



Rådet for
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 29. april 2022
(OR. en)

8556/22

JAI 548
MIGR 127
ASIM 31
SOC 234
EMPL 142
EDUC 136

FØLGESKRIVELSE

fra: Martine DEPREZ, direktør, på vegne af generalsekretæren for Europa-Kommissionen

modtaget: 28. april 2022

til: Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generalsekretær for Rådet for Den Europæiske Union

Komm. dok. nr.: COM(2022) 657 final

Vedr.: MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET Tiltrækning af færdigheder og talent til EU

Hermed følger til delegationerne dokument COM(2022) 657 final.

Bilag: COM(2022) 657 final



EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den **XXX**
COM(2022) 657/2

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

Tiltrækning af færdigheder og talent til EU

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

Tiltrækning af færdigheder og talent til EU

1. INDLEDNING

Lovlig migration er til fordel for både migranter og oprindelses- og bestemmelseslandene. Personer, der ønsker at migrere, får mulighed for at udvikle sig personligt, og behovene på arbejdsmarkedene i værtslandene imødekommes. Det kan som sådan ses som en investering i økonomien og samfundet som helhed, der støtter EU's grønne og digitale omstilling og samtidig bidrager til at give de europæiske samfund større sammenhængskraft og modstandsdygtighed. EU's fælles migrationspolitik skal afspejle EU's integrerede økonomi og den indbyrdes afhængighed mellem medlemsstaternes arbejdsmarkeder. Den skal gøre EU-medlemskabet til **et aktiv, fordi det bliver nemmere for medlemsstaterne at tiltrække talenter og forskellige typer færdigheder**, der kan bidrage til dynamikken i EU's økonomier.

Migration og mobilitet er og vil også i fremtiden være en del af menneskeheden, både globalt og i EU. Den 1. januar 2021 havde 23,7 mio. statsborgere fra lande uden for EU bopæl i EU, og det svarer til 5,3 % af den samlede befolkning¹. Irregulær migration til EU er fortsat begrænset, trods den omfattende mediedækning. Der kommer hvert år ca. 2,25-3 mio. statsborgere fra lande uden for EU til EU ad lovlige kanaler set i forhold til 125 000-200 000 irregulære indrejser².

Lovlig migration er et væsentligt element i den samlede tilgang til migration, der er fastlagt i **den nye pagt om migration og asyl**³, og pagten skal også sikre større sammenhæng mellem de interne og eksterne dimensioner af migrationspolitikken. For at sikre en mere effektiv ramme for lovlige migrationsveje til EU **fastlægger denne meddelelse tre søjler i en ambitiøs og bæredygtig EU-politik for lovlig migration**. Søjlerne omfatter (1) lovgivningsmæssige, (2) operationelle og (3) fremtidsorienterede politiske foranstaltninger, som kan bidrage til at løse nogle af de vigtigste udfordringer, som EU står over for med hensyn til at tiltrække færdigheder og talent både på kort og lang sigt. Denne meddelelse omhandler også det umiddelbare behov for på EU's arbejdsmarked at integrere personer i den

¹ Eurostat [Migration and migrant population statistics](#).

² Eurostats statistikker over første opholdstilladelser ([migr_resfirst](#)) og Frontex.

³ COM(2020) 609 final.

erhvervsaktive alder, der ankommer til EU som følge af Ruslands angrebskrig mod Ukraine, estimeret til over 2,5 mio. voksne⁴ pr. april 2022.

De politiske og økonomiske argumenter for arbejdskraftmigration

Migranter spiller allerede en afgørende rolle i Europas økonomi og samfund. I det seneste årti har vandrende arbejdstagere⁵ besat en betydelig del af de nye job i EU, og det har bidraget til at **løse behovene på arbejdsmarkedet**. Modtagelse af migranter indgår som et element i en bredere politisk indsats på flere områder, der skal løse både mangel på arbejdskraft og færdigheder og de grundlæggende årsager hertil⁶. Covid-19-pandemien viste, at op til 13 % af de arbejdstagere, der udfører væsentlige funktioner — fra læger til sygeplejersker og chauffører — er migranter⁷.

Sideløbende har **Ruslands angrebskrig mod Ukraine udløst det største antal fordrevne personer i Europa siden anden verdenskrig**, hvor kvinder og børn udgør langt størstedelen af de ankomne. Efter aktivering af direktivet om midlertidig beskyttelse⁸ tager EU fortsat imod personer, der flygter fra krigen i Ukraine, og støtter deres integration på arbejdsmarkedet som et prioriteret område. De fordrevne ukraineres ankomst til EU fjerner dog ikke behovet for at sikre et grundlag for en bæredygtig og fælles tilgang til arbejdskraftmigration, så EU's behov for færdigheder kan opfyldes på lang sigt.

Efter tilbageslag som følge af covid-19 er det europæiske arbejdsmarked generelt ved at vende tilbage til niveauet før pandemien⁹. Den fortsatte genopretning på arbejdsmarkedet i EU afføder behov for nye arbejdstagere, navnlig i sektorer med strukturel mangel, herunder turisme, hotel- og restaurationsbranchen, IT, sundhed og logistik. Manglen på arbejdskraft i udvalgte sektorer er imidlertid større end før covid-19¹⁰, og der ses en kraftig stigning i antallet af ubesatte stillinger, samtidig med at beskæftigelsen endnu ikke er helt på niveau.

⁴ UNHCR, se <https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine>.

⁵ Den 1. januar 2021 udgjorde tredjelandstatsborgere med bopæl i EU-27-medlemsstaterne 5,3 % af den samlede befolkning. Ifølge Eurostat tegnede de sig imidlertid i 2020 (tallene er udledt af LFS-data og ISCO-08-klassifikationen) for 8,7 % af rengøringsmedarbejdere, 7,2 % af medarbejderne inden for fødevarerforarbejdning, 6,9 % af landbrugs-, skovbrugs- og fiskeriarbejdere, 6,1 % af byggearbejdere og 6,0 % af arbejdere inden for minedrift, bygge- og anlægsvirksomhed, fremstillingsvirksomhed og transport.

⁶ Øvrige mulige indgreb fra arbejdsgivernes og/eller de politiske beslutningstageres side kan omfatte lønstigninger, forbedring af arbejdsvilkår, aktivering på arbejdsmarkedet af nuværende indbyggere med både indenlandsk og udenlandsk baggrund, herunder især kvinder, investering i eller reform af uddannelses- og erhvervsuddannelsesfaciliteter, ændring af produktionsprocesser eller øget import. Se for eksempel *Labour shortages and migration policy*, IOM 2012.

⁷ <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response>.

⁸ Rådets gennemførelsesafgørelse (EU) 2022/382 om konstatering af massetilstrømning af fordrevne personer fra Ukraine.

⁹ <https://www.pesnetwork.eu/2022/04/04/european-labour-market-barometer-17/>.

¹⁰ Den Internationale Valutafond, *Labor market tightness in advanced economies*, marts 2022.

I betragtning af de fremtidige behov skal lovlig migration ske parallelt med **EU's omstilling til en grøn og digital økonomi**, som kræver specifikke færdigheder og en omstrukturering af vores økonomier og arbejdsmarkeder. For at støtte den dobbelte omstilling bør EU's arbejdskraftmigration være fremtidsorienteret. Sektorer som byggeri, energi, fremstilling og transport vil sandsynligvis blive påvirket af omstillingen til en klimaneutral økonomi, og det vil kræve ekstra arbejdskraft og nye færdigheder¹¹.

Arbejdskraftmigration skaber ikke blot økonomiske fordele, men **forbedrer også den samlede migrationsforvaltning, da den bidrager til at styrke vores samarbejde med oprindelses- og transitlande**, herunder med henblik på at mindske irregulær migration. Det er et af de vigtigste instrumenter i EU's værktøjskasse beskrevet i den nye pagt om migration og asyl, der sigter mod opbygning af afbalancerede og gensidigt fordelagtige partnerskaber med tredjelande om migration i overensstemmelse med dagsordenen for bæredygtig udvikling.

Der er derfor stærke politiske og økonomiske argumenter for at etablere mere effektive indrejsemuligheder for lovlige migranter til Europa. Der skal dog samtidig tages højde for forskelle i EU-medlemsstaters situation og politik. Lovlig migration er **omfattet af reglerne om delt kompetence mellem Den Europæiske Union og dens medlemsstater**. Det er kun medlemsstaterne, der har kompetence til at træffe afgørelse om antallet af statsborgere fra lande uden for EU, der kommer til deres område for at søge arbejde.

I denne sammenhæng er der behov for **realistiske, pragmatiske og gradvise fremskridt**. Lovgivningen gør det muligt at fastsætte fælles regler. Operationelle initiativer, der koordineres med medlemsstaterne, Europa-Parlamentet og lande uden for EU, sætter os i stand til at træffe konkrete og pragmatiske foranstaltninger. Nye politiske initiativer åbner mulighed for fremtidige foranstaltninger. Samlet set udgør de rygraden i en fælles europæisk tilgang til lovlig migration i overensstemmelse med europæiske værdier, der kan løse de fælles udfordringer.

Demografisk kontekst og centrale udfordringer

Samtidig har EU en befolkning, der bliver ældre, og en erhvervsaktiv befolkning, der bliver mindre. I 2070 vil andelen af befolkningen i den erhvervsaktive alder falde fra ca. 65 % i 2019 til mellem 56 % og 54 % af EU's samlede befolkning i EU-27¹².

Tendenserne sætter arbejdsmarkederne under yderligere pres, og det underminerer konkurrenceevnen og den økonomiske vækst. Befolkningsandelen i den erhvervsaktive alder

¹¹ Eurofound, Sådan løses manglen på arbejdskraft i EU's medlemsstater, juli 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/tackling-labour-shortages-in-eu-member-states>.

¹² "Population on 1st January by age, sex and type of projection (proj_19np)" ([Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat)).

er faldende, og andelen af ældre er stigende. Det gælder særligt i nogle medlemsstater¹³. Nogle regioner i EU er mere berørt af en faldende befolkningsandel i den erhvervsaktive alder end andre, og landdistrikterne er hårdest ramt. En faldende befolkningsandel i den erhvervsaktive alder sætter pensionssystemerne og de sociale sikringsordninger under yderligere pres og sætter spørgsmålstegn ved systemernes bæredygtighed på lang sigt.

Desuden er EU nødt til at afhjælpe manglen på arbejdskraft i specifikke sektorer¹⁴ og regioner på alle kvalifikationsniveauer: Arbejdsgiverne i EU oplever mangel på arbejdskraft i så meget som 28 erhverv, der beskæftigede 14 % af EU's arbejdsstyrke i 2020. Det er erhverv såsom blikkenslager og VVS-installatør, plejepersonale, systemanalytiker, svejser og flammeskærer, lastvognschauffør, civilingeniør og softwareudvikler¹⁵. Manglen på arbejdskraft er også tydelig på regionalt niveau, f.eks. på grund af forskelligt udviklingsniveau i regionerne, tilstedeværelsen af byområder i regionerne eller regionale forskelle i arbejdsmarkeds- og levevilkår¹⁶.

EU tilstræber at øge arbejdsmarkedsdeltagelsen for kvinder, ældre, personer med handicap, personer med indvandrerbaggrund og andre underrepræsenterede grupper. EU har ligeledes som mål at udbygge borgernes færdigheder gennem hele arbejdslivet, jf. den europæiske dagsorden for færdigheder¹⁷. **For at løse de voksende behov på arbejdsmarkedet, der opstår som følge af den demografiske udvikling og arbejdskraftmangel, er det imidlertid ikke tilstrækkeligt kun at mobilisere den indenlandske arbejdsstyrke eller lette mobiliteten inden for EU.** Mulighederne for at afhjælpe manglen på arbejdskraft ved at lette mobiliteten inden for EU er i stigende grad begrænsede, blandt andet fordi det forudsætter, at færdigheder og kompetencer erhvervet et givet sted går tabt andre steder¹⁸, og at der samtidig meldes om arbejdskraftmangel i næsten alle medlemsstater. Covid-19-pandemien øger yderligere efterspørgslen inden for en række specifikke erhverv med mangel på arbejdskraft,

¹³ Eurostat, [Population structure and ageing](#); Europa-Kommissionen, *Atlas of Demography, Impact of migration on working-age population*, <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/migration/S4>.

¹⁴ Andelen af ledige stillinger pr. kvartal i EU-27 lå på 2,4 % i tredje kvartal 2021, og det er det højeste niveau siden andet kvartal 2019 (før covid-19). Den lå på 2,6 % i fjerde kvartal af 2021. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14358242/3-17032022-BP-EN.pdf/3e6f6746-aa8d-b25c-7696-3912bf7ebd2c?t=1647445976514>.

¹⁵ Det var de hyppigst indberettede beskæftigelser med arbejdskraftmangel i EU i 2021. Jf. Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, *Analysis of shortage and surplus occupations*; 2021 <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

¹⁶ Mønstre inden for aldring og affolkning i EU behandles indgående i J.P. Aurambout, F. Batista E Silva, C. Bosco, A. Conte, D. Ghio, S. Kalantaryan, M. Kompil, C. Perpiña Castillo, P. Proietti, M. Scipioni, P. Sulis og G. Tintori, *The Demographic Landscape of EU Territories*, A. Goujon, C. Jacobs, F. Natale og C. Lavalle, redaktør(er), EUR 30498 EN, Publikationskontoret, Luxembourg, 2021, ISBN 978-92-76-27239-7 (online), 978-92-76-27238-0 (trykt udgave), doi:10.2760/658945 (online), 10.2760/49621 (trykt udgave), JRC123046.

¹⁷ COM(2020) 274 final.

¹⁸ Kommissionen arbejder i øjeblikket på et initiativ, der skal løse udfordringerne vedrørende hjerneflugt og befolkningsnedgang i EU og afdække mulige løsninger til at vende den økonomiske og sociale tilbagegang i de påvirkede regioner. De offentlige høringer begyndte i marts 2022.

og størst er effekten på efterspørgslen efter færdigheder inden for sundhedsområdet. I 2020 rapporterede Belgien, Tyskland, Danmark, Estland, Finland, Frankrig, Ungarn, Irland, Nederlandene, Rumænien og Sverige f.eks. alle om mangel på sundhedspersonale og dertil knyttede faggrupper¹⁹. Mobile EU-arbejdstagere udgør mindre end en tredjedel af udenlandsk fødte sundhedsmedarbejdere i EU, og to tredjedele kommer fra lande uden for EU.

Både **den europæiske dagsorden for færdigheder** og **den nye pagt om migration og asyl** anerkender derfor behovet for en mere strategisk tilgang til lovlig migration, der er rettet mod i højere grad at tiltrække og fastholde talenter for at fremme vækst- og innovationspotentiale og kanalisere den lovlige migration ud i regioner og erhverv, der oplever mangel på kvalificeret arbejdskraft.

For at bevare konkurrenceevnen på verdensplan **skal EU være mere attraktivt for talenter fra hele verden**. I øjeblikket er højt kvalificerede statsborgere fra lande uden for EU mere tilbøjelige til at søge mod Nordamerika og Oceanien end EU²⁰. Et første vigtigt skridt for at gøre EU mere attraktivt var den nylige revision af **direktivet om det blå EU-kort**²¹, som skal sikre højt kvalificerede migranter bedre rettigheder, navnlig ret til at flytte til og arbejde i andre EU-lande, samt hurtigere og mere strømlinede procedurer. Alle disse aspekter vedrørende tiltrækningsevnen bør også styrkes for andre kategorier af migranter og suppleres med foranstaltninger til bekæmpelse af udnyttelse af arbejdskraft²² og forskelsbehandling²³. Det er også en udfordring i den internationale sammenhæng, der er kendetegnet ved øget konkurrence om færdigheder og talent, **at matche efterspørgslen efter og udbuddet af arbejdskraft**. To aktuelle hindringer er de lange og komplicerede indvandringsprocedurer og de forskellige krav i medlemsstaterne samt vanskelighederne med at matche talenter fra lande uden for EU med mulige arbejdsgivere i medlemsstaterne.

Som beskrevet i meddelelsen "Welcoming those fleeing war in Ukraine: readying Europe to meet the needs"²⁴, skal medlemsstaterne indføre foranstaltninger for at **integre personer, der er omfattet af midlertidig beskyttelse, på arbejdsmarkedet**. Kommissionen støtter en

¹⁹ Eurofound (2021), *Sådan løses manglen på arbejdskraft i EU's medlemsstater*.

²⁰ I henhold til OECD's (Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling) database om indvandrere havde kun én ud af fire højtuddannede migranter med bopæl i OECD i 2015-2016 valgt en destination i EU, mens næsten to ud af tre havde valgt at bosætte sig i Nordamerika eller Oceanien.

²¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2021/1883 af 20. oktober 2021 om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandstatsborgere med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse og om ophævelse af Rådets direktiv 2009/50/EF.

²² Med hensyn til bekæmpelse af udnyttelse af irregulære migranter som arbejdskraft vedtog Kommissionen i september 2021 en meddelelse (COM(2021) 592 final) om direktiv 2009/52/EF om sanktioner over for arbejdsgivere, hvori der peges på en række nødvendige foranstaltninger for at styrke direktivets gennemførelse og effektivitet.

²³ Der er udarbejdet en værktøjskasse om anvendelsen af EU-midler til integration af personer med migrantbaggrund i programmeringsperioden 2021-2027. EU's handlingsplan mod racisme 2020-2025 er ligeledes relevant: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_en.

²⁴ COM(2022) 131 final.

kortlægning af deres færdigheder og kvalifikationer for at lette jobmatch med arbejdsgiverne i EU²⁵.

Mod en bæredygtig EU-politik for lovlig migration, der bygger på tre søjler

I løbet af de seneste to årtier **har EU udviklet en retlig ramme**, der i vid udstrækning harmoniserer medlemsstaternes indrejse- og opholdsbetingelser for visse kategorier af statsborgere fra lande uden for EU. Det omfatter indrejse og ophold med henblik på arbejde, f.eks. højt kvalificerede arbejdstagere (dvs. indehavere af det blå kort)²⁶, sæsonarbejdere²⁷ og virksomhedsinternt udstationerede medarbejdere²⁸. EU's retlige ramme regulerer også: i) indrejsebetingelser og rettigheder for studerende og forskere fra lande uden for EU²⁹, ii) ret til familiesammenføring³⁰ og iii) betingelser og procedurer for tredjelandsstatsborgere med henblik på at opnå permanent opholdstilladelse (dvs. "længerevarende ophold")³¹. EU-lovgivningen fastsætter også en samlet procedure — og en kombineret tilladelse til arbejde og ophold — for arbejdstagere fra lande uden for EU, der har opnået tilladelse i henhold til medlemsstaternes nationale ordninger³².

I øjeblikket omfatter EU-retten ikke andre kategorier af vandrende arbejdstagere eller selvstændige. Nogle af dem er omfattet af nationale regler. I marts 2019 afsluttede Europa-Kommissionen en samlet evaluering af denne retlige ramme (dvs. kvalitetskontrollen af lovlig migration³³). Denne evaluering førte til blandede konklusioner og understregede, at der kan gøres mere for at øge den virkning, som EU's ramme for lovlig migration har på EU's demografiske, økonomiske og migrationsmæssige udfordringer. Kvalitetskontrollen

²⁵ Jf. afsnit 3.2. Udvikling af en EU-talentpulje for bedre at sikre EU's arbejdsgivere de talenter, de har brug for.

²⁶ Rådets direktiv 2009/50/EF af 25. maj 2009 om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandsstatsborgere med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse, EUT L 155 af 18.6.2009, s. 17.

²⁷ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/36/EU af 26. februar 2014 om betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på arbejde som sæsonarbejdere, EUT L 94 af 28.3.2014, s. 375.

²⁸ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/66/EU af 15. maj 2014 om indrejse- og opholdsbetingelser for virksomhedsinternt udstationerede tredjelandsstatsborgere, EUT L 157 af 27.5.2014, s. 1.

²⁹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/801 af 11. maj 2016 om betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på forskning, studier, praktik, volontørtjeneste, elevudvekslingsprogrammer eller uddannelsesprojekter, og au pair-ansættelse, EUT L 132 af 21.5.2016, s. 21.

³⁰ Rådets direktiv 2003/86/EF af 22. september 2003 om ret til familiesammenføring, EUT L 251 af 3.10.2003, s. 12.

³¹ Rådets direktiv 2003/109/EF af 25. november 2003 om tredjelandsstatsborgeres status som fastboende udlænding, EUT L 16 af 23.1.2004, s. 44.

³² Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/98/EU af 13. december 2011 om én enkelt ansøgningsprocedure for en kombineret tilladelse til tredjelandsstatsborgere til at opholde sig og arbejde på en medlemsstats område og om et sæt fælles rettigheder for arbejdstagere fra tredjelande, der har lovligt ophold i en medlemsstat, EUT L 343 af 23.12.2011, s. 1.

³³ https://ec.europa.eu/home-affairs/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/legal-migration-fitness-check_en.

konkluderede, at der er en række iboende mangler i EU's system for lovlig migration, herunder fragmentering, EU-reglernes begrænsede dækning, uoverensstemmelse mellem forskellige direktiver, komplekse procedurer og ukorrekt gennemførelse.

EU har også udviklet **ordninger for arbejdskraftmobilitet med lande uden for EU**. Pilotprojekter om lovlig migration³⁴ har vist, at EU ved at yde målrettet støtte kan hjælpe medlemsstaterne med at gennemføre ordninger, der opfylder arbejdsgivernes behov og samtidig styrker udviklingen af menneskelig kapital i partnerlandene. EU har også under Erasmus+ åbnet for mobilitet til lande uden for EU for studerende og personale inden for erhvervsuddannelse. Anvendelsesområdet og ambitionsniveauet for de nuværende ordninger kan dog stadig øges.

For at finde løsninger, der er tilpasset de mange behov, og for at afhjælpe juridiske og operationelle mangler **gennemførte Kommissionen en bred høring**. Kommissionen gennemførte åbne høringer for den brede offentlighed³⁵ og derudover høringer for medlemsstaterne, Europa-Parlamentet, de europæiske arbejdsmarkedsparter³⁶ og civilsamfundet³⁷. I 2021 vedtog Europa-Parlamentet to beslutninger om lovlig migration³⁸, hvori det opfordrede Kommissionen til at forbedre og udvikle EU's retlige og politiske rammer. På grundlag af artikel 225 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde anmodede Europa-Parlamentet Kommissionen om at fremlægge en række forslag med henblik på at lette og fremme indrejse til og mobilitet inden for EU for lovligt vandrende statsborgere fra tredjelande med det formål at mindske bureaukrati, styrke harmonisering, fremme grundlæggende rettigheder og ligebehandling og forhindre udnyttelse af arbejdskraft.

Samtidig med at medlemsstaterne går ind for forenkling og strømlining af procedurene, foretrækker de generelt at rette fokus mod operationelle aspekter og ikke mod lovgivningsarbejde om lovlig migration på EU-plan.

For at forbedre EU's forvaltning af lovlig migration og samtidig imødekomme Europa-Parlamentets og medlemsstaternes opfordringer på en afbalanceret og pragmatisk måde

³⁴ Otte medlemsstater har deltaget eller deltager i øjeblikket i seks projekter af denne type sammen med Egypten, Moldova, Marokko, Nigeria, Senegal og Tunesien. Centrale temaer er blandt andet cirkulær mobilitet for IKT-eksperter og muligheder for iværksættere og studerende samt praktikophold.

³⁵ Europa-Kommissionen, Generaldirektoratet for Migration og Indre Anliggender, *Analysis of the responses to the public consultation on the future of legal migration – Synthesis report*, Publikationskontoret, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2837/92995>.

³⁶ Møder afholdt under udarbejdelsen af konsekvensanalyserne af de to direktiver og mødet den 17. marts 2022, se konsekvensanalyser af direktivet om fastboende udlændinge og direktivet om en kombineret tilladelse, SWD(2022) 651 og SWD(2022) 656.

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Europa-Parlamentets beslutning af 20. maj 2021 om nye veje for lovlig arbejdskraftmigration ([2020/2010\(INI\)](#)); Europa-Parlamentets beslutning af 25. november 2021 med henstillinger til Kommissionen om politik og lovgivning vedrørende lovlig migration ([2020/2255\(INL\)](#)).

fastlægger denne meddelelse **tre centrale søjler i en bæredygtig EU-politik for lovlig migration:**

- en **lovgivningssøjle**, der omhandler en omarbejdning af **direktivet om fastboende udlændinge**³⁹ og **direktivet om en kombineret tilladelse**⁴⁰, hvor formålet er at forenkle procedurerne for indrejse i EU for arbejdstagere på forskellige kvalifikationsniveauer og mobilitet inden for EU for arbejdstagere fra tredjelande, som allerede befinder sig i EU, og forbedre deres rettigheder samt beskyttelse mod udnyttelse af arbejdskraft
- en **operationel søjle**, der omhandler udfordringen med international matchning, og hvor formålet er at fastlægge en konkret proces til etablering af **talentpartnerskaber** med centrale partnerlande og udvikling af de vigtigste elementer i en **EU-talentpulje**⁴¹ samt
- en **fremtidsorienteret søjle** baseret på **tre specifikke prioriteter for indsatsen**, som bør være retningsgivende for EU's politik for lovlig migration: pleje, **ungdom og innovation**.

2. LOVGIVNINGSSØJLEN: FORENKLING AF MIGRATIONSPROCEDURERNE OG FORBEDRING AF VANDRENDE ARBEJDESTAGERES RETTIGHEDER

Direktivet om fastboende udlændinge og direktivet om en kombineret tilladelse fastsætter rammerne med hensyn til procedurer og rettigheder for en stor del af de arbejdstagere fra tredjelande, der opholder sig lovligt i EU. De to retsakter har imidlertid ikke medført en fuld opfyldelse af de målsætninger, der dannede baggrund for deres oprindelige vedtagelse i henholdsvis 2003 og 2011. Direktivet om fastboende udlændinge anvendes ikke i tilstrækkeligt omfang i medlemsstaterne og giver ikke en reel ret til mobilitet inden for EU. Direktivet om en kombineret tilladelse har ikke medført en fuld opfyldelse af målsætningen om at forenkle indrejseprocedurerne for alle arbejdstagere fra tredjelande.

Af disse grunde foreslår Kommissionen **en samlet omarbejdning af de to direktiver**⁴². De vigtigste målsætninger er at reducere omkostningerne og den administrative byrde for

³⁹ Rådets direktiv 2003/109/EF af 25. november 2003 om tredjelandsstatsborgeres status som fastboende udlænding EUT L 16 af 23.12.2004, s. 44.

⁴⁰ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/98/EU af 13. december 2011 om én enkelt ansøgningsprocedure for en kombineret tilladelse til tredjelandsstatsborgere til at opholde sig og arbejde på en medlemsstats område og om et sæt fælles rettigheder for arbejdstagere fra tredjelande, der har lovligt ophold i en medlemsstat, EUT L 343 af 23.12.2011, s. 1.

⁴¹ På grundlag af OECD's undersøgelse fra 2019 *Building an EU Talent Pool, A new approach for migration management for Europe* <https://www.oecd.org/publications/building-an-eu-talent-pool-6ea982a0-en.htm>, og OECD's gennemførlighedsanalyse fra 2022 *Feasibility Study on the Development of an EU Talent Pool*.

⁴² COM(2022) 650 og COM(2022) 655.

arbejdsgiverne, forhindre udnyttelse af arbejdskraft og støtte bedre integration af og mobilitet inden for EU for tredjelandstatsborgere, der allerede er bosiddende og arbejder i EU.

Kommissionen vil også fortsat overvåge gennemførelsen af de seneste sektordirektiver. I 2023 aflægges Kommissionen rapport om gennemførelsen af **direktivet om sæsonarbejdere** og **direktivet om virksomhedsinternt udstationerede**. Med hensyn til direktivet om sæsonarbejdere vurderer Kommissionen som opfølgning på ovennævnte beslutninger fra Europa-Parlamentet, om de nuværende regler giver sæsonarbejdere tilstrækkelig beskyttelse mod udnyttelse af arbejdskraft. Kommissionen overvejer ligeledes behovet for fremtidige lovgivningsmæssige ændringer.

2.1. Strømning af proceduren for en kombineret tilladelse

Direktivet om en kombineret tilladelse indebærer en forenkling af proceduren for tredjelandstatsborgere, der ønsker at migrere lovligt til EU med henblik på at arbejde. Med direktivet indføres en samlet ansøgningsprocedure for en kombineret arbejds- og opholdstilladelse (en kombineret tilladelse). Direktivet sikrer også **ligebehandling** af arbejdstagere fra lande uden for EU og statsborgere i bopælsmedlemsstaten, idet der indføres et sæt generelle rettigheder for arbejdstagere fra lande uden for EU⁴³.

Den foreslåede omarbejdning af direktivet skal **strømme ansøgningsproceduren og gøre den mere effektiv**. Det vil gøre det muligt for ansøgere at ansøge om tilladelser fra både lande uden for EU og EU-medlemsstater. I øjeblikket afholder ansøgningsprocedurerne samlede varighed⁴⁴ arbejdsgiverne fra at rekruttere internationalt. Kortere procedurer forventes at bidrage til at øge EU's tiltrækningskraft og afhjælpe manglen på arbejdskraft i EU. Forslaget indeholder også nye krav om at **styrke garantierne og ligebehandlingen** af tredjelandstatsborgere sammenlignet med EU-borgere og forbedre deres beskyttelse mod arbejdskraftudnyttelse. Særligt vigtigt vil den kombinerede tilladelse i henhold til de foreslåede nye regler ikke være knyttet til en enkelt arbejdsgiver. Det betyder, at arbejdstagere inden for tilladelsens gyldighedsperiode vil have ret til at skifte arbejdsgiver, samtidig med at de fortsat opholder sig lovligt i medlemsstaten. Det vil gøre det lettere at matche arbejdsgivere og arbejdstagere og mindske sårbarheden over for udnyttelse af arbejdskraft. Desuden indeholder forslaget nye forpligtelser for medlemsstaterne til at sørge for inspektioner, overvågningsmekanismer og sanktioner mod arbejdsgivere, der overtræder de nationale bestemmelser, der er vedtaget i henhold til direktivet.

2.2. Forbedre status som fastboende udlænding i EU

⁴³ På områder som arbejdsvilkår, uddannelse og adgang til varer og tjenesteydelser samt social sikring.

⁴⁴ Undersøgelsen af den praktiske anvendelse af kvalitetskontrollen viser, at den tid, der kræves for at ansøge om visum, undertiden forlænger den samlede procedure betydeligt, i nogle tilfælde med op til 3 måneder.

Omarbejdningen af direktivet om fastboende udlændinge har til formål at skabe et mere effektivt, sammenhængende og retfærdigt system til behandling af ansøgninger om status som fastboende udlænding i EU. Systemet skal være et centralt redskab til at fremme integrationen af statsborgere fra lande uden for EU, der har lovlig og fast bopæl i EU.

Forslaget har til formål at **gøre det lettere at opnå status som fastboende udlænding i EU** ved at give tredjelandstatsborgere mulighed for at kumulere opholdsperioder i forskellige medlemsstater for at opfylde kravet om opholdets varighed, og ved at præcisere, at alle perioder med lovligt ophold bør fuldt medregnes, herunder opholdsperioder som studerende, personer med midlertidig beskyttelse eller opholdsperioder, der oprindeligt var baseret på midlertidige årsager.

Forslaget har også til formål at styrke **fastboende udlændinges og deres familiemedlemmers rettigheder**. Det omfatter **retten til at flytte og arbejde i andre medlemsstater**, hvilket Europa-Parlamentet⁴⁵ og nogle interessenter⁴⁶ har opfordret til, som bør svare så meget som muligt til den ret, som EU-borgerne har (inden for den gældende EU-lovgivning). Hvis statsborgere fra lande uden for EU, der allerede er fastboende i EU i én medlemsstat, får lov til at skifte job og flytte til en anden medlemsstat for at arbejde, kan det bidrage til at forbedre arbejdsmarkedets effektivitet i hele EU, afhjælpe manglen på kvalificeret arbejdskraft og udligne regionale ubalancer. Det kan også gøre EU mere attraktivt for udenlandske talenter.

Med forslaget indføres desuden en mekanisme, der skal sikre **lige vilkår** mellem opholdstilladelsen for fastboende udlændinge i EU og nationale permanente opholdstilladelser med hensyn til procedurer, ret til ligebehandling og adgang til oplysninger, så statsborgere fra lande uden for EU har et reelt valg mellem de to tilladelser. Forslaget skal ligeledes fremme **cirkulær migration** ved at gøre det lettere for fastboende udlændinge at vende tilbage til deres oprindelsesland uden at miste rettigheder, hvilket gavner både oprindelseslandene og bopælslandene.

3. OPERATIONEL SØJLE: STØTTE TIL BEDRE MATCHNING AF FÆRDIGHEDER OG BEHOV I EU OG PARTNERLANDENE

Som supplement til den lovgivningsmæssige søjle foreslår Kommissionen en betydelig intensivering af det operationelle samarbejde på EU-plan mellem medlemsstaterne og med partnerlandene. Der er allerede gennemført tiltag med oprettelsen af talentpartnerskaber og EU's talentpulje, som begge er vigtige initiativer under den nye pagt om migration og asyl.

⁴⁵ Europa-Parlamentet, Udvalget om Borgernes Rettigheder og Retlige og Indre Anliggender, *New avenues for legal labour migration* (2020/2010(INI)) (ordfører: Sylvie Guillaume).

⁴⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Public-consultation-on-legal-migration/public-consultation_en.

Ud over et styrket politisk tilsagn fra medlemsstaterne foreslår Kommissionen nu en klar køreplan for gennemførelsen af de to vigtige initiativer senest ved udgangen af 2022.

3.1. Forbedring af samarbejdet med partnerlande gennem talentpartnerskaber

Talentpartnerskaber er **et centralt aspekt i den eksterne dimension af den nye pagt om migration og asyl**. De har til formål at styrke samarbejdet mellem EU, medlemsstaterne og partnerlandene og at fremme den internationale arbejdskraftmobilitet og udviklingen af talent på en gensidigt fordelagtig og cirkulær måde. De skal understøtte en bred politisk ramme og finansiel støtte for på strategisk niveau at inddrage centrale partnerlande i alle områder af migrationsstyringen, herunder effektiv tilbagesendelse og tilbagetagelse samt forebyggelse af irregulære udrejser. Som skitseret i den nye pagt bør udviklingen af lovlige migrationsveje også bidrage til at mindske irregulær migration.

Kommissionen styrer udviklingen af talentpartnerskaber for at sikre, at de er **skræddersyede og fleksible** og imødekommer behovene på arbejdsmarkedene og efterspørgslen efter færdigheder i medlemsstaterne og partnerlandene.

Talentpartnerskaber bør kombinere **direkte støtte til mobilitetsordninger⁴⁷ for arbejde eller erhvervsuddannelse med kapacitetsopbygning og investeringer i menneskelig kapital**, herunder kompetenceudvikling, erhvervsuddannelse og operationalisering af arbejdsbaserede udvekslingsordninger⁴⁸. Hermed bliver formålet at sikre lige store gevinster for partnerlande, medlemsstater, erhvervslivet begge steder og enkeltpersoner, der benytter partnerskaberne. I overensstemmelse med EU's bilaterale samarbejde med partnerlande bør talentpartnerskaberne gavne den økonomiske udvikling i oprindelsesområderne, fremme centrale partnerlandes bredere udviklingsmål og styrke deres borgeres muligheder. Samtidig skal talentpartnerskaberne bidrage til at afhjælpe mangler i visse arbejdsmarkedssektorer i medlemsstaterne og hjælpe erhvervslivet begge steder med at opbygge de færdigheder, der efterspørges. De skal afhjælpe risikoen for **hjerneflugt** fra partnerlandene og i stedet sikre hjernegevinst for alle partnere til gavn for de involverede parter, da de får adgang til nye uddannelsesmuligheder, erhvervs erfaring og supplerende studier eller erhvervsuddannelse, der er udviklet enten i EU eller i oprindelseslandene.

Talentpartnerskaberne er åbne for **alle kvalifikationsniveauer** og kan omfatte **forskellige økonomiske sektorer** såsom IKT, videnskab, ingeniørvidenskab, sundhed⁴⁹ og langtidspleje, landbrug, transport, havebrug, fødevarerforarbejdning og turisme, bygge- og havnearbejde, transport og logistik, **afhængigt af interesserne hos begge parter**, der indgår et

⁴⁷ Ordningerne skal tage hensyn til internationale forpligtelser i henhold til EU's handelsaftaler.

⁴⁸ Nogle talentpartnerskaber kan etableres uden mobilitetskomponent eller omvendt kun med en mobilitetskomponent, hvis det er aftalt mellem EU og partnerlandet.

⁴⁹ I fuld overensstemmelse med artikel 5, stk. 1, i WHO's adfærdskodeks for international rekruttering af sundhedspersonale, https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health-workforce/migration-code/code_en.pdf?sfvrsn=367f7d35_5&download=true.

talentpartnerskab, og samtidig skal **risiko for hjerneflugt undgås**. De omfatter **forskellige typer mobilitet**: midlertidig, langvarig eller cirkulær, og det aftales af de to parter. De bør især understøtte den grønne og den digitale omstilling og støtte arbejdsmarkedene med henblik på at fremme EU's vækstpotentiale og støtte fremtidsorienterede teknologier og løsninger.

Kommissionen støtter **flere medlemsstaters deltagelse** i et enkelt talentpartnerskab med et partnerland. Det kan sikre en bredere vifte af aktiviteter, forskellige typer af mobilitet vedrørende forskellige færdigheder og økonomiske sektorer, større effekt i både medlemsstaterne og partnerlandene og en merværdi for den enkelte persons karriereforløb.

Medlemsstaternes og partnerlandenes fælles ejerskab af et talentpartnerskab er afgørende for at sikre **skalerbarhed** og skabe et gensidigt fordelagtigt og bæredygtigt samarbejde. Talentpartnerskaber skal **matche arbejdsmarkedets reelle behov og eksisterende færdigheder** begge steder. Partnerskaberne bør være til gavn for offentlige og private interessenter såsom arbejdsgivere, uddannelsesinstitutioner og diasporaorganisationer. I overensstemmelse med tilgangen i **Team Europe-initiativerne**⁵⁰ skal talentpartnerskaberne mobilisere finansieringsinstrumenter på både EU- og medlemsstatsniveau samt den private sektor⁵¹ og finansiering fra partnerlandene i henhold til den foreliggende situation. Derudover skal der være en stærk inddragelse af flere interessenter i udformningen og gennemførelsen af talentpartnerskaberne.

Operationalisering af talentpartnerskaberne

Talentpartnerskabsinitiativet blev lanceret ved et arrangement på højt plan i juni 2021⁵². Siden har Kommissionen udvekslet synspunkter med medlemsstaterne om konceptualisering og operationalisering af partnerskaberne, ført dialoger på højt plan med partnerlande og integrerede talentpartnerskaber i forbindelse med planlægningen af den flerårige finansielle ramme for 2021-2027.

Talentpartnerskaberne bygger på erfaringer fra eksisterende pilotprojekter. Samtidig skaber de et nyt, mere strategisk og udvidet samarbejde med partnerlandene om lovlig migration. Den strukturerede ramme for talentpartnerskaberne og de solide koordineringsmekanismer skal sikre, at EU's, medlemsstaternes og partnerlandenes politiske mål inddrages og omsættes til konkrete tiltag gennem de konkrete programmer.

Sammen med de relevante partnere i Talentpartnerskabet sikrer Kommissionen, at der etableres en passende koordineringsmekanisme på teknisk plan — både for at koordinere

⁵⁰ Lovlig migration indgår som en komponent i Team Europe-initiativerne for det centrale Middelhavsområde og det vestlige Middelhavsområde/Atlantehavsrufterne.

⁵¹ Afhængigt af aktiviteterne i de enkelte talentpartnerskaber kan den offentlige sektors investeringer suppleres med midler fra den private sektor, især fra virksomheder, der får fordel af de kvalificerede arbejdstagere og sikrer aktiviteterernes bæredygtighed på længere sigt.

⁵² [Talentpartnerskaber \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-areas/infographic/2021/06/10/infographic-talent-partnerships-2021-2027).

medlemsstaternes og interessenternes aktiviteter fra EU's side og over for partnerlandene. Via mekanismen overvåges gennemførelsen af partnerskabet og aktiviteterne og der sikres komplementaritet med alle andre relevante initiativer på migrations- og arbejdsmarkedsområdet.



Som et første skridt har Kommissionen efter drøftelser på højt plan til hensigt på grundlag af et stærkt og løbende samarbejde om alle aspekter af migrationsstyring inden for rammerne af

den samlede tilgang i den nye pagt om migration og asyl, herunder om irregulær migration, at iværksætte de første talentpartnerskaber med **nordafrikanske partnere, navnlig Egypten, Marokko og Tunesien, med henblik på gennemførelse heraf inden udgangen af 2022.** Arbejdet med talentpartnerskaberne bygger på vellykkede pilotprojekter, der er udviklet med de nævnte partnere, hvor anvendelsesområde og ambitionsniveau udvides⁵³, og de ledsages af en bredere ramme for samarbejde, der fastlægges sammen med medlemsstaterne og de respektive partnerlande, samt mobilisering af alle relevante interessenter i processen.

Som led i en gradvis tilgang vil iværksættelsen af talentpartnerskaber med **andre partnerlande i Afrika og Asien** være et naturligt næste skridt i processen til et styrket samarbejde om migrationsstyring. Navnlig forventes det fra efteråret 2022 parallelt med gennemførelsen af de talentpartnerskaber, der iværksættes med Egypten, Marokko og Tunesien, at muligheden skal vurderes for at iværksætte talentpartnerskaber med Pakistan, Bangladesh, Senegal og Nigeria som et af nøgleelementerne i et styrket samarbejde om migrationsstyring med disse lande.

3.2. Udvikling af en EU-talentspulje for bedre at sikre EU's arbejdsgivere de talenter, de har brug for

Kommissionen foreslår at etablere den **første EU-dækkende platform og det tilhørende matchningsværktøj, EU's talentspulje**⁵⁴, der skal bidrage til at gøre EU mere attraktivt for statsborgere fra tredjelands og løse udfordringen med at matche EU's arbejdsgivere med de talenter, de ikke kan finde på EU's arbejdsmarked. EU's talentspulje bliver en EU-dækkende pulje af kandidater fra lande uden for EU, som udvælges på grundlag af specifikke færdighedsniveauer, kriterier og migrationskrav efter en screening af kandidaternes kvalifikationer⁵⁵.

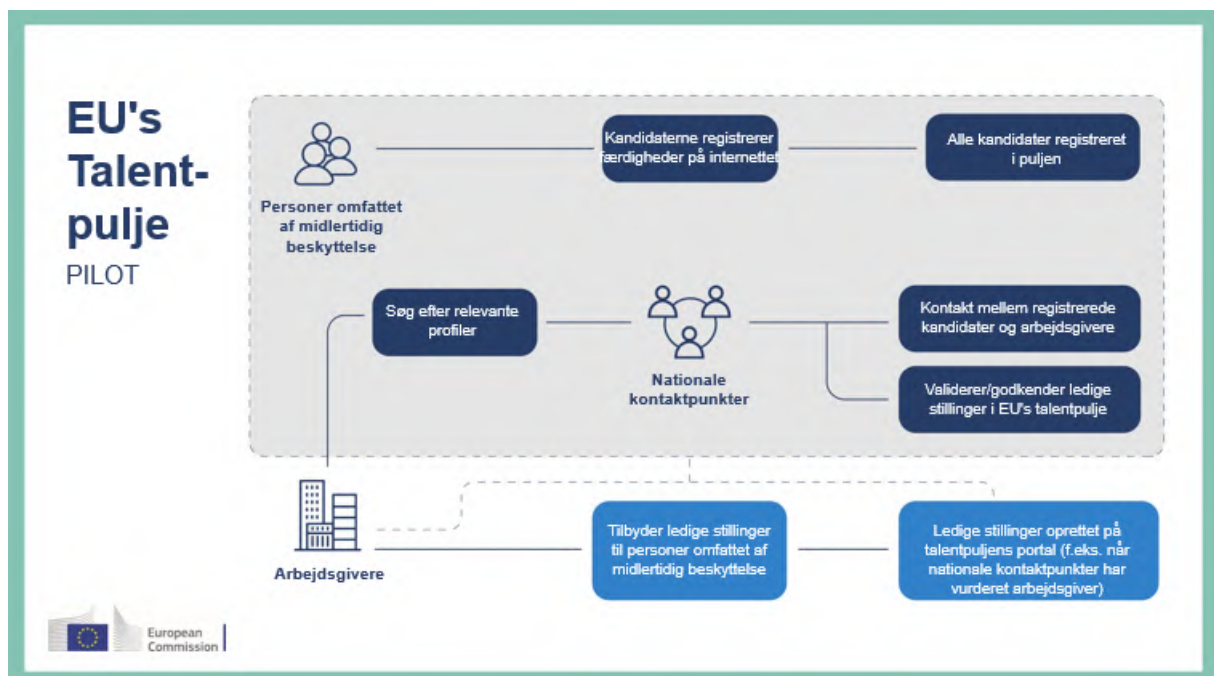
Under det indledende arbejde opstod der et nyt og presserende behov som følge af Ruslands angrebskrig mod Ukraine, nemlig behovet for at gøre det lettere for personer omfattet af midlertidig beskyttelse at få adgang til EU's arbejdsmarked. For at løse denne udfordring og udnytte de fordrevne personers færdigheder bedst muligt har Kommissionen meddelt, at den

⁵³ Såsom pilotprojekterne Thamm mellem Tyskland, Belgien og Frankrig med Marokko, Tunesien og Egypten, PALIM mellem Belgien og Marokko, HOMERe mellem Frankrig, Marokko, Egypten og Tunesien, YGCA mellem Spanien og Marokko, MENTOR 2 mellem Italien, Marokko og Tunesien, MOVE_GREEN mellem Spanien og Marokko og WAFIRA mellem Spanien og Marokko.

⁵⁴ OECD's gennemførlighedsundersøgelse fra 2022 om udviklingen af en EU-talentspulje.

⁵⁵ EU's talentspulje og pilotinitiativet gennemføres i fuld overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1) og Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2018/1725 af 23. oktober 2018 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af forordning (EF) nr. 45/2001 og afgørelse 1247/2002/EF (EUT L 295 af 21.11.2018, s. 39).

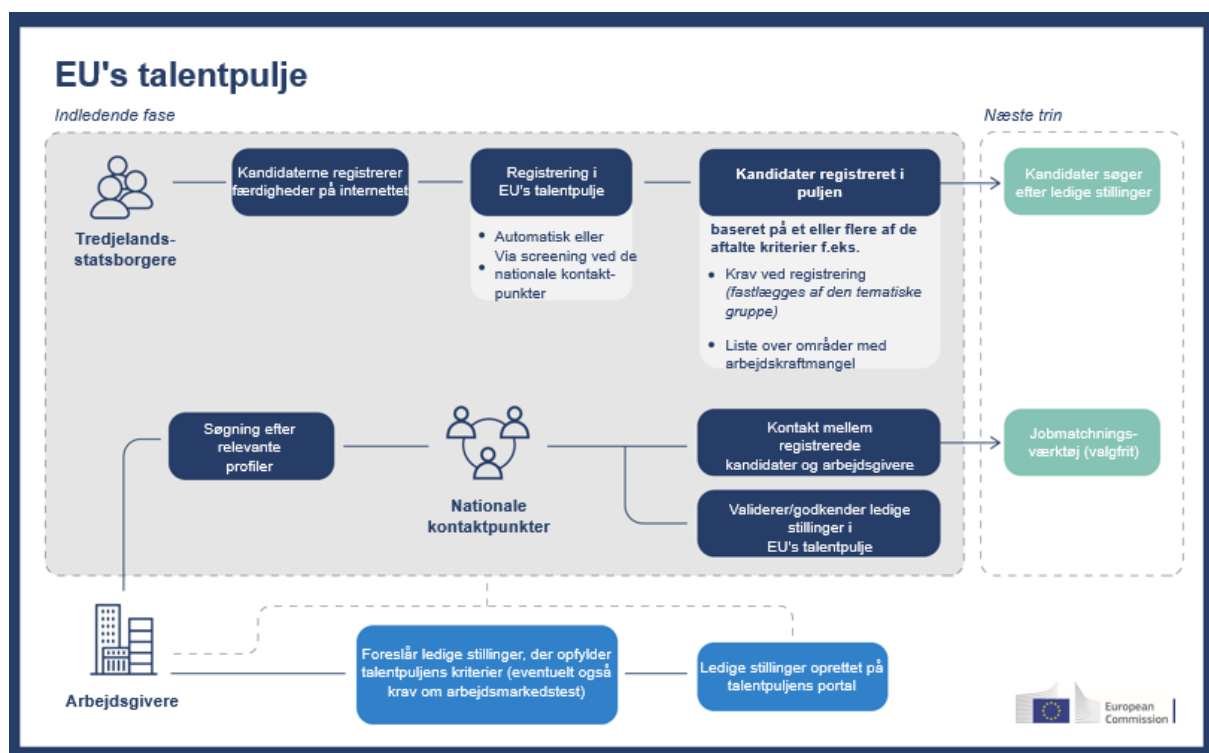
vil lancere en **EU-pilottalentpulje for mennesker, der flygter fra Ruslands angrebskrig mod Ukraine**, senest i sommeren 2022. Det bliver et webbaseret pilotinitiativ, der skal gøre det muligt at identificere og kortlægge færdighederne hos personer, der er flygtet fra Ukraine, og som befinder sig i medlemsstaterne, for at gøre det lettere at matche dem med arbejdsgivere i EU. Pilotprojektet skal bygge på erfaringerne fra igangværende vellykkede initiativer i medlemsstater (f.eks. Portugal og Rumænien). Det udvikles i samarbejde med medlemsstaterne og i samråd med arbejdsgivere, arbejdsmarkedets parter og alle andre relevante interessenter. **Pilotprojektet kan lette matchningen inden for EU og give myndighederne et overblik over den brede vifte af færdigheder, der kan mobiliseres i deres lande.** Det kan lette matchningen i prioriterede sektorer med hensyn til det store antal flygtninge, der ankommer fra Ukraine, f.eks. uddannelse af ankommende børn (gennem lokalt tilrettelagte initiativer) eller adgang til basale tjenester og sundhedspleje (leveret af sundhedspersonale eller tolke).



Kommissionen har allerede oprettet en særlig **tematisk gruppe** bestående af kontaktpunkter fra medlemsstater, der er interesserede i at deltage i pilotinitiativet inden for rammerne af Det Europæiske Migrationsnetværk. Den tematiske gruppe skal inden sommer udvikle og gennemføre pilotinitiativet. En **webportal** stilles til rådighed, hvor personer omfattet af midlertidig beskyttelse kan registrere sig som interesserede i at finde beskæftigelse i medlemsstaterne og angive færdigheder og erhvervs erfaring. På portalen integreres elementer af **EU's redskab for tredjelandstatsborgeres færdighedsprofiler**, som er EU's særlige værktøj til kortlægning og dokumentation af tredjelandstatsborgeres færdigheder. Ved gennemførelse af initiativet tilstræbes det at samarbejde med de ukrainske myndigheder, herunder om at lette anerkendelsen af kvalifikationer i overensstemmelse med

Kommissionens henstilling om anerkendelse af kvalifikationer for personer, der flygter fra Ruslands angrebskrig mod Ukraine⁵⁶.

Sideløbende med pilotinitiativet vil der blive udviklet en permanent og generel EU-talentspulje for alle tredjelandsstatsborgere, der er interesserede i at migrere for at bo og arbejde i EU, i tæt samråd med de deltagende medlemsstater og andre relevante interessenter såsom arbejdsgiverorganisationer, arbejdsmarkedets parter og erhvervsuddannelsescentre. **Inden midten af 2023 har Kommissionen til hensigt formelt at lancere EU's talentspulje og webportalen** — og den fremsætter en henstilling om oprettelse af EU's talentspulje, herunder et charter og en detaljeret køreplan for de trinvis udviklingsfaser⁵⁷. Den tematiske gruppe, der arbejder med pilotprojektet, styrer også udformningen af EU's talentspuljes organisatoriske struktur, forvaltningsstruktur og funktion på grundlag af erfaringerne fra pilotinitiativet. Det vil bl.a. omfatte fastlæggelse af, hvilke færdigheder der er behov for på EU's arbejdsmarked, enighed om de relevante adgangskriterier, tilrettelæggelse af indrejseprocessen og koordinering af potentielle arbejdsgivers adgang til EU's talentspulje. De deltagende medlemsstaters fulde engagement og aktive deltagelse vil derfor være afgørende for udviklingen og driften af EU's talentspulje.



⁵⁶ Kommissionens henstilling (EU) 2022/554 af 5. april 2022 om anerkendelse af kvalifikationer for personer, der flygter fra Ruslands invasion af Ukraine, C/2022/2319.

⁵⁷ Yderligere oplysninger om den mulige etablering af EU's talentspulje findes i bilaget.

3.3. Bedre styring af arbejdskraftmigration på EU-plan

Et tættere samarbejde og en bedre forståelse mellem **migrations- og beskæftigelsessektoren** er nødvendigt for at skabe fremskridt inden for arbejdskraftmigration og succes med ovennævnte nye initiativer. Med denne pakke **lancerer Kommissionen en ny platform**, der skal muliggøre **operationelle drøftelser om praktiske spørgsmål vedrørende arbejdskraftmigration**, navnlig den eksterne dimension af migrationspolitikken, mangel på arbejdskraft og spørgsmål i forbindelse med arbejdsmarkedsprocesserne. Platformens arbejde understøtter operationaliseringen af talentpartnerskaber og EU's talentpulje. Drøftelserne kan **indgå i flere politiske drøftelser i relevante fora**, f.eks. i Rådet og Europa-Parlamentet. Repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, EU-agenturer, offentlige arbejdsformidlinger, eksperter, internationale organisationer, migrantledede organisationer og andre nøgleaktører vil blive inddraget i drøftelserne, når det er relevant.

4. DEN FREMTIDSORIENTEREDE SØJLE: PRIORITEREDE INDSATSOMRÅDER

Ud over de umiddelbare lovgivningsmæssige og operationelle foranstaltninger, der er skitseret ovenfor, skal der fortsat arbejdes på at undersøge yderligere muligheder for lovlig migration til EU på **mellemlang til lang sigt**. Kommissionen ser muligheder for at koncentrere den fremtidsorienterede politik om tre indsatsområder: pleje, **ungdom** og **innovation**.

Disse tre områder svarer til **tre vigtige politiske prioriteter**, som Europa-Parlamentet også understregede i sin nylige lovgivningsmæssige initiativbetænkning⁵⁸: tiltrække lavtuddannede og mellemkvalificerede arbejdstagere fra lande uden for EU i sektorer, hvor der er betydelig mangel på og behov for arbejdskraft, f.eks. langtidspenje, skabe flere muligheder for unge i og uden for EU, og fremme innovation og iværksætteri i EU og investere i EU's teknologiske suverænit.

4.1. Tiltrækning af langtidspenjer fra lande uden for EU

I det reviderede direktiv om det blå EU-kort blev reglerne moderniseret for at tiltrække højt kvalificerede arbejdstagere fra lande uden for EU. Efterfølgende vil Kommissionen se på, hvordan man bedre kan tiltrække lavtuddannede og mellemkvalificerede arbejdstagere, der efterspørges på EU's arbejdsmarked. Talentpartnerskaberne rettes mod arbejdstagere på alle kvalifikationsniveauer, herunder lavtuddannede og mellemkvalificerede. Den foreslåede EU-talentpulje gør det også muligt at tiltrække arbejdstagere med en bred vifte af færdigheder, i det mindste på længere sigt. Kvalitetskontrollen viste, at der er behov for lavtuddannede og mellemkvalificerede arbejdstagere i EU⁵⁹, men at erhverv og behov varierer betydeligt fra

⁵⁸ 2020/2255(INL).

⁵⁹ Arbejdsmarkedet for de nævnte kvalifikationsniveauer er generelt snævert, jf. Den Internationale Valutafond, *Labor Market Tightness in Advanced Economies*, marts 2022. Jf. de hyppigst indberettede beskæftigelser med arbejdskraftmangel i EU i 2021: Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed,

medlemsstat til medlemsstat. Det er en bred og meget forskelligartet kategori af arbejdstagere, lige fra landbrugsmedhjælpere og lastbilchauffører til it-driftsteknikere. Kategorien dækker forskellige kvalifikationsniveauer, sektorer og politiske og retlige rammer i medlemsstaterne.

Kommissionen anbefaler derfor en trinvis tilgang. Det foreslås først at fokusere på en sektor, hvor der er en klar fordel ved at handle på EU-plan; nemlig langtidspleje.

Langtidsplejesystemernes udformning og modenhed varierer meget i EU, men alle lande står over for **fælles udfordringer**: Der er behov for at tilbyde tilgængelig og prismæssigt overkommelig pleje af høj kvalitet på baggrund af en stigende efterspørgsel efter sundheds- og socialhjælp og mangel på personale på grund af den aldrende befolkning. Vandrende arbejdstagere, navnlig kvinder, udgør en betydelig del af arbejdsstyrken inden for langtidspleje⁶⁰. Under covid-19-krisen blev langtidspleje en vigtig ydelse leveret af centrale arbejdstagere. Begrænsede investeringer i sektoren, vanskelige arbejdsvilkår og deraf følgende personalemangel har dog bidraget til de betydelige udfordringer med at sikre kontinuitet i plejetjenesterne og en passende indsats over for pandemien⁶¹.

Medlemsstaterne har vanskeligt ved at tiltrække og fastholde plejepersonale. I sektoren for langtidspleje forventes **op til 7 mio. jobmuligheder for fagfolk inden for sundhedssektoren og personale inden for personlig pleje⁶² i 2030⁶³**, og de vil kun delvist blive dækket på EU's arbejdsmarked.

Analysis of shortage and surplus occupations, 2021 <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

⁶⁰ 4,5 % af arbejdstagerne er fra tredjelande: Eurofound 2020, *Long-term care workforce: employment and working conditions*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2020/long-term-care-workforce-employment-and-working-conditions> *Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response JRC 2020*: <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response>: migranter udgjorde 10,3 % af personlige plejere. Jf. undersøgelse af indvandrede arbejdstagere i sundhedssektoren af S. Grubanov-Boskovic, D. Ghio, A. Goujon, S. Kalantaryan, M. Belmonte, M. Scipioni, A. Conte, E. Gómez-González, E. Gomez Gutierrez, S. Tolan, F. Martinez Plumed, A. Pesole, E. Fernandez Macias, og J. Hernandez-Orallo, *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology*, EUR 30593 EN, Publikationskontoret, Luxembourg, 2021, ISBN 978-92-76-30233-9 (online), 978-92-76-30232-2 (trykt udgave), doi:10.2760/33427 (online), 10.2760/234530 (trykt udgave), JRC121698.

⁶¹ Eurofound 2020, *Long-term care workforce: employment and working conditions*.

⁶² Brugen af uformel pleje varierer fra ca. 30 % til ca. 85 % i medlemsstaterne. Formel langtidspleje ydes typisk af kvalificerede arbejdstagere og kan leveres i forskellige sammenhænge (institutionspleje, formel hjemmepleje eller delvist institutionel pleje). Medarbejdere inden for formel langtidspleje omfatter plejepersonale (såsom personlige plejere eller rådgivere) og sundhedspersonale (såsom geriatriske sygeplejersker eller andre sygeplejersker) samt specifikke grupper såsom plejere på bopælen (arbejdstagere, der bor i plejemodtagerens husstand og yder plejestøtte). Langt størstedelen af medarbejderne inden for formel langtidspleje er personlige plejere, og størstedelen af arbejdsstyrken er beskæftiget med hjemmepleje. De fleste medarbejdere inden for langtidspleje har et mellemhøjt uddannelsesniveau. Jf. *2021 European Commission Long-Term Care Report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society*.

Lovlige adgangsveje for ansatte inden for langtidspleje reguleres på nationalt plan med brug af mange forskellige regler og betingelser⁶⁴. Der er behov for at vurdere, om og i hvilket omfang man på EU-plan kan bidrage til at sikre bedre adgang til EU for denne kategori af efterspurgte arbejdstagere. En sådan forbedring vil være til gavn for både medlemsstaterne og oprindelseslandene og samtidig sikre etisk rekruttering og høje standarder.

Talentpartnerskaber kan støtte målsætningen ved at fremme uddannelse af ansatte inden for langtidspleje kombineret med et bredere samarbejde med partnerlande, bl.a. om at udvikle måder, hvorpå udenlandske fagfolk og diasporagrupper kan bidrage til at skabe muligheder i oprindelseslandet⁶⁵. Det vil bidrage til at mindske risikoen for hjerneflugt i oprindelseslandenes plejesektorer.

En forøgelse af udbuddet af førskoleundervisning og børnepasning i kraft af den planlagte revision af Barcelonamålene vil gøre flere medarbejdere inden for langtidspleje tilgængelige for arbejdsmarkedet. Desuden vil Kommissionen som led i den planlagte europæiske plejestrategi fra 2022 og i overensstemmelse med handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder⁶⁶ og grønbogen om aldring⁶⁷ **iværksætte en kortlægning af indrejsebetingelserne og rettighederne for langtidsplejearbejdere fra tredjelande i medlemsstaterne og behovene i den forbindelse med henblik på at undersøge merværdien og gennemførligheden af at udvikle en lovlig indrejseordning på EU-plan for at tiltrække sådanne arbejdstagere⁶⁸.**

Analysen vil indebære en grundig undersøgelse af de sociale og økonomiske virkninger, som sådanne ordninger på EU-plan vil have, navnlig på arbejdsvilkårene, herunder lønninger, for langtidsplejearbejdere i EU. Den vil også inddrage indvirkningen på oprindelseslandene og undersøge mulige ordninger, der muliggør gensidigt fordelagtige aftaler. Der kan udvikles uddannelsesprogrammer, der også har til formål at øge antallet af tilgængelige arbejdstagere i de pågældende lande uden for EU. Analysen skal også omfatte **etiske standarder for rekruttering**, som anbefalet af Verdenssundhedsorganisationen⁶⁹.

⁶³ 2021 European Commission Long-Term Care Report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society.

⁶⁴ JRC, Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology.

⁶⁵ Eventuelle opfølgingsprogrammer skal tage hensyn til de internationale forpligtelser i henhold til EU's handelsaftaler.

⁶⁶ <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>.

⁶⁶ <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>.

⁶⁷ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Demographic-change-in-Europe-green-paper-on-ageing_en https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Demographic-change-in-Europe-green-paper-on-ageing_en.

⁶⁸ Med undtagelse af højt kvalificerede arbejdstagere, der allerede er omfattet af det blå EU-kort.

⁶⁹ 2010 WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel. [Microsoft Word - WHO global code of practice EN.doc](#).

4.2. Fremme af unges mobilitet

Mobilitetsordninger for unge udformes med henblik på at give unge mulighed for at bo, arbejde og opnå erhvervs erfaring i et andet land og samtidig fremme kulturel udveksling og styrke båndene mellem landene. De mobilitetsordninger for unge, der findes rundt om i verden, er sædvanligvis rettet mod unge tredjelandstatsborgere (f.eks. mellem 18 og 30 år) med et vist uddannelsesniveau. De kommer til et land for at rejse, arbejde og bo i en begrænset periode, der ikke kan forlænges, hvis de har tilstrækkelige midler, sygeforsikring eller rejseforsikring og ikke har forsørgerpligt. Der kræves ikke et jobtilbud for at ansøge om disse mobilitetsordninger for unge.

En **EU-mobilitetsordning for unge** kan gøre EU som helhed til en mere attraktiv destination⁷⁰. Det skal ske ved at give kvalificerede unge fra lande uden for EU mulighed for at komme til EU for at bo, rejse og arbejde i en begrænset periode (der ikke kan forlænges). Betingelserne (alder, uddannelsesniveau og tilstrækkelige midler) skal svare til de betingelser, der gælder under de nationale ordninger. Sådanne ordninger kan på EU-plan regulere indrejsebetingelser og -procedurer samt rettighederne for unge statsborgere fra lande uden for EU, der deltager i ordningen. For bedre at tiltrække kvalificerede unge og opnå stordriftsfordele kan det også sammen med medlemsstaterne undersøges, om der er mulighed for at give de pågældende unge ret til mobilitet inden for EU⁷¹.

Det er vigtigt at give mulighed for at rejse og arbejde for at få nye erfaringer og erhverve færdigheder i udlandet. Det gælder ikke kun unge statsborgere fra lande uden for EU, men også unge EU-borgere. Derfor vil det være nødvendigt at supplere en europæisk mobilitetsordning for unge med **gensidige aftaler eller ordninger med tredjelande om indrejsebetingelser og -rettigheder**, samtidig med at medlemsstaterne får mulighed for at fastsætte kvoter for unge, der får adgang til EU.

Kommissionen undersøger muligheden for at udvikle en europæisk mobilitetsordning for unge og afprøve forskellige muligheder, navnlig vedrørende eventuelt gensidige aftaler med lande uden for EU⁷². Processen igangsættes i tredje kvartal 2022 under Det Europæiske Migrationsforum, hvor man samler interessenter inden for områderne migration og unge og dermed bidrager til de overordnede mål for det europæiske år for unge 2022.

4.3. Lettere adgang for iværksættere på EU-plan

⁷⁰ OECD, *Recruiting Immigrant Workers – Europe 2016*.

⁷¹ Uden at skulle ansøge om visum for hvert land, hvor de ønsker at arbejde.

⁷² Eventuelle opfølgingsprogrammer skal tage hensyn til de internationale forpligtelser i henhold til EU's handelsaftaler.

De seneste år er et stigende antal **nationale indrejseordninger for "innovative iværksættere" og stiftere af nystartede virksomheder** blevet indført både i EU og globalt⁷³.

Ordningerne består af incitamentter såsom særlige visa eller opholdstilladelser til innovative iværksættere fra udlandet. Fælles for ordningerne er, at de er rettet mod en bestemt type virksomhed, dvs. virksomheder, der er innovative, skalerbare og/eller har en merværdi for den nationale økonomi eller erhvervsklimaet⁷⁴.

Nystartede virksomheder og iværksættere er generelt gavnlige for EU's økonomiske udvikling og innovation. De er derfor centrale for **EU's dobbelte omstilling til en bæredygtig og digital økonomi**. I den sammenhæng blev migrantiværksætteres betydelige bidrag til økonomisk vækst og jobskabelse og deres rolle med hensyn til at støtte genopretningen efter covid-19-pandemien fremhævet i handlingsplanen for integration og inklusion.

EU-foranstaltninger kan yderligere lette adgangen for innovative iværksættere og stiftere af nystartede virksomheder til hele EU's indre marked ved at støtte deres muligheder for indrejse og etablering af virksomhed. Denne type foranstaltninger kan bidrage til at tiltrække de bedste talenter og dermed fremme innovation og iværksætterkultur i EU. Det vil være i overensstemmelse med **den europæiske innovationsdagsorden** og EU's generelle støtte til virksomhedsetablering. Under den generelle støtte hører etablering af et erhvervsvenligt miljø, fremme af iværksætter, bedre adgang til nye markeder og internationalisering, lettere adgang til finansiering og støtte til små og mellemstore virksomheders konkurrenceevne og innovation⁷⁵. Kommissionen arbejder også på at støtte iværksættere blandt fordrevne personer fra Ukraine og ser især på foranstaltninger, der kan hjælpe dem med at starte egen virksomhed i EU.

På grundlag af de seneste initiativer ("Scale-up Europe" under det franske rådsformandskab⁷⁶) er der mulighed for at genoptage drøftelserne⁷⁷ med alle relevante institutioner og

⁷³ Den konsekvensanalyse, der ligger til grund for revisionen af direktivet om det blå EU-kort, omfattede en kortlægning af ordninger rettet mod iværksættere og stiftere af nystartede virksomheder (https://ec.europa.eu/home-affairs/what-is-new/work-in-progress/initiatives/avzbt_intro_en).

Kortlægningen blev ajourført i en undersøgelse foretaget af EMN i slutningen af 2019 (<https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Migratory%20Pathways%20for%20Start-Ups%20and%20Innovative%20Entrepreneurs%20in%20the%20European%20Union.pdf>).

⁷⁴ 11 medlemsstater stiller krav om fremlæggelse af en forretningsplan. Andre adgangsbetingelser er en mindstekapital, deltagelse i sponsor- eller støtteordning, dokumentation for tilstrækkelige midler, forsikring, et vist kvalifikationsniveau og/eller sprogkundskaber.

⁷⁵ Se f.eks. [Programmet for det indre marked](#), [SMV-strategien](#) samt støtte til innovation under [Horisont Europa](#), [Enterprise Europe-netværket](#), [Erasmus for unge iværksættere](#), [EU's klyngepolitik](#), [europæiske digitale innovationsknudepunkter](#), [Startup Europe](#), [European Startup Nations Alliance](#) osv.

⁷⁶ Hensigtserklæring — Making Europe the Land of Tech Talent (08/02/22), (<https://presidence-francaise.consilium.europa.eu/en/news/press-release-scale-up-europe-spurs-collective-action-to-accelerate-european-tech/>).

⁷⁷ Jf. Rådets konklusioner 9510/16 9510/16.

interessenter for at vurdere mulighederne for yderligere specifikke tiltag på EU-plan vedrørende udenlandske innovative iværksætteres indrejse. EU-støtte kan tage form af støtte til nationale ordninger, bl.a. ved at lette udvekslingen af oplysninger. Relevansen af et nyt EU-visum for innovative iværksættere undersøges også med inspiration fra nationale ordninger, navnlig kriterier for udvælgelse af de mest lovende og innovative iværksættere. Mulighederne bliver drøftet i tæt samarbejde med medlemsstaterne og interessentinitiativer, herunder inden for rammerne af Det Europæiske Innovationsråd og den **europæiske alliance for opstartsnationer**. Alliancen er et "gennemførelsesredskab" for EU's Start-up Nations Standard, et politisk initiativ under Kommissionens SMV-strategi fra 2020⁷⁸, som har til formål at mobilisere medlemsstaterne til at udveksle og vedtage bedste praksis, der skaber et væksthjælpende miljø for højteknologiske SMV'er, herunder bedste praksis med hensyn til at tiltrække og fastholde talent i EU.

5. KONKLUSION

Denne meddelelse beskriver en pragmatisk og gradvis tilgang til en ambitiøs og bæredygtig EU-politik for lovlig migration, der kan tiltrække færdigheder og talent med det formål at afhjælpe manglen på arbejdskraft og reagere på de demografiske forandringer i Europa. Foranstaltningerne støtter EU's økonomiske genopretning efter covid-19-pandemien og den digitale og grønne omstilling og skaber sikre adgangsveje til Europa, samtidig med at den irregulære migration mindskes.

For at tiltrække de færdigheder og den talentmasse, vi har brug for, er EU nødt til at opbygge et mere attraktivt og effektivt system. Det kræver en revideret lovgivningsmæssig ramme, øget samarbejde med partnerlandene, forbedret styring af arbejdskraftmigration med inddragelse af alle centrale interessenter samt nye fremtidige indsatsområder.

Kommissionen engagerer sig fuldt ud i opbygningen og gennemførelsen af den nye tilgang og opfordrer til et stærkt engagement og tilsagn fra alle: Europa-Parlamentet, Rådet og medlemsstaterne, de økonomiske og sociale aktører, andre involverede interessenter og relevante partnerlande.

Med henblik herpå vil Kommissionen afholde en konference på højt plan i tredje kvartal af 2022. På konferencen lanceres den nye EU-plattform for arbejdskraftmigration for yderligere at bane vej for en bæredygtig EU-politik for lovlig migration.

⁷⁸ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/sme-strategy-launched-european-commission>.

BILAG

Praktiske ordninger vedrørende en EU-talentpulje

Nedenstående bilag indeholder en oversigt over de mulige retningslinjer for en EU-talentpulje. Det er udarbejdet på baggrund af analysen og anbefalingerne i OECD's gennemførlighedsundersøgelse samt sonderende drøftelser med de relevante tjenestegrene i Kommissionen.

EU's talentpulje kan baseres på en **webportal**, der giver kandidater fra lande uden for EU mulighed for at tilkendegive deres interesse i at arbejde i EU. Ansøgerne skal oprette en onlineprofil og fremlægge de nødvendige dokumenter, der bekræfter deres færdigheder, uddannelse og erhvervs erfaring⁷⁹. Det er endnu ikke afgjort, om ansøgerne skal uploade dokumentation for kvalifikationer, når de opretter en profil. Alternativt kan der gives mulighed for at oprette en profil uden dokumentation, som minimum i de indledende faser. I den alternative løsning har brugerne stadig mulighed for at linke til profiler i tredjepartsdatabaser med mere detaljerede oplysninger eller vælge at uploade støttedokumenter til matchnings- og udvælgelsesprocessen. Muligheden for at etablere link til Europass-plattformen undersøges ligeledes.

Kandidaternes profiler kan blive underlagt en **indledende screening på grundlag af klare adgangskriterier, der er aftalt med de nationale myndigheder**, der deltager i EU's talentpulje. Kriterierne skal fastlægges i samarbejde med de deltagende medlemsstater og kan baseres på et specifikt uddannelsesniveau, sprogkundskaber, faglige kvalifikationer eller erfaring. For at imødekomme de specifikke behov på EU's arbejdsmarked kan de også kædes sammen med de identificerede behov og mangler på de nationale eller regionale arbejdsmarkeder eller sektorer med særlig mangel på arbejdskraft. Den indledende screening vil kræve en tæt koordinering mellem de deltagende nationale myndigheder bistået af Europa-Kommissionen. Der skal træffes beslutning om, hvorvidt screeningen skal automatiseres, og om alle personer, der opfylder udvælgelseskriterierne på grundlag af deres profil, kan optages i EU's talentpulje uden yderligere vurdering, eller om optagelse bør baseres på en individuel screening af de underliggende dokumenter foretaget af de nationale kontaktpunkter. Ved den første løsning er der risiko for registrering i puljen af tomme, falske profiler. Den alternative løsning indebærer derimod en risiko for, at mulige ansøgere afholdes fra at registrere sig og afgive detaljerede personlige oplysninger uden garanti for svar, navnlig i de første udviklingsfaser.

⁷⁹ Valg af IT-udviklings- og indkøbsstrategi skal forhåndsgodkendes af Europa-Kommissionens Udvalg for Informationsteknologi og Cybersikkerhed.

EU's talentpulje kunne også omfatte nuværende og planlagte selvtestplatforme på EU-plan til attestering af færdigheder og viden (sprog, computerfærdigheder, andre bløde færdigheder osv.).

Ansøgere, der opfylder bestemte adgangskrav, optages i EU's talentpulje. Fra det tidspunkt er **deres profiler tilgængelige for de kompetente myndigheder og mulige arbejdsgivere**. Rekrutteringsprocessen afvikles uden for EU's talentpulje. Når ansøgerne har fået tilbudt et job i en af medlemsstaterne, kan de ansøge om opholdstilladelse på grundlag af de relevante EU-migrationsordninger eller nationale migrationsordninger. Optagelse i EU's talentpulje udgør ikke en ny lovlig migrationsvej og giver ikke ret til indrejse i EU. De ansøgere, der optages i puljen, skal stadig indhente opholdstilladelse for at kunne arbejde i en medlemsstat på grundlag af et jobtilbud. EU's talentpulje udformes imidlertid som et redskab, der skal hjælpe medlemsstaterne og arbejdsgiverne med at opfylde den efterspørgsel på medlemsstaternes arbejdsmarkeder, som ikke kan opfyldes af den indenlandske arbejdsstyrke. Medlemsstaterne vil kunne benytte værktøj efter behov.

EU's talentpulje benytter **nationale kontaktpunkter** i de deltagende medlemsstater. Det kan være repræsentanter for indvandringsmyndigheder, et offentligt organ udpeget af de deltagende medlemsstater, helst fra f.eks. offentlige arbejdsformidlinger, investeringsbureauer, organer vedrørende talenttiltrækning (herunder eventuelt erhvervsuddannelsescentre både i medlemsstaterne og partnerlandene), øvrige arbejdsformidlinger osv. Det kan skabe synergi og fremme koordineringen mellem jobmatchning og indvandringsprocedurer. De nationale kontaktpunkter kan se de registrerede personers kvalifikationer og skabe kontakt mellem de registrerede og interesserede arbejdsgivere i den pågældende medlemsstat eller med tilsvarende ledige stillinger. Derudover kan en anonymiseret oversigt over de profiler, der svarer til et givet sæt kvalifikationer, gøres offentligt tilgængelig til søgning for mulige arbejdsgivere. Arbejdsgiverne kan derefter kontakte de pågældende personer gennem det relevante nationale kontaktpunkt.

Efterhånden som EU's talentpulje bliver videreudviklet, kan der gradvist tilføjes **ekstra komponenter eller funktionaliteter**. Det kan være en talenttiltrækningsportal med målrettet information og vejledning til ansøgere, en database over relevante og mulige ledige stillinger eller en jobsøgnings- eller jobmatchningsfunktion. Et jobmatchningssystem skal koble ansøgernes profiler med de bedst egnede jobtilbud baseret på oplysninger fra begge parter. Kontakten mellem mulige migranter og arbejdsgivere sker gennem EU's talentpulje, hvorimod selve rekrutteringen sker uden for EU's talentpulje.

Kommissionen undersøger ligeledes mulighederne for at skabe **synergi** med andre aktuelt tilgængelige værktøjer såsom den nye Europass-platform, der støtter personers karriereudvikling på et arbejdsmarked i hastig forandring, EU's redskab for tredjelandsstatsborgeres færdighedsprofiler eller EFR's talentplatform, der bygger på EURAXESS-netværket, der er oprettet i 43 lande, og 8 internationale knudepunkter, der

tilbyder tjenester til forskere i hele verden. Der kan også skabes synergi med instrumenter, der tilvejebringer oplysninger kvalifikationer, som f.eks. værktøjet Skills-OVATE, der stilles til rådighed af Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse.

Værktøjet indeholder ajourførte oplysninger om de kvalifikationer, som arbejdsgiverne efterspørger mest, og om tendenserne i efterspørgslen efter kvalifikationer.

På grundlag af erfaringerne fra pilotprojektet om EU's talentpulje for personer, der flygter fra Ruslands angrebskrig mod Ukraine, kan EU's talentpulje også fortsat være åben for **personer med behov for beskyttelse**, som har de nødvendige kvalifikationer eller færdigheder til at registrere sig. Værktøjet har primært til formål at tiltrække talenter fra lande uden for EU, men det kan udvides til at hjælpe flygtninge, der allerede er bosiddende i EU, med at blive integreret på EU's arbejdsmarked. Kriterierne for optagelse i EU's talentpulje for personer, der allerede befinder sig i EU, kan også udvides for at gøre det muligt at fastlægge kvalifikationer på forskellige niveauer, der allerede findes i EU. I betragtning af værktøjets fleksible karakter og strukturelle opbygning kan den type tilpasninger foretages ret fleksibelt efter behov, også midlertidigt. Det kunne også overvejes aktivt at udbrede EU's talentpulje til flygtningesamfund, også i lande uden for EU. Det vil gøre EU's talentpulje til et nyttigt redskab til at understøtte arbejdsrelaterede supplerende forløb i medlemsstaterne⁸⁰.

⁸⁰ I Kommissionens henstilling (EU) 2020/1364 af 23. september 2020 om lovlige adgangsveje til beskyttelse i EU opfordres medlemsstaterne til at fremme sådanne ordninger for at skabe flere lovlige adgangsmuligheder og udnytte de færdigheder og kvalifikationer, som verdens enorme flygtningebefolkning besidder.