Europa-Parlamentet
2019-2024

Udvalget om Borgernes Rettigheder og Retlige og Indre Anliggender

2023/0404(COD)

6.2.2024

***I
UDKAST TIL BETÆNKNING

om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om oprettelse af en EU-talentpulje
(COM(2023)0716 – C9-0413/2023 – 2023/0404(COD))

Udvalget om Borgernes Rettigheder og Retlige og Indre Anliggender

Ordfører: Abir Al-Sahlani

Tegnforklaring

*	Høringsprocedure
***	Godkendelsesprocedure
***I	Almindelig lovgivningsprocedure (førstebehandling)
***II	Almindelig lovgivningsprocedure (andenbehandling)
***III	Almindelig lovgivningsprocedure (tredjebehandling)

(Proceduren afhænger af, hvilket retsgrundlag der er valgt i udkastet til retsakt)

Ændringsforslag til et udkast til retsakt

Ændringsforslag fra Parlamentet opstillet i to kolonner

Tekst, der udgår, er markeret med ***fede typer og kursiv*** i venstre kolonne.
Tekst, der udskiftes, er markeret med ***fede typer og kursiv*** i begge kolonner.
Ny tekst er markeret med ***fede typer og kursiv*** i højre kolonne.

Den første og den anden linje i informationsblokken til hvert ændringsforslag angiver den relevante passage i det pågældende udkast til retsakt. Hvis et ændringsforslag angår en eksisterende retsakt, som udkastet til retsakt har til formål at ændre, indeholder informationsblokken tillige en tredje og en fjerde linje, hvori det er anført, hvilken eksisterende retsakt og hvilken bestemmelse heri der er berørt.

Ændringsforslag fra Parlamentet i form af en konsolideret tekst

Ny tekst er markeret med ***fede typer og kursiv***. Tekst, som er bortfaldet, markeres med symbolet ▌ eller med overstregning. Ved udskiftninger markeres den nye tekst med ***fede typer og kursiv***, og den udskiftede tekst slettes eller overstreges.
Som en undtagelse bliver rent tekniske justeringer, der er foretaget af de berørte tjenestegrene med henblik på udarbejdelsen af den endelige tekst, ikke markeret.

INDHOLD

Side

FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS LOVGIVNINGSMÆSSIGE BESLUTNING 5

BEGRUNDELSE....71

BILAG: ENHEDER ELLER PERSONER, SOM ORDFØREREN HAR MODTAGET INPUT FRA....73

DA

FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS LOVGIVNINGSMÆSSIGE BESLUTNING

om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om oprettelse af en EU-talentpulje
(COM(2023)0716 – C9-0413/2023 – 2023/0404(COD))

(Almindelig lovgivningsprocedure: førstebehandling)

Europa-Parlamentet,

– der henviser til Kommissionens forslag til Europa-Parlamentet og Rådet (COM(2023)0716),

– der henviser til artikel 294, stk. 2, og artikel 79, stk. 2 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, på grundlag af hvilke Kommissionen har forelagt forslaget for Europa-Parlamentet (C9-0413/2023),

– der henviser til artikel 294, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde,

– der henviser til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg af …[1],

– der henviser til udtalelse af ... fra Regionsudvalget[2],

– der henviser til betænkning fra Udvalget om Borgernes Rettigheder og Retlige og Indre Anliggender (A9-0000/2022),

1. vedtager nedenstående holdning ved førstebehandling;

2. anmoder om fornyet forelæggelse, hvis Kommissionen erstatter, i væsentlig grad ændrer eller agter i væsentlig grad at ændre sit forslag;

3. pålægger sin formand at sende Parlamentets holdning til Rådet og Kommissionen samt til de nationale parlamenter.

Ændringsforslag 1

Forslag til forordning
Betragtning 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
1) Unionen og de enkelte	***(1)*** Unionen og de enkelte

[1] Endnu ikke offentliggjort i EUT.
[2] Endnu ikke offentliggjort i EUT.

medlemsstater står over for mangel på arbejdskraft i en lang række sektorer og erhverv, herunder dem, der er relevante for den grønne og den digitale omstilling. Den omfattende mangel på arbejdskraft inden for byggeri, sundhedspleje, hotel- og restaurationsbranchen, transport, informations- og kommunikationsteknologi samt inden for naturvidenskab, ingeniørvirksomhed og matematik har længe eksisteret og er blevet forværret af covid-19-pandemien og fremskyndelsen af den grønne og den digitale omstilling. Manglen på arbejdskraft forventes at vare ved og blive forværret i lyset af de demografiske udfordringer.	medlemsstater står over for mangel på arbejdskraft i en lang række sektorer og erhverv, herunder dem, der er relevante for den grønne og den digitale omstilling***. Det er indlysende, at alle niveauer af færdigheder er nødvendige for at løse manglen på arbejdskraft***. Den omfattende mangel på arbejdskraft inden for byggeri, sundhedspleje, hotel- og restaurationsbranchen, transport, informations- og kommunikationsteknologi samt inden for naturvidenskab, ingeniørvirksomhed og matematik har længe eksisteret og er blevet forværret af covid-19-pandemien og fremskyndelsen af den grønne og den digitale omstilling. Manglen på arbejdskraft forventes ***også*** at vare ved og blive forværret i lyset af de demografiske udfordringer. ***Desuden påvirker klimaændringer migrationsmønstre og driver pushfaktorer. Da migration er et naturligt fænomen, der altid vil eksistere, er der behov for en fælles europæisk tilgang til arbejdskraftmigration for at sikre flere lovlige veje til vores kontinent. Unionens tiltrækningskraft og åbenhed vil afgøre, i hvilket omfang Unionen er i stand til at konkurrere globalt om talenter, samtidig med at den fremmer og opretholder internationale arbejdsstandarder.***
	Or. en

Ændringsforslag 2

Forslag til forordning
Betragtning 2

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
2) Afhjælpning af manglen på arbejdskraft kræver en samlet tilgang på EU-plan og nationalt plan, der bl.a. prioriterer bedre udnyttelse af det fulde potentiale i grupper med lavere arbejdsmarkedsdeltagelse, omskoling og	***(2)*** Afhjælpning af manglen på arbejdskraft kræver en samlet tilgang på EU-plan og nationalt plan, der bl.a. prioriterer bedre udnyttelse af det fulde potentiale i grupper med lavere arbejdsmarkedsdeltagelse, omskoling og

opkvalificering af den eksisterende arbejdsstyrke, fremme af arbejdskraftens mobilitet inden for EU samt forbedring af arbejdsvilkårene og visse erhvervs tiltrækningskraft. På grund af det nuværende omfang af manglen på arbejdskraft og de demografiske tendenser vil foranstaltninger, der alene er rettet mod arbejdsstyrken i de enkelte medlemsstater og i Unionen, ***sandsynligvis*** være utilstrækkelige til at afhjælpe den eksisterende og fremtidige mangel på arbejdskraft og færdigheder. Lovlig migration er derfor et afgørende supplement til disse foranstaltninger og skal være en del af løsningen med henblik på fuldt ud at støtte den dobbelte omstilling.	opkvalificering af den eksisterende arbejdsstyrke, fremme af arbejdskraftens mobilitet inden for EU samt forbedring af arbejdsvilkårene og visse erhvervs tiltrækningskraft. På grund af det nuværende omfang af manglen på arbejdskraft og de demografiske tendenser vil foranstaltninger, der alene er rettet mod arbejdsstyrken i de enkelte medlemsstater og i Unionen, ***imidlertid*** være utilstrækkelige til at afhjælpe den eksisterende og fremtidige mangel på arbejdskraft og færdigheder. ***Kommissionen anslår, at der på grund af den forventede nedgang i befolkningen i den arbejdsdygtige alder vil være behov for mindst 7 millioner flere mennesker i Europa senest i 2030[3a]***. Lovlig migration er derfor et afgørende supplement til disse foranstaltninger og skal være en del af løsningen med henblik på fuldt ud at støtte den dobbelte omstilling ***og sikre fortsat kvalitet i velfærdssystemerne og økonomisk vækst***.
	[3a] Kommissionen, Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion, "Employment and social developments in Europe 2023", Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2023, https://data.europa.eu/doi/10.2767/089698 **.**
	Or. en

Ændringsforslag 3

Forslag til forordning
Betragtning 3

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
3) For at lette international rekruttering og give tredjelandsstatsborgere mulighed for at arbejde i erhverv, hvor der	***(3)*** For at lette international rekruttering og give tredjelandsstatsborgere mulighed for at arbejde i erhverv, hvor der

er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, bør der oprettes en EU-talentpulje i form af en EU-dækkende platform***, der samler*** og ***støtter*** matchning af profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelande med bopæl uden for Unionen og ledige stillinger hos arbejdsgivere, der er etableret i ***de deltagende medlemsstater***.	er mangel på arbejdskraft på tværs af EU, ***er det afgørende at sikre et indbydende miljø og åbenhed over for arbejdskraftmigranter som et komplementært og gensidigt fordelagtigt supplement til den indenlandske arbejdsstyrke. Dette indebærer at tilbyde potentielle arbejdskraftmigranter en komplet pakke med hensyn til tjenester efter ankomsten såsom integrationsstøtte, kompetenceudvikling, infrastruktur, familiesammenføring, børnepasning og sundhedspleje samt en reel indsats fra medlemsstaterne for at modvirke fremmedfjendske følelser. Dette indebærer også at fremme fair rekrutteringspraksis i overensstemmelse med Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO) "generelle principper og operationelle retningslinjer for fair rekruttering og definition af rekrutteringsgebyrer og relaterede omkostninger" (ILO General Principles and Operational Guidelines on Fair Recruitment). Som en del af denne pakke for at lette international matchning, fremme fair rekrutteringspraksis og styrke beskyttelsen af vandrende arbejdstagere*** bør der oprettes en EU-talentpulje i form af en EU-dækkende platform***. Det vil være obligatorisk for medlemsstaterne at gennemføre den, men frivilligt for arbejdsgivere og tredjelandsstatsborgere at anvende den. Denne platform kan hjælpe med at samle*** og ***støtte*** matchning af profiler for registrerede jobsøgende fra tredjelande med bopæl uden for Unionen og ledige stillinger hos arbejdsgivere, der er etableret i ***medlemsstaterne***.
	Or. en

Ændringsforslag 4

Forslag til forordning
Betragtning 4

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
4) I Kommissionens henstilling vedrørende lovlige adgangsveje til beskyttelse i EU[28] opfordres medlemsstaterne til at indføre og støtte supplerende arbejdsveje for dem, der har behov for international beskyttelse[29]. EU-talentpuljen ***kan også*** støtte operationaliseringen af de supplerende adgangsveje.	***(4)*** I Kommissionens henstilling vedrørende lovlige adgangsveje til beskyttelse i EU[28] opfordres medlemsstaterne til at indføre og støtte supplerende arbejdsveje for dem, der har behov for international beskyttelse[29]. ***Europa-Parlamentet har også vedtaget tilsvarende anbefalinger[4a].*** EU-talentpuljen ***vil*** støtte operationaliseringen af de supplerende adgangsveje ***og lovlig arbejdskraftmigration***. ***Ved at tilpasse sig ILO's generelle principper og operationelle retningslinjer for fair rekruttering bidrager EU's talentpulje også til at nå målene for bæredygtig udvikling, især mål 8 om at fremme inklusiv og bæredygtig økonomisk vækst, beskæftigelse og anstændigt arbejde for alle og mål 10 om at reducere uligheder inden for og mellem lande. Dette er især vigtigt, da arbejdskraftmigranter står over for en mere usikker situation end EU-borgere på det europæiske arbejdsmarked. Der bør lægges særlig vægt på situationen for kvindelige vandrende arbejdstagere, som kan være mere sårbare på arbejdsmarkedet i forhold til mænd i samme situation. Forbedrede informations- og støttetjenester, der er tilgængelige via EU's talentpulje, kan således bidrage til at opretholde garantier mod forskelsbehandling af vandrende arbejdstagere i Europa. Samtidig er EU's talentpulje en væsentlig og konkret del af realiseringen af det europæiske år for færdigheder, hvorfra den fjerde søjle handler om at tiltrække personer fra lande uden for EU med de nødvendige færdigheder.***
[28] Kommissionens henstilling (EU) 2020/1364 af 23. september 2020 om lovlige adgangsveje til beskyttelse i EU: fremme af genbosætning, indrejse af humanitære årsager og andre supplerende	[28] Kommissionens henstilling (EU) 2020/1364 af 23. september 2020 om lovlige adgangsveje til beskyttelse i EU: fremme af genbosætning, indrejse af humanitære årsager og andre supplerende

adgangsveje.

adgangsveje.

[4a] Europa-Parlamentets beslutning af 20. maj 2021 om nye veje for lovlig arbejdskraftmigration (P9_TA(2021)0260). Europa-Parlamentets beslutning af 25. november 2021 med henstillinger til Kommissionen om politik og lovgivning vedrørende lovlig migration (P9_TA(2021)0472).

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

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

Or. en

Ændringsforslag 5

Forslag til forordning
Betragtning 5

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
5) EU's talentpulje bør sigte mod at hjælpe ***de deltagende medlemsstater*** med at afhjælpe den eksisterende og kommende mangel på færdigheder og arbejdskraft gennem rekruttering af tredjelandsstatsborgere, i det omfang aktiveringen af den indenlandske arbejdsstyrke og mobilitet inden for EU ikke er tilstrækkelig til at nå dette mål. ***Som et frivilligt redskab til at lette international rekruttering bør EU-talentpuljen tilbyde yderligere støtte på***	***(5) Da mangel på arbejdskraft er et EU-dækkende problem, ville det drage fordel af en strategisk og samlet tilgang. For at udnytte stordriftsfordele og muliggøre udveksling af bedste praksis bør EU's talentpulje gennemføres af alle medlemsstater. EU-dækkende gennemførelse vil også bidrage til mere forudsigelighed og retssikkerhed for både jobsøgende og arbejdsgivere.*** EU's talentpulje bør sigte mod at hjælpe ***medlemsstaterne*** med at afhjælpe den

EU-plan til interesserede medlemsstater. Med henblik herpå ***bør*** der sikres komplementaritet og interoperabilitet med eksisterende nationale initiativer og platforme. Der bør tages hensyn til medlemsstaternes specifikke behov i forbindelse med udviklingen af EU's talentpulje for at sikre den ***bredest mulige deltagelse***. "Talent" er derfor et bredt udtryk, der henviser til hele spektret af færdigheder, som medlemsstaternes arbejdsmarkeder kan have brug for.

eksisterende og kommende mangel på færdigheder og arbejdskraft gennem rekruttering af tredjelandsstatsborgere, i det omfang aktiveringen af den indenlandske arbejdsstyrke og mobilitet inden for EU ikke er tilstrækkelig til at nå dette mål. Med henblik herpå ***vil*** der sikres komplementaritet og interoperabilitet med eksisterende nationale initiativer og platforme***, uden at de erstatter eksisterende nationale strukturer***. Der bør tages hensyn til medlemsstaternes specifikke behov i forbindelse med udviklingen af EU's talentpulje for at sikre den ***mest vellykkede gennemførelse, som er mulig, ved f.eks. ikke at påvirke medlemsstaternes kompetence til at bestemme omfanget af indrejse for tredjelandsstatsborgere, som kommer for at arbejde***. "Talent" er derfor et bredt udtryk, der henviser til hele spektret af færdigheder, som medlemsstaternes arbejdsmarkeder kan have brug for. ***Da et koncentreret fokus på højt kvalificerede personer risikerer at forværre manglen på arbejdskraft ved at ignorere de faktiske behov i Unionen og de forskellige medlemsstater, er EU's talentpulje åben for alle niveauer af færdigheder. Samtidig bør der også tages hensyn til mangel på kvalifikationer i tredjelande, når man definerer de erhverv, der skal lette international rekruttering, for ikke at forværre hjerneflugten i kritiske sektorer.***

Or. en

Ændringsforslag 6

Forslag til forordning
Betragtning 6

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
6) EU's talentpulje har til formål at levere tjenester til arbejdsgivere, der er etableret i ***de deltagende medlemsstater***,	***(6)*** EU's talentpulje har til formål at levere ***gratis*** tjenester til arbejdsgivere, der er etableret i ***medlemsstaterne***, ***gennem***

herunder private arbejdsformidlinger, vikarbureauer og formidlere på arbejdsmarkedet som defineret i Den Internationale Arbejdsorganisations konvention ***nr. 181*** fra 1997.

offentlige arbejdsformidlinger og private arbejdsmarkedsformidlere, herunder private arbejdsformidlinger, vikarbureauer og formidlere på arbejdsmarkedet som defineret i Den Internationale Arbejdsorganisations konvention ***om private arbejdsformidlinger*** fra 1997 ***(nr. 181) samt EU-direktiv 2008/104/EF[5a] .Arbejdsgivere, der ønsker at tilmelde sig EU's talentpulje for at slå deres ledige stillinger op, skal overholde ILO's generelle principper og operationelle retningslinjer for fair rekruttering. Jobsøgende bør ikke direkte eller indirekte, helt eller delvist, opkræves eventuelle gebyrer eller omkostninger i forbindelse med deres rekruttering. Uanset deres brug af EU's talentpulje bør arbejdsgiverne fortsætte deres bidrag til opkvalificering og omskoling af den indenlandske arbejdsstyrke.***

_____

[5a] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT L 327 af 5.12.2008, s. 9, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj).

Or. en

Ændringsforslag 7

Forslag til forordning
Betragtning 7

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
7) EU's talentpulje bør ***også*** støtte gennemførelsen af talentpartnerskaber, som er et af de centrale aspekter af den eksterne dimension af pagten om migration og asyl[30] og gennemføres i overensstemmelse med Kommissionens meddelelse om tiltrækning af færdigheder og talent til EU[31]. ***En medlemsstats deltagelse i talentpartnerskabet*** bør ***ikke***	***(7) Stærke partnerskaber med tredjelande kan bidrage til et effektivt udviklingssamarbejde i overensstemmelse med princippet om udviklingsvenlig politikkohærens og lette skabelsen af gensidig tillid og gevinster for tredjelande, EU og dets medlemsstater.*** EU's talentpulje bør støtte gennemførelsen af talentpartnerskaber, som er et af de centrale

berøre dens beslutning om deltagelse i EU's talentpulje.

aspekter af den eksterne dimension af pagten om migration og asyl[30] og gennemføres i overensstemmelse med Kommissionens meddelelse om tiltrækning af færdigheder og talent til EU[31]. ***For at være succesfulde og bæredygtige*** bør ***talentpartnerskaber altid støtte kompetenceudvikling i tredjelande og tilskynde til cirkulær migration for at undgå hjerneflugt fra oprindelseslandene.*** EU's talentpulje ***bør også bygge på de mål og bestemmelser vedrørende Unionens konstruktive engagement i mobilitet og alle aspekter af migration, der er fastsat i forordningen om NDICI – et globalt Europa[7a].***

[30] COM (2020) 609 final.

[31] COM (2022) 657 final.

[30] COM (2020) 609 final.

[31] COM (2022) 657 final.

[7a] Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/947 af 9. juni 2021 om oprettelse af instrumentet for naboskab, udviklingssamarbejde og internationalt samarbejde – et globalt Europa (EUT L 209 af 14.6.2021, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/947/oj).

Or. en

Ændringsforslag 8

Forslag til forordning
Betragtning 8

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
8) For at sikre, at medlemsstaternes myndigheder er tilstrækkeligt repræsenteret i EU-talentpuljens styringsgruppe, bør ***de deltagende medlemsstater*** udpege to repræsentanter hver, en fra beskæftigelsesmyndighederne og en fra indvandringsmyndighederne.	***(8)*** For at sikre, at ***alle*** medlemsstaternes myndigheder er tilstrækkeligt repræsenteret i EU-talentpuljens styringsgruppe, bør ***medlemsstaterne*** udpege to repræsentanter hver, en fra beskæftigelsesmyndighederne og en fra indvandringsmyndighederne. ***Det er vigtigt at anerkende og fremme***

synergierne mellem beskæftigelses- og indvandringsmyndighederne for at forbedre funktionen af EU's talentpulje og undgå at overbelaste de nationale forvaltninger. Det skal også bemærkes, at arbejdsmarkedets parter besidder vigtig viden og indsigt i udviklingen af det europæiske arbejdsmarked. Derfor bør repræsentanter for arbejdsmarkedets parters tværfaglige organisationer på EU-plan, fra henholdsvis arbejdsgiverne og fagforeningerne, have ret til at udpege tre repræsentanter hver til at deltage i styringsgruppens arbejde. Desuden kan eksperter fra EU-agenturer, internationale organisationer og andre interessenter, der arbejder med tredjelandsstatsborgere, også inviteres til at deltage i styringsgruppens møder for at give input. Sådanne interessenter kan omfatte, men er ikke begrænset til, Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed (ELA), Centret for Udvikling af Erhvervsuddannelse (Cedefop), Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut (ETF), Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO), Den Internationale Organisation for Migration (IOM) samt lokale og regionale myndigheder fra medlemsstaterne.

Or. en

Ændringsforslag 9

Forslag til forordning
Betragtning 10

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
10) Der bør, hvor det er relevant, sikres synergier mellem IT-platformen for EU's talentpulje og andre relevante instrumenter og tjenester på EU-plan, bl.a. med hensyn til adgang til uddannelsesmateriale såsom EU-akademiet og akademiet for et interoperabelt Europa. IT-platformen for	***(10)*** Der bør, hvor det er relevant, sikres synergier mellem IT-platformen for EU's talentpulje og andre relevante instrumenter og tjenester på EU-plan, bl.a. med hensyn til adgang til uddannelsesmateriale såsom EU-akademiet og akademiet for et interoperabelt Europa. IT-platformen for

EU's talentpulje bør hurtigt og regelmæssigt tilpasses til ny praksis på det teknologiske område og levere avancerede IT-tjenester ved at indføre innovative funktioner og værktøjer.	EU's talentpulje bør hurtigt og regelmæssigt tilpasses til ny praksis på det teknologiske område og levere avancerede IT-tjenester ved at indføre innovative funktioner og værktøjer. ***Synergier og forbedret interoperabilitet vil lette brugen af platformen for arbejdsgivere, især SMV'er. Platformen bør også være let tilgængelig for personer med handicap i overensstemmelse med direktiv (EU) 2016/2102[7b] og direktiv (EU) 2019/882[7c].***
	[7b] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/2102 af 26. oktober 2016 om tilgængeligheden af offentlige organers websteder og mobilapplikationer (EUT L 327 af 2.12.2016, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2016/2102/oj).
	[7c] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/882 af 17. april 2019 om tilgængelighedskrav for produkter og tjenester (EUT L 151 af 7.6.2019, s. 70, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj).
	Or. en

Ændringsforslag 10

Forslag til forordning
Betragtning 11

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
11) Formatet for jobsøgendes profiler og jobopslag bør fastlægges ved hjælp af den eksisterende europæiske klassifikation af erhverv, færdigheder, kompetencer og kvalifikationer (ESCO) som fastsat i forordning (EU) 2016/589[32], som fastsætter en standardiseret terminologi for erhverv, færdigheder og kompetencer og fremmer færdigheders og kvalifikationers gennemsigtighed. ESCO-klassifikationen bør hjælpe jobsøgende fra tredjelande,	***(11)*** Formatet for jobsøgendes profiler og jobopslag bør fastlægges ved hjælp af den eksisterende europæiske klassifikation af erhverv, færdigheder, kompetencer og kvalifikationer (ESCO) som fastsat i forordning (EU) 2016/589[32], som fastsætter en standardiseret terminologi for erhverv, færdigheder og kompetencer og fremmer færdigheders og kvalifikationers gennemsigtighed. ESCO-klassifikationen bør hjælpe jobsøgende fra tredjelande,

arbejdsgivere og de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje med at give sammenlignelige oplysninger om arbejdserfaringer, erhverv, der er nævnt i et jobopslag, samt de færdigheder, som de jobsøgende tilbyder, og som arbejdsgiverne kræver, og dermed muliggøre en matchningsproces af høj kvalitet. Hvor det er relevant, bør de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen anvende ESCO-formatet i forbindelse med overførslen af jobopslag til IT-platformen for EU's talentpulje. Medlemsstater, der ikke anvender ESCO-klassifikationen i forbindelse med indenlandske jobopslag, bør udarbejde kortlægningstabeller med en sammenligning af den klassificering, der anvendes i de nationale systemer, og ESCO-klassifikationen for at muliggøre interoperabilitet. Kortlægningstabellerne bør gøres tilgængelige for Kommissionen og anvendes til automatisk omkodning af oplysninger vedrørende ledige stillinger eller jobsøgerprofiler med henblik på automatisk matchning gennem den fælles IT-platform.

arbejdsgivere og de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje med at give sammenlignelige oplysninger om arbejdserfaringer, erhverv, der er nævnt i et jobopslag, samt de færdigheder, som de jobsøgende tilbyder, og som arbejdsgiverne kræver, og dermed muliggøre en matchningsproces af høj kvalitet. ***I overensstemmelse med Kommissionens henstilling C(2023)7700 bør der anvendes en "færdigheder først"-tilgang i matchningsprocessen, hvor alle typer kvalifikationer og færdigheder tages i betragtning, såsom erhvervsuddannelse, grader, certificering af færdigheder og kompetencer opnået i ikkeformelle og uformelle sammenhænge eller specifikke beviser ("mikroeksamensbeviser")[8a].*** Hvor det er relevant, bør de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen anvende ESCO-formatet i forbindelse med overførslen af jobopslag til IT-platformen for EU's talentpulje. Medlemsstater, der ikke anvender ESCO-klassifikationen i forbindelse med indenlandske jobopslag, bør udarbejde kortlægningstabeller med en sammenligning af den klassificering, der anvendes i de nationale systemer, og ESCO-klassifikationen for at muliggøre interoperabilitet. Kortlægningstabellerne bør gøres tilgængelige for Kommissionen og anvendes til automatisk omkodning af oplysninger vedrørende ledige stillinger eller jobsøgerprofiler med henblik på automatisk matchning gennem den fælles IT-platform.

---

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

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

[8a] Kommissionens henstilling om anerkendelse af tredjelandsstatsborgeres kvalifikationer (C/2023/7700).

Or. en

Ændringsforslag 11

Forslag til forordning
Betragtning 13 a (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(13a) For at sikre passende håndtering af personoplysninger i forbindelse med EU's talentpulje blev Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse hørt i overensstemmelse med artikel 42 i forordning (EU) 2018/1725[8b] og afgav en udtalelse den 9. januar 2024.
	[8b] Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2018/1725 af 23. oktober 2018 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af forordning (EF) nr. 45/2001 og afgørelse nr. 1247/2002/EF (EUT L 295 af 21.11.2018, s. 39, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj).

Or. en

Ændringsforslag 12

Forslag til forordning
Betragtning 14

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
14) Registrerede jobsøgende fra tredjelande bør have ret til at vælge blandt en række tekniske indstillingsmuligheder for at begrænse adgangen til deres personoplysninger, f.eks. ved at begrænse adgangen til deres kontaktoplysninger. Profiler tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i IT-platformen for EU's talentpulje, og som ikke har været brugt i en periode på ***to år***, bør automatisk fjernes. Når profiler fjernes, kan et begrænset sæt anonymiserede data fortsat lagres til forskningsformål og statistiske formål, herunder med henblik på udarbejdelsen og kvaliteten af europæiske statistikker.	***(14) Registrering af en profil samt søgning efter og opslag af ledige stillinger bør være gratis for både jobsøgende og arbejdsgivere.*** Registrerede jobsøgende fra tredjelande bør have ret til at vælge blandt en række tekniske indstillingsmuligheder for at begrænse adgangen til deres personoplysninger, f.eks. ved at begrænse adgangen til deres kontaktoplysninger. Profiler tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i IT-platformen for EU's talentpulje, og som ikke har været brugt i en periode på ***et år***, bør automatisk fjernes ***for at forbedre beskyttelsen af personoplysninger og undgå at gøre IT-systemet for stift***. Når profiler fjernes, kan et begrænset sæt anonymiserede data fortsat lagres til forskningsformål og statistiske formål, herunder med henblik på udarbejdelsen og kvaliteten af europæiske statistikker. ***Oplysningerne om, hvordan disse muligheder anvendes, bør stilles til rådighed på en klar, omfattende og brugervenlig måde og i tilgængelige formater for personer med handicap, der overholder de relevante tilgængelighedskrav som fastsat i direktiv (EU) 2016/2102 om tilgængeligheden af offentlige organers websteder og mobilapplikationer samt de tilgængelighedskrav for tjenester, der er fastsat i bilag I til direktiv (EU) 2019/882.***

Or. en

Ændringsforslag 13

Forslag til forordning
Betragtning 16

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
16) EU's talentpulje bør bidrage til	***(16)*** EU's talentpulje bør bidrage til

målet om at modvirke irregulær migration, bl.a. ved at lette adgangen til eksisterende lovlige migrationsveje. Jobsøgende fra tredjelande, der er genstand for en retslig eller administrativ afgørelse om nægtelse af indrejse eller ophold i en medlemsstat eller et indrejseforbud i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/115/EF[35], bør ikke have lov til at registrere deres profiler på IT-platformen for EU's talentpulje, da de ikke vil få lov til at indrejse og opholde sig i Unionen. Derfor bør jobsøgende fra tredjelande, ***inden*** de registrerer deres profiler i EU's talentpulje, være forpligtet til at afgive erklæring om, at de i øjeblikket ikke er genstand for nægtelse af indrejse eller ophold i en medlemsstat eller et indrejseforbud på Unionens område. Der bør også gives oplysninger om konsekvenserne for afgivelse af urigtige erklæringer i denne forbindelse.

målet om at modvirke irregulær migration, bl.a. ved at lette adgangen til eksisterende lovlige migrationsveje. Jobsøgende fra tredjelande, der er genstand for en retslig eller administrativ afgørelse om nægtelse af indrejse eller ophold i en medlemsstat eller et indrejseforbud i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/115/EF[35], bør ikke have lov til at registrere deres profiler på IT-platformen for EU's talentpulje, da de ikke vil få lov til at indrejse og opholde sig i Unionen ***for nuværende***. Derfor bør jobsøgende fra tredjelande, ***når*** de registrerer deres profiler i EU's talentpulje, være forpligtet til at afgive erklæring om, at de i øjeblikket ikke er genstand for nægtelse af indrejse eller ophold i en medlemsstat eller et indrejseforbud på Unionens område. Der bør også gives oplysninger om konsekvenserne for afgivelse af urigtige erklæringer i denne forbindelse. ***Så snart en jobsøgende og en arbejdsgiver matcher hinanden, kan det relevante nationale kontaktpunkt efter anmodning og med henblik på verifikation af nøjagtigheden af ovennævnte erklæring fra den jobsøgende få oplysninger fra Schengeninformationssystemet. Hvis den jobsøgende er genstand for en retslig eller administrativ afgørelse om nægtelse af indrejse eller ophold i en medlemsstat eller et indrejseforbud i overensstemmelse med direktiv 2008/115/EF, bør det nationale kontaktpunkt meddele dette til EU's talentpuljes sekretariat, som igen bør fjerne profilen fra IT-platformen for EU's talentpulje. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet bør den jobsøgende dog kunne indgive en ny anmodning efter udløbet af den retslige eller administrative afgørelse eller indrejseforbuddet. Uanset denne mulighed bør personer, der er dømt for lovovertrædelser, der udgør eller indebærer en trussel mod en medlemsstats nationale sikkerhed, aldrig kunne registrere sig som jobsøgende i EU's***

talentpulje. Med disse lovovertrædelser menes i det væsentlige dem, der søger alvorligt at intimidere en befolkning, uretmæssigt tvinge en regering til at udføre eller afholde sig fra at udføre en handling eller alvorligt destabilisere eller ødelægge en medlemsstats grundlæggende politiske, forfatningsmæssige, økonomiske eller sociale strukturer såsom (høj)forræderi eller terrorhandlinger i henhold til direktiv (EU) 2017/541[11a].

---

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

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

[11a] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2017/541 af 15. marts 2017 om bekæmpelse af terrorisme og om erstatning af Rådets rammeafgørelse 2002/475/RIA og ændring af Rådets afgørelse 2005/671/RIA (EUT L 88 af 31.3.2017, s. 6, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2017/541/oj).

Or. en

Ændringsforslag 14

Forslag til forordning
Betragtning 16 a (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(16a) I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet og for at fremme retfærdig rekruttering bør en arbejdsgivers deltagelse i IT-platformen for EU's talentpulje også være underlagt visse betingelser. Ved registrering bør arbejdsgivere være forpligtet til at give

deres kontaktoplysninger, herunder deres virksomhedsregistreringsnummer, og en kontrol af deres strafferegister eller en politiinformationskontrol af den eller de fysiske personer, der er ansvarlige for virksomheden. Arbejdsgivere bør også være forpligtet af det nationale kontaktpunkt til at deltage i et informationsmøde om fair rekruttering og internationale arbejdsstandarder. Efter afslutningen af denne session bør arbejdsgiveren tilbydes mulighed for at deltage i yderligere informationsmøder og workshopper om fair rekruttering arrangeret af det nationale kontaktpunkt. Arbejdsgiveren bør kunne lave et opslag på sin profil om, at denne har gennemgået yderligere workshopper i den henseende for at vise potentielle medarbejdere sit engagement i fair rekruttering og anstændige arbejdsvilkår. Gennemførelsen af yderligere workshopper om fair rekruttering bør også hjælpe arbejdsgiveren med at synliggøre IT-platformen for EU's talentpulje yderligere gennem det automatiserede matchningssystem. Inden de nationale kontaktpunkter lægger arbejdsgiverens profil i systemet, bør de udføre en screeningsproces af denne baseret på alle tilgængelige oplysninger.

Or. en

Ændringsforslag 15

Forslag til forordning
Betragtning 16 b (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(16b) Såfremt en arbejdsgiver overtræder den relevante lovgivning og praksis, der er omhandlet i artikel 13, stk. 3, og som meddeles EU's talentpuljes nationale kontaktpunkter af de relevante nationale myndigheder, der er ansvarlige

for at håndhæve den relevante lovgivning og praksis i overensstemmelse med artikel 13, stk. 6, i denne forordning, bør arbejdsgiverens adgang til EU's talentpulje suspenderes, og dennes ledige stillinger bør fjernes. Suspensionen bør tilbagekaldes, så snart de relevante nationale myndigheder har underrettet EU's talentpuljes nationale kontaktpunkter, eller den pågældende arbejdsgiver har påvist, at overtrædelsen af den relevante lovgivning og praksis i henhold til artikel 13, stk. 3, er blevet afhjulpet. I tilfælde af overtrædelse af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/52/EF eller (EU) .../... [direktiv 2022/0426(COD) om bekæmpelse af menneskehandel] skal arbejdsgiveren suspenderes fra EU's talentpulje på ubestemt tid.

Or. en

Ændringsforslag 16

Forslag til forordning
Betragtning 17

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
17) Jobsøgende fra tredjelande, der ønsker at registrere sig i EU's talentpulje, bør oprette en profil ved hjælp af Europass-værktøjet til oprettelse af profiler[36], der gør det muligt at oprette en gratis profil og indberette de relevante færdigheder, kvalifikationer og andre erfaringer på et sikkert sted på nettet.	***(17)*** Jobsøgende fra tredjelande, der ønsker at registrere sig i EU's talentpulje, bør ***kunne*** oprette en profil ved hjælp af Europass-værktøjet til oprettelse af profiler[36], der gør det muligt at oprette en gratis profil og indberette de relevante færdigheder, kvalifikationer og andre erfaringer på et sikkert sted på nettet. ***EU's talentpulje bør forbedre adgangen til oplysninger om støtteberettigelses- og udvælgelseskriterier, som igen bør være gennemsigtige, ikkediskriminerende og defineret på en bred måde for at gøre det muligt for jobsøgende med alle kvalifikationsniveauer at komme i betragtning. Talentpuljens automatiserede matchningssystem bør have indbyggede***

sikkerhedsforanstaltninger mod forskelsbehandling eller fordomme. Sekretariatet for EU's talentpulje bør samarbejde med interessenter såsom erhvervsorganisationer og organisationer, der arbejder med tredjelandsstatsborgere, for at øge bevidstheden om og forståelsen af Europass og dets funktioner.

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

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

Or. en

Ændringsforslag 17

Forslag til forordning
Betragtning 18

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
18) Efter anmodning fra registrerede jobsøgende fra tredjelande eller arbejdsgivere bør der i overensstemmelse med national lovgivning og praksis ***og eventuelle relevante internationale aftaler, herunder ordninger for gensidig anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer,*** om nødvendigt foretages en anerkendelse af den jobsøgendes kvalifikationer og validering af vedkommendes færdigheder i ***de deltagende medlemsstater***. Personlig bistand og onlineoplysninger om eksisterende anerkendelses- og valideringsprocedurer på nationalt plan bør ***stilles til rådighed af de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje og*** være tilgængelige på IT-platformen for EU's talentpulje.	***(18) For at fremme arbejdstagernes frie bevægelighed og fremskynde anerkendelsesprocedurerne skal antallet af lovregulerede erhverv, der er tilbage i kun nogle få medlemsstater, reduceres. Det er også vigtigt at anvende en "færdigheder først"-tilgang ved rekruttering under hensyntagen til en persons færdigheder, kompetencer og kvalifikationer i overensstemmelse med Kommissionens henstilling C(2023)7700. Dette er især vigtigt, når det handler om international rekruttering, da data viser, at tredjelandsstatsborgere er mere tilbøjelige end EU-borgere til at være overkvalificerede til deres job[12a].*** Efter anmodning fra registrerede jobsøgende fra tredjelande eller arbejdsgivere bør der ***ikke desto mindre*** i overensstemmelse med national lovgivning og praksis om nødvendigt foretages en anerkendelse af

den jobsøgendes kvalifikationer og validering af vedkommendes færdigheder ***opnået ved formel, ikkeformel og uformel læring samt kvalifikationer såsom erhvervsuddannelse, beviser eller specifikke certifikater ("mikroeksamensbeviser")*** i ***medlemsstaterne***. ***Det bør være i overensstemmelse med eventuelle relevante internationale aftaler, herunder ordninger for gensidig anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer.*** Personlig bistand og onlineoplysninger om eksisterende anerkendelses- og valideringsprocedurer på nationalt plan bør være tilgængelige på IT-platformen for EU's talentpulje ***og stilles til rådighed i IT-platformen for EU's talentpulje på en klar, omfattende, brugervenlig måde med tilgængelige formater for personer med handicap, der overholder de relevante tilgængelighedskrav som fastsat i direktiv (EU) 2016/2102 om tilgængeligheden af offentlige organers websteder og mobilapplikationer samt de relevante tilgængelighedskrav til tjenester, der er fastsat i bilag I til direktiv (EU) 2019/882***.

Or. en

Ændringsforslag 18

Forslag til forordning
Betragtning 20

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
20) Listen over tredjelande og medlemsstater, der deltager i talentpartnerskaber, bør offentliggøres på IT-platformen for EU's talentpulje sammen med en liste over de relevante erhverv, som hvert partnerskab er rettet mod.	***(20)*** Listen over tredjelande og medlemsstater, der deltager i talentpartnerskaber, bør offentliggøres på IT-platformen for EU's talentpulje sammen med en liste over de relevante erhverv, som hvert partnerskab er rettet mod. ***Talentpartnerskaber bør altid overholde rimelige rekrutteringsstandarder og fremme cirkulær migration for at undgå***

hjerneflugt.

Or. en

Ændringsforslag 19

Forslag til forordning
Betragtning 21

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
21) I forbindelse med et talentpartnerskab kan kompetenceudvikling og -validering målrettes mod arbejdsmarkedet i en eller flere deltagende medlemsstater. Medlemsstaterne kan også bidrage finansielt til at udvikle og gennemføre den støtte til kompetenceudvikling og -validering, der tilbydes inden for rammerne af et talentpartnerskab. Hvis de medlemsstater, der deltager i talentpartnerskabet, beslutter det, bør det i en periode på højst ***et år*** således kun være arbejdsgivere, der er etableret i en eller flere medlemsstater, der deltager i et talentpartnerskab, der kan søge efter registrerede jobsøgende med et "EU-talentpartnerskabspas". Denne mulighed kan navnlig finde anvendelse i tilfælde, hvor udviklingen af kompetencer specifikt er rettet mod en medlemsstats behov. Oplysninger angående, hvorvidt og i hvilke tilfælde denne mulighed anvendes, bør gives på IT-platformen for EU's talentpulje for at informere registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje. Alle arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, kan søge i profilerne tilhørende registrerede jobsøgende med et "EU-talentpartnerskabspas" efter udløbet af denne periode. Jobsøgende fra tredjelande, der har modtaget støtte inden for rammerne af et talentpartnerskab, bør altid have mulighed for at registrere sig i EU's talentpulje som enhver anden	***(21)*** I forbindelse med et talentpartnerskab kan kompetenceudvikling og -validering målrettes mod arbejdsmarkedet i en eller flere deltagende medlemsstater. Medlemsstaterne kan også bidrage finansielt til at udvikle og gennemføre den støtte til kompetenceudvikling og -validering, der tilbydes inden for rammerne af et talentpartnerskab. Hvis de medlemsstater, der deltager i talentpartnerskabet, beslutter det, bør det i en periode på højst ***seks måneder*** således kun være arbejdsgivere, der er etableret i en eller flere medlemsstater, der deltager i et talentpartnerskab, der kan søge efter registrerede jobsøgende med et "EU-talentpartnerskabspas". Denne mulighed kan navnlig finde anvendelse i tilfælde, hvor udviklingen af kompetencer specifikt er rettet mod en medlemsstats behov. Oplysninger angående, hvorvidt og i hvilke tilfælde denne mulighed anvendes, bør gives på IT-platformen for EU's talentpulje for at informere registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje. Alle arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, kan søge i profilerne tilhørende registrerede jobsøgende med et "EU-talentpartnerskabspas" efter udløbet af denne periode. Jobsøgende fra tredjelande, der har modtaget støtte inden for rammerne af et talentpartnerskab, bør altid have mulighed for at registrere sig i EU's talentpulje som enhver anden

tredjelandsstatsborger uden at skulle angive, om vedkommende har et "EU-talentpartnerskabspas", og således kunne søge job i andre medlemsstater.	tredjelandsstatsborger uden at skulle angive, om vedkommende har et "EU-talentpartnerskabspas", og således kunne søge job i andre medlemsstater.

Or. en

Ændringsforslag 20

Forslag til forordning
Betragtning 23

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
23) Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO***) fastsætter*** i sine "generelle principper og operationelle retningslinjer for fair rekruttering" en række standarder for tilstrækkelig beskyttelse af jobsøgende fra tredjelande mod urimelig rekruttering. Arbejdsgiverne bør overholde gældende EU-ret og -praksis. Arbejdsgiverne bør i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/98/EU[37], Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/36/EU[38], Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2021/1883[39] og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/801[40] også sikre ligebehandling af jobsøgende fra tredjelande i forhold til statsborgere i ***de deltagende medlemsstater***. Arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, bør i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152[41] ***skriftligt*** og i forståeligt sprog oplyse registrerede jobsøgende fra tredjelande om deres rettigheder og forpligtelser som følge af ansættelsesforholdet ***ved ansættelsens begyndelse***. Disse oplysninger bør som minimum omfatte oplysninger om arbejdssted og arbejdets art, ansættelsens varighed, løn, arbejdstid, betalt ferie og eventuelle andre relevante arbejdsbetingelser. ***En arbejdsgiver bør***	***(23)*** ILO ***har*** i sine "generelle principper og operationelle retningslinjer for fair rekruttering" ***fastsat*** en række standarder for tilstrækkelig beskyttelse af jobsøgende fra tredjelande mod urimelig rekruttering***, herunder princippet om, at arbejdstagere ikke skal opkræves direkte eller indirekte, helt eller delvist, eventuelle gebyrer eller relaterede omkostninger for deres ansættelse***. ***Arbejdsgivere, der ønsker at tilmelde sig EU's talentpulje, bør erklære, at de overholder og opretholder ILO's generelle principper og operationelle retningslinjer for fair rekruttering, især forbuddet mod ansættelsesgebyrer og relaterede omkostninger, der skal betales af jobsøgende eller arbejdstagere.*** Arbejdsgiverne bør ***desuden*** overholde gældende EU-ret og -praksis. Arbejdsgiverne bør i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/98/EU[37], Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/36/EU[38], Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2021/1883[39] og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/801[40] også sikre ligebehandling af jobsøgende fra tredjelande i forhold til statsborgere i ***medlemsstaterne***. Arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, bør i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152[41] ***på en tilgængelig måde***

hverken opkræve et ansættelsesgebyr eller forhindre en arbejdstager i at tage ansættelse hos andre arbejdsgivere uden for den tidsplan, der er fastsat hos denne arbejdsgiver, eller udsætte en arbejdstager for ugunstig behandling for at gøre dette. Arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, ***bør*** overholde direktiv 96/71/EF som ændret ved direktiv 2018/957[42], når de udstationerer arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, navnlig med hensyn til de i forbindelse hermed fastsatte arbejds- og ansættelsesvilkår, såsom reglen om, at arbejdstagere fra tredjelande kun kan udstationeres i en medlemsstat, hvis de er lovligt og sædvanligt beskæftiget i en anden medlemsstat.

for den jobsøgende og i forståeligt sprog oplyse registrerede jobsøgende fra tredjelande om deres rettigheder og forpligtelser som følge af ansættelsesforholdet***, i rimelig tid før ansættelsen begynder***. Disse oplysninger bør som minimum omfatte oplysninger om arbejdssted og arbejdets art, ansættelsens varighed, løn ***(herunder eventuelle yderligere godtgørelser), lovlige fradrag***, arbejdstid, betalt ferie og eventuelle andre relevante arbejdsbetingelser. ***Relevante oplysninger, herunder princippet om, at der ikke vil blive opkrævet rekrutteringsgebyrer eller relaterede omkostninger fra den jobsøgende, bør også gives i den ledige stilling for at forbedre gennemsigtigheden og forudsigeligheden for den jobsøgende.*** En arbejdsgiver ***må ikke*** forhindre en arbejdstager i at tage ansættelse hos andre arbejdsgivere uden for den tidsplan, der er fastsat hos denne arbejdsgiver, eller udsætte en arbejdstager for ugunstig behandling for at gøre dette. Arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, ***skal*** overholde direktiv 96/71/EF som ændret ved direktiv 2018/957[42], når de udstationerer arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, navnlig med hensyn til de i forbindelse hermed fastsatte arbejds- og ansættelsesvilkår, såsom reglen om, at arbejdstagere fra tredjelande kun kan udstationeres i en medlemsstat, hvis de er lovligt og sædvanligt beskæftiget i en anden medlemsstat. ***Proaktiv overvågning af arbejdsgivernes overholdelse bør sikres af de nationale kontaktpunkter i samarbejde med arbejdsmarkedets parter i henhold til national lovgivning eller praksis.***

---

[37] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/98/EU af 13. december 2011 om én enkelt ansøgningsprocedure for en kombineret tilladelse til tredjelandsstatsborgere til at opholde sig og arbejde på en medlemsstats område og om

[37] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/98/EU af 13. december 2011 om én enkelt ansøgningsprocedure for en kombineret tilladelse til tredjelandsstatsborgere til at opholde sig og arbejde på en medlemsstats område og om

et sæt fælles rettigheder for arbejdstagere fra tredjelande, der har lovligt ophold i en medlemsstat (EUT L 343 af 23.12.2011, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj).

[38] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/36/EU af 26. februar 2014 om betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på arbejde som sæsonarbejdere EUT L 94 af 28.3.2014, s. 375, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj).

[39] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2021/1883 af 20. oktober 2021 om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandsstatsborgere med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse og om ophævelse af Rådets direktiv 2009/50/EF (EUT L 382 af 28.10.2021, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj).

[40] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/801 af 11. maj 2016 om betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på forskning, studier, praktik, volontørtjeneste, elevudvekslingsprogrammer eller uddannelsesprojekter, og au pair-ansættelse (omarbejdet) (EUT L 132 af 21.5.2016, s. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj).

[41] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (EUT L 186 af 11.7.2019, s. 105, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj).

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

et sæt fælles rettigheder for arbejdstagere fra tredjelande, der har lovligt ophold i en medlemsstat (EUT L 343 af 23.12.2011, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj).

[38] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/36/EU af 26. februar 2014 om betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på arbejde som sæsonarbejdere EUT L 94 af 28.3.2014, s. 375, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj).

[39] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2021/1883 af 20. oktober 2021 om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandsstatsborgere med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse og om ophævelse af Rådets direktiv 2009/50/EF (EUT L 382 af 28.10.2021, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj).

[40] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/801 af 11. maj 2016 om betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på forskning, studier, praktik, volontørtjeneste, elevudvekslingsprogrammer eller uddannelsesprojekter, og au pair-ansættelse (omarbejdet) (EUT L 132 af 21.5.2016, s. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj).

[41] Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (EUT L 186 af 11.7.2019, s. 105, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj).

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

Or. en

Ændringsforslag 21

Forslag til forordning
Betragtning 23 a (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(23a) Arbejdskraftmigranter med handicap er ofte udsat for usikre situationer på arbejdsmarkedet[18a]. Det er vigtigt at øge bevidstheden om situationen for arbejdskraftmigranter med handicap og sikre beskyttelsen af deres juridiske rettigheder som fastsat i FN's konvention om rettigheder for personer med handicap (UNCRPD), nemlig retten til arbejde og ikkeforskelsbehandling. Arbejdsgivere bør tilstræbe mangfoldighed, når de rekrutterer tredjelandsstatsborgere, herunder personer med handicap. Det er også afgørende at sikre tilgængeligheden af IT-platformen for EU's talentpulje, og derfor skal de udbudte tjenester overholde tilgængelighedsstandarderne, nemlig dem, der er fastsat i direktiv (EU) 2016/2102 om tilgængeligheden af offentlige organers websteder og mobilapplikationer samt de relevante tilgængelighedskrav til tjenester, der er fastsat i bilag I til direktiv (EU) 2019/882.
	18a
	https://www.un.org/development/desa/disabilities/refugees_migrants_with_disabilities.html.

Or. en

Ændringsforslag 22

Forslag til forordning
Betragtning 24

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
24) For at sikre matchning af høj kvalitet bør registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje tilgå en liste over foreslåede registrerede jobsøgendes profiler og jobopslag baseret på relevansen af deres færdigheder, kvalifikationer og arbejdserfaring for den ledige stilling. Listen genereres af det automatiserede matchningsværktøj på IT-platformen for EU's talentpulje.	***(24)*** For at sikre matchning af høj kvalitet bør registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje tilgå en liste over foreslåede registrerede jobsøgendes profiler og jobopslag baseret på relevansen af deres færdigheder, kvalifikationer og arbejdserfaring for den ledige stilling. Listen genereres af det automatiserede matchningsværktøj på IT-platformen for EU's talentpulje. ***Den jobsøgende bør have mulighed for at angive, hvilken region eller medlemsstat vedkommende er interesseret i at arbejde i.***

Or. en

Ændringsforslag 23

Forslag til forordning
Betragtning 26

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
26) De deltagende medlemsstater bør gøre oplysninger om EU's talentpulje og dens funktion let tilgængelige for ***jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, navnlig oplysninger om de kompetente myndigheder i de deltagende medlemsstater***. Sådanne oplysninger bør omfatte betingelserne og procedurerne for at deltage i EU's talentpulje.	***(26) For at fremme fair rekruttering og styrke gennemsigtigheden over for tredjelandsstatsborgere, der er potentielle jobsøgende i EU, samt europæiske arbejdsgivere, der ønsker at rekruttere fra udlandet, bør talentpuljens sekretariat med støtte fra de nationale kontaktpunkter*** gøre oplysninger om EU's talentpulje og dens funktion let tilgængelige ***på IT-platformen, herunder for personer med handicap***. Sådanne oplysninger bør omfatte betingelserne og procedurerne for at deltage i EU's talentpulje. ***Den bør også indeholde oplysninger om eller et link til hver medlemsstats ansættelsesprocedurer, herunder anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder, indvandringsprocedurer, tredjelandsstatsborgeres rettigheder, leve-***

og arbejdsvilkår samt tilgængelige klagemekanismer i tilfælde af udnyttelse af arbejdskraft. Klagemekanismen bør være let tilgængelig, overkommelig og kønsorienteret, f.eks. ved at stille kvindelige rådgivere og personale til rådighed til afhjælpning og adgang til domstolsprocedurer. Den bør også sikre beskyttelse mod repressalier over for den jobsøgende, f.eks. ved at muliggøre anonyme klager. Det bør gøres klart gennem de oplysninger, der gives, hvordan den jobsøgende kan gå frem i tilfælde af misbrug eller udnyttelse fra arbejdsgiverens side. De nationale kontaktpunkter er ansvarlige for at holde disse oplysninger ajour. Oplysningerne bør gives i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, organisationer, der arbejder med tredjelandsstatsborgere, samt lokale og regionale myndigheder, og relevante kontaktoplysninger i denne henseende bør være let tilgængelige via EU's talentpulje.

Or. en

Ændringsforslag 24

Forslag til forordning
Betragtning 27

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
27) Sekretariatet for EU's talentpulje bør sikre, at ***der på IT-platformen for EU's talentpulje findes lettilgængelige*** oplysninger ***om indvandringsprocedurer***, anerkendelse af kvalifikationer og ***validering af færdigheder,*** tredjelandsstatsborgeres ***rettigheder, leve- og arbejdsvilkår samt tilgængelige klagemekanismer i tilfælde af udnyttelse af arbejdskraft og urimelig rekrutteringspraksis i de deltagende medlemsstater***. ***De nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje bør***	***(27) Efter matchning af en jobsøgende og arbejdsgiver*** bør ***det relevante nationale kontaktpunkt*** sikre, at ***den jobsøgende modtager yderligere*** oplysninger ***i et tilgængeligt format, herunder for personer med handicap. Disse oplysninger bør omfatte supplerende støtte til procedurerne for opnåelse af visum og opholdstilladelse til arbejdsformål i den pågældende medlemsstat, specifik vejledning om familiesammenføringsprocedurer og tredjelandsstatsborgeres rettigheder og***

give de relevante oplysninger til sekretariatet for EU's talentpulje for at gøre det muligt at offentliggøre dem på IT-platformen for EU's talentpulje. Onlineoplysninger om tilgængelig støtte til jobsøgende med behov for international beskyttelse, som befinder sig i tredjelande, bør også være tilgængelige på IT-platformen for EU's talentpulje. De støtteforanstaltninger, som medlemsstaterne indfører, kan omfatte specifikke oplysningskampagner, støtte til opnåelse af et rejsedokument og integrationsstøtte ved ankomsten.	***forpligtelser, herunder adgang til sociale ydelser, sundhedsbistand, uddannelse, bolig***, anerkendelse af kvalifikationer og ***den tilgængelige klagemekanisme. De bør også indeholde oplysninger for at lette*** tredjelandsstatsborgeres ***integration i værtsmedlemsstaten såsom sprogkurser, erhvervsuddannelse og uddannelse samt andre integrationsforanstaltninger og, hvor det er tilgængeligt, kontaktoplysninger for organisationer, der tilbyder bistand efter ansættelse til tredjelandsstatsborgere, såsom overgangsprogrammer***.

Or. en

Ændringsforslag 25

Forslag til forordning
Betragtning 28

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
28) Oplysninger på IT-platformen for EU's talentpulje bør som minimum stilles til rådighed på ***de deltagende*** medlemsstaters officielle sprog.	***(28)*** Oplysninger på IT-platformen for EU's talentpulje bør som minimum stilles til rådighed på ***alle*** medlemsstaters officielle sprog ***på en klar, omfattende, brugervenlig måde og i tilgængelige formater for personer med handicap, der overholder de relevante tilgængelighedskrav som fastsat i direktiv (EU) 2016/2102 om tilgængeligheden af offentlige organers websteder og mobilapplikationer samt de relevante tilgængelighedskrav til tjenester, der er fastsat i bilag I til direktiv (EU) 2019/882***.

Or. en

Ændringsforslag 26

Forslag til forordning
Betragtning 29

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
29) Den Europæiske Unions delegationer bør støtte formidlingen af oplysninger om EU's talentpulje og dens funktionsmåde til jobsøgende fra tredjelande ***samt til de deltagende medlemsstater***.	***(29)*** Den Europæiske Unions delegationer bør ***i samarbejde med medlemsstaterne spille en aktiv rolle med hensyn til at*** støtte formidlingen af oplysninger om EU's talentpulje og dens funktionsmåde til jobsøgende fra tredjelande***. Dette omfatter f.eks. at give oplysninger på de officielle sprog i tredjelande, der deltager i talentpartnerskaber***.

Or. en

Ændringsforslag 27

Forslag til forordning
Betragtning 30

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
30) Efter anmodning fra registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, kan de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje yde supplerende støtte. Supplerende støtte bør omfatte skræddersyede oplysninger om relevante visa og opholdstilladelser til arbejdsformål i den deltagende medlemsstat, herunder med hensyn til tredjelandsstatsborgeres rettigheder og forpligtelser såsom adgang til sociale ydelser, sundhedspleje, uddannelse og bolig. Der kan også gives specifik vejledning og information om familiesammenføringsprocedurer og familiemedlemmers rettigheder samt eksisterende foranstaltninger til at lette integrationen i værtsmedlemsstaten, f.eks. sprogkurser og erhvervsuddannelse. Sådanne oplysninger bør også omfatte tilgængelige klagemekanismer i tilfælde af udnyttelse af arbejdskraft og urimelig rekrutteringspraksis i de deltagende	***udgår***

medlemsstater. De nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje bør give arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, oplysninger om deres rettigheder og forpligtelser i forbindelse med social sikring, aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger, beskatning, spørgsmål vedrørende arbejdskontrakter, pensionsrettigheder og sygeforsikring.

Or. en

Ændringsforslag 28

Forslag til forordning
Betragtning 31

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
31) For at nå målet med denne forordning bør der sikres en effektiv gennemførelse af EU-lovgivningen om lovlig migration. For at gøre rekrutteringen af jobsøgende fra tredjelande med bopæl uden for Unionen lettere og hurtigere for arbejdsgivere, ***kan deltagende*** medlemsstater desuden indføre fremskyndede indvandringsprocedurer, navnlig med hensyn til opnåelse af visa og opholdstilladelser til arbejdsformål og fritagelse fra princippet om præference for EU-borgere. Gennemførelsen af fremskyndede indvandringsprocedurer kan drøftes inden for rammerne af EU-talentpuljens styringsgruppe, navnlig med henblik på at støtte udvekslingen af bedste praksis mellem medlemsstaterne.	***(31)*** For at nå målet med denne forordning bør der sikres en effektiv gennemførelse af EU-lovgivningen om lovlig migration. For at gøre rekrutteringen af jobsøgende fra tredjelande med bopæl uden for Unionen lettere og hurtigere for arbejdsgivere ***og for at skabe en funktionel forbindelse til den nationale liste over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft, som er anført i bilaget***, ***bør*** medlemsstater desuden indføre fremskyndede indvandringsprocedurer, navnlig med hensyn til opnåelse af visa og opholdstilladelser til arbejdsformål og fritagelse fra princippet om præference for EU-borgere ***for de erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft, som er afdækket på nationalt plan, samt for registrerede jobsøgende fra tredjelande, der har opnået et "EU-talentpartnerskabspas" i et partnerskab, som medlemsstaten har deltaget i. Medlemsstaterne kan også beslutte at indføre fremskyndede indvandringsprocedurer for rekruttering til erhverv, der ikke er opført på listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft***. Gennemførelsen af

fremskyndede indvandringsprocedurer kan drøftes inden for rammerne af EU-talentpuljens styringsgruppe, navnlig med henblik på at støtte udvekslingen af bedste praksis mellem medlemsstaterne. ***Det er også afgørende, at styringsgruppen for EU's talentpulje med støtte fra sekretariatet for EU's talentpulje gennemfører arbejdsmarkedsprognoser og kompetenceanalyse, f.eks. gennem platformen for arbejdskraftmigration.***

Or. en

Ændringsforslag 29

Forslag til forordning
Betragtning 33

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
33) For at opfylde denne forordnings formål om at lette international rekruttering bør beføjelsen til at vedtage retsakter delegeres til Kommissionen i overensstemmelse med artikel 290 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde med henblik på at ændre denne forordning for så vidt angår bilaget med listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU. Det er navnlig vigtigt, at Kommissionen gennemfører relevante høringer under sit forberedende arbejde, herunder på ekspertniveau, og at disse høringer gennemføres i overensstemmelse med principperne i den interinstitutionelle aftale af 13. april 2016 om bedre lovgivning[43]. For at sikre lige deltagelse i forberedelsen af delegerede retsakter modtager Europa-Parlamentet og Rådet navnlig alle dokumenter på samme tid som medlemsstaternes eksperter, og deres eksperter har systematisk adgang til møder i Kommissionens ekspertgrupper, der beskæftiger sig med forberedelse af	***(33)*** For at opfylde denne forordnings formål om at lette international rekruttering bør beføjelsen til at vedtage retsakter delegeres til Kommissionen i overensstemmelse med artikel 290 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde med henblik på at ændre denne forordning for så vidt angår bilaget med listen over erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft på tværs af EU. Det er navnlig vigtigt, at Kommissionen gennemfører relevante høringer under sit forberedende arbejde, herunder på ekspertniveau, og at disse høringer gennemføres i overensstemmelse med principperne i den interinstitutionelle aftale af 13. april 2016 om bedre lovgivning[43]. ***Kommissionen bør høre arbejdsmarkedets parter, især på sektorplan, samt interesserepræsentanter fra organisationer, der arbejder for tredjelandsstatsborgere og organisationer, der arbejder for personer med handicap.*** For at sikre lige deltagelse i forberedelsen af delegerede retsakter modtager Europa-Parlamentet og Rådet navnlig alle

delegerede retsakter.	dokumenter på samme tid som medlemsstaternes eksperter, og deres eksperter har systematisk adgang til møder i Kommissionens ekspertgrupper, der beskæftiger sig med forberedelse af delegerede retsakter.
[43] Interinstitutionel aftale mellem Europa-Parlamentet, Rådet for Den Europæiske Union og Europa-Kommissionen om bedre lovgivning (EUT L 123 af 12.5.2016, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj).	[43] Interinstitutionel aftale mellem Europa-Parlamentet, Rådet for Den Europæiske Union og Europa-Kommissionen om bedre lovgivning (EUT L 123 af 12.5.2016, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj).

Or. en

Ændringsforslag 30

Forslag til forordning
Betragtning 37

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
37) De deltagende medlemsstater bør gennemføre denne forordning i fuld overensstemmelse med alle forpligtelser i EU's charter om grundlæggende rettigheder og navnlig uden forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, etnisk oprindelse, social baggrund, genetiske anlæg, sprog, religion eller tro, politiske eller andre anskuelser, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel, handicap, alder eller seksuel orientering. Der ***bør*** sikres overholdelse af retfærdige og rimelige arbejdsvilkår og beskyttelse af unge på arbejdspladsen.	***(37) Medlemsstaterne skal*** gennemføre denne forordning i fuld overensstemmelse med alle forpligtelser i EU's charter om grundlæggende rettigheder og navnlig uden forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, etnisk oprindelse, social baggrund, genetiske anlæg, sprog, religion eller tro, politiske eller andre anskuelser, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel, handicap, alder eller seksuel orientering. Der bør sikres overholdelse af retfærdige og rimelige arbejdsvilkår og beskyttelse af unge på arbejdspladsen ***samt ligestilling mellem kønnene***.

Or. en

Ændringsforslag 31

Forslag til forordning
Artikel 1 – stk. 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
1. Ved denne forordning oprettes en EU-talentpulje, der er tilgængelig for alle medlemsstater, med henblik på at lette rekrutteringen af jobsøgende fra tredjelande med bopæl uden for Unionen.	1. Ved denne forordning oprettes en EU-talentpulje, der er tilgængelig for alle medlemsstater, med henblik på at lette rekrutteringen af jobsøgende ***på alle kvalifikationsniveauer*** fra tredjelande med bopæl uden for Unionen ***og fremme fair rekruttering som fastsat i ILO's generelle principper og operationelle retningslinjer for fair rekruttering***[20a].
	[20a] Den internationale Arbejdsorganisation, General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs. Se https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_703485.pdf.

Or. en

Ændringsforslag 32

Forslag til forordning
Artikel 1 – stk. 2 – litra b

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
b) IT-platformen for EU's talentpuljes funktion og tilhørende støttetjenester	b) IT-platformen for EU's talentpuljes funktion og tilhørende støttetjenester ***såsom tilgængelighedskrav og oplysninger***

Or. en

Ændringsforslag 33

Forslag til forordning
Artikel 2 – stk. 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
1. Denne forordning finder anvendelse på jobsøgende fra tredjelande med bopæl uden for Unionen og arbejdsgivere, der er etableret i ***de deltagende medlemsstater***.	1. Denne forordning finder anvendelse på jobsøgende ***på alle kvalifikationsniveauer*** fra tredjelande med bopæl uden for Unionen og arbejdsgivere, der er etableret i de deltagende medlemsstater.

Or. en

Ændringsforslag 34

Forslag til forordning
Artikel 3

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
Artikel 3	***udgår***
Deltagelse	
1. Enhver medlemsstat kan til enhver tid beslutte at deltage i EU-talentpuljen. Den meddeler Kommissionen sin beslutning senest 9 måneder før den dato, fra hvilken den agter at deltage. Med virkning fra den dag, hvor en medlemsstats deltagelse indledes, kan ledige stillinger hos arbejdsgivere, der er etableret i den pågældende medlemsstat, overføres til IT-platformen for EU's talentpulje.	
2. Oplysninger om deltagende medlemsstater gøres offentligt tilgængelige på IT-platformen for EU's talentpulje.	

Or. en

Ændringsforslag 35

Forslag til forordning
Artikel 4 – stk. 1 – nr. 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
1) "deltagende medlemsstater": de medlemsstater, der deltager i EU's talentpulje	***udgår***

Or. en

Ændringsforslag 36

Forslag til forordning
Artikel 4 – stk. 1 – nr. 2

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
2) "jobsøgende fra et tredjeland": en person med bopæl uden for Unionen, som ikke er unionsborger som omhandlet i artikel 20, stk. 1, i TEUF, og som søger beskæftigelse i Unionen	2) "jobsøgende fra et tredjeland": en ***myndig*** person ***i henhold til national ret*** med bopæl uden for Unionen, som ikke er unionsborger som omhandlet i artikel 20, stk. 1, i TEUF, og som søger beskæftigelse i Unionen.

Or. en

Ændringsforslag 37

Forslag til forordning
Artikel 4 – stk. 1 – nr. 2 a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	2a) Tredjelandsstatsborgere, der er blevet udvalgt til en ledig stilling i EU's talentpulje, er også omfattet af rettighederne i artikel 17, 18 og 19 i denne forordning.

Or. en

Ændringsforslag 38

Forslag til forordning
Artikel 4 – stk. 1 – nr. 5

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
5) "fælles koordineret kanal": den IT-tjeneste, der er oprettet med henblik på overførsel af jobopslag fra ***de deltagende medlemsstater*** til IT-platformen for EU's talentpulje i henhold til et ensartet system og under anvendelse af den nødvendige tekniske infrastruktur.	5) "fælles koordineret kanal": den IT-tjeneste, der er oprettet med henblik på overførsel af jobopslag fra ***medlemsstaterne*** til IT-platformen for EU's talentpulje i henhold til et ensartet system og under anvendelse af den nødvendige tekniske infrastruktur.

Or. en

Ændringsforslag 39

Forslag til forordning
Artikel 5 – stk. 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
1. Der oprettes en IT-platform for EU's talentpulje, der skal gøre det lettere at rekruttere jobsøgende fra tredjelande.	1. Der oprettes en IT-platform for EU's talentpulje, der skal gøre det lettere at rekruttere jobsøgende fra tredjelande. ***Oplysningerne på platformen skal være tilgængelige på alle EU-sprog og opfylde tilgængelighedskravene i overensstemmelse med direktiv (EU) 2016/2102 og bilag I til direktiv (EU) 2019/882.***

Or. en

Ændringsforslag 40

Forslag til forordning
Artikel 5 – stk. 2 – litra a

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
a) den fælles koordinerede kanal, der gør det muligt for ***de deltagende***	a) den fælles koordinerede kanal, der gør det muligt for ***medlemsstaterne*** at

medlemsstater at overføre jobopslag til databasen i EU's talentpulje	overføre jobopslag***, herunder lærlingeuddannelser og praktikophold,*** til databasen i EU's talentpulje

Or. en

Ændringsforslag 41

Forslag til forordning
Artikel 5 – stk. 2 – litra b

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
b) den tekniske infrastruktur, der gør det muligt for den database, det er tilknyttet EU's talentpulje, at modtage jobopslag fra ***de deltagende medlemsstater***	b) den tekniske infrastruktur, der gør det muligt for den database, det er tilknyttet EU's talentpulje, at modtage jobopslag fra ***medlemsstaterne***

Or. en

Ændringsforslag 42

Forslag til forordning
Artikel 5 – stk. 2 – litra f

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
f) den sikre kommunikationskanal, der skal gøre det muligt for registrerede jobsøgende og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, at kommunikere på IT-platformen for EU's talentpulje**.**	f) den sikre kommunikationskanal, der skal gøre det muligt for registrerede jobsøgende og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje***, herunder muligheden for at foretage færdighedstest og samtaler direkte på platformen***

Or. en

Ændringsforslag 43

Forslag til forordning
Artikel 5 – stk. 2 – litra f a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	fa) adgang til offentlige oplysninger om, hvordan EU's talentpulje fungerer, og oplysninger om medlemsstaternes procedurer for ansættelse, anerkendelse af kvalifikationer og screeningprocedurer, indvandringsprocedurer, tredjelandsstatsborgeres rettigheder, klagemekanismer og oplysninger om leve- og arbejdsvilkår i medlemsstaterne

Or. en

Ændringsforslag 44

Forslag til forordning
Artikel 5 – stk. 4

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
4. ***De deltagende medlemsstater*** og sekretariatet for EU's talentpulje, jf. artikel 8, sikrer teknisk interoperabilitet mellem nationale systemer og IT-platformen for EU's talentpulje. Sekretariatet for EU's talentpulje sikrer grænsefladen med andre relevante instrumenter og tjenester, der tilbydes på EU-plan, hvor det er relevant.	4. ***Medlemsstaterne*** og sekretariatet for EU's talentpulje, jf. artikel 8, sikrer teknisk interoperabilitet mellem nationale systemer og IT-platformen for EU's talentpulje. Sekretariatet for EU's talentpulje sikrer grænsefladen med andre relevante instrumenter og tjenester, der tilbydes på EU-plan, hvor det er relevant.

Or. en

Ændringsforslag 45

Forslag til forordning
Artikel 6 – stk. 3

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
3. Profiler tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande skal omfatte navn, efternavn, kontaktoplysninger, fødselsdato og nationalitet, oplysninger om	3. Profiler tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande skal omfatte navn, efternavn, kontaktoplysninger, fødselsdato og nationalitet, oplysninger om

akademiske og faglige kvalifikationer, erhvervserfaring, andre færdigheder og sprogkundskaber. Jobopslag fra arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, skal indeholde ***fornavn, efternavn og kontaktoplysninger***.	akademiske og faglige kvalifikationer, erhvervserfaring, andre færdigheder og sprogkundskaber. ***Profiler af arbejdsgivere, der er registreret på platformen, skal indeholde fornavn, efternavn, kontaktoplysninger, virksomhedsregistreringsnummer, aktivitetssektor og en kort beskrivelse af arbejdsgiverens aktiviteter.*** Jobopslag fra arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, skal indeholde ***oplysninger om arbejdssted og -type, arbejdstid samt ansættelsesvarighed og andre relevante arbejdsvilkår, herunder gældende aflønningspraksis***.
	Or. en

Ændringsforslag 46

Forslag til forordning
Artikel 6 – stk. 6

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
6. Profiler tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande, som ejeren ikke har logget ind på i en periode på ***to*** år fra registreringen af profilen, fjernes eller anonymiseres, og der lagres ingen personoplysninger. Når profilerne er fjernet, kan der fortsat lagres en begrænset mængde anonymiserede data til forskningsformål og statistiske formål samt med henblik på at udtrække data for at forbedre EU-talentpuljens funktion.	6. Profiler tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande, som ejeren ikke har logget ind på i en periode på ***et*** år fra registreringen af profilen, fjernes eller anonymiseres, og der lagres ingen personoplysninger. Når profilerne er fjernet, kan der fortsat lagres en begrænset mængde anonymiserede data til forskningsformål og statistiske formål samt med henblik på at udtrække data for at forbedre EU-talentpuljens funktion.
	Or. en

Ændringsforslag 47

Forslag til forordning
Artikel 6 – stk. 8

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
8. Oplysningerne om registrerede jobsøgende fra tredjelande er kun tilgængelige for arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, og for de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje. Oplysningerne om arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, er tilgængelige for registrerede jobsøgende fra tredjelande og for de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje.	8. Oplysningerne om registrerede jobsøgende fra tredjelande er kun tilgængelige for arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, og for de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje. Oplysningerne om arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, er tilgængelige for registrerede jobsøgende fra tredjelande og for de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje. ***Databehandling med henblik på søgning og matchning bør ikke kræve behandling af personoplysninger, der er omhandlet i artikel 9 i forordning (EU) 2016/679 og artikel 10 i forordning (EU) 2018/1725.***

Or. en

Ændringsforslag 48

Forslag til forordning
Artikel 8 – stk. 2 – litra a

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
a) sikring af den overordnede forvaltning af EU-talentpuljen, herunder planlægning og koordinering af aktiviteter for EU-talentpuljen**.**	a) sikring af den overordnede forvaltning af EU-talentpuljen, herunder planlægning og koordinering af aktiviteter for EU-talentpuljen***, såsom oplysningskampagner og inddragelse af interessenter i udvalgsproceduren, jf. artikel 22 i denne forordning***

Or. en

Ændringsforslag 49

Forslag til forordning
Artikel 8 – stk. 2 – litra c

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
c) offentliggørelse af relevante oplysninger på IT-platformen for EU's talentpulje i henhold til ***artikel 3, stk. 3,*** artikel 10, stk. 2, litra f), artikel 12, stk. 5, 6 og 7, artikel 14, stk. 2, ***og*** artikel 15, stk. 2	c) offentliggørelse af relevante oplysninger på IT-platformen for EU's talentpulje i henhold til artikel 10, stk. 2, litra f), artikel 12, stk. 5, 6 og 7, artikel 14, stk. 2, artikel 15, stk. 2***, og artikel 17, stk. 1, samt tilvejebringelse af det online informationsmøde, der er omhandlet i artikel 11, stk. 9, for jobsøgende, der registrerer sig på platformen***

Or. en

Ændringsforslag 50

Forslag til forordning
Artikel 8 – stk. 2 – litra d

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
d) forberedelse af møderne i EU-talentpuljens styringsgruppe	d) forberedelse af møderne i EU-talentpuljens styringsgruppe ***og tilrettelæggelse af udvekslinger med relevante myndigheder fra tredjelande gennem samarbejde med EU-delegationer og diplomatiske tjenester i tredjelande***

Or. en

Ændringsforslag 51

Forslag til forordning
Artikel 8 – stk. 2 – litra f

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
f) indkaldelse til regelmæssige møder i netværket af nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen, jf. artikel 10, for at udveksle oplysninger og bedste praksis om den tekniske gennemførelse af denne forordning på nationalt plan.	f) indkaldelse til regelmæssige møder i netværket af nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen, jf. artikel 10, for at udveksle oplysninger og bedste praksis om den tekniske gennemførelse af denne forordning på nationalt plan ***samt synkronisering af disse møder med det***

igangværende parallelle arbejde med anerkendelsesprocedurer, der er beskrevet i Kommissionens henstilling EU 2023/7700 om anerkendelse af tredjelandsstatsborgeres kvalifikationer.

Or. en

Ændringsforslag 52

Forslag til forordning
Artikel 8 – stk. 2 – litra f a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	fa) koordinering af de oplysninger, der modtages fra nationale kontaktpunkter om arbejdsgivernes overholdelse af ILO's generelle principper og operationelle retningslinjer for fair rekruttering.

Or. en

Ændringsforslag 53

Forslag til forordning
Artikel 9 – stk. 1 – litra d a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	da) udveksling af synspunkter med interessenter som beskrevet i artikel 9, stk. 4a, i denne forordning.

Or. en

Ændringsforslag 54

Forslag til forordning
Artikel 9 – stk. 1 – litra d b (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	db) samarbejde med myndigheder og interessenter i tredjelande for at støtte gennemførelsen af talentpartnerskaber og udvikle foranstaltninger til forebyggelse af hjerneflugt samt gennemføre arbejdsmarkedsprognoser, der også kan tjene som grundlag for fremtidige talentpartnerskaber.

Or. en

Ændringsforslag 55

Forslag til forordning
Artikel 9 – stk. 2

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
2. ***Kun deltagende medlemsstater er medlemmer af EU-talentpuljens styringsgruppe. Medlemsstater, der ikke deltager i EU's talentpulje, kan deltage i møderne i*** EU-talentpuljens styringsgruppe ***som observatører***.	2. EU-talentpuljens styringsgruppe ***består af repræsentanter fra alle medlemsstaternes beskæftigelses- og indvandringsmyndigheder***.

Or. en

Ændringsforslag 56

Forslag til forordning
Artikel 9 – stk. 4

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
4. Repræsentanter for de tværfaglige arbejdsmarkedsorganisationer på EU-plan har ret til at deltage ***som observatører*** i ***møderne i EU-talentpuljens styringsgruppe.*** EU-talentpuljens styringsgruppe ***sikrer deltagelse af to repræsentanter fra fagforeninger og to repræsentanter fra***	4. Repræsentanter for de tværfaglige arbejdsmarkedsorganisationer på EU-plan***, fra henholdsvis arbejdsgiverne og fagforeningerne,*** har ret til at ***udpege tre repræsentanter hver, som skal*** deltage i EU-talentpuljens styringsgruppe. Disse repræsentanter underskriver en skriftlig erklæring om, at de ikke befinder sig i en

arbejdsgiverorganisationer. Disse repræsentanter underskriver en skriftlig erklæring om, at de ikke befinder sig i en interessekonflikt.

interessekonflikt.

Or. en

Ændringsforslag 57

Forslag til forordning
Artikel 9 – stk. 4 a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	4a. Eksperter fra EU-agenturer og internationale organisationer kan også inviteres til at deltage i styringsgruppens møder for at fremlægge deres synspunkter. Sådanne interessenter kan omfatte, men er ikke begrænset til, Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed (ELA), Centret for Udvikling af Erhvervsuddannelse (Cedefop), Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut (ETF), Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO), Den Internationale Organisation for Migration (IOM) samt lokale og regionale myndigheder fra medlemsstaterne.

Or. en

Ændringsforslag 58

Forslag til forordning
Artikel 10 – stk. 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
1. Hver ***deltagende*** medlemsstat udpeger et nationalt kontaktpunkt for EU-talentpuljen. ***De deltagende medlemsstater*** sørger for, at relevante myndigheder på beskæftigelses- og indvandringsområdet udpeges til nationale kontaktpunkter for	1. Hver medlemsstat udpeger et nationalt kontaktpunkt for EU-talentpuljen. ***Medlemsstaterne*** sørger for, at relevante myndigheder på beskæftigelses- og indvandringsområdet udpeges til nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje ***for at***

EU's talentpulje.	***forbedre synergierne mellem disse myndigheder og undgå at overbelaste de nationale forvaltninger***.

Or. en

Ændringsforslag 59

Forslag til forordning
Artikel 10 – stk. 2 – litra b a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	ba) høring af arbejdsmarkedsorganisationer samt lokale og regionale myndigheder om arbejdsmarkedstendenser og -udviklinger

Or. en

Ændringsforslag 60

Forslag til forordning
Artikel 10 – stk. 2 – litra f

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
f) levering af oplysninger til sekretariatet for EU's talentpulje om indvandrings- og anerkendelsesprocedurer på nationalt plan, herunder med hensyn til gennemførelsen af princippet om præference for unionsborgere og relevante data til overvågning af EU's talentpulje, jf. artikel 20	f) levering af oplysninger til sekretariatet for EU's talentpulje om ***ansættelses-,*** indvandrings- og anerkendelsesprocedurer på nationalt plan ***i overensstemmelse med artikel 17, stk. 1***, herunder med hensyn til gennemførelsen af princippet om præference for unionsborgere og relevante data til overvågning af EU's talentpulje, jf. artikel 20

Or. en

Ændringsforslag 61

Forslag til forordning
Artikel 10 – stk. 2 – litra f a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	fa) overvågning af arbejdsgivernes opfyldelse og overholdelse af ILO's generelle principper og operationelle retningslinjer for fair rekruttering og rapportering af den nationale udvikling i denne henseende til sekretariatet

Or. en

Ændringsforslag 62

Forslag til forordning
Artikel 10 – stk. 2– litra g

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
g) ydelse af informations- og støttetjenester til registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje i overensstemmelse med artikel 17.	g) ydelse af informations- og støttetjenester til registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje i overensstemmelse med artikel 17***, stk. 2, i denne forordning og i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, lokale og regionale myndigheder og, hvor det er relevant, organisationer, der tilbyder bistand efter ansættelse til tredjelandsstatsborgere***.

Or. en

Ændringsforslag 63

Forslag til forordning
Artikel 10 – stk. 2 – afsnit 1 a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	Den suspension, der er omhandlet i stk. 2,

	litra e), tilbagekaldes straks, når de relevante nationale myndigheder har underrettet de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje, eller den pågældende arbejdsgiver har påvist, at overtrædelsen af den relevante lovgivning og praksis i henhold til artikel 13, stk. 3, er blevet afhjulpet. I tilfælde af overtrædelser af direktiv 2009/52/EF og direktiv (EU) .../... [direktivet om bekæmpelse af menneskehandel 2022/0426(COD)] suspenderes arbejdsgiveren fra EU's talentpulje på ubestemt tid.

Or. en

Ændringsforslag 64

Forslag til forordning
Artikel 10 – stk. 3

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
3. Alle ***de deltagende medlemsstaters*** nationale kontaktpunkt for EU-talentpuljen indkaldes regelmæssigt af sekretariatet for EU-talentpuljen i netværket af de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen for at udveksle oplysninger og bedste praksis om gennemførelsen af denne forordning.	3. Alle ***medlemsstaternes*** nationale kontaktpunkt for EU-talentpuljen indkaldes regelmæssigt af sekretariatet for EU-talentpuljen i netværket af de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen for at udveksle oplysninger og bedste praksis om gennemførelsen af denne forordning.

Or. en

Ændringsforslag 65

Forslag til forordning
Artikel 11 – stk. 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
1. Jobsøgende fra tredjelande ***kan*** oprette deres profiler via Europass-værktøjet til oprettelse af profiler for at tilmelde sig på IT-platformen for EU's talentpulje.	1. Jobsøgende fra tredjelande ***skal kunne*** oprette deres profiler via Europass-værktøjet til oprettelse af profiler for at tilmelde sig på IT-platformen for EU's talentpulje.

Or. en

Ændringsforslag 66

Forslag til forordning
Artikel 11 – stk. 2 a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	2a. Så snart en jobsøgende og en arbejdsgiver er blevet matchet i overensstemmelse med bestemmelserne i artikel 16 i denne forordning, kan det nationale kontaktpunkt efter anmodning og med henblik på kontrol af nøjagtigheden af ovennævnte erklæring fra den jobsøgende få oplysninger fra Schengeninformationssystemet.

Or. en

Ændringsforslag 67

Forslag til forordning
Artikel 11 – stk. 2 b (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	2b. I tilfælde af, at den jobsøgende er genstand for en afgørelse, der er omhandlet i denne artikels stk. 2, skal det nationale kontaktpunkt meddele dette til sekretariatet for EU's talentpulje, som igen skal fjerne profilen fra IT-platformen for EU's talentpulje.

Or. en

Ændringsforslag 68

Forslag til forordning
Artikel 11 – stk. 2 c (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	2c. Uanset stk. 2b kan en jobsøgende efter udløbet af den retslige eller administrative afgørelse om nægtelse af indrejse eller ophold i en medlemsstat eller et indrejseforbud i overensstemmelse med ovennævnte direktiv indgive en ny anmodning om registrering af en profil.

Or. en

Ændringsforslag 69

Forslag til forordning
Artikel 11 – stk. 2 d (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	2d. Uanset stk. 1-2c må personer, der er dømt for lovovertrædelser fastsat i direktiv (EU) 2017/541 eller andre lovovertrædelser, der udgør eller indebærer en trussel mod en medlemsstats nationale sikkerhed, under ingen omstændigheder kunne registrere sig som jobsøgende i EU's talentpulje.

Or. en

Ændringsforslag 70

Forslag til forordning
Artikel 11 – stk. 4

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
4. Jobsøgende fra tredjelande, der er registreret på IT-platformen for EU's talentpulje, kan søge efter ledige stillinger.	4. Jobsøgende fra tredjelande, der er registreret på IT-platformen for EU's talentpulje, kan søge efter ledige stillinger. ***Platformens automatiske matchningsværktøj sikrer større synlighed for jobsøgende, der tidligere har valgt en ledig stilling i EU's talentpulje.***

Or. en

Ændringsforslag 71

Forslag til forordning
Artikel 11 – stk. 4 a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	4a. Ved deres registrering i platformen for EU's talentpulje skal jobsøgende tilbydes mulighed for at deltage i et informationsmøde om deres arbejdstagerrettigheder i forbindelse med platformen samt i forbindelse med rekruttering hos en arbejdsgiver i en medlemsstat. Denne session skal indeholde oplysninger om, hvordan man indgiver en klage i overensstemmelse med artikel 18, og skal tilrettelægges af sekretariatet for EU's talentpulje med støtte fra nationale kontaktpunkter.

Or. en

Ændringsforslag 72

Forslag til forordning
Artikel 12 – stk. 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
1. ***Deltagende*** medlemsstater, der også deltager i et talentpartnerskab, kan beslutte at benytte EU's talentpulje til at lette rekrutteringen af jobsøgende fra det pågældende tredjeland, hvis færdigheder er udviklet eller valideret inden for rammerne af det pågældende talentpartnerskab og certificeret ved hjælp af et "EU-talentpartnerskabspas".	1. Medlemsstater, der også deltager i et talentpartnerskab, kan beslutte at benytte EU's talentpulje til at lette rekrutteringen af jobsøgende fra det pågældende tredjeland, hvis færdigheder er udviklet eller valideret inden for rammerne af det pågældende talentpartnerskab og certificeret ved hjælp af et "EU-talentpartnerskabspas".

Or. en

Ændringsforslag 73

Forslag til forordning
Artikel 12 – stk. 6

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
6. ***Deltagende medlemsstater*** kan inden for rammerne af det relevante talentpartnerskab beslutte i en periode på højst ***et år*** at begrænse synligheden af profiler tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande, der har fået et "EU-talentpartnerskabspas", til kun at omfatte arbejdsgivere, der er etableret i en eller flere medlemsstater, der deltager i det samme talentpartnerskab. Sekretariatet for EU's talentpulje offentliggør oplysninger om anvendelsen af dette stykke på IT-platformen for EU's talentpulje.	6. ***Medlemsstaterne*** kan inden for rammerne af det relevante talentpartnerskab***, som de deltager i,*** beslutte i en periode på højst ***seks måneder*** at begrænse synligheden af profiler tilhørende registrerede jobsøgende fra tredjelande, der har fået et "EU-talentpartnerskabspas", til kun at omfatte arbejdsgivere, der er etableret i en eller flere medlemsstater, der deltager i det samme talentpartnerskab. Sekretariatet for EU's talentpulje offentliggør oplysninger om anvendelsen af dette stykke på IT-platformen for EU's talentpulje.

Or. en

Ændringsforslag 74

Forslag til forordning
Artikel 12 – stk. 7

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
7. Listen over tredjelande og medlemsstater, der deltager i et talentpartnerskab, og de relevante erhverv, der er omfattet heraf, offentliggøres på IT-platformen for EU's talentpulje.	*(Vedrører ikke den danske tekst)*

Or. en

Ændringsforslag 75

Forslag til forordning
Artikel 13 – overskrift

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
Arbejdsgivernes deltagelse i EU-talentpuljen	Arbejdsgivernes ***registrering og*** deltagelse i EU-talentpuljen

Or. en

Ændringsforslag 76

Forslag til forordning
Artikel 13 – stk. 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
1. Arbejdsgivere, der er interesseret i at deltage i EU's talentpulje, kan anmode det nationale kontaktpunkt for EU-talentpuljen i den medlemsstat, hvor de er etableret, om at overføre deres jobopslag til IT-platformen for EU's talentpulje.	***udgår***

Or. en

Ændringsforslag 77

Forslag til forordning
Artikel 13 – stk. 1 a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	1a. Arbejdsgivere, der ønsker at være synlige og opslå deres ledige stillinger på EU's talentpulje, skal registrere en profil med angivelse af deres fornavn, efternavn, kontaktoplysninger, aktivitetssektor, uddrag fra det nationale virksomhedsregister, en kontrol af deres strafferegister eller en politiinformationskontrol af den eller de fysiske personer, der er ansvarlige for virksomheden, og en kort beskrivelse af arbejdsgiverens aktiviteter. Arbejdsgiverne er også forpligtet af det nationale kontaktpunkt til at deltage i et

informationsmøde om fair rekruttering og internationale arbejdsstandarder. Ved deltagelse i informationsmødet skal arbejdsgiverne underskrive et løfte om at overholde ILO's generelle principper og operationelle retningslinjer for fair rekruttering.

Or. en

Ændringsforslag 78

Forslag til forordning
Artikel 13 – stk. 1 b (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	1b. Ud over den obligatoriske uddannelse, der er omhandlet i stk. 1 i denne artikel, skal arbejdsgiverne have mulighed for at deltage i yderligere uddannelse om fair rekruttering, som efter afslutningen skal gøre deres ledige stillinger mere synlige på platformen for EU's talentpulje gennem det automatiserede matchningssystem. Arbejdsgivere skal også opnå større synlighed på platformen ved at tilbyde jobsøgende sprogundervisning eller anden relevant kompetenceudvikling i arbejdstiden.

Or. en

Ændringsforslag 79

Forslag til forordning
Artikel 13 – stk. 1 c (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	1c. Det nationale kontaktpunkt skal screene alle arbejdsgivere og de indsendte oplysninger, før de registrerer deres profil på platformen.

Or. en

Ændringsforslag 80

Forslag til forordning
Artikel 13 – stk. 1 d (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	1d. Arbejdsgivere, der er registreret i EU's talentpulje, kan anmode det nationale kontaktpunkt for EU-talentpuljen i den medlemsstat, hvor de er etableret, om at overføre deres jobopslag til IT-platformen for EU's talentpulje. De ledige stillinger skal som minimum omfatte arbejdssted og -type, ansættelsesvarighed og arbejdstid samt oplysninger om aflønning. Det skal også klart fremgå, at der ikke vil blive opkrævet rekrutteringsgebyrer eller dermed forbundne omkostninger fra den jobsøgende.

Or. en

Ændringsforslag 81

Forslag til forordning
Artikel 13 – stk. 2 – indledning

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
2. De nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen overfører jobopslag til EU-talentpuljen, som:	2. De nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen overfører ***hurtigst muligt og senest efter fem arbejdsdage*** jobopslag til EU-talentpuljen, som:

Or. en

Ændringsforslag 82

Forslag til forordning
Artikel 13 – stk. 3 – afsnit 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
Arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, skal overholde relevant EU-lovgivning og national lovgivning og praksis for at sikre, at tredjelandsstatsborgere beskyttes mod urimelig rekruttering og utilstrækkelige arbejdsvilkår samt at de ikke udsættes for forskelsbehandling***. De deltagende medlemsstater*** kan indføre yderligere betingelser for arbejdsgiveres deltagelse i EU's talentpulje for at sikre overholdelse af anden relevant national praksis**,** kollektive overenskomster ***og de principper og retningslinjer, der er fastsat af Den Internationale Arbejdsorganisation,*** i overensstemmelse med EU-retten.	Arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, skal overholde relevant EU-lovgivning og national lovgivning og praksis ***samt ILO's generelle principper og operationelle retningslinjer for fair rekruttering*** for at sikre ***tredjelandsstatsborgeres ret til foreningsfrihed og kollektive forhandlinger***, ***og*** at tredjelandsstatsborgere beskyttes mod urimelig rekruttering og utilstrækkelige arbejdsvilkår***, herunder forebyggelse og afskaffelse af tvangsarbejde og børnearbejde*** samt at de ikke udsættes for forskelsbehandling ***med hensyn til beskæftigelse og erhverv. Medlemsstaterne*** kan indføre yderligere betingelser for arbejdsgiveres deltagelse i EU's talentpulje for at sikre overholdelse af anden relevant national praksis ***og*** kollektive overenskomster i overensstemmelse med EU-retten.

Or. en

Ændringsforslag 83

Forslag til forordning
Artikel 13 – stk. 3 – afsnit 2

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
Arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, må ikke opkræve gebyrer af registrerede jobsøgende fra tredjelande med henblik på ansættelse.	Arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, må ikke opkræve ***nogen*** gebyrer ***eller relaterede omkostninger*** af registrerede jobsøgende fra tredjelande med henblik på ansættelse***, hverken før eller efter rekrutteringsprocessen er afsluttet***.

Or. en

Ændringsforslag 84

Forslag til forordning
Artikel 13 – stk. 5

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
5. Arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, angiver uden unødig forsinkelse ***på IT-platformen for EU's talentpulje***, at de har ansat en registreret jobsøgende fra et tredjeland til den pågældende ledige stilling. ***Profilen tilhørende den pågældende registrerede jobsøgende og*** den besatte ledige stilling ophører automatisk med at være synlige på IT-platformen for EU's talentpulje.	5. Arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, angiver uden unødig forsinkelse ***til det nationale kontaktpunkt***, at de har ansat en registreret jobsøgende fra et tredjeland til den pågældende ledige stilling. ***Inden ansættelseskontraktens start skal arbejdsgiveren give den jobsøgende alle nødvendige oplysninger på en klar og omfattende måde i overensstemmelse med direktiv 2019/1152/EU.*** Den besatte ledige stilling ophører automatisk med at være synlige på IT-platformen for EU's talentpulje. ***På profilen for den registrerede jobsøgende skal det fremgå, at personen har til hensigt at påbegynde ansættelsen.***

Or. en

Ændringsforslag 85

Forslag til forordning
Artikel 13 – stk. 6

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
6. De nationale myndigheder, der er ansvarlige for den relevante lovgivning og praksis i ***de deltagende medlemsstater***, underretter straks de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen om enhver overtrædelse af bestemmelserne i den relevante lovgivning og praksis, jf. stk. 3, med henblik på artikel 10, stk. 2, litra e).	6. De nationale myndigheder, der er ansvarlige for den relevante lovgivning og praksis i ***medlemsstaterne***, underretter straks de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen om enhver overtrædelse af bestemmelserne i den relevante lovgivning og praksis, jf. stk. 3, med henblik på artikel 10, stk. 2, litra e).

Or. en

Ændringsforslag 86

Forslag til forordning
Artikel 16 – stk. 4 a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	4a. Det automatiske matchningsværktøj skal have indbyggede garantier mod forskelsbehandling af de grunde, der er anført i artikel 21 i EU's charter om grundlæggende rettigheder.

Or. en

Ændringsforslag 87

Forslag til forordning
Artikel 17 – stk. 1 – afsnit 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
De deltagende medlemsstater gør oplysninger om EU's talentpulje og dens funktion let tilgængelige.	***udgår***

Or. en

Ændringsforslag 88

Forslag til forordning
Artikel 17 – stk. 1 – afsnit 2 – indledning

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
Sekretariatet for EU's talentpulje stiller med støtte fra de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje følgende oplysninger til rådighed ***på IT-platformen for EU's talentpulje***:	Sekretariatet for EU's talentpulje stiller med støtte fra de nationale kontaktpunkter for EU's talentpulje følgende oplysninger ***gratis og offentligt*** til rådighed ***for hver medlemsstat på en klar, omfattende, brugervenlig og let tilgængelig måde, herunder for personer med handicap i overensstemmelse med direktiv (EU) 2016/2102 og bilag I til direktiv (EU) 2019/882***:

Or. en

Ændringsforslag 89

Forslag til forordning
Artikel 17 – stk. 1 – afsnit 2 – litra a

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
a) ***oplysninger om*** ansættelses- og ***indvandringsprocedurer***, anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder***, tredjelandsstatsborgeres rettigheder, herunder med hensyn til tilgængelige klagemekanismer, samt oplysninger om leve- og arbejdsvilkår i de deltagende medlemsstater***	a) ansættelses- og ***beskæftigelsesprocedurer***, ***herunder*** anerkendelse af kvalifikationer og validering af færdigheder

Or. en

Ændringsforslag 90

Forslag til forordning
Artikel 17 – stk. 1 – afsnit 2 – litra a a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	aa) indvandringsprocedurer, herunder procedurer for at opnå visum og opholdstilladelser til arbejdsformål

Or. en

Ændringsforslag 91

Forslag til forordning
Artikel 17 – stk. 1 – afsnit 2 – litra a b (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	ab) tredjelandsstatsborgeres rettigheder, herunder med hensyn til tilgængelig adgang til domstolsprøvelse og klagemekanismer og

	kontaktoplysninger for organisationer, der tilbyder bistand efter ansættelse, hvor det er relevant

Or. en

Ændringsforslag 92

Forslag til forordning
Artikel 17 – stk. 1 – afsnit 2 – litra a c (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	ac) oplysninger om leve- og arbejdsvilkår i medlemsstaterne

Or. en

Ændringsforslag 93

Forslag til forordning
Artikel 17 – stk. 1 – afsnit 2 – litra b

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
b) en tydelig forklaring til jobsøgende fra tredjelande om, at hvis de er genstand for en retslig eller administrativ afgørelse om nægtelse af indrejse eller ophold i en medlemsstat eller et indrejseforbud i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/115/EF, er deres indrejse i og ophold på alle medlemsstaternes område forbudt.	b) ***betingelser og procedurer for deltagelse i EU's talentpulje, herunder*** en tydelig forklaring til jobsøgende fra tredjelande om, at hvis de er genstand for en retslig eller administrativ afgørelse om nægtelse af indrejse eller ophold i en medlemsstat eller et indrejseforbud i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/115/EF, er deres indrejse i og ophold på alle medlemsstaternes område forbudt***, samt oplysninger om bestemmelserne i artikel 11, stk. 2***.

Or. en

Ændringsforslag 94

Forslag til forordning
Artikel 17 – stk. 1 – afsnit 2 a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	De nationale kontaktpunkter er ansvarlige for at ajourføre de oplysninger, der er nævnt i første afsnit, når det er nødvendigt.

Or. en

Ændringsforslag 95

Forslag til forordning
Artikel 17 – stk. 1 – afsnit 2 b (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	De oplysninger, der henvises til i stk. 1, litra a), skal være baseret på ILO's generelle principper og operationelle retningslinjer for fair rekruttering.

Or. en

Ændringsforslag 96

Forslag til forordning
Artikel 17 – stk. 2 – indledning

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
2. ***Efter anmodning fra registrerede*** jobsøgende ***fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager*** i EU's talentpulje, ***yder de*** nationale ***kontaktpunkter for EU's talentpulje efter udvælgelsen yderligere støtte og bistand til registrerede jobsøgende fra tredjelande og arbejdsgivere, der deltager i EU's talentpulje, navnlig med hensyn til***:	2. Jobsøgende***, som er blevet udvalgt til en ledig stilling*** i EU's talentpulje, ***modtager følgende yderligere oplysninger fra det relevante*** nationale ***kontaktpunkt***:

Or. en

Ændringsforslag 97

Forslag til forordning
Artikel 17 – stk. 2 – litra a

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
a) ***specifikke*** oplysninger ***om nationale indvandringsprocedurer*** for udstedelse af visa og opholdstilladelser til arbejdsformål ***efter udvælgelsesprocessen***	a) ***supplerende støtte til de*** oplysninger***, der er omhandlet i stk. 1, litra a), vedrørende procedurerne*** for udstedelse af visa og opholdstilladelser til arbejdsformål ***i den pågældende medlemsstat***

Or. en

Ændringsforslag 98

Forslag til forordning
Artikel 17 – stk. 2 – litra e

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
e) eventuelle kontaktoplysninger tilhørende organisationer, der tilbyder bistand til tredjelandsstatsborgere efter ansættelse.	e) eventuelle kontaktoplysninger tilhørende organisationer, der tilbyder bistand til tredjelandsstatsborgere efter ansættelse ***såsom overgangsprogrammer***.

Or. en

Ændringsforslag 99

Forslag til forordning
Artikel 17 – stk. 2 – afsnit 1 a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	Med henblik på litra c) og d) kan oplysningerne gives i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og, hvor det er relevant, de organisationer, der tilbyder bistand efter ansættelsen til

tredjelandsstatsborgere.

Or. en

Ændringsforslag 100

Forslag til forordning
Artikel 17 – stk. 3 – afsnit 1 a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	Sekretariatet for EU's talentpulje skal i samarbejde med styringsgruppen også gennemføre målrettede informationsindsatser og oplysningskampagner over for arbejdsgivere, især SMV'er, for at øge offentlighedens forståelse for og dermed brugen af talentpuljen. Disse oplysningskampagner skal indeholde oplysninger om fair rekrutteringsstandarder i overensstemmelse med ILO's generelle principper og operationelle retningslinjer for fair rekruttering.

Or. en

Ændringsforslag 101

Forslag til forordning
Artikel 18 – stk. 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
1. ***De deltagende medlemsstater*** sikrer, at der findes effektive mekanismer, hvorigennem registrerede jobsøgende fra tredjelande kan indgive klager i tilfælde af, at de arbejdsgivere, der deltager i EU-talentpuljen, overtræder de forpligtelser og betingelser, der er fastsat i artikel 13, stk. 3.	1. ***Medlemsstaterne*** sikrer, at der findes effektive ***og prisoverkommelige klagemekanismer eller andre klageprocedurer i overensstemmelse med national lovgivning og praksis***, hvorigennem registrerede jobsøgende fra tredjelande kan indgive klager i tilfælde af, at de arbejdsgivere, der deltager i EU-talentpuljen, overtræder de forpligtelser og betingelser, der er fastsat i artikel 13,

stk. 3***, eller andre relevante bestemmelser med hensyn til anvendelsen af denne forordning***. ***Klagemekanismen skal være kønsorienteret og sikre, at jobsøgende, der indgiver en klage, er beskyttet mod enhver gengældelse.***

Or. en

Ændringsforslag 102

Forslag til forordning
Artikel 18 – stk. 2

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
2. ***De deltagende medlemsstater*** gør oplysninger om tilgængelige klagemekanismer let tilgængelige.	2. ***EU's nationale kontaktpunkter*** gør oplysninger om tilgængelige klagemekanismer let tilgængelige ***via EU's talentpulje, herunder for personer med handicap i overensstemmelse med direktiv (EU) 2016/2102 om tilgængeligheden af offentlige organers websteder og mobilapplikationer***. ***Disse oplysninger skal omfatte kontaktoplysninger til ansvarlige myndigheder og oplysninger om de relevante arbejdstagerorganisationer i overensstemmelse med national lovgivning samt kontaktoplysninger til organisationer, der repræsenterer tredjelandsstatsborgere.***

Or. en

Ændringsforslag 103

Forslag til forordning
Artikel 19 – stk. 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
1. ***De deltagende medlemsstater kan beslutte at indføre fremskyndede indvandringsprocedurer*** for at muliggøre	1. For at muliggøre en hurtigere rekruttering af registrerede jobsøgende fra tredjelande ***skal medlemsstaterne indføre***

en hurtigere rekruttering af registrerede jobsøgende fra tredjelande, ***der er blevet udvalgt til en ledig stilling i EU's talentpulje***.	***fremskyndede indvandringsprocedurer for de erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft, som er opført på deres nationale liste, samt for registrerede jobsøgende fra tredjelande, der har opnået et "EU-talentpartnerskabspas" i et partnerskab, som medlemsstaten har deltaget i. Oplysninger om disse fremskyndede procedurer skal behørigt meddeles og stilles til rådighed for både arbejdsgivere og jobsøgende i en tidlig fase af rekrutteringsprocessen.***

Or. en

Ændringsforslag 104

Forslag til forordning
Artikel 19 – stk. 2 – indledning

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
2. Proceduren i stk. 1 ***kan omfatte***:	2. Proceduren i stk. 1 ***omfatter***:

Or. en

Ændringsforslag 105

Forslag til forordning
Artikel 19 – stk. 2 – afsnit 1 a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	Ud over de procedurer, der er omhandlet i stk. 1 og 2, kan medlemsstaterne indføre fremskyndede indvandringsprocedurer for individuelle jobsøgende, der tidligere har fået adgang til et job gennem EU's talentpulje.

Or. en

Ændringsforslag 106

Forslag til forordning
Artikel 20 – stk. 1 – indledning

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
1. EU-talentpuljens resultater vil i henhold til artikel 8, stk. 2, litra e), regelmæssigt blive overvåget af sekretariatet for EU-talentpuljen. Der skal navnlig indsamles data om:	1. EU-talentpuljens resultater vil i henhold til artikel 8, stk. 2, litra e), regelmæssigt blive overvåget af sekretariatet for EU-talentpuljen. Der skal navnlig indsamles ***kønsopdelte*** data om:

Or. en

Ændringsforslag 107

Forslag til forordning
Artikel 20 – stk. 1 – litra f a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	fa) antallet af afviste ansøgninger om registrering i IT-platformen for EU's talentpulje som angivet i artikel 11.

Or. en

Ændringsforslag 108

Forslag til forordning
Artikel 20 – stk. 3

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
3. Sekretariatet for EU-talentpuljen indsamler de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, med støtte fra de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen og EU-talentpuljens styringsgruppe.	3. Sekretariatet for EU-talentpuljen indsamler de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, med støtte fra de nationale kontaktpunkter for EU-talentpuljen og EU-talentpuljens styringsgruppe ***og i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og civilsamfundsorganisationer, især dem, der arbejder med tredjelandsstatsborgere og personer med handicap***.

Or. en

Ændringsforslag 109

Forslag til forordning
Artikel 24 – stk. 2

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
2. Denne forordning er bindende i alle enkeltheder og gælder umiddelbart i ***de deltagende medlemsstater*** i overensstemmelse med traktaterne.	2. Denne forordning er bindende i alle enkeltheder og gælder umiddelbart i ***medlemsstaterne*** i overensstemmelse med traktaterne.

Or. en

BEGRUNDELSE

Den Europæiske Union og dens medlemsstater står over for mangel på arbejdskraft i en lang række sektorer, fra byggeri og sundhedspleje til teknik og informations- og kommunikationsteknologi. Manglen på arbejdskraft vil sandsynligvis blive forværret i de kommende år på grund af demografiske tendenser, mens Europa konkurrerer globalt om talenter med andre kontinenter og individuelle lande. Misforholdet mellem færdigheder på det europæiske arbejdsmarked forårsager også økonomiske tab på op til 2 % af den årlige produktivitet. Samtidig er der behov for flere lovlige veje for at forhindre irregulær migration. Da migration er et naturligt fænomen, der fortsat vil eksistere bl.a. på grund af klimaændringer og den internationale udvikling, er en fælles europæisk tilgang til lovlig arbejdskraftmigration afgørende.

Det er således indlysende, at Europa for at opretholde sin konkurrenceevne og fremme økonomisk vækst skal forblive åbent over for verden. Europa er nødt til at tiltrække alle typer af kvalifikationsniveauer, der er direkte og indirekte nødvendige for den grønne og den digitale omstilling, for den fortsatte kvalitet af vores velfærdssystemer og for velstanden på vores kontinent. Da Europa ikke befinder sig i et vakuum, er det samtidig også klart, at stærke og bæredygtige partnerskaber med tredjelande er afgørende. Talentpartnerskaber kan bidrage til kompetenceudvikling og gode arbejdsvilkår i tredjelande og samtidig fremme cirkulær migration som et middel til at forhindre hjerneflugt.

For at den faktiske matchning mellem arbejdsgivere og tredjelandsstatsborgere kan finde sted på en mere effektiv måde, etableres EU's talentpulje. Det er et velkomment forslag, som Europa-Parlamentet har anmodet om i flere lovgivningsmæssige betænkninger. EU's talentpulje vil være den første EU-dækkende platform til at lette matchning mellem tredjelandsstatsborgere og arbejdsgivere, der er etableret i Unionen. Den vil hente inspiration fra Eures, den eksisterende platform, hvor EU-borgere og arbejdsgivere kan matche hinanden, men vil også gå videre. Den vil supplere eksisterende foranstaltninger og initiativer og dermed ikke gribe ind i de enkelte medlemsstaters kompetence, f.eks. med hensyn til retten til at bestemme omfanget af indrejse for tredjelandsstatsborgere, der kommer for at arbejde.

I modsætning til Kommissionens forslag forudses det i udkastet til betænkning, at alle medlemsstater gennemfører EU's talentpulje. Da mangel på arbejdskraft er et EU-dækkende problem, og EU's talentpulje har til formål at være en fælles platform for at forene tredjelandsstatsborgere og europæiske arbejdsgivere, bør den eksistere i alle medlemsstater for at forbedre forudsigeligheden, gennemsigtigheden og retssikkerheden for alle, der bruger den. Det vil stadig være frivilligt for arbejdsgivere og tredjelandsstatsborgere at gå videre til EU's talentpulje, når de søger muligheder, men en fælles europæisk gennemførelse vil lette adgangen til platformen. Det vil også bidrage til at løse en af de største udfordringer for arbejdskraftmigrationspolitikker i Europa i dag: fragmentering.

Udkastet til betænkning bygger videre på Kommissionens forslag ved at styrke de to store byggesten i EU's talentpulje. For det første styrker det beskyttelsen mod forskelsbehandling og uretfærdig rekruttering af tredjelandsstatsborgere ved i højere grad at tilpasse EU's talentpulje til de generelle principper og operationelle retningslinjer for fair rekruttering, der er udviklet af Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO). Dermed sigter det også mod at udfylde et hul i den europæiske lovgivningsramme, hvor der indtil videre ikke findes fælles

regler for ansættelsesprocedurer. For det andet styrker det EU's talentpuljes forbindelse med udviklingen på arbejdsmarkedet og dermed de europæiske arbejdsgiveres faktiske behov ved at inddrage arbejdsmarkedets parter og andre interessenter tydeligere i styringen af EU's talentpulje.

For begge disse byggesten er information centralt. Derfor er informations- og støttetjenestebestemmelserne blevet præciseret og styrket. I udkastet til betænkning skelnes der mellem, hvilke oplysninger der skal være offentligt tilgængelige for alle (potentielle) tredjelandsstatsborgere og arbejdsgivere, og hvilke oplysninger der skal gives til en tredjelandsstatsborger efter at have matchet med en arbejdsgiver. Ud over information er tilgængelighed afgørende for at sikre lige adgang til platformen for alle brugere. Med udkastet til betænkning indføres tilgængelighedskrav for hele EU's talentpulje, herunder oplysningerne om beskyttelse af data samt oplysningerne på den aktuelle platform.

Med udkastet til betænkning indføres også forholdsmæssige betingelser for deltagelse i EU's talentpulje. Arbejdsgivere bør give oplysninger, der kan verificeres af nationale kontaktpunkter, før de får lov til at slå ledige stillinger op på platformen. Disse oplysninger omfatter f.eks. en kontrol af strafferegistret for den fysiske person eller de fysiske personer, der er ansvarlig(e) for virksomheden, for at forhindre, at misbrugende arbejdsgivere dukker op igen på platformen. Med udkastet til betænkning indføres bestemmelser om, at en arbejdsgiver kan suspenderes midlertidigt i tilfælde af en rent administrativ forseelse, men også på ubestemt tid i tilfælde af overtrædelser af gældende lovgivning om bekæmpelse af menneskehandel og sanktioner over for arbejdsgivere for tredjelandsstatsborgere med ulovligt ophold.

Samtidig opretholdes med udkastet til betænkning visse proportionalitetsbestemmelser for tredjelandsstatsborgere, hvorved en person, der er genstand for en retslig eller administrativ afgørelse om nægtelse af indrejse eller ophold i en medlemsstat eller et indrejseforbud til Unionen, ikke får lov til at registrere sig, da vedkommende ikke får lov til at rejse ind i og opholde sig i Unionen på nuværende tidspunkt. Denne bestemmelse afbalanceres imidlertid ved at tillade tredjelandsstatsborgere at indgive en ny anmodning om registrering efter udløbet af deres indrejseforbud, samtidig med at det sikres, at personer, der er dømt for lovovertrædelser, der udgør eller indebærer en trussel mod en medlemsstats nationale sikkerhed, aldrig vil kunne registrere sig i EU's talentpulje.

Endelig, da EU's talentpulje vil bygge på automatiserede matchningssystemer, der muliggøres af AI for at finde de mest egnede færdigheder til en bestemt ledig stilling, er det vigtigt at sikre sikkerhedsforanstaltninger mod fordomme på grund af forskelsbehandling.

BILAG: ENHEDER ELLER PERSONER, SOM ORDFØREREN HAR MODTAGET INPUT FRA

I henhold til artikel 8 i bilag I til forretningsordenen erklærer ordføreren at have modtaget input fra følgende enheder eller personer som led i udarbejdelsen af udkastet til betænkning:

Enhed og/eller person
Adecco-koncernen
BusinessEurope
Svenskt Näringsliv (svensk arbejdsgiverforening)
Kommissionen
European Network of Migrant Women
Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation
HOTREC
Den Internationale Arbejdsorganisation
Den Internationale Organisation for Migration
Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM)
Landsorganisationen i Sverige

Ordføreren har udarbejdet ovenstående liste på eget ansvar.