



Bruxelles, den 15.11.2023
SWD(2023) 718 final

ARBEJDSDOKUMENT FRA KOMMISSIONENS TJENESTEGRENE

RESUMÉ AF RAPPORTEN OM KONSEKVENSANALYSEN

Ledsagedokument til

Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning

om oprettelse af en EU-talentpulje

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

Resumé
Konsekvensanalyse af oprettelsen af en EU-talentpulje
A. Behov for handling
Hvorfor? Hvad er problemstillingen?
<p>Den overordnede udfordring for EU er den betydelige og voksende mangel på arbejdskraft og færdigheder på baggrund af strukturelle drivkræfter bag omstillingen af EU's arbejdsstyrke, herunder dårlige arbejdsforhold i visse erhverv eller dårlig praksis for forvaltning af menneskelige ressourcer, der forværres yderligere af demografiske udfordringer i EU, navnlig en skrumpende befolkning i den arbejdsdygtige alder.</p> <p>Ud over at udnytte det uudnyttede potentiale i EU's indenlandske arbejdsstyrke er tiltrækning af talent og færdigheder fra lande uden for EU derfor afgørende for at afhjælpe den eksisterende og fremtidige mangel på færdigheder, herunder den, der er knyttet til den grønne og den digitale omstilling, som muligvis ikke adresseres i tilstrækkelig grad gennem andre initiativer. Det tilskynder også potentielle økonomiske migranter til at komme til EU via lovlige kanaler, hvilket bidrager til at mindke presset fra irregulær migration.</p> <p>Det nuværende niveau af international rekruttering af jobsøgende fra lande uden for EU er dog stadig utilstrækkeligt, da:</p> <ul style="list-style-type: none"> • jobmatchning mellem de EU-arbejdsgivere, der søger arbejdstagere, og interesserede jobsøgende fra tredjelande er besværlig og ineffektiv (f.eks. utilstrækkelige oplysninger eller klare kanaler for international rekruttering, høje omkostninger) • arbejdsgivere og jobsøgende fra tredjelande, der er interesserede i et job i EU, har problemer med at forstå, hvordan færdigheder og kvalifikationer erhvervet i tredjelande kan sammenlignes med dem, der kræves på nationalt plan • migrationsprocedurerne er besværlige og uigennemsigtige • Der er en inkonsekvent og fragmenteret tilgang til samarbejdet med tredjelande om lovlige migration og forvaltningen af migration generelt, hvilket forhindrer EU i at tiltrække de færdigheder, der er behov for, og i fuldt omfang at udnytte potentialet i et gavnligt samarbejde om den overordnede migrationsstyring.
Hvilke resultater forventes der af initiativet?
<p>EU-talentpuljeinitiativet har til formål at støtte international rekruttering af jobsøgende fra tredjelande via lovlige migrationsveje for at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder i EU.</p> <p>For at nå dette overordnede mål opstiller initiativet fire specifikke mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> • at sikre en mere effektiv international jobmatchning • at forbedre sammenligneligheden af færdigheder og kvalifikationer, der er erhvervet i tredjelande, med dem, der kræves på nationalt plan • at forbedre forståelsen af og adgangen til migrationsprocedurerne • at tilskynde til samarbejde om migration med tredjelande, herunder inden for rammerne af et talentpartnerskab.
Hvad er merværdien ved at handle på EU-plan?
EU som helhed er mere attraktivt for jobsøgende fra tredjelande, der er interesseret i

migration, end summen af medlemsstaterne hver for sig. En fælles jobmatchningsplatform for hele EU, der indeholder oplysninger om indvandrings- og rekrutteringsprocesser samt støttetjenester, vil **forbedre den overordnede effektivitet af forvaltningen af arbejdskraftmigration** på EU-plan og **fremme EU som samlet migrationsdestination**. Takket være **stordriftsfordelene** vil EU være bedre rustet til at konkurrere på den globale scene med hensyn til at tiltrække udenlandske talenter. Dette vil sikre **et større antal potentielle kandidater med de rette færdigheder** og bedre kunne afhjælpe arbejdsgivernes behov for arbejdskraft i de enkelte medlemsstater. Alt dette vil bidrage til at **afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder på tværs af EU**.

B. Løsninger

Hvilke lovgivningsmæssige og ikkelovgivningsmæssige løsninger er overvejet? Foretrækkes en bestemt løsning frem for andre? Hvorfor?

I konsekvensanalysen evalueres tre politiske løsningsmodeller, som alle er **frivillige for medlemsstaterne**:

- **Løsningsmodel 1** består af en række **ikkelovgivningsmæssige foranstaltninger, der har til formål at forbedre informationsformidlingen og lette identifikationen og matchningen** (forbedring af EU's indvandringsportal, jobmatchningsarrangementer, et onlinekatalog med pseudonymiserede profiler tilhørende jobsøgende fra tredjelande kombineret med et netværk af nationale koordinatore, der vil facilitere forbindelsen mellem interesserede arbejdsgivere og ansøgere).
- **Løsningsmodel 2** omfatter en lovgivningsmæssig indsats med henblik på at **udvikle en EU-talentpulje, der er åben for alle færdighedsniveauer, og som samtidig er målrettet mod at afhjælpe manglen på arbejdskraft i visse erhverv med relevans for EU og medlemsstaterne**. Der vil blive udviklet en EU-dækkende jobmatchningsplatform med tilhørende støttetjenester. En sådan EU-talentpulje vil **genbruge visse komponenter i Eures-IT-løsningen**. Et andet alternativ under overvejelse, er en EU-talentpulje, der kun er rettet mod højt kvalificerede arbejdstagere. I betragtning af dens målrettede karakter indebærer denne løsningsmodel desuden, at værktøjet vil udgøre en platform for kanalisering af jobsøgende fra tredjelande, der deltager i et **talentpartnerskab**, over i et job i en deltagende medlemsstat (da sådanne partnerskaber bl.a. har til formål at imødekomme arbejdsmarkedets behov og kvalifikationsbehov i de deltagende medlemsstater).
- **Løsningsmodel 3** indebærer **en EU-talentpulje, hvor der ikke fokuseres på specifikke erhverv, hvor der er mangel på arbejdskraft**. Dette vil være et **åbent og fuldstændig markedsdrevet værktøj**. Det vil være drevet af arbejdsgivernes behov snarere end at indgå i bredere strategiske overvejelser vedrørende politiske mål for arbejdsmarkedet og andre områder på EU-plan og nationalt plan. Som et åbent værktøj vil det give jobsøgende fra tredjelande, der deltager i talentpartnerskaber, mulighed for at registrere sig i EU's talentpulje. **Der vil blive udviklet en EU-dækkende jobmatchningsplatform** med tilhørende støttetjenester (for både arbejdsgivere og jobsøgende fra tredjelande). EU's talentpulje vil omfatte en helt ny IT-løsning uden at genbruge nogen af komponenterne i Eures-IT-løsningen, der samler profiler, der er registreret af jobsøgende fra lande uden for Unionen, og ledige stillinger hos arbejdsgivere, der er etableret i medlemsstaterne. Jobmatchningssystemet vil i dette tilfælde være fuldt afhængigt af AI-baserede algoritmer inspireret af eksisterende platforme i den private sektor.

Den foretrukne løsningsmodel er løsningsmodel 2, da den overordnet set har den mest positive virkning med hensyn til at støtte den internationale rekruttering af jobsøgende fra tredjelande via lovlige migrationsveje med henblik på at afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder i EU. Denne løsningsmodel er den økonomisk mest hensigtsmæssige med hensyn til at nå målene for dette initiativ (se yderligere forklaringer om fordelene ved den foretrukne løsning nedenfor).

Hvem støtter hvilken løsning?

Størstedelen af de hørte interessenter støttede de forskellige foreslåede foranstaltninger som en del af den løsning, der efterfølgende blev valgt som den foretrukne. Med hensyn til de to lovgivningsmæssige modeller havde interessenterne forskellige synspunkter med hensyn til den målrettede eller åbne karakter af EU's talentpulje. Medlemsstaterne støttede generelt en EU-talentpulje med fokus på de sektorer og erhverv, der oplever mangel på arbejdskraft på både EU-plan og nationalt plan, samt den nødvendige fleksibilitet til at kunne tilpasse sig udviklingen på arbejdsmarkedet. Et flertal af arbejdsmarkedets parter og andre repræsentanter for erhvervslivet samt en række andre interessenter var enige i denne målrettede tilgang, i det mindste i første fase. Derimod anbefalede Europa-Parlamentet i sin beslutning 2020/2010 (INI) at dække alle beskæftigelsessektorer fra starten. Størstedelen af interessenterne gik ind for at udnytte de nationale offentlige arbejdsformidlingers erfaringer og bygge videre på eksisterende instrumenter (såsom genanvendelse af visse IT- og forvaltningselementer i Eures).

C. Den foretrukne løsnings virkninger

Hvilke fordele er der ved den foretrukne løsning (hvis en bestemt løsning foretrækkes – ellers fordelene ved de vigtigste af de mulige løsninger)?

Den foretrukne løsningsmodel vil adressere arbejdsgivernes behov og samtidig tage hensyn til **brede strategiske overvejelser vedrørende arbejdsmarkedssituationen og andre politiske mål på EU-plan og nationalt plan**. Denne løsningsmodel vil være **åben for alle færdighedsniveauer**, samtidig med at der tilvejebringes en fleksibel mekanisme til at identificere og afhjælpe manglen på arbejdskraft og færdigheder på en mere strategisk og strukturel måde. Etablering af en jobmatchningsplatform og en bred vifte af personlige vejledningstilbud og tjenester vil være til gavn for erhvervslivet og navnlig SMV'er, da det vil facilitere international rekruttering og sikre adgang til en bredere pulje af relevante jobsøgende fra lande uden for EU.

Initiativet vil bidrage til det europæiske år for færdigheder og vil være et centralt element i initiativet i Kommissionens pakke om talentmobilitet som fastsat i Kommissionens arbejdsprogram for 2023.

Hvilke omkostninger er der ved den foretrukne løsning (hvis en bestemt løsning foretrækkes – ellers omkostningerne ved de vigtigste af de mulige løsninger)?

Den foretrukne løsningsmodel vil medføre¹:

- engangsomkostninger til IT-udvikling af platformen for EU's talentpulje (2026-2027) på mellem 6 722 056 EUR og 6 804 539 EUR (med deltagelse af 11-20 medlemsstater)

¹ Omkostningerne efter 2027 er vejledende og foregriber ikke det disponible budget for initiativet under FFR for perioden 2028-2034.

for Kommissionen og mellem 2 672 400 EUR og 4 175 625 EUR til sikring af interoperabilitet mellem EU's talentpulje og medlemsstaternes relevante nationale systemer (for Kommissionen).

- Tilbagevendende årlige omkostninger efter 2027 på mellem 1 906 255 EUR og 1 947 497 EUR til vedligeholdelse af IT-plattformen for EU-talentpuljen og udvikling af dens yderligere funktioner og infrastruktur i de første to driftsår (med en gradvis reduktion af omkostningerne i de følgende år) (for Kommissionen).
- Mellem 5 426 500 EUR og 6 000 000 EUR til årlige udgifter til personale², kommunikation, uddannelse af de nationale kontaktpunkter i medlemsstaterne, levering af onlineinformation (for Kommissionen).
- tilbagevendende årlige omkostninger i forbindelse med forvaltning på mellem 9 440 000 EUR og 16 040 000 EUR for alle deltagende medlemsstater, idet det antages, at mindst mellem 11 og 20 medlemsstater vil tilslutte sig EU's talentpulje senest i 2030. Disse omfatter: Mellem 8 000 000 EUR og 14 600 000 EUR til de udpegede nationale kontaktpunkter (fra 2026) og 1 440 000 EUR (efter 2027) til administrativ støtte til udstedelse af "EU-talentpartnerskabspas" og facilitering af ansættelser inden for rammerne af talentpartnerskaber (begge disse omkostningskategorier skal dækkes af AMIF).
- Mellem 348 075 EUR og 543 867 EUR i årlige omkostninger efter 2027 til opretholdelse af interoperabilitet mellem medlemsstaternes nationale systemer og IT-plattformen for EU-talentpuljen for alle deltagende medlemsstater i systemets første to år (med en gradvis reduktion af omkostningerne i de følgende år), idet det antages, at mellem 11 og 20 medlemsstater vil tilslutte sig EU-talentpuljen senest i 2030 (for medlemsstaterne).

Hvordan påvirker den foretrukne løsning virksomhederne, herunder de små og mellemstore virksomheder og mikrovirksomhederne?

Den foretrukne løsningsmodel vil være til gavn for virksomhederne, navnlig SMV'er. Ved at tilvejebringe en jobmatchningsplatform og yderligere tjenester vil den gøre den internationale rekruttering hurtigere, lettere og mere effektiv og dermed hjælpe arbejdsgiverne med at besætte ledige stillinger. Fordelene er hovedsagelig knyttet til **tidsbesparelser** på tværs af de forskellige trin i rekrutteringsprocessen og **omkostningsbesparelser** samt adgang til en bredere pulje af kandidater med relevante profiler.

Vil den foretrukne løsning få væsentlige virkninger for de nationale budgetter og myndigheder?

Medlemsstaterne vil skulle oprette deres nationale kontaktpunkter fra 2026 og kan have behov for administrativ støtte til udstedelse af "EU-talentpartnerskabspas" for at lette jobformidling inden for rammerne af talentpartnerskaberne (efter 2027)³.

Disse tilbagevendende årlige omkostninger (dækkes af AMIF) beløber sig til mellem 9 440 000 EUR og 16 040 000 EUR for alle deltagende medlemsstater, idet det antages, at mindst mellem 11 og 20 medlemsstater vil tilslutte sig EU's talentpulje senest i 2030. De omfatter: Mellem 8 000 000 EUR og 14 600 000 EUR til de udpegede nationale

² Det anslås, at der vil være behov for 13 medarbejdere i Kommissionen til alle opgaver i forbindelse med EU-talentpuljen. Dette personale vil komme til løbende, afhængigt af hvor langt man er nået med initiativet. Indtil 2027 vil der være behov for ti medarbejdere. Omkostningerne efter 2027 er vejledende og foregriber ikke det disponible budget for initiativet under FFR for perioden 2028-2034.

³ Idem.

kontaktpunkter og 1 440 000 EUR til administrativ støtte til udstedelse af "EU-talentpartnerskabspas".

Desuden vil det ud fra et IT-perspektiv være nødvendigt at vedligeholde de nationale systemers interoperabilitet med IT-plattformen for EU's talentpulje efter 2027 (se omkostningerne ovenfor). Dette beløber sig til årlige omkostninger på mellem 348 075 EUR og 543 867 EUR for alle deltagende medlemsstater i de første to år, systemet er i drift (med en gradvis reduktion af omkostningerne i de følgende år), idet det antages, at mellem 11 og 20 medlemsstater vil tilslutte sig EU-talentpuljen senest i 2030 (omkostningerne dækkes af medlemsstaterne).

Disse omkostninger vil blive opvejet af de forventede fordele for medlemsstaternes økonomier og en forventet stigning i BNP som følge af, at flere personer tjener en løn. Samlet set forventes en positiv indvirkning på de offentlige finanser.

Vil den foretrukne løsning få andre væsentlige virkninger?

Ved at skabe en platform for jobformidling for jobsøgende fra partnerlandene inden for rammerne af talentpartnerskaberne vil EU's talentpulje øge talentpartnerskabernes effektivitet. Dette forventes med tiden at inddrage centrale partnerlande bedre i alle aspekter af migrationssamarbejdet.

D. Opfølgning

Hvornår vil foranstaltningen blive taget op til fornyet overvejelse?

Senest i 2031 (efter sandsynligvis tre år med EU-talentpuljen) og hvert tredje år derefter vil Kommissionen forelægge Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget en rapport om anvendelsen af forordningen.