



EUROPESE
COMMISSIE

Brussel, 15.11.2023
COM(2023) 716 final

2023/0404 (COD)

Voorstel voor een

VERORDENING VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

TOT OPRICHTING VAN EEN EU-TALENTENPOOL

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

TOELICHTING

1.1 Motivering en doel van het voorstel

Legale migratie vormt een essentieel onderdeel van de brede aanpak van migratie, die wordt uiteengezet in het **migratie- en asielpact**¹. Doeltreffende legale trajecten kunnen helpen om irreguliere migratie terug te dringen en tekorten op onze arbeidsmarkt op te vullen. Hoewel de lidstaten het recht behouden om te bepalen hoeveel onderdanen van derde landen, afkomstig uit derde landen, tot hun grondgebied worden toegelaten om er arbeid te verrichten, moet het gemeenschappelijk migratiebeleid van de EU rekening houden met de integratie van de economie van de EU en de onderlinge afhankelijkheid van de arbeidsmarkten van de lidstaten. Daarom moet het EU-beleid – zoals in het migratie- en asielpact wordt onderstreept – een gelijk speelveld bevorderen tussen de nationale arbeidsmarkten als migratiebestemmingen. Het EU-beleid moet de lidstaten ook helpen om hun lidmaatschap van de EU te gebruiken als troef om talent aan te trekken.

Werkgevers in de EU, en vooral kmo's, hebben **in tal van sectoren** te maken met **acute en structurele tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden**². De **transitie van de EU naar een groene en digitale economie**, bijvoorbeeld, zorgt voor een grote vraag naar specifieke vaardigheden in bepaalde sectoren en vereist een herstructurering van onze economieën en arbeidsmarkten³. Ook de **gezondheidssector** kampt met tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden die moeten worden verholpen, zoals tijdens de **COVID-19-pandemie** is gebleken⁴. De combinatie van **de vergrijzing, de krimp van de bevolking in de werkende leeftijd** en inefficiënties in de werking van de arbeidsmarkt zet de capaciteit van de EU en haar lidstaten om die tekorten doeltreffend aan te pakken onder grote druk en brengt uitdagingen op lange termijn met zich mee.

De EU pakt deze tekorten aan door middel van een integrale benadering, bestaande uit, onder meer, **activering van de inactieve EU-bevolking, omscholing en bijscholing** van de beroepsbevolking⁵, verbetering van arbeidsomstandigheden en -voorwaarden en facilitering van de mobiliteit binnen de EU. Gezien de toenemende behoeften van de arbeidsmarkt moet arbeidsmigratie echter ook deel uitmaken van deze beleidsmix. Naast het aanboren van het onbenutte potentieel van de beroepsbevolking van binnen de EU, is het **aantrekken van talent en vaardigheden van buiten de EU** een manier om **bestaande en toekomstige tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken**, ook met het oog op **de groene en de digitale transitie**. Potentiële economische migranten worden op die manier ook

¹ COM(2020) 609 final.

² Werkgelegenheids- en sociale ontwikkelingen in Europa 2023, jaarlijkse evaluatie. Zie de lijsten van algemene en acute knelpuntberoepen in het Eures 2022-verslag over knelpunt- en overschotberoepen: [EURES-Labour Shortages report \(europa.eu\)](https://eures.europa.eu/eures/en/shortages).

³ Volgens het [industriële plan voor de Green Deal](#) van 2023 zal door de groene transitie de vraag naar nieuwe vaardigheden op alle niveaus toenemen. Zo zullen in Europa met name meer specialisten op het gebied van informatie- en communicatietechnologie (ICT) moeten worden geworven om tegemoet te komen aan de behoeften van industriële ecosystemen. In 2021 kon ca. 60 % van de EU-bedrijven die ICT-specialisten werven of probeerden te werven, de ICT-vacatures maar moeilijk ingevuld krijgen. Aangezien de Commissie van plan is een leidende rol te spelen in de wereldwijde transitie naar Web 4.0 en virtuele werelden, zijn er meer hooggekwalificeerde specialisten nodig in technologieën die verband houden met dit proces, zoals extended reality, cloud, 5G, distributed ledger enzovoorts.

⁴ Door de COVID-19-pandemie zijn de al lang bestaande tekorten in sectoren zoals de gezondheidszorg en de ICT nog pregnanter naar voren gekomen. Eurofound, Tackling labour shortage in EU Member States, 2021, blz. 6.

⁵ In de [Europese vaardighedenagenda](#) wordt uiteengezet welke doelstellingen op het gebied van bij- en omscholing de EU wil verwezenlijken gedurende de vijf jaar na het opstarten van de agenda, in 2020. De vaardighedenagenda wil onder meer de niet-actieve EU-bevolking activeren door de integratie van deze groep op de arbeidsmarkt te bevorderen.

gestimuleerd om via legale kanalen naar de EU te komen, wat de **druk van irreguliere migratie helpt verminderen**.

Desalniettemin ondervinden zowel werkgevers als werkzoekenden uit derde landen nog steeds problemen bij internationale werving. Dit doet afbreuk aan de mogelijkheden die legale migratietrajecten bieden om tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU te verhelpen. Met name het **matchen van werkzoekenden met werkgevers op internationaal niveau** is vaak **omslachtig en ondoeltreffend** omdat doeltreffende kanalen en instrumenten ontbreken, de informatie over wervingsprocedures slecht toegankelijk en moeilijk te begrijpen is en aan de procedures veel kosten verbonden zijn. Dit kan onderdanen van derde landen ervan weerhouden een baan in de EU te zoeken, zeker als ze ook nog denken het risico te lopen oneerlijk te worden geworven en op het werk te worden uitgebuit. **Onzekerheid over de juistheid, de kwaliteit en de vergelijkbaarheid van in het buitenland verworven kwalificaties en vaardigheden** is een van de belangrijkste factoren die internationale werving onaantrekkelijk maken voor werkgevers in de EU enerzijds en onderdanen van derde landen anderzijds. Een andere reden waarom slechts in beperkte mate gebruik wordt gemaakt van arbeidsmigratietrajecten om de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU aan te pakken, is de **fragmentatie van het migratiekader**, die leidt tot complexe en omslachtige procedures waar werkgevers en onderdanen van derde landen maar moeilijk hun weg in vinden. Door de **inconsistente en gefragmenteerde samenwerking met derde landen** op het gebied van legale migratie en het beheer van migratie in het algemeen is de EU bovendien niet in staat het nodige talent aan te trekken en het potentieel van voordelige samenwerking op het gebied van algemeen migratiebeheer ten volle te benutten.

Om die reden wordt in het migratie- en asielpact uitdrukkelijk onderkend dat verder onderzoek moet worden gedaan naar de mogelijkheden van een EU-talentenpool. Dit initiatief is formeel aangekondigd in de mededeling⁶ van de Europese Commissie van april 2022 over het **aantrekken van vaardigheden en talent**.

De EU-talentenpool is bedoeld om de **hierboven genoemde problemen, althans voor deel, aan te pakken** door het gemakkelijker te maken een werkaanbod te krijgen – wat een essentiële voorwaarde is voor een visum of een verblijfsvergunning voor arbeidsdoeleinden overeenkomstig het EU-kader voor legale migratie. Bovendien zal via de talentenpool duidelijkere en transparantere informatie worden verstrekt over de regels van de lidstaten op het gebied van immigratie, werkgelegenheid en erkenning van kwalificaties, waardoor de toegang tot immigratie- en erkenningsprocedures zal worden vergemakkelijkt. Tot slot zal de pool, als instrument voor werving in het kader van de talentpartnerschappen, bijdragen tot betere samenwerking met derde landen op het gebied van arbeidsmigratie, rekening houdend met de bezorgdheden van die landen en de behoeften van hun arbeidsmarkt.

De EU-talentenpool zal het eerste **EU-brede platform** zijn dat tot doel heeft internationale werving te vergemakkelijken en kansen te bieden aan werkzoekenden uit derde landen die een EU-knelpuntberoep (d.w.z. een beroep waarvoor in de hele EU onvoldoende arbeidskrachten beschikbaar zijn) willen uitoefenen en over de daarvoor vereiste vaardigheden beschikken. Het onlineplatform zal helpen om vacatures van in de Unie gevestigde werkgevers te matchen met het juiste profiel van buiten de Unie verblijvende werkzoekenden uit derde landen. Het **instrument is facultatief** – dus voor lidstaten die er belangstelling voor hebben – en staat **open voor laag-, middelhoog- en hoogopgeleide werkzoekenden**. De EU-talentenpool zal toegespitst zijn op **knelpuntberoepen op alle vaardigheidsniveaus** en de uitvoering van de talentpartnerschappen zal extra worden gefaciliteerd. In het IT-platform van de EU-

⁶ [COM\(2022\) 657 final](#).

talentenpool worden **specifieke instrumenten** geïntegreerd om de identificatie en de matching te vergemakkelijken. Hierbij zullen bepaalde IT-componenten van het bestaande Eures-platform worden hergebruikt. Dit platform zal ook voorzien in aanvullende diensten ter ondersteuning van internationale werving, waaronder informatieverstrekking over wervings- en immigratieregels, erkenningsprocedures, arbeids- en levensomstandigheden en specifieke ondersteuning door de nationale contactpunten in de deelnemende lidstaten.

Een aantal lidstaten heeft de sleutelrol van legale migratie al onderkend en heeft beleid ontwikkeld om talent aan te trekken, bijvoorbeeld door het bevorderen van specifieke regelingen voor de stroomlijning van de migratieprocessen, niet-toepassing van de arbeidsmarkttoets voor bepaalde knelpuntberoepen en, in enkele gevallen, internationale platforms voor het matchen van profielen en vacatures. Via haar instrument voor technische ondersteuning (TSI) biedt de Commissie momenteel hulp aan sommige lidstaten bij het ontwikkelen of uitvoeren van hervormingen op het gebied van arbeidsmigratie. Samengevat kan worden gesteld dat een geharmoniseerde, door alle lidstaten toegepaste aanpak voor het aantrekken van werkzoekenden uit derde landen ontbreekt en de bestaande nationale platforms op breder mondiaal niveau wellicht slechts in beperkte mate zichtbaar zijn, waardoor de lidstaten, elk met hun eigen beleid voor het aantrekken van talent, minder goed in staat zijn schaalvoordelen te realiseren. Daarom zal de EU-talentenpool de deelnemende lidstaten specifiek ondersteunen bij het **aanpakken van een aantal grote problemen op het vlak van internationale werving**.

1.2 Verenigbaarheid met bestaande bepalingen op het beleidsterrein

Dit voorstel sluit aan op het migratie- en asielpact van de Commissie van 23 september 2020, waarin legale migratie wordt erkend als een essentieel onderdeel van de alomvattende EU-aanpak van migratie en waarin wordt toegezegd “verder onderzoek [te doen] naar de mogelijkheden van een EU-talentenpool voor geschoolde werknemers uit derde landen, die zou kunnen fungeren als een EU-breed platform voor internationale werving”. In het pact wordt ook benadrukt dat doeltreffende legale trajecten de arbeidsmarkt van de EU ten goede kunnen komen en irreguliere migratie kunnen helpen verminderen.

Met het oog op het versterken van de aantrekkelijkheid van de EU en het verbeteren van het algehele migratiebeheer heeft de Commissie in april 2022 het vaardigheden- en talentenpakket aangenomen, waarin een reeks initiatieven wordt voorgesteld om deze doelstellingen te bereiken. In het pakket werd met name aangekondigd dat er een EU-talentenpool zou worden opgezet. Dit voornemen werd krachtig gesteund door het Europees Parlement in twee resoluties⁷ van 2021 over het beleid inzake legale migratie, alsook door het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Europees Comité van de Regio's in hun adviezen⁸ over het vaardigheden- en talentenpakket.

Arbeidsmigratietrajecten vallen momenteel onder het **EU-acquis inzake legale migratie**, waarin de voorwaarden voor de toekenning en intrekking van verblijfs- en werkvergunningen zijn vastgelegd, alsook de daaraan verbonden rechten. De bestaande **richtlijnen inzake legale migratie** harmoniseren de voorwaarden die de lidstaten hanteren op het gebied van toegang

⁷ Resolutie van het Europees Parlement van 20 mei 2021 over nieuwe wegen voor legale arbeidsmigratie ([2020/2010\(INI\)](#)); resolutie van het Europees Parlement van 25 november 2021 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het beleid en wetgeving inzake legale migratie ([2020/2255\(INL\)](#)).

⁸ Advies van 28 februari 2023 van het Europees Economisch en Sociaal Comité over de mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over het aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU ([EESC 2022/02745](#)). Advies van het Europees Comité van de Regio's over legale migratie: aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU ([COR 2022/03942](#)).

en verblijf van bepaalde categorieën onderdanen van derde landen, onder meer voor arbeidsdoeleinden. Het initiatief voor een EU-talentenpool zal in dat verband zorgen voor een beter gebruik van de EU-richtlijnen inzake legale migratie. Door online informatie en ondersteunende diensten te verstrekken en daardoor het wetgevingskader inzake legale migratie te verduidelijken, zal de EU-talentenpool de toegang tot procedures vergemakkelijken en bijgevolg de internationale werving van onderdanen van derde landen via legale trajecten ondersteunen.

Daarnaast lanceert de Commissie **talentpartnerschappen**⁹ met specifieke partnerlanden om de internationale mobiliteit en de ontwikkeling van vaardigheden op een voor beide partijen voordelige manier te stimuleren, als onderdeel van een alomvattende aanpak van migratiebeheer. De talentpartnerschappen zijn uitermate belangrijk binnen de externe dimensie van het migratie- en asielpact en worden in praktijk gebracht in overeenstemming met de mededeling van de Commissie over het aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU. De EU-talentenpool zal de uitvoering van de talentpartnerschappen ondersteunen door een instrument beschikbaar te stellen voor doeltreffende werving van werkzoekenden uit de partnerlanden die aan deze partnerschappen deelnemen. Dankzij de pool zal de samenwerking van de EU met derde landen op het gebied van legale migratie en daardoor ook het algehele migratiebeheer doeltreffender verlopen. De EU-talentenpool moet ook de uitvoering van talentpartnerschappen ondersteunen.

Zoals is bevestigd in de uit 2020 daterende **aanbeveling van de Commissie betreffende legale trajecten voor bescherming in de EU**¹⁰, ondersteunt de Commissie de inspanningen van de lidstaten om personen overal ter wereld die internationale bescherming nodig hebben, legale en veilige mogelijkheden te bieden om naar de EU te komen, en de bestaande mogelijkheden te verbeteren. De EU-talentenpool zal openstaan voor alle werkzoekenden uit derde landen, met inbegrip van degenen die internationale bescherming behoeven, en zal dus ook de operationalisering van de aanvullende trajecten ondersteunen.

1.3 Verenigbaarheid met andere beleidsterreinen van de Unie

De EU-talentenpool zal een **aanvulling vormen op EU-beleidsinitiatieven voor het aanpakken van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU**, zoals de **Europese vaardighedenagenda**¹¹, waarin wordt onderkend dat er behoefte is aan een meer strategische aanpak van legale migratie, gericht op het beter aantrekken en vasthouden van talent ter bevordering van het groei- en innovatiepotentieel, en op het kanaliseren van legale migratie naar regio's en beroepen die te kampen hebben met tekorten aan vaardigheden.

Daarnaast zal de EU-talentenpool bijdragen tot de verwezenlijking van de groene en de digitale transitie in de EU, in overeenstemming met de **verordening voor een nettonulindustrie**¹² en het **industriële plan voor de Green Deal**¹³, waarin wordt erkend dat de beroepsbevolking moet worden uitgerust met de vaardigheden die voor deze industriële transitie nodig zijn.

De EU-talentenpool is ook in overeenstemming met de **nieuwe Europese innovatieagenda**, aangezien de pool startups en innovatieve bedrijven zal ondersteunen bij het vinden van werkzoekenden uit derde landen met de juiste vaardigheden. De pool is ook in

⁹ [Talentpartnerschappen \(europa.eu\)](https://europa.eu).

¹⁰ [C/2020/6467](#).

¹¹ In de [Europese vaardighedenagenda](#) wordt uiteengezet welke doelstellingen op het gebied van bij- en omscholing de EU wil verwezenlijken gedurende de vijf jaar na het opstarten van de agenda, in 2020.

¹² [COM\(2023\) 161 final](#).

¹³ [COM\(2023\) 62 final](#).

overeenstemming met de **mededeling over het concurrentievermogen van de EU op lange termijn**¹⁴, waarin eveneens wordt benadrukt dat tekorten aan vaardigheden moeten worden aangepakt.

Het **Eures-netwerk** is het kader voor samenwerking tussen de lidstaten om de uitoefening van het recht op vrij verkeer van werknemers binnen de Unie te vergemakkelijken. Het netwerk ondersteunt de arbeidsmobiliteit binnen de EU door vacatures en cv's van kandidaten samen te brengen. Hoewel het netwerk niet openstaat voor de werving van buiten de Unie verblijvende onderdanen van derde landen, zullen sommige beproefde elementen van Eures, zoals de rol van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening, de verstrekking van informatie over levens- en arbeidsomstandigheden en de technische normen voor gegevensuitwisseling en gegevensformats, moeten worden hergebruikt bij het opzetten van de EU-talentenpool. Met name de openbare diensten voor arbeidsvoorziening moeten een sleutelrol spelen bij de uitvoering van de EU-talentenpool. Onderdanen van derde landen die al legaal in de EU verblijven, kunnen een beroep doen op de nationale openbare diensten voor arbeidsvoorziening om een baan te vinden in de lidstaat waar zij verblijven. Bovendien kunnen onderdanen van derde landen die legaal in de EU verblijven, gebruikmaken van Eures zodra zij het recht hebben om naar een andere EU-lidstaat te reizen en daar te werken.

De EU-talentenpool zal toegespitst zijn op EU-knelpuntberoepen, waardoor synergieën worden gecreëerd met het werkgelegenheidsbeleid. Bij het identificeren van de knelpuntberoepen op EU-niveau kunnen de **Europese Arbeidsautoriteit (ELA)**, Eurofound en Cedefop een relevante rol spelen en kan een beroep worden gedaan op de expertise die reeds sinds geruime tijd via het Eures-platform wordt ontwikkeld om werkzoekenden en werkgevers gemakkelijker te matchen. Op langere termijn moet worden bekeken of verdere synergieën mogelijk zijn tussen de rol van de ELA en de wijze waarop de EU-talentenpool in de toekomst wordt beheerd en uitgevoerd.

De EU-talentenpool is een van de belangrijkste onderdelen van het **pakket van de Commissie over mobiliteit van talent**, dat is vastgesteld in de context van het Europees Jaar van de Vaardigheden. Het pakket omvat verder nog een mededeling over de mobiliteit van vaardigheden en talent, een voorstel voor een aanbeveling van de Commissie over de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen en een voorstel voor een aanbeveling van de Raad over leermobiliteitskansen voor iedereen in het kader van een Europa in beweging. De vastgestelde maatregelen moeten de mobiliteit van talent vergemakkelijken, de matching van buiten de Unie verblijvende onderdanen van derde landen voor arbeidsdoeleinden ondersteunen en lidstaten en werkgevers helpen om de kwalificaties van deze mensen efficiënter te erkennen en hun vaardigheden efficiënter te valideren. De maatregelen moeten de EU aantrekkelijker maken voor talent van buiten de EU en moeten er mede voor zorgen dat het talent van binnen de EU optimaal kan worden benut.

De EU-talentenpool is tevens in overeenstemming met de onlangs aangenomen **mededeling van de Commissie “Demografische veranderingen in Europa: een toolbox voor actie”**. In de mededeling wordt erkend dat, bij uitblijven van beleid om de vergrijzing en de krimp van de bevolking aan te pakken, de krapte op de arbeidsmarkt zal toenemen, de overheidsbegrotingen in toenemende mate onder druk zullen komen te staan en het concurrentievoordeel van de EU zal worden aangetast. De mededeling geeft de lidstaten een overzicht van het uitgebreide pakket beleidsinstrumenten dat op EU-niveau beschikbaar is om alle generaties in de EU te ondersteunen en hen in staat te stellen hun levenskeuzes te

¹⁴ [COM\(2023\) 168 final](#).

verwezenlijken en zichzelf te ontplooiën in de economie en in de samenleving als geheel. In de mededeling wordt ook gewezen op de noodzaak om tekorten waar nodig aan te pakken door middel van beheerde legale migratie, mits dit volledig complementair gebeurt aan het benutten van de talenten van binnen de Unie.

2. RECHTSGRONDSLAG, SUBSIDIARITEIT EN EVENREDIGHEID

2.1 Rechtsgrondslag

De rechtsgrondslag voor het optreden van de Unie op dit gebied is artikel 79, lid 2, punt a), VWEU. Deze bepaling verleent het Europees Parlement en de Raad de bevoegdheid om volgens de gewone wetgevingsprocedure maatregelen vast te stellen op het gebied van de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen.

De EU-talentenpool moet het gemakkelijker maken onderdanen van derde landen te werven die buiten de EU verblijven en in de EU willen werken. Aangezien het vinden van een baan en het krijgen van een werkaanbod een voorwaarde voor onderdanen van derde landen is om in een lidstaat binnen te mogen en daar te verblijven overeenkomstig het EU-kader voor legale migratie, stelt een optreden van de EU-wetgever dat het voor onderdanen van derde landen gemakkelijker maakt om een werkaanbod van een werkgever in een lidstaat te krijgen – wat het geval zou zijn met de EU-talentenpool – deze onderdanen in staat aan deze voorwaarde te voldoen. Het beoogde optreden van de EU-wetgever ressorteert derhalve onder het gebied “voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen”.

2.2 Subsidiariteit (bij niet-exclusieve bevoegdheid)

Volgens het subsidiariteitsbeginsel mag de EU alleen optreden als de beoogde doelstellingen niet door de lidstaten alleen kunnen worden behaald, maar beter door de Unie kunnen worden verwezenlijkt.

Het VWEU machtigt de Unie uitdrukkelijk om een gemeenschappelijk immigratiebeleid te ontwikkelen. Dit is dus een duidelijke doelstelling die op EU-niveau moet worden nagestreefd. Tegelijkertijd is legale migratie een gebied waarvoor de EU en de lidstaten de bevoegdheid delen en erkent artikel 79 VWEU het recht van de lidstaten om te bepalen hoeveel onderdanen van derde landen, afkomstig uit derde landen, tot hun grondgebied worden toegelaten om arbeid te verrichten. Het subsidiariteitsbeginsel is van toepassing, aangezien het om een gebied gaat dat onder gedeelde bevoegdheid valt.

Alle lidstaten hebben te maken met tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten – tekorten die naar verwachting nog zullen toenemen als gevolg van de demografische veranderingen en de groene en de digitale transitie. De lidstaten nemen hier al maatregelen tegen, door de nationale beroepsbevolking te activeren, bij- en omscholing aan te bieden, mobiliteit binnen de EU te bevorderen en de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden in bepaalde beroepen te verbeteren. Legale migratie is echter ook een belangrijke component in een integrale aanpak van deze tekorten.

De bestaande arbeidsmigratiekanalen slagen er slechts in beperkte mate in geschoolde onderdanen van derde landen te werven om de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden op te vullen. De grensoverschrijdende component speelt hierin een grote rol.

Sommige lidstaten erkennen de sleutelrol van legale migratie al en hebben beleid ontwikkeld om talent aan te trekken, maar de nationale initiatieven en beleidsmaatregelen ter verbetering van de internationale werving van onderdanen van derde landen zijn erg gefragmenteerd en verschillen qua reikwijdte van lidstaat tot lidstaat.

Slechts enkele lidstaten beschikken over **nationale digitale platforms en instrumenten voor het aantrekken van talent** die specifiek ondersteuning bieden aan werkzoekenden uit derde landen door deze mensen te helpen bij het vinden van een baan en informatie te verstrekken die relevant is voor internationale werving. Deze instrumenten zijn echter vaak voornamelijk gericht op hoogopgeleide werknemers (terwijl er in de EU tekorten zijn op alle vaardigheidsniveaus) en hebben maar beperkte functionaliteiten. Bovendien zijn ze vooral bedoeld voor de nationale arbeidsmarkt en trekken ze dus geen profijt van de schaalvoordelen die EU-samenwerking kan bieden bij het aantrekken van onderdanen van derde landen.

Kortom, **belemmeringen voor de werving van onderdanen van derde landen** kunnen niet op een adequate manier worden aangepakt als de lidstaten afzonderlijk optreden.

Lidstaten die alleen optreden, met name kleinere lidstaten die op wereldvlak minder zichtbaar zijn, slagen er wellicht niet in voldoende potentiële werknemers uit derde landen aan te trekken. Initiatieven op nationaal niveau zullen de EU-wijde tekorten aan arbeidskrachten dan ook niet oplossen, terwijl een gemeenschappelijk platform kan helpen om de kloof tussen het aanbod van potentiële arbeidskrachten uit derde landen en de vraag van in de lidstaten gevestigde werkgevers te overbruggen en buitenlands talent doeltreffender aan te trekken dan de lidstaten elk afzonderlijk kunnen doen. Bovendien is een platform op EU-niveau dat een integrale en gestroomlijnde aanpak aanbiedt, de enige oplossing voor de fragmentatie van de bestaande nationale en particuliere platforms en het gebrek aan coördinatie daartussen.

Voor onderdanen van derde landen die willen migreren, is de EU als geheel aantrekkelijker dan de som van de afzonderlijke lidstaten. De EU-talentenpool zal fungeren als een EU-breed platform dat profielen van werkzoekenden en vacatures matcht, transparante informatie over immigratie- en wervingsprocessen verstrekt en ondersteunende diensten verleent, en zal daardoor het **beheer van arbeidsmigratie efficiënter maken** op EU-niveau en **de EU promoten als een bestemming voor werkzoekenden uit derde landen die beschikken over het potentieel dat nodig is om vaardigheidskloven op te vullen**. Dankzij de **schaalvoordelen** die met EU-samenwerking kunnen worden bereikt, zal de EU beter toegerust zijn om op mondiaal niveau de concurrentie aan te gaan wat het aantrekken van buitenlands talent betreft. Op die manier kan een **groter aantal potentiële werkzoekenden met de juiste vaardigheden** worden bereikt en kan beter worden ingespeeld op wat de werkgevers nodig hebben om in de behoeften van de arbeidsmarkt van hun specifieke lidstaat te voorzien. Werkzoekenden uit derde landen krijgen zo ook een duidelijk signaal dat de EU bereid is hen op haar arbeidsmarkt te verwelkomen en hen te beschermen tegen oneerlijke werving en uitbuiting op het werk.

2.3 Evenredigheid

Dit initiatief komt niet in de plaats van nationale initiatieven en platforms voor internationale werving, noch zal het bepalend zijn voor het beleid van de lidstaten om talent aan te trekken. De EU-talentenpool is **geen nieuw traject voor legale migratie** en zal dus geen afbreuk doen aan het recht van de lidstaten om te bepalen hoeveel onderdanen van derde landen tot hun grondgebied worden toegelaten, noch aan de discretionaire bevoegdheid van de lidstaten om arbeidsmarkttoetsen op nationaal niveau in te voeren. Als facultatief instrument om internationale werving te vergemakkelijken, zal de EU-talentenpool voorzien in **extra ondersteuning op EU-niveau**. Het initiatief is beperkt tot aspecten die de lidstaten niet op bevredigende wijze alleen kunnen aanpakken, maar, gezien de schaalvoordelen, beter door de Unie kunnen worden aangepakt. Zo zullen de lidstaten hun eigen instrumenten kunnen behouden en aanvullen met het nieuwe platform. Daardoor zal dit initiatief **als meerwaarde hebben dat lidstaten die al beleid voor het aantrekken van talent aan het ontwikkelen zijn, worden ondersteund**. Lidstaten die niet over zo'n instrument beschikken, kunnen de

EU-talentenpool gebruiken in plaats van een eigen instrument te moeten opzetten. Samengevat komt het erop neer dat de EU-talentenpool helpt om onderdanen van derde landen naar de Unie aan te trekken en daar in te zetten waar de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de lidstaten anders onvoldoende ingevuld raken. Als EU-breed platform met een groter aantal instrumenten en diensten voor het vergemakkelijken van internationale werving zal de EU-talentenpool bovendien de vacatures van EU-werkgevers op mondiaal niveau zichtbaarder maken en de EU-bedrijven een grotere pool van potentiële kandidaten ter beschikking stellen.

Gezien het bovenstaande gaat het voorstel niet verder dan wat nodig is om de genoemde doelstellingen te verwezenlijken.

2.4 Keuze van het instrument

Het voorstel heeft tot doel een EU-talentenpool op te richten, een EU-breed platform dat internationale werving moet vergemakkelijken en onderdanen van derde landen kansen moet bieden om te werken in EU-knelpuntberoepen. In het voorstel wordt ingegaan op het toepassingsgebied, de IT-systeemarchitectuur, de beheerstructuur, de regels voor werkzoekenden uit derde landen, de deelname van werkgevers aan de EU-talentenpool en de algemene werking van de pool, onder meer wat informatieverstrekking en ondersteunende diensten betreft.

De EU-talentenpool is een facultatief instrument. De lidstaten beslissen dus zelf of ze meedoen of niet. Lidstaten die van plan zijn deel te nemen, moeten dit melden aan de Commissie. Alleen werkgevers die in de deelnemende lidstaten zijn gevestigd, kunnen hun vacatures publiceren op het IT-platform van de EU-talentenpool.

Om een EU-breed platform op te richten, zijn er rechtstreeks toepasselijke regels nodig. Die regels moeten duidelijk, gedetailleerd en onvoorwaardelijk zijn en moeten in alle deelnemende lidstaten op uniforme wijze worden toegepast zonder dat maatregelen voor de omzetting ervan moeten worden vastgesteld. Daarom is een verordening het meest geschikte instrument om de doelstellingen van het voorstel te verwezenlijken.

3. EVALUATIE, RAADPLEGING VAN BELANGHEBBENDEN EN EFFECTBEOORDELING

3.1 Raadpleging van belanghebbenden

Van 23 september tot 30 december 2020 is in het kader van het migratie- en asielpact¹⁵ een openbare raadpleging gehouden over de toekomst van legale migratie. De openbare raadpleging had tot doel na te gaan op welke gebieden het EU-kader inzake legale migratie verder kan worden verbeterd, onder meer via eventuele nieuwe wetgeving. Vier van de dertien vragen hadden te maken met de oprichting van een EU-talentenpool¹⁶. De respondenten waren EU-burgers, organisaties en onderdanen van derde landen (die in of buiten de EU verblijven), bedrijfsverenigingen en -organisaties, niet-gouvernementele organisaties, academische/onderzoeksinstituten, vakbonden, ministeries en overheidsinstanties.

¹⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Legale-migratie-openbare-raadpleging_nl.

¹⁶ De respondenten werden gevraagd voor welke beroepen de EU in de komende jaren grotendeels onderdanen van derde landen zal moeten werven, welke de belangrijkste doelstellingen van de EU-talentenpool moeten zijn en welke toelatingscriteria eventueel voor de EU-talentenpool moeten gelden. Een laatste open vraag ging over manieren om het EU-beleid inzake legale migratie te verbeteren.

In het kader van de **haalbaarheidsstudie van de OESO over de talentenpool**¹⁷, die in juni 2022 werd afgerond, zijn uitgebreide raadplegingen gehouden met relevante belanghebbenden, waaronder partijen uit de publieke en de particuliere sector op Europees, nationaal en regionaal niveau, academici en deskundigen. Wat de publieke sector betreft, ging het onder meer om ministeries, regionale entiteiten, nationale initiatieven voor het aantrekken van talent en diensten voor arbeidsvoorziening. Voor de particuliere sector werden werkgeversvertegenwoordigers, multinationals, vakbonden en wervingsbureaus geraadpleegd. Ook de diensten van de Europese Commissie en de bevoegde EU-agentschappen werd om hun mening gevraagd.

In het kader van de voorbereiding van het **vaardigheden- en talentenpakket** zijn gerichte raadplegingen, onder meer over de EU-talentenpool, georganiseerd met de lidstaten en onder meer hun openbare diensten voor arbeidsvoorziening, en met deskundigengroepen die zich bezighouden met aspecten in verband met migratie.

Van maart tot juni 2023 heeft de Commissie uitgebreide gerichte raadplegingen georganiseerd om feedback te verzamelen voor de effectbeoordeling van de EU-talentenpool. Die raadplegingen hadden in vergelijking met de openbare raadpleging en de haalbaarheidsstudie van de OESO meer betrekking op de technische kant van de zaak. De Commissie heeft gerichte raadplegingen gehouden met een brede groep belanghebbenden, waaronder EU-instellingen en -agentschappen, internationale organisaties, bevoegde autoriteiten uit de lidstaten, niet-gouvernementele organisaties, economische en sociale partners, vakbonden en werkgeversorganisaties.

Daarnaast is op de website “Geef uw mening”¹⁸ een verzoek om input over de EU-talentenpool gepubliceerd met een gedetailleerde toelichting bij het geplande initiatief. In totaal hebben 45 belanghebbenden, waaronder netwerken, niet-gouvernementele organisaties, economische en sociale partners, lokale en regionale overheden van de lidstaten en EU-burgers, hun feedback gegeven.

De meeste geraadpleegde belanghebbenden waren ingenomen met het voorgestelde initiatief omdat het internationale werving vergemakkelijkt en belemmeringen helpt wegnemen en daardoor een meerwaarde kan betekenen bij het aanpakken van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden. Met name de capaciteit van de EU-talentenpool om duidelijke informatie te verstrekken en de betrokkenen wegwijs te maken in het wervingsproces werd erkend. De overgrote meerderheid van de belanghebbenden was voorstander van de ontwikkeling van een instrument waaraan lidstaten op vrijwillige basis kunnen deelnemen. De meeste belanghebbenden stonden positief tegenover de optie van een vraaggestuurd instrument dat uitgaat van de werkelijke behoeften van de arbeidsmarkt, openstaat voor alle vaardigheidsniveaus en een toepassingsgebied heeft dat in een eerste fase is toegespitst op EU-knelpuntberoepen en na verloop van tijd kan worden uitgebreid. Verschillende belanghebbenden benadrukten dat moet worden voorzien in adequate bescherming van de onderdanen van derde landen tegen het risico van oneerlijke werving en uitbuiting op het werk. Ook werd gewezen op de noodzaak om bij de ontwikkeling van het instrument de bescherming van persoonsgegevens te waarborgen. Een ander aandachtspunt diende volgens hen te zijn dat moet worden voortgebouwd op bestaande nationale en EU-

¹⁷ In de haalbaarheidsstudie van de OESO werden drie mogelijke scenario's voor de ontwikkeling van de EU-talentenpool, elk met een kosten-batenanalyse, beoordeeld, alsook het mogelijke rechtskader, het beheer, het toepassingsgebied en de functionaliteiten van de EU-talentenpool. Zie de [haalbaarheidsstudie van de OESO over de talentenpool](#).

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

wervingsinstrumenten en dat die instrumenten zeker interoperabel moeten zijn. Inspraak van de economische en sociale partners, met name vakbonden en nationale en lokale autoriteiten, bij het ontwerp en de uitvoering van het initiatief werd raadzaam geacht.

De belangrijkste punten die tijdens de raadplegingen naar voren werden gebracht, komen in het voorstel aan de orde.

3.2 Bijeenbrengen en gebruik van expertise

De effectbeoordeling over de oprichting van een EU-talentenpool werd ondersteund door een studie van een externe contractant. Daarnaast is een aantal deskundigengroepen geraadpleegd over het voorstel voor een EU-talentenpool, meer bepaald de deskundigengroep over economische migratie, het netwerk van beroepsbeoefenaars op het gebied van legale migratie, de deskundigengroep voor de opvattingen van migranten op het gebied van migratie, de deskundigengroep voor de erkenning van beroepskwalificaties en de adviesgroep voor het Europees kwalificatiekader.

De vertegenwoordigers van de lidstaten zijn geraadpleegd in het kader van het Europees platform voor arbeidsmigratie en de vergadering van de adviseurs voor Europese zaken op het gebied van openbare diensten voor arbeidsvoorziening (AFEPA's).

3.3 Effectbeoordeling

Bij de voorbereiding van het voorstel heeft de Commissie overeenkomstig haar beleid voor betere regelgeving een effectbeoordeling uitgevoerd waarin drie beleidsopties werden geëvalueerd.

Optie 1: Zachte maatregelen om de informatieverstrekking te verbeteren en identificatie en matching te vergemakkelijken (niet-wetgevend)

Het gaat dan met name om i) verbetering van het EU-immigratieportaal, ii) organisatie van evenementen om werkzoekenden te matchen met werkgevers, en iii) ontwikkeling, door de lidstaten, van een onlinecatalogus met gepseudonimiseerde profielen van werkzoekende onderdanen van derde landen – een en ander naar aanleiding van een aanbeveling van de Commissie. Een netwerk van nationale coördinatoren zorgt ervoor dat geïnteresseerde werkgevers en kandidaten elkaar gemakkelijker kunnen vinden.

Optie 2: Ontwikkeling van een EU-talentenpool om tegemoet te komen aan de behoeften van de arbeidsmarkt voor belangrijke beroepen (wetgevend)

Hierbij gaat het om de ontwikkeling van een **onlineplatform** waarop profielen die zijn geregistreerd door buiten de Unie verblijvende werkzoekenden uit derde landen, worden gekoppeld aan vacatures van in de Unie gevestigde werkgevers. Het instrument staat open voor **alle vaardigheidsniveaus** en is **toegespitst op EU-knelpuntberoepen** (rekening houdend met regionale overwegingen). Het **ondersteunt de uitvoering van talentpartnerschappen** door werkzoekenden uit derde landen die aan een talentenpartnerschap hebben deelgenomen, te kanaliseren naar een baan bij werkgevers die in de betrokken lidstaat zijn gevestigd. De EU-talentenpool is in dit scenario een **facultatief systeem** waaraan lidstaten op basis van vrijwilligheid deelnemen. In het platform van de EU-talentenpool worden **specifieke instrumenten** geïntegreerd om de identificatie en matching van werkgevers en werkzoekenden (bijv. via een geautomatiseerd matchinginstrument) te vergemakkelijken. Hierbij worden bepaalde IT-componenten van Eures hergebruikt. Het platform bevat online-informatie over de wervings-, immigratie- en erkenningsprocedures die in de lidstaten van kracht zijn. In de deelnemende lidstaten worden nationale contactpunten opgericht die verantwoordelijk zijn voor de praktische uitvoering van het instrument en die

ook gepersonaliseerde ondersteuning en adviesverlening aanbieden. In het kader van deze optie kunnen lidstaten beslissen faciliterende maatregelen in te voeren om het wervingsproces gemakkelijker en sneller te laten verlopen (bv. door middel van versnelde immigratieprocedures).

Optie 3: Ontwikkeling van een EU-talentenpool als een volledig vraaggestuurd instrument (wetgevend)

Hierbij gaat het, net als bij optie 2, om wetgevende maatregelen voor de oprichting van een EU-talentenpool en de ontwikkeling van een **onlineplatform** waarop profielen die zijn geregistreerd door buiten de Unie verblijvende werkzoekenden uit derde landen, worden gekoppeld aan vacatures van in de Unie gevestigde werkgevers. Het instrument is bij deze optie echter **volledig marktgestuurd** en staat open voor **alle werkzoekenden uit derde landen en voor alle werkgevers, ongeacht het beroep**. De behoeften van werkgevers zijn hier bepalend, veeleer dan een bredere strategische inschatting van de arbeidsmarktsituatie en andere beleidsdoelstellingen op EU- en nationaal niveau. De EU-talentenpool is ook in dit scenario een **facultatief systeem** waaraan lidstaten op basis van vrijwilligheid deelnemen. Bij deze optie moet voor de ontwikkeling van het IT-platform een volledig **nieuwe IT-oplossing** worden ontwikkeld, met een **systeem voor het matchen van werkgevers met werkzoekenden** dat volledig uitgaat van op AI gebaseerde algoritmen en geavanceerde technologieën naar het model van bestaande platforms in de particuliere sector (dus geen hergebruik van IT-componenten van Eures). Net zoals bij optie 2 worden in het platform **specifieke instrumenten** geïntegreerd die het identificeren, zoeken en matchen vergemakkelijken (bv. via een geautomatiseerd matchinginstrument) en is op het platform **online-informatie** beschikbaar. In de deelnemende lidstaten worden, zoals bij optie 2, nationale contactpunten opgericht die verantwoordelijk zijn voor de praktische uitvoering van het instrument en die ook **gepersonaliseerde ondersteuning en adviesverlening** aanbieden. Bij deze optie moeten de lidstaten zorgen voor versnelde immigratie- en erkenningsprocedures en/of niet-toepassing van de arbeidsmarkttoets.

De beleidsopties zijn getoetst aan een aantal criteria (sociale en economische gevolgen, doeltreffendheid, efficiëntie, politieke haalbaarheid en draagvlak bij de belanghebbenden). Uit die beoordeling is optie 2 als voorkeursoptie naar voren gekomen

De voorkeursoptie maakt het mogelijk om tegemoet te komen aan de behoeften van werkgevers en tegelijkertijd rekening te houden met een **bredere strategische inschatting van de arbeidsmarktsituatie en andere beleidsdoelstellingen op EU- en nationaal niveau**. Een instrument overeenkomstig optie 2 dekt **alle vaardigheidsniveaus** en is tegelijkertijd flexibel genoeg om tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden op een meer strategische en structurele manier te identificeren en aan te pakken. Door het **facultatieve karakter** van het instrument kunnen geïnteresseerde lidstaten hun eigen instrumenten behouden en aanvullen met het nieuwe platform, met **aanvullende ondersteuning op EU-niveau** als resultaat. Als de EU-talentenpool het instrument voor werving in het kader van de **talentpartnerschappen** wordt, zal de uitvoering van dit initiatief gemakkelijker verlopen en zal het algemene migratiebeheer op een indirecte manier verbeteren doordat de samenwerking met derde landen op het gebied van migratie wordt gestimuleerd.

De voorkeursoptie maakt internationale werving sneller, gemakkelijker en doeltreffender en **komt daardoor zowel de werkgevers als de onderdanen van derde landen ten goede**. De ontwikkeling en het beheer van het platform, zowel op EU- als op nationaal niveau, zal weliswaar **kosten** met zich meebrengen, maar daarop kan worden bespaard door bepaalde IT-elementen van Eures te hergebruiken. Bovendien kan dankzij synergieën met Eures worden

voortgewerkt op basis van de expertise die dit netwerk in de loop der jaren op het gebied van wervingsprocedures heeft opgebouwd. Door te opteren voor wetgevend optreden kan worden voorzien in adequate **waarborgen en maatregelen op het gebied van transparantie en verantwoordingsplicht met betrekking tot de bescherming van de grondrechten**, met name wat betreft de bescherming van persoonsgegevens en het risico van uitbuiting op het werk.

3.4 Resultaatgerichtheid en vereenvoudiging

Het voorstel zal de regeldruk waarschijnlijk niet rechtstreeks vereenvoudigen, maar zal de internationale werving gemakkelijker maken, waardoor het bedrijfsleven en de werkgevers in de EU **gemakkelijker, sneller en ruimer toegang zullen krijgen tot arbeidskrachten** uit derde landen. De beoogde ondersteuning voor internationale werving zal **met name gunstig zijn voor kmo's**, aangezien de last die met de werving van onderdanen van derde landen gepaard gaat, voor hen wellicht onevenredig veel groter is dan voor grote ondernemingen, vanwege de beperktere middelen waarover ze beschikken. Door zich toe te spitsen op EU-knelberoepen kan het voorstel bijzonder voordelig uitpakken voor bedrijven en werkgevers in de EU die actief zijn in strategische sectoren met structurele tekorten, zoals **sectoren die verband houden met de groene en digitale transitie**. Omdat in de voorkeursoptie rekening wordt gehouden met een bredere strategische inschatting van de arbeidsmarktsituatie, worden geen nadelige gevolgen voor de **EU-burgers** verwacht.

3.5 Grondrechten

Dit initiatief is in overeenstemming met het Handvest van de grondrechten en versterkt de vrijheid van beroep en het recht te werken (artikel 15), het recht op rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden (artikel 31), het recht op behoorlijk bestuur (artikel 41)¹⁹ en het recht op non-discriminatie (artikel 21)²⁰. De EU-talentenpool is ook in overeenstemming met de vereisten van artikel 8 inzake de bescherming van persoonsgegevens en de EU-wetgeving inzake gegevensbescherming, met name de algemene verordening gegevensbescherming en de verordening gegevensbescherming voor de instellingen, organen en instanties van de EU²¹. In de voorgestelde verordening zijn de doeleinden van de verwerking vastgesteld, alsook duidelijke rollen en verantwoordelijkheden inzake de bescherming van persoonsgegevens. Persoonsgegevens worden uitsluitend verwerkt voor zover dat nodig is voor de uitvoering van de taken die in het algemeen belang aan de bevoegde autoriteiten zijn toegewezen, zoals bepaald in de verordening.

¹⁹ Het initiatief zal de toegang tot werk in de EU vergemakkelijken en de administratieve last die veroorzaakt wordt door het bestaan van verschillende nationale procedures, beperken.

²⁰ Met name op het vlak van wervingspraktijken en arbeidsomstandigheden en -voorwaarden.

²¹ Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) en Verordening (EU) 2018/1725 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door de instellingen, organen en instanties van de Unie en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 45/2001 en Besluit nr. 1247/2002/EG.

4. GEVOLGEN VOOR DE BEGROTING²²

Het initiatief is facultatief, wat betekent dat alleen geïnteresseerde lidstaten deelnemen aan de EU-talentedepool. Bepaalde kosten en effecten zullen variëren, afhankelijk van het aantal deelnemende lidstaten. Om een beeld te krijgen van de mogelijke gevolgen van het voorstel voor de begroting, is rekening gehouden met het facultatieve karakter van het instrument en met deelname van een aantal lidstaten zodra het systeem volledig operationeel is. De veronderstelling is dat tegen 2030 minimaal elf en maximaal twintig lidstaten aan de EU-talentedepool zullen deelnemen²³ en dat daarna nog meer lidstaten toetreden. Blijken de keuzes van de lidstaten af te wijken van deze veronderstelling, dan zal de begroting worden aangepast afhankelijk van het aantal lidstaten dat aan de EU-talentedepool deelneemt. De Commissie is voornemens zoveel mogelijk lidstaten aan te moedigen zich bij de EU-talentedepool aan te sluiten.

De kostenraming voor elk scenario wordt hieronder weergegeven.

De voorkeursoptie:

1) Eenmalige kosten voor IT-ontwikkeling (2026-2027)

De IT-kosten houden verband met de ontwikkeling van een nieuw IT-platform waarin bepaalde IT-componenten van Eures gedeeltelijk worden hergebruikt. Het overgrote deel van deze kosten gaat naar infrastructuurontwikkeling op EU-niveau. Daaronder valt, bijvoorbeeld, het kernsysteem, het opzetten van het instrument voor voorafgaande screening, het opzetten van een databank voor profielen van werkzoekenden uit derde landen, de nodige aanpassingen van de Eures-componenten (bijv. het automatische matchinginstrument) en de interoperabiliteit tussen de nationale systemen van de lidstaten en het IT-platform van de EU-talentedepool.

- Financiering ten laste van de Commissie: 6 722 056 – 6 804 539 EUR (met minimaal elf en maximaal twintig deelnemende lidstaten);
- Financiering voor de interoperabiliteit tussen de nationale systemen van de lidstaten en de EU-talentedepool (ten laste van de Commissie): 2 672 400 – 4 175 625 EUR (met minimaal elf en maximaal twintig deelnemende lidstaten).

2) Terugkerende jaarlijkse kosten voor het beheer en voor andere zaken dan IT (vanaf 2026)

²² Wat de kosten voor de periode na 2027 betreft: de desbetreffende gegevens zijn indicatief en de opgave ervan laat de vaststelling van de begroting die in het kader van het toekomstige MFK voor het initiatief beschikbaar zou zijn, onverlet.

²³ Deze veronderstelling was gebaseerd op een aantal overwegingen, zoals wordt uiteengezet in het werkdokument van de diensten van de Commissie bij het wetgevingsvoorstel. Hoewel het de bedoeling is het initiatief voor zoveel mogelijk lidstaten aantrekkelijk te maken, is het waarschijnlijk dat deelname een geleidelijk proces wordt, met in de eerste jaren slechts enkele aangesloten lidstaten en een progressieve toename van het aantal deelnemers op lange termijn. Daarom werd ervan uitgegaan dat sterk geïnteresseerde lidstaten meteen zouden toetreden en andere later zouden volgen. Aangezien een grote meerderheid van de lidstaten zich positief over het initiatief heeft uitgesproken, wordt verwacht dat het op lange termijn in toenemende mate zal worden gebruikt. Bovendien kan redelijkerwijs worden aangenomen dat verschillende lidstaten zich zullen aansluiten naarmate de behoefte aan arbeidskrachten als gevolg van de nijpende demografische situatie dringender wordt en een beroep op legale migratie moet worden gedaan voor het opvullen van tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten die onvoldoende kunnen worden opgevuld door de beroepsbevolking van binnen de EU.

Het secretariaat van de EU-talentenpool dat binnen de Commissie wordt opgericht, zal extra personeel²⁴ vergen. Bovendien zal de Commissie kosten moeten maken voor activiteiten in verband met de coördinatie van de nationale contactpunten, opleiding, communicatie, vertaling en de verstrekking van online-informatie.

Daarnaast moeten in de lidstaten (vanaf 2026) nationale contactpunten worden aangewezen. Gezien de koppeling met de talentpartnerschappen kan de EU-talentenpool het gemakkelijker maken werkzoekenden te werven die in het kader van een talentenpartnerschap vaardigheden hebben ontwikkeld of gevalideerd die zijn gecertificeerd met een “EU-talentpartnerschapspas” (na 2027).

- Financiering ten laste van de Commissie: 5 426 500 – 6 000 000 EUR per jaar.
- Financiering ten laste van de lidstaten (uit het AMIF): 9 440 000 – 16 040 000 EUR: 8 000 000 – 14 600 000 EUR voor de aangewezen nationale contactpunten (vanaf 2026) en 1 440 000 EUR (na 2027) voor administratieve ondersteuning bij de afgifte van de “EU-talentpartnerschapspassen” (uit het AMIF, voor beide kostencategorieën).

3) Terugkerende jaarlijkse kosten voor IT in de operationele fase (na 2027):

- Financiering ten laste van de Commissie: 1 906 255 – 1 947 497 EUR voor het onderhoud van het IT-platform van de EU-talentenpool, de ontwikkeling van extra functies en infrastructuur gedurende de eerste twee werkingsjaren (deze kosten dalen geleidelijk in de daaropvolgende jaren).
- Financiering ten laste van de lidstaten (uit de nationale begroting): 348 075 – 543 867 EUR jaarlijkse kosten die alle deelnemende lidstaten (uitgaande van elf tot twintig deelnemers tegen 2030) moeten maken voor het onderhoud van de interoperabiliteit tussen de nationale systemen van de lidstaten en het IT-platform van de EU-talentenpool tijdens de eerste twee werkingsjaren (deze kosten dalen geleidelijk in de daaropvolgende jaren).

Voor een gedetailleerd overzicht van de gevolgen voor de begroting en de vereiste personele en administratieve middelen wordt verwezen naar het financieel memorandum.

5. OVERIGE ELEMENTEN

5.1 Uitvoeringsplanning en regelingen betreffende controle, evaluatie en rapportage

Tijdens de uitvoeringsfase zal de Commissie via de stuurgroep van de EU-talentenpool regelmatig vergaderingen met de deelnemende lidstaten beleggen om een en ander te bespreken en te verduidelijken. Uiterlijk in 2031 (als de EU-talentenpool naar schatting drie jaar operationeel is) en vervolgens om de vijf jaar zal de Commissie bij het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's een verslag indienen met een evaluatie van de uitvoering, de werking en het effect van de EU-talentenpool.

²⁴

Naar schatting zal de Commissie dertien medewerkers nodig hebben voor alle taken in verband met de EU-talentenpool. Dit personeel zal geleidelijk in dienst komen, afhankelijk van de ontwikkelingsfase van het initiatief. Tot 2027 zijn er tien medewerkers nodig. Wat de kosten voor de periode na 2027 betreft: de desbetreffende gegevens zijn indicatief en de opgave ervan laat de vaststelling van de begroting die in het kader van het toekomstige MFK voor het initiatief beschikbaar zou zijn, onverlet.

De uitvoering van de EU-talentedpool zal aan de belangrijkste beleidsdoelstellingen worden getoetst aan de hand van een aantal relevante en meetbare indicatoren die gebaseerd zijn op gemakkelijk toegankelijke, aanvaarde en geloofwaardige gegevensbronnen. Met name de volgende gegevens zullen worden verzameld: i) het aantal en het soort profielen van werkzoekenden uit derde landen die op het IT-platform van de EU-talentedpool worden geregistreerd, ii) het aantal en het soort vacatures die op het IT-platform van de EU-talentedpool worden geregistreerd, iii) het aantal bezoeken aan het IT-platform van de EU-talentedpool, iv) het aantal via de EU-talentedpool gefaciliteerde wervingen, v) het aantal afgegeven “EU-talentpartnerschapspassen”, vi) het aantal en het soort wervingen die via de EU-talentedpool zijn gefaciliteerd in het kader van de talentpartnerschappen. Het secretariaat van de EU-talentedpool zal de prestaties van de EU-talentedpool regelmatig monitoren.

Voor specifiek onderzoek naar thema's die verband houden met de uitvoering van de EU-talentedpool kunnen bestaande EU-agentschappen en -netwerken worden ingezet, zoals het Bureau voor de grondrechten, het Europees migratienetwerk en het Kenniscentrum Migratie en Demografie van de Commissie. De Commissie zal ook een beroep blijven doen op de deskundigengroepen die een bijdrage aan de effectbeoordeling hebben geleverd.

5.2 Artikelsgewijze toelichting

HOOFDSTUK I – ALGEMENE BEPALINGEN

Artikelen 1 t/m 4

Dit hoofdstuk bevat de omschrijving van het onderwerp, de afbakening van het toepassingsgebied en de definities.

Het voorstel voorziet in de oprichting van een voor alle lidstaten beschikbare EU-talentedpool die de werving van buiten de Unie verblijvende werkzoekenden uit derde landen moet vergemakkelijken, ook als deze personen zich in derde landen bevinden en internationale bescherming behoeven.

De EU-talentedpool is een facultatief instrument dat geïnteresseerde lidstaten extra ondersteuning op EU-niveau biedt om internationale werving te vergemakkelijken. De lidstaten kunnen hun eigen instrumenten behouden en aanvullen met het nieuwe platform. De lidstaten beslissen zelf of ze meedoen of niet. De regels voor deelname zijn vastgesteld in artikel 3. Lidstaten mogen zich te allen tijde aansluiten bij de EU-talentedpool. Deze beslissing moet uiterlijk negen maanden van tevoren aan de Commissie worden gemeld. Alleen in de deelnemende lidstaten gevestigde werkgevers mogen de EU-talentedpool gebruiken om hun vacatures op het platform te publiceren.

Met het oog op transparantie over het toepassingsgebied van deze verordening zal op het platform informatie inzake de aan de EU-talentedpool deelnemende lidstaten worden bekendgemaakt.

HOOFDSTUK II – IT-SYSTEEMARCHITECTUUR

Artikelen 5 en 6

Artikel 5 van het voorstel voorziet in de oprichting van een nieuw IT-platform (het IT-platform van de EU-talentedpool) waar profielen van buiten de Unie verblijvende werkzoekenden uit derde landen en vacatures van in de deelnemende lidstaten gevestigde werkgevers worden samengebracht en de matching ervan wordt ondersteund. De IT-componenten die daarvoor moeten worden ontwikkeld, staan in artikel 5, lid 2. Door middel van uitvoeringshandelingen kunnen uniforme technische normen worden vastgesteld voor

gegevensuitwisseling, gegevensformats en formats voor vacatures en profielen van werkzoekenden.

Om de budgettaire gevolgen van de ontwikkeling van een nieuw IT-platform te beperken, moet het IT-platform van de EU-talentenpool zoveel mogelijk worden ontwikkeld met bestaande IT-infrastructuur die eigendom is van de Commissie.

De EU-talentenpool kan de deelnemende lidstaten alleen maar doeltreffend ondersteunen als de nationale systemen en het IT-platform van de EU-talentenpool interoperabel zijn. Op die manier krijgen niet alleen geregistreerde werkzoekenden uit derde landen en werkgevers die deelnemen aan de EU-talentenpool, maar ook de bevoegde autoriteiten in de deelnemende lidstaten in één keer toegang tot in nationale en in EU-databanken geregistreerde vacatures en profielen van werkzoekenden.

Aangezien de werking van het IT-platform van de EU-talentenpool gepaard gaat met de verwerking van persoonsgegevens van de geregistreerde werkzoekenden uit derde landen en de werkgevers die aan de EU-talentenpool deelnemen, zijn in artikel 6 regels vastgesteld voor de verwerking van persoonsgegevens, onder meer wat betreft het bepalen van de verwerkingsverantwoordelijken en van degenen die toegang hebben tot persoonsgegevens in de EU-talentenpool. Voorts bevat het artikel bepalingen over de rechten van de werkzoekenden in dit verband. Door middel van uitvoeringshandelingen kunnen specifiekere regels worden vastgesteld, onder meer inzake de omschrijving van de subcategorieën persoonsgegevens die moeten worden verwerkt, de verantwoordelijkheden van de verwerkingsverantwoordelijken en de voorwaarden voor toegang tot persoonsgegevens.

HOOFDSTUK III – BEHEER

Artikelen 7 t/m 10

In deze bepalingen wordt verduidelijkt welke autoriteiten verantwoordelijk zijn voor het beheer van de EU-talentenpool, en waarin hun taken en verantwoordelijkheden bestaan.

Artikel 8 betreft de oprichting van een secretariaat dat belast wordt met het algemene beheer van de EU-talentenpool en onder meer tot taak krijgt het IT-platform van de EU-talentenpool op te zetten en te beheren.

Artikel 9 gaat in op de stuurgroep van de EU-talentenpool, die bestaat uit vertegenwoordigers van de deelnemende lidstaten (vertegenwoordigers van andere lidstaten mogen als waarnemer aan de vergaderingen deelnemen) en ondersteuning moet bieden bij een aantal aspecten die relevant zijn voor de uitvoering van de EU-talentenpool, onder meer inzake planning en coördinatie van de activiteiten van de pool. Deze groep kan ook dienst doen als een discussieforum waar de lidstaten van gedachten kunnen wisselen over de invoering van versnelde immigratieprocedures om de werving van werkzoekenden uit derde landen die via het IT-platform van de EU-talentenpool gematcht zijn met een werkgever, te vergemakkelijken.

Op grond van artikel 10 moet elke deelnemende lidstaat een nationaal contactpunt voor de EU-talentenpool aanwijzen, dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van de EU-talentenpool op nationaal niveau. Deze nationale contactpunten hebben met name tot taak vacatures door te sturen naar het IT-platform van de EU-talentenpool, de nationale lijst van knelpuntberoepen naar het secretariaat van de EU-talentenpool door te sturen en aan dat secretariaat te melden welke knelpuntberoepen overeenkomstig artikel 15, lid 1, zijn geschrapt van of zijn toegevoegd aan de lijst van EU-knelpuntberoepen.

HOOFDSTUK IV – REGISTRATIE VAN WERKZOEKENDEN UIT DERDE LANDEN IN DE EU-TALENTENPOOL EN DEELNAME VAN WERKGEVERS AAN DE EU-TALENTENPOOL

Artikel 11 – Registratie en toegang van werkzoekenden uit derde landen

Artikel 11 voorziet in regels voor werkzoekenden uit derde landen op het gebied van registratie op en toegang tot het IT-platform van de EU-talentenpool. Na hun profiel te hebben geregistreerd via het Europass-instrument voor het aanmaken van profielen, worden de geregistreerde werkzoekenden uit derde landen zichtbaar voor werkgevers en mogen zij op het platform op zoek gaan naar vacatures.

Artikel 12 – Registratie van profielen en toegang van werkzoekenden uit derde landen in het kader van talentpartnerschappen

Het IT-platform van de EU-talentenpool zal werving in het kader van talentpartnerschappen vergemakkelijken en daardoor ook dienst doen als instrument voor de uitvoering van deze partnerschappen. Met het oog daarop zijn in artikel 12 specifieke regels vastgesteld voor de deelname van werkzoekenden uit derde landen in het kader van een talentpartnerschap.

Werkzoekenden uit derde landen die aan een talentpartnerschap hebben deelgenomen, moeten een “EU-talentpartnerschapspas” krijgen waarin de vaardigheden die zij in het kader van het talentpartnerschap hebben ontwikkeld of gevalideerd, worden gecertificeerd. De voorwaarden voor de afgifte van de “EU-talentpartnerschapspas” moeten door de lidstaten worden bekrachtigd in het kader van het talentpartnerschap in kwestie. De modellen voor het format van deze pas kunnen bij een uitvoeringshandeling worden vastgelegd.

Zodra het profiel van deze werkzoekenden op het IT-platform van de EU-talentenpool is geregistreerd, wordt de “EU-talentpartnerschapspas” zichtbaar voor werkgevers.

Werkzoekenden uit derde landen aan wie een “EU-talentpartnerschapspas” is afgegeven, hebben ondersteuning gekregen voor de ontwikkeling en validering van vaardigheden binnen een tussen de deelnemende lidstaten en de partnerlanden overeengekomen kader. Het is mogelijk dat deze ondersteuning toegespitst is op de arbeidsmarkt van een of meer lidstaten die bij het talentpartnerschap zijn aangesloten, en dat die lidstaten een financiële bijdrage leveren voor de ontwikkeling en uitvoering van deze ondersteuning. Daarom krijgen de bij dat talentpartnerschap aangesloten lidstaten de mogelijkheid om het profiel van werkzoekenden uit derde landen aan wie een “EU-talentpartnerschapspas” is afgegeven, gedurende maximaal één jaar alleen zichtbaar te maken voor werkgevers die gevestigd zijn in een of meer bij dat talentpartnerschap aangesloten lidstaten.

Artikel 13 – Deelname van werkgevers aan de EU-talentenpool

De nationale contactpunten van de EU-talentenpool sturen de vacatures van de werkgevers door naar het IT-platform van de pool. Aangezien de EU-talentenpool toegespitst is op bepaalde knelpuntberoepen, worden alleen vacatures naar het platform doorgestuurd die overeenstemmen met de lijst van EU-knelpuntberoepen (artikel 14) of de nationale aanpassingen van deze lijst (artikel 15) of die relevant zijn voor een talentpartnerschap. Om naar het platform te kunnen worden doorgestuurd, moeten deze vacatures ook openstaan voor werving van werkzoekenden uit derde landen overeenkomstig het beginsel dat Unieburgers voorrang genieten.

Werkgevers die deelnemen aan de EU-talentenpool, moeten voldoen aan de betrokken wetgeving en praktijk van de Unie en de lidstaat. Werkzoekenden uit derde landen worden daardoor beschermd tegen discriminatie, het risico van oneerlijke werving en ontoereikende arbeidsomstandigheden en -voorwaarden.

Artikelen 14 en 15 – Lijst van EU-knelpuntberoepen en nationale aanpassingen van de lijst

Om de deelnemende lidstaten beter te ondersteunen bij het aanpakken van bestaande en toekomstige tekorten aan arbeidskrachten, moet de EU-talentedepool zich specifiek richten op de meest relevante beroepen. Met het oog daarop is in de bijlage bij deze verordening een lijst van EU-knelpuntberoepen opgenomen met een viercijferige ISCO-08-code. De Commissie kan deze lijst door middel van gedelegeerde handelingen wijzigen om er beroepen in op te nemen waarvoor in een significant aantal deelnemende lidstaten knelpunten op de arbeidsmarkt bestaan, alsook beroepen die rechtstreeks bijdragen tot de groene en de digitale transitie van de EU. De deelnemende lidstaten kunnen besluiten om in het licht van de specifieke behoeften op hun arbeidsmarkt beroepen aan de lijst van EU-knelpuntberoepen toe te voegen of ervan te schrappen. De nationale aanpassingen hebben alleen gevolgen voor het matchen met vacatures in de betrokken lidstaat.

Artikel 16 – Zoeken en matchen

Geregistreerde werkzoekenden uit derde landen en werkgevers die deelnemen aan de EU-talentedepool kunnen elkaar op het IT-platform vinden via een zoekfunctie met filters, waaronder specifieke filters voor het vinden van profielen van werkzoekenden met een “EU-talentpartnerschap”.

Een in het IT-platform geïntegreerd geautomatiseerd matchinginstrument maakt een lijst van voorgestelde profielen van werkzoekenden en vacatures aan. De lijst wordt samengesteld op basis van de mate waarin de in het profiel opgegeven vaardigheden, kwalificaties en werkervaring relevant zijn voor de eisen die in een specifieke vacature worden gesteld.

HOOFDSTUK V – INFORMATIEVERSTREKKING, ONDERSTEUNENDE DIENSTEN EN VERSNELDE IMMIGRATIEPROCEDURES

Artikel 17 – Informatieverstrekking en ondersteunende diensten

Om de werving te vergemakkelijken, moeten zowel werkgevers als werkzoekenden uit derde landen toegang hebben tot begrijpelijke en transparante informatie over de regels die in de lidstaten van toepassing zijn. Met het oog daarop wordt op het IT-platform van de EU-talentedepool online-informatie verstrekt, met name over wervings-, immigratie- en erkenningsprocedures.

Daarnaast wordt, met het oog op de adequate bescherming van werkzoekenden uit derde landen die via de EU-talentedepool worden geworven, ook informatie verstrekt over de verhaalmechanismen in de deelnemende lidstaten.

Wat de bijstand na de selectie betreft, moeten de contactpunten van de EU-talentedepool krachtens artikel 17, lid 3, aan geregistreerde werkzoekenden uit derde landen en werkgevers die deelnemen aan de EU-talentedepool op verzoek advies en informatie verstrekken over procedures voor gezinshereniging, rechten van gezinsleden, nationale integratiemaatregelen en organisaties die na de werving bijstand verlenen aan onderdanen van derde landen. Er moet in dit verband tevens informatie worden verstrekt over de verhaalmechanismen die beschikbaar zijn in geval van uitbuiting op het werk en oneerlijke wervingspraktijken in de deelnemende lidstaten.

Artikel 18 – Facilitering van klachten

Met het oog op de doeltreffende bescherming van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen moeten de lidstaten krachtens artikel 18 voorzien in doeltreffende mechanismen aan de hand waarvan deze mensen een klacht kunnen indienen wanneer de aan de EU-talentedepool deelnemende werkgevers zich niet houden aan de in artikel 13 vastgestelde verplichtingen. Overeenkomstig artikel 10 wordt de toegang van aan de EU-talentedepool deelnemende

werkgevers opgeschort en worden hun vacatures door de nationale contactpunten van de EU-talentenpool verwijderd indien de nationale autoriteiten die bevoegd zijn voor de wetgeving en de praktijk van de Unie en de lidstaat op het gebied van gelijke behandeling van onderdanen van derde landen en bescherming van deze mensen tegen oneerlijke werving en ontoereikende arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, in kennis worden gesteld van een inbreuk op deze wetgeving en deze praktijk als bedoeld in artikel 13.

Artikel 19 – Versnelde immigratieprocedures

Om het voor werkgevers gemakkelijker te maken om buiten de Unie verblijvende geregistreerde werkzoekenden uit derde landen te werven en deze werving sneller te laten verlopen, krijgen de deelnemende lidstaten op grond van artikel 19 de mogelijkheid om versnelde immigratieprocedures in te voeren, met name wat betreft de afgifte van visa en verblijfsvergunningen voor arbeidsdoeleinden en de vrijstelling van het beginsel dat Unieburgers voorrang genieten.

HOOFDSTUK VI – SLOTBEPALINGEN

Artikelen 20 t/m 24

Deze artikelen bevatten regels inzake monitoring, rapportage, uitoefening van de bevoegdheidsdelegatie, vaststelling van uitvoeringshandelingen en inwerkingtreding van deze verordening.

Voorstel voor een

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

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

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

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

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

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité²⁵,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's²⁶,

Gezien het advies van de Europese Toezichthouder voor gegevensbescherming²⁷,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) De Unie en de afzonderlijke lidstaten kampen in een groot aantal sectoren en beroepen met tekorten, onder meer in sectoren en beroepen die relevant zijn voor de groene en de digitale transitie. De aanzienlijke tekorten in de bouw, de gezondheidszorg, de horeca, het vervoer, de informatie- en communicatietechnologie en op het gebied van wetenschap, technologie, engineering en wiskunde slepen al lang aan en zijn nog verscherpt door de COVID-19-pandemie en de versnelling van de groene en de digitale transitie. Gezien de demografische uitdagingen wordt verwacht dat de tekorten aan arbeidskrachten zullen aanhouden en mogelijk nog nijpender worden.
- (2) Om tekorten aan arbeidskrachten aan te pakken, is een integrale aanpak op Unie- en nationaal niveau vereist, waarbij prioritair wordt ingezet op betere benutting van het volledige potentieel van groepen met een lagere arbeidsmarktparticipatie, om- en bijscholing van de bestaande beroepsbevolking, facilitering van de arbeidsmobiliteit binnen de EU en verbetering van de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden en de aantrekkelijkheid van bepaalde beroepen. Gezien de omvang van de huidige tekorten op de arbeidsmarkt en de demografische trends is het onwaarschijnlijk dat maatregelen die alleen gericht zijn op de beroepsbevolking van binnen de Unie volstaan om bestaande en toekomstige tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken. Legale migratie is een cruciale aanvulling op dergelijke maatregelen en moet deel uitmaken van de oplossing om de groene en de digitale transitie volledig te ondersteunen.

²⁵ PB C van , blz. .

²⁶ PB C van , blz. .

²⁷ PB C van , blz. .

- (3) Teneinde internationale werving te vergemakkelijken en onderdanen van derde landen de kans te geven om een EU-knelpuntberoep uit te oefenen, moet een EU-talentenpool worden opgericht in de vorm van een Uniebreed platform waarop profielen van geregistreerde, buiten de Unie verblijvende werkzoekenden uit derde landen en vacatures van in de deelnemende lidstaten gevestigde werkgevers worden samengebracht en de matching ervan wordt ondersteund.
- (4) In de aanbeveling van de Commissie betreffende legale trajecten voor bescherming in de EU²⁸ worden de lidstaten aangemoedigd aanvullende arbeidstrajecten in te voeren en te ondersteunen voor personen die internationale bescherming behoeven²⁹. De EU-talentenpool kan ook de operationalisering van deze aanvullende trajecten ondersteunen.
- (5) De EU-talentenpool moet erop gericht zijn de deelnemende lidstaten te ondersteunen bij hun inspanningen om bestaande en toekomstige tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten aan te pakken door onderdanen van derde landen te werven, voor zover activering van de beroepsbevolking van binnen de EU en mobiliteit binnen de EU niet volstaan om deze doelstelling te verwezenlijken. Als facultatief instrument voor het vergemakkelijken van internationale werving moet de EU-talentenpool de geïnteresseerde lidstaten extra ondersteuning op EU-niveau bieden. Daartoe moet worden gezorgd voor complementariteit en interoperabiliteit met bestaande nationale initiatieven en platforms. Met het oog op een zo breed mogelijke deelname moet bij de ontwikkeling van de EU-talentenpool rekening worden gehouden met de specifieke behoeften van de lidstaten. De term “talent” dient breed te worden opgevat en verwijst naar alle mogelijke vaardigheden die de arbeidsmarkten van de lidstaten nodig hebben.
- (6) De EU-talentenpool is bedoeld om diensten te verlenen aan in de deelnemende lidstaten gevestigde werkgevers, waaronder particuliere arbeidsbureaus, uitzendbureaus en arbeidsmarktbemiddelaars zoals gedefinieerd in het uit 1997 daterende verdrag nr. 181 van de Internationale Arbeidsorganisatie.
- (7) De EU-talentenpool moet ook ondersteuning verlenen bij de uitvoering van talentpartnerschappen, die een uitermate belangrijke rol spelen in het kader van de externe dimensie van het migratie- en asielpact³⁰ en die operationeel worden gemaakt in overeenstemming met de mededeling van de Commissie over het aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU³¹. De deelname van een lidstaat aan een talentpartnerschap dient het besluit van deze lidstaat over deelname aan de EU-talentenpool onverlet te laten.
- (8) Om ervoor te zorgen dat de autoriteiten van de lidstaten adequaat vertegenwoordigd zijn in de stuurgroep van de EU-talentenpool, moeten de deelnemende lidstaten elk twee vertegenwoordigers aanwijzen, één namens de autoriteiten op het gebied van werkgelegenheid en één namens de autoriteiten op het gebied van immigratie.

²⁸ Aanbeveling (EU) 2020/1364 van de Commissie van 23 september 2020 betreffende legale trajecten voor bescherming in de EU: bevordering van hervestiging, toelating op humanitaire gronden en andere aanvullende trajecten.

²⁹ “Aanvullende trajecten” zijn veilige en gereguleerde routes voor personen die internationale bescherming behoeven. Deze routes dienen als aanvulling op hervestiging doordat ze deze mensen in staat stellen legaal te verblijven in een derde land dat tegemoetkomt aan hun behoefte aan internationale bescherming. Aanvullende arbeidstrajecten bieden personen die internationale bescherming behoeven, de kans in te stappen in bestaande trajecten voor arbeidsmigratie en hun vaardigheden te gebruiken, en helpen om tekorten op de arbeidsmarkt van de ontvangende landen aan te pakken. Zie ook: <https://www.unhcr.org/complementary-pathways.html>.

³⁰ [COM\(2020\) 609 final](#).

³¹ [COM\(2022\) 657 final](#).

- (9) Er moet een IT-platform voor de EU-talentenpool worden ontwikkeld met zoveel mogelijk bestaande IT-infrastructuur die eigendom is van de Commissie. De IT-infrastructuur die in het kader van Eures is ontwikkeld, kan gedeeltelijk worden hergebruikt voor het IT-platform van de EU-talentenpool, met inbegrip van het ene gecoördineerde kanaal en het geautomatiseerde matchinginstrument, met relevante aanpassingen, onder meer om naar behoren rekening te houden met de “EU-talentpartnerschapspas”.
- (10) Waar passend moet worden gezorgd voor synergieën tussen het IT-platform van de EU-talentenpool en andere relevante instrumenten en diensten op Unieniveau, onder meer wat betreft de toegang tot opleidingsmateriaal zoals dat van de EU-academie en de academie voor een interoperabel Europa. Het IT-platform van de EU-talentenpool moet snel en regelmatig worden aangepast aan nieuwe technologische praktijken en moet via de invoering van innovatieve functies en instrumenten geavanceerde IT-diensten aanbieden.
- (11) Het format van de profielen van de werkzoekenden en de vacatures van de werkgevers moet, zoals bedoeld in Verordening (EU) 2016/589³², worden vastgesteld aan de hand van de bestaande Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen (ESCO), die voorziet in een standaardterminologie voor beroepen, vaardigheden en competenties en die de transparantie van vaardigheden en kwalificaties faciliteert. De ESCO-classificatie moet werkzoekenden uit derde landen, werkgevers en de nationale contactpunten van de EU-talentenpool helpen om onderling vergelijkbare informatie te verstrekken over werkervaring, beroepen waarvoor een vacature bestaat en vaardigheden die door de werkzoekenden worden aangeboden en door de werkgevers worden gevraagd, en moet op die manier een kwalitatief hoogwaardig matchingsproces mogelijk maken. In voorkomend geval moeten de nationale contactpunten van de EU-talentenpool het ESCO-format gebruiken voor het doorsturen van vacatures naar het IT-platform van de EU-talentenpool. Lidstaten die voor nationale vacatures geen gebruik maken van de ESCO-classificatie, moeten met het oog op de interoperabiliteit correlatietabellen opstellen waarin de in de nationale systemen gebruikte classificatie wordt vergeleken met de ESCO-classificatie. De correlatietabellen moeten ter beschikking van de Commissie worden gesteld en moeten worden gebruikt om de informatie over vacatures of profielen van werkzoekenden automatisch om te zetten zodat de matching via het gemeenschappelijk IT-platform geautomatiseerd kan verlopen.
- (12) Het secretariaat van de EU-talentenpool en de nationale contactpunten van de EU-talentenpool moeten taken toegewezen krijgen om de zoek- en matchingfuncties van het IT-platform van de EU-talentenpool te waarborgen. Deze taken moeten worden beschouwd als taken van algemeen belang waarvoor de verwerking van persoonsgegevens noodzakelijk is, als bedoeld in respectievelijk artikel 5, lid 1, punt a), van Verordening (EU) 2018/1725³³ en artikel 6, lid 1, punt e), van Verordening

³² Verordening (EU) 2016/589 van het Europees Parlement en de Raad van 13 april 2016 inzake een Europees netwerk van diensten voor arbeidsvoorziening (Eures), de toegang van werknemers tot mobiliteitsdiensten en de verdere integratie van de arbeidsmarkten en tot wijziging van Verordeningen (EU) nr. 492/2011 en (EU) nr. 1296/2013 (PB L 107 van 22.4.2016, blz. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

³³ Verordening (EU) 2018/1725 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door de instellingen, organen en instanties van de Unie en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 45/2001 en Besluit nr. 1247/2002/EG (PB L 295 van 21.11.2018, blz. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

(EU) 2016/679³⁴. De verwerking van persoonsgegevens moet gebeuren in overeenstemming met artikel 8 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en de Verordeningen (EU) 2018/1725 en (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad.

- (13) Voor het gebruik van de zoek- en matchingfuncties van het IT-platform van de EU-talentenpool mogen alleen persoonsgegevens verwerkt worden die noodzakelijk zijn om de geregistreerde werkzoekenden uit derde landen en de werkgevers die aan de EU-talentenpool deelnemen, te identificeren, om het zoeken en matchen op het IT-platform van de EU-talentenpool mogelijk te maken en om gegevens te verzamelen met het oog op het verbeteren van de werking van de talentenpool. Verwerking van in artikel 9 van Verordening (EU) 2016/679 en artikel 10 van Verordening (EU) 2018/1725 bedoelde persoonsgegevens is hiervoor niet vereist.
- (14) Geregistreerde werkzoekenden uit derde landen moeten het recht hebben een keuze te maken uit een aantal technische opties om de toegang tot hun persoonsgegevens te beperken, bijvoorbeeld via het beperken van de toegang tot hun contactgegevens. Profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen en werkgevers die aan het IT-platform van de EU-talentenpool deelnemen, moeten automatisch worden verwijderd als ze gedurende twee jaar niet zijn gebruikt. Wanneer profielen worden verwijderd, kan een beperkte reeks geanonimiseerde gegevens opgeslagen blijven voor statistische en onderzoeksdoeleinden, onder meer met het oog op de productie en de kwaliteit van Europese statistieken.
- (15) Onverminderd hun verplichting om betrokkenen te informeren over de verwerking van hun persoonsgegevens en hun rechten als betrokkenen overeenkomstig de artikelen 12 en 13 van Verordening (EU) 2016/679 en de artikelen 14 en 15 van Verordening (EU) 2018/1725, moeten het secretariaat van de EU-talentenpool en de nationale contactpunten van de EU-talentenpool geregistreerde werkzoekenden en werkgevers die aan de EU-talentenpool deelnemen, ook informeren over hun recht om de toegang tot hun persoonsgegevens technisch te beperken en om te allen tijde te eisen dat de in hun profiel opgenomen persoonsgegevens worden gewist of gewijzigd.
- (16) De EU-talentenpool moet bijdragen tot de doelstelling irreguliere migratie te ontmoedigen, onder meer door de toegang tot bestaande legale trajecten te vergemakkelijken. Werkzoekenden uit derde landen tegen wie een administratieve of rechterlijke beslissing tot weigering van toegang tot of verblijf in een lidstaat of een inreisverbod overeenkomstig Richtlijn 2008/115/EG van het Europees Parlement en de Raad³⁵ is uitgevaardigd, mogen hun profiel niet registreren op het IT-platform van de EU-talentenpool, aangezien zij geen toestemming zullen krijgen om de Unie binnen te komen en er te verblijven. Om die situatie te ondervangen, moeten werkzoekenden uit derde landen verplicht worden om, voorafgaand aan de registratie van hun profiel in de EU-talentenpool, te verklaren dat er op dat moment tegen hen geen weigering van toegang tot of verblijf in een lidstaat, noch een verbod op inreis in de Unie van

³⁴ Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (PB L 119 van 4.5.2016, blz. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

³⁵ Richtlijn 2008/115/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 2008 over gemeenschappelijke normen en procedures in de lidstaten voor de terugkeer van onderdanen van derde landen die illegaal op hun grondgebied verblijven (PB L 348 van 24.12.2008, blz. 98, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

kracht is. Er moet ook informatie worden verstrekt over de gevolgen van het afleggen van een valse verklaring in dit verband.

- (17) Werkzoekenden uit derde landen die zich in de EU-talentenpool willen registreren, moeten een profiel creëren met het Europass³⁶-instrument voor het aanmaken van een vrij profiel en moeten hun relevante vaardigheden, kwalificaties en anderszins opgedane ervaring opgeven op één beveiligde onlinelocatie.
- (18) Waar nodig moeten de erkenning van kwalificaties en de validering van vaardigheden van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen op verzoek van de werkzoekende of de werkgever in de deelnemende lidstaten worden uitgevoerd overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk en alle internationale overeenkomsten ter zake, met inbegrip van regelingen voor wederzijdse erkenning van beroepskwalificaties. Het IT-platform van de EU-talentenpool moet gepersonaliseerde bijstand en online-informatie over de nationale erkennings- en valideringsprocedures beschikbaar stellen en de nationale contactpunten van de EU-talentenpool moeten deze bijstand en informatie verstrekken.
- (19) In het kader van talentpartnerschappen krijgen onderdanen van geselecteerde derde landen ondersteuning voor de ontwikkeling en validering van vaardigheden binnen een kader dat is goedgekeurd door de bij het betrokken talentpartnerschap aangesloten lidstaten en partnerlanden. Daarom moeten de in het kader van een talentpartnerschap ontwikkelde of gevalideerde vaardigheden worden gecertificeerd met de “EU-talentpartnerschapspas”, die zichtbaar moet zijn in de EU-talentenpool. Werkgevers die deelnemen aan de EU-talentenpool, moeten de profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen kunnen filteren zodat ze zien wie in bezit is van een “EU-talentpartnerschapspas”. Dit moet werkgevers aanmoedigen om deze werkzoekenden een baan in de Unie aan te bieden. De lidstaten moeten in het kader van een talentpartnerschap bepalen volgens welke voorwaarden de “EU-talentpartnerschapspas” wordt afgegeven voor gebruik in het kader van de EU-talentenpool, en moeten in dat verband onder meer beslissen of de afgifte van deze pas wordt ondersteund door een nationale autoriteit van een partnerland, een internationale organisatie of een andere belanghebbende. De afgifte van een “EU-talentpartnerschapspas” laat de Europese en nationale regels inzake de toegang tot gereguleerde beroepen onverlet.
- (20) De lijst van derde landen en lidstaten die bij een talentpartnerschap zijn aangesloten, moet op het IT-platform van de EU-talentenpool worden bekendgemaakt, samen met de relevante beroepen waarop elk partnerschap is toegespitst.
- (21) In sommige gevallen zijn de inspanningen die in het kader van een talentpartnerschap worden geleverd om vaardigheden te ontwikkelen en te valideren, toegespitst op de arbeidsmarkt van een of meer deelnemende lidstaten. Het is mogelijk dat die lidstaten een bijdrage leveren – ook financieel – aan het ontwikkelen en uitvoeren van de ondersteuning van deze inspanningen in het kader van het talentpartnerschap. Daarom moet, indien de bij het talentpartnerschap aangesloten lidstaten daartoe besluiten, de kans om op zoek te gaan naar geregistreerde werkzoekenden die in bezit zijn van een “EU-talentpartnerschapspas”, gedurende maximaal één jaar worden voorbehouden aan werkgevers die gevestigd zijn in een of meer bij dat talentpartnerschap aangesloten

³⁶ Besluit (EU) 2018/646 van het Europees Parlement en de Raad van 18 april 2018 betreffende een gemeenschappelijk kader voor het verstrekken van betere diensten voor vaardigheden en kwalificaties (PB L 112 van 2.5.2018, blz. 42, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

lidstaten. Deze mogelijkheid is met name van toepassing in gevallen waarin de ontwikkeling van vaardigheden specifiek gericht is op de behoeften van een lidstaat. Of en, zo ja, in welke gevallen deze mogelijkheid wordt toegepast, moet worden vermeld op het IT-platform van de EU-talentenpool, zodat geregistreerde werkzoekenden uit derde landen en werkgevers die aan de EU-talentenpool deelnemen, daarvan op de hoogte zijn. Na het verstrijken van deze termijn krijgen alle aan de EU-talentenpool deelnemende werkgevers toegang tot de profielen van geregistreerde werkzoekenden die in het bezit zijn van een “EU-talentpartnerschapspas”. Werkzoekenden uit derde landen die in het kader van een talentpartnerschap ondersteuning hebben gekregen, mogen niet worden verplicht te vermelden dat zij over een “EU-talentpartnerschapspas” beschikken, maar moeten zich net als iedere andere onderdaan van een derde land in de EU-talentenpool kunnen registreren, zodat zij kunnen solliciteren naar banen in andere lidstaten.

- (22) De beginselen van de Europese pijler van sociale rechten moeten van toepassing zijn op alle activiteiten in het kader van de EU-talentenpool, met name wat betreft het recht op eerlijke en gelijke behandeling inzake arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, minimumlonen, toegang tot sociale bescherming, opleiding en bescherming van jongeren op het werk. De EU-talentenpool moet overeenkomstig die beginselen hoogwaardige werkgelegenheid waarborgen.
- (23) De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) heeft in haar algemene beginselen en operationele richtsnoeren voor eerlijke werving een aantal normen vastgesteld voor de adequate bescherming van werkzoekenden uit derde landen tegen oneerlijke werving. Werkgevers moeten de toepasselijke wetgeving en praktijk van de Unie in acht nemen. De werkgevers moeten er ook voor zorgen dat werkzoekenden uit derde landen en onderdanen van de deelnemende lidstaten gelijk worden behandeld, overeenkomstig Richtlijn 2011/98/EU³⁷, Richtlijn 2014/36/EU³⁸, Richtlijn (EU) 2021/1883³⁹ en Richtlijn (EU) 2016/801⁴⁰. Bij de indiensttreding moeten werkgevers die aan de EU-talentenpool deelnemen, geregistreerde werkzoekenden uit derde landen overeenkomstig Richtlijn (EU) 2019/1152⁴¹ schriftelijk en in begrijpelijke bewoordingen in kennis stellen van de rechten en plichten die voortvloeien uit de arbeidsrelatie. In dit verband moet ten minste informatie worden verstrekt over de plaats van het werk, het soort werk, de duur van de arbeidsrelatie, het loon, de werkuren, de duur van het betaald verlof en, in voorkomend geval, andere relevante

³⁷ Richtlijn 2011/98/EU van het Europees Parlement en de Raad van 13 december 2011 betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven (PB L 343 van 23.12.2011, blz. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj>).

³⁸ Richtlijn 2014/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 375, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>).

³⁹ Richtlijn (EU) 2021/1883 van het Europees Parlement en de Raad van 20 oktober 2021 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan, en tot intrekking van Richtlijn 2009/50/EG van de Raad (PB L 382 van 28.10.2021, blz. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

⁴⁰ Richtlijn (EU) 2016/801 van het Europees Parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten (herschikking) (PB L 132 van 21.5.2016, blz. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).

⁴¹ Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PB L 186 van 11.7.2019, blz. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

arbeidsomstandigheden en -voorwaarden. Een werkgever mag geen wervingsvergoeding in rekening brengen. Evenmin mag een werkgever een werknemer verbieden buiten het werkrooster dat hij bij die werkgever heeft, voor andere werkgevers te gaan werken, noch mag hij een werknemer die dat wel doet, daarvoor nadelig behandelen. Werkgevers die aan de EU-talentedpool deelnemen, moeten zich houden aan Richtlijn 96/71/EG⁴², zoals gewijzigd bij Richtlijn (EU) 2018/957, wanneer zij werknemers ter beschikking stellen met het oog op het verrichten van diensten, met name wat betreft de in dat kader vastgestelde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, zoals de vereiste dat terbeschikkingstelling van werknemers uit derde landen in een andere lidstaat slechts is toegestaan wanneer deze werknemers legaal en gewoonlijk werkzaam zijn in een andere lidstaat.

- (24) Om hoogwaardige matching te waarborgen, moeten geregistreerde werkzoekenden uit derde landen en werkgevers die deelnemen aan de EU-talentedpool, toegang krijgen tot, respectievelijk, een lijst voorgestelde vacatures en een lijst voorgestelde profielen die gebaseerd is op de relevantie van de opgegeven vaardigheden, kwalificaties en werkervaring voor de vacature. De lijst wordt aangemaakt door het geautomatiseerde matchinginstrument van het IT-platform van de EU-talentedpool.
- (25) Het platform van de EU-talentedpool moet tegemoetkomen aan de bestaande behoeften op de arbeidsmarkt en mag niet dienen als een middel om de reeds aanwezige beroepsbevolking te verdringen of te benadelen of om fatsoenlijk werk of eerlijke concurrentie op andere manieren te ondermijnen. Om de lidstaten beter te ondersteunen bij hun inspanningen om bestaande en toekomstige tekorten aan arbeidskrachten aan te pakken, moet de EU-talentedpool zich toespitsen op specifieke beroepen op alle vaardigheidsniveaus, waarbij de in de bijlage bij deze verordening opgenomen lijst van meest voorkomende knelpuntberoepen in de Unie en beroepen die rechtstreeks bijdragen aan de groene en de digitale transitie, als basis dient. Met het oog op de aanpassing van de vacatures aan de specifieke behoeften van de nationale arbeidsmarkten kunnen de deelnemende lidstaten het secretariaat van de EU-talentedpool in kennis stellen van specifieke knelpuntberoepen die zij aan de in de bijlage opgenomen lijst van EU-knelpuntberoepen hebben toegevoegd of daarvan hebben geschrapt. Dergelijke kennisgevingen mogen alleen gevolgen hebben voor de vacatures die zijn ingediend door de betrokken lidstaat. Noch de lijst van EU-knelpuntberoepen, noch de kennisgeving van de lidstaten mag afbreuk doen aan het beginsel dat Unieburgers voorrang genieten.
- (26) De deelnemende lidstaten moeten ervoor zorgen dat de informatie over de EU-talentedpool en de werking ervan gemakkelijk toegankelijk is voor werkzoekenden uit derde landen en werkgevers en dat in die informatie met name de bevoegde autoriteiten in de deelnemende lidstaten en de voorwaarden en procedures voor deelname aan de EU-talentedpool worden vermeld.
- (27) Het secretariaat van de EU-talentedpool moet ervoor zorgen dat op het IT-platform van de EU-talentedpool gemakkelijk toegankelijke informatie beschikbaar is over de immigratieprocedures, erkenning van kwalificaties en validering van vaardigheden, de rechten van onderdanen van derde landen, levens- en arbeidsomstandigheden en de verhaalmechanismen in geval van uitbuiting op het werk en oneerlijke

⁴²

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

wervingspraktijken in de deelnemende lidstaten. De nationale contactpunten van de EU-talentedpool moeten de betrokken informatie doorgeven aan het secretariaat van de EU-talentedpool, zodat deze op het IT-platform van de EU-talentedpool kan worden bekendgemaakt. Op het IT-platform van de EU-talentedpool moet ook online-informatie beschikbaar zijn over ondersteuning van werkzoekenden die internationale bescherming behoeven en zich in derde landen bevinden. De ondersteunende maatregelen van de lidstaten kunnen onder meer bestaan uit specifieke voorlichtingscampagnes, steun voor het verkrijgen van een reisdocument en integratiesteun bij aankomst.

- (28) De informatie op het IT-platform van de EU-talentedpool moet ten minste in de officiële talen van de deelnemende lidstaten beschikbaar worden gesteld.
- (29) De delegaties van de Europese Unie, alsook de deelnemende lidstaten, moeten ondersteuning bieden bij het verstrekken van informatie over de EU-talentedpool en de werking ervan aan werkzoekenden uit derde landen.
- (30) De nationale contactpunten van de EU-talentedpool kunnen aanvullende ondersteuning bieden op verzoek van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen en werkgevers die aan de EU-talentedpool deelnemen. In het kader van die aanvullende ondersteuning moet onder meer informatie op maat worden verstrekt over visa en verblijfsvergunningen voor arbeidsdoeleinden in de deelnemende lidstaat, ook inzake de rechten en plichten van onderdanen van derde landen, zoals op het gebied van toegang tot sociale uitkeringen, gezondheidszorg, onderwijs en huisvesting. Ook over procedures voor gezinshereniging en de rechten van gezinsleden, en over bestaande maatregelen om de integratie in de gastlidstaat te vergemakkelijken, zoals taalcursussen en beroepsopleiding, kan specifiek advies en specifieke informatie worden verstrekt. Er moet in dit verband tevens informatie worden verstrekt over de verhaalmechanismen die beschikbaar zijn in geval van uitbuiting op het werk en oneerlijke wervingspraktijken in de deelnemende lidstaten. De nationale contactpunten van de EU-talentedpool moeten werkgevers die aan de EU-talentedpool deelnemen, informatie verstrekken over hun rechten en plichten op het gebied van sociale zekerheid, actieve arbeidsmarktmaatregelen, belastingen, kwesties in verband met arbeidsovereenkomsten, pensioenrechten en ziektekostenverzekering.
- (31) Om de doelstelling van deze verordening te verwezenlijken, moet de effectieve uitvoering van het EU-acquis inzake legale migratie worden gewaarborgd. Om het voor werkgevers gemakkelijker te maken om buiten de Unie verblijvende werkzoekenden uit derde landen te werven en deze werving sneller te laten verlopen, krijgen de deelnemende lidstaten de mogelijkheid om versnelde immigratieprocedures in te voeren, met name wat betreft de afgifte van visa en verblijfsvergunningen voor arbeidsdoeleinden en de vrijstelling van het beginsel dat Unieburgers voorrang genieten. De uitvoering van versnelde immigratieprocedures kan worden besproken in het kader van de stuurgroep van de EU-talentedpool, met name om de uitwisseling van beste praktijken tussen de lidstaten te ondersteunen.
- (32) Omdat de doelstellingen van deze verordening – de oprichting van een Uniebreed platform dat tekorten aan arbeidskrachten op Unieniveau moet aanpakken door de werving van onderdanen van derde landen voor het uitoefenen van EU-knelpuntberoepen te vergemakkelijken – wegens het gebrek aan doeltreffende kanalen en de beperkte zichtbaarheid op mondiaal niveau niet voldoende door de lidstaten kunnen worden bereikt, maar vanwege de omvang van het optreden beter op Unieniveau kunnen worden bereikt, kan de Unie maatregelen nemen overeenkomstig

het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze verordening niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken.

- (33) Teneinde de doelstellingen van deze verordening, namelijk het vergemakkelijken van internationale werving, te verwezenlijken, moet aan de Commissie de bevoegdheid worden overgedragen om overeenkomstig artikel 290 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie handelingen vast te stellen tot wijziging van deze verordening met betrekking tot de in de bijlage opgenomen lijst van EU-knelpuntberoepen. Het is van bijzonder belang dat de Commissie bij haar voorbereidende werkzaamheden tot passende raadplegingen overgaat, onder meer op deskundigenniveau, en dat die raadplegingen gebeuren in overeenstemming met de beginselen die zijn vastgelegd in het Interinstitutioneel Akkoord van 13 april 2016 over beter wetgeven⁴³. Met name om te zorgen voor gelijke deelname aan de voorbereiding van gedelegeerde handelingen ontvangen het Europees Parlement en de Raad alle documenten op hetzelfde tijdstip als de deskundigen van de lidstaten, en hebben hun deskundigen systematisch toegang tot de vergaderingen van de deskundigengroepen van de Commissie die zich bezighouden met de voorbereiding van de gedelegeerde handelingen.
- (34) Om eenvormige voorwaarden voor de uitvoering van deze verordening te waarborgen, moeten aan de Commissie uitvoeringsbevoegdheden worden toegekend. Die bevoegdheden moeten worden uitgeoefend in overeenstemming met Verordening (EU) nr. 182/2011 van het Europees Parlement en de Raad⁴⁴.
- (35) Voor de vaststelling van de modellen voor het format van de “EU-talentpartnerschapspas” moet de raadplegingsprocedure worden gevolgd. Voor de vaststelling en actualisering van de technische normen voor de uitwisseling van gegevens, gegevensformats, formats voor vacatures en formats voor profielen voor werkzoekenden uit derde landen moet de onderzoeksprocedure worden gevolgd. De onderzoeksprocedure moet ook worden gevolgd voor de vaststelling van technische normen inzake de subcategorieën persoonsgegevens die moeten worden verwerkt, de verantwoordelijkheden van verwerkingsverantwoordelijken, met inbegrip van regels voor het mogelijke gebruik van een of meer gegevensverwerkers, alsook inzake de voorwaarden voor toegang tot persoonsgegevens en de mogelijkheid voor geregistreerde werkzoekenden om de toegang tot hun persoonsgegevens op het IT-platform van de EU-talentenpool te beperken.
- (36) Deze verordening is in overeenstemming met de grondrechten en de beginselen die zijn erkend bij het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie in overeenstemming met artikel 6 VEU.
- (37) De deelnemende lidstaten dienen deze verordening toe te passen met volledige inachtneming van alle in het Handvest van de grondrechten van de EU neergelegde verplichtingen en met name zonder onderscheid te maken naar geslacht, ras,

⁴³ Interinstitutioneel Akkoord tussen het Europees Parlement, de Raad van de Europese Unie en de Europese Commissie over beter wetgeven (PB L 123 van 12.5.2016, blz. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinst/2016/512/oj).

⁴⁴ Verordening (EU) nr. 182/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 16 februari 2011 tot vaststelling van de algemene voorschriften en beginselen die van toepassing zijn op de wijze waarop de lidstaten de uitoefening van de uitvoeringsbevoegdheden door de Commissie controleren (PB L 55 van 28.2.2011, blz. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj>).

huidskleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, een handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Het recht op rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden en het recht van jongeren op bescherming op het werk moeten worden gewaarborgd.

- (38) Overeenkomstig de artikelen 1 en 2 van Protocol nr. 22 betreffende de positie van Denemarken, dat aan het Verdrag betreffende de Europese Unie en het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie is gehecht, neemt Denemarken niet deel aan de vaststelling van deze verordening, die derhalve niet bindend is voor, noch van toepassing is op deze lidstaat.
- (39) [Overeenkomstig de artikelen 1 en 2 van Protocol nr. 21 betreffende de positie van het Verenigd Koninkrijk en Ierland ten aanzien van de ruimte van vrijheid, veiligheid en recht, dat aan het Verdrag betreffende de Europese Unie en het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie is gehecht, en onverminderd artikel 4 van dat protocol, neemt Ierland niet deel aan de vaststelling van deze verordening, die derhalve niet bindend is voor, noch van toepassing is op deze lidstaat.] OF [Overeenkomstig artikel 3 van Protocol nr. 21 betreffende de positie van het Verenigd Koninkrijk en Ierland ten aanzien van de ruimte van vrijheid, veiligheid en recht, dat aan het Verdrag betreffende de Europese Unie en het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie is gehecht, heeft Ierland [bij brief van...] te kennen gegeven dat het aan de vaststelling en toepassing van deze verordening wenst deel te nemen.]

HEBBEN DE VOLGENDE VERORDENING VASTGESTELD:

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Onderwerp

1. Bij deze verordening wordt een EU-talentenpool opgericht die beschikbaar is voor alle lidstaten en die tot doel heeft de werving van buiten de Unie verblijvende werkzoekenden uit derde landen te vergemakkelijken.
2. In deze verordening worden regels vastgesteld betreffende:
 - (a) de autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor het beheer en de werking van de EU-talentenpool, en de samenwerking tussen deze autoriteiten;
 - (b) de werking van het IT-platform van de EU-talentenpool en de bijbehorende ondersteunende diensten;
 - (c) de voorwaarden en procedures voor de deelname van werkzoekenden uit derde landen en werkgevers aan de EU-talentenpool;
 - (d) het vergemakkelijken van de werving van werkzoekenden uit derde landen die ondersteuning hebben gekregen in het kader van een talentpartnerschap.

Artikel 2

Toepassingsgebied

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

Artikel 3
Deelname

1. Een lidstaat kan te allen tijde besluiten aan de EU-talentenpool deel te nemen. Hij stelt de Commissie uiterlijk negen maanden vóór de geplande startdatum van de deelname in kennis van zijn besluit. Met ingang van de eerste dag van deelname kunnen vacatures van in die lidstaat gevestigde werkgevers worden doorgestuurd naar het IT-platform van de EU-talentenpool.
2. Op het IT-platform van de EU-talentenpool wordt informatie over de deelnemende lidstaten bekendgemaakt.

Artikel 4
Definities

1. Voor de toepassing van deze verordening wordt verstaan onder:
 - (1) “deelnemende lidstaten”: lidstaten die deelnemen aan de EU-talentenpool;
 - (2) “werkzoekende uit een derde land”: een persoon die buiten de Unie verblijft, geen burger van de Unie in de zin van artikel 20, lid 1, VWEU is en werk zoekt in de Unie;
 - (3) “werkgever”: een in een deelnemende lidstaat gevestigde natuurlijke persoon of rechtspersoon onder wiens leiding of toezicht de beroepsbezigheid wordt uitgeoefend, alsmede particuliere arbeidsbureaus, uitzendbureaus en arbeidsmarktbemiddelaars;
 - (4) “profiel”: de informatie die een werkzoekende uit een derde land aan de hand van een standaardgegevensformat verstrekt om werk te zoeken via het IT-platform van de EU-talentenpool;
 - (5) “één gecoördineerd kanaal”: de IT-dienst die is opgezet om vacatures vanuit de deelnemende lidstaten door te sturen naar het IT-platform van de EU-talentenpool aan de hand van een uniform systeem en met gebruikmaking van de vereiste technische infrastructuur.

HOOFDSTUK II
IT-SYSTEEMARCHITECTUUR

Artikel 5
IT-platform van de EU-talentenpool

1. Er wordt een IT-platform voor de EU-talentenpool opgericht om de werving van werkzoekenden uit derde landen te vergemakkelijken.
2. Het IT-platform van de EU-talentenpool bestaat uit:
 - (a) het ene gecoördineerde kanaal waarlangs vacatures vanuit de deelnemende lidstaten kunnen worden doorgestuurd naar de databank van de EU-talentenpool;
 - (b) de technische infrastructuur aan de hand waarvan de databank van de EU-talentenpool de vanuit de deelnemende lidstaten doorgestuurde vacatures kan ontvangen;
 - (c) de technische infrastructuur voor het verzamelen en bijhouden van de profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen;

- (d) de technische infrastructuur aan de hand waarvan de nationale contactpunten van de EU-talentedpool en de aan de EU-talentedpool deelnemende werkgevers op zoek kunnen gaan naar geregistreeerde werkzoekenden uit derde landen, en geregistreeerde werkzoekenden op zoek kunnen gaan naar vacatures;
 - (e) het geautomatiseerde matchinginstrument;
 - (f) het beveiligde communicatiekanaal aan de hand waarvan geregistreeerde werkzoekenden en werkgevers die deelnemen aan de EU-talentedpool, kunnen communiceren op het IT-platform van de EU-talentedpool.
- 3. De Commissie stelt door middel van uitvoeringshandelingen de nodige technische normen vast voor de uitwisseling van gegevens, gegevensformats, waaronder ESCO, formats voor vacatures en formats voor profielen voor werkzoekenden. Die uitvoeringshandelingen worden vastgesteld volgens de in artikel 22, lid 3, bedoelde onderzoeksprocedure.
- 4. De deelnemende lidstaten en het in artikel 8 bedoelde secretariaat van de EU-talentedpool zorgen ervoor dat de nationale systemen en het IT-platform van de EU-talentedpool technisch interoperabel zijn. Het secretariaat van de EU-talentedpool zorgt in voorkomend geval voor de interface met andere relevante instrumenten en diensten die op Unieniveau worden aangeboden.

Artikel 6

Verwerking van persoonsgegevens

1. Het secretariaat van de EU-talentedpool mag persoonsgegevens van geregistreeerde werkzoekenden uit derde landen en werkgevers die aan de EU-talentedpool deelnemen, alleen verwerken voor zover dat nodig is voor de uitvoering van zijn taken uit hoofde van artikel 8. Bij het verwerken van persoonsgegevens voor dit doel treedt het secretariaat van de EU-talentedpool op als verwerkingsverantwoordelijke in de zin van artikel 3, punt 8, van Verordening (EU) 2018/1725.
2. De nationale contactpunten van de EU-talentedpool mogen persoonsgegevens van aan de EU-talentedpool deelnemende werkgevers en van geregistreeerde werkzoekenden uit derde landen alleen verwerken voor zover dat nodig is voor de uitvoering van hun taken uit hoofde van artikel 10. Bij het verwerken van persoonsgegevens voor dit doel treden de nationale contactpunten van de EU-talentedpool op als verwerkingsverantwoordelijken in de zin van artikel 4, punt 7, van Verordening (EU) 2016/679.
3. De profielen van geregistreeerde werkzoekenden uit derde landen bevatten de volgende informatie: voor- en achternaam, contactgegevens, geboortedatum en nationaliteit, academische en beroepskwalificaties, werkervaring, andere vaardigheden en talenkennis. In de vacatures van werkgevers die deelnemen aan de EU-talentedpool, worden de voor- en achternaam en de contactgegevens opgenomen.
4. Het secretariaat van de EU-talentedpool en de nationale contactpunten van de EU-talentedpool informeren geregistreeerde werkzoekenden uit derde landen en werkgevers die aan de EU-talentedpool deelnemen over de verwerking van hun persoonsgegevens en hun rechten als betrokkenen, alsook over hun rechten uit hoofde van de leden 6 en 7.

5. De persoonsgegevens die overeenkomstig deze verordening worden geregistreerd op of worden doorgegeven aan het IT-platform van de EU-talentedpool, worden daar uitsluitend voor zoek- en matchingdoeleinden geïndexeerd, opgeslagen en beschikbaar gesteld. Geregistreeerde werkzoekenden uit derde landen hebben het recht een keuze te maken uit een aantal technische opties om de toegang tot hun persoonsgegevens te beperken.
6. Profielen van geregistreeerde werkzoekenden uit derde landen die gedurende een periode van twee jaar na de registratie van hun profielen niet zijn geraadpleegd, worden verwijderd of geanonimiseerd zonder dat persoonsgegevens worden opgeslagen. Bij het verwijderen van profielen kan een beperkte reeks geanonimiseerde gegevens opgeslagen blijven voor statistische en onderzoeksdoeleinden en voor het extraheren van gegevens met het oog op het verbeteren van de werking van de EU-talentedpool.
7. Het secretariaat van de EU-talentedpool stelt de gegevens van geregistreeerde werkzoekenden uit derde landen en de vacatures van werkgevers die aan de EU-talentedpool deelnemen, ter beschikking op het IT-platform van de EU-talentedpool voor zoek- en matchingdoeleinden.
8. Alleen de aan de EU-talentedpool deelnemende werkgevers en de nationale contactpunten van de EU-talentedpool hebben toegang tot de gegevens van geregistreeerde werkzoekenden uit derde landen. De gegevens van aan de EU-talentedpool deelnemende werkgevers zijn toegankelijk voor geregistreeerde werkzoekenden uit derde landen en voor de nationale contactpunten van de EU-talentedpool.
9. De Commissie stelt door middel van uitvoeringshandelingen nadere bepalingen vast inzake de persoonsgegevens die moeten worden verwerkt en in de formats voor vacatures en profielen van werkzoekenden moeten worden opgenomen, inzake de verantwoordelijkheden van verwerkingsverantwoordelijken, met inbegrip van regels voor het mogelijke gebruik van een of meer gegevensverwerkers, alsook inzake de voorwaarden voor toegang tot persoonsgegevens en de mogelijkheid voor geregistreeerde werkzoekenden om de toegang tot hun persoonsgegevens op het IT-platform van de EU-talentedpool te beperken. Die uitvoeringshandelingen worden vastgesteld volgens de in artikel 22, lid 3, bedoelde onderzoeksprocedure.

HOOFDSTUK III

BEHEER

Artikel 7 **Structuur**

1. De EU-talentedpool bestaat uit:
 - (a) het secretariaat van de EU-talentedpool;
 - (b) de stuurgroep van de EU-talentedpool;
 - (c) de nationale contactpunten van de EU-talentedpool.

Artikel 8 **Secretariaat van de EU-talentedpool**

1. De Commissie verzorgt het secretariaat van de EU-talentedpool.
2. Het secretariaat heeft tot taak:
 - (a) te zorgen voor het algemene beheer van de EU-talentedpool, met inbegrip van de planning en coördinatie van de activiteiten van de EU-talentedpool;
 - (b) het IT-platform van de EU-talentedpool en de IT-diensten die nodig zijn voor de werking ervan, op te zetten en te beheren, waarbij met name zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van technische infrastructuur die al op Unieniveau beschikbaar is;
 - (c) relevante informatie bekend te maken op het IT-platform van de EU-talentedpool overeenkomstig artikel 3, lid 3, artikel 10, lid 2, punt f), artikel 12, leden 5, 6 en 7, artikel 14, lid 2, en artikel 15, lid 2;
 - (d) de vergaderingen van de stuurgroep van de EU-talentedpool voor te bereiden;
 - (e) relevante gegevens te verzamelen voor het monitoren van de prestaties van de EU-talentedpool overeenkomstig artikel 20;
 - (f) regelmatige vergaderingen te beleggen van het netwerk van de in artikel 10 bedoelde nationale contactpunten van de EU-talentedpool, met het oog op de uitwisseling van informatie en beste praktijken in verband met de technische uitvoering van deze verordening op nationaal niveau.

Artikel 9

Stuurgroep van de EU-talentedpool

1. Er wordt een stuurgroep voor de EU-talentedpool opgericht. De stuurgroep van de EU-talentedpool heeft tot taak:
 - (a) het secretariaat van de EU-talentedpool te ondersteunen bij het opstellen van de lijst van EU-knelpuntberoepen overeenkomstig artikel 14;
 - (b) het secretariaat van de EU-talentedpool te ondersteunen bij de planning en coördinatie van de activiteiten van de EU-talentedpool;
 - (c) de verzameling van gegevens die relevant zijn voor het monitoren van de EU-talentedpool overeenkomstig artikel 20, te faciliteren;
 - (d) besprekingen te voeren over de uitvoering van versnelde immigratieprocedures om de werving van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen te vergemakkelijken overeenkomstig artikel 19.
2. Alleen deelnemende lidstaten hebben zitting in de stuurgroep van de EU-talentedpool. Lidstaten die niet aan de EU-talentedpool deelnemen, kunnen als waarnemer deelnemen aan de vergaderingen van de stuurgroep van de EU-talentedpool.
3. De stuurgroep van de EU-talentedpool komt tweemaal per jaar bijeen, of op ad-hocbasis wanneer dat nodig is. De vergaderingen worden bijeengeroepen en voorgezeten door de Commissie.
4. Vertegenwoordigers van de branche-overkoepelende organisaties van sociale partners op Unieniveau hebben het recht om als waarnemer deel te nemen aan de vergaderingen van de stuurgroep van de EU-talentedpool. Zowel de vakbondsorganisaties als de werkgeversorganisaties vaardigen twee

vertegenwoordigers af naar de stuurgroep van de EU-talentedpool. Deze vertegenwoordigers verklaren schriftelijk dat zij zich niet in een belangenconflict bevinden en ondertekenen deze verklaring.

Artikel 10

Nationale contactpunten van de EU-talentedpool

1. Elke deelnemende lidstaat wijst een nationaal contactpunt voor de EU-talentedpool aan. De deelnemende lidstaten zorgen ervoor dat relevante autoriteiten op het gebied van werkgelegenheid en immigratie worden aangewezen als nationale contactpunten van de EU-talentedpool.
2. Het nationale contactpunt van de EU-talentedpool heeft tot taak:
 - (a) de werking van het IT-platform van de EU-talentedpool op nationaal niveau overeenkomstig artikel 5 te faciliteren;
 - (b) vacatures via het ene gecoördineerde kanaal door te sturen naar het IT-platform van de EU-talentedpool, en de matching te faciliteren tussen geregistreeerde werkzoekenden uit derde landen en werkgevers die aan de EU-talentedpool deelnemen;
 - (c) het secretariaat van de EU-talentedpool eenmaal per jaar in kennis te stellen van de nationale lijst van knelpuntberoepen en dat secretariaat in kennis te stellen van eventuele nationale aanpassingen van de lijst van EU-knelpuntberoepen overeenkomstig artikel 15;
 - (d) een register van aan de EU-talentedpool deelnemende werkgevers bij te houden;
 - (e) de toegang van aan de EU-talentedpool deelnemende werkgevers op te schorten en hun vacatures van het IT-platform van de EU-talentedpool te verwijderen wanneer bij de nationale contactpunten van de EU-talentedpool een inbreuk op de in artikel 13, lid 3, bedoelde wetgeving en praktijk wordt gemeld door de nationale autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor de handhaving van die wetgeving en praktijk;
 - (f) informatie aan het secretariaat van de EU-talentedpool te verstrekken over de immigratie- en erkenningsprocedures op nationaal niveau, onder meer inzake de toepassing van het beginsel dat Unieburgers voorrang genieten en relevante gegevens voor de monitoring van de EU-talentedpool overeenkomstig artikel 20;
 - (g) overeenkomstig artikel 17 informatie en ondersteunende diensten te verstrekken aan geregistreeerde werkzoekenden uit derde landen en werkgevers die aan de EU-talentedpool deelnemen.
3. Het secretariaat van de EU-talentedpool brengt de nationale contactpunten van de EU-talentedpool van de deelnemende lidstaten regelmatig samen in het netwerk van de nationale contactpunten van de EU-talentedpool om informatie en beste praktijken in verband met de uitvoering van deze verordening uit te wisselen.

HOOFDSTUK IV

REGISTRATIE VAN WERKZOEKENDEN UIT DERDE LANDEN IN DE EU-TALENTENPOOL EN DEELNAME VAN WERKGEVERS AAN DE EU-TALENTENPOOL

Artikel 11

Registratie en toegang van werkzoekenden uit derde landen

1. Werkzoekenden uit derde landen kunnen via het daartoe bestemde Europass-instrument hun profiel aanmaken om zich te registreren op het IT-platform van de EU-talentenpool.
2. De toegang met het oog op registratie van een profiel op het IT-platform van de EU-talentenpool is beperkt tot personen die uitdrukkelijk verklaren dat tegen hen geen administratieve of rechterlijke beslissing tot weigering van toegang tot of verblijf in een lidstaat is uitgevaardigd overeenkomstig het nationaal recht, noch een verbod op inreis in de Unie overeenkomstig Richtlijn 2008/115/EG.
3. De profielen van werkzoekenden uit derde landen die in de EU-talentenpool zijn geregistreerd, zijn zichtbaar voor werkgevers die aan de EU-talentenpool deelnemen.
4. Werkzoekenden uit derde landen die op het IT-platform van de EU-talentenpool zijn geregistreerd, mogen op zoek gaan naar vacatures.

Artikel 12

Registratie van profielen en toegang van werkzoekenden uit derde landen in het kader van talentpartnerschappen

1. Deelnemende lidstaten die aangesloten zijn bij een talentpartnerschap, kunnen besluiten de EU-talentenpool te gebruiken om het gemakkelijker te maken werkzoekenden uit het betrokken derde land te werven van wie de vaardigheden in het kader van het talentpartnerschap zijn ontwikkeld of gevalideerd en met een “EU-talentpartnerschapspas” zijn gecertificeerd.
2. Werkzoekenden uit derde landen van wie de in het kader van een talentpartnerschap ontwikkelde of gevalideerde vaardigheden zijn gecertificeerd met een “EU-talentpartnerschapspas”, kunnen hun profiel op het IT-platform van de EU-talentenpool registreren, waarbij hun “EU-talentpartnerschapspas” aan hun profiel wordt gekoppeld.
3. De “EU-talentpartnerschapspas” is zichtbaar op het IT-platform van de EU-talentenpool en bevat informatie over een of meer van de volgende elementen:
 - (a) de opleiding die de aan het talentpartnerschap deelnemende onderdaan van een derde land heeft gevolgd, met vermelding van onder meer het thema, de duur en het niveau van de opleiding en het soort vaardigheden dat de betrokkene in het kader van de opleiding heeft verworven;
 - (b) de kwalificatie en de vaardigheden van de onderdaan van een derde land die in het kader van het talentpartnerschap zijn gevalideerd, met inbegrip van vaardigheden en competenties in verband met een specifiek beroep, talenkennis of competenties die de integratie in een of meer lidstaten vergemakkelijken;
 - (c) andere informatie die relevant wordt geacht voor de werving.

4. De Commissie stelt door middel van uitvoeringshandelingen modellen vast voor het format van de “EU-talentpartnerschapspas”. De uitvoeringshandelingen worden vastgesteld volgens de in artikel 22, lid 2, bedoelde raadplegingsprocedure.
5. De voorwaarden voor de afgifte van de “EU-talentpartnerschapspas” worden door de lidstaten vastgesteld in het kader van het talentpartnerschap waarbij zij zijn aangesloten. De Commissie maakt informatie over die voorwaarden bekend op het IT-platform van de EU-talentedepool.
6. Deelnemende lidstaten kunnen in het kader van een talentpartnerschap besluiten het profiel van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen aan wie een “EU-talentpartnerschapspas” is afgegeven, gedurende maximaal één jaar alleen zichtbaar te maken voor werkgevers die gevestigd zijn in een of meer bij dat talentpartnerschap aangesloten lidstaten. Het secretariaat van de EU-talentedepool maakt informatie over de toepassing van dit lid bekend op het IT-platform van de EU-talentedepool.
7. Op het IT-platform van de EU-talentedepool wordt een lijst bekendgemaakt van de bij een talentpartnerschap aangesloten derde landen en deelnemende lidstaten en de relevante beroepen die daaronder vallen.

Artikel 13

Deelname van werkgevers aan de EU-talentedepool

1. Werkgevers die belangstelling hebben voor deelname aan de EU-talentedepool, kunnen het nationale contactpunt van de EU-talentedepool in de lidstaat waar zij gevestigd zijn, verzoeken hun vacatures door te sturen naar het IT-platform van de EU-talentedepool.
2. De nationale contactpunten van de EU-talentedepool sturen naar het IT-platform van de EU-talentedepool vacatures door die:
 - (a) vallen onder de in artikel 14 bedoelde lijst van EU-knelpuntberoepen en de krachtens artikel 15, lid 1, aan die lijst aangebrachte nationale aanpassingen, of die relevant zijn voor een talentpartnerschap;
 - (b) ontstaan voor de werving van werkzoekenden uit derde landen overeenkomstig het beginsel dat Unieburgers voorrang genieten, indien van toepassing krachtens het nationaal recht.
3. Werkgevers die aan de EU-talentedepool deelnemen, houden zich aan de wetgeving en praktijk van de Unie en de lidstaat met het oog op de bescherming van onderdanen van derde landen tegen oneerlijke werving, ontoereikende arbeidsomstandigheden en -voorwaarden en discriminatie. Deelnemende lidstaten kunnen aanvullende voorwaarden voor de deelname van werkgevers aan de EU-talentedepool invoeren met het oog op de inachtneming van andere relevante nationale praktijken en collectieve overeenkomsten, alsook de door de Internationale Arbeidsorganisatie vastgestelde beginselen en richtsnoeren, in overeenstemming met het recht van de Unie.

Werkgevers die aan de EU-talentedepool deelnemen, rekenen geregistreerde werkzoekenden uit derde landen geen wervingsvergoeding aan.
4. Vacatures van werkgevers die aan de EU-talentedepool deelnemen, zijn op het IT-platform van de EU-talentedepool zichtbaar voor geregistreerde werkzoekenden uit derde landen.

5. Aan de EU-talentenpool deelnemende werkgevers die voor bepaalde vacatures geregistreerde werkzoekenden uit derde landen hebben geworven, geven dat onverwijld aan op het IT-platform van de EU-talentenpool. De profielen van deze geregistreerde werkzoekenden en de ingevulde vacatures zijn dan automatisch niet meer zichtbaar op het IT-platform van de EU-talentenpool.
6. Met het oog op de toepassing van artikel 10, lid 2, punt e), worden inbreuken op de bepalingen van de in lid 3 bedoelde relevante wetgeving en praktijk onmiddellijk ter kennis van de nationale contactpunten van de EU-talentenpool gebracht door de nationale autoriteiten die in de deelnemende lidstaten bevoegd zijn voor die wetgeving en praktijk.

Artikel 14

Lijst van EU-knelpuntberoepen

1. Met het oog op de toepassing van deze verordening is in de bijlage een lijst van EU-knelpuntberoepen opgenomen met een viercijferige ISCO-08-code.
De Commissie is bevoegd overeenkomstig de in artikel 21 bedoelde procedure gedelegeerde handelingen vast te stellen om de bijlage te wijzigen overeenkomstig de volgende criteria:
 - (a) beroepen waarvoor in een significant aantal deelnemende lidstaten knelpunten op de arbeidsmarkt bestaan en die krachtens artikel 10, lid 2, punt c), door de nationale contactpunten van de EU-talentenpool ter kennis van het secretariaat van de EU-talentenpool worden gebracht;
 - (b) beroepen die rechtstreeks bijdragen tot de groene en de digitale transitie van de EU en waarvan het belang waarschijnlijk zal toenemen.
2. Het secretariaat van de EU-talentenpool maakt de lijst van EU-knelpuntberoepen bekend op het IT-platform van de EU-talentenpool.

Artikel 15

Nationale aanpassingen van de lijst van EU-knelpuntberoepen

1. De deelnemende lidstaten kunnen besluiten om in het licht van de specifieke behoeften op hun arbeidsmarkt knelpuntberoepen aan de lijst van EU-knelpuntberoepen toe te voegen aan de hand van een viercijferige ISCO-08-code. Zij kunnen ook besluiten om knelpuntberoepen van de lijst van EU-knelpuntberoepen te schrappen indien deze niet overeenkomen met de specifieke behoeften op hun arbeidsmarkt. De landspecifieke aanpassingen hebben alleen gevolgen voor het matchen met vacatures in de betrokken lidstaat.

Lidstaten die hun besluit om aan de EU-talentenpool deel te nemen overeenkomstig artikel 3 ter kennis van de Commissie hebben gebracht en die beroepen aan de lijst van EU-knelpuntberoepen hebben toegevoegd of van deze lijst hebben geschrapt, melden deze wijzigingen via hun nationale contactpunt van de EU-talentenpool uiterlijk drie maanden voordat ze tot de EU-talentenpool toetreden.

Deelnemende lidstaten die beroepen aan de lijst van EU-knelpuntberoepen hebben toegevoegd of van deze lijst hebben geschrapt, melden deze wijzigingen via hun nationale contactpunt van de EU-talentenpool uiterlijk drie maanden nadat de wijzigingen zijn aangebracht.

De nationale contactpunten van de EU-talentedpool mogen het secretariaat van de EU-talentedpool maximaal eens per jaar in kennis stellen van verdere toevoegingen aan of schrappingen van de lijst van EU-knelpuntberoepen.

2. Het secretariaat van de EU-talentedpool maakt de door de nationale contactpunten van de EU-talentedpool gemelde aanpassingen van de lijst van EU-knelpuntberoepen bekend op het IT-platform van de EU-talentedpool.
3. De nationale contactpunten van de EU-talentedpool sturen alleen vacatures naar het IT-platform van de EU-talentedpool door die overeenkomen met de lijst van EU-knelpuntberoepen, en houden daarbij rekening met de in lid 1 bedoelde aanpassingen.

Artikel 16

Zoeken en matchen

1. Werkgevers die aan de EU-talentedpool deelnemen, kunnen op het IT-platform van de EU-talentedpool op zoek gaan naar geregistreeerde werkzoekenden uit derde landen.
2. Werkgevers die aan de EU-talentedpool deelnemen, kunnen gebruikmaken van een specifieke filter op het IT-platform van de EU-talentedpool om profielen te zoeken van geregistreeerde werkzoekenden aan wie een “EU-talentpartnerschapspas” is afgegeven.
3. Werkgevers die aan de EU-talentedpool deelnemen, kunnen toegang krijgen tot een lijst voorgestelde profielen van geregistreeerde werkzoekenden die wordt aangemaakt door het automatische matchinginstrument en gebaseerd is op de relevantie van de opgegeven vaardigheden, kwalificaties en werkervaring voor de vacature.
4. Geregistreeerde werkzoekenden uit derde landen kunnen in de EU-talentedpool op zoek gaan naar vacatures en toegang krijgen tot een lijst voorgestelde relevante vacatures die wordt aangemaakt door het automatische matchinginstrument.

HOOFDSTUK V

INFORMATIEVERSTREKKING, ONDERSTEUNENDE DIENSTEN EN VERSNELDE IMMIGRATIEPROCEDURES

Artikel 17

Informatieverstrekking en ondersteunende diensten

1. De deelnemende lidstaten zorgen ervoor dat de informatie over de EU-talentedpool en de werking ervan gemakkelijk toegankelijk is.

Het secretariaat van de EU-talentedpool stelt, met de hulp van de nationale contactpunten van de EU-talentedpool, de volgende informatie beschikbaar op het IT-platform van de EU-talentedpool:
 - (a) informatie over wervings- en immigratieprocedures, erkenning van kwalificaties en validering van vaardigheden, rechten van onderdanen van derde landen, onder meer met betrekking tot beschikbare verhaalmechanismen, alsmede informatie over levens- en arbeidsomstandigheden in de deelnemende lidstaten;
 - (b) uitleg waaruit duidelijk blijkt dat werkzoekenden uit derde landen tegen wie een administratieve of rechterlijke beslissing tot weigering van toegang tot of

verblijf in een lidstaat, of een inreisverbod overeenkomstig Richtlijn 2008/115/EG van het Europees Parlement en de Raad is uitgevaardigd, in geen enkele lidstaat mogen inreizen, noch verblijven.

2. Als geregistreerde werkzoekenden uit derde landen en werkgevers die aan de EU-talentenpool deelnemen daarom verzoeken, verlenen de nationale contactpunten van de EU-talentenpool aanvullende ondersteuning, alsook bijstand na de selectie, met name als het gaat om:
 - (a) specifieke informatie over nationale immigratieprocedures voor het verkrijgen van visa en verblijfsvergunningen voor arbeidsdoeleinden na de selectieprocedure;
 - (b) specifiek advies en specifieke informatie over procedures voor gezinshereniging en de rechten van gezinsleden;
 - (c) specifieke informatie over de rechten en plichten van onderdanen van derde landen, onder meer op het gebied van toegang tot sociale uitkeringen, gezondheidszorg, onderwijs, huisvesting, erkenning van kwalificaties en het in artikel 18 bedoelde klachtenmechanisme;
 - (d) op nationaal niveau beschikbare informatie over het faciliteren van de integratie van onderdanen van derde landen in de ontvangende lidstaat, onder meer op het gebied van taalcursussen, beroepsopleiding en onderwijs en andere integratiemaatregelen;
 - (e) indien beschikbaar, de contactgegevens van organisaties die na de werving bijstand verlenen aan onderdanen van derde landen.
3. Waar dat relevant is, verwijzen de nationale contactpunten van de EU-talentenpool verzoeken om informatie, advies en ondersteuning naar andere nationale bevoegde autoriteiten en, indien van toepassing, andere passende instanties op nationaal niveau die de integratie van onderdanen van derde landen op de arbeidsmarkt ondersteunen.

Artikel 18

Facilitering van klachten

1. De deelnemende lidstaten zorgen ervoor dat er doeltreffende mechanismen zijn aan de hand waarvan geregistreerde werkzoekenden uit derde landen een klacht kunnen indienen in geval van schending van de in artikel 13, lid 3, vastgelegde verplichtingen en voorwaarden door werkgevers die aan de EU-talentenpool deelnemen.
2. De deelnemende lidstaten zorgen ervoor dat de informatie over de beschikbare verhaalmechanismen gemakkelijk toegankelijk is.

Artikel 19

Versnelde immigratieprocedures

1. De deelnemende lidstaten kunnen besluiten versnelde immigratieprocedures in te voeren zodat geregistreerde werkzoekenden uit derde landen die voor een vacature in de EU-talentenpool zijn geselecteerd, sneller kunnen worden geworven.
2. De in lid 1 bedoelde procedure kan betrekking hebben op:
 - (a) het verkrijgen van visa en verblijfsvergunningen voor arbeidsdoeleinden;

- (b) de vrijstelling van het beginsel dat Unieburgers voorrang genieten in het kader van vacatures die naar het IT-platform van de EU-talentenpool worden doorgestuurd.

HOOFDSTUK VI SLOTBEPALINGEN

Artikel 20

Monitoringactiviteiten

1. Het secretariaat van de EU-talentenpool monitort de prestaties van de EU-talentenpool regelmatig overeenkomstig artikel 8, lid 2, punt e). Er worden met name gegevens verzameld over:
 - (a) het aantal en het soort profielen van geregistreerde werkzoekenden uit derde landen die op het IT-platform van de EU-talentenpool zijn geregistreerd;
 - (b) het aantal en het soort vacatures die naar het IT-platform van de EU-talentenpool zijn doorgestuurd;
 - (c) het aantal bezoeken aan het IT-platform van de EU-talentenpool,
 - (d) het aantal en het soort wervingen die via de EU-talentenpool zijn gefaciliteerd;
 - (e) het aantal afgegeven “EU-talentpartnerschapspassen”;
 - (f) het aantal wervingen die via de EU-talentenpool zijn gefaciliteerd in het kader van talentpartnerschappen.
2. Het secretariaat van de EU-talentenpool zet de gegevensverzameling op overeenkomstig de concepten en definities van de statistiek en wisselt informatie en gegevens uit met de Commissie teneinde de kwaliteit van de in het kader van deze verordening verzamelde gegevens en de productie en kwaliteit van Europese statistieken te waarborgen.
3. Het secretariaat van de EU-talentenpool krijgt bij het verzamelen van de in lid 1 bedoelde gegevens ondersteuning van de nationale contactpunten van de EU-talentenpool en de stuurgroep van de EU-talentenpool.

Artikel 21

Uitoefening van de bevoegdheidsdelegatie

1. De bevoegdheid om gedelegeerde handelingen vast te stellen, wordt aan de Commissie toegekend onder de in dit artikel neergelegde voorwaarden.
2. De in artikel 14 bedoelde bevoegdheid om gedelegeerde handelingen vast te stellen, wordt aan de Commissie toegekend voor een termijn van vijf jaar met ingang van de datum van inwerkingtreding van deze verordening. De Commissie stelt uiterlijk negen maanden voor het einde van de termijn van vijf jaar een verslag op over de bevoegdheidsdelegatie. De bevoegdheidsdelegatie wordt stilzwijgend met termijnen van dezelfde duur verlengd, tenzij het Europees Parlement of de Raad zich uiterlijk drie maanden voor het einde van elke termijn tegen deze verlenging verzet.
3. Het Europees Parlement of de Raad kan de in artikel 14 bedoelde bevoegdheidsdelegatie te allen tijde intrekken. Het besluit tot intrekking beëindigt de delegatie van de in dat besluit genoemde bevoegdheid. Het wordt van kracht op de dag na die van de bekendmaking ervan in het Publicatieblad van de Europese Unie of

op een daarin genoemde latere datum. Het laat de geldigheid van de reeds van kracht zijnde gedelegeerde handelingen onverlet.

4. Vóór de vaststelling van een gedelegeerde handeling raadpleegt de Commissie de door elke lidstaat aangewezen deskundigen overeenkomstig de beginselen die zijn neergelegd in het Interinstitutioneel Akkoord van 13 april 2016 over beter wetgeven.
5. Zodra de Commissie een gedelegeerde handeling heeft vastgesteld, doet zij daarvan gelijktijdig kennisgeving aan het Europees Parlement en de Raad.
6. Een overeenkomstig artikel 14 vastgestelde gedelegeerde handeling treedt alleen in werking indien het Europees Parlement noch de Raad daartegen binnen een termijn van twee maanden na de kennisgeving van de handeling aan het Europees Parlement en de Raad bezwaar heeft gemaakt, of indien zowel het Europees Parlement als de Raad voor het verstrijken van die termijn de Commissie hebben meegedeeld dat zij daartegen geen bezwaar zullen maken. Die termijn wordt op initiatief van het Europees Parlement of de Raad met twee maanden verlengd.

Artikel 22

Comitéprocedure

1. De Commissie wordt bijgestaan door een bij deze verordening ingesteld comité. Dat comité is een comité in de zin van Verordening (EU) nr. 182/2011.
2. Wanneer naar dit lid wordt verwezen, is artikel 4 van Verordening (EU) nr. 182/2011 van toepassing.
3. Wanneer naar dit lid wordt verwezen, is artikel 5 van Verordening (EU) nr. 182/2011 van toepassing.

Artikel 23

Rapportage

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

Artikel 24

Inwerkingtreding

1. Deze verordening treedt in werking op de twintigste dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.
2. Deze verordening is verbindend in al haar onderdelen en is rechtstreeks toepasselijk in de deelnemende lidstaten overeenkomstig de Verdragen.

Gedaan te Brussel,

Voor het Europees Parlement
De voorzitter

Voor de Raad
De voorzitter

FINANCIEEL MEMORANDUM

1. KADER VAN HET VOORSTEL/INITIATIEF

1.1. Benaming van het voorstel/initiatief

1.2. Betrokken beleidsterrein(en)

1.3. Het voorstel/initiatief betreft:

1.4. Doelstelling(en)

1.4.1. Algemene doelstelling(en)

1.4.2. Specifieke doelstelling(en)

1.4.3. Verwachte resulta(a)t(en) en gevolg(en)

1.4.4. Prestatie-indicatoren

1.5. Motivering van het voorstel/initiatief

1.5.1. Behoeft(e)n waarin op korte of lange termijn moet worden voorzien, met een gedetailleerd tijdschema voor de uitrol van het initiatief

1.5.2. Toegevoegde waarde van de deelname van de Unie (deze kan het resultaat zijn van verschillende factoren, bijvoorbeeld coördinatiewinst, rechtszekerheid, grotere doeltreffendheid of complementariteit). Voor de toepassing van dit punt wordt onder “toegevoegde waarde van de deelname van de Unie” verstaan de waarde die een optreden van de Unie oplevert bovenop de waarde die door een optreden van alleen de lidstaat zou zijn gecreëerd.

1.5.3. Nuttige ervaring die bij soortgelijke activiteiten in het verleden is opgedaan

1.5.4. Verenigbaarheid met het meerjarig financieel kader en eventuele synergie met andere passende instrumenten

1.5.5. Beoordeling van de verschillende beschikbare financieringsopties, waaronder mogelijkheden voor herschikking

1.6. Duur en financiële gevolgen van het voorstel/initiatief

1.7. Wijze(n) van uitvoering van de begroting

2. BEHEERSMAATREGELEN

2.1. Regels inzake het toezicht en de verslagen

2.2. Beheers- en controlesyste(e)m(en)

2.2.1. Rechtvaardiging van de voorgestelde beheersvorm(en), uitvoeringsmechanisme(n) voor financiering, betalingsvoorwaarden en controlestrategie

2.2.2. Informatie over de geïdentificeerde risico's en het (de) systeem (systemen) voor interne controle dat is (die zijn) opgezet om die risico's te beperken

2.2.3. Raming en motivering van de kosteneffectiviteit van de controles (verhouding van de controlekosten tot de waarde van de desbetreffende financiële middelen) en evaluatie van het verwachte foutenrisico (bij betaling en bij afsluiting).

2.3. Maatregelen ter voorkoming van fraude en onregelmatigheden

- 3. GERAAMDE FINANCIËLE GEVOLGEN VAN HET VOORSTEL/INITIATIEF**
- 3.1. Rubriek(en) van het meerjarig financieel kader en betrokken begrotingsonderde(e)l(en) voor uitgaven**
- 3.2. Geraamde financiële gevolgen van het voorstel inzake kredieten**
 - 3.2.1. Samenvatting van de geraamde gevolgen voor de beleidskredieten*
 - 3.2.2. Geraamde output, gefinancierd met beleidskredieten*
 - 3.2.3. Samenvatting van de geraamde gevolgen voor de administratieve kredieten*
 - 3.2.3.1. Geraamde personeelsbehoeften*
 - 3.2.4. Verenigbaarheid met het huidige meerjarig financieel kader*
 - 3.2.5. Bijdragen van derden*
- 3.3. Geraamde gevolgen voor de ontvangsten**

1. KADER VAN HET VOORSTEL/INITIATIEF

1.1. Benaming van het voorstel/initiatief

Voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad tot oprichting van een EU-talentenpool

1.2. Betrokken beleidsterrein(en)

Migratie en werkgelegenheid

1.3. Het voorstel/initiatief betreft:

☒ een nieuwe actie

☐ een nieuwe actie na een proefproject/voorbereidende actie⁴⁵

☐ de verlenging van een bestaande actie

☐ de samenvoeging of ombuiging van een of meer acties naar een andere/een nieuwe actie

1.4. Doelstelling(en)

1.4.1. Algemene doelstelling(en)

Het initiatief moet de internationale werving van werkzoekenden uit derde landen via legale trajecten ondersteunen zodat de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU kunnen worden aangepakt.

1.4.2. Specifieke doelstelling(en)

Met het initiatief wordt specifiek beoogd:

1) de internationale matching van vacatures van werkgevers met profielen van werkzoekenden doeltreffender te maken;

2) de vergelijkbaarheid van in derde landen verworven vaardigheden en kwalificaties met de op nationaal niveau vereiste vaardigheden en kwalificaties te verbeteren;

3) het inzicht in en de toegang tot de migratieprocedures te verbeteren;

4) de samenwerking met derde landen op het gebied van migratie te stimuleren, onder meer in het kader van een talentpartnerschap.

1.4.3. Verwachte resulta(a)t(en) en gevolg(en)

Vermeld de gevolgen die het voorstel/initiatief zou moeten hebben op de begunstigden/doelgroepen.

De EU-talentenpool zal het eerste EU-brede platform zijn dat tot doel heeft internationale werving te vergemakkelijken en kansen te bieden aan werkzoekenden uit derde landen die een EU-knelpuntberoep (d.w.z. een beroep waarvoor in de hele EU onvoldoende arbeidskrachten beschikbaar zijn) willen uitoefenen en over de daarvoor vereiste vaardigheden beschikken. Het initiatief is facultatief. De lidstaten beslissen dus zelf of ze meedoen of niet. Om een beeld te krijgen van de mogelijke

⁴⁵

In de zin van artikel 58, lid 2, punt a) of b), van het Financieel Reglement.

gevolgen van het voorstel voor de begroting, is rekening gehouden met het facultatieve karakter van het instrument en met deelname van een aantal lidstaten zodra het systeem volledig operationeel is. De veronderstelling is dat tegen 2030 elf tot twintig lidstaten aan de EU-talentenpool zullen deelnemen en dat daarna nog meer lidstaten toetreden. Blijken de keuzes van de lidstaten af te wijken van deze veronderstelling, dan zal de begroting worden aangepast afhankelijk van het aantal lidstaten dat aan de EU-talentenpool deelneemt. Met zijn platform voor het matchen van vacatures van werkgevers en profielen van werkzoekenden en zijn brede aanbod van gepersonaliseerde adviesverlening en andere diensten zal het initiatief de pool van relevante werkzoekenden van buiten de EU vergroten en op die manier het bedrijfsleven en met name het mkb ten goede komen. Het initiatief zal bovendien de werving sneller, gemakkelijker en doeltreffender maken en dankzij zijn specifieke instrumenten en gepersonaliseerde ondersteuning zorgen voor kwalitatief betere matches. De voordelen voor werkgevers situeren zich vooral op het vlak van tijdsbesparing in de verschillende fasen van het wervingsproces. De Europese werkgevers zullen gratis gebruik kunnen maken van het nieuwe platform, wat hun een totale kostenbesparing van 74 500 000 tot 77 700 000 EUR zal opleveren. Door hun vacatures in te vullen, zullen werkgevers hun productiviteit en innovatie- en groeicapaciteit kunnen verhogen. Als de lidstaten maatregelen ter facilitering van de migratieprocedures invoeren, kunnen nog meer kostenbesparingen worden gerealiseerd.

Dankzij de extra lonen die uit het initiatief voortvloeien, zal het bbp een injectie krijgen van ca. 3 855 tot 4 255 miljard EUR (uitgaande van elf tot twintig deelnemende lidstaten tegen 2030). Het initiatief zal ook een positief effect hebben op de fiscale bijdragen (918 – 957 miljoen EUR) en de overmakingen naar derde landen (712 – 748 miljoen EUR).

Dankzij zijn capaciteit om EU-brede tekorten aan arbeidskrachten op te vullen, zal de EU-talentenpool bijdragen tot de welvaart in de EU, en de deelnemende lidstaten beter toerusten voor de uitdagingen die samenhangen met de krimp van de beroepsbevolking en met de groene en de digitale transitie.

Door van de EU-talentenpool het instrument voor werving in het kader van de talentpartnerschappen te maken, zal dit initiatief gemakkelijker kunnen worden uitgevoerd. Door zijn stimulerend effect op de samenwerking met derde landen inzake migratie en op de internationale mobiliteit en de ontwikkeling van vaardigheden, zal het indirect bijdragen tot het algemene migratiebeheer. Zowel de EU, haar lidstaten en haar burgers, alsook derde landen en hun burgers zullen hiervan de vruchten plukken.

1.4.4. Prestatie-indicatoren

Vermeld de indicatoren voor de monitoring van de voortgang en de beoordeling van de resultaten

De effectbeoordeling bij het voorstel bevat een beschrijving van een specifiek monitoringkader, dat ook een aantal indicatoren voor de specifieke doelstellingen omvat.

De indicatoren zijn onder andere:

- het aantal en het soort profielen van werkzoekenden uit derde landen die op het IT-platform van de EU-talentenpool worden geregistreerd;

- de vacatures die op het IT-platform van de EU-talentedpool worden geregistreerd;
- het aantal bezoeken aan het IT-platform van de EU-talentedpool en het aantal wervingen die via de EU-talentedpool worden gefaciliteerd;
- het aantal “EU-talentpartnerschapspassen” die worden afgegeven, en het aantal wervingen die via de EU-talentedpool worden gefaciliteerd in het kader van talentpartnerschappen.

Aan de hand van deze indicatoren kan worden gemonitord of het initiatief zijn specifieke doelstellingen op doeltreffende wijze haalt.

De prestaties van de EU-talentedpool worden regelmatig (om de twee jaar) door het secretariaat van de EU-talentedpool gemonitord aan de hand van gedetailleerde prestatie-indicatoren, streefcijfers en uitgangswaarden.

1.5. **Motivering van het voorstel/initiatief**

1.5.1. *Behoeft(e)n waarin op korte of lange termijn moet worden voorzien, met een gedetailleerd tijdschema voor de uitrol van het initiatief*

De ontwikkeling van het IT-platform van de EU-talentedpool zal van start gaan na de vaststelling van het voorstel door de medewetgevers (naar verwachting eind 2025) en zal ongeveer twee jaar in beslag nemen (2026-2027). In die periode moet de Commissie, in samenwerking met de deelnemende lidstaten, ervoor zorgen dat de nationale databanken interoperabel zijn met de EU-talentedpool.

Tegelijkertijd moet het secretariaat van de EU-talentedpool worden opgericht, alsook de andere fora die met het beheer van de EU-talentedpool worden belast (de stuurgroep en de nationale contactpunten) en de comités die de uitvoeringshandelingen moeten vaststellen. Bovendien zal de Commissie een belangrijkere rol moeten spelen bij het monitoren van de uitvoering van de nieuwe verordening om ervoor te zorgen dat de doelstellingen ervan worden verwezenlijkt.

Voor de uitvoering van de verordening zal binnen een tijdsbestek van twee tot vijf jaar vanaf de datum van toepassing van de verordening een aantal gedetailleerde regels moeten worden vastgesteld door middel van uitvoeringshandelingen of gedelegeerde handelingen.

De Commissie is bevoegd om, totdat het IT-platform van de EU-talentedpool in gebruik wordt genomen, een gedelegeerde handeling vast te stellen met daarin:

- de lijst van EU-knelpuntberoepen.

De Commissie is bevoegd om uitvoeringshandelingen vast te stellen inzake:

- de technische normen voor de uitwisseling van gegevens, gegevensformats en formats van vacatures en profielen van werkzoekenden;
- modellen voor het format van de “EU-talentpartnerschapspas”;
- nadere bepalingen over de subcategorieën persoonsgegevens die moeten worden verwerkt, de verantwoordelijkheden van verwerkingsverantwoordelijken, met inbegrip van regels voor het mogelijke gebruik van een of meer gegevensverwerkers, alsook over de voorwaarden voor toegang tot persoonsgegevens en de mogelijkheid

voor werkzoekenden om de toegang tot hun persoonsgegevens op het IT-platform van de EU-talentenpool te beperken.

- 1.5.2. *Toegevoegde waarde van de deelname van de Unie (deze kan het resultaat zijn van verschillende factoren, bijvoorbeeld coördinatiewinst, rechtszekerheid, grotere doeltreffendheid of complementariteit). Voor de toepassing van dit punt wordt onder “toegevoegde waarde van de deelname van de Unie” verstaan de waarde die een optreden van de Unie oplevert bovenop de waarde die door een optreden van alleen de lidstaat zou zijn gecreëerd.*

Redenen voor maatregelen op EU-niveau (ex ante): door de demografische veranderingen en de groene en de digitale transitie hebben alle lidstaten te maken met toenemende tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten. Hoewel sommige van hen deze tekorten al aanpakken door de binnenlandse beroepsbevolking te reactiveren en mobiliteit binnen de EU te verbeteren, is het nog maar de vraag of deze inspanningen zullen volstaan om bestaande en toekomstige tekorten weg te werken. Een aantal lidstaten erkent daarom nu al de sleutelrol van legale migratie en heeft beleid ontwikkeld om talent aan te trekken, maar deze maatregelen zijn erg gefragmenteerd, verschillen qua reikwijdte van lidstaat tot lidstaat en zullen waarschijnlijk niet toereikend zijn om de verwachte vraag naar arbeidskrachten in de EU op te vangen. Sommige lidstaten hebben al eigen digitale platforms en instrumenten voor het aantrekken van talent opgezet, maar deze initiatieven zijn beperkt, zowel wat aantal als wat werkingssfeer betreft, en zijn dus niet opgewassen tegen de omvang van het probleem, namelijk dat de tekorten zich in de hele EU en op alle vaardigheidsniveaus voordoen.

Doordat een geharmoniseerde aanpak ontbreekt en de bestaande nationale platforms op mondiaal niveau wellicht slechts in beperkte mate zichtbaar zijn, zijn de lidstaten, elk met hun eigen beleid voor het aantrekken van talent, minder goed in staat schaalvoordelen te realiseren. Het probleem – dat via de bestaande arbeidsmigratiekanalen onvoldoende onderdanen van derde landen worden geworven om de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU aan te pakken – kan daarom niet afdoende worden aangepakt als de lidstaten, zeker als het gaat om kleinere lidstaten die op wereldvlak minder zichtbaar zijn, afzonderlijk optreden en daardoor wellicht minder gewicht in de schaal kunnen leggen in de strijd om werknemers uit derde landen.

Een uniform EU-platform kan meer buitenlands talent aantrekken dan de lidstaten afzonderlijk en kan daardoor helpen om de kloof op de arbeidsmarkt tussen het aanbod uit derde landen en de vraag in de EU te overbruggen.

Verwachte gegenereerde toegevoegde waarde van de Unie (ex post): de EU-talentenpool zal de internationale werving van onderdanen van derde landen via legale trajecten ondersteunen zodat de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU kunnen worden aangepakt. De pool zal fungeren als een EU-breed platform dat profielen van werkzoekenden en vacatures matcht, transparante informatie over immigratie- en wervingsprocessen verstrekt en ondersteunende diensten verleent, en zal daardoor het beheer van arbeidsmigratie efficiënter maken op EU-niveau en de EU promoten als een bestemming voor buitenlandse werknemers. De pool zal ook het concurrentievermogen en de economische groei in de Unie verbeteren door het beleid inzake legale migratie van de EU en de lidstaten op mondiaal niveau zichtbaarder te maken en door meer buiten de Unie verblijvende onderdanen van derde landen aan te trekken. Dankzij de schaalvoordelen die met een talentenpool op

EU-niveau verbonden zijn, zal de EU beter toegerust zijn als het erop aankomt de mondiale concurrentie om buitenlands talent aan te gaan en de groene en digitale transitie te verwezenlijken. Door deze aanpak kan een groter aantal potentiële werkzoekenden met de juiste vaardigheden worden bereikt en kan beter worden ingespeeld op wat de werkgevers nodig hebben om in de behoeften van de arbeidsmarkt van hun specifieke lidstaat te voorzien. Werkzoekenden uit derde landen krijgen zo ook een duidelijk signaal dat de EU bereid is hen op haar arbeidsmarkt te verwelkomen. De EU-talentenpool zal de bestaande nationale initiatieven voor het aantrekken van talent aanvullen en versterken.

1.5.3. Nuttige ervaring die bij soortgelijke activiteiten in het verleden is opgedaan

In oktober 2022 is een proefproject voor een EU-talentenpool van start gegaan om het voor mensen die op de vlucht zijn voor de oorlog in Oekraïne, gemakkelijker te maken op de arbeidsmarkt te integreren. In het kader van dit proefproject kunnen mensen die tijdelijke bescherming genieten en in een lidstaat verblijven, hun cv op het Eures-platform registreren en in een andere lidstaat werk zoeken – weliswaar zonder dat hun cv wordt gematcht met de vacature. Het proefproject is dus specifiek bedoeld om de arbeidsintegratie te vergemakkelijken van begunstigten van tijdelijke bescherming die al in de EU verblijven, terwijl de “echte” EU-talentenpool bedoeld is om werkzoekenden uit derde landen aan te trekken die niet al in de EU verblijven. De twee initiatieven verschillen dus qua uitgangspunt, rechtsgrondslag en toepassingsgebied. De lessen uit het proefproject kunnen dan ook maar in beperkte mate worden geëxtrapoleerd naar dit initiatief. Het proefproject leert ons alvast wel hoe belangrijk een systeem voor het matchen van profielen en vacatures is en dat er een uitgebreide bewustmakingscampagne moet worden gevoerd om het instrument bekend te maken bij mogelijk geïnteresseerde onderdanen van derde landen. De relevantie van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening werd eveneens bevestigd.

1.5.4. Verenigbaarheid met het meerjarig financieel kader en eventuele synergie met andere passende instrumenten

Het voorstel sluit aan op het migratie- en asielpact, waarin legale migratie wordt erkend als een essentieel onderdeel van de alomvattende aanpak van migratie en waarin wordt toegezegd “verder onderzoek [te doen] naar de mogelijkheden van een EU-talentenpool voor geschoolde werknemers uit derde landen, die zou kunnen fungeren als een EU-breed platform voor internationale werving”.

Het voornemen om een EU-talentenpool op te zetten werd aangekondigd in het vaardigheden- en talentenpakket. De EU-talentenpool maakt het gemakkelijker een werkaanbod te krijgen – wat een essentiële voorwaarde is voor een visum of een verblijfsvergunning voor arbeidsdoeleinden – en zal er daardoor voor zorgen dat beter gebruik wordt gemaakt van de EU-richtlijnen inzake legale migratie. Door online informatie en ondersteunende diensten te verstrekken en daardoor het wetgevingskader inzake legale migratie te verduidelijken, zal de EU-talentenpool de toegang tot de procedures vergemakkelijken en bijgevolg de internationale werving van onderdanen van derde landen via legale trajecten ondersteunen. Bovendien kunnen doeltreffende legale trajecten irreguliere migratie helpen terugdringen en onze arbeidsmarkt ten goede komen.

De EU-talentenpool zal ook de uitvoering van de talentpartnerschappen ondersteunen door een instrument beschikbaar te stellen voor doeltreffende werving van werkzoekenden uit de partnerlanden die aan deze partnerschappen deelnemen. Het gevolg daarvan zal zijn dat de samenwerking van de EU met derde landen op het gebied van legale migratie en daardoor ook het algehele migratiebeheer doeltreffender zullen verlopen.

De EU-talentenpool zal bovendien openstaan voor werkzoekenden die in derde landen internationale bescherming behoeven, en zal daardoor bijdragen tot de doelstelling om personen overal ter wereld die internationale bescherming nodig hebben, veilige en legale mogelijkheden te bieden om naar de EU te komen, en de bestaande mogelijkheden te verbeteren, zoals wordt uiteengezet in de aanbeveling van de Commissie van 2020 over legale trajecten voor bescherming in de EU.

De EU-talentenpool is een van de belangrijkste onderdelen van het pakket van de Commissie over mobiliteit van talent, dat is vastgesteld in de context van het Europees Jaar van de Vaardigheden.

De pool vormt tevens een aanvulling op EU-beleidsinitiatieven voor het aanpakken van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU, zoals de Europese vaardighedenagenda, en faciliteert tegelijkertijd de verwezenlijking van de groene en de digitale transitie in de EU, in overeenstemming met de verordening voor een nettonulindustrie en het industrieel plan voor de Green Deal.

Voortbouwend op de ervaring van Eures en de Europese Arbeidsautoriteit zal de EU-talentenpool helpen synergieën tot stand te brengen met andere beleidsmaatregelen van de EU die de tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten in de EU moeten verhelpen (met name Eures).

De investeringen die op het niveau van de Unie en van de lidstaten vereist zijn, zullen worden gefinancierd uit het AMIF en zijn verenigbaar met het meerjarig financieel kader 2021-2027.

1.5.5. *Beoordeling van de verschillende beschikbare financieringsopties, waaronder mogelijkheden voor herschikking*

Het huidige MFK kan de behoeften dekken via een herschikking binnen AMIF, zonder in extra kosten te voorzien.

Wat de periode na 2027 betreft, wordt voorgesteld de kosten voor de EU-talentenpool te financieren via het volgende MFK, zonder evenwel vooruit te lopen op het akkoord over dat MFK en de programma's. Wat de kosten voor de periode na 2027 betreft: de desbetreffende gegevens zijn indicatief en de opgave ervan laat de vaststelling van de begroting die in het kader van het toekomstige MFK voor het initiatief beschikbaar zou zijn, onverlet.

1.6. **Duur en financiële gevolgen van het voorstel/initiatief**

☐ **beperkte geldigheidsduur**

- ☐ van kracht vanaf [DD/MM]JJJJ tot en met [DD/MM]JJJJ
- ☐ financiële gevolgen vanaf JJJJ tot en met JJJJ voor vastleggingskredieten en vanaf JJJJ tot en met JJJJ voor betalingskredieten.

☒ **onbeperkte geldigheidsduur**

- uitvoering met een opstartperiode vanaf 2026 tot en met 2028,

- gevolgd door een volledige uitvoering.

1.7. Wijze(n) van uitvoering van de begroting⁴⁶

☒ **Direct beheer** door de Commissie

- ☒ door haar diensten, waaronder het personeel in de delegaties van de Unie;
- ☐ door de uitvoerende agentschappen;

☒ **Gedeeld beheer** met lidstaten

☒ **Indirect beheer** door begrotingsuitvoeringstaken te delegeren aan:

- ☐ derde landen of de door hen aangewezen organen;
 - ☒ internationale organisaties en hun agentschappen (geef aan welke);
 - ☐ de EIB en het Europees Investeringsfonds;
 - ☐ de in de artikelen 70 en 71 van het Financieel Reglement bedoelde organen;
 - ☐ publiekrechtelijke organen;
 - ☐ privaatrechtelijke organen met een openbaredienstverleningstaak, voor zover zij zijn voorzien van voldoende financiële garanties;
 - ☐ privaatrechtelijke organen van een lidstaat, waaraan de uitvoering van een publiek-privaat partnerschap is toevertrouwd en die zijn voorzien van voldoende financiële garanties;
 - ☐ organen waaraan of personen aan wie de uitvoering van specifieke maatregelen op het gebied van het GBVB in het kader van titel V van het VEU is toevertrouwd en die worden genoemd in de betrokken basishandeling.
- *Verstrek, indien meer dan een beheersvorm is aangekruist, extra informatie onder “Opmerkingen”.*

Opmerkingen

De ontwikkeling van de EU-talentenpool zal naar verwachting twee jaar in beslag nemen. In die periode zal het IT-platform van de EU-talentenpool worden opgericht, alsook het secretariaat van de EU-talentenpool en de andere fora die met het beheer van de EU-talentenpool worden belast. Verwacht wordt dat de EU-talentenpool begin 2028 operationeel zal zijn.

Het indirecte beheer gaat in vanaf 2028, aangezien het de bedoeling is vanaf 2028 financiële steun te verlenen aan internationale of in de EU gevestigde actoren die aanwezig zijn in derde landen en die ontheemden die internationale bescherming nodig hebben, kunnen helpen om gebruik te maken van de EU-talentenpool. Dit zou bijdragen aan de ontwikkeling van aanvullende arbeidstrajecten.

⁴⁶

Nadere gegevens over de wijzen van uitvoering van de begroting en verwijzingen naar het Financieel Reglement zijn beschikbaar op BUDGpedia: <https://myintracomm.ec.europa.eu/corp/budget/financial-rules/budget-implementation/Pages/implementation-methods.aspx>

2. BEHEERSMAATREGELEN

2.1. Regels inzake het toezicht en de verslagen

Vermeld frequentie en voorwaarden.

De financiering via **direct en indirect beheer** zal worden uitgevoerd in het kader van de thematische faciliteit van het AMIF, die ook onder het algemene monitoring- en evaluatiemechanisme van het AMIF valt. Met het oog op de vergelijkbaarheid van de openbaar gemaakte gegevens zullen gestroomlijnde modellen en regels worden vastgesteld aan de hand waarvan bij de begunstigden van de subsidie- en bijdrageovereenkomsten indicatoren worden verzameld met dezelfde frequentie als voor gedeeld beheer.

Wanneer de bijdrage van de Unie via **gedeeld beheer** beschikbaar wordt gesteld, zijn de volgende regels van toepassing. Voor financiering die door de lidstaten in gedeeld beheer wordt uitgevoerd, gelden de regels van Verordening (EU) 2021/1060 van 24 juni 2021 (hierna de GB-verordening genoemd), Verordening (EU) 2018/2016 (het Financieel Reglement) en Verordening (EU) 2021/1147 van 7 juli 2021 tot oprichting van het Fonds voor asiel, migratie en integratie (hierna de AMIF-verordening genoemd). Overeenkomstig de GB-verordening heeft elke lidstaat een beheers- en controlesysteem voor zijn programma opgezet om de kwaliteit en de betrouwbaarheid van het monitoringsysteem te waarborgen. Voor gedeeld beheer is er dus een samenhangend en efficiënt kader voor verslaglegging, monitoring en evaluatie voorhanden. De lidstaten moeten een monitoringcomité oprichten, waarin de Commissie een adviserende rol kan vervullen. De monitoringcomités zullen alle kwesties evalueren die van invloed zijn op de voortgang van het programma bij de verwezenlijking van de doelstellingen ervan. Voor de fondsen voor binnenlandse zaken dienen de lidstaten bij de Commissie een jaarlijks prestatieverslag in over de uitvoering van het programma en de vooruitgang bij het bereiken van de mijlpalen en streefdoelen. In die verslagen moet ook worden ingegaan op alle kwesties die de prestaties van het programma beïnvloeden, en op de acties die voor het aanpakken van die kwesties zijn ondernomen.

2.2. Beheers- en controlesyste(e)m(en)

2.2.1. *Rechtvaardiging van de voorgestelde beheersvorm(en), uitvoeringsmechanisme(n) voor financiering, betalingsvoorwaarden en controlestrategie*

De controlestrategie zal gebaseerd zijn op het Financieel Reglement en de GB-verordening. Voor het deel dat wordt uitgevoerd via **direct en indirect beheer** in het kader van de thematische faciliteit, zal het beheers- en controlesysteem voortbouwen op de ervaring die is opgedaan bij de uitvoering van het huidige MFK.

Wanneer de bijdrage van de Unie via **gedeeld beheer** beschikbaar wordt gesteld, zijn de volgende regels van toepassing. De lidstaten krijgen een aanvullende bijdrage voor de interoperabiliteit van hun nationale systemen met het IT-platform van de EU-talentenpool en voor hun nationale contactpunt, alsook administratieve ondersteuning bij de afgifte van de “EU-talentpartnerschapspassen” in het kader van de talentpartnerschappen (indien van toepassing). De overeenkomstige bedragen zullen aan de lidstaten worden toegewezen door middel van een wijziging van hun programma. Deze programma's vallen onder gedeeld beheer overeenkomstig artikel 63 van het Financieel Reglement, de GB-verordening en de AMIF-verordening. De betalingsregelingen voor gedeeld beheer zijn opgenomen in de GB-verordening.

Mocht de Commissie of de Europese Rekenkamer na de toezending van het jaarlijkse zekerheidspakket eventueel onregelmatigheden ontdekken, dan kan dat aanleiding zijn voor een netto financiële correctie.

2.2.2. *Informatie over de geïdentificeerde risico's en het (de) systeem (systemen) voor interne controle dat is (die zijn) opgezet om die risico's te beperken*

Omdat voor de EU-talentenpool een specifiek IT-platform moet worden opgericht dat interoperabel is met de nationale systemen van de lidstaten, en hiervoor nationale contactpunten moeten worden aangewezen, bestaat het gevaar dat de ontwikkeling van de EU-talentenpool vertraging oploopt als de lidstaten onvoldoende meewerken.

Daarom is een goede voorbereiding van cruciaal belang. De Commissie moet zo snel mogelijk de basis leggen voor de regelingen op het gebied van beheer en IT.

De Commissie en de lidstaten moeten frequent en regelmatig samenkomen om ervoor te zorgen dat de nodige beslissingen snel worden genomen en het tijdschema voor de uitvoering niet in gevaar komt.

DG HOME zorgt voor een jaarlijkse risicobeheerexercitie om potentiële grote risico's in kaart te brengen en te beoordelen. Over als kritiek beschouwde risico's wordt jaarlijks gerapporteerd in het beheersplan van DG HOME en in een actieplan zijn risicobeperkende maatregelen opgenomen.

2.2.3. *Raming en motivering van de kosteneffectiviteit van de controles (verhouding van de controlekosten tot de waarde van de desbetreffende financiële middelen) en evaluatie van het verwachte foutenrisico (bij betaling en bij afsluiting).*

De Commissie rapporteert regelmatig over de verhouding tussen de controlekosten en de waarde van de desbetreffende financiële middelen. Volgens het jaarlijkse activiteitenverslag 2022 van DG HOME bedraagt die verhouding 0,45 % voor gedeeld beheer, 0,83 % voor subsidies onder direct beheer en 0,12 % voor indirect beheer.

2.3. **Maatregelen ter voorkoming van fraude en onregelmatigheden**

Vermeld de bestaande en geplande preventie- en beschermingsmaatregelen, bijvoorbeeld in het kader van de fraudebestrijdingsstrategie.

DG HOME zal zijn fraudebestrijdingsstrategie blijven toepassen in aansluiting op de fraudebestrijdingsstrategie van de Commissie, zodat zijn interne controles tegen fraude volledig in overeenstemming zijn met de fraudebestrijdingsstrategie van de Commissie en dat zijn aanpak op het gebied van frauderisicobeheer erop gericht is frauderisico's te onderkennen en er passend op te reageren.

3. GERAAMDE FINANCIËLE GEVOLGEN VAN HET VOORSTEL/INITIATIEF

3.1. Rubriek(en) van het meerjarig financieel kader en betrokken begrotingsonderde(e)l(en) voor uitgaven

- Bestaande begrotingsonderdelen

In volgorde van de rubrieken van het meerjarig financieel kader en de begrotingsonderdelen.

Rubriek van het meerjarig financieel kader	Begrotingsonderdeel	Soort uitgave	Bijdrage			
	Aantal	GK/NGK ⁴⁷	van EVA-landen ⁴⁸	van kandidaat-lidstaten en aspirant-kandidaten ⁴⁹	van andere derde landen	andere bestemmingsontvangsten
4	10 02 01	GK/NGK	JA/NEE	JA/NEE	JA/NEE	JA/NEE

- Te creëren nieuwe begrotingsonderdelen

In volgorde van de rubrieken van het meerjarig financieel kader en de begrotingsonderdelen.

Rubriek van het meerjarig financieel kader	Begrotingsonderdeel	Soort uitgave	Bijdrage			
	Aantal	GK/NGK	van EVA-landen	van kandidaat-lidstaten en aspirant-kandidaten	uit andere derde landen	andere bestemmingsontvangsten
	[XX.YY.YY.YY]		JA/NEE	JA/NEE	JA/NEE	JA/NEE

⁴⁷ GK = gesplitste kredieten/NGK = niet-gesplitste kredieten.

⁴⁸ EVA: Europese Vrijhandelsassociatie.

⁴⁹ Kandidaat-lidstaten en, in voorkomend geval, aspirant-kandidaten van de Westelijke Balkan.

3.2. Geraamde financiële gevolgen van het voorstel inzake kredieten

3.2.1. Samenvatting van de geraamde gevolgen voor de beleidskredieten⁵⁰

- ☐ Voor het voorstel/initiatief zijn geen beleidskredieten nodig
- ☒ Voor het voorstel/initiatief zijn beleidskredieten nodig, zoals hieronder nader wordt beschreven:

in miljoenen euro's (tot op drie decimalen)

Rubriek van het meerjarig financieel kader	4									
DG: HOME		2024	2025	2026	2027	Totaal 24-27	2028 ⁵¹	2029 ⁵²	2030 ⁵³	Totaal 24-30
Beleidskredieten										
10 02 01 - Fonds voor asiel, migratie en integratie (AMIF)	Vastleggingen	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
10 02 01 - Fonds voor asiel, migratie en integratie (AMIF)	Betalingen	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
Uit het budget van specifieke programma's gefinancierde administratieve kredieten										
10 01 01 - Ondersteunende uitgaven voor het Fonds voor asiel, migratie en integratie (AMIF)	VK = BK									
TOTAAL kredieten voor DG HOME	Vastleggingen	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Betalingen	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
TOTAAL beleidskredieten	Vastleggingen	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Betalingen	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101

⁵⁰ In de tabellen van dit deel wordt uitgegaan van twintig deelnemende lidstaten. Blijken de keuzes van de lidstaten af te wijken van deze veronderstelling, dan zal de begroting worden aangepast afhankelijk van het aantal lidstaten die aan de EU-talentenpool deelnemen.

⁵¹ Wat de kosten voor de periode na 2027 betreft: de desbetreffende gegevens zijn indicatief en de opgave ervan laat de vaststelling van de begroting die in het kader van het toekomstige MFK voor het initiatief beschikbaar zou zijn, onverlet.

⁵² Ibidem.

⁵³ Ibidem.

TOTAAL uit het budget van specifieke programma's gefinancierde administratieve kredieten		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
TOTAAL kredieten voor RUBRIEK 4 van het meerjarig financieel kader	Vastleggingen	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Betalingen	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101

Rubriek van het meerjarig financieel kader	7	“Administratieve uitgaven”
---	----------	----------------------------

in miljoenen euro's (tot op drie decimalen)

DG: HOME		2024	2025	2026	2027	Totaal 24-27	2028⁵⁴	2029⁵⁵	2030⁵⁶	Totaal 24-30
Personele middelen	VK = BK	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Andere administratieve uitgaven	VK = BK	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
TOTAAL voor DG HOME	VK = BK	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
TOTAAL kredieten voor RUBRIEK 7 van het meerjarig financieel kader	(totaal vastleggingen = totaal betalingen)	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
TOTAAL kredieten voor RUBRIEKEN 1 t/m 7 van het meerjarig financieel kader	Vastleggingen	0,086	0,433	13,423	13,856	27,798	25,477	25,517	24,226	103,019
	Betalingen	0,086	0,433	2,475	7,623	10,617	8,848	9,963	12,787	42,214

De jaarlijkse kosten van het voorstel voor de periode vanaf 2028 worden geraamd op 25 miljoen EUR. Voorgesteld wordt om deze kosten te financieren via het volgende MFK, zonder evenwel vooruit te lopen op het akkoord over dat MFK en de programma's. Bovendien is het de bedoeling om vanaf 2028 financiële steun te verlenen aan internationale of in de EU gevestigde actoren die aanwezig zijn in derde

⁵⁴ Ibidem.
⁵⁵ Ibidem.
⁵⁶ Ibidem.

landen en die ontheemden die internationale bescherming nodig hebben, kunnen helpen om gebruik te maken van de EU-talentenpool. Dit zou bijdragen aan de ontwikkeling van aanvullende arbeidstrajecten. In deze fase kan nog geen specifiek bedrag op die financiële steun worden geplakt.

3.2.2. Geraamde output, gefinancierd met beleidskredieten

Vastleggingskredieten, in miljoenen euro's (tot op drie decimalen)⁵⁷

Vermeld doelstellingen en outputs	Soort	2026		2027		2028 ⁵⁸		2029 ⁵⁹				TOTAAL	
		Aantal	Kosten	Aantal	Kosten	Aantal	Kosten	Aantal	Kosten	Aantal	Kosten	Aantal	Kosten
⇓													
ALLE DOELSTELLINGEN: Beheer – Personele middelen													
Nationale contactpunten (lidstaten, uit het AMIF)			4,856		4,856		14,567		14,567		14,567		53,413
Subtotaal			4,856		4,856		14,567		14,567		14,567		53,413
SPECIFIEKE DOELSTELLING NR. 2: IT-kosten, met hergebruik van bepaalde Eures-componenten													
Europas (aanpassing en integratie)			0,087		0,087								0,175
Opzetten van een instrument voor voorafgaande screening			0,112		0,112								0,225
Databank voor de cv's van onderdanen van derde landen			0,112		0,112								0,225
Databank van Eures voor vacatures (aanpassing en integratie)			0,300		0,300								0,600
Zoek- en matchingmachine van Eures (aanpassing en			0,225		0,225								0,450

⁵⁷ In deze tabel wordt uitgegaan van twintig deelnemende lidstaten. Blijken de keuzes van de lidstaten af te wijken van deze veronderstelling, dan zal de begroting worden aangepast afhankelijk van het aantal lidstaten die aan de EU-talentenpool deelnemen.

⁵⁸ Ibidem.

⁵⁹ Ibidem.

integratie)													
Kernsysteem			2,175		2,175								4,350
Interoperabiliteit tussen het IT-platform van de EU-talentenpool en andere systemen			0,075		0,075								0,150
Interoperabiliteit tussen het IT-platform van de EU-talentenpool en de daarmee vergelijkbare nationale systemen			2,088		2,088								4,176
Exploitatie (onderhoud)							0,926		0,926		0,772		2,624
Infrastructuur			0,315		0,315		0,315		0,315		0,315		1,574
Implementatie van extra functies							1,645		1,645		0,548		3,837
Subtotaal voor specifieke doelstelling nr. 2			5,490		5,490		2,886		2,886		1,635		18,386
SPECIFIEKE DOELSTELLING NR. 3: Andere activiteiten													
Communicatie			0,487		0,487		0,487		0,487		0,487		2,435
Vertaling			1,300		1,300		1,300		1,300		1,300		6,500
Opleiding							1,600		1,600		1,600		4,800
Horizontale coördinatie			0,176		0,176		0,176		0,176		0,176		0,880
Online-informatie							1,057		1,057		1,057		3,171
Subtotaal voor specifieke doelstelling nr. 3			1,963		1,963		4,620		4,620		4,620		17,786
SPECIFIEKE DOELSTELLING NR. 4:													
Administratieve ondersteuning voor de afgifte van de "EU-talentpartnerschapspassen" (kosten voor de lidstaten, uit het AMIF)							1,440		1,440		1,440		4,320
Subtotaal voor specifieke doelstelling nr. 4											1,440		1,440
TOTAAL			12,309		12,309		23,513		23,513		22,262		93,906

3.2.3. Samenvatting van de geraamde gevolgen voor de administratieve kredieten⁶⁰

- ☐ Voor het voorstel/initiatief zijn geen administratieve kredieten nodig
- ☒ Voor het voorstel/initiatief zijn administratieve kredieten nodig, zoals hieronder nader wordt beschreven:

in miljoenen euro's (tot op drie decimalen)

	2024	2025	2026	2027	TOTAAL 24-27	2028 ⁶¹	2029 ⁶²	2030 ⁶³	TOTAAL 24-30
RUBRIEK 7 van het MFK									
Personele middelen	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Andere administratieve uitgaven	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
Subtotaal RUBRIEK 7 van het MFK	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
Buiten RUBRIEK 7 van het MFK									
Personele middelen	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Andere administratieve uitgaven	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Subtotaal buiten RUBRIEK 7 van het MFK	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
TOTAAL	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113

De benodigde kredieten voor personeel en andere administratieve uitgaven zullen worden gefinancierd uit de kredieten van de diensten van de Commissie die reeds voor het beheer van deze actie zijn toegewezen en/of binnen deze diensten van de Commissie zijn herverdeeld, eventueel aangevuld met middelen die in het kader van de jaarlijkse toewijzingsprocedure met inachtneming van de budgettaire beperkingen aan de beherende diensten van de Commissie kunnen worden toegewezen.

3.2.3.1. Geraamde personeelsbehoeften

- ☐ Voor het voorstel/initiatief zijn geen personele middelen nodig
- ☒ Voor het voorstel/initiatief zijn personele middelen nodig, zoals hieronder nader wordt beschreven:

Raming in voltijdequivalenten

	2024	2025	2026	2027	2028 ⁶⁴	2029 ⁶⁵	2030 ⁶⁶
Posten opgenomen in de lijst van het aantal ambten (ambtenaren en tijdelijke functionarissen)							
20 01 02 01 (centrale diensten en vertegenwoordigingen van de Commissie)	1	2	5	7	9	9	9
20 01 02 03 (delegaties)							
01 01 01 01 (onderzoek onder contract)							
01 01 01 11 (eigen onderzoek)							
Ander begrotingsonderdeel (te vermelden)							

⁶⁰ In deze tabel wordt uitgegaan van twintig deelnemende lidstaten. Blijken de keuzes van de lidstaten af te wijken van deze veronderstelling, dan zal de begroting worden aangepast afhankelijk van het aantal lidstaten die aan de EU-talentenpool deelnemen.

⁶¹ Ibidem.

⁶² Ibidem.

⁶³ Ibidem.

⁶⁴ Ibidem.

⁶⁵ Ibidem.

⁶⁶ Ibidem.

Extern personeel (in voltijdequivalenten VTE)							
20 02 01 (AC, END, INT van de “totale financiële middelen”)	0	1	2	3	4	4	4
20 02 03 (AC, AL, END, INT en JPD in de delegaties)							
01 01 01 02 (AC, END, INT – onderzoek onder contract)							
01 01 01 12 (AC, END, INT – eigen onderzoek)							
Ander begrotingsonderdeel (te vermelden)							
TOTAAL	1	3	7	10	13	13	13

Voor de benodigde personele middelen zal een beroep worden gedaan op het personeel van de diensten van de Commissie dat reeds voor het beheer van deze actie is toegewezen en/of binnen deze diensten van de Commissie is herverdeeld, eventueel aangevuld met middelen die in het kader van de jaarlijkse toewijzingsprocedure met inachtneming van de budgettaire beperkingen aan de beherende diensten van de Commissie kunnen worden toegewezen.

Beschrijving van de uit te voeren taken:

Ambtenaren en tijdelijk personeel	- Verlenen van ondersteuning bij de onderhandelingen over het wetgevingsvoorstel in het Europees Parlement en de Raad - Opstellen van gedelegeerde handelingen en uitvoeringshandelingen + onderhandelingen in de periode 2026-2027 - Opzetten van de beheerstructuur en de comitologie - Uitvoeren van de taken van het secretariaat van de EU-talentenpool, waaronder planning en coördinatie van de activiteiten van de EU-talentenpool - Gegevensbescherming (met inbegrip van het opstellen en afronden van overeenkomsten inzake verwerkingsverantwoordelijkheid) - Beheer van met dienstverleners gesloten contracten en IT-coördinatie (interne IT-stuurgroep en indiening bij de IT-raad) - Verlenen van medewerking en ondersteuning bij activiteiten in verband met het opzetten van de nationale contactpunten - Verlenen van administratieve ondersteuning bij de afgifte van de “EU-talentpartnerschapspassen” - Verlenen van ondersteuning aan lidstaten die deelnemen aan talentpartnerschappen Specifieke regeling voor talentpartnerschappen (vereisten voor de pas, voorlichtingscampagne)
Extern personeel	- Verlenen van ondersteuning bij onderhandelingen en voorbereiden van de inwerkingtreding - Voorbereidingen treffen op het gebied van opleidingsbehoeften en modules voor capaciteitsopbouw - Verlenen van ondersteuning bij het opzetten van een kader voor indicatoren, monitoring en evaluatie - Communicatiestrategie en organisatie van evenementen, netwerken

3.2.4. Verenigbaarheid met het huidige meerjarig financieel kader

Het voorstel/initiatief:

- ☒ kan volledig worden gefinancierd door middel van herschikking binnen de relevante rubriek van het meerjarig financieel kader (MFK).

De kosten van de EU-talentenpool zullen worden gedekt door het AMIF, zonder dat het bestaande budget in het gedrang komt.

- ☐ hiervoor moet een beroep worden gedaan op de niet-toegewezen marge in de desbetreffende rubriek van het MFK en/of op de speciale instrumenten zoals gedefinieerd in de MFK-verordening.

Zet uiteen wat nodig is, onder vermelding van de betrokken rubrieken en begrotingsonderdelen, de desbetreffende bedragen en de voorgestelde instrumenten.

- ☐ hiervoor is een herziening van het MFK nodig.

Zet uiteen wat nodig is, onder vermelding van de betrokken rubrieken en begrotingsonderdelen en de desbetreffende bedragen.

3.2.5. Bijdragen van derden

Het voorstel/initiatief:

- ☐ voorziet niet in medefinanciering door derden
- ☐ voorziet in medefinanciering door derden, zoals hieronder wordt geraamd:

Kredieten in miljoenen euro's (tot op drie decimalen)

	Jaar N ⁶⁷	Jaar N+1	Jaar N+2	Jaar N+3	Vul zoveel jaren in als nodig om de duur van de gevolgen weer te geven (zie punt 1.6)			Totaal
Medefinancieringsbron								
TOTAAL medegefinancierde kredieten								

3.3. Geraamde gevolgen voor de ontvangsten

- ☐ Het voorstel/initiatief heeft geen financiële gevolgen voor de ontvangsten
- ☐ Het voorstel/initiatief heeft de hieronder beschreven financiële gevolgen:
 - ☐ voor de eigen middelen
 - ☐ voor overige ontvangsten
 - Geef aan of de ontvangsten worden toegewezen aan de begrotingsonderdelen voor uitgaven ☐

in miljoenen euro's (tot op drie decimalen)

Begrotingsonderdeel voor ontvangsten:	Voor het lopende begrotingsjaar beschikbare kredieten	Gevolgen van het voorstel/initiatief ⁶⁸						
		Jaar N	Jaar N+1	Jaar N+2	Jaar N+3	Vul zoveel jaren in als nodig om de duur van de gevolgen weer te geven (zie punt 1.6)		
Artikel								

Vermeld voor de toegewezen ontvangsten het (de) betrokken begrotingsonderde(e)l(en) voor uitgaven.

⁶⁷ Het jaar N is het jaar waarin met de uitvoering van het voorstel/initiatief wordt begonnen. Vervang "N" door het verwachte eerste jaar van uitvoering (bijvoorbeeld: 2021). Hetzelfde voor de volgende jaren.

⁶⁸ Voor traditionele eigen middelen (douanerechten en suikerheffingen) moeten nettobedragen worden vermeld, d.w.z. na aftrek van 20 % aan inningskosten.

Andere opmerkingen (bv. over de methode/formule voor de berekening van de gevolgen voor de ontvangsten of andere informatie).