



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 20 november 2023
(OR. en)

15550/23

**Interinstitutionellt ärende:
2023/0404(COD)**

JAI 1494
MIGR 397
ASIM 102
SOC 790
EMPL 566
CODEC 2166
IA 309

FÖRSLAG

från:	Europeiska kommissionens generalsekreterare, undertecknat av Martine DEPREZ, direktör
inkom den:	16 november 2023
till:	Thérèse BLANCHET, generalsekreterare för Europeiska unionens råd
Komm. dok. nr:	COM(2023) 716 final
Ärende:	Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS FÖRORDNING OM INRÄTTANDE AV EU:S TALANGRESERV

För delegationerna bifogas dokument – COM(2023) 716 final.

Bilaga: COM(2023) 716 final



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 15.11.2023
COM(2023) 716 final

2023/0404 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS FÖRORDNING

OM INRÄTTANDE AV EU:S TALANGRESERV

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

MOTIVERING

1.1 Motiv och syfte med förslaget

Laglig migration är en viktig del av den övergripande strategi för migration som presenteras i **migrations- och asylpakten**¹. Effektiva lagliga vägar kan bidra till att minska den irreguljära migrationen och täppa till luckorna på vår arbetsmarknad. Medlemsstaterna behåller rätten att fastställa inresekvoter för personer som kommer från tredjeländer för att arbeta, men EU:s gemensamma migrationspolitik måste återspegla integrationen av EU:s ekonomi och det ömsesidiga beroendet mellan medlemsstaternas arbetsmarknader. Därför måste EU:s politik främja lika villkor mellan de nationella arbetsmarknaderna som migrationsdestinationer, vilket betonas i den nya pakten. Den bör också hjälpa medlemsstaterna att använda sitt medlemskap i EU som en tillgång för att locka till sig begåvningar.

Arbetsgivare i EU, särskilt små och medelstora företag, står inför **en akut och strukturell brist på arbetskraft och kompetens inom många yrken**². **EU:s omställning till en grön och digital ekonomi** skapar till exempel en stor efterfrågan på särskild kompetens inom vissa sektorer och kräver en omstrukturering av våra ekonomier och arbetsmarknader³. Under **covid-19-pandemin** blev det också uppenbart att bristen på arbetskraft och kompetens inom **hälso- och sjukvården** måste åtgärdas⁴. Risken för **en åldrande befolkning och en krympande befolkning i arbetsför ålder**, tillsammans med ineffektiviteten i fråga om arbetsmarknadens funktion, medför stora påfrestningar och långsiktiga utmaningar för EU och dess medlemsstater när det gäller att effektivt kunna ta itu med sådana brister.

EU arbetar med dessa brister genom en övergripande strategi som omfattar **aktivering av den inaktiva befolkningen i EU, omskolning och kompetenshöjning** av den befintliga arbetskraften⁵, förbättring av arbetsvillkoren och underlättande av rörligheten inom EU. Med tanke på de växande behoven på arbetsmarknaden måste dock även arbetskraftsmigration ingå i denna policymix. Förutom att ta till vara den outnyttjade potentialen hos EU:s inhemska arbetskraft är därför ett sätt att **motverka den befintliga och framtida bristen på arbetskraft och kompetens**, inbegripet den som är kopplad till **den gröna och den digitala omställningen**, att **locka talang och kompetens från länder utanför EU**. Det uppmuntrar också potentiella ekonomiska migranter att komma till EU via lagliga kanaler, vilket bidrar till att **minska trycket av irreguljär migration**.

¹ [COM\(2020\) 609 final](#).

² 2023 års rapport om sysselsättning och social utveckling i Europa, *Employment and Social Developments in Europe 2023 Annual Review*. Detta styrks av förteckningarna över yrken med omfattande och akut brist i Eures 2022 års rapport om bristyrken och överskottsyrken. Mer information finns här: [EURES-Labour Shortages report \(europa.eu\)](#).

³ I [industriplanen i den gröna given](#) från 2023 framhålls det att den gröna omställningen kommer att öka efterfrågan på ny kompetens på alla nivåer. Det finns till exempel ett särskilt behov av att rekrytera fler specialister på informations- och kommunikationsteknik (IKT) i Europa för att tillgodose de industriella ekosystemens behov. Under 2021 hade omkring 60 % av de EU-företag som rekryterade eller försökte rekrytera IKT-specialister svårt att tillsätta lediga IKT-tjänster. Eftersom kommissionen planerar att spela en ledande roll i den globala övergången till webb 4.0 och virtuella världar finns det ett växande behov av högkvalificerade specialister inom teknik kopplad till denna process, såsom utvidgad verklighet, molntjänster, 5G, distribuerade liggare osv.

⁴ Covid-19-pandemin förvärrade den långvariga bristen inom sektorer som hälso- och sjukvård och IKT. Eurofound, *Tackling labour shortages in EU Member States 2021*, s. 6.

⁵ I den [europeiska kompetensagendan](#), som lanserades 2020, presenteras EU:s mål för kompetensutveckling och omskolning under de kommande fem åren. Där föreskrivs också aktivering av den inaktiva befolkningen i EU genom att främja dess integration på arbetsmarknaden.

Arbetsgivare och arbetssökande från tredjeländer står dock fortfarande inför flera utmaningar när det gäller internationell rekrytering. Detta undergräver de lagliga migrationsvägarnas potential att bidra till att avhjälpa bristen på arbetskraft och kompetens i EU. I synnerhet är **internationell jobbmatchning ofta besvärligt och ineffektivt** på grund av brist på effektiva kanaler och verktyg, svårigheter att hitta och förstå information om rekryteringsprocesser samt höga kostnader i samband med dessa förfaranden. Detta, tillsammans med den upplevda risken för orättvis rekrytering och exploaterande arbetsvillkor, kan avskräcka tredjelandsmedborgare från att söka jobb i EU. Dessutom är **osäkerheten om riktigheten, kvaliteten och jämförbarheten hos kvalifikationer och färdigheter som erhållits utomlands** en av de främsta faktorer som står i vägen för att EU:s arbetsgivare och tredjelandsmedborgare ska använda sig av internationell rekrytering. Den begränsade användningen av vägar för arbetskraftsmigration för att ta itu med EU:s brist på arbetskraft och kompetens hänger också samman med den **allmänna fragmenteringen av regelverket för migration**, som resulterar i komplexa och besvärliga förfaranden som är svåra att förstå och navigera i för både arbetsgivare och tredjelandsmedborgare. Dessutom finns det en **inkonsekvent och fragmenterad strategi för samarbete med tredjeländer** om laglig migration och hanteringen av migration överlag, vilket hindrar unionen från att locka till sig de begåvningar som den behöver och till fullo utnyttja potentialen hos ett fördelaktigt samarbete om den allmänna migrationshanteringen.

I migrations- och asylpakten erkändes därför uttryckligen behovet av att ytterligare undersöka möjligheten att skapa en EU-talangreserv. Detta initiativ tillkännagavs formellt i kommissionens meddelande **Att locka kompetens och talang till EU** från april 2022⁶.

EU:s talangreserv syftar till att **delvis ta itu med de utmaningar** som nämns ovan genom att göra det lättare att få ett anställningserbjudande, vilket är en förutsättning för att få visering eller uppehållstillstånd för arbete i linje med EU:s ram för laglig migration. Dessutom kommer den att ge tydligare information om regler för invandring, sysselsättning och erkännande av kvalifikationer i medlemsstaterna, och därmed underlätta tillgången till invandrings- och erkännandeförfaranden. Genom att tillhandahålla ett verktyg för arbetsförmedling inom ramen för talangpartnerskapen kommer den slutligen också att bidra till att förbättra samarbetet om arbetskraftsmigration med tredjeländer, samtidigt som hänsyn tas till tredjeländers synpunkter och arbetsmarknadens behov.

EU:s talangreserv kommer att vara den första **EU-omfattande plattformen** som syftar till att underlätta internationell rekrytering och erbjuda möjligheter för arbetssökande från tredjeländer som är intresserade av och har den kompetens som krävs för att arbeta inom yrken där det råder en brist i hela EU. Onlineplattformen kommer att stödja matchningen av lediga platser hos arbetsgivare som är etablerade i unionen med profiler för arbetssökande från tredjeländer som är bosatta utanför unionen. Den kommer att vara ett **frivilligt verktyg** för intresserade medlemsstater. Den kommer att vara **öppen för låg-, medel- och högkvalificerade arbetssökande**. EU:s talangreserv kommer att inriktas på **bristyrken på alla kompetensnivåer**, med ytterligare förenklade förfaranden för genomförandet av talangpartnerskapen. It-plattformen för EU:s talangreserv kommer att integrera **särskilda verktyg** för att underlätta identifiering och matchning, samtidigt som vissa it-komponenter från den befintliga Euresplattformen kommer att återanvändas. Denna plattform kommer också att tillhandahålla ytterligare tjänster för att stödja internationell rekrytering, däribland information om rekryterings- och invandringsregler samt erkännandeförfaranden, arbets- och

⁶ [COM\(2022\) 657 final](#).

levnadsvillkor och särskilt stöd från nationella kontaktpunkter i de deltagande medlemsstaterna.

Några medlemsstater har redan erkänt den viktiga roll som laglig migration spelar och tagit fram strategier för att locka talang, till exempel genom att främja särskilda system för att effektivisera migrationsprocesserna, utesluta vissa bristyrken från arbetsmarknadsprövningen och, i ett fåtal fall, utveckla plattformar för internationell jobbmatchning. Flera medlemsstater får för närvarande tekniskt stöd för att utveckla eller genomföra reformer för arbetskraftsmigration inom ramen för kommissionens instrument för tekniskt stöd. På det hela taget minskar avsaknaden av en harmoniserad strategi i medlemsstaterna för att locka arbetssökande från tredjeländer, tillsammans med den potentiellt begränsade synligheten för befintliga nationella plattformar på en bredare global nivå, medlemsstaternas förmåga att uppnå stordriftsfördelar när de på egen hand tar fram strategier för att locka talang. Därför kommer EU:s talangreserv särskilt att hjälpa de deltagande medlemsstaterna att **ta itu med några av de största utmaningarna i samband med internationell rekrytering.**

1.2 Förenlighet med befintliga bestämmelser inom området

Detta förslag är en uppföljning av kommissionens migrations- och asylpakt, som antogs den 23 september 2020, där laglig migration erkändes som väsentligt för EU:s övergripande strategi för migration och man åtog sig att ytterligare undersöka möjligheten att skapa en EU-talangreserv som en europeisk plattform för internationell rekrytering av kvalificerade tredjelandsmedborgare. I paktens betonades också att effektiva lagliga vägar kan gynna EU:s arbetsmarknad och bidra till minskad irreguljär migration.

För att säkerställa att EU blir mer attraktivt och för att förbättra migrationshanteringen som helhet antog kommissionen i april 2022 paketet om kompetenser och talanger, som innehåller ett antal initiativ för att uppnå dessa mål. I paketet tillkännagavs särskilt avsikten att skapa en EU-talangreserv. Detta stöddes starkt av Europaparlamentet i dess två resolutioner om politiken för laglig migration från 2021⁷ samt av Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén i deras yttranden om paketet om kompetenser och talanger⁸.

Vägarna för arbetskraftsmigration regleras för närvarande genom **EU:s regelverk om laglig migration** som fastställer villkoren för beviljande och återkallande av uppehållstillstånd och arbetstillstånd samt de rättigheter som hör samman med dessa. Genom de befintliga **direktiven om laglig migration** harmoniseras medlemsstaternas villkor för inresa och vistelse för vissa kategorier av tredjelandsmedborgare, även för arbetsändamål. I detta avseende skulle initiativet för EU:s talangreserv förbättra användningen av EU:s direktiv om laglig migration. Genom att göra den rättsliga ramen för laglig migration tydligare, i form av information och stödtjänster online, skulle EU:s talangreserv underlätta tillgången till förfaranden och därmed stödja internationell rekrytering av tredjelandsmedborgare via lagliga vägar.

⁷ Europaparlamentets resolution av den 20 maj 2021 om nya vägar för laglig arbetskraftsmigration ([2020/2010\(INI\)](#)). Europaparlamentets resolution av den 25 november 2021 med rekommendationer till kommissionen om politik och lagstiftning om laglig migration ([2020/2255\(INL\)](#)).

⁸ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om meddelandet från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén *Att locka kompetens och talang till EU* av den 28 februari 2023, [EESC 2022/02745](#). Yttrande från Europeiska regionkommittén om Laglig migration: Att locka kompetens och talang till EU, [COR 2022/03942](#).

Dessutom lanserar kommissionen **talangpartnerskap**⁹ med specifika partnerländer för att främja den internationella rörligheten och kompetensutvecklingen på ett sätt som är ömsesidigt fördelaktigt, som en del av en övergripande strategi för migrationshantering. Talangpartnerskapen är en av de viktigaste aspekterna av den yttre dimensionen i migrations- och asylpakten och genomförs i enlighet med kommissionens meddelande om att locka kompetens och talang till EU. EU:s talangreserv kommer att stödja genomförandet av talangpartnerskapen genom att tillhandahålla ett verktyg för effektiv arbetsförmedling för arbetssökande från de partnerländer som deltar i dessa partnerskap. Den kommer att öka effektiviteten i EU:s samarbete med tredjeländer om laglig migration och, till följd av detta, i migrationshanteringen som helhet. EU:s talangreserv bör också stödja genomförandet av talangpartnerskap.

Såsom bekräftas i **kommissionens rekommendation från 2020 om lagliga vägar till skydd i EU**¹⁰ stöder kommissionen också medlemsstaternas arbete med att tillhandahålla och främja lagliga och säkra kanaler till EU för personer i behov av internationellt skydd världen över. Eftersom EU:s talangreserv kommer att vara öppen för alla arbetssökande från tredjeländer, även dem i behov av internationellt skydd, kommer den också att stödja genomförandet av de kompletterande vägarna.

1.3 Förenlighet med unionens politik inom andra områden

EU:s talangreserv kommer att **komplettera EU:s politiska initiativ som syftar till att ta itu med bristen på arbetskraft och kompetens i EU**, såsom den **europiska kompetensagendan**¹¹, där man erkänner behovet av en strategi för laglig migration som är inriktad på att locka till sig och behålla talanger, i syfte att främja tillväxt och innovationspotential samt kanalisera laglig migration till regioner och yrken med brist på kvalificerad arbetskraft.

Dessutom kommer EU:s talangreserv att bidra till att uppnå den gröna och den digitala omställningen i EU, i linje med **rättsakten om nettonollindustri**¹² och **industriplanen i den gröna given**¹³, där man erkänner behovet av att ge arbetskraften den kompetens som krävs för denna industriella omställning.

EU:s talangreserv är också förenlig med den **nya europeiska innovationsagendan**, eftersom den skulle hjälpa nystartade och innovativa företag att hitta arbetssökande från tredjeländer med rätt kompetens, och med **meddelandet om EU:s konkurrenskraft på lång sikt**¹⁴, som också understryker behovet av att ta itu med kompetensbristen.

Euresnätverket utgör ramen för samarbete mellan medlemsstaterna för att underlätta den fria rörligheten för arbetstagare inom unionen. Det stöder arbetskraftens rörlighet inom EU genom att sammanföra lediga platser och sökandes meritförteckningar. Även om nätverket inte är öppet för rekrytering av tredjelandsmedborgare som är bosatta utanför unionen bör vissa av de väletablerade delarna av Eures, såsom de offentliga arbetsförmedlingarnas roll,

⁹ [Talent Partnerships \(europa.eu\)](https://europa.eu/europa/talent-partnerships).

¹⁰ [C\(2020\) 6467](#).

¹¹ I den [europiska kompetensagendan](#), som lanserades 2020, presenteras EU:s mål för kompetensutveckling och omskolning under de kommande fem åren.

¹² [COM\(2023\) 161 final](#).

¹³ [COM\(2023\) 62 final](#).

¹⁴ [COM\(2023\) 168 final](#).

tillhandahållandet av information om levnads- och arbetsvillkor och de tekniska standarderna för datautbyte och dataformat, återanvändas vid inrättandet av EU:s talangreserv. I synnerhet bör offentliga arbetsförmedlingar spela en nyckelroll i genomförandet av EU:s talangreserv. Tredjelandsmedborgare som redan är lagligen bosatta i EU kan få stöd från nationella offentliga arbetsförmedlingar för att hitta arbete i den medlemsstat där de vistas. Dessutom kan tredjelandsmedborgare som är lagligen bosatta i EU använda sig av Eures när de har fått rätt att flytta till och arbeta i en annan EU-medlemsstat.

Dessutom kommer EU:s talangreserv att inriktas på bristyrken i hela EU och därmed skapa synergieffekter med sysselsättningspolitiken. I detta avseende kan **Europeiska arbetsmyndighetens**, Eurofounds och Cedefops roll när det gäller att identifiera befintliga bristyrken på EU-nivå anses vara relevant, tillsammans med den redan etablerade roll och sakkunskap som utvecklats för att underlätta matchningen av arbetssökande med arbetsgivare via Euresplattformen. Ytterligare synergier mellan Europeiska arbetsmyndighetens roll och den framtida styrningen och genomförandet av EU:s talangreserv bör undersökas längre fram.

EU:s talangreserv är en central komponent i **kommissionens paket om rörlighet för talanger** som en del av Europaåret för kompetens. Paketet innehåller också ett meddelande om rörlighet för kompetens och talanger, ett förslag till kommissionens rekommendation om erkännande av tredjelandsmedborgares kvalifikationer och ett förslag till rådets rekommendation *Europa på väg – möjligheter till mobilitet i utbildningssyfte för alla*. De antagna åtgärderna syftar till att underlätta rörlighet för talanger, stödja jobbmatchning för tredjelandsmedborgare som är bosatta utomlands och hjälpa medlemsstater och arbetsgivare att erkänna deras kvalifikationer och validera deras kompetens mer effektivt. De kommer att syfta till att göra EU mer attraktivt för talanger från länder utanför Europa och bidra till att säkerställa att talanger inom EU kan utnyttjas fullt ut.

Dessutom är EU:s talangreserv förenlig med **kommissionens nyligen antagna meddelande *Befolkningsutvecklingen i Europa: en verktygslåda med åtgärder***. I meddelandet konstateras att kombinationen av en åldrande och krympande befolkning i EU förväntas förvärra bristen på arbetskraft, öka trycket på de offentliga budgetarna och påverka EU:s konkurrensfördelar om den inte åtgärdas. Medlemsstaterna ges en översikt över de många politiska verktyg som redan finns tillgängliga på EU-nivå för att stärka och stödja alla generationer i EU, så att de kan förverkliga sina livsval och sin potential i ekonomin och samhället i stort. I meddelandet identifieras också behovet av att om så krävs avhjälpa bristen genom reglerad laglig migration som till fullo kompletterar utnyttjandet av talanger inom EU.

2. RÄTTSLIG GRUND, SUBSIDIARITETSPRINCIPEN OCH PROPORTIONALITETSPRINCIPEN

2.1 Rättslig grund

Den rättsliga grunden för unionens åtgärder på detta område är artikel 79.2 a i EUF-fördraget. Denna bestämmelse ger Europaparlamentet och rådet befogenhet att i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet anta åtgärder när det gäller villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse.

EU:s talangreserv syftar till att underlätta rekrytering av tredjelandsmedborgare som är bosatta utomlands och vill arbeta i EU. Att hitta ett arbete och få ett anställningserbjudande är en förutsättning för att tredjelandsmedborgare ska få rätt till inresa och vistelse i en medlemsstat i enlighet med EU:s ram för laglig migration, och därför gör åtgärder från unionslagstiftaren som gör det lättare för en tredjelandsmedborgare att få ett

anställningserbjudande från en arbetsgivare i en medlemsstat, såsom är fallet med EU:s talangreserv, det möjligt för tredjelandsmedborgare att uppfylla detta villkor. Unionslagstiftarens planerade åtgärder ligger därför inom området för villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse.

2.2 Subsidiaritetsprincipen (för icke-exklusiv befogenhet)

Enligt subsidiaritetsprincipen får EU-åtgärder endast vidtas om de planerade målen inte kan uppnås enbart av medlemsstaterna, utan kan uppnås bättre på unionsnivå.

EUF-fördraget ger uttryckligen unionen befogenhet att utforma en gemensam invandringspolitik, så detta är ett tydligt mål som ska eftersträvas på EU-nivå. Samtidigt är laglig migration ett område med delad befogenhet mellan EU och medlemsstaterna, och i artikel 79 i EUF-fördraget erkänns medlemsstaternas rätt att bestämma hur många tredjelandsmedborgare som får beviljas inresa från ett tredjeland till deras territorium för att där söka sysselsättning. Subsidiaritetsprincipen är tillämplig eftersom detta är ett område med delad befogenhet.

Alla medlemsstater står inför en brist på kompetens och arbetskraft som förväntas öka med tanke på de demografiska utmaningarna och kraven som följer av den dubbla (digitala och gröna) omställningen. Medlemsstaterna hanterar redan dessa utmaningar genom att aktivera den nationella arbetskraften, erbjuda kompetenshöjning och omskolning, främja rörlighet inom EU och förbättra arbetsvillkoren inom vissa yrken. En viktig del av ett heltäckande svar på bristen är dock också laglig migration.

Den begränsade rekryteringen av kvalificerade tredjelandsmedborgare genom befintliga kanaler för arbetskraftsmigration för att komma till rätta med bristen på arbetskraft och kompetens har en stark gränsöverskridande komponent.

Vissa medlemsstater erkänner redan den viktiga roll som laglig migration spelar och har tagit fram strategier för att locka talang, men nationella initiativ och strategier för att förbättra den internationella rekryteringen av tredjelandsmedborgare är mycket fragmenterade och varierar mellan medlemsstaterna när det gäller omfattningen.

Endast ett fåtal medlemsstater har **digitala plattformar och verktyg för att locka talang på nationell nivå** som särskilt riktar sig till arbetssökande från tredjeländer genom att erbjuda stöd i arbetssökandet och information som är relevant för internationell rekrytering. Omfattningen av dessa är dock ofta begränsad, eftersom de främst är inriktade på högkvalificerade arbetstagare (medan bristen i EU rör alla kompetensnivåer) och har begränsade funktioner. Verktygen är dessutom inriktade på de nationella arbetsmarknaderna och utnyttjar därför inte de stordriftsfördelar som EU-samarbetet kan erbjuda när det gäller att locka till sig tredjelandsmedborgare.

Därför kan enskilda medlemsstater inte ta itu med **hindren för rekrytering av tredjelandsmedborgare** på ett adekvat sätt.

Medlemsstater som agerar på egen hand, särskilt mindre medlemsstater med lägre synlighet globalt, kanske inte kan locka tillräckligt många potentiella arbetstagare från tredjeländer. Initiativ på nationell nivå skulle därför inte på ett effektivt sätt åtgärda arbetskraftsbristen i EU, medan en enhetlig plattform skulle kunna bidra till att koppla samman och överbygga klyftan mellan utbudet av potentiell arbetskraft från tredjeländer och efterfrågan från arbetsgivare som är etablerade i medlemsstaterna, och på så sätt locka utländska talanger mer

effektivt än vad medlemsstaterna kan på egen hand. Dessutom finns det en fragmentering och brist på samordning mellan olika befintliga nationella eller privata plattformar, som endast kan övervinnas genom en plattform på EU-nivå som tillhandahåller ett heltäckande och förenklat tillvägagångssätt.

EU som helhet är mer attraktivt för tredjelandsmedborgare som är intresserade av att migrera än dess enskilda medlemsstater tillsammans. EU:s talangreserv, som är en EU-omfattande plattform för jobbmatchning som också erbjuder tydlig information om invandrings- och rekryteringsprocesser samt stödtjänster, skulle **förbättra den allmänna effektiviteten i hanteringen av arbetskraftsmigration** på EU-nivå och **främja EU som en destination för arbetssökande från tredjeländer med potential att avhjälpa kompetensbristen**. Tack vare de **stordriftsfördelar** som kan uppnås genom EU-samarbete skulle EU vara bättre rustat att konkurrera på den globala arenan när det gäller att locka till sig utländska begåvningar. Detta kommer att säkerställa att man når **ett större antal potentiella arbetssökande med den kompetens som behövs** och att arbetsgivarnas behov av arbetskraft i varje medlemsstat tillgodoses bättre. Det skulle sända ett tydligt budskap till arbetssökande från tredjeländer om att EU är redo att välkomna dem på sin arbetsmarknad, samtidigt som det skyddar mot orättvis rekrytering och exploaterande arbetsvillkor.

2.3 Proportionalitetsprincipen

Detta initiativ skulle varken ersätta nationella initiativ och plattformar inom ramen för internationell rekrytering eller definiera medlemsstaternas politik för att locka talang. Eftersom EU:s talangreserv **inte utgör en ny laglig migrationsväg** skulle den inte heller påverka medlemsstaternas rätt att bestämma hur många tredjelandsmedborgare som får beviljas inresa till deras territorium eller deras handlingsfrihet när det gäller att införa arbetsmarknadsprövningar på nationell nivå. Som ett frivilligt verktyg för att underlätta internationell rekrytering skulle EU:s talangreserv erbjuda **ytterligare stöd på EU-nivå**. Initiativet är begränsat till de aspekter som medlemsstaterna inte själva kan åstadkomma på ett tillfredsställande sätt utan där unionen har bättre möjligheter att agera för att uppnå stordriftsfördelar. Medlemsstaterna skulle därför kunna behålla sina verktyg och komplettera dem med den nya plattformen. Detta initiativ skulle därför ha **mervärdet av att stödja medlemsstater som redan håller på att utveckla strategier för att locka talang**. Medlemsstater som inte har något liknande verktyg skulle kunna använda EU:s talangreserv i stället för att ta fram en egen plattform. På det hela taget skulle EU:s talangreserv bidra till att locka arbetstagare från tredjeländer när bristen på arbetskraft och kompetens i medlemsstaterna inte kan avhjälpas tillräckligt på annat sätt. Genom att tillhandahålla en EU-omfattande plattform med ett större utbud av verktyg och tjänster för att underlätta internationell rekrytering skulle EU:s talangreserv dessutom göra lediga platser hos EU:s arbetsgivare mer synliga på global nivå och göra en bredare reserv med potentiella kandidater tillgänglig för EU:s företag.

Mot bakgrund av ovanstående går förslaget inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå de angivna målen.

2.4 Val av instrument

Förslaget är avsett att inrätta EU:s talangreserv, en EU-omfattande plattform som syftar till att underlätta internationell rekrytering och ge tredjelandsmedborgare möjlighet att arbeta inom yrken där det råder en brist i hela EU. I förslaget fastställs tillämpningsområdet, it-systemarkitekturen, styrningsstrukturen, reglerna för arbetssökande från tredjeländer och

arbetsgivares deltagande i EU:s talangreserv och den övergripande funktionen hos EU:s talangreserv, inklusive tillhandahållande av information och stödtjänster.

EU:s talangreserv är ett frivilligt verktyg. Medlemsstaterna får därför själva välja om de vill delta eller inte. Kommissionen ska underrättas om deras avsikt att delta. Endast arbetsgivare som är etablerade i de deltagande medlemsstaterna kommer att kunna offentliggöra lediga platser på it-plattformen för EU:s talangreserv.

Inrättandet av en EU-omfattande plattform kräver direkt tillämpliga regler. Sådana regler, som är tillräckligt tydliga, detaljerade och ovillkorliga, bör tillämpas på ett enhetligt sätt i alla deltagande medlemsstater och kräver inga införlivandeåtgärder. Därför är en förordning det lämpligaste instrumentet för att uppnå förslaget mål.

3. RESULTAT AV EFTERHANDSUTVÄRDERINGAR, SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER OCH KONSEKVENSBEDÖMNINGAR

3.1 Samråd med berörda parter

Mellan den 23 september och den 30 december 2020 inleddes ett offentligt samråd om framtiden för laglig migration inom ramen för den nya migrations- och asylpakten¹⁵. Syftet med samrådet var att identifiera områden där EU:s ram för laglig migration kan förbättras ännu mer, eventuellt genom ny lagstiftning. I samrådet ingick frågor som var relevanta för enrättandet av EU:s talangreserv (4 av 13 frågor)¹⁶. Svaren på det offentliga samrådet kom från EU-medborgare, organisationer och tredjelandsmedborgare (bosatta i eller utanför EU), branschsammanlutningar och näringslivsorganisationer, icke-statliga organisationer, akademiska institutioner och forskningsinstitut, fackföreningar, ministerier och offentliga organ.

Omfattande samråd genomfördes med relevanta intressenter inom ramen för **OECD:s genomförbarhetsstudie om talangreserven**¹⁷, som slutfördes i juni 2022. Dessa omfattade relevanta offentliga och privata aktörer på europeisk, nationell och regional nivå samt akademiker och experter. De offentliga aktörerna var bland annat relevanta ministerier, regionala enheter, nationella initiativ för att locka talang och arbetsförmedlingar. Från den privata sektorn deltog bland annat arbetsgivarföreträdare, multinationella företag, fackföreningar och rekryteringsbyråer. Europeiska kommissionens avdelningar och behöriga EU-byråer rådfrågades också.

Som en del av utarbetandet av **paketet om kompetenser och talanger** anordnades riktade samråd om bland annat EU:s talangreserv med medlemsstaterna, inbegripet offentliga arbetsförmedlingar, och expertgrupper som arbetar med frågor som rör migration.

¹⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Laglig-migration-offentligt-samrad_sv.

¹⁶ Frågorna gällde identifieringen av yrken där EU främst kommer att behöva rekrytera tredjelandsmedborgare under de kommande åren, de huvudsakliga mål som EU:s talangreserv bör uppnå och eventuella kriterier för antagning till EU:s talangreserv, med en sista öppen fråga om hur EU:s politik för laglig migration kan förbättras.

¹⁷ OECD:s genomförbarhetsstudie innehöll en bedömning av tre möjliga scenarier för utvecklingen av EU:s talangreserv samt en kostnads-nyttanalys av varje version. I studien bedömdes i detalj den framtida EU-talangreservens möjliga rättsliga ram, styrning, tillämpningsområde och funktioner. Se [OECD Feasibility Study on the Talent Pool](#).

Mellan mars och juni 2023 anordnade kommissionen omfattande riktade samråd för att bidra till konsekvensbedömningen om EU:s talangreserv. Dessa omfattade fler tekniska frågor jämfört med det offentliga samrådet och OECD:s genomförbarhetsstudie. Kommissionen genomförde riktade samråd med ett stort antal intressenter, däribland EU:s institutioner och byråer, internationella organisationer, behöriga myndigheter i medlemsstaterna, icke-statliga organisationer, näringslivets och arbetsmarknadens partner, fackföreningar och arbetsgivarorganisationer.

Dessutom publicerades en inbjudan att lämna synpunkter på EU:s talangreserv på webbplatsen ”Kom med synpunkter”, tillsammans med en detaljerad förklaring av det planerade initiativet¹⁸. Sammanlagt 45 berörda parter, däribland nätverk, icke-statliga organisationer, näringslivets och arbetsmarknadens parter, lokala och regionala myndigheter i medlemsstaterna samt EU-medborgare, bidrog genom att lämna synpunkter.

De flesta berörda parter som deltog i samrådet välkomnade det föreslagna initiativet och erkände dess potential att tillföra mervärde när det gäller att åtgärda bristen på arbetskraft och kompetens genom att underlätta internationell rekrytering och bidra till att minska befintliga hinder. Det erkändes i synnerhet att EU:s talangreserv skulle kunna ge tydlig information och vägledning under hela rekryteringsprocessen. Det stora flertalet av de berörda parterna förespråkade utvecklingen av ett frivilligt verktyg som är öppet för de medlemsstater som är intresserade av att delta. De flesta berörda parter välkomnade alternativet med ett efterfrågestyrt verktyg som baseras på de faktiska behoven på arbetsmarknaden och är öppet för alla kompetensnivåer, och samtidigt är inriktat på bristyrken i hela EU i ett första skede, med möjlighet att utöka dess räckvidd med tiden. Flera berörda parter betonade behovet av att säkerställa lämpligt skydd för tredjelandsmedborgare mot risken för orättvis rekrytering och exploaterande arbetsvillkor. Behovet av att säkerställa skyddet av personuppgifter vid utvecklingen av ett sådant verktyg nämndes också. Vikten av att bygga vidare på befintliga rekryteringsverktyg på EU-nivå och nationell nivå betonades, särskilt behovet av att säkerställa interoperabilitet mellan dessa verktyg. Det rekommenderades att näringslivets och arbetsmarknadens parter, särskilt fackföreningar och nationella och lokala myndigheter, deltar i utformningen och genomförandet av initiativet.

De främsta problem som identifierades under samråden har beaktats och tagits upp i förslaget.

3.2 Insamling och användning av sakkunnigutlåtanden

Konsekvensbedömningen av inrättandet av EU:s talangreserv stöddes av en studie som utfördes av en extern uppdragstagare. Dessutom rådfrågades ett antal expertgrupper om förslaget till EU:s talangreserv: expertgruppen för ekonomisk migration, nätverket för personer som arbetar med laglig migration, expertgruppen för migranternas syn på migration, expertgruppen för erkännande av yrkeskvalifikationer och den rådgivande gruppen för den europeiska referensramen för kvalifikationer.

Dessutom rådfrågades medlemsstaternas företrädare inom ramen för den europeiska plattformen för arbetskraftsmigration och mötet med rådgivarna för europeiska offentliga arbetsförmedlingar.

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

3.3 Konsekvensbedömning

I linje med sin politik för bättre lagstiftning gjorde kommissionen vid utarbetandet av förslaget en konsekvensbedömning där tre politiska alternativ utvärderades.

Alternativ 1: Mjuka åtgärder som syftar till att förbättra tillhandahållandet av information och underlätta identifiering och matchning (icke-lagstiftningsåtgärd)

Detta alternativ bestod av ett antal **icke-lagstiftningsåtgärder som syftar till att förbättra tillhandahållandet av information och underlätta identifiering och matchning**. Det omfattade i) en förbättring av EU:s invandringsportal, ii) anordnande av jobbmatchningsevenemang och iii) utveckling av en onlinekatalog med pseudonymiserade profiler för arbetssökande från tredjeländer, som skulle inrättas av medlemsstaterna efter en rekommendation från kommissionen. Ett nätverk av nationella samordnare skulle underlätta kontakten mellan intresserade arbetsgivare och kandidater.

Alternativ 2: Utveckling av en EU-talangreserv som är inriktad på att tillgodose arbetsmarknadens behov inom nyckelyrken (lagstiftning)

Detta alternativ omfattade en lagstiftningsåtgärd för att inrätta en EU-talangreserv. Det skulle innebära utveckling av **en onlineplattform** som sammanför profiler som registrerats av arbetssökande från tredjeländer som är bosatta utanför unionen och lediga platser hos arbetsgivare som är etablerade i unionen. Verket skulle vara öppet **för alla kompetensnivåer** och samtidigt **inriktat på att komma till rätta med bristyrken i hela EU** (med beaktande av regionala aspekter). Dessutom skulle det bli ett **verktyg för att stödja genomförandet av talangpartnerskap** genom att kanalisera arbetssökande från tredjeländer som deltagit i ett talangpartnerskap till en anställning hos en arbetsgivare som är etablerad i den berörda medlemsstaten. EU:s talangreserv skulle också vara ett **frivilligt system** där bara intresserade medlemsstater deltar. Plattformen för EU:s talangreserv skulle integrera **särskilda verktyg** för att underlätta identifiering och matchning av arbetssökande med arbetsgivare (t.ex. ett automatiserat matchningsverktyg), samtidigt som vissa it-komponenter i Eures skulle återanvändas. Onlineinformation om rekryterings-, invandrings- och erkännandeförfaranden i medlemsstaterna skulle finnas tillgänglig på plattformen. Personligt stöd och vägledning skulle också erbjudas av de nationella kontaktpunkter som inrättas i de deltagande medlemsstaterna och som ansvarar för det praktiska genomförandet av verktyget. Enligt detta alternativ kan medlemsstaterna besluta att införa underlättande åtgärder som syftar till att göra rekryteringsprocessen enklare och snabbare (t.ex. påskyndade invandringsförfaranden).

Alternativ 3: Utveckling av en EU-talangreserv som ett helt efterfrågestyrt verktyg (lagstiftning)

Precis som alternativ 2 omfattar detta alternativ en lagstiftningsåtgärd för inrättandet av EU:s talangreserv och utvecklingen av **en onlineplattform** som sammanför profiler som registrerats av arbetssökande från tredjeländer som är bosatta utanför unionen och lediga platser hos arbetsgivare som är etablerade i unionen. Verket skulle dock vara **helt marknadsstyrt** och öppet för **alla arbetssökande från tredjeländer och alla arbetsgivare, oavsett yrke**. Det skulle styras av arbetsgivarnas behov i stället för att integrera dem i en bredare strategisk bedömning av situationen på arbetsmarknaden och andra politiska mål på EU-nivå och nationell nivå. EU:s talangreserv skulle vara ett **frivilligt system** där bara intresserade medlemsstater deltar. Enligt detta alternativ skulle utvecklingen av en it-plattform innebära en helt **ny it-lösning** som utvecklas genom ett **jobbmatchningssystem** som är helt

baserat på AI-baserade algoritmer och spetsteknik som inspirerats av befintliga plattformar inom den privata sektorn (it-komponenter i Eures skulle inte återanvändas). Liksom i alternativ 2 skulle plattformen integrera **särskilda verktyg** för att underlätta identifiering, sökning och matchning (t.ex. ett automatiserat matchningsverktyg), och **onlineinformation** skulle finnas tillgänglig. **Personligt stöd och vägledning** skulle också erbjudas av de nationella kontaktpunkter som inrättas i de deltagande medlemsstaterna och som ansvarar för det praktiska genomförandet av verktyget. Enligt detta alternativ skulle medlemsstaterna vara skyldiga att införa påskyndade förfaranden för invandring och erkännande och/eller uteslutning från arbetsmarknadsprövningen.

På grundval av en bedömning av de sociala och ekonomiska konsekvenserna och av alternativens ändamålsenlighet, effektivitet, politiska genomförbarhet och acceptans bland berörda parter rekommenderas alternativ 2.

Det rekommenderade alternativet skulle göra det möjligt att tillgodose arbetsgivarnas behov samtidigt som man tar hänsyn till en **bredare strategisk bedömning av situationen på arbetsmarknaden och andra politiska mål på EU-nivå och nationell nivå**. Det skulle vara **öppet för alla kompetensnivåer** och samtidigt utgöra en flexibel mekanism för att identifiera och åtgärda bristen på arbetskraft och kompetens på ett mer strategiskt och strukturellt sätt. Den **frivilliga karaktären** gör det möjligt för intresserade medlemsstater att behålla sina verktyg och komplettera dem med den nya plattformen, och alternativet **erbjuder därmed ytterligare stöd på EU-nivå**. Att göra EU:s talangreserv till verktyget för arbetsförmedling inom ramen för **talangpartnerskapen** skulle underlätta genomförandet av detta initiativ och därmed indirekt bidra till den allmänna migrationshanteringen genom att uppmuntra till migrationssamarbete med tredjeländer.

På det hela taget skulle det rekommenderade alternativet **gynna arbetsgivare och tredjelandsmedborgare** eftersom det skulle göra den internationella rekryteringen snabbare, enklare och effektivare. Även om det skulle innebära **kostnader** kopplade till utvecklingen och förvaltningen av plattformen både på EU-nivå och på nationell nivå skulle återanvändningen av vissa it-komponenter i Eures möjliggöra större resursbesparingar. Dessutom skulle synergier med Eures göra det möjligt att bygga vidare på nätverkets väletablerade kunskap om rekryteringsförfaranden. Användningen av en lagstiftningsåtgärd skulle göra det möjligt att inkludera lämpliga **skyddsåtgärder och säkerställa öppenhet och ansvarsskyldighet när det gäller skyddet av de grundläggande rättigheterna**, särskilt avseende skyddet av personuppgifter och risken för exploaterande arbetsvillkor.

3.4 Lagstiftningens ändamålsenlighet och förenkling

Även om detta förslag inte förväntas leda till någon direkt förenkling av en regelbörda skulle det vara särskilt fördelaktigt för EU:s företag och arbetsgivare, eftersom de genom underlättandet av internationell rekrytering kommer att få **enklare, snabbare och bredare tillgång till arbetskraft** från tredjeländer. Det planerade stödet till internationell rekrytering skulle vara **särskilt fördelaktigt för små och medelstora företag**, eftersom de kan tvingas bära en oproportionerligt stor börda när de anställer tredjelandsmedborgare jämfört med stora företag på grund av mer begränsade resurser. Med tanke på att förslaget specifikt är inriktat på bristyrken i hela EU kan det vara särskilt fördelaktigt för företag och arbetsgivare i EU som arbetar inom strategiska sektorer som lider av strukturell brist, såsom de **sektorer som är kopplade till den gröna och den digitala omställningen**. Det rekommenderade alternativet förväntas inte ha någon negativ inverkan på **EU-medborgarna** eftersom det kommer att integrera bredare strategiska arbetsmarknadsövervakanden.

3.5 Grundläggande rättigheter

Initiativet är förenligt med stadgan om de grundläggande rättigheterna och stärker rätten att arbeta och det fria yrkesvalet (artikel 15), rättvisa arbetsförhållanden (artikel 31), rätten till god förvaltning (artikel 41)¹⁹ och icke-diskriminering (artikel 21)²⁰. Dessutom är EU:s talangreserv också förenlig med kraven i artikel 8 om skydd av personuppgifter och EU:s dataskyddslagstiftning, särskilt den allmänna dataskyddsförordningen och dataskyddsförordningen för EU:s institutioner, organ och byråer²¹. I den föreslagna förordningen fastställs särskilt ändamålen med behandlingen samt tydliga roller och ansvarsområden när det gäller skyddet av personuppgifter. Personuppgifter behandlas endast i den utsträckning som är nödvändig för att behöriga myndigheter ska kunna utföra uppgifter av allmänt intresse, enligt vad som anges i denna förordning.

4. BUDGETKONSEKVENSER²²

Eftersom detta initiativ är frivilligt skulle endast intresserade medlemsstater delta i EU:s talangreserv. Vissa kostnader och konsekvenser varierar beroende på antalet medlemsstater. För att bedöma förslagets potentiella budgetkonsekvenser, samtidigt som hänsyn tas till dess frivilliga karaktär och det faktum att vissa medlemsstater kanske beslutar att ansluta sig när systemet väl är i full drift, antogs att minst elva och högst tjugo medlemsstater skulle delta i EU:s talangreserv fram till 2030²³, och att ytterligare medlemsstater skulle ansluta sig senare. Detta antagande påverkar inte medlemsstaternas val och budgeten kommer att justeras beroende på hur många medlemsstater som deltar i EU:s talangreserv. Det är kommissionens avsikt att uppmuntra så många medlemsstater som möjligt att ansluta sig till EU:s talangreserv.

En rad kostnader som uppskattas för varje scenario redovisas nedan.

Det rekommenderade alternativet innebär följande:

1) Engångskostnader för it-utveckling (2026–2027)

¹⁹ Det skulle underlätta tillgången till sysselsättning i EU och begränsa den administrativa börda som följer av flera nationella förfaranden.

²⁰ Särskilt när det gäller rekryteringsmetoder och arbetsvillkor.

²¹ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning) och Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2018/1725 av den 23 oktober 2018 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter som utförs av unionens institutioner, organ och byråer och om det fria flödet av sådana uppgifter samt om upphävande av förordning (EG) nr 45/2001 och beslut nr 1247/2002/EG.

²² Kostnaderna efter 2027 är vägledande och föregriper inte den tillgängliga budgeten för initiativet enligt den framtida fleråriga budgetramen.

²³ Såsom förklaras i detalj i det arbetsdokument från kommissionens avdelningar som åtföljer lagstiftningsförslaget grundades detta antagande på ett antal överväganden. Initiativet skulle visserligen vara utformat för att vara attraktivt för så många medlemsstater som möjligt, men det är sannolikt att deras deltagande skulle bli en gradvis process, där endast några medlemsstater ansluter sig under de första åren och antalet förväntas öka successivt på lång sikt. Det antogs därför att medlemsstater med ett starkare intresse kanske ansluter sig redan från början, medan andra ansluter sig senare. På lång sikt förutses ett större deltagande i initiativet, vilket framgår av att de flesta medlemsstater som kommissionen samrådde med välkomnade initiativet. Dessutom kan det rimligen antas att flera medlemsstater kommer att ansluta sig med tanke på de trängande behoven kopplade till den utmanande demografiska situationen, som skulle kräva laglig migration för att åtgärda framtida brist på kompetens och arbetskraft som inte i tillräcklig utsträckning kan avhjälpas av EU:s inhemska arbetskraft.

It-kostnader är kopplade till utvecklingen av en ny it-plattform där man delvis återanvänder vissa it-komponenter i Eures. Den allra största delen av it-kostnaderna förutses på EU-nivå för utvecklingen av den relevanta infrastrukturen, som till exempel omfattar kärnsystemet, skapandet av granskningsverktyget, skapandet av en databas över profiler för arbetssökande från tredjeländer samt relevanta anpassningar av Eures-komponenterna (t.ex. det automatiska matchningsverktyget). Dessa kostnader omfattar också interoperabilitet mellan de berörda medlemsstaternas nationella system och it-plattformen för EU:s talangreserv.

- Finansiering inom kommissionen: 6 722 056–6 804 539 euro (med 11–20 deltagande medlemsstater).
- Finansiering för interoperabilitet mellan medlemsstaternas nationella system och EU:s talangreserv (för kommissionen): 2 672 400–4 175 625 euro (med 11–20 deltagande medlemsstater).

2) Återkommande årliga kostnader för styrning och andra aspekter som inte rör it (från och med 2026)

Det skulle krävas mer personal på EU-nivå eftersom sekretariatet för EU:s talangreserv skulle inrättas inom kommissionen²⁴. Kostnader kommer även att uppstå för kommissionen för verksamhet i samband med samordning av de nationella kontaktpunkterna, utbildning, kommunikation, översättning och tillhandahållande av information på nätet.

Dessutom skulle nationella kontaktpunkter utses i medlemsstaterna (från och med 2026). Med tanke på kopplingen till talangpartnerskapen kan EU:s talangreserv förmedla arbete för arbetssökande som har utvecklat eller validerat sin kompetens inom ramen för ett talangpartnerskap och erhållit ett så kallat EU-talangpartnerskapspass som intygar detta (efter 2027).

- Finansiering för kommissionen: 5 426 500–6 000 000 euro per år.
- Finansiering för medlemsstaterna (som täcks av Amif): 9 440 000–16 040 000 euro: 8 000 000–14 600 000 euro för de utsedda nationella kontaktpunkterna (från och med 2026) och 1 440 000 euro (efter 2027) för administrativt stöd för utfärdande av EU-talangpartnerskapspass (båda dessa kostnadskategorier ska täckas av Amif).

3) Återkommande årliga kostnader för it i driftsfasen (efter 2027)

- Finansiering för kommissionen: 1 906 255–1 947 497 euro för underhåll av it-plattformen för EU:s talangreserv, utveckling av dess ytterligare funktioner och infrastruktur under de två första åren av driften (med en gradvis minskning av kostnaderna under de följande åren).
- Finansiering för medlemsstaterna (från de nationella budgetarna): 348 075–543 867 euro i årliga kostnader för underhåll av interoperabiliteten mellan medlemsstaternas nationella system och it-plattformen för EU:s talangreserv för alla deltagande medlemsstater under de två första åren av driften av systemet, förutsatt att mellan 11

²⁴ Det uppskattas att det skulle behövas 13 anställda i kommissionen för alla uppgifter som rör EU:s talangreserv. Dessa personer kommer att anställas gradvis, beroende på i vilket skede initiativet är. Fram till 2027 skulle tio anställda behövas. Kostnaderna efter 2027 är vägledande och föregriper inte den tillgängliga budgeten för initiativet enligt den framtida fleråriga budgetramen.

och 20 medlemsstater ansluter sig till EU:s talangreserv fram till 2030 (med en gradvis minskning av kostnaderna under de följande åren).

Budgetkonsekvenserna och de personalresurser och administrativa resurser som krävs beskrivs närmare i finansieringsöversikten för lagstiftningen.

5. ÖVRIGA INSLAG

5.1 Genomförandeplaner samt åtgärder för övervakning, utvärdering och rapportering

Under genomförandefasen kommer kommissionen att anordna regelbundna möten med deltagande medlemsstater via styrgruppen för EU:s talangreserv för att diskutera och klargöra eventuella frågor som kan uppkomma. Senast 2031 (efter att EU:s talangreserv har varit i drift i uppskattningsvis tre år) och vart femte år därefter kommer kommissionen att lägga fram en rapport för Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén med en utvärdering av genomförandet, funktionen och effekterna av EU:s talangreserv.

Genomförandet av EU:s talangreserv kommer att övervakas mot bakgrund av de viktigaste politiska målen med hjälp av ett antal relevanta och mätbara indikatorer baserade på lättillgängliga, accepterade och trovärdiga uppgiftskällor. I synnerhet kommer följande uppgifter att samlas in: i) antalet och typen av profiler för arbetssökande från tredjeländer som är registrerade på it-plattformen för EU:s talangreserv, ii) antalet och typen av lediga platser som är registrerade på it-plattformen för EU:s talangreserv, iii) antalet besök på it-plattformen för EU:s talangreserv, iv) antalet arbeten som förmedlats genom EU:s talangreserv, v) antalet talangpartnerskapspass som utfärdats, vi) antalet och typen av arbeten som förmedlats genom EU:s talangreserv inom ramen för talangpartnerskapen. Resultatet av EU:s talangreserv ska regelbundet övervakas av sekretariatet för EU:s talangreserv.

Befintliga EU-byråer och EU-nätverk, såsom byrån för grundläggande rättigheter, det europeiska migrationsnätverket och kommissionens kunskapscentrum för migration och demografi, kan användas för att bedriva tidsnära forskning om teman som rör genomförandet av EU:s talangreserv. Kommissionen kommer också i fortsättningen att använda sig av de expertgrupper som lämnade bidrag till konsekvensbedömningen.

5.2 Ingående redogörelse för de specifika bestämmelserna i förslaget

KAPITEL I – ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artiklarna 1–4

I detta kapitel fastställs förslagets syfte, tillämpningsområde och definitioner.

Genom förslaget inrättas en EU-talangreserv som är tillgänglig för alla medlemsstater för att underlätta rekryteringen av arbetssökande från tredjeländer som är bosatta utanför unionen, inbegripet personer som behöver internationellt skydd och befinner sig i tredjeländer.

EU:s talangreserv är ett frivilligt verktyg som erbjuder ytterligare stöd på EU-nivå till intresserade medlemsstater för att underlätta internationell rekrytering. Medlemsstaterna kan behålla eventuella befintliga verktyg och komplettera dem med den nya plattformen. Eftersom

medlemsstaterna själva får bestämma om de vill delta fastställs tydliga regler för deras deltagande i artikel 3. En medlemsstat får när som helst besluta att ansluta sig till EU:s talangreserv. Dessa beslut ska anmälas till kommissionen senast nio månader i förväg. Endast arbetsgivare som är etablerade i de deltagande medlemsstaterna kan använda EU:s talangreserv för att offentliggöra lediga platser på plattformen.

Information om de deltagande medlemsstaterna kommer att offentliggöras på plattformen för att säkerställa öppenhet om denna förordnings tillämpningsområde.

KAPITEL II – IT-SYSTEMARKITEKTUR

Artiklarna 5 och 6

Genom artikel 5 i förslaget inrättas en ny it-plattform (it-plattformen för EU:s talangreserv) som sammanför och stöder matchning av profiler för arbetssökande från tredjeländer som är bosatta utanför unionen och lediga platser hos arbetsgivare som är etablerade i de deltagande medlemsstaterna. I detta syfte förtecknas de relevanta it-komponenter som ska utvecklas i artikel 5.2. Dessutom planerar man att anta genomförandeakter för att fastställa enhetliga tekniska standarder för datautbyte, dataformat samt format för lediga platser och arbetssökarprofiler.

För att minska de resursmässiga följderna av att utveckla en ny it-plattform bör it-plattformen för EU:s talangreserv utvecklas genom att man i möjligaste mån använder befintlig it-infrastruktur som ägs av kommissionen.

För att säkerställa att EU:s talangreserv utgör ett effektivt hjälpmedel för de deltagande medlemsstaterna säkerställs interoperabilitet mellan nationella system och it-plattformen för EU:s talangreserv. På så sätt får de behöriga myndigheterna i de deltagande medlemsstaterna – utöver registrerade arbetssökande från tredjeländer och arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv – tillgång till lediga platser och arbetssökarprofiler som registrerats i nationella databaser och EU-databaser samtidigt.

Eftersom driften av it-plattformen för EU:s talangreserv omfattar behandling av personuppgifter om registrerade arbetssökande från tredjeländer och arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv innehåller artikel 6 i detta förslag regler om behandling av personuppgifter, inbegripet definitionen av personuppgiftsansvariga och de som kan få tillgång till personuppgifter i EU:s talangreserv samt bestämmelser om arbetssökandes rättigheter i detta sammanhang. Antagandet av genomförandeakter planeras för att tillhandahålla mer specifika regler, bland annat om definitionen av de underkategorier av personuppgifter som ska behandlas, personuppgiftsansvarigas ansvar och villkoren för tillgång till personuppgifter.

KAPITEL III – STYRNING

Artiklarna 7–10

I dessa bestämmelser fastställs de relevanta myndigheter som ansvarar för styrningen av EU:s talangreserv och deras roller och ansvarsområden.

Ett sekretariat för EU:s talangreserv inrättas i artikel 8 för att säkerställa den övergripande styrningen av EU:s talangreserv, inbegripet inrättandet och förvaltningen av it-plattformen för EU:s talangreserv.

Styrgruppen för EU:s talangreserv, som beskrivs i artikel 9, består av företrädare för de deltagande medlemsstaterna (företrädare för medlemsstater som inte deltar får delta i mötena som observatörer) och syftar till att ge stöd avseende ett antal aspekter som är relevanta för genomförandet av EU:s talangreserv, bland annat när det gäller planering och samordning av verksamheten inom EU:s talangreserv. Gruppen kan också erbjuda ett diskussionsforum för att underlätta medlemsstaternas utbyten om genomförandet av påskyndade invandringsförfaranden för att underlätta rekryteringen av arbetssökande från tredjeländer som matchas med arbetsgivare via it-plattformen för EU:s talangreserv.

Såsom anges i artikel 10 ska varje deltagande medlemsstat utse nationella kontaktpunkter för EU:s talangreserv, som ansvarar för genomförandet av EU:s talangreserv på nationell nivå. I synnerhet ska de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv överföra lediga platser till it-plattformen för EU:s talangreserv och underrätta sekretariatet för EU:s talangreserv om den nationella förteckningen över bristyrken samt om de bristyrken som tagits bort från eller lagts till i den EU-omfattande förteckningen över bristyrken i enlighet med artikel 15.1.

KAPITEL IV – REGISTRERING AV ARBETSSÖKANDE FRÅN TREDJELÄNDER OCH ARBETSGIVARES DELTAGANDE I EU:S TALANGRESERV

Artikel 11 – Registrering och tillgång för arbetssökande från tredjeländer

Artikel 11 innehåller regler om registrering och tillgång för arbetssökande från tredjeländer på it-plattformen för EU:s talangreserv. Efter att ha registrerat sin profil genom profilbyggarverktyget i Europass blir registrerade arbetssökande från tredjeländer synliga för arbetsgivare och kan söka lediga platser på plattformen.

Artikel 12 – Profilregistrering och tillgång för arbetssökande från tredjeländer inom ramen för talangpartnerskap

It-plattformen för EU:s talangreserv kommer att erbjuda ett verktyg för att genomföra talangpartnerskap genom att förmedla arbeten i detta sammanhang. I detta syfte fastställs i artikel 12 särskilda regler för deltagandet av arbetssökande från tredjeländer inom ramen för talangpartnerskap.

Arbetssökande från tredjeländer som deltagit i ett talangpartnerskap bör få ett så kallat EU-talangpartnerskapspass som intygar den kompetens som utvecklats eller validerats inom ramen för ett talangpartnerskap. Villkoren för utfärdande av EU-talangpartnerskapspasset ska godkännas av medlemsstaterna inom ramen för det relevanta talangpartnerskapet. En genomförandeakt planeras för antagande av mallar för utformningen av detta pass.

När profilerna för dessa arbetssökande har registrerats på it-plattformen för EU:s talangreserv blir EU-talangpartnerskapspasset synligt för arbetsgivarna.

Arbetssökande från tredjeländer som erhållit ett EU-talangpartnerskapspass har fått stöd för utveckling och validering av kompetens inom en ram som de deltagande medlemsstaterna och partnerländerna enats om. Denna verksamhet kan riktas mot arbetsmarknaden i en eller flera medlemsstater som deltar i talangpartnerskapet, vilka kan bidra, även ekonomiskt, till att utveckla och genomföra detta stöd. De medlemsstater som deltar i det berörda talangpartnerskapet får därför besluta att i högst ett år begränsa synligheten av profiler för arbetssökande från tredjeländer som har erhållit ett EU-talangpartnerskapspass, så att de endast syns för arbetsgivare som är etablerade i en eller flera medlemsstater som deltar i samma talangpartnerskap.

Artikel 13 – Arbetsgivares deltagande i EU:s talangreserv

I artikel 13 fastställs regler för arbetsgivares deltagande i EU:s talangreserv. Arbetsgivarnas lediga platser överförs till it-plattformen för EU:s talangreserv av de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv. Eftersom EU:s talangreserv är inriktad på vissa bristyrken överförs endast lediga platser som omfattas av förteckningen över bristyrken i hela EU (artikel 14), de nationella justeringarna av denna förteckning (artikel 15) och de som är relevanta för ett talangpartnerskap till plattformen. För att dessa lediga platser ska kunna överföras till plattformen ska de också vara öppna för rekrytering av arbetssökande från tredjeländer i enlighet med principen om företräde för unionsmedborgare.

Arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv ska följa relevant rätt och praxis på unionsnivå och nationell nivå. Arbetssökande från tredjeländer skyddas därmed från diskriminering, risken för orättvis rekrytering och bristfälliga arbetsförhållanden.

Artikel 14–15 – Förteckning över bristyrken i hela EU och nationella justeringar av förteckningen

För att bättre stödja de deltagande medlemsstaternas insatser för att komma till rätta med befintlig och framtida brist på arbetskraft bör EU:s talangreserv särskilt inriktas på de mest relevanta yrkena. I detta syfte fastställs en förteckning över bristyrken i hela EU enligt ISCO-08 på fyrsiffernivå i bilagan till denna förordning. Den EU-omfattande förteckningen får ändras av kommissionen genom delegerade akter med hänsyn till bristyrken som är gemensamma för ett betydande antal deltagande medlemsstater och yrken som direkt bidrar till den gröna och den digitala omställningen i EU. Deltagande medlemsstater får besluta att lägga till eller ta bort bristyrken från den EU-omfattande förteckningen för att tillgodose sina särskilda arbetsmarknadsbehov. De nationella justeringarna ska endast påverka matchningen av lediga platser i den berörda medlemsstaten.

Artikel 16 – Sökning och matchning

Registrerade arbetssökande från tredjeländer och arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv ska kunna söka efter varandra på it-plattformen genom en sökfunktion med filter. Särskilda filter ska finnas för att identifiera profiler för arbetssökande som har ett EU-talangpartnerskapspass.

Ett automatiskt matchningsverktyg som är inbyggt i it-plattformen genererar även en förteckning över föreslagna arbetssökarprofiler och lediga platser. Förteckningen bygger på relevansen av de färdigheter, kvalifikationer och arbetslivserfarenheter som anges i profilen i förhållande till dem som krävs för en viss ledig plats.

KAPITEL V – TILLHANDAHÅLLANDE AV INFORMATION, STÖDTJÄNSTER OCH PÅSKYNDADE INVANDRINGSFÖRFARANDEN

Artikel 17 – Information och stödtjänster

För att underlätta rekryteringen genom att göra de relevanta regler som är tillämpliga i de olika medlemsstaterna mer begripliga och överblickbara för arbetsgivare och arbetssökande från tredjeländer, tillhandahålls onlineinformation på it-plattformen för EU:s talangreserv, särskilt om förfaranden för rekrytering, invandring och erkännande.

För att säkerställa ett adekvat skydd för arbetssökande från tredjeländer som rekryteras via EU:s talangreserv ingår dessutom information om tillgängliga prövningsmekanismer i de deltagande medlemsstaterna.

Vad gäller stöd efter att ha blivit utvald ska kontaktpunkterna för EU:s talangreserv enligt artikel 17.3 på begäran av registrerade arbetssökande från tredjeländer och arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv ge vägledning och information om förfaranden för familjeåterförening och familjemedlemmars rättigheter, nationella integrationsåtgärder och organisationer som erbjuder stöd efter rekrytering till tredjelandsmedborgare. Sådan information bör även omfatta tillgängliga prövningsmekanismer vid fall av arbetskraftsexploatering och orättvis rekrytering i de deltagande medlemsstaterna.

Artikel 18 – Förenklade klagomålsförfaranden

För att säkerställa ett effektivt skydd för registrerade arbetssökande från tredjeländer åläggs medlemsstaterna i artikel 18 en skyldighet att se till att det finns effektiva mekanismer för registrerade arbetssökande från tredjeländer att lämna in klagomål om arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv inte fullgör sina skyldigheter enligt artikel 13. I enlighet med artikel 10 ska arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv stängas av och deras lediga platser tas bort av de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv om överträdelser av relevant unionsrätt och unionspraxis och nationell rätt och praxis som säkerställer att tredjelandsmedborgare behandlas lika och skyddas mot orättvis rekrytering och bristfälliga arbetsförhållanden i enlighet med artikel 13 anmäls av berörda nationella myndigheter som ansvarar för relevant rätt och praxis.

Artikel 19 – Påskyndade invandringsförfaranden

För att det ska bli snabbare och lättare för arbetsgivare att rekrytera registrerade arbetssökande från tredjeländer som är bosatta utomlands införs i artikel 19 möjligheten för de deltagande medlemsstaterna att införa påskyndade invandringsförfaranden, särskilt när det gäller erhållande av viseringar och uppehållstillstånd för arbetsändamål och undantag från principen om företräde för unionsmedborgare.

KAPITEL VI – SLUTBESTÄMMELSER

Artiklarna 20–24

I dessa artiklar fastställs regler för övervakning, rapportering, utövande av delegeringen, antagande av genomförandeakter och ikraftträdande av denna förordning.

Förslag till

**EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS FÖRORDNING
OM INRÄTTANDE AV EU:S TALANGRESERV**

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DENNA FÖRORDNING

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 79.2 a,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande²⁵,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande²⁶,

med beaktande av Europeiska datatillsynsmannens yttrande²⁷,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

av följande skäl:

- (1) Det råder brist i unionen och enskilda medlemsstater inom ett stort antal sektorer och yrken, bland annat de som är relevanta för den gröna och den digitala omställningen. Bristen i byggbranschen, hälso- och sjukvården, besöksnäringen, transportsektorn och sektorn för informations- och kommunikationsteknik samt inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik har varit omfattande redan en längre tid och har förvärrats av covid-19-pandemin och den accelererande dubbla omställningen. Bristen på arbetskraft förväntas bestå och eventuellt förvärras mot bakgrund av de demografiska utmaningarna.
- (2) Att ta itu med bristen på arbetskraft kräver en heltäckande strategi på unionsnivå och nationell nivå som i synnerhet omfattar ett bättre utnyttjande av den fulla potentialen hos grupper med lägre deltagande på arbetsmarknaden, omskolning och kompetenshöjning av den befintliga arbetskraften, underlättande av arbetskraftens rörlighet inom EU samt förbättring av arbetsvillkoren och attraktionskraften hos vissa yrken. På grund av den nuvarande omfattningen av bristerna på arbetsmarknaden och

²⁵ EUT C , , s. .

²⁶ EUT C , , s. .

²⁷ EUT C , , s. .

den demografiska utvecklingen kommer åtgärder som enbart är inriktade på medlemsstaternas och unionens arbetskraft sannolikt inte att vara tillräckliga för att åtgärda den befintliga och framtida bristen på arbetskraft och kompetens. Därför är laglig migration avgörande för att komplettera dessa åtgärder och måste vara en del av lösningen för att fullt ut stödja den dubbla omställningen.

- (3) För att underlätta internationell rekrytering och ge tredjelandsmedborgare möjlighet att arbeta inom yrken där det råder en brist i hela EU bör en EU-talangreserv inrättas i form av en unionsomfattande plattform som sammanför och stöder matchning av profiler för registrerade arbetssökande från tredjeländer som är bosatta utanför unionen med lediga platser hos arbetsgivare som är etablerade i de deltagande medlemsstaterna.
- (4) I kommissionens rekommendation om lagliga vägar till skydd i EU²⁸ uppmantras medlemsstaterna att införa och stödja kompletterande vägar till sysselsättning för personer i behov av internationellt skydd²⁹. EU:s talangreserv skulle också kunna stödja genomförandet av de kompletterande vägarna.
- (5) EU:s talangreserv bör syfta till att hjälpa deltagande medlemsstater att komma till rätta med den befintliga och framtida bristen på kompetens och arbetskraft genom rekrytering av tredjelandsmedborgare i den mån det inte räcker med aktivering av den inhemska arbetskraften och rörlighet inom EU. Som ett frivilligt verktyg för att underlätta internationell rekrytering bör EU:s talangreserv erbjuda intresserade medlemsstater ytterligare stöd på EU-nivå. Därför bör komplementaritet och interoperabilitet med befintliga nationella initiativ och plattformar säkerställas. Medlemsstaternas särskilda behov bör beaktas vid utvecklingen av EU:s talangreserv för att säkerställa största möjliga deltagande. ”Talang” är därför ett heltäckande begrepp som avser alla de kompetenser som medlemsstaternas arbetsmarknader kan behöva.
- (6) EU:s talangreserv syftar till att tillhandahålla tjänster till arbetsgivare som är etablerade i de deltagande medlemsstaterna, däribland privata arbetsförmedlingar, bemanningsföretag och arbetskraftsförmedlare enligt definitionen i Internationella arbetsorganisationens konvention nr 181 från 1997.
- (7) EU:s talangreserv bör också stödja genomförandet av talangpartnerskap, som är en av de viktigaste aspekterna av den yttre dimensionen i migrations- och asylpakten³⁰ och genomförs i enlighet med kommissionens meddelande om att locka kompetens och talang till EU³¹. En medlemsstats deltagande i talangpartnerskapet bör inte påverka dess beslut att delta i EU:s talangreserv.

²⁸ Kommissionens rekommendation (EU) 2020/1364 av den 23 september 2020 om lagliga vägar till skydd i EU: att främja vidarebosättning, inresa av humanitära skäl och andra kompletterande vägar.

²⁹ ”Kompletterande vägar” är säkra och reglerade vägar för personer i behov av internationellt skydd, som kompletterar vidarebosättning genom att erbjuda laglig vistelse i ett tredjeland där deras behov av internationellt skydd tillgodoses. Kompletterande vägar till sysselsättning gör det möjligt för personer i behov av internationellt skydd att få tillgång till befintliga vägar för arbetskraftsmigration, utnyttja sin kompetens och bidra till att åtgärda bristen på arbetskraft i mottagarländerna. Se även <https://www.unhcr.org/complementary-pathways.html>.

³⁰ [COM\(2020\) 609 final](#).

³¹ [COM\(2022\) 657 final](#).

- (8) För att säkerställa att medlemsstaternas myndigheter är tillräckligt representerade i styrgruppen för EU:s talangreserv bör de deltagande medlemsstaterna utse två företrädare vardera, en från arbetsmarknadsmyndigheterna och en från invandringsmyndigheterna.
- (9) En it-plattform för EU:s talangreserv bör utvecklas genom att man i möjligaste mån använder befintlig it-infrastruktur som ägs av kommissionen. Den it-infrastruktur som utvecklats inom ramen för Eures skulle delvis kunna återanvändas för it-plattformen för EU:s talangreserv, bland annat den enda samordnade kanalen och det automatiska matchningsverktyget med relevanta anpassningar, även för att vederbörligen beakta EU-talangpartnerskapsasset.
- (10) Synergier bör, när så är lämpligt, säkerställas mellan it-plattformen för EU:s talangreserv och andra relevanta instrument och tjänster på unionsnivå, bland annat när det gäller tillgång till utbildningsmaterial som EU Academy och Interoperable Europe Academy. It-plattformen för EU:s talangreserv bör snabbt och regelbundet anpassas till ny teknik och tillhandahålla toppmoderna it-tjänster genom att införa innovativa funktioner och verktyg.
- (11) Formatet för arbetssökarprofiler och lediga platser bör fastställas med hjälp av den befintliga europeiska klassificeringen av färdigheter, kvalifikationer och yrken (Esco) i enlighet med förordning (EU) 2016/589³², som föreskriver en standardiserad terminologi för yrken, färdigheter och kompetenser och underlättar tydligheten i fråga om kompetens och kvalifikationer. Esco-klassificeringen bör stödja arbetssökande från tredjeländer, arbetsgivare och nationella kontaktpunkter för EU:s talangreserv genom att tillhandahålla jämförbar information om arbetslivserfarenheter, yrken där det finns lediga platser samt den kompetens som erbjuds av de arbetssökande och som krävs av arbetsgivarna, vilket möjliggör en matchningsprocess av hög kvalitet. I tillämpliga fall bör de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv använda Esco-formatet för överföring av lediga platser till it-plattformen för EU:s talangreserv. Medlemsstater som inte antar Esco-klassificeringen för nationella lediga platser bör ta fram mappningstabeller som jämför den klassificering som används i de nationella systemen och Esco-klassificeringen för att möjliggöra interoperabilitet. Mappningstabellerna bör göras tillgängliga för kommissionen och användas för automatisk kodkonvertering av uppgifter om lediga platser eller arbetssökarprofiler för användning vid automatisk matchning via den gemensamma it-plattformen.
- (12) Uppgifter bör tilldelas sekretariatet för EU:s talangreserv och de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv för att säkerställa sök- och matchningsfunktionerna på it-plattformen för EU:s talangreserv. Dessa uppgifter bör betraktas som uppgifter av allmänt intresse för vilka det är nödvändigt att behandla personuppgifter i enlighet med artikel 5.1 a i förordning (EU) 2018/1725³³ respektive

³² Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/589 av den 13 april 2016 om ett europeiskt nätverk för arbetsförmedlingar (Eures), om arbetstagares tillgång till rörlighetstjänster och om ytterligare integration av arbetsmarknaderna samt om ändring av förordningarna (EU) nr 492/2011 och (EU) nr 1296/2013 (EUT L 107, 22.4.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj?locale=sv>).

³³ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2018/1725 av den 23 oktober 2018 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter som utförs av unionens institutioner, organ och byråer och om det fria flödet av sådana uppgifter samt om upphävande av förordning (EG) nr 45/2001 och beslut nr 1247/2002/EG (EUT L 295, 21.11.2018, s. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj?locale=sv>).

artikel 6.1 e i förordning (EU) 2016/679³⁴. Behandlingen av personuppgifter bör ske i enlighet med artikel 8 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och Europaparlamentets och rådets förordningar (EU) 2018/1725 och (EU) 2016/679.

- (13) Behandlingen för sök- och matchningsfunktionerna på it-plattformen för EU:s talangreserv bör begränsas till personuppgifter som är nödvändiga för att identifiera registrerade arbetssökande från tredjeländer och arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv, för att möjliggöra sökning och matchning på it-plattformen för EU:s talangreserv samt för datainsamling för att förbättra talangreservens funktion. Detta bör inte kräva behandling av personuppgifter som avses i artikel 9 i förordning (EU) 2016/679 och artikel 10 i förordning (EU) 2018/1725.
- (14) Registrerade arbetssökande från tredjeländer bör ha rätt att välja mellan ett antal tekniska alternativ för att begränsa tillgången till sina personuppgifter, till exempel genom att begränsa tillgången till sina kontaktuppgifter. Profiler för registrerade arbetssökande från tredjeländer och arbetsgivare som deltar i it-plattformen för EU:s talangreserv vilka inte har använts på två år bör automatiskt tas bort. När profilerna tas bort kan en begränsad uppsättning anonymiserade uppgifter även fortsättningsvis lagras för forskning och statistiska ändamål, och för att framställa och säkerställa kvaliteten på europeisk statistik.
- (15) Utan att det påverkar deras skyldighet att informera de registrerade om behandlingen av deras personuppgifter och deras rättigheter som registrerade i enlighet med artiklarna 12 och 13 i förordning (EU) 2016/679 och artiklarna 14 och 15 i förordning (EU) 2018/1725, bör sekretariatet för EU:s talangreserv och de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv även informera registrerade arbetssökande och arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv om deras rätt att tekniskt begränsa tillgången till sina personuppgifter och när som helst kräva att personuppgifterna i deras profiler raderas eller ändras.
- (16) EU:s talangreserv bör bidra till målet att motverka irreguljär migration, bland annat genom att underlätta tillgången till befintliga lagliga vägar. Arbetssökande från tredjeländer som är föremål för ett rättsligt eller administrativt beslut om nekad inresa eller vistelse i en medlemsstat eller ett inreseförbud i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/115/EG³⁵ bör inte tillåtas att registrera sina profiler på it-plattformen för EU:s talangreserv, eftersom de inte kommer att tillåtas inresa och vistelse i unionen. I detta syfte bör arbetssökande från tredjeländer åläggas att, innan de registrerar sina profiler i EU:s talangreserv, intyga att de för närvarande inte är föremål för nekad inresa eller vistelse i en medlemsstat eller ett inreseförbud till unionens territorium. Det bör också lämnas information om konsekvenserna av att lämna felaktiga uppgifter i detta avseende.

³⁴ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (EUT L 119, 4.5.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj?locale=sv>).

³⁵ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/115/EG av den 16 december 2008 om gemensamma normer och förfaranden för återvändande av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i medlemsstaterna (EUT L 348, 24.12.2008, s. 98, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj?locale=sv>).

- (17) Arbetssökande från tredjeländer som vill registrera sig i EU:s talangreserv bör skapa en profil med hjälp av profilbyggarverktyget i Europass³⁶, som gör det möjligt att utan kostnad skapa en profil med relevanta kompetenser, kvalifikationer och andra erfarenheter på en säker plats på nätet.
- (18) Vid behov bör erkännande av kvalifikationer och validering av kompetens hos registrerade arbetssökande från tredjeländer genomföras i de deltagande medlemsstaterna på begäran av den arbetssökande eller arbetsgivaren i enlighet med nationell rätt och praxis, och med alla relevanta internationella avtal, inbegripet överenskommelser om ömsesidigt erkännande för yrkeskvalifikationer. Personligt stöd och onlineinformation om befintliga förfaranden för erkännande och validering på nationell nivå bör finnas tillgänglig på it-plattformen för EU:s talangreserv samt tillhandahållas av de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv.
- (19) Inom ramen för talangpartnerskap får medborgare i utvalda tredjeländer stöd för utveckling och validering av kompetens inom en ram som godkänts av medlemsstater som deltar i ett talangpartnerskap och partnerländer. Därför bör den kompetens som utvecklats eller validerats inom ramen för ett talangpartnerskap certifieras genom EU-talangpartnerskapspasset, som är synligt i samband med EU:s talangreserv. Arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv bör kunna filtrera profilerna för registrerade arbetssökande från tredjeländer så att de kan se dem som har erhållit ett EU-talangpartnerskapspass. Detta kan uppmuntra arbetsgivarna att erbjuda anställning i unionen. Medlemsstaterna bör, inom ramen för ett talangpartnerskap, fastställa villkoren för utfärdande av EU-talangpartnerskapspasset för EU:s talangreserv, inbegripet huruvida ett partnerlands nationella myndighet, en internationell organisation eller andra berörda parter bör stödja dess genomförande. Utfärdandet av ett EU-talangpartnerskapspass påverkar inte europeiska och nationella regler om tillträde till reglerade yrken.
- (20) Förteckningen över tredjeländer och medlemsstater som deltar i talangpartnerskap bör offentliggöras på it-plattformen för EU:s talangreserv tillsammans med de relevanta yrken som varje partnerskap är inriktat på.
- (21) Inom ramen för ett talangpartnerskap får utveckling och validering av kompetens inriktas på arbetsmarknaden i en eller flera deltagande medlemsstater. Medlemsstaterna får bidra, även ekonomiskt, till att utveckla och genomföra det stöd till utveckling och validering av kompetens som erbjuds inom ramen för ett talangpartnerskap. Om så beslutas av de medlemsstater som deltar i talangpartnerskapet bör därför endast arbetsgivare som är etablerade i en eller flera medlemsstater som deltar i ett talangpartnerskap, under en period på högst ett år, kunna söka efter registrerade arbetssökande som innehar ett EU-talangpartnerskapspass. Denna möjlighet skulle särskilt kunna gälla i fall där kompetensutvecklingen var särskilt inriktad på en medlemsstats behov. Information om huruvida denna möjlighet tillämpas och i vilka fall bör tillhandahållas på it-plattformen för EU:s talangreserv, för att informera registrerade arbetssökande från tredjeländer och arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv. Alla arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv får söka efter profiler för registrerade arbetssökande som

³⁶ Europaparlamentets och rådets beslut (EU) 2018/646 av den 18 april 2018 om en gemensam ram för tillhandahållande av bättre tjänster för kompetens och kvalifikationer (Europass) (EUT L 112, 2.5.2018, s. 42, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj?locale=sv>).

innehär ett EU-talangpartnerskapspass efter det att denna period har löpt ut. Arbetssökande från tredjeländer som fått stöd inom ramen för ett talangpartnerskap bör alltid ha möjlighet att registrera sig i EU:s talangreserv som andra tredjelandsmedborgare, utan att behöva uppge att de har ett EU-talangpartnerskapspass, och därmed kunna söka arbete i andra medlemsstater.

- (22) Principerna i den europeiska pelaren för sociala rättigheter bör gälla för all verksamhet som bedrivs inom ramen för EU:s talangreserv, särskilt när det gäller rätten till rättvis och lika behandling i fråga om arbetsvillkor, minimilöner, tillgång till socialt skydd, utbildning och skydd av ungdomar i arbetslivet. I enlighet med dessa principer bör EU:s talangreserv säkerställa sysselsättning av god kvalitet.
- (23) Internationella arbetsorganisationen fastställer i sina allmänna principer och operativa riktlinjer för rättvis rekrytering ett antal normer för adekvat skydd mot orättvis rekrytering för arbetssökande från tredjeländer. Arbetsgivarna bör följa tillämplig unionsrätt och unionspraxis. Arbetsgivarna bör också säkerställa att arbetssökande från tredjeländer behandlas likadant som medborgarna i de deltagande medlemsstaterna i enlighet med direktiv 2011/98³⁷, direktiv 2014/36/EU³⁸, direktiv 2021/1883/EU³⁹ och direktiv 2016/801/EU⁴⁰. I enlighet med direktiv (EU) 2019/1152⁴¹ bör arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv tillhandahålla skriftlig information till registrerade arbetssökande från tredjeländer på ett begripligt språk om deras rättigheter och skyldigheter enligt anställningsförhållandet när anställningen börjar. Denna information bör åtminstone omfatta plats och typ av arbete, anställningstid, lön, arbetstid, betald ledighet och andra relevanta arbetsvillkor. Arbetsgivare bör varken ta ut någon rekryteringsavgift eller hindra en arbetstagare från att ta anställning hos andra arbetsgivare, utanför det arbetsschema som den arbetsgivaren har fastställt, eller utsätta arbetstagare för ogynnsam behandling i sådana fall. Arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv bör följa direktiv 96/71/EG⁴², ändrat genom direktiv (EU) 2018/957, när de utstationerar arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, särskilt när det gäller arbets- och anställningsvillkor som fastställts på detta sätt, såsom kravet på att arbetstagare från tredjeländer endast kan utstationeras till en medlemsstat om de är lagligen och stadigvarande sysselsatta i en annan medlemsstat.

³⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/98/EU av den 13 december 2011 om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeländer som vistas lagligen i en medlemsstat (EUT L 343, 23.12.2011, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj?locale=sv>).

³⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (EUT L 94, 28.3.2014, s. 375, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj?locale=sv>).

³⁹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2021/1883 av den 20 oktober 2021 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning och om upphävande av rådets direktiv 2009/50/EG (EUT L 382, 28.10.2021, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj?locale=sv>).

⁴⁰ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/801 av den 11 maj 2016 om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för forskning, studier, praktik, volontärarbete, deltagande i elevutbytesprogram eller utbildningsprojekt och för au pairarbete (omarbetning) (EUT L 132, 21.5.2016, s. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj?locale=sv>).

⁴¹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (EUT L 186, 11.7.2019, s. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj?locale=sv>).

⁴² Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 21.1.1997, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj?locale=sv>).

- (24) För att säkerställa matchning av hög kvalitet bör registrerade arbetssökande från tredjeländer och arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv få en förteckning över föreslagna registrerade arbetssökarprofiler och lediga platser, som baseras på relevansen av de arbetssökandes kompetens, kvalifikationer och arbetslivserfarenhet för den lediga platsen. Förteckningen genereras av det automatiska matchningsverktyget på it-plattformen för EU:s talangreserv.
- (25) Plattformen för EU:s talangreserv bör tillgodose fastställda behov på arbetsmarknaden och inte fungera som ett sätt att fördriva eller negativt påverka den befintliga arbetskraften eller på annat sätt undergräva anständigt arbete eller rättvis konkurrens. För att bättre stödja medlemsstaternas insatser för att ta itu med befintlig och framtida brist på arbetskraft bör EU:s talangreserv inriktas på specifika yrken på alla kompetensnivåer, baserat på de vanligaste bristyrkena i unionen och på yrken som bidrar direkt till den gröna och den digitala omställningen, som anges i bilagan till denna förordning. För att anpassa de lediga platserna till de nationella arbetsmarknadernas särskilda behov och med utgångspunkt i den förteckning över bristyrken i hela EU som anges i bilagan får de deltagande medlemsstaterna underrätta sekretariatet för EU:s talangreserv om de vill lägga till eller ta bort särskilda bristyrken. Sådana underrättelser bör endast påverka matchningarna för lediga platser som lämnats in av respektive medlemsstat. Varken förteckningen över bristyrken i hela EU eller medlemsstaternas underrättelser bör påverka principen om företräde för unionsmedborgare.
- (26) Deltagande medlemsstater bör göra information om EU:s talangreserv och dess funktion lättillgänglig för arbetssökande från tredjeländer och arbetsgivare, särskilt information om de behöriga myndigheterna i de deltagande medlemsstaterna. Sådan information bör omfatta villkoren och förfarandena för deltagande i EU:s talangreserv.
- (27) Sekretariatet för EU:s talangreserv bör säkerställa att lättillgänglig information om invandringsförfaranden, erkännande av kvalifikationer och validering av kompetens, tredjelandsmedborgares rättigheter, levnads- och arbetsvillkor samt tillgängliga prövningsmekanismer vid fall av arbetskraftsexploatering och orättvis rekrytering i de deltagande medlemsstaterna finns tillgänglig på it-plattformen för EU:s talangreserv. De nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv bör förse sekretariatet för EU:s talangreserv med relevant information, så att den kan offentliggöras på it-plattformen för EU:s talangreserv. Onlineinformation om stöd för arbetssökande i behov av internationellt skydd som befinner sig i tredjeländer bör också finnas tillgänglig på it-plattformen för EU:s talangreserv. Stödåtgärderna i medlemsstaterna skulle kunna omfatta särskilda informationskampanjer, hjälp med att få en resehandling och integrationsstöd vid ankomsten.
- (28) Information på it-plattformen för EU:s talangreserv bör göras tillgänglig åtminstone på de deltagande medlemsstaternas officiella språk.
- (29) EU-delegationerna bör stödja tillhandahållandet av information till arbetssökande från tredjeländer om EU:s talangreserv och dess funktion, liksom de deltagande medlemsstaterna.
- (30) På begäran av registrerade arbetssökande från tredjeländer och arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv kan de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv ge ytterligare stöd. Ytterligare stöd bör inbegripa anpassad information om relevanta

viseringar och uppehållstillstånd för arbetsändamål i den deltagande medlemsstaten, inbegripet om tredjelandsmedborgares rättigheter och skyldigheter såsom tillgång till sociala förmåner, hälso- och sjukvård, utbildning och bostad. Särskild vägledning och information kan också ges om förfaranden för familjeåterförening och familjemedlemmars rättigheter samt befintliga åtgärder för att underlätta integrationen i den mottagande medlemsstaten, såsom språkkurser och yrkesutbildning. Sådan information bör även omfatta tillgängliga prövningsmekanismer vid fall av arbetskraftsexploatering och orättvis rekrytering i de deltagande medlemsstaterna. De nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv bör informera arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv om deras rättigheter och skyldigheter i fråga om social trygghet, aktiva arbetsmarknadsåtgärder, beskattning samt frågor som rör anställningsavtal, pensionsrättigheter och sjukförsäkring.

- (31) För att uppnå målet för denna förordning bör ett effektivt genomförande av EU:s regelverk om laglig migration säkerställas. För att det ska bli snabbare och lättare för arbetsgivare att rekrytera arbetssökande från tredjeländer som är bosatta utanför unionen får de deltagande medlemsstaterna dessutom införa påskyndade invandringsförfaranden, särskilt när det gäller erhållande av visering och uppehållstillstånd för arbetsändamål och undantag från principen om företräde för unionsmedborgare. Genomförandet av påskyndade invandringsförfaranden skulle kunna diskuteras i styrgruppen för EU:s talangreserv, särskilt för att stödja utbytet av bästa praxis mellan medlemsstaterna.
- (32) Eftersom målen för denna förordning, nämligen att inrätta en unionsomfattande plattform som syftar till att avhjälpa bristen på arbetskraft på unionsnivå genom att underlätta rekryteringen av tredjelandsmedborgare till arbete inom yrken där det råder en brist i hela EU, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna på grund av bristen på effektiva kanaler och begränsad synlighet på global nivå, utan snarare, på grund av åtgärdens omfattning, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går denna förordning inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.
- (33) För att uppfylla målen för denna förordning om att underlätta internationell rekrytering bör befogenheten att anta akter i enlighet med artikel 290 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt delegeras till kommissionen för att ändra denna förordning med avseende på bilagan med en förteckning över bristyrken i hela EU. Det är särskilt viktigt att kommissionen genomför lämpliga samråd under sitt förberedande arbete, inklusive på expertnivå, och att dessa samråd genomförs i enlighet med principerna i det interinstitutionella avtalet om bättre lagstiftning av den 13 april 2016⁴³. För att säkerställa lika stor delaktighet i förberedelsen av delegerade akter erhåller Europaparlamentet och rådet alla handlingar samtidigt som medlemsstaternas experter, och deras experter ges systematiskt tillträde till möten i kommissionens expertgrupper som arbetar med förberedelse av delegerade akter.

⁴³ Interinstitutionellt avtal mellan Europaparlamentet, Europeiska unionens råd och Europeiska kommissionen om bättre lagstiftning (EUT L 123, 12.5.2016, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj?locale=sv).

- (34) För att säkerställa enhetliga villkor för genomförandet av denna förordning bör kommissionen tilldelas genomförandebefogenheter. Dessa befogenheter bör utövas i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 182/2011⁴⁴.
- (35) Det rådgivande förfarandet bör användas för att anta mallarna för utformningen av EU-talangpartnerskapsasset. Granskningsförfarandet bör användas för att anta och uppdatera de tekniska standarderna för datautbyte, dataformat samt format för lediga platser och profiler för arbetssökande från tredjeländer. Granskningsförfarandet bör också användas för att anta tekniska standarder för de underkategorier av personuppgifter som ska behandlas och regler om de personuppgiftsansvarigas ansvar, inbegripet om eventuell användning av ett eller flera personuppgiftsbiträden, samt om villkoren för tillgång till personuppgifter och registrerade arbetssökandes möjlighet att begränsa tillgången till sina personuppgifter på it-plattformen för EU:s talangreserv.
- (36) Denna förordning står i överensstämmelse med de grundläggande rättigheter och de principer som erkänns i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, i enlighet med artikel 6 i EU-fördraget.
- (37) De deltagande medlemsstaterna bör genomföra denna förordning i full överensstämmelse med alla skyldigheter enligt EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt utan diskriminering på grund av kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning. Respekten för rättvisa arbetsförhållanden och skyddet av ungdomar i arbetslivet bör säkerställas.
- (38) I enlighet med artiklarna 1 och 2 i protokoll nr 22 om Danmarks ställning, fogat till EU-fördraget och EUF-fördraget, deltar Danmark inte i antagandet av denna förordning, som inte är bindande för eller tillämplig på Danmark.
- (39) I enlighet med artiklarna 1 och 2 i protokoll nr 21 om Förenade kungarikets och Irlands ställning med avseende på området med frihet, säkerhet och rättvisa, fogat till fördraget om Europeiska unionen och fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, och utan att det påverkar tillämpningen av artikel 4 i det protokollet, deltar Irland inte i antagandet av denna förordning, som inte är bindande för eller tillämplig på Irland.] ELLER [I enlighet med artikel 3 i protokoll nr 21 om Förenade kungarikets och Irlands ställning med avseende på området med frihet, säkerhet och rättvisa, fogat till fördraget om Europeiska unionen och fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, har Irland [genom en skrivelse av ...] meddelat att det önskar delta i antagandet och tillämpningen av denna förordning].

⁴⁴ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 182/2011 av den 16 februari 2011 om fastställande av allmänna regler och principer för medlemsstaternas kontroll av kommissionens utövande av sina genomförandebefogenheter (EUT L 55, 28.2.2011, s. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj?locale=sv>).

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Innehåll

1. Genom denna förordning inrättas en EU-talangreserv som är tillgänglig för alla medlemsstater för att underlätta rekrytering av arbetssökande från tredjeländer som är bosatta utanför unionen.
2. I denna förordning fastställs bestämmelser om
 - a) de myndigheter som ansvarar för EU-talangreservens styrning och funktion och samarbetet dem emellan,
 - b) hur it-plattformen för EU:s talangreserv och tillhörande stödtjänster fungerar,
 - c) villkor och förfaranden för deltagande i EU:s talangreserv för arbetssökande från tredjeländer och arbetsgivare,
 - d) underlättande av rekrytering av arbetssökande från tredjeländer som deltar i ett talangpartnerskap.

Artikel 2

Tillämpningsområde

1. Denna förordning ska tillämpas på arbetssökande från tredjeländer som är bosatta utanför unionen och arbetsgivare som är etablerade i de deltagande medlemsstaterna.

Artikel 3

Deltagande

1. En medlemsstat får när som helst besluta att delta i EU:s talangreserv. Den ska meddela sitt beslut till kommissionen senast nio månader före den dag från och med vilken den avser att delta. Från och med den första dagen av deltagandet får lediga platser hos arbetsgivare som är etablerade i den medlemsstaten överföras till it-plattformen för EU:s talangreserv.
2. Information om deltagande medlemsstater ska offentliggöras på it-plattformen för EU:s talangreserv.

Artikel 4

Definitioner

1. I denna förordning gäller följande definitioner:
 - (1) *deltagande medlemsstater*: medlemsstater som deltar i EU:s talangreserv.

- (2) *arbetssökande från ett tredjeland*: en person som är bosatt utanför unionen och som inte är unionsmedborgare i den mening som avses i artikel 20.1 i EUF-fördraget och som söker arbete i unionen.
- (3) *arbetsgivare*: varje fysisk person eller juridisk person som är etablerad i en deltagande medlemsstat under vars ledning eller tillsyn arbetet utförs samt privata arbetsförmedlingar, bemanningsföretag och arbetskraftsförmedlare.
- (4) *profil*: den information som tillhandahålls av en arbetssökande från ett tredjeland via ett standardiserat dataformat i syfte att söka arbete genom it-plattformen för EU:s talangreserv.
- (5) *den enda samordnade kanalen*: den it-tjänst som inrättas för överföring av lediga platser från de deltagande medlemsstaterna till it-plattformen för EU:s talangreserv enligt ett enhetligt system och med användning av nödvändig teknisk infrastruktur.

KAPITEL II

IT-SYSTEMARKITEKTUR

Artikel 5

It-plattformen för EU:s talangreserv

1. Härmed inrättas it-plattformen för EU:s talangreserv för att underlätta rekrytering av arbetssökande från tredjeländer.
2. It-plattformen för EU:s talangreserv ska bestå av
 - a) den enda samordnade kanalen, som gör det möjligt för deltagande medlemsstater att överföra lediga platser till EU-talangreservens databas,
 - b) den tekniska infrastruktur som gör det möjligt för EU-talangreservens databas att ta emot lediga platser från de deltagande medlemsstaterna,
 - c) den tekniska infrastrukturen för att samla in och underhålla profiler för registrerade arbetssökande från tredjeländer,
 - d) den tekniska infrastruktur som gör det möjligt för de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv och arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv att söka efter registrerade arbetssökande från tredjeländer och för registrerade arbetssökande att söka efter lediga platser,
 - e) det automatiska matchningsverktyget,
 - f) den säkra kommunikationskanalen, så att registrerade arbetssökande och arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv kan kommunicera inom it-plattformen för EU:s talangreserv.
3. Kommissionen ska genom genomförandeakter anta nödvändiga tekniska standarder för datautbyte, dataformat (inklusive Esco) samt format för lediga platser och

arbetssökarprofiler. Dessa genomförandeakter ska antas i enlighet med det granskningsförfarande som avses i artikel 22.3.

4. De deltagande medlemsstaterna och sekretariatet för EU:s talangreserv som avses i artikel 8 ska säkerställa teknisk interoperabilitet mellan nationella system och it-plattformen för EU:s talangreserv. Sekretariatet för EU:s talangreserv ska säkerställa samverkan med andra relevanta instrument och tjänster som erbjuds på unionsnivå, när så är lämpligt.

Artikel 6

Behandling av personuppgifter

1. Sekretariatet för EU:s talangreserv får behandla personuppgifter om registrerade arbetssökande från tredjeländer och om arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv endast i den utsträckning som krävs för att det ska kunna utföra sina uppgifter enligt artikel 8. Vid behandling av personuppgifter för detta ändamål ska sekretariatet för EU:s talangreserv fungera som personuppgiftsansvarig i den mening som avses i artikel 3.8 i förordning (EU) 2018/1725.
2. De nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv får behandla personuppgifter om arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv och registrerade arbetssökande från tredjeländer endast i den utsträckning som krävs för att de ska kunna utföra sina uppgifter enligt artikel 10. Vid behandling av personuppgifter för detta ändamål ska de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv fungera som personuppgiftsansvariga i den mening som avses i artikel 4.7 i förordning (EU) 2016/679.
3. Profilerna för registrerade arbetssökande från tredjeländer ska innehålla namn, efternamn, kontaktuppgifter, födelsedatum och nationalitet, information om akademiska kvalifikationer och yrkeskvalifikationer, arbetslivserfarenhet, andra färdigheter och språkkunskaper. Lediga platser hos arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv ska innehålla namn, efternamn och kontaktuppgifter.
4. Sekretariatet för EU:s talangreserv och de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv ska informera registrerade arbetssökande från tredjeländer och arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv om behandlingen av deras personuppgifter och deras rättigheter som registrerade samt om deras rättigheter enligt punkterna 6 och 7.
5. Personuppgifter som registrerats i eller överförts till it-plattformen för EU:s talangreserv i enlighet med denna förordning ska indexeras, lagras och göras tillgängliga där endast för söknings- och matchningsändamål. Registrerade arbetssökande från tredjeländer ska ha rätt att välja mellan ett antal tekniska alternativ för att begränsa tillgången till sina personuppgifter.
6. Om registrerade arbetssökande från tredjeländer inte har loggat in på sin profil på två år från registreringen av profilen ska den tas bort eller anonymiseras, och inga personuppgifter får lagras. När en profil har tagits bort kan en begränsad uppsättning

anonymiserade uppgifter fortsätta att lagras för forskning och statistiska ändamål samt för datautvinning för att förbättra EU-talangreservens funktion.

7. Sekretariatet för EU:s talangreserv ska göra uppgifter om registrerade arbetssökande från tredjeländer och lediga platser hos arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv tillgängliga för sökning och matchning på it-plattformen för EU:s talangreserv.
8. Uppgifter om registrerade arbetssökande från tredjeländer ska endast vara tillgängliga för arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv och för de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv. Uppgifter om arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv ska vara tillgängliga för registrerade arbetssökande från tredjeländer och för de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv.
9. Kommissionen ska, genom genomförandeakter, anta ytterligare bestämmelser om de personuppgifter som ska behandlas och ingå i formaten för lediga platser och arbetssökarprofiler, de personuppgiftsansvarigas ansvar, inbegripet regler för eventuell användning av ett eller flera personuppgiftsbiträden, samt om villkoren för tillgång till personuppgifter och möjligheten för registrerade arbetssökande att begränsa tillgången till sina personuppgifter på it-plattformen för EU:s talangreserv. Dessa genomförandeakter ska antas i enlighet med det granskningsförfarande som avses i artikel 22.3.

KAPITEL III STYRNING

Artikel 7

Struktur

1. EU:s talangreserv ska bestå av
 - a) sekretariatet för EU:s talangreserv,
 - b) styrgruppen för EU:s talangreserv,
 - c) de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv.

Artikel 8

Sekretariatet för EU:s talangreserv

1. Kommissionen ska upprätta ett sekretariat för EU:s talangreserv.
2. Sekretariatet ska ansvara för att
 - a) säkerställa den övergripande styrningen av EU:s talangreserv, inbegripet planering och samordning av verksamheten inom EU:s talangreserv,
 - b) upprätta och förvalta it-plattformen för EU:s talangreserv och relaterade it-tjänster som krävs för dess funktion, särskilt genom att använda redan tillgänglig teknisk infrastruktur på unionsnivå där så är relevant,

- c) offentliggöra relevant information om it-plattformen för EU:s talangreserv i enlighet med artiklarna 3.3, 10.2 f, 12.5, 12.6 och 12.7, 14.2 och 15.2,
- d) förbereda mötena i styrgruppen för EU:s talangreserv,
- e) samla in relevanta uppgifter för övervakning av resultaten av EU:s talangreserv i enlighet med artikel 20,
- f) sammankalla regelbundna möten i nätverket för de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv som avses i artikel 10 för att utbyta information och bästa praxis om det tekniska genomförandet av denna förordning på nationell nivå.

Artikel 9

Styrgruppen för EU:s talangreserv

1. Härmed inrättas styrgruppen för EU:s talangreserv. Styrgruppen för EU:s talangreserv ansvarar för att
 - a) ge stöd till sekretariatet för EU:s talangreserv vid utarbetandet av förteckningen över bristyrken i hela EU i enlighet med artikel 14,
 - b) ge stöd till sekretariatet för EU:s talangreserv vid planeringen och samordningen av verksamheten inom EU:s talangreserv,
 - c) underlätta insamlingen av uppgifter som är relevanta för övervakningen av EU:s talangreserv enligt artikel 20,
 - d) diskutera genomförandet av påskyndade invandringsförfaranden för att underlätta rekryteringen av registrerade arbetssökande från tredjeländer i enlighet med artikel 19.
2. Endast deltagande medlemsstater ska vara medlemmar i styrgruppen för EU:s talangreserv. Medlemsstater som inte deltar i EU:s talangreserv får delta i mötena i styrgruppen för EU:s talangreserv som observatörer.
3. Styrgruppen för EU:s talangreserv ska sammanträda två gånger om året, eller vid behov på ad hoc-basis. Mötena ska sammankallas och ledas av kommissionen.
4. Företrädare för branschövergripande arbetsmarknadsparter på unionsnivå ska ha rätt att delta som observatörer i mötena i styrgruppen för EU:s talangreserv. Styrgruppen för EU:s talangreserv ska säkerställa att två företrädare för fackföreningar och två företrädare för arbetsgivarorganisationer deltar. Dessa företrädare ska underteckna en skriftlig förklaring om att de inte befinner sig i en intressekonflikt.

Artikel 10

Nationella kontaktpunkter för EU:s talangreserv

1. Varje deltagande medlemsstat ska utse en nationell kontaktpunkt för EU:s talangreserv. De deltagande medlemsstaterna ska säkerställa att relevanta

myndigheter på området sysselsättning och invandring utses till nationella kontaktpunkter för EU:s talangreserv.

2. Den nationella kontaktpunkten för EU:s talangreserv ska ansvara för att
 - a) bidra till en väl fungerande it-plattform för EU:s talangreserv på nationell nivå i enlighet med artikel 5,
 - b) överföra lediga platser till it-plattformen för EU:s talangreserv genom den enda samordnade kanalen och underlätta matchningen mellan registrerade arbetssökande från tredjeländer och arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv,
 - c) till sekretariatet för EU:s talangreserv anmäla den nationella förteckningen över bristyrken en gång om året och eventuella nationella justeringar av förteckningen över bristyrken i hela EU i enlighet med artikel 15,
 - d) föra ett register över arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv,
 - e) stänga av arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv och ta bort deras lediga platser från it-plattformen för EU:s talangreserv vid överträdelser av relevant rätt och praxis enligt artikel 13.3 vilka anmäls till de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv av de berörda nationella myndigheter som ansvarar för att relevant rätt och praxis efterlevs,
 - f) lämna information till sekretariatet för EU:s talangreserv om invandrings- och erkännandeförfaranden på nationell nivå, bland annat när det gäller genomförandet av principen om företräde för unionsmedborgare och relevanta uppgifter för övervakningen av EU:s talangreserv i enlighet med artikel 20,
 - g) tillhandahålla information och stödtjänster till registrerade arbetssökande från tredjeländer och arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv i enlighet med artikel 17.
3. De nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv från varje deltagande medlemsstat ska regelbundet sammankallas av sekretariatet för EU:s talangreserv i nätverket av nationella kontaktpunkter för EU:s talangreserv för att utbyta information och bästa praxis om genomförandet av denna förordning.

KAPITEL IV

REGISTRERING AV ARBETSSÖKANDE FRÅN TREDJELÄNDER OCH ARBETSGIVARES DELTAGANDE I EU:S TALANGRESERV

Artikel 11

Registrering och tillgång för arbetssökande från tredjeländer

1. Arbetssökande från tredjeländer kan skapa sina profiler genom profilbyggaren i Europass för att registrera sig på it-plattformen för EU:s talangreserv.

2. Möjligheten att registrera en profil på it-plattformen för EU:s talangreserv ska begränsas till personer som uttryckligen förklarar att de inte omfattas av ett rättsligt eller administrativt beslut om nekad inresa till eller vistelse i en medlemsstat i enlighet med dess nationella rätt eller ett inreseförbud till unionens territorium i enlighet med direktiv 2008/115/EG.
3. Profiler för arbetssökande från tredjeländer som är registrerade i EU:s talangreserv ska vara synliga för arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv.
4. Arbetssökande från tredjeländer som är registrerade på it-plattformen för EU:s talangreserv kan söka efter lediga platser.

Artikel 12

Profilregistrering och tillgång för arbetssökande från tredjeländer inom ramen för talangpartnerskap

1. Deltagande medlemsstater som deltar i ett talangpartnerskap kan välja att använda sig av EU:s talangreserv för att underlätta rekryteringen av arbetssökande från det berörda tredjelandet vars kompetens har utvecklats eller validerats inom ramen för det talangpartnerskapet och certifierats genom ett EU-talangpartnerskapspass.
2. Arbetssökande från tredjeländer som har fått ett EU-talangpartnerskapspass som intygar den kompetens som utvecklats eller validerats inom ramen för ett talangpartnerskap får registrera sin profil på it-plattformen för EU:s talangreserv och länka denna till EU-talangpartnerskapsasset.
3. EU-talangpartnerskapsasset ska vara synligt på it-plattformen för EU:s talangreserv och innehålla information om en eller flera av följande aspekter:
 - a) Närmare uppgifter om den utbildning som genomgåits av den tredjelandetsmedborgare som deltar i talangpartnerskapet, inbegripet utbildningens ämnesområde och längd och vilken typ av kompetens som erhållits och på vilken nivå.
 - b) De kvalifikationer som förvärvats och den kompetens hos tredjelandetsmedborgaren som validerats inom ramen för talangpartnerskapet, inbegripet kompetens och färdigheter inom ett visst yrke, språkkunskaper eller kunskaper som underlättar integrationen i en eller flera medlemsstater.
 - c) Övrig information som anses relevant för rekryteringen.
4. Kommissionen ska genom genomförandeakter anta mallar för utformningen av EU-talangpartnerskapsasset. Dessa genomförandeakter ska antas i enlighet med det rådgivande förfarande som avses i artikel 22.2.
5. Villkoren för utfärdande av EU-talangpartnerskapsasset ska fastställas av medlemsstaterna inom ramen för det talangpartnerskap som de deltar i. Kommissionen ska offentliggöra information om dessa villkor på it-plattformen för EU:s talangreserv.
6. Deltagande medlemsstater får, inom ramen för det relevanta talangpartnerskapet, besluta att i högst ett år begränsa synligheten av profiler för registrerade

arbetssökande från tredjeländer som har erhållit ett EU-talangpartnerskapspass, så att de endast syns för arbetsgivare som är etablerade i en eller flera medlemsstater som deltar i samma talangpartnerskap. Sekretariatet för EU:s talangreserv ska offentliggöra information om tillämpningen av denna punkt på it-plattformen för EU:s talangreserv.

7. Förteckningen över tredjeländer och deltagande medlemsstater som deltar i ett talangpartnerskap och de relevanta yrken som omfattas ska offentliggöras på it-plattformen för EU:s talangreserv.

Artikel 13

Arbetsgivares deltagande i EU:s talangreserv

1. Arbetsgivare som är intresserade av att delta i EU:s talangreserv får begära att den nationella kontaktpunkten för EU:s talangreserv i den medlemsstat där de är etablerade överför deras lediga platser till it-plattformen för EU:s talangreserv.
2. De nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv ska till it-plattformen för EU:s talangreserv överföra lediga platser som
 - a) omfattas av förteckningen över bristyrken i hela EU enligt artikel 14 och de nationella justeringarna av förteckningen enligt artikel 15.1 eller de lediga platser som är relevanta för ett talangpartnerskap,
 - b) är öppna för rekrytering av arbetssökande från tredjeländer i enlighet med principen om företräde för unionsmedborgare, om detta är tillämpligt enligt nationell rätt.
3. Arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv ska följa relevant unionsrätt och unionspraxis och nationell rätt och praxis för att säkerställa att tredjelandsmedborgare skyddas mot orättvis rekrytering, bristfälliga arbetsförhållanden och diskriminering. Deltagande medlemsstater får införa ytterligare villkor för arbetsgivarnas deltagande i EU:s talangreserv för att säkerställa efterlevnad av annan relevant nationell praxis, kollektivavtal och de principer och riktlinjer som fastställts av Internationella arbetsorganisationen, i enlighet med unionsrätten.

Arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv ska inte ta ut avgifter från registrerade arbetssökande från tredjeländer i samband med rekryteringen.

4. Lediga platser hos arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv ska vara synliga för registrerade arbetssökande från tredjeländer på it-plattformen för EU:s talangreserv.
5. Arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv ska utan onödigt dröjsmål ange på it-plattformen för EU:s talangreserv att de framgångsrikt har avslutat rekryteringen av registrerade arbetssökande från tredjeländer för den aktuella lediga platsen. Profilerna för dessa registrerade arbetssökande och de tillsatta platserna ska automatiskt upphöra att vara synliga på it-plattformen för EU:s talangreserv.
6. De nationella myndigheter som ansvarar för relevant rätt och praxis i de deltagande medlemsstaterna ska omedelbart informera de nationella kontaktpunkterna för EU:s

talangreserv om eventuella överträdelser av bestämmelserna i relevant rätt och praxis enligt punkt 3 vid tillämpningen av artikel 10.2 e.

Artikel 14

Förteckning över bristyrken i hela EU

1. I bilagan till denna förordning fastställs en förteckning över bristyrken i hela EU enligt ISCO-08 på fyrsiffernivå.

Kommissionen ska ges befogenhet att anta delegerade akter i enlighet med förfarandet i artikel 21 för att ändra bilagan i enlighet med följande kriterier:

- a) Bristyrken som är gemensamma för ett betydande antal deltagande medlemsstater och som anmälts till sekretariatet för EU:s talangreserv av de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv i enlighet med artikel 10.2 c.
 - b) Yrken som direkt bidrar till den gröna och den digitala omställningen i EU och som sannolikt kommer att bli allt viktigare.
2. Sekretariatet för EU:s talangreserv ska offentliggöra förteckningen över bristyrken i hela EU på it-plattformen för EU:s talangreserv.

Artikel 15

Nationella justeringar av förteckningen över bristyrken i hela EU

1. Deltagande medlemsstater får besluta att lägga till bristyrken enligt ISCO-08 på fyrsiffernivå för att tillgodose sina särskilda arbetsmarknadsbehov. De kan också besluta att ta bort bristyrken från den EU-omfattande förteckningen om de inte överensstämmer med deras särskilda arbetsmarknadsbehov. De landsspecifika justeringarna ska endast påverka matchningen av lediga platser i den berörda medlemsstaten.

De nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv i de medlemsstater som anmäler sitt deltagande i EU:s talangreserv i enlighet med artikel 3 ska anmäla alla tillägg till eller strykningar från den EU-omfattande förteckningen över bristyrken senast tre månader innan de ansluter sig till EU:s talangreserv.

De nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv i de deltagande medlemsstaterna ska anmäla alla tillägg till eller strykningar från den EU-omfattande förteckningen över bristyrken inom tre månader efter ändringarna av bilagan.

De nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv får meddela sekretariatet för EU:s talangreserv ytterligare tillägg till och strykningar från den EU-omfattande förteckningen över bristyrken högst en gång om året.

2. Sekretariatet för EU:s talangreserv ska offentliggöra de justeringar av förteckningen över bristyrken i hela EU som anmälts av kontaktpunkterna för EU:s talangreserv på it-plattformen för EU:s talangreserv.
3. De nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv ska till it-plattformen för EU:s talangreserv endast överföra de lediga platser som motsvarar den EU-omfattande förteckningen över bristyrken, med beaktande av de justeringar som avses i punkt 1.

Artikel 16
Sökning och matchning

1. Arbetsgivare som deltar i it-plattformen för EU:s talangreserv kan söka efter registrerade arbetssökande från tredjeländer på it-plattformen för EU:s talangreserv.
2. Arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv kan använda ett särskilt filter på it-portalen för EU:s talangreserv för att söka efter profiler för registrerade arbetssökande som har erhållit ett EU-talangpartnerskapspass.
3. Arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv kan få en förteckning över föreslagna registrerade arbetssökarprofiler som genereras av det automatiska matchningsverktyget och baseras på relevansen av de arbetssökandes kompetens, kvalifikationer och arbetslivserfarenhet för den lediga platsen.
4. Registrerade arbetssökande från tredjeländer kan söka efter lediga platser i EU:s talangreserv och få en förteckning över föreslagna relevanta lediga platser som genereras av det automatiska matchningsverktyget.

KAPITEL V
TILLHANDAHÅLLANDE AV INFORMATION,
STÖDTJÄNSTER OCH PÅSKYNDADE
INVANDRINGSFÖRFARANDEN

Artikel 17
Information och stödtjänster

1. De deltagande medlemsstaterna ska göra information om EU:s talangreserv och dess funktion lättillgänglig.

Sekretariatet för EU:s talangreserv ska, med stöd av de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv, på it-plattformen för EU:s talangreserv tillhandahålla följande information:

- (a) Information om rekryterings- och invandringsförfaranden, erkännande av kvalifikationer och validering av kompetens, tredjelandsmedborgares rättigheter, inbegripet tillgängliga provningsmekanismer, samt levnads- och arbetsvillkoren i de deltagande medlemsstaterna.
 - (b) En tydlig förklaring till arbetssökande från tredjeländer om att inresa till och vistelse på alla medlemsstaters territorium är förbjuden om de är föremål för ett rättsligt eller administrativt beslut om nekad inresa till eller vistelse i en medlemsstat eller ett inreseförbud i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/115/EG.
2. På begäran av registrerade arbetssökande från tredjeländer och arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv ska de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv erbjuda ytterligare stöd, och stöd efter rekrytering, till registrerade arbetssökande från tredjeländer och arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv, särskilt när det gäller

- a) särskild information om nationella invandringsförfaranden för att få visering och uppehållstillstånd för arbetsändamål efter urvalsförfarandet,
 - b) särskild vägledning och information om förfaranden för familjeåterförening och familjemedlemmars rättigheter,
 - c) särskild information om tredjelandsmedborgares rättigheter och skyldigheter, inbegripet tillgång till sociala förmåner, hälso- och sjukvård, utbildning, bostad, erkännande av kvalifikationer och klagomålsmekanismen enligt artikel 18,
 - d) information som finns tillgänglig på nationell nivå för att underlätta tredjelandsmedborgares integration i den mottagande medlemsstaten, såsom språkkurser, yrkesutbildning och annan utbildning samt andra integrationsåtgärder,
 - e) i förekommande fall, kontaktuppgifter till organisationer som erbjuder stöd efter rekrytering för tredjelandsmedborgare.
3. I förekommande fall ska de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv hänskjuta förfrågningar om information, vägledning och stöd till andra nationella behöriga myndigheter och, i tillämpliga fall, andra lämpliga organ på nationell nivå som stöder tredjelandsmedborgares integration på arbetsmarknaden.

Artikel 18

Förenklade klagomålsförfaranden

- 1. Deltagande medlemsstater ska säkerställa att det finns effektiva mekanismer genom vilka registrerade arbetssökande från tredjeländer kan lämna in klagomål om arbetsgivare som deltar i EU:s talangreserv bryter mot de skyldigheter och villkor som fastställs i artikel 13.3.
- 2. Deltagande medlemsstater ska göra information om tillgängliga prövningsmekanismer lättillgänglig.

Artikel 19

Påskyndade invandringsförfaranden

- 1. Deltagande medlemsstater får besluta att införa påskyndade invandringsförfaranden för att möjliggöra snabbare rekrytering av registrerade arbetssökande från tredjeländer som har valts ut för en ledig plats i EU:s talangreserv.
- 2. Det förfarande som avses i punkt 1 kan omfatta
 - a) erhållande av viseringar och uppehållstillstånd för arbetsändamål,
 - b) undantag från principen om företräde för unionsmedborgare för lediga platser som överförs till it-plattformen för EU:s talangreserv.

KAPITEL VI

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 20

Övervakning

1. Resultatet av EU:s talangreserv ska regelbundet övervakas av sekretariatet för EU:s talangreserv i enlighet med artikel 8.2 e. Uppgifter ska särskilt samlas in om
 - a) antalet och typen av profiler för arbetssökande från tredjeländer som är registrerade på it-plattformen för EU:s talangreserv,
 - b) antalet och typen av lediga platser som överförts till it-plattformen för EU:s talangreserv,
 - c) antalet besök på it-plattformen för EU:s talangreserv,
 - d) antalet och typen av arbeten som förmedlats genom EU:s talangreserv,
 - e) antalet talangpartnerskapspass som utfärdats,
 - f) antalet arbeten som förmedlats genom EU:s talangreserv inom ramen för talangpartnerskapen.
2. Sekretariatet för EU:s talangreserv ska inrätta uppgiftsinsamlingen i enlighet med statistiska koncept och definitioner samt utbyta information och uppgifter med kommissionen för att säkerställa kvaliteten på de uppgifter som samlas in enligt denna förordning samt för att framställa och säkerställa kvaliteten på europeisk statistik.
3. Sekretariatet för EU:s talangreserv ska samla in de uppgifter som avses i punkt 1 med stöd av de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv och styrgruppen för EU:s talangreserv.

Artikel 21

Utövande av delegeringen

1. Befogenheten att anta delegerade akter ges till kommissionen med förbehåll för de villkor som anges i denna artikel.
2. Den befogenhet att anta delegerade akter som avses i artikel 14 ges till kommissionen för en period på fem år från och med den dag då denna förordning träder i kraft. Kommissionen ska utarbeta en rapport om delegeringen av befogenhet senast nio månader före utgången av perioden på fem år. Delegeringen av befogenhet ska genom tyst medgivande förlängas med perioder av samma längd, såvida inte Europaparlamentet eller rådet motsätter sig en sådan förlängning senast tre månader före utgången av perioden i fråga.
3. Den delegering av befogenhet som avses i artikel 14 får när som helst återkallas av Europaparlamentet eller rådet. Ett beslut om återkallelse innebär att delegeringen av den befogenhet som anges i beslutet upphör att gälla. Beslutet får verkan dagen efter

det att det offentliggörs i *Europeiska unionens officiella tidning*, eller vid ett senare i beslutet angivet datum. Det påverkar inte giltigheten av delegerade akter som redan har trätt i kraft.

4. Innan kommissionen antar en delegerad akt ska den samråda med experter som utsetts av varje medlemsstat i enlighet med principerna i det interinstitutionella avtalet av den 13 april 2016 om bättre lagstiftning.
5. Så snart kommissionen antar en delegerad akt ska den samtidigt delge Europaparlamentet och rådet denna.
6. En delegerad akt som antas enligt artikel 14 ska träda i kraft endast om varken Europaparlamentet eller rådet har gjort invändningar mot den delegerade akten inom en period på två månader från den dag då akten delgavs Europaparlamentet och rådet, eller om både Europaparlamentet och rådet, före utgången av den perioden, har underrättat kommissionen om att de inte kommer att invända. Denna period ska förlängas med två månader på Europaparlamentets eller rådets initiativ.

Artikel 22

Kommittéförfarande

1. Kommissionen ska biträdas av den kommitté som inrättas genom den här förordningen. Denna kommitté ska vara en kommitté i den mening som avses i förordning (EU) nr 182/2011.
2. När det hänvisas till denna punkt ska artikel 4 i förordning (EU) nr 182/2011 tillämpas.
3. När det hänvisas till denna punkt ska artikel 5 i förordning (EU) nr 182/2011 tillämpas.

Artikel 23

Rapportering

1. Senast den 31 december 2031 och därefter vart femte år ska kommissionen överlämna en rapport till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén om tillämpningen av denna förordning.

Artikel 24

Ikraftträdande

1. Denna förordning träder i kraft den tjugonde dagen efter det att den har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.
2. Denna förordning är till alla delar bindande och direkt tillämplig i de deltagande medlemsstaterna i enlighet med fördragen.

Utfärdad i Bryssel den

På Europaparlamentets vägnar
Ordförande

På rådets vägnar
Ordförande

FINANSIERINGSÖVERSIKT FÖR RÄTTSAKT

1. GRUNDLÄGGANDE UPPGIFTER OM FÖRSLAGET ELLER INITIATIVET

1.1. Förslagets eller initiativets titel

1.2. Berörda politikområden

1.3. Förslaget eller initiativet avser

1.4. Mål

1.4.1. Allmänt/allmänna mål

1.4.2. Specifikt/specifika mål

1.4.3. Verkan eller resultat som förväntas

1.4.4. Prestationsindikatorer

1.5. Grunder för förslaget eller initiativet

1.5.1. Krav som ska uppfyllas på kort eller lång sikt, inbegripet en detaljerad tidsplan för genomförandet av initiativet

1.5.2. Mervärdet av en åtgärd på unionsnivå (som kan följa av flera faktorer, t.ex. samordningsfördelar, rättssäkerhet, ökad effektivitet eller komplementaritet). Med "mervärdet av en åtgärd på unionsnivå" i denna punkt avses det värde en åtgärd från unionens sida tillför utöver det värde som annars skulle ha skapats av enbart medlemsstaterna.

1.5.3. Erfarenheter från tidigare liknande åtgärder

1.5.4. Förenlighet med den fleråriga budgetramen och eventuella synergieffekter med andra relevanta instrument

1.5.5. Bedömning av de olika finansieringsalternativ som finns att tillgå, inbegripet möjligheter till omfördelning

1.6. Förslagets eller initiativets beräknade varaktighet och beräknade inverkan på budgeten

1.7. Planerad(e) genomförandemetod(er)

2. FÖRVALTNING

2.1. Regler om uppföljning och rapportering

2.2. Förvaltnings- och kontrollsystem

- 2.2.1. *Motivering av den genomförandemetod, de finansieringsmekanismer, de betalningsvillkor och den kontrollstrategi som föreslås*
- 2.2.2. *Uppgifter om identifierade risker och om det eller de interna kontrollsystem som inrättats för att begränsa riskerna*
- 2.2.3. *Beräkning och motivering av kontrollernas kostnadseffektivitet (dvs. förhållandet mellan kostnaden för kontrollerna och värdet av de medel som förvaltas) och en bedömning av den förväntade risken för fel (vid betalning och vid avslutande)*
- 2.3. **Åtgärder för att förebygga bedrägeri och oriktigheter**

3. FÖRSLAGETS ELLER INITIATIVETS BERÄKNADE INVERKAN PÅ BUDGETEN

- 3.1. **Berörda rubriker i den fleråriga budgetramen och utgiftsposter i den årliga budgeten**
- 3.2. **Förslagets beräknade inverkan på anslagen**
 - 3.2.1. *Sammanfattning av beräknad inverkan på driftanslagen*
 - 3.2.2. *Beräknad output som finansieras med driftanslag*
 - 3.2.3. *Sammanfattning av beräknad inverkan på de administrativa anslagen*
 - 3.2.3.1. *Beräknat personalbehov*
 - 3.2.4. *Förenlighet med den gällande fleråriga budgetramen*
 - 3.2.5. *Bidrag från tredje part*
- 3.3. **Beräknad inverkan på inkomsterna**

1. GRUNDLÄGGANDE UPPGIFTER OM FÖRSLAGET ELLER INITIATIVET

1.1. Förslaget eller initiativets titel

Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om inrättande av EU:s talangreserv

1.2. Berörda politikområden

Migration och sysselsättning

1.3. Förslaget eller initiativet avser

☒ en ny åtgärd

☐ en ny åtgärd till följd av ett pilotprojekt/en förberedande åtgärd⁴⁵

☐ en förlängning av en befintlig åtgärd

☐ en sammanslagning eller omdirigering av en eller flera åtgärder mot en annan/en ny åtgärd

1.4. Mål

1.4.1. Allmänt/allmänna mål

Initiativets allmänna mål är att stödja internationell rekrytering av arbetssökande från tredjeländer via lagliga vägar för att åtgärda EU:s brist på arbetskraft och kompetens.

1.4.2. Specifikt/specifika mål

De specifika målen är att

1) säkerställa en effektivare internationell jobbmatchning,

2) förbättra jämförbarheten mellan de färdigheter och kvalifikationer som erhållits i tredjeländer och de som krävs på nationell nivå,

3) förbättra förståelsen av och tillgången till invandringsförfarandena,

4) uppmuntra till migrationssamarbete med tredjeländer, även inom ramen för ett talangpartnerskap.

⁴⁵

I den mening som avses i artikel 58.2 a eller b i budgetförordningen.

1.4.3. Verkan eller resultat som förväntas

Beskriv den verkan som förslaget eller initiativet förväntas få på de mottagare eller den del av befolkningen som berörs.

EU:s talangreserv kommer att vara den första EU-omfattande plattformen som syftar till att underlätta internationell rekrytering och erbjuda möjligheter för arbetssökande från tredjeländer som är intresserade av och har den kompetens som krävs för att arbeta inom yrken där det råder en brist i hela EU. Initiativet är frivilligt, vilket innebär att medlemsstaterna får välja att delta eller inte. För att bedöma förslagets potentiella budgetkonsekvenser, samtidigt som hänsyn tas till dess frivilliga karaktär och det faktum att vissa medlemsstater kanske beslutar att ansluta sig när systemet väl är i full drift, antas det att mellan elva och tjugo medlemsstater kommer att ansluta sig fram till 2030, och att ytterligare medlemsstater kommer att ansluta sig senare. Detta antagande påverkar inte medlemsstaternas val och budgeten kommer att justeras beroende på hur många medlemsstater som deltar i EU:s talangreserv. Att erbjuda en plattform för jobbmatchning och ett brett utbud av individanpassad vägledning och individanpassade tjänster skulle gynna företag, särskilt små och medelstora företag, eftersom det skulle garantera tillgång till en bredare reserv med relevanta arbetssökande från länder utanför EU. Det skulle också göra rekryteringen snabbare, enklare och effektivare och säkerställa bättre kvalitet på matchningarna genom särskilda verktyg och individanpassat stöd. Fördelarna för arbetsgivarna har främst att göra med tidsbesparingar under de olika stegen i rekryteringsprocessen. Eftersom den nya plattformen skulle vara kostnadsfri för företag skulle dessutom europeiska arbetsgivare få ytterligare totala kostnadsbesparingar på mellan 74 500 000 och 77 700 000 euro. Att tillsätta lediga tjänster skulle göra det möjligt för arbetsgivarna att öka sin produktivitet och förmåga till innovation och tillväxt. Ytterligare kostnadsbesparingar skulle kunna uppstå om medlemsstaterna beslutade att införa förenklade invandringsförfaranden.

Initiativet skulle ha en positiv inverkan på BNP med ett BNP-tillskott på omkring 3,855–4,255 miljarder euro, med 11–20 medlemsstater som deltar fram till 2030, till följd av ytterligare löner. Det skulle också ha en positiv inverkan på skatteintäkterna (918–957 miljoner euro) och remitteringarna till tredjeländer (712–748 miljoner euro).

Genom att åtgärda den EU-omfattande bristen på arbetskraft kommer EU:s talangreserv att ha en positiv inverkan på EU:s framtida välbefinnande och göra det möjligt för de deltagande medlemsstaterna att bättre hantera utmaningarna i samband med den krympande befolkningen i arbetsför ålder och den dubbla omställningen.

Att göra EU:s talangreserv till verktyget för arbetsförmedling inom ramen för talangpartnerskapen skulle underlätta genomförandet av detta initiativ. Därmed kommer den indirekt att bidra till den allmänna migrationshanteringen genom att uppmuntra till migrationssamarbete med tredjeländer, samtidigt som internationell rörlighet och kompetensutveckling främjas. Detta skulle gynna såväl EU, dess medlemsstater och EU-medborgarna som tredjeländer och deras medborgare.

1.4.4. Prestationsindikatorer

Ange indikatorer för övervakning av framsteg och resultat.

En särskild övervakningsram, som inbegriper ett antal indikatorer för de specifika målen, beskrivs i den konsekvensbedömningsrapport som åtföljer förslaget.

Indikatorerna kommer att omfatta följande:

- Antalet och typen av profiler för arbetssökande från tredjeländer som är registrerade på it-plattformen för EU:s talangreserv.
- De lediga platser som registrerats på it-plattformen för EU:s talangreserv.
- Antalet besök på it-plattformen för EU:s talangreserv och antalet arbeten som förmedlats genom EU:s talangreserv.
- Antalet talangpartnerskapspass som utfärdats och antalet arbeten som förmedlats genom EU:s talangreserv inom ramen för talangpartnerskapen.

Detta skulle göra det möjligt att övervaka initiativets effektivitet och framgång när det gäller att uppnå de specifika målen.

Resultatet av EU:s talangreserv skulle regelbundet övervakas av sekretariatet för EU:s talangreserv (vartannat år), och kommer att innehålla detaljerade resultatindikatorer samt mål och utgångsvärden.

1.5. Grunder för förslaget eller initiativet

1.5.1. Krav som ska uppfyllas på kort eller lång sikt, inbegripet en detaljerad tidsplan för genomförandet av initiativet

Efter det att medlagstiftarna antagit förslaget om EU:s talangreserv (vilket förväntas ske i slutet av 2025) skulle utvecklingen av it-plattformen för EU:s talangreserv inledas och pågå i ungefär två år (2026–2027). Under samma period skulle kommissionen, i samarbete med de deltagande medlemsstaterna, behöva garantera interoperabilitet mellan deras nationella databaser och EU:s talangreserv.

Samtidigt skulle sekretariatet för EU:s talangreserv behöva inrättas, liksom andra styrningsforum (styrgruppen för EU:s talangreserv, de nationella kontaktpunkterna för EU:s talangreserv) och relevanta kommittéer för antagande av genomförandeakter. Dessutom kommer kommissionen att behöva ta på sig en viktigare roll i övervakningen av genomförandet av den nya förordningen för att se till att dess mål uppfylls.

Genomförandet av förordningen kommer att kräva att ett antal detaljfrågor regleras genom genomförandeakter eller delegerade akter inom två år från och med den dag då förordningen börjar tillämpas.

Fram till dess att it-plattformen för EU:s talangreserv tas i drift ska kommissionen ges befogenhet att anta en delegerad akt om

- upprättande av en förteckning över bristyrken i hela EU.

Kommissionen ska ges befogenhet att anta genomförandeakter om

- antagande av nödvändiga tekniska standarder för datautbyte, dataformat samt format för lediga platser och arbetssökarprofiler,
- antagande av mallar för utformningen av EU-talangpartnerskapsasset,
- antagande av ytterligare bestämmelser om de underkategorier av personuppgifter som ska behandlas, de personuppgiftsansvarigas ansvar, inbegripet regler för eventuell användning av ett eller flera personuppgiftsbiträden, samt om villkoren för tillgång till personuppgifter och möjligheten för arbetssökande att begränsa tillgången till sina personuppgifter på it-plattformen för EU:s talangreserv.

1.5.2. *Mervärdet av en åtgärd på unionsnivå (som kan följa av flera faktorer, t.ex. samordningsfördelar, rättssäkerhet, ökad effektivitet eller komplementaritet). Med ”mervärdet av en åtgärd på unionsnivå” i denna punkt avses det värde en åtgärd från unionens sida tillför utöver det värde som annars skulle ha skapats av enbart medlemsstaterna.*

Skäl till åtgärder på europeisk nivå (på förhand): Alla medlemsstater står inför en förvärrad brist på kompetens och arbetskraft med tanke på de demografiska utmaningarna och de krav som följer av den dubbla omställningen. Vissa av dem tar redan itu med dessa brister genom att återaktivera sin inhemska arbetskraft och förbättra rörligheten inom EU, men dessa insatser kanske inte är tillräckliga för att fullt ut åtgärda befintliga och framtida brister. Av detta skäl har vissa medlemsstater redan erkänt den viktiga roll som laglig migration spelar och utvecklat strategier för att locka talang, men dessa är mycket fragmenterade och varierar mellan medlemsstaterna när det gäller omfattningen. De förväntas vara otillräckliga i förhållande till den förväntade efterfrågan på arbetskraft i EU. Även om en del digitala plattformar och verktyg för att locka talang har inrättats på nationell nivå finns de endast i ett fåtal medlemsstater och är begränsade i omfattning, medan EU-bristen rör alla kompetensnivåer. Därmed hanterar de inte problemets EU-dimension.

Avsaknaden av en harmoniserad strategi tillsammans med befintliga nationella plattformars potentiellt begränsade synlighet på global nivå minskar medlemsstaternas förmåga att uppnå stordriftsfördelar när de var för sig tar fram strategier för att locka talang. Därför kan de enskilda medlemsstaterna inte i tillräcklig utsträckning åtgärda den otillräckliga rekryteringen av tredjelandsmedborgare genom befintliga kanaler för arbetskraftsmigration för att hantera bristen på arbetskraft och kompetens i EU. Medlemsstater som agerar på egen hand, särskilt mindre medlemsstater med lägre synlighet globalt, kanske inte kan konkurrera om arbetstagare från tredjeländer.

En enhetlig EU-plattform skulle kunna bidra till att koppla samman och överbrygga klyftan mellan utbudet av arbetskraft från tredjeländer och EU:s efterfrågan, och på så sätt locka utländska talanger i större utsträckning än vad medlemsstaterna kan på egen hand.

Förväntat mervärde för unionen (i efterhand): EU:s talangreserv skulle göra det möjligt att stödja internationell rekrytering av tredjelandsmedborgare via lagliga vägar för att åtgärda EU:s brist på arbetskraft och kompetens. Som en EU-

omfattande plattform för jobbmatchning, som också erbjuder tydlig information om invandrings- och rekryteringsprocesser samt stödtjänster, skulle den förbättra den allmänna effektiviteten i hanteringen av arbetskraftsmigration på EU-nivå och främja EU som en destination för utländska arbetssökande. Den skulle också förbättra unionens konkurrenskraft och ekonomiska tillväxt genom att öka synligheten för EU:s och medlemsstaternas politik för laglig migration på global nivå och genom att locka fler tredjelandsmedborgare från utlandet. Tack vare stordriftsfördelarna skulle EU vara bättre rustat att konkurrera på den globala arenan när det gäller att locka till sig utländska begåvningar och uppnå den gröna och den digitala omställningen. Detta kommer att säkerställa att ett större antal potentiella kandidater med rätt kompetens omfattas och att arbetsgivarnas behov av arbetskraft i varje medlemsstat tillgodoses bättre. Det skulle sända ett tydligt budskap till arbetssökande från tredjeländer om att EU är redo att välkomna dem på sin arbetsmarknad. EU:s talangreserv kommer att komplettera och förstärka de befintliga nationella initiativen för att locka talang.

1.5.3. Erfarenheter från tidigare liknande åtgärder

I oktober 2022 lanserades pilotprojektet för EU:s talangreserv för att stödja integrationen på arbetsmarknaden av människor som flyr kriget i Ukraina. I detta pilotprojekt kan personer som åtnjuter tillfälligt skydd och som är bosatta i en medlemsstat nu lägga upp sina meritförteckningar på Euresplattformen och söka arbete i en annan medlemsstat, men deras meritförteckningar matchas inte med lediga platser. Pilotprojektet för EU:s talangreserv är särskilt utformat för att underlätta integration på arbetsmarknaden av personer som åtnjuter tillfälligt skydd och som redan är bosatta i EU, medan den riktiga EU-talangreserven skulle vara inriktad på att locka arbetssökande från tredjeländer som inte redan är bosatta i EU. De två initiativen har därför olika logik, rättslig grund och tillämpningsområde, och lärdomarna från pilotprojektet kan endast i begränsad utsträckning utnyttjas för detta initiativ. Erfarenheten av pilotprojektet visar dock vikten av att säkerställa ett matchningssystem mellan arbetssökarprofiler och lediga platser och att genomföra en omfattande informationskampanj för att nå ut till tredjelandsmedborgare som kan vara intresserade av att använda verktyget. Dessutom bekräftades den relevanta roll som de offentliga arbetsförmedlingarna spelar.

1.5.4. Förenlighet med den fleråriga budgetramen och eventuella synergieffekter med andra relevanta instrument

Förslaget är en uppföljning av den nya migrations- och asylpakten, där laglig migration erkändes som väsentligt för den övergripande strategin för migration och man åtog sig att ytterligare undersöka möjligheten att skapa en EU-talangreserv som en europeisk plattform för internationell rekrytering av kvalificerade tredjelandsmedborgare.

Avsikten att inrätta en EU-talangreserv tillkännagavs i paketet om kompetenser och talanger. Initiativet EU:s talangreserv skulle förbättra användningen av EU:s direktiv om laglig migration, eftersom ett anställningserbjudande – som EU:s talangreserv kommer att förmedla – är en förutsättning för att få visering eller uppehållstillstånd för arbete i EU. Genom att göra den rättsliga ramen för laglig migration tydligare,

med tillhandahållande av onlineinformation och stödtjänster, skulle EU:s talangreserv underlätta tillgången till förfarandena och därmed stödja internationell rekrytering av tredjelandsmedborgare via lagliga vägar. Effektiva lagliga vägar kan dessutom bidra till att minska den irreguljära migrationen och gynna vår arbetsmarknad.

EU:s talangreserv kommer också att stödja genomförandet av talangpartnerskapen genom att tillhandahålla ett verktyg för effektiv arbetsförmedling för arbetssökande från de partnerländer som deltar i dessa partnerskap, vilket ökar effektiviteten i EU:s samarbete med tredjeländer om laglig migration och, till följd av detta, den övergripande migrationshanteringen.

Eftersom EU:s talangreserv också kommer att vara öppen för arbetssökande i behov av internationellt skydd i tredjeländer kommer den att bidra till målet att tillhandahålla och främja lagliga och säkra kanaler till EU för personer i behov av internationellt skydd världen över, i enlighet med kommissionens rekommendation från 2020 om lagliga vägar till skydd i EU.

EU:s talangreserv är en central komponent i kommissionens paket om rörlighet för talanger som antogs som en del av Europaåret för kompetens.

Den kommer också att komplettera EU:s politiska initiativ som syftar till att ta itu med bristen på arbetskraft och kompetens i EU, såsom den europeiska kompetensagendan, och samtidigt underlätta genomförandet av den gröna och den digitala omställningen i EU, i linje med rättsakten om nettonollindustri och industriplanen i den gröna given.

Genom att bygga vidare på Eures och Europeiska arbetsmyndighetens erfarenheter kommer den att bidra till att uppnå synergier med andra EU-åtgärder som syftar till att ta itu med EU:s brist på kompetens och arbetskraft (särskilt Eures).

De investeringar som krävs på EU-nivå och på medlemsstatsnivå är förenliga med den fleråriga budgetramen för 2021–2027, med användningen av Amif för att finansiera dessa investeringar.

1.5.5. Bedömning av de olika finansieringsalternativ som finns att tillgå, inbegripet möjligheter till omfördelning

Inom den nuvarande fleråriga budgetramen kan behoven tillgodoses genom omfördelningar inom den befintliga Amif.

Inga ytterligare kostnader förutses inom den nuvarande fleråriga budgetramen. När det gäller den fleråriga budgetramen efter 2027 föreslås att kostnaderna för EU:s talangreserv finansieras genom nästa fleråriga budgetram, utan att föregripa överenskommelsen om den fleråriga budgetramen och programmen. Kostnaderna efter 2027 är vägledande och föregriper inte den tillgängliga budgeten för initiativet enligt den framtida fleråriga budgetramen.

1.6. Förslagets eller initiativets beräknade varaktighet och beräknade inverkan på budgeten

☐ Begränsad varaktighet

- ☐ verkan från och med [den DD/MM]ÅÅÅÅ till och med [den DD/MM]ÅÅÅÅ
- ☐ inverkan på budgeten från och med YYYY till och med YYYY för åtaganden och från och med YYYY till och med YYYY för betalningar.

☒ **Obegränsad varaktighet**

- Efter en inledande period 2026–2028
- beräknas genomförandetakten nå en stabil nivå.

1.7. Planerad(e) genomförandemetod(er)⁴⁶

☒ **Direkt förvaltning** som sköts av kommissionen

- ☒ av dess avdelningar, inbegripet dess personal vid unionens delegationer,
- ☐ via genomförandeorgan

☒ **Delad förvaltning** med medlemsstaterna

☒ **Indirekt förvaltning** genom att uppgifter som ingår i budgetgenomförandet anförtros

- ☐ tredjeländer eller organ som de har utsett
- ☒ internationella organisationer och organ kopplade till dem (ange vilka)
- ☐ EIB och Europeiska investeringsfonden
- ☐ organ som avses i artiklarna 70 och 71 i budgetförordningen
- ☐ offentligrättsliga organ
- ☐ privaträttsliga organ som har anförtrotts offentliga förvaltningsuppgifter i den utsträckning som de har försetts med tillräckliga ekonomiska garantier
- ☐ organ som omfattas av privaträtten i en medlemsstat, som anförtrotts genomförandeuppgifter inom ramen för ett offentlig-privat partnerskap och som har försetts med tillräckliga ekonomiska garantier
- ☐ organ eller personer som anförtrotts genomförandet av särskilda åtgärder inom Gusp enligt avdelning V i fördraget om Europeiska unionen och som fastställs i den grundläggande akten.
- *Vid fler än en metod, ange kompletterande uppgifter under "Anmärkningar".*

Anmärkningar

⁴⁶ Närmare förklaringar av de olika genomförandemetoderna med hänvisningar till respektive bestämmelser i budgetförordningen återfinns på Budgpedia: <https://myintracomm.ec.europa.eu/corp/budget/financial-rules/budget-implementation/Pages/implementation-methods.aspx>.

Utvecklingsfasen för EU:s talangreserv förväntas pågå i två år under vilka it-plattformen för EU:s talangreserv kommer att inrättas, tillsammans med sekretariatet för EU:s talangreserv och andra styrningsforum. EU:s talangreserv förväntas vara i drift från och med början av 2028.

Indirekt förvaltning kommer att tillämpas från och med 2028, eftersom det från och med det året finns en avsikt att ekonomiskt stödja internationella eller EU-baserade aktörer i tredjeländer som kan hjälpa fördrivna personer i behov av internationellt skydd att utnyttja möjligheterna med EU:s talangreserv, och därmed stödja utvecklingen av kompletterande vägar till sysselsättning.

2. FÖRVALTNING

2.1. Regler om uppföljning och rapportering

Ange intervall och andra villkor för sådana åtgärder:

Finansiering som genomförs genom **direkt och indirekt förvaltning** kommer att genomföras inom ramen för Asyl- och migrationsfondens tematiska del, som också omfattas av Asyl- och migrationsfondens allmänna övervaknings- och utvärderingsmekanism. Enhetliga mallar och regler kommer att fastställas för att samla in indikatorer från de som gynnas av bidragsavtalen och överenskommelserna om medverkan i samma takt som för delad förvaltning, för att säkerställa att jämförbara uppgifter offentliggörs.

När unionens bidrag tillhandahålls genom **delad förvaltning** ska följande regler gälla: Finansiering som genomförs av medlemsstaterna genom delad förvaltning kommer att följa reglerna i förordning (EU) 2021/1060 av den 24 juni 2021 (*förordningen om gemensamma bestämmelser*), förordning 2018/2016 (*budgetförordningen*) och förordning (EU) 2021/1147 av den 7 juli 2021 om inrättande av Asyl-, migrations- och integrationsfonden (*Amif-förordningen*). I enlighet med förordningen om gemensamma bestämmelser har varje medlemsstat redan inrättat ett förvaltnings- och kontrollsystem för sitt program och säkerställt att övervakningssystemet är tillförlitligt och av god kvalitet. En enhetlig och effektiv ram för rapportering, övervakning och utvärdering har därför införts för delad förvaltning. Medlemsstaterna är skyldiga att inrätta en övervakningskommitté i vilken kommissionen kan delta i egenskap av rådgivare. Övervakningskommittéerna kommer att granska alla frågor som påverkar programmets framsteg på vägen mot programmålen. För fonderna för inrikes frågor kommer medlemsstaterna att lämna in en årlig prestationsrapport till kommissionen om genomförandet av programmet och om framstegen med att uppnå delmålen och målen. Rapporten bör även ta upp eventuella problem som påverkar prestationerna inom programmet och de åtgärder som vidtagits för att lösa dem.

2.2. Förvaltnings- och kontrollsystem

2.2.1. *Motivering av den genomförandemetod, de finansieringsmekanismer, de betalningsvillkor och den kontrollstrategi som föreslås*

Kontrollstrategin kommer att bygga på budgetförordningen och förordningen om gemensamma bestämmelser. För den del som genomförs genom **direkt och indirekt förvaltning** inom ramen för den tematiska delen kommer förvaltnings- och kontrollsystemet att bygga på erfarenheterna från genomförandet av den nuvarande fleråriga budgetramen

När unionens bidrag tillhandahålls genom **delad förvaltning** ska följande regler gälla: Medlemsstaterna kommer att få ytterligare bidrag för interoperabilitet mellan sina nationella system och it-plattformen för EU:s talangreserv, för sina nationella kontaktpunkter och för administrativt stöd för utfärdande av EU-

talangpartnerskapspass inom ramen för talangpartnerskap (i förekommande fall). De motsvarande beloppen kommer att tilldelas medlemsstaterna genom ändring av deras program. Dessa program förvaltas genom delad förvaltning i enlighet med artikel 63 i budgetförordningen, förordningen om gemensamma bestämmelser och Amif-förordningen. Betalningsformerna för delad förvaltning fastställs i förordningen om gemensamma bestämmelser.

Eventuella oriktigheter som kommissionen eller revisionsrätten upptäcker efter det att det årliga garantipaketet har översänts kan leda till en finansiell nettokorrigerings.

2.2.2. *Uppgifter om identifierade risker och om det eller de interna kontrollsystem som inrättats för att begränsa riskerna*

Eftersom EU:s talangreserv kommer att omfatta inrättandet av en särskild it-plattform för EU:s talangreserv, som utöver att vara interoperabel med berörda medlemsstaters nationella system kräver att de utser nationella kontaktpunkter, finns det en risk för att EU:s talangreserv inte kommer att utvecklas enligt planen om samarbetet mellan medlemsstaterna är otillräckligt.

Det förberedande arbetet kommer därför att vara avgörande. Kommissionen bör så snart som möjligt börja med grundarbetet för de relevanta styrformerna och it-arrangemangen.

Det kommer att krävas täta möten och regelbundna kontakter mellan kommissionen och medlemsstaterna för att säkerställa att alla relevanta beslut fattas snabbt och inte inverkar negativt på tidsplanen för genomförandet.

GD Migration och inrikes frågor genomför en årlig riskhantering för att identifiera och bedöma potentiella stora risker. Risker som betraktas som kritiska rapporteras årligen i förvaltningsplanen för GD Migration och inrikes frågor och åtföljs av en handlingsplan där de riskreducerande åtgärderna anges.

2.2.3. *Beräkning och motivering av kontrollernas kostnadseffektivitet (dvs. förhållandet mellan kostnaden för kontrollerna och värdet av de medel som förvaltas) och en bedömning av den förväntade risken för fel (vid betalning och vid avslutande)*

Förhållandet mellan kostnaderna för kontroller jämfört med värdet av de förvaltade medlen rapporteras regelbundet av kommissionen. I GD Migration och inrikes frågor årliga verksamhetsrapport 2022 anges förhållandet till 0,45 % i delad förvaltning, till 0,83 % i direktförvaltningsbidrag och till 0,12 % i indirekt förvaltning.

2.3. **Åtgärder för att förebygga bedrägeri och oriktigheter**

Beskriv förebyggande åtgärder (befintliga eller planerade), t.ex. från strategin för bedrägeribekämpning.

GD Migration och inrikes frågor kommer även fortsättningsvis att tillämpa sin strategi mot bedrägerier i linje med kommissionens strategi mot bedrägerier för att bl.a. säkerställa att dess interna bedrägerikontroller helt överensstämmer med

kommissionens strategi och att dess metod för hantering av risken för bedrägeri är anpassad för att fastställa områden med bedrägeririsk och lämpliga motåtgärder.

3. FÖRSLAGETS ELLER INITIATIVETS BERÄKNADE INVERKAN PÅ BUDGETEN

3.1. Berörda rubriker i den fleråriga budgetramen och utgiftsposter i den årliga budgeten

- Befintliga budgetposter

Redovisa enligt de berörda rubrikerna i den fleråriga budgetramen i nummerföljd

Rubrik i den fleråriga budgetramen	Budgetpost	Typ av utgifter	Bidrag			
	Nummer	Diff./Icke-diff. ⁴⁷	från Eftaländer ⁴⁸	från kandidatländer och potentiella kandidatländer ⁴⁹	från andra tredjeländer	övriga inkomster avsatta för särskilda ändamål
4	10 02 01	Diff./Icke-diff.	JA/NEJ	JA/NEJ	JA/NEJ	JA/NEJ

- Nya budgetposter som föreslås

Redovisa enligt de berörda rubrikerna i den fleråriga budgetramen i nummerföljd

Rubrik i den fleråriga budgetramen	Budgetpost	Typ av utgift	Bidrag			
	Nummer	Diff./Icke-diff.	från Eftaländer	från kandidatländer och potentiella kandidatländer	från andra tredjeländer	övriga inkomster avsatta för särskilda ändamål
	[XX.YY.YY.YY]		JA/NEJ	JA/NEJ	JA/NEJ	JA/NEJ

⁴⁷ Diff. = Differentierade anslag/Icke-diff. = Icke-differentierade anslag.

⁴⁸ Efta: Europeiska frihandelssammanslutningen.

⁴⁹ Kandidatländer och i förekommande fall potentiella kandidatländer i västra Balkan.

3.2. Förslagets beräknade inverkan på anslagen

3.2.1. Sammanfattning av beräknad inverkan på driftsanslagen⁵⁰

- ☐ Förslaget/initiativet kräver inte att driftsanslag tas i anspråk
- ☒ Förslaget/initiativet kräver att driftsanslag tas i anspråk enligt följande:

Miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

Rubrik i den fleråriga budgetramen	4									
GD: Migration och inrikes frågor		2024	2025	2026	2027	Totalt 24–27	2028 ⁵¹	2029 ⁵²	2030 ⁵³	Totalt 24–30
Driftsanslag										
10 02 01 – Asyl-, migrations- och integrationsfonden (Amif)	Åtaganden	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
10 02 01 – Asyl-, migrations- och integrationsfonden (Amif)	Betalningar	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
Anslag av administrativ natur som finansieras genom ramanslagen för vissa operativa program										
10 01 01 – Stödutgifter för Asyl-, migrations- och integrationsfonden (Amif)	ÅB = BB									
TOTALA anslag för GD Migration och inrikes frågor	Åtaganden	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Betalningar	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
TOTALA driftsanslag	Åtaganden	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906

⁵⁰ Tabellerna i detta avsnitt visar ett scenario där 20 medlemsstater deltar. Detta påverkar inte medlemsstaternas val och budgeten kommer att justeras beroende på hur många medlemsstater som deltar i EU:s talangreserv.

⁵¹ Kostnaderna efter 2027 är vägledande och föregriper inte den tillgängliga budgeten för initiativet enligt den framtida fleråriga budgetramen.

⁵² Se ovan.

⁵³ Se ovan.

	Betalningar	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
TOTALA anslag av administrativ natur som finansieras genom ramanslagen för särskilda program		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
TOTALA anslag för RUBRIK 4 i den fleråriga budgetramen	Åtaganden	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Betalningar	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101

Rubrik i den fleråriga budgetramen	7	”Administrativa utgifter”
---	----------	---------------------------

Miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

GD: Migration och inrikes frågor		2024	2025	2026	2027	Totalt 24–27	2028⁵⁴	2029⁵⁵	2030⁵⁶	Totalt 24–30
Personalresurser	ÅB = BB	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Övriga administrativa utgifter	ÅB = BB	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
TOTALT GD Migration och inrikes frågor	ÅB = BB	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
Totala anslag under RUBRIK 7 i den fleråriga budgetramen	(summa åtaganden = summa betalningar)	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
TOTALA anslag för RUBRIKERN 1–7 i den fleråriga budgetramen	Åtaganden	0,086	0,433	13,423	13,856	27,798	25,477	25,517	24,226	103,019
	Betalningar	0,086	0,433	2,475	7,623	10,617	8,848	9,963	12,787	42,214

Från och med 2028 beräknas den årliga kostnaden för förslaget uppgå till 25 miljoner, vilket föreslås finansieras genom nästa fleråriga budgetram, utan att föregripa överenskommelsen om den fleråriga budgetramen och programmen. Från och med 2028 finns det dessutom

⁵⁴ Se ovan.

⁵⁵ Se ovan.

⁵⁶ Se ovan.

en avsikt att ekonomiskt stödja internationella eller EU-baserade aktörer i tredjeländer som kan hjälpa fördrivna personer i behov av internationellt skydd att utnyttja möjligheterna med EU:s talangreserv, och därmed stödja utvecklingen av kompletterande vägar till sysselsättning. Det går i detta skede inte att kvantifiera detta belopp i detalj.

3.2.2. Beräknad output som finansieras med driftsanslag

Åtaganden i miljoner euro (avrundat till tre decimaler)⁵⁷

Ange mål och output		2026		2027		2028 ⁵⁸		2029 ⁵⁹				TOTALT	
↓	Typ	Antal	Kostn.	Antal	Kostn.	Antal	Kostn.	Antal	Kostn.	Antal	Kostn.	Antal	Kostn.
ALLA MÅL: Styrning – Personalresurser													
Nationella kontaktpunkter (medlemsstaterna, ska täckas av Amif):			4,856		4,856		14,567		14,567		14,567		53,413
Delsumma			4,856		4,856		14,567		14,567		14,567		53,413
SPECIFIKT MÅL nr 2: It-kostnader för återanvändning av vissa Eures-komponenter													
Anpassning och integration av Europass			0,087		0,087								0,175
Skapande av granskningsverktyg			0,112		0,112								0,225
Databas över tredjelandsmedborgares meritförteckningar			0,112		0,112								0,225
Anpassning och integration av Eures databas över lediga platser			0,300		0,300								0,600

⁵⁷ Denna tabell visar ett scenario där 20 medlemsstater deltar. Detta påverkar inte medlemsstaternas val och budgeten kommer att justeras beroende på hur många medlemsstater som deltar i EU:s talangreserv.

⁵⁸ Se ovan.

⁵⁹ Se ovan.

Anpassning och integration av Eures sök-/matchningsverktyg			0,225		0,225								0,450
Kärnsystem			2,175		2,175								4,350
Interoperabilitet mellan it-plattformen för EU:s talangreserv och andra system			0,075		0,075								0,150
Interoperabilitet mellan it-plattformen för EU:s talangreserv och berörda medlemsstaters nationella system			2,088		2,088								4,176
Drift (underhåll)							0,926		0,926		0,772		2,624
Infrastruktur			0,315		0,315		0,315		0,315		0,315		1,574
Införande av ytterligare funktioner							1,645		1,645		0,548		3,837
Delsumma för specifikt mål nr 2			5,490		5,490		2,886		2,886		1,635		18,386
SPECIFIKT MÅL nr 3: Annan verksamhet													
Kommunikation			0,487		0,487		0,487		0,487		0,487		2,435
Översättning			1,300		1,300		1,300		1,300		1,300		6,500
Utbildning							1,600		1,600		1,600		4,800
Övergripande samordning			0,176		0,176		0,176		0,176		0,176		0,880
Onlineinformation							1,057		1,057		1,057		3,171
Delsumma för specifikt mål nr 3			1,963		1,963		4,620		4,620		4,620		17,786
SPECIFIKT MÅL nr 4:													
Administrativt stöd för utfärdande av EU-talangpartnerskapspass (kostnader för medlemsstaterna, som ska täckas av Amif)							1,440		1,440		1,440		4,320
Delsumma för specifikt mål nr 4											1,440		1,440
TOTALT			12,309		12,309		23,513		23,513		22,262		93,906

3.2.3. Sammanfattning av beräknad inverkan på de administrativa anslagen⁶⁰

- ☐ Förslaget/initiativet kräver inte att anslag av administrativ natur tas i anspråk
- ☒ Förslaget/initiativet kräver att anslag av administrativ natur tas i anspråk enligt följande:

Miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

	2024	2025	2026	2027	TOTALT 24–27	2028 ⁶¹	2029 ⁶²	2030 ⁶³	TOTALT 24–30
RUBRIK 7 i den fleråriga budgetramen									
Personalresurser	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Övriga administrativa utgifter	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
Delsumma RUBRIK 7 i den fleråriga budgetramen	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
Utanför RUBRIK 7 i den fleråriga budgetramen									
Personalresurser	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Övriga administrativa utgifter	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Delsumma utanför RUBRIK 7 i den fleråriga budgetramen	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
TOTALT	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113

Personalbehov och andra administrativa kostnader ska täckas genom anslag inom kommissionens avdelningar vilka redan har avdelats för förvaltningen av åtgärden i fråga, eller genom en omfördelning av anslag inom kommissionens avdelningar, om så krävs kompletterad med ytterligare resurser som kan tilldelas de förvaltande kommissionsavdelningarna som ett led i det årliga förfarandet för tilldelning av anslag och med hänsyn tagen till begränsningar i fråga om budgetmedel.

3.2.3.1. Beräknat personalbehov

- ☐ Förslaget/initiativet kräver inte att personalresurser tas i anspråk
- ☒ Förslaget/initiativet kräver att personalresurser tas i anspråk enligt följande:

Beräkningarna ska anges i heltidsekvivalenter

	2024	2025	2026	2027	2028 ⁶⁴	2029 ⁶⁵	2030 ⁶⁶
--	------	------	------	------	--------------------	--------------------	--------------------

⁶⁰ Denna tabell visar ett scenario där 20 medlemsstater deltar. Detta påverkar inte medlemsstaternas val och budgeten kommer att justeras beroende på hur många medlemsstater som deltar i EU:s talangreserv.

⁶¹ Se ovan.

⁶² Se ovan.

⁶³ Se ovan.

⁶⁴ Se ovan.

⁶⁵ Se ovan.

⁶⁶ Se ovan.

Tjänster som tas upp i tjänsteförteckningen (tjänstemän och tillfälligt anställda)							
20 01 02 01 (vid huvudkontoret eller vid kommissionens kontor i medlemsstaterna)	1	2	5	7	9	9	9
20 01 02 03 (delegationer)							
01 01 01 01 (indirekta forskningsåtgärder)							
01 01 01 11 (direkta forskningsåtgärder)							
Andra budgetposter (ange vilka)							
Extern personal (i enhet som motsvarar heltid: heltidsekvivalenter)							
20 02 01 (kontraktsanställda, nationella experter och vikarier finansierade genom ramanslaget)	0	1	2	3	4	4	4
20 02 03 (Kontraktsanställda, lokalanställda, nationella experter, vikarier och unga experter som tjänstgör vid delegationerna)							
01 01 01 02 (Kontraktsanställda, vikarier och nationella experter som arbetar med indirekta forskningsåtgärder)							
01 01 01 12 (Kontraktsanställda, vikarier och nationella experter som arbetar med direkta forskningsåtgärder)							
Andra budgetposter (ange vilka)							
TOTALT	1	3	7	10	13	13	13

Personalbehoven ska täckas med personal inom kommissions avdelningar vilka redan har avdelats för förvaltningen av åtgärden i fråga, eller genom en omfördelning av personal inom kommissions avdelningar, om så krävs kompletterad med ytterligare resurser som kan tilldelas de förvaltande kommissionsavdelningarna som ett led i det årliga förfarandet för tilldelning av anslag och med hänsyn tagen till begränsningar i fråga om budgetmedel.

Beskrivning av arbetsuppgifter:

Tjänstemän och tillfälligt anställda	- Stöd till förhandlingarna om lagstiftningsförslaget i Europaparlamentet och rådet - Utarbetande av delegerade akter och genomförandekter + förhandlingar under åren 2026–2027 - Inrättande av förvaltningsstruktur och kommittéförfarande - Genomförande av uppgifterna för sekretariatet för EU:s talangreserv, inbegripet planering och samordning av verksamheten inom EU:s talangreserv - Uppgiftsskydd (inklusive utarbetande och slutförande av avtal om personuppgiftsansvar) - Förvaltning av kontrakt för tjänsteleverantörer och it-samordning (intern it-styrgrupp och överlämnande till it-styrelsen) - Samarbete och stöd i samband med inrättande av verksamhet kopplad till de nationella kontaktpunkterna - Administrativt stöd för utfärdande av EU-talangpartnerskapspass - Stöd till medlemsstater som deltar i talangpartnerskap Särskild ordning för talangpartnerskap (passkrav, informationskampanj)
Extern personal	- Stöd till förhandlingar och förberedelser inför ikraftträdandet - Förberedelse av utbildningsbehov och moduler för kapacitetssuppletering - Stöd till inrättandet av en ram för indikatorer, övervakning och utvärdering - Kommunikationsstrategi och anordnande av evenemang, nätverksbyggande

3.2.4. Förenlighet med den gällande fleråriga budgetramen

Förslaget/initiativet

- ☒ kan finansieras fullständigt genom omfördelningar inom den berörda rubriken i den fleråriga budgetramen.

Kostnaderna för förslaget till EU:s talangreserv kommer att täckas av Amif utan att det befintliga anslaget äventyras.

- ☐ kräver användning av den outnyttjade marginalen under den relevanta rubriken i den fleråriga budgetramen och/eller användning av särskilda instrument enligt definitionen i förordningen om den fleråriga budgetramen.

Beskriv vad som krävs, ange berörda rubriker och budgetposter, motsvarande belopp och de instrument som är föreslagna för användning.

- ☐ kräver en översyn av den fleråriga budgetramen.

Beskriv vad som krävs, ange berörda rubriker och budgetposter samt motsvarande belopp.

3.2.5. Bidrag från tredje part

Förslaget/initiativet

- ☐ innehåller inga bestämmelser om samfinansiering från tredje parter
- ☐ innehåller bestämmelser om samfinansiering från tredje parter enligt följande uppskattning:

Anslag i miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

	År n ⁶⁷	År n+1	År n+2	År n+3	För in så många år som behövs för att redovisa under hur lång tid resursanvändningen påverkas (jfr punkt 1.6)			Totalt
Ange vilket organ som deltar i samfinansieringen								
TOTALA anslag som tillförs genom samfinansiering								

3.3. Beräknad inverkan på inkomsterna

- ☐ Förslaget/initiativet påverkar inte inkomsterna.
- ☐ Förslaget/initiativet påverkar inkomsterna på följande sätt:
 - ☐ Påverkan på egna medel
 - ☐ Påverkan på andra inkomster

⁶⁷

Med år n avses det år då förslaget eller initiativet ska börja genomföras. Ersätt ”n” med det förväntade första genomförandeåret (till exempel 2021). Detsamma för följande år.

– inkomsterna är avsatta för särskilda utgiftsposter ☐

Miljoner euro (avrundat till tre decimaler)

Inkomstposter i den årliga budgeten:	Belopp som förts in för det innevarande budgetåret	Förslagets/initiativets inverkan på inkomsterna ⁶⁸						
		År n	År n+1	År n+2	År n+3	För in så många år som behövs för att redovisa under hur lång tid resursanvändningen påverkas (jfr punkt 1.6)		
Artikel								

För inkomster avsatta för särskilda ändamål, ange vilka utgiftsposter i budgeten som berörs.

Övriga anmärkningar (t.ex. den metod/formel som har använts för att beräkna inverkan på inkomsterna eller andra relevanta uppgifter).

⁶⁸ Vad gäller traditionella egna medel (tullar, sockeravgifter) anges nettobeloppen, dvs. bruttobeloppen minus 20 % avdrag för uppbördskostnader.