling en validering van vaardigheden in een derde land. Talentpartnerschappen zijn uitermate belangrijk binnen de externe dimensie van de mededeling van de Commissie van 23 september 2020 over een nieuw migratie- en asielpact en worden in de praktijk gebracht in overeenstemming met de mededeling van de Commissie van 27 april 2022 getiteld “Aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU”. De deelname van een lidstaat aan een talentpartnerschap, een bilaterale regeling of een nationaal kader voor de ontwikkeling en validering van vaardigheden in een derde land laat zijn besluit om al dan niet aan de EU-talentedpool deel te nemen, onverlet.

- (10) Om ervoor te zorgen dat de autoriteiten van de lidstaten adequaat vertegenwoordigd zijn in de stuurgroep van de EU-talentenpool (de “stuurgroep”), moeten de deelnemende lidstaten elk twee vertegenwoordigers aanwijzen, waarvan één deskundige op het gebied van werkgelegenheid en één op het gebied van immigratie. De lidstaten worden aangemoedigd ervoor te zorgen dat die vertegenwoordigers worden bijgestaan door twee plaatsvervangers die hen in geval van afwezigheid kunnen vertegenwoordigen. De stuurgroep moet ook twee vertegenwoordigers van de Commissie omvatten, alsmede zes vertegenwoordigers van de sectoroverschrijdende organisaties van sociale partners op Unieniveau, met een paritaire vertegenwoordiging van de vakbonden en de werkgeversorganisaties. Het moet ook mogelijk zijn een deskundige van het Europees Parlement uit te nodigen. De Commissie moet zo nodig ook extra vertegenwoordigers kunnen afvaardigen naar de vergaderingen van de stuurgroep. Het moet ook mogelijk zijn vertegenwoordigers van de organen en instanties van de Unie, internationale organisaties, derde landen die deelnemen aan een talentpartnerschap, een bilaterale regeling of een nationaal kader voor de ontwikkeling en validering van vaardigheden in een derde land, en andere belanghebbenden uit te nodigen om hun standpunten in vergaderingen van de stuurgroep uiteen te zetten. Voorbeelden van dergelijke organisaties en belanghebbenden zijn de Europese Arbeidsautoriteit, het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding, de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, de Europese Stichting voor opleiding, de IAO, de Internationale Organisatie voor Migratie, lokale en regionale overheden en maatschappelijke organisaties.

- (11) Het IT-platform moet zoveel mogelijk worden ontwikkeld met bestaande IT-infrastructuur die eigendom is van de Commissie. De IT-infrastructuur die in het kader van Eures is ontwikkeld, kan gedeeltelijk worden hergebruikt voor het IT-platform, met inbegrip van het unieke gecoördineerde kanaal en het instrument voor geautomatiseerde matching, met de nodige aanpassingen. Het is belangrijk dat het IT-platform intuïtieve navigatie waarborgt, gebruiksvriendelijk is en gemakkelijk toegankelijk is voor personen met een handicap, in overeenstemming met de Richtlijnen (EU) 2016/2102⁹ en (EU) 2019/882¹⁰ van het Europees Parlement en de Raad.

⁹ Richtlijn (EU) 2016/2102 van het Europees Parlement en de Raad van 26 oktober 2016 inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van overheidsinstanties (PB L 327 van 2.12.2016, blz. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/2102/oj>).

¹⁰ Richtlijn (EU) 2019/882 van het Europees Parlement en de Raad van 17 april 2019 betreffende de toegankelijkheidsvoorschriften voor producten en diensten (PB L 151 van 7.6.2019, blz. 70, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj>).

- (12) Waar passend moet worden gezorgd voor synergieën tussen het IT-platform en andere relevante instrumenten en diensten op Unieniveau, onder meer wat betreft de toegang tot opleidingsmateriaal zoals dat van de EU-academie en de academie voor een interoperabel Europa. Het IT-platform moet snel en regelmatig worden aangepast aan nieuwe technologische praktijken en moet via de invoering van innovatieve functies en instrumenten geavanceerde IT-diensten aanbieden. Daartoe moet de Commissie een haalbaarheidsstudie uitvoeren ter beoordeling of meerdere matchingalgoritmen in het IT-platform kunnen worden geïntegreerd. In die haalbaarheidsstudie moet de Commissie de budgettaire gevolgen, de risico's voor de gegevensbescherming en de risico's met betrekking tot de naleving van Verordening (EU) 2024/1689 van het Europees Parlement en de Raad¹¹ naar behoren onderzoeken. De resultaten van de haalbaarheidsstudie moeten aan de stuurgroep worden voorgelegd en moeten worden meegenomen in de bespreking van toekomstige ontwikkelingen van de EU-talentedpool.

¹¹ Verordening (EU) 2024/1689 van het Europees Parlement en de Raad van 13 juni 2024 tot vaststelling van geharmoniseerde regels betreffende artificiële intelligentie en tot wijziging van de Verordeningen (EG) nr. 300/2008, (EU) nr. 167/2013, (EU) nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 en (EU) 2019/2144, en de Richtlijnen 2014/90/EU, (EU) 2016/797 en (EU) 2020/1828 (verordening artificiële intelligentie) (PB L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>).

- (13) Het format van de profielen van werkzoekenden uit derde landen en van de vacatures moet worden vastgesteld aan de hand van de door de Commissie overeenkomstig Verordening (EU) 2016/589 van het Europees Parlement en de Raad¹² ontwikkelde Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen (ESCO), die voorziet in een gestandaardiseerde terminologie voor vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen en die de transparantie ervan bevordert. De ESCO-classificatie moet werkzoekenden uit derde landen, deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten en de nationale contactpunten voor de EU-talentenpool (de “nationale contactpunten”) helpen om onderling vergelijkbare informatie te verstrekken over werkervaring, beroepen waarvoor een vacature bestaat en vaardigheden die door de werkzoekenden uit derde landen worden aangeboden en door de deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten worden gevraagd, en moet op die manier een hoogwaardig matchingproces mogelijk maken. Volgens Aanbeveling (EU) 2023/2611 van de Commissie¹³ moet in nationale procedures voor de erkenning van vaardigheden en kwalificaties de nadruk worden gelegd op het volledige talent en potentieel van een persoon. Alle soorten kwalificaties en vaardigheden kunnen in aanmerking worden genomen, zoals beroepsonderwijs en -opleiding, diploma’s, specifieke certificaten (“microcredentials”) en vaardigheden en competenties die in niet-formele en informele contexten zijn verworven. In voorkomend geval moeten de nationale contactpunten de ESCO-classificatieformat gebruiken voor het doorsturen van vacatures naar het IT-platform. Lidstaten die voor nationale vacatures geen gebruik maken van de ESCO-classificatie, moeten concordantietabellen opstellen waarin de interoperabiliteit tussen de in de nationale systemen gebruikte classificatie en de ESCO-classificatie wordt weergegeven. Die tabellen moeten ter beschikking van de Commissie worden gesteld en moeten worden gebruikt om de informatie over vacatures of profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen automatisch om te zetten zodat de matching via het IT-platform geautomatiseerd kan verlopen.

¹² Verordening (EU) 2016/589 van het Europees Parlement en de Raad van 13 april 2016 inzake een Europees netwerk van diensten voor arbeidsvoorziening (EURES), de toegang van werknemers tot mobiliteitsdiensten en de verdere integratie van de arbeidsmarkten en tot wijziging van Verordeningen (EU) nr. 492/2011 en (EU) nr. 1296/2013 (PB L 107 van 22.4.2016, blz. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

¹³ Aanbeveling van de Commissie (EU) 2023/2611 van 15 november 2023 betreffende de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen (PB L, 2023/2611, 24.11.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2023/2611/oj>).

- (14) Het secretariaat en de nationale contactpunten moeten taken toegewezen krijgen om de zoek- en matchingfuncties van het IT-platform te waarborgen. Die taken moeten worden beschouwd als taken van algemeen belang waarvoor de verwerking van persoonsgegevens noodzakelijk is, zoals bedoeld in respectievelijk artikel 6, lid 1, punt e), van Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad¹⁴ en artikel 5, lid 1, punt a), van Verordening (EU) 2018/1725 van het Europees Parlement en de Raad¹⁵. De verwerking van persoonsgegevens moet gebeuren in overeenstemming met artikel 8 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (het “Handvest”) en de Verordeningen (EU) 2016/679 en (EU) 2018/1725.
- (15) Het verwerken van persoonsgegevens voor de zoek- en matchingfuncties van het IT-platform moet beperkt worden tot persoonsgegevens die noodzakelijk zijn om de geregistreerde werkzoekenden uit derde landen, de deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten te identificeren, om het zoeken en matchen op het IT-platform mogelijk te maken en om gegevens te verzamelen met het oog op het verbeteren van de werking van de EU-talentenpool, waarbij geen verwerking van bijzondere categorieën van persoonsgegevens als bedoeld in artikel 9 van Verordening (EU) 2016/679 en artikel 10 van Verordening (EU) 2018/1725 vereist mag zijn.

¹⁴ Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) (PB L 119 van 4.5.2016, blz. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

¹⁵ Verordening (EU) 2018/1725 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door de instellingen, organen en instanties van de Unie en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 45/2001 en Besluit nr. 1247/2002/EG (PB L 295 van 21.11.2018, blz. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

- (16) Geregistreerde werkzoekenden uit derde landen moeten het recht hebben om hun persoonsgegevens te bewerken, te verwijderen of de toegang ertoe te beperken, bijvoorbeeld via het beperken van de toegang tot hun contactgegevens. De profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen op het IT-platform die gedurende één jaar niet door hen zijn geraadpleegd, moeten worden verwijderd. Een maand voordat hun profielen worden verwijderd, moet een kennisgeving worden verzonden, zodat werkzoekenden een redelijke termijn hebben om te reageren. Wanneer die profielen worden verwijderd, moet het mogelijk zijn een beperkte reeks geanonimiseerde gegevens op het IT-platform te blijven bewaren voor statistische en onderzoeksdoeleinden, onder meer om Europese statistieken te maken en de kwaliteit ervan te waarborgen.
- (17) Onverminderd hun verplichting om betrokkenen te informeren over de verwerking van hun persoonsgegevens en hun rechten als betrokkenen overeenkomstig de artikelen 12 en 13 van Verordening (EU) 2016/679 en de artikelen 14 en 15 van Verordening (EU) 2018/1725, moeten het secretariaat en de nationale contactpunten geregistreerde werkzoekenden uit derde landen, deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten ook informeren over hun recht om de toegang tot hun persoonsgegevens technisch te beperken en om te allen tijde te eisen dat hun persoonsgegevens worden gewist of gewijzigd.

- (18) De EU-talentenpool moet bijdragen tot de doelstelling om irreguliere migratie te ontmoedigen, onder meer door de toegang tot bestaande legale trajecten te vergemakkelijken. Werkzoekenden uit derde landen tegen wie een administratieve of rechterlijke beslissing tot weigering van toegang tot of verblijf in een lidstaat of een inreisverbod als bedoeld in Richtlijn 2008/115/EG van het Europees Parlement en de Raad¹⁶ is uitgevaardigd, mogen zich niet registreren op het IT-platform, aangezien zij geen toestemming zouden krijgen om de Unie binnen te komen of er te verblijven. Daartoe moeten werkzoekenden uit derde landen verplicht worden om, voordat zij zich op het IT-platform registreren, te verklaren dat er op dat moment tegen hen geen nationale rechterlijke of administratieve beslissing tot weigering van toegang tot of verblijf in een lidstaat, noch een inreisverbod als bedoeld in Richtlijn 2008/115/EG is uitgevaardigd. Op het IT-platform moet informatie worden verstrekt om werkzoekenden uit derde landen ervan in kennis te stellen dat, indien tegen hen een dergelijke beslissing of een dergelijk inreisverbod is uitgevaardigd, de toegang tot het grondgebied van de lidstaten verboden is en zij daarom geen profiel op het IT-platform mogen aanmaken. Ook moet er informatie worden verstrekt over de gevolgen van het afleggen van een valse verklaring in dat verband, met name dat hun profielen van het IT-platform zouden worden verwijderd. Bij het uitvoeren van de nodige veiligheidscontroles in toepasselijke databanken van de Unie en de lidstaten, zoals het Schengeninformatiesysteem, als onderdeel van de immigratieprocedures van de lidstaten, kan aan het licht komen dat bepaalde onderdanen van derde landen niet het recht hebben het Schengengebied in te reizen of er te verblijven. Indien de nationale immigratieautoriteit een beslissing tot afwijzing van een aanvraag voor toegang door een werkzoekende uit een derde land uitvaardigt op basis van een administratieve beslissing tot weigering van toegang tot of verblijf in een lidstaat of van een inreisverbod als bedoeld in Richtlijn 2008/115/EG, en indien de nationale immigratieautoriteit verneemt dat de werkzoekende in kwestie via de EU-talentenpool voor een vacature is geselecteerd, moet de nationale immigratieautoriteit die informatie doorgeven aan de nationale contactpunten, zodat het profiel van die werkzoekende van het IT-platform kan worden verwijderd. Op het IT-platform moet informatie beschikbaar zijn die werkzoekenden uit derde landen ervan in kennis stelt dat registratie in de EU-talentenpool geen garantie biedt dat de in het kader van de nationale immigratieprocedures vereiste veiligheidscontroles zijn uitgevoerd.

¹⁶ Richtlijn 2008/115/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 2008 over gemeenschappelijke normen en procedures in de lidstaten voor de terugkeer van onderdanen van derde landen die illegaal op hun grondgebied verblijven (PB L 348 van 24.12.2008, blz. 98, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

- (19) Om te waarborgen dat alle deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten voldoen aan het toepasselijke recht en de toepasselijke praktijk van de Unie en de lidstaten inzake bescherming tegen oneerlijke werving, ontoereikende arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, discriminatie, nadelige behandeling en mensenhandel, kunnen de lidstaten gebruikmaken van bestaande informatie over werkgevers en andere entiteiten die niet aan de voorschriften voldoen. Bovendien moeten de nationale contactpunten een register bijhouden van werkgevers en andere entiteiten die permanent van de EU-talentedoelgroep zijn uitgesloten of waarvan de toegang tot de EU-talentedoelgroep is geweigerd of opgeschort. In overeenstemming met het Unierecht moeten de deelnemende lidstaten ook aanvullende voorwaarden kunnen opleggen voor de deelname van werkgevers en andere entiteiten aan de EU-talentedoelgroep, overeenkomstig de toepasselijke praktijken van de lidstaten, collectieve overeenkomsten en de beginselen en richtsnoeren van de IAO. De nationale contactpunten moeten de toegang tot de EU-talentedoelgroep kunnen weigeren. Met het oog op transparantie moeten de nationale contactpunten het register van deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten delen met de stuurgroep. Het is ook belangrijk dat de nationale bevoegde autoriteiten deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten in de afzonderlijke lidstaten kunnen identificeren. Om die identificatie te vergemakkelijken en transparantie te waarborgen, moet het register van deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten met de nationale bevoegde autoriteiten kunnen worden gedeeld. Om de transparantie verder te vergroten, moet het ook mogelijk zijn het register van deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten openbaar te maken, in het bijzonder voor andere belanghebbenden buiten de stuurgroep. Vakbonden, niet-gouvernementele organisaties en andere belanghebbenden kunnen ook voordeel halen uit die transparantie.

- (20) Indien de nationale bevoegde autoriteiten aan het nationale contactpunt melden dat een deelnemende werkgever of andere deelnemende entiteit inbreuk heeft gemaakt op het toepasselijke recht en de toepasselijke praktijk, moet de toegang van de deelnemende werkgever of andere deelnemende entiteit tot de EU-talentenpool worden opgeschort en moeten de betreffende vacatures van het IT-platform worden verwijderd. De opschorting moet worden opgeheven zodra de nationale bevoegde autoriteiten het nationale contactpunt ervan in kennis hebben gesteld dat de inbreuk op het toepasselijke recht of de toepasselijke praktijk is verholpen.
- (21) Werkzoekenden uit derde landen die zich op het IT-platform willen registreren, moeten een profiel kunnen aanmaken met de desbetreffende Europass-functie, zoals vastgesteld bij Besluit (EU) 2018/646 van het Europees Parlement en de Raad¹⁷, waarmee gebruikers kosteloos een profiel kunnen aanmaken en hun relevante vaardigheden, kwalificaties en anderszins opgedane ervaring op één beveiligde onlinelocatie kunnen opgeven. Andere bestaande instrumenten op Unie- en nationaal niveau kunnen ook een rechtstreekse link naar de cv-module van het IT-platform bevatten.

¹⁷ Besluit (EU) 2018/646 van het Europees Parlement en de Raad van 18 april 2018 betreffende een gemeenschappelijk kader voor het verstrekken van betere diensten voor vaardigheden en kwalificaties (Europass) en houdende intrekking van Beschikking nr. 2241/2004/EG (PB L 112 van 2.5.2018, blz. 42, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

- (22) Waar nodig worden de erkenning van kwalificaties en de validering van vaardigheden – verworven door formeel, niet-formeel of informeel leren of door werkervaring – van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen op verzoek van de geregistreerde werkzoekende uit een derde land, de deelnemende werkgever of de andere deelnemende entiteit in de deelnemende lidstaten uitgevoerd overeenkomstig het recht en de praktijk van de lidstaten en alle internationale overeenkomsten ter zake, met inbegrip van regelingen voor wederzijdse erkenning van beroepskwalificaties. Op het IT-platform moet online-informatie beschikbaar zijn over de bestaande nationale erkennings- en validerings-procedures en er moet specifieke informatie worden verstrekt aan geregistreerde werkzoekenden uit derde landen die voor een vacature in de EU-talentenpool zijn geselecteerd en aan deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten.
- (23) In het kader van talentpartnerschappen kunnen onderdanen van geselecteerde derde landen ondersteuning krijgen voor de ontwikkeling en validering van vaardigheden. De in het kader van een talentpartnerschap ontwikkelde of gevalideerde vaardigheden kunnen worden gecertificeerd overeenkomstig de voorwaarden die de lidstaten hebben vastgesteld in het kader van het talentpartnerschap waaraan zij deelnemen.
- (24) Werkzoekenden uit derde landen kunnen ook ondersteuning krijgen via bilaterale regelingen en nationale kaders voor de ontwikkeling en validering van vaardigheden in een derde land. De nationale wetgeving van de betrokken lidstaat is van toepassing op de erkenning van kwalificaties en de validering van vaardigheden die in een derde land in de context van die regelingen of kaders zijn verworven.

- (25) Deelnemende lidstaten die deelnemen aan een talentpartnerschap of beschikken over bilaterale regelingen of nationale kaders voor de ontwikkeling en validering van vaardigheden in een derde land, moeten de EU-talentedepool kunnen gebruiken om gemakkelijker werkzoekenden uit derde landen met in het kader van dat talentpartnerschap, die regeling of dat kader ontwikkelde vaardigheden en competenties te werven. Daartoe moeten die vaardigheden en competenties zichtbaar zijn op het IT-platform door werkzoekenden uit derde landen die specifieke steun hebben genoten in het kader van een dergelijk talentpartnerschap, een dergelijke regeling of een dergelijk kader in een derde land, de mogelijkheid te bieden de in het kader daarvan ontwikkelde vaardigheden en competenties onder een markering (de “markering”) in hun profiel aan te geven. De markering is een visuele aanwijzing voor de werkgever dat de werkzoekende heeft deelgenomen aan een dergelijk talentpartnerschap, een dergelijke regeling of een dergelijk kader. De toevoeging van een markering aan de profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen laat de regels van de Unie en de nationale regels inzake erkenning van kwalificaties en beroepskwalificaties of de toegang tot gereguleerde beroepen onverlet. De markering laat ook de inreis- en verblijfsrechten onverlet.
- (26) Het secretariaat moet de lijst van derde landen en lidstaten die deelnemen aan talentpartnerschappen publiceren op het IT-platform. Het secretariaat moet ook, op basis van de door de lidstaten verstrekte informatie, een lijst publiceren van bilaterale regelingen en nationale kaders voor de ontwikkeling en validering van vaardigheden in derde landen, met inbegrip van de derde landen die aan die regelingen en kaders deelnemen, en informatie over specifieke ondersteuning die in dat verband wordt verleend.

- (27) Deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten moeten de profielen kunnen filteren van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen die met een markering hebben aangegeven dat zij specifieke ondersteuning hebben ontvangen in het kader van een talentpartnerschap, een bilaterale regeling of een nationaal kader voor de ontwikkeling en validering van vaardigheden in een derde land. Dat moet deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten aanmoedigen om die werkzoekenden een baan in de Unie aan te bieden.
- (28) Bij alle activiteiten in het kader van de EU-talentedpool moet het recht op eerlijke en gelijke behandeling inzake arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, minimumlonen, toegang tot sociale bescherming, opleiding en bescherming van jongeren op het werk worden geëerbiedigd. Overeenkomstig de beginselen van de Europese pijler van sociale rechten moet de EU-talentedpool ook hoogwaardige werkgelegenheid en billijke mededinging waarborgen. Voorts is het belangrijk dat werkzoekenden uit derde landen toegang hebben tot organen voor gelijke behandeling overeenkomstig Richtlijn (EU) 2024/1500 van het Europees Parlement en de Raad¹⁸ en, in voorkomend geval, Richtlijn (EU) 2024/1499 van de Raad¹⁹.

¹⁸ Richtlijn (EU) 2024/1500 van het Europees Parlement en de Raad van 14 mei 2024 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen in arbeid en beroep, en tot wijziging van de Richtlijnen 2006/54/EG en 2010/41/EU (PB L, 2024/1500, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj>).

¹⁹ Richtlijn (EU) 2024/1499 van de Raad van 7 mei 2024 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling van personen ongeacht hun ras of etnische afstamming, gelijke behandeling van personen in arbeid en beroep ongeacht hun godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele oriëntatie, gelijke behandeling van vrouwen en mannen op het gebied van sociale zekerheid en de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, en tot wijziging van Richtlijnen 2000/43/EG en 2004/113/EG (PB L, 2024/1499, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1499/oj>).

- (29) De IAO heeft in haar algemene beginselen en operationele richtsnoeren voor eerlijke werving een aantal normen vastgelegd voor de adequate bescherming van werkzoekenden uit derde landen tegen oneerlijke werving. Werkgevers en andere entiteiten die aan de EU-talentedoelgroep deelnemen of hebben deelgenomen, moeten voldoen aan het toepasselijke recht en de toepasselijke praktijk van de Unie. De deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten moeten er ook voor zorgen dat werkzoekenden uit derde landen en onderdanen van de deelnemende lidstaten gelijk worden behandeld, overeenkomstig de Richtlijnen 2011/98/EU²⁰, 2014/36/EU²¹, (EU) 2016/801²², (EU) 2021/1883²³ en (EU) 2024/1233²⁴ van het Europees Parlement en de Raad. Bij de indiensttreding moeten werkgevers werknemers overeenkomstig Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad²⁵ schriftelijk in kennis stellen van de rechten en plichten die voortvloeien uit de arbeidsverhouding.

-
- ²⁰ Richtlijn 2011/98/EU van het Europees Parlement en de Raad van 13 december 2011 betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven (PB L 343 van 23.12.2011, blz. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj>).
- ²¹ Richtlijn 2014/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 375, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>).
- ²² Richtlijn (EU) 2016/801 van het Europees Parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten (PB L 132 van 21.5.2016, blz. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).
- ²³ Richtlijn (EU) 2021/1883 van het Europees Parlement en de Raad van 20 oktober 2021 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan, en tot intrekking van Richtlijn 2009/50/EG van de Raad (PB L 382 van 28.10.2021, blz. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).
- ²⁴ Richtlijn (EU) 2024/1233 van het Europees Parlement en de Raad van 24 april 2024 betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven (PB L, 2024/1233, 30.4.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj>).
- ²⁵ Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PB L 186 van 11.7.2019, blz. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

In dat verband moet informatie worden verstrekt over de wezenlijke aspecten van de arbeidsverhouding, zoals de werkplek, het soort werk, de duur van de arbeidsverhouding, het loon, de werkuren, het aantal dagen betaald verlof en, in voorkomend geval, andere relevante arbeidsomstandigheden en -voorwaarden. Daarnaast moeten werkgevers overeenkomstig Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad²⁶ werkzoekenden de informatie verstrekken die nodig is voor geïnformeerde en transparante onderhandelingen over de beloning. Deelnemende werkgevers of andere deelnemende entiteiten mogen geen wervingsvergoedingen of verborgen kosten in rekening brengen, noch mogen werkgevers of andere entiteiten een werkzoekende uit een derde land verbieden buiten het werkrooster dat hij bij die werkgevers heeft, voor andere werkgevers te gaan werken, noch mogen zij die persoon daarvoor nadelig behandelen. Deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten moeten zich onder alle omstandigheden houden aan de Richtlijnen 96/71/EG²⁷ en (EU) 2020/1057²⁸ van het Europees Parlement en de Raad indien zij werknemers ter beschikking stellen met het oog op het verrichten van diensten, met name wat betreft de in het kader van die richtlijnen vastgestelde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten moeten ook voldoen aan de vereisten die voortvloeien uit de toepasselijke jurisprudentie van het Hof van Justitie, met name zijn arrest in zaak C-43/93²⁹, zoals de vereiste dat terbeschikkingstelling van onderdanen van derde landen in een lidstaat slechts is toegestaan indien zij op reguliere basis in dienst zijn in de lidstaat waar de ter beschikking stellende onderneming is gevestigd. Deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten moeten ook voldoen aan het toepasselijke recht van de gastlidstaat.

²⁶ Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen (PB L 132 van 17.5.2023, blz. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>).

²⁷ Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>).

²⁸ Richtlijn (EU) 2020/1057 van het Europees Parlement en de Raad van 15 juli 2020 tot vaststelling van specifieke regels met betrekking tot Richtlijn 96/71/EG en Richtlijn 2014/67/EU wat betreft de detachering van bestuurders in de wegvervoersector en tot wijziging van Richtlijn 2006/22/EG wat betreft de handhavingsvoorschriften en Verordening (EU) nr. 1024/2012 (PB L 249 van 31.7.2020, blz. 49, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2020/1057/oj>).

²⁹ Arrest van het Hof van 9 augustus 1994. *Raymond Vander Elst tegen Office des migrations internationales*, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310.

- (30) Werkgevers of andere entiteiten die permanent van het IT-platform zijn uitgesloten of waarvan de toegang tot het IT-platform is geweigerd of opgeschort, mogen geen gebruikmaken van het IT-platform, ook niet via andere deelnemende entiteiten. De nationale contactpunten moeten ervoor zorgen dat de vacatures van die werkgevers of andere entiteiten niet op het IT-platform worden geplaatst. Alvorens er een vacature wordt geplaatst, moeten de nationale contactpunten controleren of de werkgever of andere entiteit die geïnteresseerd is in deelname aan de EU-talentenpool, niet is opgenomen in het register van werkgevers of andere entiteiten die permanent zijn uitgesloten van het IT-platform of waarvan de toegang tot het IT-platform is geweigerd of opgeschort, opdat die werkgevers of andere entiteiten het IT-platform niet gebruiken. Bij het uitvoeren van die controles moeten de nationale contactpunten ook kunnen vertrouwen op bestaande informatie over werkgevers en andere entiteiten die niet aan de voorschriften voldoen, in overeenstemming met de praktijk van de lidstaten. Die informatie kan ook lijsten omvatten die zijn opgesteld overeenkomstig de Richtlijnen 2009/52/EG³⁰ en 2011/36/EU³¹ van het Europees Parlement en de Raad. Dergelijke controles, die in de lidstaten worden uitgevoerd op basis van bestaande informatie over werkgevers en andere entiteiten die niet aan de voorschriften voldoen, kunnen ertoe bijdragen dat aan werkgevers en andere entiteiten die inbreuk hebben gemaakt op het toepasselijke recht en de toepasselijke praktijk van de Unie of de lidstaten, doeltreffend de toegang tot de EU-talentenpool wordt geweigerd vanaf de eerste dag van deelname van een lidstaat. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat andere deelnemende entiteiten die overeenkomstig het nationale recht hebben voldaan aan hun zorgvuldigheidsverplichtingen met betrekking tot de naleving door deelnemende werkgevers van het toepasselijke recht en de toepasselijke praktijk van de Unie en de lidstaten inzake bescherming tegen oneerlijke werving, ontoereikende arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, discriminatie, nadelige behandeling en mensenhandel, niet van het IT-platform worden uitgesloten of dat hun toegang tot het IT-platform niet wordt geweigerd of opgeschort indien een deelnemende werkgever inbreuk maakt op het toepasselijke recht of de toepasselijke praktijk van de Unie of de lidstaten.

³⁰ Richtlijn 2009/52/EG van het Europees Parlement en de Raad van 18 juni 2009 tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen (PB L 168 van 30.6.2009, blz. 24, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj>).

³¹ Richtlijn 2011/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 inzake de voorkoming en bestrijding van mensenhandel en de bescherming van slachtoffers daarvan, en ter vervanging van Kaderbesluit 2002/629/JBZ van de Raad (PB L 101 van 15.4.2011, blz. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/36/oj>).

- (31) Het secretariaat moet regelmatig het netwerk van nationale contactpunten, dat bestaat uit de nationale contactpunten van elke deelnemende lidstaat, bijeenroepen. Het netwerk van nationale contactpunten moet dienen als platform waar de nationale contactpunten informatie en beste praktijken kunnen uitwisselen met betrekking tot de uitvoering van deze verordening, waaronder praktijken van de nationale contactpunten betreffende de aanpak van niet-naleving van de in deze verordening vastgelegde verplichtingen of voorwaarden voor deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten.
- (32) Om hoogwaardige matching te waarborgen, moeten deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten toegang kunnen krijgen tot een lijst van voorgestelde profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen en moeten geregistreerde werkzoekenden uit derde landen toegang kunnen krijgen tot een lijst van voorgestelde vacatures. Die lijsten, die worden aangemaakt met het instrument voor geautomatiseerde matching van het IT-platform, moeten gebaseerd zijn op de voor de vacature relevante vaardigheden, kwalificaties en werkervaring van de werkzoekenden uit derde landen. Werkzoekenden uit derde landen moeten ook kunnen aangeven in welke lidstaten zij bij voorkeur willen werken en of zij beschikbaar zijn om aan het werk te gaan. Informatie over de lidstaten van voorkeur van een werkzoekende mag niet worden gebruikt voor matching.
- (33) Het is belangrijk dat deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten ernaar streven een grondige selectie van de kandidaten, een eerste beoordeling van hun profielen, met inbegrip van hun kwalificaties, en een evaluatie van hun geschiktheid uit te voeren, in overeenstemming met de beginselen van eerlijke werving.

- (34) De EU-talentedepool moet tegemoetkomen aan de bestaande behoeften op de arbeidsmarkt en mag niet dienen als een middel om de reeds aanwezige beroepsbevolking te verdringen of te benadelen of om fatsoenlijk werk of eerlijke concurrentie op andere manieren te ondermijnen. Om de lidstaten beter te ondersteunen bij hun inspanningen om bestaande en toekomstige tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken en het concurrentievermogen te verbeteren, moet de EU-talentedepool zich toespitsen op specifieke beroepen op relevante vaardigheidsniveaus, waarbij de in de bijlage bij deze verordening opgenomen lijst van meest voorkomende knelpuntberoepen in de Unie en beroepen die rechtstreeks bijdragen aan de groene en de digitale transitie, als basis dient. Met het oog op de aanpassing van de vacatures aan de specifieke behoeften van de nationale arbeidsmarkten en aan het nationale migratiebeleid, moeten de deelnemende lidstaten, die de lijst van knelpuntberoepen op Unieniveau als uitgangspunt nemen, het secretariaat in kennis kunnen stellen van specifieke knelpuntberoepen die aan die lijst moeten worden toegevoegd of die ervan moeten worden verwijderd. De lidstaten moeten kunnen besluiten over nodige aanpassingen van de lijst van knelpuntberoepen op Unieniveau zodat de lijst beantwoordt aan de specifieke behoeften van de arbeidsmarkt op nationaal of regionaal niveau. In het geval van specifieke regionale behoeften van de arbeidsmarkt moeten de lidstaten kunnen besluiten dat het nationale contactpunt verantwoordelijk moet zijn voor het filteren van de vacatures, zodat die overeenkomen met de relevante territoriale dimensie wanneer zij op het IT-platform worden geplaatst. Dergelijke kennisgevingen mogen alleen gevolgen hebben voor de vacatures die zijn ingediend door de betrokken lidstaat. Het is belangrijk dat noch de lijst van knelpuntberoepen op Unieniveau, noch de kennisgevingen van de lidstaten afbreuk doen aan het beginsel dat Unieburgers voorrang genieten en, indien van toepassing krachtens het nationale recht, aan het onderzoek van de arbeidsmarktsituatie.

- (35) Om eerlijke werving te bevorderen en de transparantie te vergroten voor werkzoekenden uit derde landen en voor werkgevers die in derde landen willen werven, moet het secretariaat, met ondersteuning van de nationale contactpunten en de stuurgroep, ervoor zorgen dat de informatie over de EU-talentedepot en de werking ervan gemakkelijk toegankelijk is voor werkzoekenden uit derde landen en werkgevers en andere entiteiten die wensen deel te nemen aan de EU-talentedepot, waaronder kleine en middelgrote ondernemingen, met name de informatie over de bevoegde autoriteiten in de deelnemende lidstaten. Die informatie moet onder meer de voorwaarden, plichten en procedures met betrekking tot registratie in en deelname aan de EU-talentedepot omvatten, en moet benadrukken dat het gebruik kosteloos is. De deelnemende lidstaten moeten het secretariaat informatie verstrekken over welke soorten entiteiten vacatures op het IT-platform in de betrokken lidstaat mogen plaatsen. Het secretariaat moet die informatie op het IT-platform publiceren.

- (36) Het secretariaat, met ondersteuning van de nationale contactpunten, moet ervoor zorgen dat op het IT-platform gemakkelijk toegankelijke informatie beschikbaar is om eerlijke werving te bevorderen en de transparantie voor werkzoekenden uit derde landen te vergroten. Die informatie moet betrekking hebben op arbeids- en immigratieprocedures, de erkenning van kwalificaties en de validering van vaardigheden, de rechten en plichten van onderdanen van derde landen, de levens- en arbeidsomstandigheden, de bestaande klachten- en verhaalmechanismen in geval van uitbuiting op het werk en oneerlijke wervingspraktijken, en de beschikbare steunmaatregelen in het kader van aanvullende arbeidstrajecten voor werkzoekenden die buiten de Unie verblijven en die internationale bescherming behoeven. De nationale contactpunten moeten het secretariaat de betrokken informatie verstrekken die op het IT-platform moet worden geplaatst. De nationale contactpunten moeten ook kunnen verwijzen naar bestaande informatiebronnen op Unie- of nationaal niveau. Het is belangrijk dat het secretariaat, in samenwerking met de delegaties van de Unie, richtbaarheid geeft aan het bestaan, de doelstellingen en de werking van de EU-talentenpool door middel van communicatieactiviteiten en informatiecampagnes, waar mogelijk en afhankelijk van de beschikbare middelen. Met het oog op het welslagen van dergelijke informatiecampagnes is het ook belangrijk dat de nationale contactpunten het secretariaat ondersteunen bij de verspreiding van de betrokken informatie in de deelnemende lidstaten.
- (37) Het is belangrijk dat de informatie op het IT-platform ten minste in de officiële talen van de deelnemende lidstaten beschikbaar wordt gesteld. Het secretariaat kan onderzoeken of mechanismen voor automatische vertaling van inhoud in andere talen in het IT-platform kunnen worden geïntegreerd.

- (38) Het is belangrijk dat de delegaties van de Unie ondersteuning bieden bij het verstrekken van informatie over de talentenpool op Unieniveau en de werking ervan aan werkzoekenden uit derde landen en aan de deelnemende lidstaten.
- (39) De lidstaten moeten kunnen besluiten dat hun openbare diensten voor arbeidsvoorziening deel uitmaken van hun nationale contactpunten en verantwoordelijk zijn voor het plaatsen van vacatures op het IT-platform via het unieke gecoördineerde kanaal. Indien vacatures op het Eures-portaal zijn gepubliceerd, moet het, overeenkomstig het nationale recht, mogelijk zijn voor de nationale contactpunten om die vacatures op verzoek van een werkgever of een andere entiteit die aan de EU-talentenpool wenst deel te nemen, beschikbaar te stellen voor werkzoekenden uit derde landen op het IT-platform.
- (40) De EU-talentenpool mag niet worden gebruikt om stagiairs of leerlingen te werven. De nationale contactpunten mogen daarom geen vacatures met betrekking tot leerling- en stageplaatsen op het IT-platform plaatsen.

- (41) De nationale contactpunten verstrekken specifieke informatie aan geregistreerde werkzoekenden uit derde landen die voor een vacature zijn geselecteerd, deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten. Die specifieke informatie moet onder meer betrekking hebben op relevante visa en verblijfsvergunningen voor arbeidsdoeleinden in de deelnemende lidstaat, ook wat betreft de rechten en plichten van onderdanen van derde landen, zoals op het gebied van toegang tot sociale uitkeringen, gezondheidszorg, onderwijs en huisvesting. Ook over procedures voor gezinshereniging, de rechten van gezinsleden en bestaande maatregelen om de integratie in de gastlidstaat te vergemakkelijken, zoals taalcursussen en beroepsopleiding, moet specifieke informatie worden verstrekt. Er moet in dit verband tevens specifieke informatie worden verstrekt over de bestaande klachten- en verhaalmechanismen die beschikbaar zijn in geval van uitbuiting op het werk of oneerlijke wervingspraktijken in de deelnemende lidstaten. Die informatie moet in duidelijke en eenvoudige taal beschikbaar worden gesteld en moet met name de contactgegevens van de overeenkomstig de nationale praktijk bevoegde autoriteiten bevatten en, indien beschikbaar, van de organisaties die na de werving steun en bijstand verlenen aan de onderdanen van derde landen. Geregistreerde werkzoekenden uit derde landen die zijn geselecteerd voor een vacature via de EU-talentenpool en die in aanmerking komen voor deelname aan een aanvullend arbeidstraject voor personen die internationale bescherming behoeven in een lidstaat, moeten van het betrokken nationale contactpunt specifieke informatie krijgen, onder meer over het verkrijgen van een reisdocument en integratiesteun bij aankomst. De nationale contactpunten moeten deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten informatie verstrekken over hun rechten en plichten op het gebied van sociale zekerheid, actieve arbeidsmarktmaatregelen, belastingen, kwesties in verband met arbeidsovereenkomsten, pensioenrechten en ziektekostenverzekering.

- (42) Klachten over deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten die inbreuk maken op het toepasselijke recht en de toepasselijke praktijk van de Unie en de lidstaten, moeten door de nationale bevoegde autoriteiten via bestaande klachtenmechanismen worden behandeld overeenkomstig het recht en de praktijk van de lidstaten. Werkzoekenden uit derde landen moeten inbreuken ook kunnen melden aan de nationale contactpunten. De nationale contactpunten moeten dergelijke meldingen doorsturen naar de betrokken bevoegde autoriteiten.
- (43) Het secretariaat moet, met de ondersteuning van de nationale contactpunten, ter waarborging van de transparantie en voorspelbaarheid van de EU-talentedoelgroep, op het IT-platform de informatie beschikbaar stellen over lidstaten die hun voornemen kenbaar hebben gemaakt om zich uit de EU-talentedoelgroep terug te trekken. Die informatie moet onverwijld na de kennisgeving van terugtrekking en binnen een redelijke termijn voordat de betrokken vacatures van het IT-platform worden verwijderd, openbaar worden gemaakt op het IT-platform. Overeenkomstig de nationale praktijk moeten de nationale contactpunten ook de deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten die in de betreffende lidstaat zijn gevestigd ervan in kennis stellen dat hun vacatures van het IT-platform zullen worden verwijderd.

- (44) De nationale contactpunten moeten specifieke informatie verstrekken aan werkzoekenden uit derde landen die zijn geselecteerd voor een vacature via de EU-talentenpool, onder meer door te verwijzen naar bestaande informatiebronnen. Daarnaast moeten de nationale contactpunten in een geautomatiseerde en gestandaardiseerde vorm informatie kunnen verstrekken, waarbij zij onder meer verwijzen naar de juiste informatiebronnen of de bevoegde autoriteiten. In voorkomend geval kunnen de nationale contactpunten ook een beroep doen op andere nationale bevoegde autoriteiten om de in deze verordening bedoelde taken uit te voeren.
- (45) De specifieke informatie die wordt verstrekt aan werkzoekenden uit derde landen die voor een vacature zijn geselecteerd en aan deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten, moet duidelijke, gedetailleerde en volledige informatie bevatten over de desbetreffende stappen van de procedures die moeten worden gevolgd om een verblijfs- en werkvergunning in de betrokken lidstaat te verkrijgen. De informatie moet derhalve ook betrekking hebben op de toepasselijke eisen en de documentatie die bij de nationale autoriteiten moet worden ingediend, met inbegrip van de contactgegevens van de betrokken bevoegde autoriteiten, overeenkomstig de nationale praktijk en op basis van de bestaande manieren om contact op te nemen met de betrokken bevoegde autoriteiten. De nationale contactpunten moeten de verstrekte informatie regelmatig bijwerken en daarbij rekening houden met de feedback van de gebruikers van het IT-platform. Binnen het netwerk van nationale contactpunten kunnen de verschillende opties voor het verstrekken van specifieke gestandaardiseerde en geautomatiseerde informatie worden besproken.

- (46) Het hoofddoel van de EU-talentedoel is het ondersteunen van deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten bij het promoten en vervullen van hun vacatures. Daarom moet het secretariaat op het IT-platform van de EU--talentedoel duidelijk vermelden dat de registratie in de EU-talentedoel door een werkzoekende uit een derde land en de selectie voor een vacature via het IT-platform geen garantie bieden dat een werkvergunning, een visum of een verblijfsvergunning zal worden afgegeven door de deelnemende lidstaat waar de deelnemende werkgever of andere deelnemende entiteit is gevestigd.
- (47) Deze verordening doet voorts geen afbreuk aan het recht van de lidstaten om, overeenkomstig artikel 79, lid 5, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU), zelf te bepalen hoeveel onderdanen van derde landen worden toegelaten.

- (48) Om het voor deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten gemakkelijker te maken om buiten de Unie verblijvende werkzoekenden uit derde landen te werven en de werving sneller te laten verlopen, moeten de deelnemende lidstaten vereenvoudigde of versnelde immigratie- en erkenningsprocedures kunnen invoeren. Die nationale procedures moeten met name betrekking kunnen hebben op de afgifte van visa en verblijfsvergunningen voor arbeidsdoeleinden en de vrijstelling van het beginsel dat Unieburgers voorrang genieten, de vereisten inzake het controleren van de arbeidsmarktsituatie, en de erkenning van kwalificaties en de validering van vaardigheden, alsook de procedure van artikel 13, lid 2, van Richtlijn (EU) 2021/1883 en de mogelijkheid om de termijn voor de beoordeling van de aanvraag voor een gecombineerde vergunning niet te verlengen als bedoeld in artikel 8, lid 3, van Richtlijn (EU) 2024/1233. De praktijken inzake de uitvoering van die versnelde immigratieprocedures kunnen door de lidstaten worden uitgewisseld in het kader van de stuurgroep.
- (49) Om eerlijke regels inzake mobiliteit te waarborgen en rekening houdend met elke specifieke kwestie in verband met de economische activiteit van andere deelnemende entiteiten, kunnen de lidstaten, op verzoek van een of meer lidstaten indien vereist, specifieke regelingen opzetten voor het toezicht op de activiteiten van andere deelnemende entiteiten en kunnen zij, indien nodig, voorzien in inspectiediensten in verband met het toezicht op werknemers uit derde landen die op hun grondgebied aanwezig zijn.

- (50) Teneinde de doelstelling van deze verordening, namelijk het vergemakkelijken van eerlijke internationale werving, te verwezenlijken, moet aan de Commissie de bevoegdheid worden overgedragen om overeenkomstig artikel 290 VWEU handelingen vast te stellen tot wijziging van deze verordening met betrekking tot de in de bijlage opgenomen lijst van knelpuntberoepen op Unieniveau. Het is van bijzonder belang dat de Commissie bij haar voorbereidende werkzaamheden tot passende raadplegingen overgaat, onder meer op deskundigenniveau, en dat die raadplegingen gebeuren in overeenstemming met de beginselen die zijn vastgelegd in het Interinstitutioneel Akkoord van 13 april 2016 over beter wetgeven³². Met name om te zorgen voor gelijke deelname aan de voorbereiding van gedelegeerde handelingen ontvangen het Europees Parlement en de Raad alle documenten op hetzelfde tijdstip als de deskundigen van de lidstaten, en hebben hun deskundigen systematisch toegang tot de vergaderingen van de deskundigengroepen van de Commissie die zich bezighouden met de voorbereiding van de gedelegeerde handelingen.
- (51) Om eenvormige voorwaarden te waarborgen voor de uitvoering van deze verordening, moeten aan de Commissie uitvoeringsbevoegdheden worden toegekend. Die bevoegdheden moeten worden uitgeoefend in overeenstemming met Verordening (EU) nr. 182/2011 van het Europees Parlement en de Raad³³.

³² PB L 123 van 12.5.2016, blz. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj.

³³ Verordening (EU) nr. 182/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 16 februari 2011 tot vaststelling van de algemene voorschriften en beginselen die van toepassing zijn op de wijze waarop de lidstaten de uitoefening van de uitvoeringsbevoegdheden door de Commissie controleren (PB L 55 van 28.2.2011, blz. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj>).

- (52) Daar de doelstelling van deze verordening, te weten de oprichting van een Uniebreed platform dat tekorten aan arbeidskrachten op Unieniveau moet aanpakken door de werving van onderdanen van derde landen voor het uitoefenen van knelpuntberoepen op Unieniveau te vergemakkelijken, niet voldoende door de lidstaten kan worden verwezenlijkt wegens het gebrek aan doeltreffende kanalen en de beperkte zichtbaarheid op mondiaal niveau, maar vanwege de omvang van het optreden beter door de Unie kan worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze verordening niet verder dan nodig is om die doelstelling te verwezenlijken.
- (53) Deze verordening is in overeenstemming met de grondrechten en de beginselen die zijn erkend bij het Handvest, waaronder het recht op collectieve onderhandelingen en op collectieve actie, het beginsel van non-discriminatie op grond van geslacht, ras, kleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, een handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid, het recht op rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, de bescherming van jongeren op het werk en de gelijkheid van vrouwen en mannen, overeenkomstig artikel 6 VEU.
- (54) Overeenkomstig de artikelen 1 en 2 van Protocol nr. 22 betreffende de positie van Denemarken, gehecht aan het VEU en het VWEU, neemt Denemarken niet deel aan de vaststelling van deze verordening; deze is bijgevolg niet bindend voor, noch van toepassing op Denemarken.

- (55) Overeenkomstig artikel 3 van Protocol nr. 21 betreffende de positie van het Verenigd Koninkrijk en Ierland ten aanzien van de ruimte van vrijheid, veiligheid en recht, gehecht aan het VEU en het VWEU, heeft Ierland bij brief van 5 maart 2024 te kennen gegeven dat het aan de vaststelling en toepassing van deze verordening wenst deel te nemen.
- (56) Overeenkomstig artikel 42, lid 1, van Verordening (EU) 2018/1725 is de Europese Toezichthouder voor gegevensbescherming geraadpleegd, en op 9 januari 2024 heeft hij een advies uitgebracht,

HEBBEN DE VOLGENDE VERORDENING VASTGESTELD:

Hoofdstuk I

Algemene bepalingen

Artikel 1

Onderwerp

1. Bij deze verordening wordt een EU-talentedpool opgericht, die beschikbaar is voor alle lidstaten en die tot doel heeft:
 - a) de werving te vergemakkelijken van buiten de Unie verblijvende werkzoekenden uit derde landen die over de nodige vaardigheden en het vereiste kwalificatieniveau beschikken om knelpuntberoepen in de Unie in te vullen;
 - b) normen voor eerlijke werving te bevorderen;
 - c) de Unie beter in staat te stellen talent van buiten de Unie aan te trekken.
2. In deze verordening worden regels vastgelegd betreffende:
 - a) de autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor het beheer en de werking van de EU-talentedpool, en de samenwerking tussen die autoriteiten;

- b) de werking van het IT-platform en het verstrekken van informatie;
- c) de voorwaarden en procedures voor de deelname van werkzoekenden uit derde landen, en werkgevers en andere entiteiten aan de EU-talentedoelgroep;
- d) het vergemakkelijken van de werving van werkzoekenden uit derde landen die specifieke ondersteuning hebben gekregen in het kader van een talentpartnerschap, een bilaterale regeling of een nationaal kader voor de ontwikkeling en validatie van vaardigheden in een derde land;
- e) de bescherming van de rechten van werkzoekenden, deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten voor de toepassing van deze verordening.

Artikel 2

Toepassingsgebied

Deze verordening is van toepassing op buiten de Unie verblijvende werkzoekenden uit derde landen en op deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten die in de deelnemende lidstaten zijn gevestigd.

Artikel 3

Deelname en terugtrekking van lidstaten

1. Een lidstaat kan te allen tijde besluiten aan de EU-talentedepool deel te nemen. Hij stelt het secretariaat uiterlijk negen maanden vóór de voorgenomen startdatum van de deelname in kennis van zijn voornemen en geeft aan welke soorten entiteiten vacatures op het IT-platform mogen bekendmaken.

Met ingang van de eerste dag van deelname kunnen vacatures van in die lidstaat gevestigde werkgevers en andere entiteiten worden bekendgemaakt op het IT-platform.

Het secretariaat stelt informatie over de deelnemende lidstaten beschikbaar op het IT-platform.

2. Een deelnemende lidstaat kan zich terugtrekken uit de EU-talentedepool. Deelnemende lidstaten die voornemens zijn zich uit de EU-talentedepool terug te trekken, stellen het secretariaat daarvan in kennis. Kennisgevingen van terugtrekkingen worden in juni of in december ingediend.

De terugtrekking gaat negen maanden na de datum van kennisgeving in.

Met ingang van de datum van kennisgeving worden op het IT-platform geen nieuwe vacatures meer bekendgemaakt van in die lidstaat gevestigde deelnemende werkgevers of van andere deelnemende entiteiten die zijn gevestigd in de lidstaat die kennis heeft gegeven van zijn voornemen om zich terug te trekken uit de EU-talentedepool. Vacatures die reeds zijn bekendgemaakt op het IT-platform worden verwijderd met ingang van de datum waarop de terugtrekking ingaat.

De terugtrekking van een lidstaat in de eerste twee jaar van deelname aan de EU-talentenpool leidt tot de nettoannulering of terugvordering van alle Uniefinanciering die in dit kader aan de lidstaat is verstrekt tot de datum waarop de terugtrekking ingaat. De terugtrekking van een lidstaat na het tweede jaar van deelname leidt tot de nettoannulering of terugvordering van alle Uniefinanciering die aan de lidstaat is verstrekt gedurende de periode na de datum waarop de terugtrekking ingaat.

Het secretariaat stelt, met de ondersteuning van de nationale contactpunten, onverwijld informatie op het IT-platform beschikbaar over lidstaten die hun voornemen kenbaar hebben gemaakt om zich uit de EU-talentenpool terug te trekken.

Artikel 4

Definities

Voor de toepassing van deze verordening wordt verstaan onder:

- 1) “deelnemende lidstaat”: een lidstaat die deelneemt aan de EU-talentenpool;
- 2) “werkzoekende uit een derde land”: een buiten de Unie verblijvende natuurlijke persoon die uit hoofde van het nationale recht of volgens de praktijken van de desbetreffende deelnemende lidstaten, meerderjarig is, die geen burger van de Unie in de zin van artikel 20, lid 1, VWEU is, en die werk zoekt in de Unie;
- 3) “geregistreerde werkzoekende uit een derde land”: een werkzoekende uit een derde land die zich overeenkomstig artikel 11 heeft geregistreerd op het IT-platform;

- 4) “deelnemende werkgever”: een werkgever die legaal in een deelnemende lidstaat is gevestigd en waarvan de vacatures op het IT-platform beschikbaar zijn zoals zij worden doorgestuurd door het nationale contactpunt van de lidstaat waar de werkgever is gevestigd;
- 5) “andere deelnemende entiteit”: een uitzendbureau, particulier bureau voor arbeidsbemiddeling of arbeidsmarktbemiddelaar waarvan de vacatures op het IT-platform beschikbaar zijn zoals zij worden doorgestuurd door het nationale contactpunt van de lidstaat waar de andere deelnemende entiteit legaal is gevestigd;
- 6) “profiel”: de informatie die een werkzoekende uit een derde land in een standaardgegevensformat verstrekt om werk te zoeken via het IT-platform;
- 7) “uniek gecoördineerd kanaal”: de IT-dienst om vacatures vanuit de deelnemende lidstaten door te sturen naar het IT-platform overeenkomstig een uniform systeem en met gebruikmaking van de vereiste technische infrastructuur;
- 8) “vacature”: een betaalde betrekking die de geselecteerde werkzoekende uit een derde land in staat stelt een arbeidsverhouding aan te gaan in de deelnemende lidstaat waar de deelnemende werkgever of de andere deelnemende entiteit is gevestigd en waar de werkzoekende uit een derde land gewoonlijk zal werken.

Hoofdstuk II

IT-systeemarchitectuur

Artikel 5

IT-platform van de EU-talentedepool

1. Het IT-platform van de EU-talentedepool voor het vergemakkelijken van de werving van werkzoekenden uit derde landen wordt opgezet.

2. Het IT-platform bestaat uit:
 - a) het unieke gecoördineerde kanaal dat het mogelijk maakt dat de deelnemende lidstaten vacatures doorsturen naar de databank van het IT-platform;

 - b) de technische infrastructuur die de ontvangst in het IT-platform van vacatures van de deelnemende lidstaten mogelijk maakt;

 - c) de technische infrastructuur voor het verzamelen en opslaan van profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen;

 - d) de technische infrastructuur die het mogelijk maakt voor de nationale contactpunten, de deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten om geregistreerde werkzoekenden uit derde landen te zoeken, en voor geregistreerde werkzoekenden om vacatures te zoeken;

- e) het instrument voor geautomatiseerde matching;
 - f) het beveiligde communicatiekanaal dat het mogelijk maakt voor geregistreerde werkzoekenden uit derde landen, deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten om te communiceren via en documenten te uploaden naar het IT-platform.
3. De werking van het instrument voor geautomatiseerde matching volgt de beginselen van non-discriminatie, wettigheid en billijkheid en resulteert niet in oneerlijke vooroordelen of praktijken die krachtens het Unierecht of het nationale recht verboden zijn.
 4. Binnen twee jaar na de introductie van het IT-platform voert het secretariaat een haalbaarheidsstudie uit naar de mogelijkheid van de integratie van meerdere matchingalgoritmen in het IT-platform.
 5. De Commissie bedient zich van uitvoeringshandelingen voor de vaststelling van de nodige technische normen voor gegevensuitwisseling, gegevensformaten waarin de Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen (ESCO) verwerkt zit, vacatureformats conform artikel 13, leden 4, 5 en 6, en formats voor profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen conform de artikelen 6, 11 en 12. Die uitvoeringshandelingen worden vastgesteld volgens de in artikel 22, lid 2, bedoelde onderzoeksprocedure.
 6. De deelnemende lidstaten en het secretariaat zorgen ervoor dat de nationale systemen en het IT-platform technisch interoperabel zijn. Het secretariaat zorgt waar wenselijk voor koppeling met andere relevante instrumenten en diensten die op Unieniveau worden aangeboden.

Artikel 6

Verwerking van persoonsgegevens

1. Het secretariaat mag persoonsgegevens van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen, deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten alleen verwerken voor zover dat nodig is voor de uitvoering van zijn taken op grond van artikel 8, lid 2. Bij het verwerken van persoonsgegevens voor dat doel treedt het secretariaat op als verwerkingsverantwoordelijke in de zin van artikel 3, punt 8, van Verordening (EU) 2018/1725.
2. De nationale contactpunten mogen persoonsgegevens van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen, deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten alleen verwerken voor zover dat nodig is voor de uitvoering van hun taken op grond van artikel 10, lid 2. Bij het verwerken van persoonsgegevens voor dat doel treden de nationale contactpunten op als verwerkingsverantwoordelijke zoals gedefinieerd in artikel 4, punt 7, van Verordening (EU) 2016/679.
3. Profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen bevatten de volgende informatie: voor- en achternaam, contactgegevens, geboortedatum en nationaliteit(en), academische en beroepskwalificaties, ervaring als vrijwilliger of werkervaring, overige vaardigheden en talenkennis.

Profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen kunnen ook informatie over de beschikbaarheid van de werkzoekende uit een derde land om met werken te beginnen en de lidstaten van voorkeur, bevatten.

4. Het secretariaat en de nationale contactpunten informeren geregistreerde werkzoekenden uit derde landen, deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten over de verwerking van hun persoonsgegevens en hun rechten als betrokkenen, alsook over hun rechten uit hoofde van de leden 5 en 6.
5. De persoonsgegevens die overeenkomstig deze verordening worden geregistreerd in of worden doorgegeven aan het IT-platform, worden daar uitsluitend voor zoek- en matchingdoeleinden geïndexeerd, opgeslagen en beschikbaar gesteld. Geregistreerde werkzoekenden uit derde landen hebben het recht om hun persoonsgegevens te bewerken of te verwijderen of de toegang ertoe te beperken.
6. Een profiel van een geregistreerde werkzoekend uit een derde land dat gedurende één jaar niet door de betrokken werkzoekende is bezocht, wordt verwijderd en er worden geen persoonsgegevens opgeslagen. In dit geval ontvangt de betrokken werkzoekende één maand van tevoren een automatische melding van het feit dat het profiel wordt verwijderd als het in de tussentijd niet wordt bezocht. Van verwijderde profielen kan een beperkte reeks geanonimiseerde gegevens worden bewaard voor statistische en onderzoeksdoeleinden en voor het extraheren van gegevens met het oog op het verbeteren van de werking van de EU-talentedoelgroep.
7. Het secretariaat stelt de gegevens in de profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen en in de vacatures van deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten beschikbaar voor zoekopdrachten en matching op het IT-platform.

8. Alleen deelnemende werkgevers, andere deelnemende entiteiten en de nationale contactpunten hebben toegang tot de gegevens in de profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen. De gegevens in de vacatures zijn toegankelijk voor geregistreerde werkzoekenden uit derde landen en voor de nationale contactpunten.
9. Het is verboden de gegevens over de lidstaten van voorkeur van de werkzoekende als bedoeld in lid 3 van dit artikel te verwerken met het oog op matching overeenkomstig artikel 16.
10. De Commissie stelt door middel van uitvoeringshandelingen nadere bepalingen vast inzake de persoonsgegevens die moeten worden verwerkt en in de vacatures en profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen moeten worden opgenomen, inzake de verantwoordelijkheden van verwerkingsverantwoordelijken, met inbegrip van regels voor het mogelijke gebruik van een of meer verwerkers, alsook inzake de voorwaarden voor toegang tot persoonsgegevens en de mogelijkheid voor geregistreerde werkzoekenden uit derde landen om de toegang tot hun persoonsgegevens op het IT-platform te beperken. Die uitvoeringshandelingen worden vastgesteld volgens de in artikel 22, lid 2, bedoelde onderzoeksprocedure.

Hoofdstuk III

Beheer

Artikel 7

Structuur

De EU-talentedepool bestaat uit:

- a) het secretariaat;
- b) de stuurgroep;
- c) de nationale contactpunten.

Artikel 8

Het secretariaat

- 1. Het secretariaat wordt verzorgd door de Commissie.
- 2. Het secretariaat:
 - a) zorgt voor het algemene beheer van de EU-talentedepool, met inbegrip van de planning en coördinatie van de activiteiten van de EU-talentedepool, en geeft door middel van communicatieactiviteiten en informatiecampagnes richtbaarheid aan de talentedepool;

- b) zet het IT-platform en de IT-diensten die nodig zijn voor de werking ervan op en beheert deze, waarbij zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van technische infrastructuur die op Unieniveau beschikbaar is;
- c) publiceert de in artikel 3, lid 1, artikel 3, lid 2, vijfde alinea, artikel 9, lid 5, artikel 10, lid 2, punt i), artikel 12, lid 4, artikel 14, lid 2, artikel 15, lid 2, en artikel 17, lid 1, tweede alinea, bedoelde relevante informatie op het IT-platform;
- d) roept de vergaderingen van de stuurgroep bijeen en bereidt deze voor;
- e) verzamelt relevante gegevens voor het monitoren van de prestaties van de EU-talentedepool op grond van artikel 20;
- f) roept op regelmatige basis vergaderingen van het in artikel 10, lid 3, genoemde netwerk van nationale contactpunten bijeen.

Het secretariaat verschaft de stuurgroep jaarlijks de in artikel 20, leden 1 en 4, bedoelde informatie. Indien die informatie persoonsgegevens bevat, worden die geanonimiseerd.

Artikel 9

De stuurgroep

1. De stuurgroep bestaat uit de volgende leden:
 - a) twee vertegenwoordigers van elke deelnemende lidstaat, waarvan één deskundige is op het gebied van werkgelegenheid en één op het gebied van immigratie;

- b) twee vertegenwoordigers van de Commissie;
- c) zes vertegenwoordigers van de sectoroverschrijdende organisaties van sociale partners op Unieniveau, met een paritaire vertegenwoordiging van de vakbonden en de werkgeversorganisaties.

Alleen de in de eerste alinea, punten a) en b), genoemde leden hebben stemrecht.

2. Er mag een deskundige van het Europees Parlement voor de vergaderingen van de stuurgroep worden uitgenodigd. Indien nodig kunnen ook extra vertegenwoordigers van de Commissie deelnemen aan de vergadering van de stuurgroep.
3. Vertegenwoordigers van de organen en instanties van de Unie, vertegenwoordigers van internationale organisaties, vertegenwoordigers van derde landen die deelnemen aan talentpartnerschappen, bilaterale regelingen of nationale kaders voor de ontwikkeling en validering van vaardigheden in een derde land, en andere belanghebbenden mogen worden uitgenodigd om hun standpunten in vergaderingen van de stuurgroep uiteen te zetten.
4. Alleen vertegenwoordigers van deelnemende lidstaten zijn leden van de stuurgroep. Vertegenwoordigers van lidstaten die niet aan de EU-talentedpool deelnemen, kunnen als waarnemer deelnemen aan de vergaderingen van de stuurgroep.
5. De in lid 1, punt c), bedoelde vertegenwoordigers verklaren schriftelijk dat zij zich niet in een belangenconflict bevinden en ondertekenen die verklaring. Het secretariaat publiceert die verklaringen en geactualiseerde versies daarvan op het IT-platform.

6. De stuurgroep:
- a) ondersteunt het secretariaat bij het opstellen van de in artikel 14 bedoelde lijst van knelpuntberoepen op Unieniveau;
 - b) faciliteert de uitwisseling van beste praktijken tussen de deelnemende lidstaten met betrekking tot de nationale of regionale aanpassingen van de lijst van knelpuntberoepen op Unieniveau, op grond van artikel 15, lid 1;
 - c) ondersteunt het secretariaat bij de planning en coördinatie van de activiteiten van de EU-talentedepool;
 - d) faciliteert de verzameling van gegevens die relevant zijn voor de in artikel 20 bedoelde monitoring van de EU-talentedepool;
 - e) wisselt beste praktijken uit met betrekking tot de uitvoering van de op grond van artikel 19 bedoelde versnelde immigratieprocedures om de werving van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen te vergemakkelijken;
 - f) ondersteunt het secretariaat bij het geven van ruchtbaarheid aan de EU-talentedepool, overeenkomstig artikel 8, lid 2, punt a).
7. De stuurgroep komt tweemaal per jaar bijeen, en op ad-hocbasis wanneer dat nodig is. De vergaderingen worden bijeengeroepen en voorgezeten door het secretariaat.

Artikel 10

Nationale contactpunten

1. Elke deelnemende lidstaat wijst een entiteit aan die optreedt als zijn nationaal contactpunt. De deelnemende lidstaten zorgen ervoor dat hun nationale contactpunt bestaat uit deskundigen op het gebied van werkgelegenheid en migratie van de relevante nationale autoriteiten. In voorkomend geval kan het nationale contactpunt een beroep doen op andere nationale bevoegde autoriteiten om de in lid 2 bedoelde taken uit te voeren.
2. Het nationale contactpunt:
 - a) faciliteert de werking van het IT-platform op nationaal niveau;
 - b) plaats overeenkomstig artikel 13, lid 2, via het unieke gecoördineerde kanaal vacatures op het IT-platform;
 - c) verwijdert respectievelijk op grond van artikel 13, lid 12, en artikel 11, lid 2, tweede alinea, vacatures en profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen van het IT-platform na doorzending van de desbetreffende informatie door de nationale bevoegde autoriteiten;
 - d) stelt het secretariaat in voorkomend geval in kennis van eventuele landspecifieke aanpassingen van de lijst van knelpuntberoepen op Unieniveau, op grond van artikel 15, lid 1, tweede, derde en vierde alinea;

- e) houdt registers bij van:
 - i) deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten;
 - ii) werkgevers en andere entiteiten die permanent van de EU-talentedepool zijn uitgesloten of waarvan de toegang tot de EU-talentedepool is geweigerd of opgeschort;
- f) raadpleegt het in punt e), ii), bedoelde register alvorens een vacature op het IT-platform te plaatsen, en ontzegt de toegang tot het IT-platform aan werkgevers en andere entiteiten die aan de EU-talentedepool willen deelnemen, maar die in dat register voorkomen of van wie inbreuken op toepasselijke wetgeving of praktijken van de Unie of een lidstaat zijn vastgesteld;
- g) deelt het in punt e), i), bedoelde register met de stuurgroep en, indien de deelnemende lidstaat daartoe besluit, met de betrokken nationale autoriteiten;
- h) maakt, indien de deelnemende lidstaat daartoe besluit, het in punt e), i), bedoelde register openbaar;
- i) sluit deelnemende werkgevers of andere deelnemende entiteiten uit van de EU-talentedepool of schort hun toegang ertoe op, en verwijdert de met hen geassocieerde vacatures van het IT-platform, overeenkomstig artikel 13, leden 8 en 9;

- j) verstrekt de in artikel 17, lid 1, tweede alinea, bedoelde informatie en de relevante gegevens voor de in artikel 20 bedoelde monitoring van de EU-talentedepool aan het secretariaat;
 - k) verstrekt specifieke informatie aan geregistreerde werkzoekenden uit derde landen die voor een vacature in de EU-talentedepool zijn geselecteerd, en aan deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten, overeenkomstig artikel 17, lid 2.
3. Wanneer het secretariaat op grond van artikel 8, lid 2, punt f), een vergadering van het netwerk van de nationale contactpunten van elke deelnemende lidstaat bijeenroept, komen vertegenwoordigers van de nationale contactpunten samen om informatie en beste praktijken in verband met de uitvoering van deze verordening uit te wisselen.

Hoofdstuk IV

Registratie van werkzoekenden uit derde landen in de EU-talentedepool en deelname van werkgevers en andere entiteiten aan de EU-talentedepool

Artikel 11

Registratie en toegang van werkzoekenden uit derde landen

1. Werkzoekenden uit derde landen kunnen via het daartoe bestemde Europass-instrument een profiel aanmaken om zich te registreren op het IT-platform. Op de websites van andere relevante instrumenten kunnen rechtstreekse links naar het IT-platform worden geplaatst.
2. Om zich op het IT-platform te mogen registreren, verklaren werkzoekenden uit derde landen dat tegen hen geen administratieve of rechterlijke beslissing tot weigering van toegang tot of verblijf in een lidstaat is uitgevaardigd overeenkomstig het nationaal recht, noch een inreisverbod in de Unie in de zin van Richtlijn 2008/115/EG.

Profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen van wie de verklaring uit hoofde van de eerste alinea vals blijkt te zijn, worden na doorgifte van de desbetreffende informatie door de nationale bevoegde autoriteiten van het IT-platform verwijderd.

Werkzoekenden uit derde landen kunnen een nieuw profiel aanmaken zodra de administratieve of rechterlijke beslissing of het inreisverbod niet langer van toepassing is.

3. De profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen zijn zichtbaar voor deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten.

Artikel 12

Indicatie van deelname aan een talentpartnerschap, bilaterale regeling of nationaal kader voor de ontwikkeling en validering van vaardigheden in een derde land

1. Werkzoekenden uit derde landen die specifieke ondersteuning hebben gekregen in het kader van een talentpartnerschap, een bilaterale regeling of een nationaal kader voor de ontwikkeling en validering van vaardigheden in een derde land, kunnen dit in hun profiel aangeven.
2. Voor de toepassing van lid 1 van dit artikel wordt in het IT-platform een markering ontwikkeld die overeenkomstig artikel 5, lid 5, in de profielen van werkzoekenden uit derde landen wordt geïntegreerd (de “markering”).

Werkzoekenden uit derde landen die aangeven aan een van de in lid 1 bedoelde talentpartnerschappen, regelingen of kaders te hebben deelgenomen, voegen onder de markering de volgende informatie toe aan hun profiel:

- a) de naam van het talentpartnerschap, de bilaterale regeling of het nationaal kader voor de ontwikkeling en validering van vaardigheden in een derde land, en
- b) de details van elke opleiding die in de context van punt a) is gevolgd, met inbegrip van het onderwerp, de duur en het soort ontwikkelde vaardigheden, relevante taalvaardigheden inclusief.

Indien beschikbaar kunnen ondersteunende documenten bij het profiel van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen worden gevoegd. Werkzoekenden uit derde landen kunnen ook andere zaken vermelden die zij met het oog op werving relevant vinden.

3. De markering is zichtbaar in het profiel van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen op het IT-platform, met een disclaimer dat die louter informatief is in het kader van de EU-talentedepool en niet neerkomt op een formele erkenning of validering van vaardigheden en kwalificaties die de werkzoekende uit een derde land zou hebben verworven door deelname aan een van de in lid 1 bedoelde talentpartnerschappen, regelingen of kaders. De markering laat de inreis- en verblijfsrechten onverlet.
4. Het secretariaat publiceert op het IT-platform een lijst van derde landen en deelnemende lidstaten die deelnemen aan een talentpartnerschap. Het secretariaat publiceert op het IT-platform ook een lijst van de bilaterale regelingen en nationale kaders voor de ontwikkeling en validering van vaardigheden in een derde land; die lijst noemt ook de derde landen die aan die regelingen en kaders deelnemen en bevat informatie over de specifieke steun waarin de regelingen en kaders die de deelnemende lidstaten aan de EU-talentedepool hebben gekoppeld, voorzien.

Artikel 13

Deelname van werkgevers en andere entiteiten aan de EU-talentedepool

1. Werkgevers en andere entiteiten die aan de EU-talentedepool willen deelnemen, verzoeken het nationale contactpunt van de EU-talentedepool in de lidstaat waar zij gevestigd zijn hun vacatures op het IT-platform te plaatsen.
2. De nationale contactpunten plaatsen op het IT-platform vacatures die:
 - a) onder de in artikel 14 bedoelde lijst van knelpuntberoepen op Unieniveau en de op grond van artikel 15, lid 1, aan die lijst aangebrachte landspecifieke aanpassingen vallen, of die relevant zijn voor een talentpartnerschap, een bilaterale regeling of een nationaal kader voor de ontwikkeling en validering van vaardigheden in een derde land die op het IT-platform worden vermeld;
 - b) openstaan voor de werving van werkzoekenden uit derde landen zonder afbreuk te doen aan het beginsel dat Unieburgers voorrang genieten, indien van toepassing krachtens het nationaal recht.
3. De nationale contactpunten plaatsen op het IT-platform geen vacatures:
 - a) met betrekking tot leerling- en stageplaatsen;
 - b) van werkgevers en andere entiteiten die voorkomen in het in artikel 10, lid 2, punt e), ii), bedoelde register.

4. Vacatures die op het IT-platform worden geplaatst, bevatten ten minste de volgende informatie:
 - a) de naam en contactgegevens van de werkgever waarmee de werkzoekende uit een derde land een rechtstreekse arbeidsverhouding zou aangaan en van elke andere deelnemende entiteit;
 - b) de functiebeschrijving;
 - c) de duur van de arbeidsovereenkomst; en
 - d) de normale werkplek.
5. Vacatures die op het IT-platform worden geplaatst, kunnen aanvullende informatie bevatten, zoals het aangeboden startloon of loonbereik.
6. Naast de in lid 4 genoemde informatie kunnen deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten aanvullende informatie verstrekken om de onderneming aan werkzoekenden uit derde landen voor te stellen, zoals de sector waarin de onderneming actief is, een korte beschrijving van de bedrijfsactiviteiten en, in voorkomend geval, het registratienummer van de onderneming.

7. Deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten houden zich aan het toepasselijke recht van de Unie en aan het recht en de praktijk van de lidstaat met betrekking tot de bescherming van onderdanen van derde landen tegen, in voorkomend geval, oneerlijke werving, ontoereikende arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, discriminatie, nadelige behandeling en mensenhandel. Deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten houden zich ook aan de toepasselijke collectieve overeenkomsten, waarin de bescherming van het recht van onderdanen van derde landen op vrijheid van vereniging en op collectief onderhandelen is vastgelegd. Deelnemende lidstaten kunnen aanvullende voorwaarden voor de deelname van werkgevers en andere entiteiten aan de EU-talentenpool invoeren om ervoor te zorgen dat zij zich houden aan andere toepasselijke nationale praktijken en collectieve overeenkomsten en aan de beginselen en richtsnoeren van de IAO, zoals haar algemene beginselen en operationele richtsnoeren voor eerlijke werving, in overeenstemming met het recht van de Unie.
8. Indien een nationale bevoegde autoriteit vaststelt dat een deelnemende werkgever of andere deelnemende entiteit zich niet houdt aan de in lid 7 bedoelde verplichtingen en voorwaarden, stelt de nationale bevoegde autoriteit het betrokken nationale contactpunt daarvan in kennis.

Na ontvangst van de in de eerste alinea bedoelde kennisgeving schort het nationale contactpunt de toegang tot het IT-platform van de deelnemende werkgever of andere deelnemende entiteit in kwestie op en verwijdert het de betreffende vacatures van het IT-platform. In dergelijke gevallen mag de deelnemende werkgever of andere deelnemende entiteit geen gebruikmaken van het IT-platform, ook niet via andere deelnemende entiteiten.

Indien een nationale bevoegde autoriteit het nationale contactpunt ervan in kennis stelt dat de in de eerste alinea bedoelde niet-naleving van de verplichtingen en voorwaarden door de werkgever of andere entiteit in kwestie is verholpen, heft het betrokken nationale contactpunt de opschorting van de toegang tot het IT-platform op.

9. In afwijking van lid 8 van dit artikel kunnen de lidstaten besluiten deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten alsook werkgevers en andere entiteiten die aan de EU-talentedepot willen deelnemen permanent van deelname aan de EU-talentedepot uit te sluiten in het geval er sprake is van een of meer van de in de artikelen 2, 3 en 18 bis van Richtlijn 2011/36/EU genoemde strafbare feiten, of van strafbare feiten in verband met de tewerkstelling van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen, zoals vastgelegd in artikel 9 in samenhang met artikel 3 van Richtlijn 2009/52/EG.

Wanneer een deelnemende lidstaat afwijkt van lid 8, stelt hij het betrokken nationale contactpunt daarvan in kennis.

Na ontvangst van een kennisgeving als bedoeld in de tweede alinea van dit lid sluit het nationale contactpunt de betrokken werkgever of andere entiteit permanent uit van de EU-talentedepot en verwijderd het, in voorkomend geval, hun vacatures van het IT-platform.

Werkgevers of andere entiteiten die permanent zijn uitgesloten van deelname aan de EU-talentedepot mogen geen gebruikmaken van het IT-platform, ook niet via andere deelnemende entiteiten.

10. Werkzoekenden uit derde landen kunnen kosteloos gebruikmaken van de EU-talentenpool. Deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten brengen geen aan werving verbonden vergoedingen of verborgen kosten in rekening aan werkzoekenden uit derde landen, noch vóór noch na de afronding van het wervingsproces.
11. Vacatures van deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten zijn op het IT-platform zichtbaar voor geregistreerde werkzoekenden uit derde landen.
12. Vacatures worden onmiddellijk van het IT-platform verwijderd in het geval van:
 - a) een verzoek van deelnemende werkgevers of andere deelnemende entiteiten aan het nationale contactpunt om een of meer van hun vacatures te verwijderen;
 - b) een kennisgeving van de deelnemende werkgever of andere deelnemende entiteit aan het nationale contactpunt overeenkomstig lid 13;
 - c) het uitblijven van een match met een geregistreerde werkzoekende uit een derde land gedurende een periode van één jaar;
 - d) opschorting van de toegang of permanente uitsluiting van de deelnemende werkgever of andere deelnemende entiteit;
 - e) schrapping van de desbetreffende beroepen na aanpassingen aan de lijst van EU-knelpuntberoepen overeenkomstig artikel 15.

13. Deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten geven het zonder onnodige vertraging aan op het IT-platform wanneer zij voor een bepaalde vacature een geregistreerde werkzoekende uit een derde land hebben geworven. Het profiel van die geregistreerde werkzoekende uit een derde land wordt van het IT-platform verwijderd.

Artikel 14

Lijst van knelpuntberoepen op Unieniveau

1. Met het oog op de toepassing van deze verordening bevat de bijlage een lijst van knelpuntberoepen op Unieniveau met vermelding van de viercijferige codes van de internationale standaardclassificatie van beroepen van het Internationaal Arbeidsbureau uit 2008 (ISCO-08).

De Commissie is bevoegd overeenkomstig de in artikel 21 bedoelde procedure gedelegeerde handelingen vast te stellen om de bijlage te wijzigen met betrekking tot:

- a) knelpuntberoepen waarvan de nationale contactpunten op grond van artikel 15, lid 1, derde en vierde alinea, bij het secretariaat melding hebben gemaakt en die een significant aantal deelnemende lidstaten gemeenschappelijk heeft;
 - b) beroepen die rechtstreeks bijdragen tot het concurrentievermogen van de Unie en tot de groene en de digitale transitie en waarvan het belang waarschijnlijk zal toenemen.
2. Het secretariaat maakt de lijst van knelpuntberoepen op Unieniveau bekend op het IT-platform.

Artikel 15

Aanpassingen aan de lijst van knelpuntberoepen op Unieniveau

1. Om tegemoet te komen aan hun specifieke arbeidsmarktbehoeften en met het oog op de verwezenlijking van hun beleidsdoelstellingen kunnen de deelnemende lidstaten besluiten knelpuntberoepen op het niveau van de viercijferige ISCO-08-code toe te voegen. De deelnemende lidstaten kunnen ook besluiten om knelpuntberoepen van de lijst van knelpuntberoepen op Unieniveau te schrappen indien die niet overeenkomen met de specifieke behoeften op hun arbeidsmarkt op nationaal of regionaal niveau of met hun beleidsdoelstellingen. Die landspecifieke aanpassingen hebben alleen gevolgen voor de vacaturematching in de betrokken lidstaat.

Het nationale contactpunt meldt eventuele landspecifieke aanpassingen aan de lijst van knelpuntberoepen op Unieniveau uiterlijk drie maanden vóór de voorgenomen startdatum van de deelname van de betrokken lidstaat aan de in artikel 3, lid 1, bedoelde EU-talentedoelstellingen.

De nationale contactpunten kunnen elke zes maanden verdere landspecifieke aanpassingen aan de lijst van knelpuntberoepen op Unieniveau melden bij het secretariaat.

Indien de bijlage overeenkomstig artikel 14, lid 1, tweede alinea, wordt gewijzigd, stellen de nationale contactpunten het secretariaat binnen drie maanden in kennis van eventuele landspecifieke aanpassingen aan de lijst van knelpuntberoepen op Unieniveau.

2. Het secretariaat maakt de door de nationale contactpunten gemelde landspecifieke aanpassingen aan de lijst van knelpuntberoepen op Unieniveau bekend op het IT-platform.

Artikel 16
Zoeken en matchen

1. Deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten kunnen zoekopdrachten naar profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen uitvoeren en die matchen met vacatures die beschikbaar zijn op het IT-platform.
2. Het IT-platform heeft filters waarmee deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten gericht kunnen zoeken naar profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen die met de in artikel 12, lid 2, bedoelde markering hebben aangegeven dat zij specifieke steun hebben ontvangen in het kader van een talentpartnerschap, een bilaterale regeling of een nationaal kader voor de ontwikkeling en validering van vaardigheden in een derde land.
3. Deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten kunnen toegang krijgen tot een lijst van voorgestelde profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen die door het instrument voor automatische matching wordt aangemaakt op basis van de relevantie van de vaardigheden, competenties, kwalificaties, werkervaring en beschikbaarheden van een werkzoekende uit een derde land voor de vacature.
4. Geregistreerde werkzoekenden uit derde landen kunnen op het IT-platform zoeken naar vacatures en toegang krijgen tot een lijst voorgestelde relevante vacatures die wordt aangemaakt door het instrument voor geautomatiseerde matching.

Hoofdstuk V

Informatieverstrekking, facilitering van klachten en versnelde immigratieprocedures

Artikel 17

Informatieverstrekking

1. De deelnemende lidstaten zorgen ervoor dat de informatie over de EU-talentedoelgroep en de werking ervan gemakkelijk toegankelijk is, ook voor personen met een handicap.

Het secretariaat stelt met de hulp van de nationale contactpunten de volgende informatie beschikbaar op het IT-platform:

- a) informatie over eerlijke wervings- en arbeidsprocedures, onder meer over de erkenning van kwalificaties en de validering van vaardigheden en over de levens- en arbeidsomstandigheden in de deelnemende lidstaten;
- b) informatie over immigratieprocedures, met inbegrip van de procedures voor het verkrijgen van visums en verblijfsvergunningen met het oog op werk;
- c) informatie over de rechten en plichten van onderdanen van derde landen, onder meer met betrekking tot hun toegang tot bestaande klachten- en verhaalmechanismen om effectieve toegang tot de rechter te waarborgen;

- d) een heldere uitleg dat werkzoekenden uit derde landen tegen wie een administratieve of rechterlijke beslissing tot weigering van toegang tot of verblijf in een lidstaat, of een inreisverbod zoals bedoeld in Richtlijn 2008/115/EG is uitgevaardigd in geen enkele lidstaat mogen inreizen, noch verblijven;
 - e) een heldere uitleg dat het feit dat een werkzoekende uit een derde land zich in de EU-talentenpool heeft geregistreerd, de in artikel 12, lid 2, bedoelde profielmarkering heeft toegevoegd of geselecteerd is voor een vacature via het IT-platform geen garantie is voor binnenkomst op het grondgebied van een lidstaat, voor een werkvergunning, een visum of een verblijfsvergunning, of dat de veiligheidscontroles zijn uitgevoerd;
 - f) een heldere uitleg dat het gebruik van de EU-talentenpool kosteloos is en dat werkgevers geen vergoedingen of verborgen kosten in rekening mogen brengen aan geregistreerde werkzoekenden uit derde landen met het oog op werving.
2. De nationale contactpunten verstrekken geregistreerde werkzoekenden uit derde landen die voor een vacature zijn geselecteerd en deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten specifieke informatie, met name over:
- a) nationale immigratieprocedures voor het verkrijgen van visums of verblijfsvergunningen met het oog op werk, met de vermelding dat die veiligheidscontroles omvatten;
 - b) procedures voor gezinshereniging en de rechten en plichten van gezinsleden;

- c) de rechten en plichten van onderdanen van derde landen, onder meer met betrekking tot arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, belastingen, toegang tot sociale uitkeringen, gezondheidszorg, onderwijs, huisvesting, erkenning van vaardigheden en kwalificaties en het bestaande klachten- en verhaalmechanisme;
 - d) activiteiten ter vergemakkelijking van de integratie van onderdanen van derde landen in de gastlidstaat, zoals taalcursussen, beroepsopleiding en -onderwijs en andere integratiemaatregelen;
 - e) de contactgegevens, overeenkomstig de nationale praktijk, van de nationale autoriteiten bevoegd voor werkgelegenheid en immigratie en, indien beschikbaar, de contactgegevens van de nationale bevoegde organisaties die na de werving bijstand verlenen aan onderdanen van derde landen, zoals vakbonden, werkgeversorganisaties en kamers van koophandel;
 - f) in voorkomend geval, handicapgerelateerde ondersteunende diensten en redelijke huisvesting overeenkomstig Richtlijn 2000/78/EG van de Raad³⁴;
 - g) indien van toepassing, de contactgegevens van andere passende instanties op nationaal niveau die de integratie van onderdanen van derde landen op de arbeidsmarkt ondersteunen.
3. De nationale contactpunten zijn in voorkomend geval verantwoordelijk voor het actualiseren van de in de leden 1 en 2 bedoelde informatie.

³⁴ Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303 van 2.12.2000, blz. 16, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>).

4. De nationale contactpunten kunnen besluiten de in lid 2 bedoelde informatie automatisch en in gestandaardiseerde vorm te verstrekken, onder meer door met gebruikmaking van digitale hulpmiddelen te verwijzen naar bestaande informatiebronnen.

Artikel 18

Facilitering van klachten

1. Geregistreerde werkzoekenden uit derde landen hebben effectieve toegang tot bestaande klachtenmechanismen overeenkomstig het nationale recht. Indien deelnemende werkgevers of andere deelnemende entiteiten een van de in artikel 13, lid 7, vastgelegde verplichtingen niet nakomen, hebben werkzoekenden uit derde landen of hun vertegenwoordigers het recht om de inbreuk te melden bij het nationale contactpunt of om overeenkomstig het nationale recht een klacht in te dienen bij de nationale bevoegde autoriteiten.
2. Indien een inbreuk op grond van lid 1 bij het nationale contactpunt wordt gemeld, maakt het nationale contactpunt die over aan de nationale bevoegde autoriteiten.

Artikel 19

Versnelde immigratieprocedures

De deelnemende lidstaten kunnen, in overeenstemming met het nationale recht, besluiten versnelde immigratieprocedures in te voeren zodat geregistreerde werkzoekenden uit derde landen die voor een vacature in de EU-talentedoelgroep zijn geselecteerd, sneller kunnen worden geworven.

Hoofdstuk VI

Slotbepalingen

Artikel 20

Monitoringactiviteiten en feedback

1. Het secretariaat houdt regelmatig toezicht op de prestaties en kosteneffectiviteit van de EU-talentedepot. Er worden met name gegevens verzameld over:
 - a) het aantal en het soort profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen;
 - b) het aantal en het soort deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten;
 - c) het aantal en het soort vacatures die op het IT-platform worden geplaatst;
 - d) het aantal bezoeken aan het IT-platform;
 - e) het aantal en het soort wervingen die via de EU-talentedepot zijn gefaciliteerd;
 - f) het aantal profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen met de in artikel 12, lid 2, bedoelde markering;

- g) het aantal wervingen dat via het IT-platform is gefaciliteerd in het kader van de talentpartnerschappen, bilaterale regelingen of nationale kaders voor de ontwikkeling en validering van vaardigheden in een derde land;
 - h) het niveau van de vaardigheden en kwalificaties van de werkzoekenden uit derde landen die via de EU-talentedepool zijn aangenomen.
2. Het secretariaat zet de gegevensverzameling op overeenkomstig de gevestigde concepten en definities van de statistiek en wisselt informatie en gegevens uit met de Commissie teneinde de kwaliteit van de in het kader van deze verordening verzamelde gegevens te waarborgen en hoogwaardige Europese statistieken te produceren en te waarborgen.
 3. Het secretariaat krijgt bij het verzamelen van de in lid 1 bedoelde gegevens ondersteuning van de nationale contactpunten en de stuurgroep.
 4. Het secretariaat houdt regelmatig toezicht op de prestaties van de EU-talentedepool en houdt hierbij rekening met de feedback en ervaringen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen, van deelnemende werkgevers en andere deelnemende entiteiten en van maatschappelijke organisaties, met name organisaties die werken met onderdanen van derde landen, personen met een handicap inclusief.

Artikel 21

Uitoefening van de bevoegdheidsdelegatie

1. De bevoegdheid om gedelegeerde handelingen vast te stellen, wordt aan de Commissie toegekend onder de in dit artikel neergelegde voorwaarden.

2. De in artikel 14, lid 1, bedoelde bevoegdheid om gedelegeerde handelingen vast te stellen, wordt aan de Commissie toegekend voor een termijn van vijf jaar met ingang van ... [de datum van inwerkingtreding van deze verordening]. De Commissie stelt uiterlijk negen maanden voor het einde van de termijn van vijf jaar een verslag op over de bevoegdheidsdelegatie. De bevoegdheidsdelegatie wordt stilzwijgend met termijnen van dezelfde duur verlengd, tenzij het Europees Parlement of de Raad zich uiterlijk drie maanden voor het einde van elke termijn tegen die verlenging verzet.
3. Het Europees Parlement of de Raad kan de in artikel 14, lid 1, bedoelde bevoegdheidsdelegatie te allen tijde intrekken. Het besluit tot intrekking beëindigt de delegatie van de in dat besluit genoemde bevoegdheid. Het wordt van kracht op de dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie* of op een daarin genoemde latere datum. Het laat de geldigheid van de reeds van kracht zijnde gedelegeerde handelingen onverlet.
4. Vóór de vaststelling van een gedelegeerde handeling raadpleegt de Commissie de door elke lidstaat aangewezen deskundigen overeenkomstig de beginselen die zijn neergelegd in het Interinstitutioneel Akkoord van 13 april 2016 over beter wetgeven.
5. Zodra de Commissie een gedelegeerde handeling heeft vastgesteld, doet zij daarvan gelijktijdig kennisgeving aan het Europees Parlement en de Raad.

6. Een op grond van artikel 14, lid 1, vastgestelde gedelegeerde handeling treedt alleen in werking indien het Europees Parlement noch de Raad daartegen binnen een termijn van twee maanden na de kennisgeving van de handeling aan het Europees Parlement en de Raad bezwaar heeft gemaakt, of indien zowel het Europees Parlement als de Raad voor het verstrijken van die termijn de Commissie hebben meegedeeld dat zij daartegen geen bezwaar zullen maken. Die termijn wordt op initiatief van het Europees Parlement of de Raad met twee maanden verlengd.

Artikel 22

Comitéprocedure

1. De Commissie wordt bijgestaan door een comité. Dat comité is een comité in de zin van Verordening (EU) nr. 182/2011.
2. Wanneer naar dit lid wordt verwezen, is artikel 5 van Verordening (EU) nr. 182/2011 van toepassing.

Artikel 23

Rapportage

Uiterlijk op 31 december 2031, en vervolgens om de vijf jaar, legt de Commissie een verslag over de toepassing van deze verordening voor aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's.

In het verslag wordt met name de doeltreffendheid van deze verordening bij het aanpakken van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de deelnemende lidstaten beoordeeld, alsook de doeltreffendheid van het wervingsproces, onder meer wat betreft het waarborgen van eerlijke wervingspraktijken en de eerbiediging van rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden.

Artikel 24

Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking op de twintigste dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Deze verordening is verbindend in al haar onderdelen en is rechtstreeks toepasselijk in de lidstaten overeenkomstig de Verdragen.

Gedaan te Straatsburg, ...

Voor het Europees Parlement

De voorzitter

Voor de Raad

De voorzitter

BIJLAGE

Lijst van knelpuntberoepen op Unieniveau

ISCO-08-code	Beroep
2142	Weg- en waterbouwkundig ingenieurs
2151	Elektrotechnisch ingenieurs
2211	Huisartsen
2212	Medisch specialisten
2221	Verpleegkundigen met hogere opleiding
2411	Accountants
2511	Systeemanalisten
2512	Softwareontwikkelaars
2513	Web- en multimediaontwikkelaars
2514	Applicatieprogrammeurs
2519	Software- en applicatieontwikkelaars en -analisten, niet elders geclassificeerd
3113	Technici op het gebied van de elektrotechniek
3221	Verpleegkundigen met middelbare opleiding
5120	Koks
5131	Kelners
5321	Ziekenverzorgers
7112	Metselaars e.d.
7114	Betonwerkers, betonafwerkers e.d.
7115	Timmerlieden
7121	Dakdekkers
7123	Stukadoors
7126	Loodgieters
7127	Installateurs van toestellen voor klimaatregeling en koeltechniek

ISCO-08-code	Beroep
7212	Lassers en snijders
7213	Plaatwerkers
7214	Constructiewerkers
7223	Instellers en bedieningspersoneel gereedschapswerktuigen
7231	Automonteurs
7233	Monteurs industriële en landbouwmachines
7411	Bouwelektriciens e.d.
7412	Installateurs van elektrische apparatuur
7511	Slagers, vishandelaren e.d.
8331	Buschauffeurs en trambestuurders
8332	Vrachtwagenchauffeurs
9112	Schoonmakers in hotels, kantoren e.d.
3119	Technici op het gebied van natuurkunde en ingenieurswetenschappen, niet elders geclassificeerd
2143	Milieu-ingenieurs
2133	Milieudeskundigen
2145	Chemisch ingenieurs
2144	Werktuigbouwkundig ingenieurs
3115	Technici op het gebied van de werktuigbouwkunde
2141	Industrieel ingenieurs en productie-ingenieurs