



Bruxelles, den 6. juni 2024
(OR. en)

10602/24

LIMITE

JAI 926
MIGR 254
ASIM 51
SOC 416
EMPL 240
EDUC 198
CODEC 1414
IA 134

Interinstitutionel sag:
2023/0404(COD)

I/A-PUNKTSNOTE

fra:	formandskabet
til:	De Faste Repræsentanternes Komité (2. afdeling)/Rådet
Tidl. dok. nr.:	9855/1/24 REV 1
Komm. dok. nr.:	15550/23 + ADD 1
Vedr.:	Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om oprettelse af en EU-talentpulje – Generel indstilling

I. BAGGRUND

- Den 16. november 2023 forelagde Kommissionen som led i pakken om færdigheder og talentmobilitet Rådet et forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om oprettelse af en EU-talentpulje¹.

¹ 15550/23 + ADD 1.

2. Forslaget har til formål at oprette en EU-dækkende platform, den såkaldte EU-talentspulje, der har til formål at lette international rekruttering ved at matche arbejdsgivere i EU med jobsøgende i tredjelande for erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU. Forslaget fastsætter anvendelsesområdet, IT-systemarkitekturen, forvaltningsstrukturen, reglerne for jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivernes deltagelse i EU-talentspuljen og EU-talentspuljens overordnede funktion, herunder levering af oplysninger og støttetjenester.
3. Udkastet til forordning er baseret på artikel 79, stk. 2, litra a), i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) (den almindelige lovgivningsprocedure).
4. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg afgav udtalelse den 25. april 2024¹. Det Europæiske Regionsudvalg traf afgørelse om ikke at afgive udtalelse om forslaget.
5. Gruppen vedrørende Integration, Migration og Udsendelse (indrejse) drøftede forslaget på møderne den 6. december 2023, den 10. januar 2024, den 6. februar 2024, den 8. marts 2024, den 8. april 2024 og den 2. maj 2024. RIA-råderne (IMEX (indrejse)) drøftede forslaget den 30. maj 2024 og nåede til enighed om teksten i bilaget til denne note.
6. I medfør af artikel 3 i protokol nr. 21 om Det Forenede Kongeriges og Irlands stilling for så vidt angår området med frihed, sikkerhed og retfærdighed, der er knyttet som bilag til traktaten om Den Europæiske Union og til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, har Irland ved skrivelse af 5. marts 2024 meddelt, at det ønsker at deltage i vedtagelsen og anvendelsen af denne forordning.
7. I Europa-Parlamentet har Udvalget om Borgernes Rettigheder og Retlige og Andre Anliggender (LIBE) hovedansvaret. Abir Al-Sahlan (Gruppen Renew Europe) blev udpeget til ordfører.

¹ Endnu ikke offentliggjort i EU-Tidende.

II. VIGTIGSTE ELEMENTER I FORMANDSKABETS KOMPROMISTEKT

8. I kompromisteksten har EU-talentspuljen fortsat frivillig karakter, så medlemsstaterne kan selv beslutte, om de ønsker at deltage. Interesserede medlemsstater skal meddele Kommissionen, at de agter at deltage, senest ni måneder i forvejen, sådan som Kommissionen foreslog (artikel 3).
9. Sammenlignet med Kommissionens forslag finder forordningen ikke længere automatisk anvendelse på arbejdsgivere, vikarbureauer, private arbejdsformidlinger og arbejdsmarkedsformidlere. Medlemsstaterne kan, når de meddeler Kommissionen, at de agter at deltage i EU-talentspuljen, angive, hvilke typer af enheder der har tilladelse til at deltage i EU-talentspuljen (artikel 2 og 3).
10. I kompromisteksten indføres også mulighed for at trække sig ud af EU-talentspuljen, hvor der samtidig gælder en række regler og garantier, som skal sikre en stabil og operationel mekanisme (artikel 3). Medlemsstaterne skal meddele Kommissionen deres beslutning senest seks måneder før den dato, fra hvilken de agter at trække sig ud, og de gældende regler for nettoannullering eller tilbagesøgning af EU-finansiering vil finde anvendelse i overensstemmelse hermed.
11. I artikel 4 er det blevet gjort klart, at kun deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder, der er etableret i de deltagende medlemsstater, hvor jobsøgende normalt vil arbejde, vil kunne bruge EU-talentspuljen til at annoncere deres ledige stillinger. Dette skal sikre fair ansættelsespraksis, og at de deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder overholder gældende lovgivning og retspraksis. Desuden vil deltagende arbejdsgiveres og andre deltagende enheders adgang til EU-talentspuljen blive suspenderet, nægtet eller inddraget i tilfælde af en overtrædelse af relevant EU-ret og national lovgivning og praksis, og som følge heraf vil deres ledige stillinger straks ophøre med at være synlige på IT-plattformen (artikel 10 og 13).

12. I henhold til artikel 12 vil IT-plattformen for EU's talentpulje gøre det lettere at rekruttere jobsøgende, der har modtaget støtte til udvikling og validering af færdigheder, enten inden for rammerne af et talentpartnerskab eller en national ramme, der er aftalt mellem de deltagende medlemsstater og partnerlande. Jobsøgende vil kunne knytte deres profil til disse rammer, og deres profiler vil blive fremhævet i overensstemmelse hermed på IT-plattformen for EU's talentpulje. Dermed er "EU-talentpartnerskabspasset", som Kommissionen foreslog, ikke længere relevant og er ikke medtaget i kompromisteksten.
13. Med hensyn til medlemsstaternes tilpasninger af listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, jf. bilaget til forordningen, kan de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje underrette sekretariatet for EU's talentpulje om sådanne tilpasninger hver sjette måned i stedet for én gang om året, som Kommissionen oprindeligt foreslog.
14. For at gøre de relevante regler, der gælder i de forskellige medlemsstater, let tilgængelige er medlemsstaterne i kompromisteksten fortsat forpligtede til at give onlineoplysninger på IT-plattformen for EU's talentpulje om ansættelses-, indvandrings- og anerkendelsesprocedurer (artikel 17). For så vidt angår jobsøgende, der er blevet udvalgt til en ledig stilling, bør kontaktpunkter for EU's talentpulje give specifikke oplysninger om bl.a. familiesammenføringsprocedurer og familiemedlemmers rettigheder, tredjelandstatsborgeres rettigheder og forpligtelser og nationale integrationsforanstaltninger, men uden pligt til at yde personlig bistand på grund af den administrative byrde, som dette kan medføre.
15. Endelig giver artikel 19 fortsat de deltagende medlemsstater mulighed for at indføre fremskyndede indvandringsprocedurer i overensstemmelse med national ret. Den valgfrie karakter af disse bestemmelser er blevet styrket. Det præciseres også i kompromisteksten, at udvælgelse til en ledig stilling via IT-plattformen for EU's talentpulje ikke er en garanti for, at en deltagende medlemsstat udsteder en arbejdstilladelse, et visum eller en opholdstilladelse.

III. KONKLUSION

16. Formandskabet mener, at kompromiset udgør en retfærdig og afbalanceret tilgang, der tager hensyn til de synspunkter, som et flertal af medlemsstaterne har givet udtryk for.
17. De Faste Repræsentanternes Komité opfordres derfor til:
 - a) at bekræfte enigheden om teksten i bilaget¹ til denne note og
 - b) at henstille til Rådet, at det når frem til en generel indstilling til teksten i bilaget til denne note som A-punkt på en kommende samling, således at formandskabet kan føre interinstitutionelle forhandlinger på dette grundlag.

¹ Ændringer i forhold til det oprindelige forslag er angivet med **fed skrift** eller [...].

2023/0404 (COD)

Forslag til

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

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR –

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 79, stk. 2, litra a),

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg⁴,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget⁵,

under henvisning til udtalelse fra Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse⁶,

efter den almindelige lovgivningsprocedure, og

⁴ EUT C , , s. .

⁵ EUT C , , s. .

⁶ EUT C , , s. .

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Unionen og de enkelte medlemsstater står over for mangel på arbejdskraft i en lang række sektorer og erhverv, herunder dem, der er relevante for den grønne og den digitale omstilling. Den omfattende mangel på arbejdskraft inden for byggeri, sundhedspleje, hotel- og restaurationsbranchen, transport, informations- og kommunikationsteknologi samt inden for naturvidenskab, ingeniørvirksomhed og matematik har længe eksisteret og er blevet forværret af covid-19-pandemien og fremskyndelsen af den grønne og den digitale omstilling. Manglen på arbejdskraft forventes at vare ved og blive forværret i lyset af de demografiske udfordringer.
- (2) Afhjælpning af manglen på arbejdskraft kræver en samlet tilgang på EU-plan og nationalt plan, der bl.a. prioriterer bedre udnyttelse af det fulde potentiale i grupper med lavere arbejdsmarkedsdeltagelse, omskoling og opkvalificering af den eksisterende arbejdsstyrke, fremme af arbejdskraftens mobilitet inden for EU, **bl.a. ved at gøre bedre brug af såvel Rådets direktiv 2003/109 og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2021/1883 som Euresnettet** samt forbedring af arbejdsvilkårene og visse erhvervs tiltrækningskraft. På grund af det nuværende omfang af manglen på arbejdskraft og de demografiske tendenser vil foranstaltninger, der alene er rettet mod arbejdsstyrken i de enkelte medlemsstater og i Unionen, sandsynligvis være utilstrækkelige til at afhjælpe den eksisterende og fremtidige mangel på arbejdskraft og færdigheder. Lovlig migration er derfor et afgørende supplement til disse foranstaltninger og skal være en del af løsningen med henblik på fuldt ud at støtte den dobbelte omstilling.
- (3) For at lette international rekruttering og give tredjelandstatsborgere mulighed for at arbejde i erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, bør der oprettes en EU-talentpulje i form af en EU-dækkende platform, der samler og støtter matchning af profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelande med bopæl uden for Unionen og ledige stillinger hos **deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder**, der er etableret i de deltagende medlemsstater.

- (4) I Kommissionens henstilling vedrørende lovlige adgangsveje til beskyttelse i EU⁷ opfordres medlemsstaterne til at indføre og støtte supplerende arbejdsveje for dem, der har behov for international beskyttelse⁸. EU-talentpuljen kan også støtte operationaliseringen af de supplerende adgangsveje.
- (5) EU's talentpulje bør sigte mod at hjælpe de deltagende medlemsstater med at afhjælpe den eksisterende og kommende mangel på færdigheder og arbejdskraft gennem rekruttering af tredjelandssstatsborgere, i det omfang aktiveringen af den indenlandske arbejdsstyrke og mobilitet inden for EU ikke er tilstrækkelig til at nå dette mål. Som et frivilligt redskab til at lette international rekruttering bør EU-talentpuljen tilbyde yderligere støtte på EU-plan til interesserede medlemsstater. Med henblik herpå bør der sikres komplementaritet og interoperabilitet med eksisterende nationale initiativer og platforme **og eksisterende EU-initiativer og -platforme**. Der bør tages hensyn til medlemsstaternes specifikke behov i forbindelse med udviklingen af EU's talentpulje for at sikre den bredest mulige deltagelse. "Talent" er derfor et bredt udtryk, der henviser til hele spektret af færdigheder, som medlemsstaternes arbejdsmarkeder kan have brug for.

⁷ Kommissionens henstilling (EU) 2020/1364 af 23. september 2020 om lovlige adgangsveje til beskyttelse i EU: fremme af genbosætning, indrejse af humanitære årsager og andre supplerende adgangsveje.

⁸ "Supplerende adgangsveje" er sikre og regulerede veje for personer med behov for international beskyttelse, som supplerer genbosætning ved at give lovligt ophold i et tredjeland, hvor disse personers behov for international beskyttelse er opfyldt. Supplerende arbejdsveje gør det muligt for personer med behov for international beskyttelse at få adgang til eksisterende migrationsveje for arbejdskraft, udnytte deres færdigheder og bidrage til at afhjælpe manglen på arbejdskraft i modtagerlandene. Se også: <https://www.unhcr.org/complementary-pathways.html>.

- (6) EU's talentpulje har til formål at levere tjenester til deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder, der er etableret i de deltagende medlemsstater[...]. En deltagende arbejdsgiver er en arbejdsgiver, hvis ledige stillinger gøres tilgængelige på IT-plattformen for EU's talentpulje af det nationale kontaktpunkt i den medlemsstat, hvor arbejdsgiveren er etableret. Når disse ledige stillinger fjernes fra IT-plattformen for EU's talentpulje, betragtes arbejdsgiveren ikke længere som deltagende arbejdsgiver. Andre deltagende enheder kan også inddrages i EU-talentpuljen. Begrebet anden deltagende enhed henviser til et vikarbureau, en privat arbejdsformidling eller en arbejdsmarkedsformidler, hvis ledige stillinger er blevet gjort tilgængelige på IT-plattformen for EU's talentpulje af det nationale kontaktpunkt i den medlemsstat, hvor den anden deltagende enhed er etableret. Når disse ledige stillinger fjernes fra IT-plattformen for EU's talentpulje, betragtes den anden enhed ikke længere som anden deltagende enhed. Et vikarbureau skal forstås som den term, der er defineret i artikel 3, stk. 1, litra b), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF. En privat arbejdsformidling skal forstås som den term, der er defineret i ILO-konvention nr. 181 fra 1997.
- (6a) Registrerede jobsøgende fra tredjelande anses for at være udvalgt til en ledig stilling i EU's talentpulje, når de tilbydes en beskæftigelse, der gør det muligt for den jobsøgende at indgå i et ansættelsesforhold i den medlemsstat, der deltager i EU-talentpuljen, hvor den deltagende arbejdsgiver eller den anden deltagende enhed er etableret, og hvor den jobsøgende normalt vil arbejde.

- (7) EU's talentpulje bør også støtte gennemførelsen af talentpartnerskaber **og nationale rammer for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland. Talentpartnerskaber**[...] er et af de centrale aspekter af den eksterne dimension af pagten om migration og asyl⁹ og gennemføres i overensstemmelse med Kommissionens meddelelse om tiltrækning af færdigheder og talent til EU¹⁰. En medlemsstats deltagelse i talentpartnerskabet bør ikke berøre dens beslutning om deltagelse i EU's talentpulje.
- (8) For at sikre, at medlemsstaternes myndigheder er tilstrækkeligt repræsenteret i EU-talentpuljens styringsgruppe, bør de deltagende medlemsstater udpege to repræsentanter hver, en fra beskæftigelses**området** [...] og en fra indvandrings**området** [...]. **Medlemsstaterne tilskyndes til at sikre, at disse repræsentanter suppleres af to suppleanter, som kan repræsentere dem i deres fravær.**
- (9) Der bør udvikles en IT-plattform for EU's talentpulje ved i det videst mulige omfang at anvende eksisterende IT-infrastruktur ejet af Kommissionen. Den IT-infrastruktur, der er udviklet inden for rammerne af Eures, kan delvist genanvendes til IT-plattformen for EU's talentpulje, herunder den fælles koordinerede kanal og det automatiserede matchningsværktøj med relevante tilpasninger[...].
- (10) Der bør, hvor det er relevant, sikres synergier mellem IT-plattformen for EU's talentpulje og andre relevante instrumenter og tjenester på EU-plan, bl.a. med hensyn til adgang til uddannelsesmateriale såsom EU-akademiet og akademiet for et interoperabelt Europa. IT-plattformen for EU's talentpulje bør hurtigt og regelmæssigt tilpasses til ny praksis på det teknologiske område og levere avancerede IT-tjenester ved at indføre innovative funktioner og værktøjer.

⁹ [COM\(2020\) 609 final](#).

¹⁰ [COM\(2022\) 657 final](#).

(11) Formatet for jobsøgendes profiler og jobopslag bør fastlægges ved hjælp af den eksisterende europæiske klassifikation af erhverv, færdigheder, kompetencer og kvalifikationer (ESCO) som fastsat i forordning (EU) 2016/589¹¹, som fastsætter en standardiseret terminologi for erhverv, færdigheder og kompetencer og fremmer færdigheders og kvalifikationers gennemsigtighed. ESCO-klassifikationen bør hjælpe jobsøgende fra tredjelande, **deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** og de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje med at give sammenlignelige oplysninger om arbejds erfaringer, erhverv, der er nævnt i et jobopslag, samt de færdigheder, som de jobsøgende tilbyder, og som de **deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** kræver, og dermed muliggøre en matchningsproces af høj kvalitet. Hvor det er relevant, bør de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen anvende ESCO-formatet i forbindelse med [...] **overførslen** af jobopslag til IT-plattformen for EU's talentpulje. Medlemsstater, der ikke anvender ESCO-klassifikationen i forbindelse med indenlandske jobopslag, bør udarbejde kortlægningstabeller med en sammenligning af den klassificering, der anvendes i de nationale systemer, og ESCO-klassifikationen for at muliggøre interoperabilitet. Kortlægningstabellerne bør gøres tilgængelige for Kommissionen og anvendes til automatisk omkodning af oplysninger vedrørende ledige stillinger eller jobsøgerprofiler med henblik på automatisk matchning gennem den fælles IT-plattform.

¹¹ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/589 af 13. april 2016 om et europæisk arbejdsformidlingsnet (Eures), arbejdstageres adgang til mobilitetstjenester og øget integrering af arbejdsmarkedene og om ændring af forordning (EU) nr. 492/2011 og (EU) nr. 1296/2013 (EUT L 107 af 22.4.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

- (12) Sekretariatet for EU's talentpulje og de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje bør pålægges at sikre søgnings- og matchningsfunktionerne på IT-plattformen for EU's talentpulje. Disse opgaver bør betragtes som opgaver, der udføres i samfundets interesse, og hvis udførelse kræver behandling af personoplysninger, jf. henholdsvis artikel 5, stk. 1, litra a), i forordning (EU) 2018/1725¹² og artikel 6, stk. 1, litra e), i forordning (EU) 2016/679¹³. Behandlingen af personoplysninger bør ske i overensstemmelse med artikel 8 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2018/1725 og (EU) 2016/679.
- (13) Behandlingen af personoplysninger med henblik på søgnings- og matchningsfunktionerne på IT-plattformen for EU's talentpulje bør begrænses til personoplysninger, der er nødvendige for at identificere registrerede jobsøgende fra tredjelande[...], **deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** [...], med det formål at muliggøre søgning og matchning på IT-plattformen for EU's talentpulje samt med henblik på dataindsamling for at forbedre talentpuljens funktion. Dette bør ikke kræve behandling af personoplysninger, der er omhandlet i artikel 9 i forordning (EU) 2016/679 og artikel 10 i forordning (EU) 2018/1725.

¹² Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2018/1725 af 23. oktober 2018 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af forordning (EF) nr. 45/2001 og afgørelse nr. 1247/2002/EF (EUT L 295 af 21.11.2018, s. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

¹³ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

- (14) Registrerede jobsøgende fra tredjelande bør have ret [...] til at begrænse adgangen til deres personoplysninger, f.eks. ved at begrænse adgangen til deres kontaktoplysninger. Profiler tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande, [...] **deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** i IT-plattformen for EU's talentpulje, og som ikke har været brugt i en periode på to år, bør automatisk fjernes. Når profiler fjernes, kan et begrænset sæt anonymiserede data fortsat lagres til forskningsformål og statistiske formål, herunder med henblik på udarbejdelsen og kvaliteten af europæiske statistikker.
- (15) Uden at det berører deres forpligtelse til at underrette de registrerede om behandlingen af deres personoplysninger og deres rettigheder som registrerede i overensstemmelse med artikel 12 og 13 i forordning (EU) 2016/679 og artikel 14 og 15 i forordning (EU) 2018/1725, bør sekretariatet for EU-talentpuljen og de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje også underrette registrerede jobsøgende, [...] **deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** [...] om deres ret til teknisk at begrænse adgangen til deres personoplysninger og til enhver tid at kræve sletning eller ændring af de personoplysninger, der fremgår af deres profiler.

- (16) EU's talentpulje bør bidrage til målet om at modvirke irregulær migration, bl.a. ved at lette adgangen til eksisterende lovlige migrationsveje. Jobsøgende fra tredjelande, der er genstand for en retslig eller administrativ afgørelse om nægtelse af indrejse eller ophold i en medlemsstat eller et indrejseforbud i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/115/EF¹⁴, bør ikke have lov til at registrere deres profiler på IT-plattformen for EU's talentpulje, da de ikke vil få lov til at indrejse og opholde sig i Unionen. Derfor bør jobsøgende fra tredjelande, inden de registrerer deres profiler i EU's talentpulje, være forpligtet til at afgive erklæring om, at de i øjeblikket ikke er genstand for nægtelse af indrejse eller ophold i en medlemsstat eller et indrejseforbud på Unionens område. Der bør også gives oplysninger om konsekvenserne af afgivelse af urigtige erklæringer i denne forbindelse, **herunder om sletning af disse jobsøgendes profiler på IT-plattformen for EU's talentpulje. Under medlemsstaternes indvandringsprocedurer kan der desuden foretages nødvendig kontrol i relevante nationale databaser og EU-databaser såsom Schengeninformationssystemet, som indeholder indberetninger om tredjelandsstatsborgere, der ikke har ret til at indrejse eller opholde sig i Schengenområdet. På IT-plattformen for EU's talentpulje bør det oplyses, at registrering af en jobsøgende fra et tredjeland i EU-talentpuljen ikke er en garanti for, at sikkerhedskontrollen er blevet udført.**

¹⁴ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/115/EF af 16. december 2008 om fælles standarder og procedurer i medlemsstaterne for tilbagesendelse af tredjelandsstatsborgere med ulovligt ophold (EUT L 348 af 24.12.2008, s. 98, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

- (17) Jobsøgende fra tredjelande, der ønsker at registrere sig i EU's talentpulje, bør oprette en profil ved hjælp af Europass¹⁵-værktøjet til oprettelse af profiler, der gør det muligt at oprette en gratis profil og indberette de relevante færdigheder, kvalifikationer og andre erfaringer på et sikkert sted på nettet.
- (18) Efter anmodning fra den jobsøgende [...], den **deltagende** arbejdsgiver **eller en anden deltagende enhed** bør der i overensstemmelse med national lovgivning og praksis og eventuelle relevante internationale aftaler, herunder ordninger for gensidig anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer, i de deltagende medlemsstater om nødvendigt foretages en anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder hos registrerede jobsøgende fra tredjelande. [...] **Onlineoplysninger** om eksisterende anerkendelses- og valideringsprocedurer på nationalt plan bør være tilgængelige på IT-plattformen for EU's talentpulje, og[...] **specifikke oplysninger** bør af de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje stilles til rådighed **for registrerede jobsøgende fra tredjelande, som er blevet udvalgt til en ledig stilling i EU's talentpulje.**

¹⁵ Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse (EU) 2018/646 af 18. april 2018 om en fælles ramme for bedre tjenester vedrørende færdigheder og kvalifikationer (EUT L 112 af 2.5.2018, s. 42, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

(19) I forbindelse med talentpartnerskaber **kan** statsborgere fra udvalgte tredjelande modtage støtte til udvikling og validering af færdigheder [...]. **Dette program for udvikling og validering af færdigheder kan støttes finansielt af Den Europæiske Union eller kan være en del af en medlemsstats bilaterale initiativ eller aftale inden for rammerne af talentpartnerskaberne. De færdigheder, der er udviklet eller valideret inden for rammerne af et talentpartnerskab, kan certificeres i overensstemmelse med de betingelser, der fastlægges af medlemsstaterne inden for rammerne af det talentpartnerskab, som de deltager i. [...]**

(19a) Jobsøgende fra tredjelande kan også modtage støtte gennem nationale rammer for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland. Disse rammer støttes finansielt af en medlemsstat og/eller med EU-finansiering uden for rammerne af et talentpartnerskab. Med hensyn til anerkendelse af færdigheder, der er erhvervet i et tredjeland inden for rammerne af en sådan national ramme, finder den nationale lovgivning i den pågældende medlemsstat anvendelse.

(20) [...] Sekretariatet for EU-talentspuljen bør offentliggøre listen over tredjelands og medlemsstater, der deltager i talentspartnerskaber, på IT-plattformen for EU's talentspulje. Sekretariatet for EU-talentspuljen bør også offentliggøre en liste over nationale rammer for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland, herunder de tredjelands, der deltager i disse rammer, og oplysninger om særlig støtte, der ydes inden for disse rammer, som de deltagende medlemsstater har valgt at knytte til EU-talentspuljen, på IT-plattformen for EU's talentspulje.

(21) [...]

(21a) Jobsøgende fra tredjelande, der har nydt godt af særlig støtte inden for rammerne af et talentpartnerskab eller en national ramme for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland, bør kunne knytte deres profil i EU-talentpuljen til talentpartnerskabet eller den nationale ramme. Deres profiler bør fremhæves i overensstemmelse hermed på IT-plattformen for EU's talentpulje. Deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder bør kunne filtrere profilerne på de registrerede jobsøgende, der har deltaget i et talentpartnerskab eller i en national ramme for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland. Dette vil kunne tilskynde deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder til at tilbyde ansættelse i Unionen.

(22) [...] **A**lle aktiviteter, der gennemføres inden for rammerne af EU's talentpulje **bør respektere**[...] retten til retfærdig og lige behandling med hensyn til arbejdsvilkår, mindstelønninger, adgang til social beskyttelse, uddannelse og beskyttelse af unge på arbejdspladsen. EU's talentpulje bør **i overensstemmelse** [...] med [...] principperne **i den europæiske søjle for sociale rettigheder også** sikre beskæftigelse af høj kvalitet **og fair konkurrence**.

(23) Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) fastsætter i sine "generelle principper og operationelle retningslinjer for fair rekruttering" en række standarder for tilstrækkelig beskyttelse af jobsøgende fra tredjelande mod urimelig rekruttering. Arbejdsgiverne **og de andre enheder, der deltager eller har deltaget i EU-talentpuljen**, bør overholde gældende EU-ret og -praksis. De **deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** bør i overensstemmelse med direktiv (EU) **2024/1233**[...] ¹⁶, direktiv 2014/36/EU ¹⁷, direktiv (EU) 2021/1883 ¹⁸ og direktiv (EU) 2016/801 ¹⁹ også sikre ligebehandling af jobsøgende fra tredjelande i forhold til statsborgere i de deltagende medlemsstater. **Deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder**[...] bør i overensstemmelse med direktiv (EU) 2019/1152 ²⁰ skriftligt og i **et let**forståeligt sprog oplyse registrerede jobsøgende fra tredjelande om deres rettigheder og forpligtelser som følge af ansættelsesforholdet ved ansættelsens begyndelse. Disse oplysninger bør som minimum omfatte oplysninger om arbejdssted og arbejdets art, ansættelsens varighed, løn, arbejdstid, betalt ferie og eventuelle andre relevante arbejdsbetingelser. En **deltagende** arbejdsgiver **eller anden deltagende enhed** bør hverken opkræve et ansættelsesgebyr eller forhindre en arbejdstager i at tage ansættelse hos andre arbejdsgivere uden for den tidsplan, der er fastsat hos denne arbejdsgiver, eller udsætte en arbejdstager for ugunstig behandling for at gøre dette. **Deltagende** arbejdsgivere **og andre**

-
- ¹⁶ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/98/EU af 13. december 2011 om én enkelt ansøgningsprocedure for en kombineret tilladelse til tredjelandsstatsborgere til at opholde sig og arbejde på en medlemsstats område og om et sæt fælles rettigheder for arbejdstagere fra tredjelande, der har lovligt ophold i en medlemsstat (EUT L 343 af 23.12.2011, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj>).
- ¹⁷ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/36/EU af 26. februar 2014 om betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på arbejde som sæsonarbejdere (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 375, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>).
- ¹⁸ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2021/1883 af 20. oktober 2021 om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandsstatsborgere med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse og om ophævelse af Rådets direktiv 2009/50/EF (EUT L 382 af 28.10.2021, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).
- ¹⁹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/801 af 11. maj 2016 om betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på forskning, studier, praktik, volontørtjeneste, elevudvekslingsprogrammer eller uddannelsesprojekter, og au pair-ansættelse (omarbejdning) (EUT L 132 af 21.5.2016, s. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).
- ²⁰ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (EUT L 186 af 11.7.2019, s. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

deltagende enheder [...] bør under alle omstændigheder overholde direktiv 96/71/EF²¹ som ændret ved direktiv 2018/957 og direktiv 2020/1057, når de udstationerer arbejdstagere som led i levering af tjenesteydelser, navnlig med hensyn til de i forbindelse hermed fastsatte arbejds- og ansættelsesvilkår [...]. Deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder bør også overholde relevant retspraksis, såsom reglen om, at arbejdstagere fra tredjelande kun kan udstationeres i en medlemsstat, hvis de er lovligt og sædvanligt beskæftiget i indrejsemedlemsstaten, og også tage hensyn til værtsmedlemsstatens relevante lovgivning.

(23a) Medlemsstaterne bør sikre, at alle arbejdsgivere og andre enheder, der deltager i EU-talentpuljen, overholder relevant EU-lovgivning og national lovgivning og praksis vedrørende tredjelandsstatsborgeres beskyttelse mod urimelig rekruttering og utilstrækkelige arbejdsvilkår samt ikkeforskelsbehandling. Det nationale kontaktpunkt for EU-talentpuljen er ansvarligt for at nægte, suspendere eller inddrage adgangen til IT-plattformen for EU-talentpuljen for de arbejdsgivere og andre enheder, der deltager eller har deltaget, hvis deres overtrædelse af den relevante lovgivning og praksis anmeldes til de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen. Medlemsstaterne bør fastsætte bestemmelser om, at vikarbureauer, arbejdsmarkedsformidlere og private arbejdsformidlinger, der har opfyldt deres due diligence-forpligtelser med hensyn til disse aspekter som defineret i national ret, ikke bør suspenderes eller fjernes fra EU's talentpulje som følge af en arbejdsgivers overtrædelse af den relevante EU-ret og nationale lovgivning og praksis. Sådanne foranstaltninger bør tage hensyn til den pågældende medlemsstats særlige forhold.

²¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>).

(24) For at sikre matchning af høj kvalitet bør registrerede jobsøgende fra tredjelande og **deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** [...] tilgå en liste over foreslåede registrerede jobsøgendes profiler og jobopslag baseret på relevansen af deres færdigheder, kvalifikationer og arbejdserfaring for den ledige stilling. Listen genereres af det automatiserede matchningsværktøj på IT-plattformen for EU's talentpulje.

(24a) Deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder bør med hensyn til fair rekruttering tilstræbe omhyggelig udvælgelse af kandidater og indledende vurdering af de jobsøgendes profiler og kvalifikationer og vurdering af den jobsøgendes egnethed i forhold til den ledige stilling.

(25) Platformen for EU's talentpulje bør opfylde påviste behov på arbejdsmarkedet og bør ikke tjene som et middel til at fortrænge eller påvirke den eksisterende arbejdsstyrke negativt eller på anden måde undergrave anstændigt arbejde eller fair konkurrence. For bedre at understøtte medlemsstaternes indsats for at afhjælpe eksisterende og fremtidig mangel på arbejdskraft bør EU's talentpulje målrettes specifikke erhverv på alle færdighedsniveauer baseret på, hvilke erhverv der oftest oplever mangel på arbejdskraft i Unionen, og på erhverv, der direkte bidrager til den grønne og den digitale omstilling, jf. bilaget til denne forordning. For at tilpasse jobopslagene til de nationale arbejdsmarkeders specifikke behov **samt til migrationspolitikkerne** og tage udgangspunkt i listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, jf. bilaget, skal de deltagende medlemsstater have mulighed for at underrette sekretariatet for EU's talentpulje om, når specifikke erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft, føjes til eller fjernes fra listen. **Medlemsstaterne kan beslutte, at tilpasninger af listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, skal svare til specifikke arbejdsmarkedsbehov på nationalt eller regionalt plan. I tilfælde af specifikke regionale arbejdsmarkedsbehov kan medlemsstaterne beslutte, at det nationale kontaktpunkt for EU-talentpuljen er ansvarligt for at filtrere de ledige stillinger, så de svarer til den relevante territoriale dimension, når de stilles til rådighed på IT-platformen for EU's talentpulje.** Sådanne meddelelser bør kun påvirke matchningen i forbindelse med jobopslag, som den pågældende medlemsstat har indsendt. Hverken listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, eller medlemsstaternes meddelelser bør påvirke princippet om præference for unionsborgere **og, hvis det er relevant i henhold til national ret, undersøgelsen af arbejdsmarkedssituationen.**

- (26) De deltagende medlemsstater bør gøre oplysninger om EU's talentpulje og dens funktion let tilgængelige for jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere **og andre enheder, der er interesserede i at deltage i talentpuljen**, navnlig oplysninger om de kompetente myndigheder i de deltagende medlemsstater. Sådanne oplysninger bør omfatte betingelserne og procedurerne for at deltage i EU's talentpulje. **De deltagende medlemsstater bør fremlægge oplysninger om IT-plattformen for EU's talentpulje for så vidt angår de typer af enheder, der har tilladelse til at gøre ledige stillinger tilgængelige på IT-plattformen for EU's talentpulje.**
- (27) Sekretariatet for EU's talentpulje bør sikre, at der på IT-plattformen for EU's talentpulje findes lettilgængelige oplysninger om indvandringsprocedurer, anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder, tredjelandstatsborgeres rettigheder **og pligter**, leve- og arbejdsvilkår, [...] tilgængelige klagemekanismer i tilfælde af udnyttelse af arbejdskraft og urimelig rekrutteringspraksis **samt tilgængelige støtteforanstaltninger i forbindelse med supplerende arbejdsveje for jobsøgende med behov for international beskyttelse, som har bopæl uden for Unionen**, i de deltagende medlemsstater. De nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje bør give de relevante oplysninger til sekretariatet for EU's talentpulje for at gøre det muligt at offentliggøre dem på IT-plattformen for EU's talentpulje. **Medlemsstaterne bør i denne forbindelse kunne henvise til eksisterende informationskilder på nationalt plan eller på EU-plan. [...]**

- (28) Oplysninger på IT-plattformen for EU's talentpulje bør som minimum stilles til rådighed på de deltagende medlemsstaters officielle sprog. **Sekretariatet for EU's talentpulje kan undersøge muligheden for at integrere mekanismer til automatisk oversættelse af indhold til andre sprog på IT-plattformen for EU's talentpulje.**
- (29) Den Europæiske Unions delegationer bør støtte formidlingen af oplysninger om EU's talentpulje og dens funktionsmåde til jobsøgende fra tredjelande samt om de deltagende medlemsstater.
- (29a) Medlemsstaterne kan beslutte, at offentlige arbejdsformidlinger er en del af det nationale kontaktpunkt for EU's talentpulje, og at offentlige arbejdsformidlinger inden for det nationale kontaktpunkt for EU's talentpulje er ansvarlige for at gøre ledige stillinger tilgængelige på IT-plattformen for EU's talentpulje via den fælles koordinerede kanal. Hvis det vedrører en ledig stilling, som af den offentlige arbejdsformidling er gjort offentligt tilgængelig, og som derfor er offentliggjort på Euresportalen, kan det nationale kontaktpunkt for EU's talentpulje gøre passende ledige stillinger tilgængelige på IT-plattformen for EU's talentpulje efter anmodning fra en arbejdsgiver eller anden enhed, der er interesseret i at deltage i talentpuljen.**

- (30) [...] De nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje [...] **bør** give standardiserede specifikke oplysninger [...] til registrerede jobsøgende fra tredjelande, der er blevet udvalgt til en ledig stilling i EU's talentpulje, deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder. [...] Specifikke oplysninger **bør omfatte oplysninger** om relevante visa og opholdstilladelser til arbejdsformål i den deltagende medlemsstat, herunder med hensyn til tredjelandsstatsborgeres rettigheder og forpligtelser såsom adgang til sociale ydelser, sundhedspleje, uddannelse og bolig. Der **bør** gives specifikke [...] oplysninger [...] om familiesammenføringsprocedurer og familiemedlemmers rettigheder samt eksisterende foranstaltninger til at lette integrationen i værtsmedlemsstaten, f.eks. sprogkurser og erhvervsuddannelse. Sådanne oplysninger bør også omfatte tilgængelige **klage- og søgsmålsmekanismer** i tilfælde af udnyttelse af arbejdskraft og urimelig rekrutteringspraksis i de deltagende medlemsstater. Registrerede jobsøgende, der er blevet udvalgt til en ledig stilling i talentpuljen, og som er berettigede til at deltage i en supplerende arbejdsvej for dem, der har behov for international beskyttelse i den pågældende medlemsstat, bør have specifikke oplysninger fra det relevante nationale kontaktpunkt for EU-talentpuljen, herunder med hensyn til at få et reisedokument og integrationsstøtte ved ankomsten. De nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje bør give deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder [...] oplysninger om deres rettigheder og forpligtelser i forbindelse med social sikring, aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger, beskatning, spørgsmål vedrørende arbejdskontrakter, pensionsrettigheder og sygeforsikring.

(30a) Medlemsstaterne bør give standardiserede specifikke oplysninger til registrerede jobsøgende, der er blevet udvalgt til en ledig stilling i EU-talentspuljen, herunder ved at henvise til eksisterende kilder. Desuden bør de nationale kontaktpunkter kunne henvise til de relevante informationskilder og/eller de kompetente myndigheder.

(31) For at nå målet med denne forordning bør der sikres en effektiv **anvendelse** [...] af EU-lovgivningen om lovlig migration, **navnlig lovgivningen og procedurerne i overensstemmelse med national ret med henblik på at opnå en arbejdstilladelse og en opholdstilladelse i en medlemsstat til arbejdsformål. Denne forordning bør endvidere ikke berøre medlemsstaternes ret til at fastlægge antallet af tredjelandsstatsborgere i overensstemmelse med artikel 79, stk. 5, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF).** [...]

(31a) Hovedformålet med EU-talentspuljen er at støtte rekrutteringen af registrerede jobsøgende fra tredjelande med bopæl uden for Unionen og ledige stillinger hos deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder, der er etableret i de deltagende medlemsstater. Sekretariatet for EU's talentspulje bør derfor på IT-plattformen for EU's talentspulje give klare oplysninger om, at registrering i EU-talentspuljen foretaget af jobsøgende fra tredjelande og udvælgelse til en ledig stilling via IT-plattformen for EU's talentspulje ikke er en garanti for, at der efter udvælgelsesprocessen vil blive udstedt en arbejdstilladelse, et visum eller en opholdstilladelse af den deltagende medlemsstat, hvori den deltagende arbejdsgiver eller anden deltagende enhed er etableret.

(31b) For at gøre rekrutteringen af jobsøgende fra tredjelande med bopæl uden for Unionen lettere og hurtigere for deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder, kan deltagende medlemsstater desuden indføre fremskyndede indvandringsprocedurer, navnlig med hensyn til [...] udstedelse af visa og opholdstilladelser til arbejdsformål og fritagelse fra princippet om præference for EU-borgere og/eller kravene om at undersøge arbejdsmarkedssituationen. [...] Praksis i forbindelse med gennemførelsen af disse fremskyndede indvandringsprocedurer blandt medlemsstaterne kan [...] udveksles inden for rammerne af EU-talentpuljens styringsgruppe.

(31c) For at sikre fair mobilitetsregler under hensyntagen til det specifikke spørgsmål vedrørende de andre deltagende enheders økonomiske aktivitet vil medlemsstaterne desuden kunne tilrettelægge særlige ordninger for overvågning af de andre deltagende enheders aktivitet efter anmodning fra en eller flere medlemsstater, hvis det kræves, og om nødvendigt inspektionstjenester i forbindelse med overvågning af mobile ikke-EU-arbejdstagere, der befinder sig på deres område.

(32) Målene for denne forordning, nemlig oprettelsen af en EU-dækkende platform, der har til formål at afhjælpe manglen på arbejdskraft på EU-plan ved at gøre det lettere at rekruttere tredjelandssstatsborgere til at arbejde i erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne på grund af manglen på effektive kanaler og den begrænsede synlighed på globalt plan, men kan på grund af indsatsens omfang bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går denne forordning ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.

- (33) For at opfylde denne forordnings formål om at lette **fair** international rekruttering bør beføjelsen til at vedtage retsakter delegeres til Kommissionen i overensstemmelse med artikel 290 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde med henblik på at ændre denne forordning for så vidt angår bilaget med listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU. Det er navnlig vigtigt, at Kommissionen gennemfører relevante høringer under sit forberedende arbejde, herunder på ekspertniveau, og at disse høringer gennemføres i overensstemmelse med principperne i den interinstitutionelle aftale af 13. april 2016 om bedre lovgivning²². For at sikre lige deltagelse i forberedelsen af delegerede retsakter modtager Europa-Parlamentet og Rådet navnlig alle dokumenter på samme tid som medlemsstaternes eksperter, og deres eksperter har systematisk adgang til møder i Kommissionens ekspertgrupper, der beskæftiger sig med forberedelse af delegerede retsakter.
- (34) For at sikre ensartede betingelser for gennemførelsen af denne forordning bør Kommissionen tillægges gennemførelsesbeføjelser. Disse beføjelser bør udøves i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 182/2011²³.

²² Interinstitutionel aftale mellem Europa-Parlamentet, Rådet for Den Europæiske Union og Europa-Kommissionen om bedre lovgivning (EUT L 123 af 12.5.2016, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj).

²³ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 182/2011 af 16. februar 2011 om de generelle regler og principper for, hvordan medlemsstaterne skal kontrollere Kommissionens udøvelse af gennemførelsesbeføjelser (EUT L 55 af 28.2.2011, s. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj>).

- (35) [...]Undersøgelsesproceduren bør anvendes til at vedtage og ajourføre de tekniske standarder for dataudveksling, dataformater samt formater for jobopslag og profiler for jobsøgende fra tredjelande. Undersøgelsesproceduren bør også anvendes til at vedtage tekniske standarder for vedtagelse af underkategorier af personoplysninger, der skal behandles, de dataansvarliges ansvar, herunder regler for eventuel brug af en eller flere databehandlere, samt om betingelserne for adgang til personoplysninger og registrerede jobsøgendes mulighed for at begrænse adgangen til deres personoplysninger på IT-plattformen for EU-talentpuljen.
- (36) I denne forordning overholdes de grundlæggende rettigheder og de principper, der anerkendes i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, jf. artikel 6 i TEU.
- (37) De deltagende medlemsstater bør gennemføre denne forordning i fuld overensstemmelse med alle forpligtelser i EU's charter om grundlæggende rettigheder og navnlig uden forskelsbehandling på grund af køn, race, farve, etnisk eller social oprindelse, genetiske anlæg, sprog, religion eller tro, politiske eller andre anskuelser, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel, handicap, alder eller seksuel orientering. Der bør sikres overholdelse af retfærdige og rimelige arbejdsvilkår og beskyttelse af unge på arbejdspladsen.

- (38) I medfør af artikel 1 og 2 i protokol nr. 22 om Danmarks stilling, der er knyttet som bilag til TEU og til TEUF, deltager Danmark ikke i vedtagelsen af denne forordning, som ikke er bindende for og ikke finder anvendelse i Danmark.
- (39) [...] [I medfør af artikel 3 i protokol nr. 21 om Det Forenede Kongeriges og Irlands stilling for så vidt angår området med frihed, sikkerhed og retfærdighed, der er knyttet som bilag til traktaten om Den Europæiske Union og til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, har Irland [ved skrivelse af **5. marts 2024**] meddelt, at det ønsker at deltage i vedtagelsen og anvendelsen af denne forordning] –

VEDTAGET DENNE FORORDNING:

KAPITEL I

GENERELLE BESTEMMELSER

Artikel 1

Genstand

1. Ved denne forordning oprettes en EU-talentpulje, der er tilgængelig for alle medlemsstater, med henblik på at lette rekrutteringen af jobsøgende fra tredjelande med bopæl uden for Unionen.
2. Ved denne forordning fastsættes der regler om:
 - a) de myndigheder, der er ansvarlige for forvaltningen og driften af EU's talentpulje, og samarbejdet mellem dem
 - b) IT-plattformen for EU's talentpuljes funktion og tilhørende støttetjenester
 - c) betingelserne for og procedurerne i forbindelse med jobsøgende fra tredjelandes og arbejdsgiveres **og andre enheders** deltagelse i EU's talentpulje
 - d) faciliteringen af rekruttering af jobsøgende fra tredjelande, **der har nydt godt [...]** af **særlig støtte inden for rammerne af** et talentpartnerskab **eller en national ramme for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland**.

Artikel 2

Anvendelsesområde

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

Artikel 3

Deltagelse og tilbagetrækning

1. Enhver medlemsstat kan til enhver tid beslutte at deltage i EU-talentpuljen. Den meddeler Kommissionen sin beslutning senest 9 måneder før den dato, fra hvilken den agter at deltage, **og angiver, hvilke typer af enheder der har tilladelse til at gøre ledige stillinger tilgængelige på IT-plattformen for EU's talentpulje.** Med virkning fra den dag, hvor en medlemsstats deltagelse indledes, kan ledige stillinger hos arbejdsgivere **og andre enheder,** der er etableret i den pågældende medlemsstat, [...] **gøres tilgængelige på [...] IT-plattformen** for EU's talentpulje.
- 1a. **En deltagende medlemsstat kan til enhver tid trække sin deltagelse tilbage fra EU-talentpuljen. Den meddeler Kommissionen sin beslutning senest seks måneder før den dato, fra hvilken den agter at trække sig tilbage.**

Med virkning fra dagen for meddelelsen gøres ledige stillinger hos deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder, der er etableret i den pågældende medlemsstat, ikke længere tilgængelige på IT-plattformen for EU's talentpulje.

En medlemsstats tilbagetrækning i de første to år af deltagelsen i EU-talentpuljen medfører nettoannullering eller tilbagesøgning af al den EU-finansiering, der er ydet frem til tilbagetrækningsdatoen. Efter det andet år af deltagelsen medfører en medlemsstats tilbagetrækning nettoannullering eller tilbagesøgning af al den EU-finansiering, der allerede er udbetalt for en periode efter tilbagetrækningsdatoen i overensstemmelse med de gældende regler.
2. Oplysninger om deltagende medlemsstater gøres offentligt tilgængelige på IT-plattformen for EU's talentpulje.

Artikel 4

Definitioner

1. I denne forordning forstås ved:

- 1) "deltagende medlemsstater": de medlemsstater, der deltager i EU's talentpulje
- 2) "jobsøgende fra et tredjeland": en person med bopæl uden for Unionen, som ikke er unionsborger som omhandlet i artikel 20, stk. 1, i TEUF, og som søger beskæftigelse i Unionen

3) [...]

3a) "deltagende arbejdsgiver": en arbejdsgiver, hvis ledige stillinger er tilgængelige på IT-plattformen for EU's talentpulje som overført af det nationale kontaktpunkt i den medlemsstat, hvor arbejdsgiveren er etableret

3b) "anden deltagende enhed": et vikarbureau, en privat arbejdsformidling eller en arbejdsmarkedsformidler, hvis ledige stillinger er tilgængelige på IT-plattformen for EU's talentpulje som overført af det nationale kontaktpunkt i den medlemsstat, hvor den anden deltagende enhed er etableret

- 4) "profil": oplysninger fra en jobsøgende fra et tredjeland i et standarddataformat med henblik på at søge beskæftigelse via IT-plattformen for EU's talentpulje

- 5) "fælles koordineret kanal": den IT-tjeneste, der er oprettet med henblik på overførsel af jobopslag fra de deltagende medlemsstater til IT-plattformen for EU's talentpulje i henhold til et ensartet system og under anvendelse af den nødvendige tekniske infrastruktur
- 5a) "ledig stilling": et tilbud om beskæftigelse, som vil gøre det muligt for den jobsøgende, der er blevet udvalgt, at indgå i et ansættelsesforhold i den deltagende medlemsstat, hvor den deltagende arbejdsgiver eller den anden deltagende enhed er etableret, og hvor den jobsøgende normalt vil arbejde.**

KAPITEL II

IT-SYSTEMARKITEKTUR

Artikel 5

IT-platform for EU's talentpulje

1. Der oprettes en IT-platform for EU's talentpulje, der skal gøre det lettere at rekruttere jobsøgende fra tredjelande.
2. IT-platformen for EU's talentpulje består af:
 - a) den fælles koordinerede kanal, der gør det muligt for de deltagende medlemsstater at [...] **overføre** jobopslag til databasen i EU's talentpulje
 - b) den tekniske infrastruktur, der gør det muligt for den database, der er tilknyttet EU's talentpulje, at modtage jobopslag fra de deltagende medlemsstater
 - c) den tekniske infrastruktur til indsamling og vedligeholdelse af profiler tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande
 - d) den tekniske infrastruktur, der skal gøre det muligt for de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje og **deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** [...] at søge efter registrerede jobsøgende fra tredjelande, og for registrerede jobsøgende at søge efter ledige stillinger
 - e) det automatiserede matchningsværktøj
 - f) den sikre kommunikationskanal, der skal gøre det muligt for registrerede jobsøgende og **deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** [...] at kommunikere på IT-platformen for EU's talentpulje.

3. Kommissionen vedtager ved hjælp af gennemførelsesretsakter de nødvendige tekniske standarder for dataudveksling, dataformater, herunder ESCO, samt formater for jobopslag og jobsøgendes profiler. Disse gennemførelsesretsakter vedtages efter undersøgelsesproceduren, jf. artikel 22, stk. 3.
4. De deltagende medlemsstater og sekretariatet for EU's talentpulje, jf. artikel 8, sikrer teknisk interoperabilitet mellem nationale systemer og IT-plattformen for EU's talentpulje. Sekretariatet for EU's talentpulje sikrer grænsefladen med andre relevante instrumenter og tjenester, der tilbydes på EU-plan, hvor det er relevant.

Artikel 6

Behandling af personoplysninger

1. Sekretariatet for EU's talentpulje må kun behandle personoplysninger tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande og **deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** [...] i det omfang det er nødvendigt for udførelsen af dets opgaver i henhold til artikel 8. I forbindelse med behandling af personoplysninger til dette formål fungerer sekretariatet for EU's talentpulje som dataansvarlig, jf. artikel 3, nr. 8), i forordning (EU) 2018/1725.
2. De nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje må kun behandle personoplysninger om **deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** [...] og om registrerede jobsøgende fra tredjelande i det omfang, det er nødvendigt for udførelsen af dens opgaver i henhold til artikel 10. I forbindelse med behandling af personoplysninger til dette formål fungerer de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje som dataansvarlige, jf. artikel 4, nr. 7), i forordning (EU) 2016/679.

3. Profiler tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande skal omfatte navn, efternavn, kontaktoplysninger, fødselsdato og nationalitet, oplysninger om akademiske og faglige kvalifikationer, erhvervserfaring, andre færdigheder og sprogkundskaber. Jobopslag fra **deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** [...] skal indeholde fornavn, efternavn og kontaktoplysninger.
4. Sekretariatet for EU's talentpulje og de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje informerer registrerede jobsøgende fra tredjelande og **deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** [...] om behandlingen af deres personoplysninger og deres rettigheder som registrerede samt om deres rettigheder i henhold til stk. 6 og 7.
5. De personoplysninger, der registreres i eller videregives til IT-plattformen for EU's talentpulje i overensstemmelse med denne forordning, indekseres, lagres og stilles udelukkende til rådighed på platformen med henblik på søgning og matchning. Registrerede jobsøgende fra tredjelande har ret [...] til at begrænse adgangen til deres personoplysninger.
6. Profiler tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande, som ejeren ikke har logget ind på i en periode på to år fra registreringen af profilen, fjernes eller anonymiseres, og der lagres ingen personoplysninger. Når profilerne er fjernet, kan der fortsat lagres en begrænset mængde anonymiserede data til forskningsformål og statistiske formål samt med henblik på at udtrække data for at forbedre EU-talentpuljens funktion.

7. Sekretariatet for EU's talentpulje stiller data om registrerede jobsøgende fra tredjelande og jobopslag fra **deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** [...] til rådighed for søgninger og matchning på IT-plattformen for EU's talentpulje.
8. Oplysningerne om registrerede jobsøgende fra tredjelande er kun tilgængelige for **deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** [...] og for de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje. Oplysningerne om **deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** [...] er tilgængelige for registrerede jobsøgende fra tredjelande og for de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje.
9. Kommissionen vedtager ved hjælp af gennemførelsesretsakter yderligere bestemmelser om, hvilke personoplysninger der skal behandles og indgå i formatet for jobopslagene og de jobsøgendes profiler, de dataansvarliges ansvar, herunder regler for eventuel brug af en eller flere databehandlere, samt om betingelserne for adgang til personoplysninger og registrerede jobsøgendes mulighed for at begrænse adgangen til deres personoplysninger på IT-plattformen for EU-talentpuljen. Disse gennemførelsesretsakter vedtages efter undersøgelsesproceduren, jf. artikel 22, stk. 3.

KAPITEL III

FORVALTNING

Artikel 7

Struktur

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

Artikel 8

Sekretariatet for EU's talentpulje

1. Kommissionen stiller sekretariatet for EU's talentpulje til rådighed.
2. Sekretariatet er ansvarligt for:
 - a) sikring af den overordnede forvaltning af EU-talentpuljen, herunder planlægning og koordinering af aktiviteter for EU-talentpuljen.
 - b) oprettelse og forvaltning af IT-plattformen for EU's talentpulje og relaterede IT-tjenester, der er nødvendige for platformens drift, navnlig gennem anvendelse af allerede tilgængelig teknisk infrastruktur på EU-plan, hvor det er relevant
 - c) offentliggørelse af relevante oplysninger på IT-plattformen for EU's talentpulje i henhold til artikel 3, stk. [...] 2, artikel 10, stk. 2, litra f), artikel 12, stk. [...] 7, artikel 14, stk. 2, og artikel 15, stk. 2

- d) forberedelse af møderne i EU-talentpuljens styringsgruppe
- e) indsamling af relevante data med henblik på overvågning af EU-talentpuljens resultater i henhold til artikel 20
- f) indkaldelse til regelmæssige møder i netværket af nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen, jf. artikel 10, for at udveksle oplysninger og bedste praksis om den tekniske gennemførelse af denne forordning på nationalt plan.

Artikel 9

EU-talentpuljens styringsgruppe

1. EU-talentpuljens styringsgruppe oprettes. EU-talentpuljens styringsgruppe er ansvarlig for:
 - a) støtte til sekretariatet for EU's talentpulje i forbindelse med udarbejdelsen af listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU i henhold til artikel 14
 - ab) facilitering af udvekslingen mellem de deltagende medlemsstater vedrørende deres tilpasninger af listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, jf. artikel 15, stk. 1**
 - b) støtte til sekretariatet for EU-talentpuljen i forbindelse med planlægning og koordinering af aktiviteter for EU-talentpuljen.
 - c) facilitering af indsamlingen af data, der er relevante for EU's talentpuljes overvågningsaktiviteter, jf. artikel 20
 - d) **udveksling af praksis vedrørende** [...] gennemførelsen af fremskyndede indvandringsprocedurer med henblik på at lette rekrutteringen af registrerede jobsøgende fra tredjelande i henhold til artikel 19.

2. Kun deltagende medlemsstater er medlemmer af EU-talentpuljens styringsgruppe. **Hver deltagende medlemsstat udpeger to repræsentanter, en ekspert på beskæftigelsesområdet og en ekspert på indvandringsområdet.** Medlemsstater, der ikke deltager i EU's talentpulje, kan deltage i møderne i EU-talentpuljens styringsgruppe som observatører.
3. EU-talentpuljens styringsgruppe mødes to gange om året eller på ad hoc-basis, når det er nødvendigt. Kommissionen indkalder til og leder møderne.
4. Repræsentanter for [...] arbejdsmarkedsorganisationerne på EU-plan har ret til at deltage som observatører i møderne i EU-talentpuljens styringsgruppe. EU-talentpuljens styringsgruppe sikrer deltagelse af to repræsentanter fra fagforeninger og to repræsentanter fra arbejdsgiverorganisationer. Disse repræsentanter underskriver en skriftlig erklæring om, at de ikke befinder sig i en interessekonflikt.

Artikel 10

De nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje

1. Hver deltagende medlemsstat udpeger **en enhed, der skal fungere som dets [...] nationale kontaktpunkt for EU-talentpuljen.** De deltagende medlemsstater sørger for, at **det nationale kontaktpunkt for EU-talentpuljen er sammensat af eksperter, der kommer fra** relevante **nationale myndigheder på beskæftigelses- og indvandringsområdet [...]. Hvis det er relevant, kan det nationale kontaktpunkt for EU-talentpuljen støtte sig til andre nationale kompetente myndigheder med henblik på udførelse af de opgaver, der er fastsat i stk. 2.**
2. De nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje er ansvarlige for:
 - a) facilitering af driften af IT-plattformen for EU's talentpulje på nationalt plan i overensstemmelse med artikel 5

- b) **tilgængeliggørelse af [...]** ledige stillinger [...] **på** IT-plattformen for EU's talentpulje gennem den fælles koordinerede kanal [...]
- c) **hvis det er relevant,** meddelelse til sekretariatet for EU's talentpulje [...] om eventuelle [...] tilpasninger af listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, i henhold til artikel 15
- d) føring af et register over **deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** [...];
- e) **afslag på,** suspendering af **eller inddragelse af** adgangen **til IT-plattformen for EU's talentpulje** for **de** arbejdsgivere **og andre enheder, der deltager eller har deltaget** [...], i tilfælde af at [...] **deres** overtrædelse af den relevante lovgivning og praksis i henhold til artikel 13, stk. 3, indberettes til de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje af de relevante nationale myndigheder med ansvar for håndhævelse af den relevante lovgivning og praksis, **og fjernelse af de relevante ledige stillinger fra IT-plattformen for EU's talentpulje**

- f) levering af oplysninger til sekretariatet for EU's talentpulje **i henhold til artikel 17, stk. 1, [...]** og relevante data til overvågning af EU's talentpulje, jf. artikel 20
- g) levering af **specifikke** oplysninger [...] til registrerede jobsøgende fra tredjelande, **der er blevet udvalgt til en ledig stilling i EU's talentpulje,** og **deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** [...] i overensstemmelse med artikel 17, **stk. 2.**
3. Alle de deltagende medlemsstaters nationale kontaktpunkt for EU-talentpuljen indkaldes regelmæssigt af sekretariatet for EU-talentpuljen i netværket af de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen for at udveksle oplysninger og bedste praksis om gennemførelsen af denne forordning.

KAPITEL IV

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

Artikel 11

Registrering af og adgang for jobsøgende fra tredjelande

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

Registrering af profiler og adgang for jobsøgende fra tredjelande inden for rammerne af talentpartnerskaber og nationale rammer for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland

1. Deltagende medlemsstater, der deltager i et talentpartnerskab eller **gennemfører nationale rammer for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland** kan beslutte at benytte EU's talentpulje til at lette rekrutteringen af jobsøgende fra det pågældende tredjeland [...]
2. **[...] Jobsøgende fra tredjelande, der har nydt godt af særlig støtte inden for rammerne af et talentpartnerskab, kan knytte deres profil til talentpartnerskabet og angive de færdigheder, der er udviklet og valideret i den forbindelse. Disse profiler fremhæves i overensstemmelse hermed på IT-plattformen for EU-talentpuljen.**
3. **Jobsøgende fra tredjelande, der har nydt godt af nationale rammer for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland, kan knytte deres profil til disse rammer og angive de færdigheder, der er udviklet og valideret i den forbindelse. Disse profiler fremhæves i overensstemmelse hermed på IT-plattformen for EU-talentpuljen. [...]**

[...]

[...]

4. [...]

5. [...]

6. [...]

7. Listen over tredjelande og deltagende medlemsstater, der deltager i et talentpartnerskab, offentliggøres på IT-plattformen for EU's talentpulje af sekretariatet for EU's talentpulje [...]. Sekretariatet for EU-talentpuljen offentliggør også en liste over nationale rammer for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland, herunder de tredjelande, der deltager i disse rammer, og oplysninger om særlig støtte, der ydes inden for disse rammer, som de deltagende medlemsstater har valgt at knytte til talentpuljen, på IT-plattformen for EU-talentpuljen.

Artikel 13

Arbejdsgiveres og andre enheders deltagelse i EU-talentspuljen

1. Arbejdsgivere og andre enheder, der er interesseret i at deltage i EU's talentspulje, [...] anmoder det nationale kontaktpunkt for EU-talentspuljen i den medlemsstat, hvor de er etableret, om at [...] gøre deres jobopslag tilgængelige på [...] IT-plattformen for EU's talentspulje.
2. De nationale kontaktpunkter for EU-talentspuljen [...] gør på [...] IT-plattformen for EU-talentspuljen jobopslag tilgængelige, som[...]

[...] er omfattet af den liste over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, som fremgår af artikel 14, og de [...] tilpasninger af listen i henhold til artikel 15, stk. 1, eller de jobopslag, der er relevante for [...] de talentpartnerskaber og de nationale rammer for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland, der er anført på IT-plattformen for EU-talentspuljen

[...]

Tilgængeliggørelse af ledige stillinger på IT-plattformen for EU-talentspuljen berører ikke princippet om præference for unionsborgere og undersøgelsen af arbejdsmarkedssituationen.

3. Arbejdsgivere **og andre enheder, der deltager eller har deltaget, [...] skal overholde [...]** relevant EU-lovgivning og national lovgivning og praksis [...] **vedrørende** tredjelandsstatsborgeres beskyttelse mod urimelig rekruttering og utilstrækkelige arbejdsvilkår samt ikkeforskelsbehandling. De deltagende medlemsstater kan indføre yderligere betingelser for arbejdsgiveres **og andre enheders** deltagelse i EU's talentpulje for at sikre overholdelse af anden relevant national praksis, kollektive overenskomster og de principper og retningslinjer, der er fastsat af Den Internationale Arbejdsorganisation, i overensstemmelse med EU-retten.

Deltagende arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** [...] må ikke opkræve gebyrer af registrerede jobsøgende fra tredjelande med henblik på ansættelse.

4. Jobopslag fra **deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** [...] skal være synlige for registrerede jobsøgende fra tredjelande på IT-plattformen for EU-talentpuljen.

Ledige stillinger ophører straks med at være synlige på IT-plattformen for EU's talentpulje i tilfælde af:

- a) **en anmodning fra den deltagende arbejdsgiver eller anden deltagende enhed til det nationale kontaktpunkt om at fjerne nogle af eller alle deres ledige stillinger, som de nationale kontaktpunkter har gjort tilgængelige på IT-plattformen for EU's talentpulje i henhold til artikel 13, stk. 1**
- b) **en meddelelse fra den deltagende arbejdsgiver eller anden deltagende enhed til det nationale kontaktpunkt om, at de har ansat en registreret jobsøgende til en given ledig stilling i overensstemmelse med artikel 13, stk. 5**

- c) manglende match med en registreret jobsøgende i en periode på et år
 - d) en meddelelse til Kommissionen fra den medlemsstat, hvor den deltagende arbejdsgiver eller anden deltagende enhed er etableret, om at den pågældende trækker sin deltagelse tilbage fra EU-talentspuljen i overensstemmelse med artikel 3, stk. 1a. Disse ledige stillinger ophører med at være synlige senest fra den dato, hvor den pågældende medlemsstat trækker sig tilbage
 - e) en afgørelse truffet af det nationale kontaktpunkt om at suspendere eller inddrage en deltagende arbejdsgivers eller en anden deltagende enheds adgang og fjerne nogle af eller alle deres ledige stillinger fra IT-plattformen for EU's talentspulje i overensstemmelse med artikel 10, stk. 2, litra e).
 - f) fjernelse af de relevante erhverv efter tilpasninger af den liste over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, i overensstemmelse med artikel 15.
5. Deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder [...] angiver uden unødigt forsinkelse på IT-plattformen for EU's talentspulje, at de har ansat en registreret jobsøgende fra et tredjeland til den pågældende ledige stilling. Profilen tilhørende den pågældende registrerede jobsøgende og den besatte ledige stilling ophører automatisk med at være synlige på IT-plattformen for EU's talentspulje i overensstemmelse med stk. 4b.
6. De nationale myndigheder, der er ansvarlige for den relevante lovgivning og praksis i de deltagende medlemsstater, underretter straks de nationale kontaktpunkter for EU-talentspuljen om enhver overtrædelse af bestemmelserne i den relevante lovgivning og praksis, jf. stk. 3, med henblik på artikel 10, stk. 2, litra e).

Artikel 14

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

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

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

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

[...] Tilpasninger af listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU

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

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

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

De nationale kontaktpunkter for EU-talentspuljen kan **hver sjette måned [...]** indberette yderligere tilføjelser til og fjernelse fra EU-listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft, til sekretariatet for EU's talentspulje.

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

Søgning og matchning

1. Arbejdsgivere **og andre enheder**, der deltager i IT-plattformen for EU-talentpuljen, kan søge efter registrerede jobsøgende fra tredjelande på IT-plattformen for EU-talentpuljen.
2. **Deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** [...] kan bruge [...] særlige filtre, der er tilgængelige på IT-plattformen for EU's talentpulje, til at søge efter profiler tilhørende registrerede jobsøgende, **der har nydt godt af særlig støtte inden for rammerne af et talentpartnerskab eller en national ramme for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland** [...].
3. **Deltagende** arbejdsgivere **og andre deltagende enheder** [...] kan tilgå en liste over foreslåede registrerede jobsøgendes profiler, der er genereret af det automatiske matchningsværktøj og baseret på relevansen af deres færdigheder, kvalifikationer og arbejds erfaring for den ledige stilling.
4. Registrerede jobsøgende fra tredjelande kan søge efter ledige stillinger i EU's talentpulje og tilgå en liste over foreslåede relevante jobopslag, der genereres af det automatiserede matchningsværktøj.
5. **Det automatiske matchningsværktøjs funktion reguleres af principperne om ikkeforskelsbehandling, lovlighed og retfærdighed.**

KAPITEL V

INFORMATIONSFORDIDLING, [...] KLAGEADGANG OG

FREMSKYNDEDE INDVANDRINGSPROCEDURER

Artikel 17

Levering af oplysninger [...]

1. De deltagende medlemsstater gør oplysninger om EU's talentpulje og dens funktion let tilgængelige. **De deltagende medlemsstater gør oplysninger let tilgængelige for så vidt angår de enheder, der har tilladelse til at gøre ledige stillinger tilgængelige på IT-plattformen for EU-talentpuljen efter artikel 3, stk. 1.**

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

- a) oplysninger om ansættelses- og indvandringsprocedurer, anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder, tredjelandsstatsborgeres rettigheder, herunder med hensyn til tilgængelige klagemekanismer, samt oplysninger om leve- og arbejdsvilkår i de deltagende medlemsstater
- b) en tydelig forklaring til jobsøgende fra tredjelande om, at hvis de er genstand for en retslig eller administrativ afgørelse om nægtelse af indrejse eller ophold i en medlemsstat eller et indrejseforbud i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/115/EF, er deres indrejse i og ophold på alle medlemsstaternes område forbudt.

ba) tydelig forklaring af, at registrering i EU's talentpulje foretaget af jobsøgende fra tredjelande ikke er en garanti for, at der er foretaget sikkerhedskontrol.

bb) tydelig forklaring af, at registrering i EU's talentpulje foretaget af jobsøgende fra tredjelande og udvælgelse til en ledig stilling via IT-plattformen for EU's talentpulje ikke er en garanti for, at der efter udvælgelsesprocessen vil blive udstedt en arbejdstilladelse, et visum eller en opholdstilladelse af den deltagende medlemsstat, hvori den deltagende arbejdsgiver eller anden deltagende enhed er etableret.

bc) tydelig forklaring af, at deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder ikke må opkræve gebyrer af registrerede jobsøgende fra tredjelande med henblik på ansættelse.

2. [...] **De nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje giver standardiserede specifikke oplysninger [...] til registrerede jobsøgende fra tredjelande, der er blevet udvalgt til en ledig stilling i EU's talentpulje, deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder [...], navnlig med hensyn til:**

a) [...] nationale indvandringsprocedurer for udstedelse af visa og opholdstilladelser til arbejdsformål efter udvælgelsesprocessen

b) [...] familiesammenføringsprocedurer og familiemedlemmers rettigheder

- c) [...] tredjelandsstatsborgeres rettigheder og forpligtelser, herunder **arbejdsvilkår**, adgang til sociale ydelser, sundhedsydelser, uddannelse, bolig, anerkendelse af kvalifikationer og [...] tilgængelige **søgsmåls [...] mekanismer og klagemekanismen** i henhold til artikel 18
- d) [...] **lettelse af** [...] tredjelandsstatsborgeres integration i værtsmedlemsstaten, f.eks. sprogkurser, erhvervsuddannelse og uddannelse samt andre integrationsforanstaltninger
- e) hvis de foreligger, **og i overensstemmelse med national praksis**, kontaktoplysninger tilhørende **nationale kompetente** organisationer, der tilbyder bistand til tredjelandsstatsborgere efter ansættelse.

[...]

Artikel 18

Klageadgang

1. [...] **Registrerede jobsøgende fra tredjelande har ret til at indberette enhver overtrædelse af de forpligtelser og betingelser fastsat i artikel 13, stk. 3, som er begået af arbejdsgivere og andre enheder, der deltager og har deltaget, til de nationale kontaktpunkter.**

Det nationale kontaktpunkt henviser klagerne til de kompetente nationale myndigheder.

[...].

Artikel 19

Fremskyndede indvandringsprocedurer

1. De deltagende medlemsstater kan **i overensstemmelse med national ret** beslutte at indføre fremskyndede indvandringsprocedurer for at muliggøre en hurtigere rekruttering af registrerede jobsøgende fra tredjelande, der er blevet udvalgt til en ledig stilling i EU's talentpulje.

[...]

KAPITEL VI

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 20

Overvågningsaktiviteter

1. EU-talentspuljens resultater vil i henhold til artikel 8, stk. 2, litra e), regelmæssigt blive overvåget af sekretariatet for EU-talentspuljen. Der skal navnlig indsamles data om:
 - a) antallet og typen af profiler tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande, der er registreret på IT-plattformen for EU-talentspuljen
 - b) antallet og typen af jobopslag, der er [...] **gjort tilgængelige på** IT-plattformen for EU-talentspuljen,
 - c) antallet af besøg på IT-plattformen for EU-talentspuljen,
 - d) antallet og typen af ansættelser, der er formidlet via IT-plattformen for EU-talentspuljen,
 - e) [...]
 - f) antallet af ansættelser, der er formidlet via **IT-plattformen** for EU-talentspuljen i forbindelse med talentpartnerskaberne **eller de nationale rammer for udvikling og validering af færdigheder i et tredjeland**.
2. Sekretariatet for EU's talentspulje sørger for dataindsamlingen i overensstemmelse med de statistiske begreber og definitioner og udveksler oplysninger og data med Kommissionen med henblik på kvaliteten af de data, der indsamles i henhold til denne forordning, og udarbejdelsen og kvaliteten af europæiske statistikker.

3. Sekretariatet for EU-talentpuljen indsamler de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, med støtte fra de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen og EU-talentpuljens styringsgruppe.
4. **EU-talentpuljens resultater overvåges regelmæssigt af sekretariatet for EU-talentpuljen under hensyntagen til feedback og erfaringer indsamlet blandt jobsøgende og deltagende arbejdsgivere og andre deltagende enheder.**

Artikel 21

Udøvelse af de delegerede beføjelser

1. Beføjelsen til at vedtage delegerede retsakter tillægges Kommissionen på de i denne artikel fastlagte betingelser.
2. Beføjelsen til at vedtage delegerede retsakter, jf. artikel 14, tillægges Kommissionen for en periode på fem år fra datoen for denne forordnings ikrafttræden. Kommissionen udarbejder en rapport vedrørende delegationen af beføjelser senest ni måneder inden udløbet af femårsperioden. Delegationen af beføjelser forlænges stiltiende for perioder af samme varighed, medmindre Europa-Parlamentet eller Rådet modsætter sig en sådan forlængelse senest tre måneder inden udløbet af hver periode.
3. Den i artikel 14 omhandlede delegation af beføjelser kan til enhver tid tilbagekaldes af Europa-Parlamentet eller Rådet. En afgørelse om tilbagekaldelse bringer delegationen af de beføjelser, der er angivet i den pågældende afgørelse, til ophør. Den får virkning dagen efter offentliggørelsen af afgørelsen i Den Europæiske Unions Tidende eller på et senere tidspunkt, der angives i afgørelsen. Den berører ikke gyldigheden af delegerede retsakter, der allerede er i kraft.

4. Inden vedtagelsen af en delegeret retsakt hører Kommissionen eksperter, som er udpeget af hver enkelt medlemsstat, i overensstemmelse med principperne i den interinstitutionelle aftale om bedre lovgivning af 13. april 2016.
5. Så snart Kommissionen vedtager en delegeret retsakt, giver den samtidigt Europa-Parlamentet og Rådet meddelelse herom.
6. En delegeret retsakt vedtaget i henhold til artikel 14 træder kun i kraft, hvis hverken Europa-Parlamentet eller Rådet har gjort indsigelse inden for en frist på to måneder fra meddelelsen af den pågældende retsakt til Europa-Parlamentet og Rådet, eller hvis Europa-Parlamentet og Rådet inden udløbet af denne frist begge har underrettet Kommissionen om, at de ikke agter at gøre indsigelse. Fristen forlænges med to måneder på Europa-Parlamentets eller Rådets initiativ.

Artikel 22

Udvalgsprocedure

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

Artikel 23

Rapportering

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

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

Artikel 24

Ikrafttræden

1. Denne forordning træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.
2. Denne forordning er bindende i alle enkeltheder og gælder umiddelbart i de deltagende medlemsstater i overensstemmelse med traktaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den [...].

På Europa-Parlamentets vegne
Formand

På Rådets vegne
Formand

BILAG

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

ISCO-kode	Erhverv
2142	Bygningsingeniørarbejde
2151	Ingeniørarbejde inden for elektricitet
2211	Alment lægearbejde
2212	Speciallægearbejde
2221	Sygeplejerskearbejde
2411	Revisionsarbejde
2511	Systemanalytikerarbejde
2512	Softwareudvikling
2513	Web- og multimedieudvikling
2514	Vedligeholdelse og dokumentation af software
2519	Andet arbejde med software, herunder test og kvalitetssikring
3113	Teknikerarbejde inden for det elektriske område
3221	Assisterende arbejde inden for sygepleje
5120	Køkkenarbejde
5131	Serveringsarbejde
5321	Omsorgsarbejde på institutioner (ekskl. plejehjem)

7112	Murer- og brolægningssarbejde
7114	Arbejde med opførelse af betonkonstruktioner
7115	Tømrer- og bygningsnedkerarbejde
7121	Arbejde med tagdækning
7123	Pudsningssarbejde
7126	VVS-arbejde
7127	Montørarbejde inden for klima- og køleteknik
7212	Svejsning og flammeskæring
7213	Pladesmedarbejde
7214	Stålkonstruktionsarbejde
7223	Operator- og opstillingsarbejde af metalforarbejdningssmaskiner
7231	Mekanikerarbejde inden for motorkøretøjer
7233	Mekanikerarbejde, landbrugs- og industrimaskiner
7411	Elektrikerarbejde
7412	Elektromekanikerarbejde
7511	Slagterarbejde, fiskehandel og beslægtet arbejde inden for fødevarefremstilling
8331	Buschauffører og sporvognsførere
8332	Lastbilchauffører
9112	Rengøringsarbejde undtagen i private hjem
3119	Andet teknikerarbejde inden for fysisk videnskab og ingeniørvirksomhed

2143	Ingeniørarbejde inden for miljø
2133	Arbejde inden for miljøbeskyttelse
2145	Ingeniørarbejde inden for kemi
2144	Ingeniørarbejde inden for mekaniske systemer
3115	Teknikerarbejde inden for det mekaniske område
2141	Ingeniørarbejde i industri og produktion
