



Brüssel, 15.11.2023
COM(2023) 716 final

2023/0404 (COD)

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU MÄÄRUS,

MILLEGA LUUAKSE ELI TALENDIRESERV

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

SELETUSKIRI

1.1 Ettepaneku põhjused ja eesmärgid

Seaduslik ränne on **rände- ja varjupaigaleppes**¹ sätestatud tervikliku rändekäsitluse oluline osa. Tõhusad seaduslikud võimalused võivad aidata vähendada ebaseaduslikku rännet ja täita lüngad liidu tööturul. Kuigi liikmesriikidele jääb õigus otsustada, kui palju inimesi nad lubavad kolmandatest riikidest oma riiki tööle tulla, tuleb ELi ühise rändepoliitika raames võtta arvesse ELi majanduse ja liikmesriikide tööturgude omavahelist sõltuvust. Seepärast, nagu rõhutatakse uues rände- ja varjupaigaleppes, peavad ELi poliitikameetmed tagama, et riiklikud tööturud on rände sihtkohtadena võrdväärsed. Meetmed peaksid ka aitama liikmesriikidel kasutada ELi liikmestaatust lisaväärtusena andekate inimeste ligitõmbamisel.

ELi tööandjad, eelkõige VKEd, peavad **paljudel kutsealadel tulema toime terava ja struktuurse töajõupuuduse ja oskuste nappusega**². Näiteks **ELi üleminek rohelsele ja digimajandusele** tekitab teatavates sektorites suurt nõudlust erioskuste järele ning nõuab meie majanduse ja tööturgude ümberkorraldamist³. **COVID-19 pandeemia** tingimustes on saanud ka selgeks, et tähelepanu vajab töajõupuudus ja oskuste nappus **tervishoiusektoris**⁴. **Elanikkonna vananemise ja tööealise elanikkonna vähenemise** väljavaade ning tööturu toimimisega seotud ebatõhusus tekitab märkimisväärset survet ja pikaajalisi probleeme ELi ja selle liikmesriikide suutlikkusele leevendada töajõu ja oskustega seotud puudujääke tulemuslikult.

EL tegeleb selle töajõupuuduse ja oskuste nappusega tervikliku lähenemisviisi abil, mis hõlmab **mitteaktiivse ELi elanikkonna tööle rakendamist**, olemasoleva töajõu **ümberõpet ja oskuste täiendamist**⁵, töötingimuste parandamist ja ELi-sisese liikuvuse hõlbustamist. Arvestades aga tööturu kasvavaid vajadusi, peab selle poliitikameetmete kogu hulka kuuluma ka tööränne. Seepärast on **väljastpoolt ELi pärit andekate ja sobivate oskustega inimeste ligitõmbamine** lisaks kohaliku töajõu kasutamata potentsiaali rakendamisele üks viis aidata **leevendada olemasolevat ja tulevast töajõupuudust ja oskuste nappust**, sealhulgas **rohe- ja digipöördega** seotud probleeme. Samuti motiveerib see potentsiaalseid majandusmigrante tulema ELi seaduslike kanalite kaudu, mis aitab **vähendada ebaseadusliku rände survet**.

Tööandjatel ja kolmandatest riikidest pärit töötajatel esineb siiski jätkuvalt mitmeid rahvusvahelise värbamisega seotud probleeme. See kahjustab seadusliku rände võimalusi aidata kaotada ELis töajõupuudust ja oskuste nappust. Eelkõige on **rahvusvaheline töövahendus** sageli **tülikas ja ebatõhus**, mis on tingitud tõhusate kanalite ja vahendite puudumisest, raskustest värbamisprotsessi käsitlevale teabele juurdepääsul ja selle mõistmisel ning kaasnevatest suurtest menetluskuludest. See koos ebaõiglase värbamise ja

¹ [COM\(2020\) 609 final](#).

² Euroopa tööhõive ja sotsiaalarengu 2023. aasta ülevaade. Seda kinnitavad EURESe 2022. aasta töajõupuuduse ja -ülejäägi aruandes sisalduvad laialt levinud ja terava töajõupuudusega kutsealade loetelud, vt lisateavet: [EURESe aruanne töajõupuuduse ja -ülejäägi kohta \(europa.eu\)](#).

³ 2023. aasta [roheleppes tööstuskavas](#) tunnistatakse, et rohepööre suurendab nõudlust uute oskuste järele kõigil tasanditel. Näiteks on eriti oluline värvata Euroopas rohkem info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) spetsialiste, et vastata tööstuse ökosüsteemide vajadustele. Tegelikult esines 2021. aastal ligikaudu 60 %-l ELi ettevõtetest, kes värbasid või püüdsid värvata IKT-spetsialiste, IKT vabade töökohtade täitmisel raskusi. Kuna komisjon kavatab täita juhtrolli ülemaailmsel üleminekul Veeb 4.0-le ja virtuaalsetele maailmadele, on kasvanud vajadus kõrge kvalifikatsiooniga spetsialistide järele selle protsessiga seotud tehnoloogia, näiteks laiendatud reaalsuse, pilve, 5G, hajusraamatu jm valdkondades.

⁴ COVID-19 pandeemia süvendas pikaajalist nappust sellistes sektorites nagu tervishoid ja IKT. „Tackling labour shortage in EU Member States“ (Töajõupuuduse leevendamine ELi liikmesriikides), Eurofound 2021, lk 6.

⁵ Aastal 2020 algatatud [Euroopa oskuste tegevuskavas](#) tutvustati ELi täiendusõppe ja ümberõppe eesmäärke järgmiseks viieks aastaks. Oskuste tegevuskavas nähakse ette ka mitteaktiivse ELi elanikkonna tööle rakendamine, edendades nende integreerimist tööturule.

ekspluateerivate töötingimuste tajutava ohuga võib takistada kolmandate riikide kodanikke otsimast ELis töövõimalusi. Lisaks on **ebakindlus välismaal omandatud kvalifikatsiooni ja oskuste täpsuse, kvaliteedi ja võrreldavuse suhtes** ELi tööandjate ja kolmandate riikide kodanike jaoks rahvusvahelise värbamise kasutamisel üks peamisi pärssivaid tegureid. Töörände võimaluste piiratud kasutamine ELi tööjõupuuduse ja oskuste nappuse leevendamiseks on seotud ka **ränderaamistiku üldise killustatusega**, mille tagajärjeks on keerukad ja tülikad menetlused, mis on raskesti mõistetavad ja läbitavad nii tööandjate kui ka kolmandate riikide kodanike jaoks. Lisaks iseloomustab **kolmandate riikidega** seadusliku rände ja rände haldamise valdkonnas tehtavat koostööd üldiselt **ebajärjekindel ja killustatud lähenemisviis**, mis takistab ELil tõmmata ligi vajalikke andekaid inimesi ning kasutada täiel määral ära rände üldisel haldamisel tehtava kasuliku koostöö potentsiaali.

Seepärast tunnistati rände- ja varjupaigaleppes sõnaselgelt vajadust arendada edasi ELi talendireservi. Sellest algatusest teatati ametlikult Euroopa Komisjoni 2022. aasta aprilli teatises „**Oskustöölise ja andekate inimeste meelitamine ELi**“⁶.

ELi talendireservi eesmärk on **lahendada osaliselt** nimetatud **probleemid**, hõlbustades tööpakkumise saamist, mis on oluline eeltingimus töötamisega seotud viisa või elamisloa saamiseks kooskõlas ELi seadusliku rände raamistikuga. Lisaks annab see selgemat ja läbipaistvamat teavet sisserände, tööhõive ja kvalifikatsiooni tunnustamise eeskirjade kohta liikmesriikides, hõlbustades seeläbi juurdepääsu sisserände- ja tunnustamismenetlustele. Samuti aitab see talendipartnerluste raames töö vahendamise vahendi abil parandada töörände alast koostööd kolmandate riikidega, võttes samal ajal arvesse kolmandate riikide muresid ja tööturu vajadusi.

ELi talendireserv on esimene **kogu ELi hõlmav platvorm**, mille eesmärk on hõlbustada rahvusvahelist värbamist ja pakkuda võimalusi kolmandatest riikidest pärit töötajatele, kes on huvitatud ja kellel on olemas oskused, mida on vaja töötamiseks kutsealadel, kus kogu ELis esineb tööjõupuudus. Veebiplatvorm toetab liidus asutatud tööandjate vabade töökohtade ja väljaspool liitu elavate kolmandatest riikidest pärit töötajate profiilide sobitamist. See on **vabatahtlik vahend** huvitatud liikmesriikide jaoks. See on **avatud madala, keskmise ja kõrge kvalifikatsiooniga töötajatele**. ELi talendireserv on suunatud **tööjõupuudusega kutsealadele kõigil oskuste tasemetel**, lihtsustades veelgi talendipartnerluste elluviimist. ELi talendireservi IT-platvorm integreerib **spetsiaalsed vahendid**, et hõlbustada kindlakstegemist ja sobitamist, kasutades samal ajal ära olemasoleva EURESe platvormi teatavaid IT-komponente. Platvorm pakub ka täiendavaid teenuseid rahvusvahelise värbamise toetamiseks, sealhulgas teavet värbamis- ja sisserändereeglite, tunnustamismenetluste, töö- ja elutingimuste kohta ning osalevate liikmesriikide riiklike kontaktpunktide pakutava konkreetse toetuse kohta.

Mõned liikmesriigid on juba tunnustanud seadusliku rände üliolulist rolli ja töötanud välja andekate inimeste ligitõmbamise poliitika, näiteks edendades konkreetseid rändeprotsesse lihtsustamise kavasid, jättes teatavate tööjõupuudusega kutsealade puhul välja tööturutesti, ja mõnel juhul ka kasutades rahvusvahelisi töövahendusplatvorme. Mitmed liikmesriigid saavad praegu komisjoni tehnilise toe instrumendi raames töörände reformide väljatöötamiseks või rakendamiseks tehnilist tuge. Üldiselt vähendab asjaolu, et liikmesriikides puudub ühtne lähenemisviis kolmandatest riikidest pärit töötajate ligitõmbamiseks, ning olemasolevate riiklike platvormide võimalik piiratud nähtavus laiemal ülemaailmsel tasandil liikmesriikide suutlikkust saavutada talentide ligitõmbamise poliitika individuaalse väljatöötamise kaudu

⁶ [COM\(2022\) 657 final](#).

mastaabisääst. Seepärast toetatakse ELi talendireservi kaudu osalevaid liikmesriike just **mõningate peamiste rahvusvahelise värbamisega seotud probleemide lahendamisel**.

1.2 Kooskõla poliitikavaldkonnas kehtivate õigusnormidega

Käesolev ettepanek on jätkuks 23. septembril 2020 vastu võetud komisjoni rände- ja varjupaigaleppele, milles tunnistati seaduslikku rännet ELi tervikliku rändekäsituse olulise osana ja võeti kohustus arendada edasi kolmandate riikide oskustöölise ELi talendireservi, mis võiks toimida kogu ELi hõlmava rahvusvahelise värbamise platvormina. Leppes rõhutati ka, et tõhusad seaduslikud võimalused võivad tuua kasu ELi tööturule ja aidata kaasa ebaseadusliku rände vähendamisele.

Et tagada ELi suurem atraktiivsus ja parandada rände üldist haldamist, võttis komisjon 2022. aasta aprillis vastu oskuste ja talendi paketi, milles esitatakse algatused nende eesmärkide saavutamiseks. Eelkõige teatati paketi kavatsusest luua ELi talendireserv. Seda toetas tugevalt Euroopa Parlament oma 2021. aasta kahes resolutsioonis seadusliku rände poliitika kohta⁷ ning Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee ning Regioonide Komitee oma arvamustes oskuste ja talendi paketi kohta⁸.

Töörände võimalusi reguleeritakse praegu **ELi seadusliku rände õigustikuga**, millega kehtestatakse elamis- ja töölubade andmise ja tühistamise tingimused ning nendega seotud õigused. Kehtivate **seadusliku rände direktiividega** ühtlustatakse liikmesriikide tingimusi riiki sisenemiseks ja seal elamiseks teatavate kolmandate riikide kodanike kategooriate puhul, sealhulgas töö eesmärgil. Sellega seoses parandaks ELi talendireservi algatus seaduslikku rännet käsitlevate ELi direktiivide rakendamist. Muutes seadusliku rände õigusraamistiku veebipõhiste teabe- ja tugiteenuste pakkumise kaudu selgemaks, lihtsustaks ELi talendireservi juurdepääsu menetlustele ja toetaks seega kolmandate riikide kodanike rahvusvahelist värbamist seaduslike võimaluste kaudu.

Lisaks käivitab komisjon rände haldamise tervikliku lähenemisviisi raames konkreetsete partnerriikidega **talendipartnerlused**⁹, et edendada rahvusvahelist liikuvust ja oskuste arendamist vastastikku kasulikul viisil. Talendipartnerlused on rände- ja varjupaigaleppe välismõõtme üks põhiaspekte ning neid rakendatakse kooskõlas komisjoni teatisega oskustöölise ja andekate inimeste ELi meelitamise kohta. ELi talendireserv toetab talendipartnerluste rakendamist, pakkudes neis partnerlustes osalevate partnerriikide töötajatele tõhusat tööleidmise vahendit. See muudab ELi ja kolmandate riikide vahelise seadusliku rände alase koostöö ja sellest tulenevalt rände üldise haldamise tõhusamaks. ELi talendireserv peaks toetama ka talendipartnerluste rakendamist.

Nagu on kinnitatud **komisjoni 2020. aasta soovitusel seaduslike võimaluste kohta kaitse saamiseks ELis**¹⁰, toetab komisjon ka liikmesriikide pingutusi kõikjal maailmas rahvusvahelist kaitset vajavatele inimestele turvaliste ja seaduslike ELi tulemise võimaluste pakkumisel ja nende võimaluste avardamisel. Kuna ELi talendireserv on avatud kõigile kolmandatest riikidest pärit töötajatele, sealhulgas neile, kes vajavad rahvusvahelist kaitset, toetab see ka täiendavate võimaluste kasutuselevõtmist.

⁷ Euroopa Parlamendi 20. mai 2021. aasta resolutsioon seadusliku töörände uute viiside kohta ([2020/2010\(INI\)](#)); Euroopa Parlamendi 25. novembri 2021. aasta resolutsioon soovitustega komisjonile seadusliku rände poliitika ja õiguse kohta ([2020/2255\(INL\)](#)).

⁸ Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 28. veebruari 2023. aasta aramus teemal „Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele – Oskustöölise ja andekate inimeste meelitamine ELi“ ([EESC 2022/02745](#)). Euroopa Regioonide Komitee aramus teemal „Seaduslik ränne. Oskustöölise ja andekate inimeste meelitamine ELi“, [COR 2022/03942](#).

⁹ [Talendipartnerlused \(europa.eu\)](#).

¹⁰ [C/2020/6467](#).

1.3 Kooskõla muude liidu tegevuspõhimõtetega

ELi talendireserv **täiendab ELi poliitikaalgatusi, mille eesmärk on tegeleda tööjõupuuduse ja oskuste nappuse probleemiga ELis**, näiteks **Euroopa oskuste tegevuskava**¹¹, milles tunnistatakse vajadust seadusliku rände strateegilisema käsitluse järele, mis oleks suunatud talentide paremale ligitõmbamisele ja hoidmisele, et edendada majanduskasvu ja innovatsioonipotentsiaali ning suunata seaduslik ränne piirkondadesse ja kutsealadele, kus esineb oskuste nappust.

Lisaks aitab ELi talendireserv kaasa rohe- ja digipöörde saavutamisele ELis kooskõlas **nullnetotööstuse määruse**¹² ja **rohelise kokkuleppe tööstuskavaga**¹³, milles tunnistatakse vajadust varustada tööjõud selle tööstusliku ülemineku jaoks vajalike oskustega.

ELi talendireserv on kooskõlas ka **Euroopa uue innovatsioonikavaga**, kuna see toetaks idufirmasid ja innovatiivseid ettevõtteid õigete oskustega töötajate leidmisel kolmandatest riikidest, ning **teatisega ELi pikaajalise konkurentsivõime kohta**¹⁴, milles samuti rõhutatakse vajadust tegeleda oskuste nappusega.

EURESe võrgustik on liikmesriikidevahelise koostöö raamistik eesmärgiga hõlbustada töötajate liikumisvabaduse kasutamist liidus. See toetab ELi-sisest tööjõu liikuvust, viies kokku vabad töökohad ja kandidaatide elulookirjeldused. Kuigi see ei ole avatud väljaspool liitu elavate kolmandate riikide kodanike värbamiseks, tuleks ELi talendireservi loomiseks kasutada mõningaid EURESe hästi toimivaid elemente, nagu avalike tööturuasutuste roll, elamis- ja töötingimusi käsitleva teabe pakkumine ning andmevahetuse ja andmevormingute tehnilised standardid. Eelkõige peaksid ELi talendireservi rakendamisel täitma kesksel rolli avalikud tööturuasutused. Kolmandate riikide kodanikud, kes elavad juba seaduslikult ELis, võivad tugineda liikmesriikide tööturuasutuste toetusele, et leida tööd liikmesriigis, kus nad viibivad. Lisaks võivad ELis seaduslikult elavad kolmandate riikide kodanikud tugineda EURESele, kui neil on õigus liikuda ja töötada mõnes teises ELi liikmesriigis.

Ka on ELi talendireserv suunatud kutsealadele, kus kogu ELis esineb tööpuudus, ning loob seega sünergiat tööhõivepoliitikaga. Sellega seoses võib pidada oluliseks ülesandeid, mida täidavad **Euroopa Tööjõuamet** (ELA), Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Sihtasutus (Eurofound) ja Euroopa Kutseõppe Arenduskeskus (Cedefop) olemasolevate tööjõupuudusega kutsealade kindlakstegemisel ELi tasandil koos juba väljakujunenud rolli ja eksperditeadmistega, mis on arenenud töötajate ja tööandjate kokkuviiamise hõlbustamisel EURESe platvormi kaudu. Tulevikus tuleks uurida täiendavat sünergiat Euroopa Tööjõuameti rolli ning ELi talendireservi tulevase juhtimise ja rakendamise vahel.

ELi talendireserv on üks peamisi komponente **komisjoni pakettis talentide liikuvuse kohta** Euroopa oskuste aasta raames. Pakett sisaldab ka teatist oskustöölise ja andekate inimeste liikuvuse kohta, ettepanekut võtta vastu komisjoni soovitus kolmandate riikide kodanike kvalifikatsioonide tunnustamise kohta ning ettepanekut võtta vastu nõukogu soovitus „Liikuvus Euroopas – õpiränne kõigile“. Vastuvõetud meetmete eesmärk on hõlbustada talentide liikuvust, pakkuda välismaal elavatele kolmandate riikide kodanikele tööleidmisel tuge ning aidata liikmesriikidel ja tööandjatel nende kvalifikatsiooni paremini tunnustada ja oma oskusi tõhusamalt valideerida. Nende eesmärk on suurendada ELi atraktiivsust

¹¹ Aastal 2020 algatatud [Euroopa oskuste tegevuskavas](#) tutvustati ELi täiendusõppe ja ümberõppe eesmärgi järgmiseks viieks aastaks.

¹² [COM\(2023\) 161 final](#).

¹³ [COM\(2023\) 62 final](#).

¹⁴ [COM\(2023\) 168 final](#).

väljastpoolt Euroopat pärit andekate inimeste jaoks ja aidata tagada ELi talentide täielik rakendamine.

Lisaks on ELi talendireserv kooskõlas hiljuti vastu võetud **komisjoni teatisega „Demograafilised muutused Euroopas: poliitikavahendid“**. Teatises tunnistatakse, et probleemi tähelepanuta jätmise korral süvendab ELi elanikkonna vananemine ja kahanemine eeldatavasti tööjõupuudust, suurendab survet riigieelarvetele ja mõjutab ELi konkurentsieelist. Selles esitatakse liikmesriikidele ulatuslikud poliitikavahendid, mis on ELi tasandil juba kättesaadavad, et võimestada ja toetada kõiki ELi põlvkondi, et nad saaksid realiseerida oma eluvalikuid ja potentsiaali majanduses ning ühiskonnas laiemalt. Teatises märgitakse ka vajadust tegeleda nappusega vajaduse korral valikulise seadusliku rände kaudu, mille abil täiendada EList pärit andekate inimeste rakendamist.

2. ÕIGUSLIK ALUS, SUBSIDIAARSUS JA PROPORTSIONAALSUS

2.1 Õiguslik alus

Liidu tegevuse õiguslik alus selles valdkonnas on ELi toimimise lepingu artikli 79 lõike 2 punkt a. See säte annab Euroopa Parlamendile ja nõukogule seadusandliku tavamenetluse kohaselt õiguse võtta meetmeid kolmandate riikide kodanike riiki sisenemise ja seal elamise tingimuste valdkonnas.

ELi talendireservi eesmärk on hõlbustada välismaal elavate ja ELis töötada soovivate kolmandate riikide kodanike värbamist. Kuna töö leidmine ja tööpakkumise saamine on eeltingimus selleks, et kolmandate riikide kodanikud saaksid kooskõlas ELi seadusliku rände raamistikuga õiguse liikmesriiki siseneda ja seal elada, võimaldab liidu seadusandja tegevus, mis teeb kolmanda riigi kodaniku jaoks lihtsamaks liikmesriigis asuvalt tööandjalt tööpakkumise saamise, nagu see on ELi talendireservi puhul, kolmanda riigi kodanikel seda tingimust täita. Liidu seadusandja kavandatud tegevus kuulub seega kolmandate riikide kodanike riiki sisenemise ja seal elamise tingimuste valdkonda.

2.2 Subsidiaarsus (mitteainupädevus)

Subsidiaarsuse põhimõtte kohaselt võib ELi meetmeid võtta ainult juhul, kui liikmesriigid ei suuda kavandatud eesmärgi üksi saavutada, vaid neid saab paremini saavutada liidu tasandil.

ELi toimimise lepinguga antakse liidule sõnaselgelt õigus töötada välja ühine sisserändepoliitika, seega on tegemist selge eesmärgiga, mille poole tuleb püüelda ELi tasandil. Samal ajal on seaduslik ränne ELi ja liikmesriikide jagatud pädevuse valdkond ning ELi toimimise lepingu artiklis 79 tunnustatakse liikmesriikide õigust otsustada seda, kui palju lubada oma territooriumile kolmandate riikide kodanikke, kes saavad riiki töö otsimise eesmärgil. Subsidiaarsuse põhimõtet kohaldatakse, kuna tegemist on jagatud pädevusega valdkonnaga.

Kõik liikmesriigid peavad tulema toime oskuste nappuse ja tööjõupuudusega, mis eeldatavasti suureneb, võttes arvesse demograafilisi probleeme ja kaksiküleminekuga (rohe- ja digipööre) seotud nõudeid. Liikmesriigid juba tegelevad nende probleemidega, rakendades kohalikku tööjõudu, kasutades täiendus- ja ümberõpet, edendades ELi-sisest liikuvust ja parandades töötingimusi teatavatel kutsealadel. Siiski kuulub nappuse probleemile tervikliku reageerimise juurde olulise osana ka seaduslik ränne.

Kolmandate riikide kvalifitseeritud kodanike piiratud värbamisel, kasutades olemasolevaid tööränne kanaleid eesmärgiga leevendada tööjõupuudust ja oskuste nappust, on tugev piiriülene komponent.

Kuigi mõned liikmesriigid on juba tunnustanud seadusliku rände keskset rolli ja on töötanud välja talentide ligitõmbamise poliitikameetmed, on riiklikud algatused ja poliitika kolmandate riikide kodanike rahvusvahelise värbamise parandamiseks väga killustatud ja sekkumise ulatuse poolest liikmesriigiti erinevad.

Ainult vähestel liikmesriikidel on **riigi tasandil olemas digiplatvormid ja talentide ligitõmbamise vahendid**, mis on suunatud konkreetselt kolmandatest riikidest pärit töötajatele, pakkudes tuge tööotsinguteks ja rahvusvahelise värbamise seisukohalt asjakohast teavet. Siiski on nende kohaldamisala sageli piiratud, kuna need on peamiselt suunatud kõrge kvalifikatsiooniga töötajatele (samas kui nappus puudutab ELis oskuste kõiki tasemeid), ning nende funktsioonid on piiratud. Lisaks keskendutakse nende vahenditega liikmesriikide tööturgudele, seega ei kasutata mastaabisäästu, mida ELi koostöö võib pakkuda kolmandate riikide kodanike ligitõmbamisel.

Seetõttu ei suuda liikmesriigid üksi asjakohaselt kõrvaldada **kolmandate riikide kodanike värbamisega seotud takistusi**.

Üksi tegutsevad liikmesriigid, eriti väiksemad liikmesriigid, kelle nähtavus kogu maailmas on väiksem, ei pruugi olla võimelised meelitama kolmandatest riikidest ligi piisavalt potentsiaalseid töötajaid. Seetõttu ei lahendaks riigi tasandi algatused tõhusalt tööjõupuudust ELi eri osades, samas kui ühtne platvorm võiks aidata ühendada ja vähendada lõhet kolmandatest riikidest pärit potentsiaalse tööjõu pakkumise ja liikmesriikides asuvate tööandjate nõudluse vahel, tõmmates seega välisriikide talente ligi tõhusamalt, võrreldes sellega, mida liikmesriigid suudaksid saavutada üksi. Lisaks on mitmesugused olemasolevad riigi tasandi või eraplatformid killustatud ja nende tegevus ei ole omavahel koordineeritud; seda olukorda on võimalik lahendada üksnes terviklikku ja ühtlustatud lähenemisviisi pakkuva ELi tasandi platvormi abil.

EL tervikuna on rändest huvitatud kolmandate riikide kodanike jaoks atraktiivsem kui selle üksikud liikmesriigid kokku. ELi talendireserv kui üks kogu ELi hõlmav töövahendusplatvorm, mis pakub ka läbipaistvat teavet sisserände- ja värbamisprotsesside ning tugiteenuste kohta, **parandaks töörande haldamise üldist tõhusust** ELi tasandil ja **edendaks ELi kui sihtkohta kolmandatest riikidest pärit töötajate jaoks, kellel on potentsiaali leevendada oskuste nappust. Mastaabisääst**, mida on võimalik saavutada ELi koostöö kaudu, annaks ELile paremad võimalused konkureerida välismaiste talentide ligitõmbamisel üleilmselt. See tagab, et jõutakse **suurema hulga potentsiaalsete töötajateni, kellel on vajalikud oskused**, ning iga liikmesriigi tööandjate tööjõuvajadustele vastatakse paremini. Nii saadetak kolmandatest riikidest pärit töötajatele selge sõnum, et EL on valmis neid oma tööturul vastu võtma, pakkudes samal ajal kaitset ebaõiglase värbamise ja eksploateerivate töötingimuste eest.

2.3 Proportsionaalsus

See algatus ei asendaks riiklikke rahvusvahelise värbamise algatusi ja platvorme ega suunaks liikmesriikides kavandatud andekate inimeste ligitõmbamise poliitikat. Kuna ELi talendireserv **ei kujuta endast uut seadusliku rände võimalust**, ei mõjutaks see liikmesriikide õigust otsustada seda, kui palju lubada oma territooriumile kolmandate riikide kodanikke, ega nende kaalutusõigust tööturustide kehtestamisel riiklikul tasandil. Rahvusvahelise värbamise hõlbustamise vabatahtliku vahendina pakuks ELi talendireserv **täiendavat toetust ELi tasandil**. Algatus piirdub nende aspektidega, mida liikmesriigid ei suuda üksi rahuldavalt saavutada ja mille puhul liidul on mastaabisäästu saavutamiseks paremad võimalused. Seega saaksid liikmesriigid säilitada oma kehtivad vahendid ja täiendada neid uue platvormiga. Nii pakuks algatus **juba talentide ligitõmbamise poliitikat välja töötavate liikmesriikide toetamisel lisaväärtust**. Liikmesriigid, kellel ei ole sarnast

vahendit, saaksid oma platvormi loomise asemel kasutada ELi talendireservi. Üldiselt aitaks ELi talendireserv tõmmata välismaalt ligi kolmandate riikide kodanikest töötajaid, kui tööjõupuudust ja oskuste nappust liikmesriikides ei ole võimalik leevendada piisavalt muul viisil. Pakkudes kogu ELi hõlmavat platvormi, mis sisaldab rahvusvahelise värbamise hõlbustamiseks laiemat hulka vahendeid ja teenuseid, tagaks ELi talendireserv lisaks ELi tööandjate vabade töökohtade suurema nähtavuse ülemaailmsel tasandil ning teeks ELi ettevõtjatele kättesaadavaks suurema hulga potentsiaalseid kandidaate.

Neid asjaolusid silmas pidades ei lähe ettepanek kaugemale sellest, mis on vajalik seatud eesmärkide saavutamiseks.

2.4 Vahendi valik

Ettepaneku eesmärk on luua ELi talendireserv: kogu ELi hõlmav platvorm, mille eesmärk on hõlbustada rahvusvahelist värbamist ja pakkuda kolmandate riikide kodanikele võimalusi kutsealadel, kus kogu ELis valitseb tööjõupuudus. Ettepanekus sätestatakse kohaldamisala, IT-süsteemi struktuur, juhtimisstruktuur, eeskirjad kolmandatest riikidest pärit töötajatele ja tööandjate osalemine ELi talendireservis ning ELi talendireservi üldine toimimine, sealhulgas teabe pakkumine ja tugiteenused.

ELi talendireserv on vabatahtlik vahend. Seega on liikmesriikidel vabadus teha otsus, kas sellega ühineda või mitte. Osalemise kavatsusest teatatakse komisjonile. Ainult osalevates liikmesriikides asutatud tööandjatel on võimalik avaldada oma vabad töökohad ELi talendireservi IT-platvormil.

Kogu ELi hõlmava platvormi loomiseks on vaja vahetult kohaldatavaid eeskirju. Selliseid eeskirju, mis on piisavalt selged, üksikasjalikud ja tingimusteta, tuleks kohaldada ühetaoliselt kõigis osalevates liikmesriikides, ilma et selleks oleks vaja ülevõtmismeetmeid. Seepärast on määrus ettepaneku eesmärkide saavutamiseks kõige sobivam vahend.

3. JÄRELHINDAMISE, SIDUSRÜHMADEGA KONSULTEERIMISE JA MÕJU HINDAMISE TULEMUSED

3.1 Konsulteerimine sidusrühmadega

Ajavahemikus 23. septembrist kuni 30. detsembrini 2020 toimus uue rände- ja varjupaigaleppe raames avalik konsultatsioon seadusliku rände tuleviku kohta¹⁵. Selle avaliku konsultatsiooni eesmärk oli teha kindlaks valdkonnad, kus ELi seadusliku rände raamistikku saaks veelgi parandada, sealhulgas võimalike uute õigusaktide abil. Lisati ELi talendireservi loomisega seotud küsimused (13 küsimusest 4)¹⁶. Avaliku konsultatsiooni vastused saadi ELi kodanikelt, organisatsioonidelt ja kolmandate riikide kodanikelt (kes elavad ELis või väljaspool seda), ettevõtjate ühendustelt ja organisatsioonidelt, valitsusvälistelt organisatsioonidelt, akadeemilistelt/teadusasutustelt, ametiühingutelt, ministriumidelt ja avaliku teenistuse üksustelt.

¹⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Seaduslik-ranne-avalik-konsultatsioon_et.

¹⁶ Küsimused puudutasid nende kutsealade kindlaksmääramist, kus EL peab lähiaastatel võtma peamiselt tööle kolmandate riikide kodanikke; peamisi eesmärke, mida ELi talendireserviga tuleks saavutada ja võimalikke vastuvõtukriteeriume ELi talendireservi jaoks koos lõpliku lahtise küsimusega selle kohta, kuidas parandada ELi seadusliku rände poliitikat.

Ulatuslikud konsultatsioonid korraldati asjaomaste sidusrühmadega **OECD talendireservi käsitleva teostatavusuuringu**¹⁷ raames, mis viidi lõpule 2022. aasta juunis. Need hõlmasid asjaomaseid avaliku ja erasektori osalejaid Euroopa, riikide ja piirkondade tasandil, samuti akadeemiliste ringkondade esindajaid ja eksperte. Avaliku sektori osalejad olid asjaomased ministriumid, piirkondlikud üksused, riiklikud talentide ligitõmbamise algatused ja tööturuasutused. Erasektori osalejate hulka kuulusid tööandjate esindajad, hargmaised ettevõtted, ametiühingud ja värbamisagentuurid. Konsulteriti ka Euroopa Komisjoni talituste ja pädevate ELi ametitega.

Oskuste ja talendi paketi ettevalmistamise raames korraldati liikmesriikidega, sealhulgas avalike tööturuasutustega ja rändega seotud aspektidega tegelevate eksperdirühmadega sihipärased konsultatsioonid, sealhulgas ELi talendireservi teemal.

2023. aasta märtsist juunini korraldas komisjon ulatuslikud sihtkonsultatsioonid, et anda panus ELi talendireservi mõjuhinnangusse. Need konsultatsioonid hõlmasid rohkem tehnilisi küsimusi kui need, mida käsitleti avalikus konsultatsioonis ja OECD teostatavusuuringus. Komisjon korraldas sihtkonsultatsioone paljude sidusrühmadega, sealhulgas ELi institutsioonide ja ametite, rahvusvaheliste organisatsioonide, liikmesriikide pädevate asutuste, valitsusväliste organisatsioonide, majandus- ja sotsiaalpartnerite, ametiühingute ja tööandjate ühendustega.

Lisaks avaldati veebisaidil „Avaldage arvamust“ ELi talendireservi kohta tagasiside andmise kutse, milles esitati kavandatud algatuse kohta üksikasjalik selgitus¹⁸. Tagasiside andmisega andis oma panuse kokku 45 sidusrühma, sealhulgas võrgustikud, valitsusvälised organisatsioonid, majandus- ja sotsiaalpartnerid, liikmesriikide kohalikud ja piirkondlikud omavalitsused ning ELi kodanikud.

Enamik sidusrühmi, kellega konsulteriti, pidasid kavandatud algatust kiiduväärseks ja tunnustasid selle potentsiaali pakkuda lisaväärtust tööjõupuuduse ja oskuste nappuse vähendamisel, hõlbustades rahvusvahelist värbamist ja aidates vähendada olemasolevaid tõkkeid. Eelkõige tunnustati, et ELi talendireserv võiks anda selget teavet ja suuniseid kogu värbamisprotsessi vältel. Enamik sidusrühmi pooldas osalemisest huvitatud liikmesriikidele avatud vabatahtliku vahendi väljatöötamist. Enamik sidusrühmi tunnustas valikuvõimalust luua nõudluspõhine vahend, mis põhineb tööturu tegelikel vajadustel ja on avatud kõigile oskuste tasemetele, olles esimeses etapis suunatud teatavatele kutsealadele, kus kogu ELis esineb tööjõupuudus, võimalusega laiendada selle ulatust aja jooksul. Mitmed sidusrühmad rõhutasid vajadust tagada kolmandate riikide kodanike asjakohane kaitse ebaõiglase värbamise ja ekspluateerivate töötingimuste ohu eest. Nimetati ka vajadust tagada sellise vahendi väljatöötamisel isikuandmete kaitse. Rõhutati, kui oluline on tugineda ELi ja liikmesriikide tasandil olemasolevatele värbamisvahenditele, eelkõige vajadust tagada nende vahendite koostalitlusvõime. Algatuse kavandamise ja rakendamise soovitati kaasata majandus- ja sotsiaalpartnerid, eelkõige ametiühingud ning riiklikud ja kohalikud ametiasutused.

Konsultatsioonide käigus tuvastatud peamisi probleeme on ettepanekus arvesse võetud ja käsitletud.

¹⁷ OECD teostatavusuuring hõlmas ELi talendireservi arendamise kolme võimaliku stsenaariumi hindamist ning iga versiooni kulude-tulude analüüsi. Uuringus hinnati üksikasjalikult ELi tulevase talendireservi võimalikku õigusraamistikku, juhtimist, kohaldamisala ja funktsioone. Vt [OECD teostatavusuuring talendireservi kohta](#).

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

3.2 Eksperdiarvamuste kogumine ja kasutamine

Mõjuhinnangut ELi talendireservi loomise kohta toetas välise töövõtja tehtud uuring. Lisaks konsulteeriti ELi talendireservi käsitleva ettepaneku üle mitme eksperdirühmaga: majandusrände eksperdirühma, seadusliku rände spetsialistide võrgustiku, rändajate seisukohtade eksperdirühmaga rände valdkonnas, kutsekvalifikatsioonide tunnustamise eksperdirühma ja Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku nõuanderühmaga.

Lisaks konsulteeriti Euroopa töörande platvormi raames ja Euroopa avalike tööturuasutuste nõustajate kohtumisel liikmesriikide esindajatega.

3.3 Mõjuhinnang

Kooskõlas parema õigusloome poliitikaga viis komisjon ettepaneku ettevalmistamisel läbi mõjuhinnangu, milles hinnati kolme poliitikavarianti.

Variant 1: pehmed meetmed, mille eesmärk on parandada teabe pakkumist ning hõlbustada kindlakstegemist ja sobitamist (mitteseadusandlik variant)

See variant koosnes **mitteseadusandlikest meetmetest, mille eesmärk oli parandada teabe pakkumist ning hõlbustada kindlakstegemist ja sobitamist**. Selles nähti ette i) ELi sisserändeportaali täiustamine, ii) töövahendusürituste korraldamine ja iii) liikmesriikide loodav kolmandate riikide kodanikest töötajate pseudonüümidega profiile sisaldava veebikataloogi väljatöötamine vastavalt komisjoni soovitusel. Riiklike koordinaatorite võrgustik hõlbustaks huvitatud tööandjate ja kandidaatide vahelist sidet.

Variant 2: luua ELi talendireserv, mille eesmärk on tegeleda tööturu vajadustega peamise tähtsusega kutsealadel (seadusandlik variant)

Selle variandiga nähti ELi talendireservi loomiseks ette seadusandlik meede. Meede tähendaks sellise **veebiplatvormi** väljatöötamist, mis koondaks väljaspool liitu elavate kolmandatest riikidest pärit töötajate registreeritud profiilid ja liidus asutatud tööandjate vabad töökohad. Vahend oleks avatud **kõigile oskuste tasemetele**, olles samal ajal **suunatud kutsealadele, kus kogu ELis esineb tööjõupuudus** (hõlmates piirkondlikke kaalutlusi). Lisaks muutuks see **vahendiks, millega toetatakse talendipartnerluste rakendamist**, suunates talendipartnerluses osalenud kolmandate riikide kodanikest töötajad tööle asjaomases liikmesriigis paiknevate tööandjate juurde. ELi talendireserv oleks ka **vabatahtlik süsteem**, mis võimaldab osaleda ainult huvitatud liikmesriikidel. ELi talendireservi platvorm integreeriks **spetsiaalsed vahendid**, et hõlbustada töötajate ja tööandjate kindlakstegemist ja sobitamist (nt automaatse sobitamise vahend), kasutades samal ajal ära teatavaid EURESe IT-komponente. Platvormil oleks kättesaadav veebipõhine teave värbamis-, sisserände- ja tunnustamismenetluste kohta liikmesriikides. Individuaalset tuge ja juhendamist pakuksid ka osalevates liikmesriikides asutatud riiklikud kontaktpunktid, kes vastutavad vahendi praktilise rakendamise eest. Selle variandi alusel võivad liikmesriigid teha otsuse kehtestada hõlbustavad meetmed, mille eesmärk on muuta värbamisprotsess lihtsamaks ja kiiremaks (nt sisserände kiirmenetlused).

Variant 3: arendada ELi talendireserv välja täielikult nõudluspõhise vahendina (seadusandlik variant)

Nagu variandi 2 puhul, nähti ka selle variandiga ette seadusandlik meede ELi talendireservi loomiseks ja sellise **veebiplatvormi** väljatöötamiseks, mis toob kokku väljaspool liitu elavate kolmandate riikide töötajate registreeritud profiilid ja liidus asuvate tööandjate vabad töökohad. See oleks siiski **täielikult turupõhine vahend**, mis on avatud **kõigile kolmandatest riikidest pärit töötajatele, olenemata nende kutsealast, ja kõigile tööandjatele**. See lähtuks pigem tööandjate vajadustest kui nende integreerimisest tööturu

olukorra ja muude poliitiliste eesmärkide laiemasse strateegilisse käsitusse ELi ja riiklikul tasandil. ELi talendireserv oleks **vabatahtlik süsteem**, millega võivad ühineda ainult huvitatud liikmesriigid. Selle variandi puhul tähendaks IT-platvormi väljatöötamine täiesti **uut IT-lahendust**, mis töötatakse välja **töövahendussüsteemi** kaudu, mis põhineb täielikult tehisintellektipõhistel algoritmidel ja tiptasemel tehnoloogial, mis on inspireeritud olemasolevatest erasektori platvormidest (EURESe IT-komponente ei kasutataks). Nagu variandi 2 puhul, integreeriks platvorm **spetsiaalsed vahendid**, et hõlbustada kindlakstegemist, otsingut ja sobitamist (nt automaatse sobitamise vahend) ning tagada, et **veebipõhine teave** on kättesaadav. **Individuaalset tuge ja juhendamist** pakuksid ka osalevates liikmesriikides asutatud riiklikud kontaktpunktid, kes vastutavad vahendi praktilise rakendamise eest. Selle variandi raames oleks liikmesriikidel kohustus kehtestada sisserände ja tunnustamise kiirmenetlused ja/või tööturustestide väljajätmine.

Sotsiaalse ja majandusliku mõju, poliitikavariantide tulemuslikkuse ja tõhususe ning nende poliitilise teostatavuse ja sidusrühmade heakskiidu hindamise põhjal eelistatakse varianti 2.

Eelistatud variant võimaldaks tegeleda tööandjate vajadustega, võttes samal ajal arvesse **tööturu olukorra laiemat strateegilist kaalutlust ning muid poliitilisi eesmärke ELi ja liikmesriigi tasandil**. See oleks **avatud kõigile oskuste tasemetele**, pakkudes **samal ajal** paindlikku mehhanismi tööjõupuuduse ja oskuste nappuse tuvastamiseks ning käsitlemiseks strateegilisemal ja struktuursemal viisil. **Vabatahtlikkus** võimaldab huvitatud liikmesriikidel säilitada oma kehtivad vahendid ja täiendada neid uue platvormiga, **pakkudes seega täiendavat toetust ELi tasandil**. Kui ELi talendireserv oleks **talendipartnerluste** raames tööleidmise vahend, hõlbustaks see algatuse rakendamist ja aitaks seega kaudselt kaasa rände üldisele haldamisele, ergutades kolmandate riikidega rände valdkonnas tehtavat koostööd.

Üldiselt oleks eelistatud variant **tööandjatele ja kolmandate riikide kodanikele kasulik**, kuna see muudaks rahvusvahelise värbamise kiiremaks, lihtsamaks ja tõhusamaks. Kuigi see tooks kaasa **kulusid**, mis on seotud platvormi arendamisega ja haldamisega nii ELi kui ka riiklikul tasandil, võimaldaks EURESe teatavate IT-elementide kasutamine ressursside osas suuremat kokkuhoidu. Lisaks võimaldaks koostoime EURESega tugineda võrgustiku väljakujunenud eksperditeadmistele värbamismenetluste valdkonnas. Seadusandliku meetme kasutamine võimaldaks kaasata asjakohased **kaitsemeetmed ning tagada põhiõiguste kaitse läbipaistvuse ja vastutuse**, eelkõige seoses isikuandmete kaitse ja ekspuaterivate töötingimuste ohuga.

3.4 Õigusnormide toimivus ja lihtsustamine

Kuigi käesolev ettepanek ei too eeldatavasti kaasa regulatiivse koormuse otsest lihtsustamist, oleks see eriti kasulik ELi ettevõtjatele ja tööandjatele, kuna rahvusvahelise värbamise hõlbustamise kaudu on neil **lihtsam, kiirem ja laiem juurdepääs tööjõuressurssidele** kolmandatest riikidest. Kavandatav toetus rahvusvahelisele värbamisele oleks **eriti kasulik VKEdele**, kuna nad kannaksid kolmandate riikide kodanike töölevõtmisel tõenäoliselt ebaproportsionaalselt suurt koormust võrreldes suurte ettevõtetega, kuna nende ressursid on piiratud. Võttes arvesse ettepaneku sihipärastatud laadi, milles keskendutakse kutsealadele, kus kogu ELis esineb tööpuudus, võib ettepanek olla eriti kasulik ELi ettevõtjatele ja tööandjatele, kes töötavad strateegilistes sektorites, kus esineb struktuurilist nappust, näiteks **rohe- ja digipöördega seotud sektorid**. Eelistatud variandil ei ole eeldatavasti kahjulikku mõju **ELi kodanikele**, kuna see hõlmab tööturu laiemaid strateegilisi kaalutlusi.

3.5 Põhiõigused

Käesolev algatus on kooskõlas põhiõiguste hartaga ning tugevdab kutsevabadust ja õigust teha tööd (artikkel 15), häid ja õiglasi töötingimusi (artikkel 31), õigust heale haldusele (artikkel 41)¹⁹ ja diskrimineerimiskeeldu (artikkel 21)²⁰. Lisaks on ELi talendireserv kooskõlas isikuandmete kaitset käsitleva artikli 8 nõuetega, ELi andmekaitsealaste õigusaktidega, eelkõige isikuandmete kaitse üldmäärusega ning ELi institutsioonide, organite ja asutuste suhtes kohaldatava andmekaitsemäärusega²¹. Eelkõige sätestatakse kavandatavas määruses töötlemise eesmärgid ning selged rollid ja kohustused seoses isikuandmete kaitsega. Isikuandmeid töödeldakse üksnes ulatuses, mis on vajalik pädevatele asutustele avalikes huvides antud ülesannete täitmiseks, nagu on sätestatud käesolevas määruses.

4. MÕJU EELARVELE²²

Kuna see algatus on vabatahtlik, osaleksid ELi talendireservis ainult huvitatud liikmesriigid. Teatavad kulud ja mõju varieeruvad sõltuvalt liikmesriikide arvust. Et hinnata ettepaneku võimalikku mõju eelarvele, võttes samal ajal arvesse selle vabatahtlikkust ja asjaolu, et mõned liikmesriigid võivad teha otsuse ühineda süsteemiga siis, kui see täielikult toimib, eeldati, et 2030. aastaks osaleb ELi talendireservis vähemalt 11 ja kõige rohkem 20 liikmesriiki²³ ning hiljem ühineb veel liikmesriike. See eeldus ei mõjuta liikmesriikide valikuid ja eelarvet kohandatakse sõltuvalt ELi talendireservis osalevate liikmesriikide arvust. Komisjon kavatses julgustada võimalikult paljusid liikmesriike ELi talendireserviga ühinema.

Siinkohal on esitatud rida hinnangulisi kulusid iga stsenaariumi puhul.

Eelistatud variandiga kaasnevad järgmised kulud:

1) ühekordsed IT-arenduse kulud (2026–2027)

IT-kulud on seotud uue IT-platvormi arendamisega, kasutades osaliselt EURESe teatavaid IT-komponente. Valdav osa IT-kuludest on ELi tasandil nähtud ette asjaomase taristu arendamiseks, mis hõlmab näiteks põhisüsteemi, eelsõelumisvahendi loomist, kolmandatest riikidest pärit töötajate profiilide andmebaasi loomist ning EURESe komponentide

¹⁹ See lihtsustaks juurdepääsu töökohtadele ELis ja piiraks mitme riikliku menetluse halduskoormust.

²⁰ Eelkõige seoses värbamistavade ja töötingimustega.

²¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. aprilli 2016. aasta määrus (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus) ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. oktoobri 2018. aasta määrus (EL) 2018/1725, mis käsitleb füüsiliste isikute kaitset isikuandmete töötlemisel liidu institutsioonides, organites ja asutustes ning isikuandmete vaba liikumist, ning millega tunnistatakse kehtetuks määrus (EÜ) nr 45/2001 ja otsus nr 1247/2002/EÜ.

²² Seoses 2027. aasta järgset perioodi hõlmavate kuludega on need soovituslikud ega mõjuta algatuse jaoks tulevase mitmeaastase finantsraamistiku raames kättesaadavat eelarvet.

²³ Nagu on üksikasjalikult selgitatud seadusandlikule ettepanekule lisatud komisjoni talituste töödokumendis, põhines see eeldus mitmel kaalutlustel. Kuigi algatus kavandatakse nii, et see oleks atraktiivne võimalikult paljudele liikmesriikidele, oleks nende osalemine tõenäoliselt järkjärguline protsess: esimestel tegevusaastatel ühinevad ainult mõned liikmesriigid ning pikemas perspektiivis oleks oodata järkjärgulist suurenemist. Seepärast eeldati, et rohkem huvitatud liikmesriigid võivad ühineda algusest peale, teised aga järgnevad hiljem. Pikemas plaanis nähakse ette algatuse laiaulatuslikum rakendamine, mida näitab asjaolu, et enamik liikmesriike, kellega konsulteeriti, pidas algatust kiiduväärseks. Lisaks võib põhjendatult eeldada, et mitmed liikmesriigid ühinevad pakiliste vajaduste tõttu, mis on seotud keerulise demograafilise olukorraga: see nõuaks tuginemist seaduslikule rändele, et leevendada tulevase oskuste nappuse ja tööjõupuuduse probleemi, millele ELi kohalik tööjõud ei suuda piisavalt vastata.

asjakohast kohandamist (nt automaatne sobitamine). Need kulud katavad ka asjaomaste liikmesriikide kohalike süsteemide ja ELi talendireservi IT-platvormi koostalitlusvõime.

- Rahastamine komisjonis: 6 722 056–6 804 539 eurot (kui osaleb 11–20 liikmesriiki)
- Liikmesriikide riiklike süsteemide ning ELi talendireservi koostalitlusvõime rahastamine (komisjoni jaoks): 2 672 400–4 175 625 eurot (kui osaleb 11–20 liikmesriiki).

2) Korduvad iga-aastased juhtimiskulud ja muud kui IT-ga seotud küsimused (alates 2026. aastast)

ELi tasandil oleks vaja lisatöötajaid, kuna komisjonis loodaks ELi talendireservi sekretariaat²⁴. Lisaks tekivad komisjonil kulud tegevuste jaoks, mis on seotud riiklike kontaktpunktide koordineerimise, koolituse, kommunikatsiooni, tõlkimise ja veebipõhise teabepakkumisega.

Lisaks määratakse liikmesriikides riiklikud kontaktpunktid (alates 2026. aastast). Võttes arvesse seost talendipartnerlustega, võib ELi talendireserv hõlbustada tööleidmist nende töötajate jaoks, kes arendasid oma oskusi või valideerisid need talendipartnerluse raames ja said seda tõendava ELi talendipartnerluspassi (pärast 2027. aastat).

- Kulud komisjoni jaoks: 5 426 500–6 000 000 eurot aastas.
- Kulud liikmesriikide jaoks (kaetakse Varjupaiga-, Rände- ja Integratsioonifondist): 9 440 000–16 040 000 eurot: 8 000 000–14 600 000 eurot määratakse riiklikele kontaktpunktidele (alates 2026. aastast) ja 1 440 000 eurot (pärast 2027. aastat) ELi talendipartnerluspasse väljastamiseks vajaliku haldustoe andmiseks (mõlemad kulukategooriad kaetakse Varjupaiga-, Rände- ja Integratsioonifondist).

3) IT-ga seotud iga-aastased korduvad kulud tegevusetapis (pärast 2027. aastat)

- Kulud komisjoni jaoks: 1 906 255–1 947 497 eurot ELi talendireservi IT-platvormi hooldamiseks, selle lisafunktsioonide ja taristu arendamiseks kahel esimesel tegevusaastal (kulud vähenevad järk-järgult järgnevatel aastatel).
- Kulud liikmesriikide jaoks (riiklikest eelarvetest): 348 075–543 867 eurot iga-aastaseid kulusid, mis on seotud liikmesriikide riiklike süsteemide ja ELi talendireservi IT-platvormi vahelise koostalitlusvõime säilitamisega kõigi osalevate liikmesriikide puhul süsteemi toimimise esimese kahe aasta jooksul, eeldades, et 2030. aastaks ühinevad ELi talendireserviga 11–20 liikmesriiki (kulud vähenevad järk-järgult järgnevatel aastatel).

Mõju eelarvele ning vajalikud inim- ja haldusressursid on esitatud üksikasjalikult finantsselgituses.

5. MUU TEAVE

5.1 Rakenduskavad ning järelevalve, hindamise ja aruandluse kord

Rakendamisetapis korraldab komisjon ELi talendireservi juhtrühma kaudu korrapäraseid kohtumisi osalevate liikmesriikidega, et arutada ja selgitada võimalikke tekkinud küsimusi.

²⁴ Hinnanguliselt on komisjonis vaja kõigi ELi talendireserviga seotud ülesannete täitmiseks 13 töötajat. Need töötajad värvatakse järk-järgult, sõltuvalt algatuse arenguetaapist. Kuni 2027. aastani on tarvis kümnet töötajat. 2027. aasta järgsed kulud on eeldatavad ega mõjuta tulevase mitmeaastase finantsraamistiku raames algatuse jaoks kättesaadavat eelarvet.

Komisjon esitab 2031. aastaks (pärast ELi talendireservi hinnanguliselt kolmeaastast tegevusaastat) ja seejärel iga viie aasta järel Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Euroopa Regioonide Komiteele aruande, milles hinnatakse ELi talendireservi rakendamist, toimimist ja mõju.

ELi talendireservi rakendamist jälgitakse peamiste poliitikaeesmärkide alusel, kasutades mitmeid asjakohaseid ja mõõdetavaid näitajaid, mis põhinevad kergesti kättesaadaval, heakskiidetud ja usaldusväärsetel andmeallikatel. Eelkõige kogutakse järgmisi andmeid: i) ELi talendireservi IT-platvormil registreeritud kolmandatest riikidest pärit tööotsijate arv ja liik; ii) ELi talendireservi IT-platvormil registreeritud vabade töökohtade arv ja liik; iii) ELi talendireservi IT-platvormi külastuste arv; iv) ELi talendireservi kaudu hõlbustatud tööleidmistele arv; v) välja antud ELi talendipartnerluspasside arv, vi) talendipartnerluste raames ELi talendireservi kaudu hõlbustatud leitud kohtade arv ja liik. ELi talendireservi sekretariaat jälgib korrapäraselt ELi talendireservi toimimist.

Olemasolevaid ELi ameteid ja võrgustikke, nagu Euroopa Liidu Põhiõiguste Amet, Euroopa rändevõrgustik ning komisjoni rände ja demograafia teadmiskeskus, saab kasutada ELi talendireservi rakendamisega seotud teemade täpseks uurimiseks. Komisjon kasutab jätkuvalt ka olemasolevaid ekspertiisi, kes aitavad kaasa mõjuhindangu koostamisele.

5.2 Ettepaneku sätete üksikasjalik selgitus

I PEATÜKK – ÜLDSÄTTED

Artiklid 1–4

Selles peatükis sätestatakse ettepaneku reguleerimise, kohaldamisala ja mõisted.

Ettepanekuga luuakse ELi talendireserv, mis on kättesaadav kõigile liikmesriikidele, et hõlbustada väljaspool liitu elavate kolmandatest riikidest pärit tööotsijate, sealhulgas kolmandates riikides viibivate rahvusvahelist kaitset vajavate isikute värbamist.

ELi talendireserv on vabatahtlik vahend, mis pakub huvitatud liikmesriikidele ELi tasandil rahvusvahelise värbamise hõlbustamiseks täiendavat toetust. Liikmesriigid võivad säilitada kõik olemasolevad toimivad vahendid ja täiendada neid uue platvormiga. Kuigi liikmesriikidele jääb vabadus otsustada, kas nad soovivad ühineda, on artiklis 3 sätestatud nende osalemise kohta selged eeskirjad. Eeskätt võib iga liikmesriik teha igal ajal otsuse ELi talendireservis osalemiseks. Nendest otsustest teatatakse komisjonile hiljemalt üheksa kuud ette. Ainult osalevates liikmesriikides asutatud tööandjad saavad kasutada ELi talendireservi, et avaldada platvormil oma vabad töökohad.

Teave osalevate liikmesriikide kohta avaldatakse platvormil, et tagada käesoleva määruse kohaldamisala läbipaistvus.

II PEATÜKK – IT-SÜSTEEMI ÜLESEHITUS

Artiklid 5 ja 6

Ettepaneku artikliga 5 luuakse uus IT-platvorm (ELi talendireservi IT-platvorm), mis koondab väljaspool liitu elavate kolmandatest riikidest pärit tööotsijate profiilid ja osalevates liikmesriikides asuvate tööandjate vabad töökohad ning toetab nende sobitamist. Selleks on artikli 5 lõikes 2 loetletud asjakohased arendatavad IT-komponendid. Lisaks nähakse ette rakendusaktide vastuvõtmine, et määrata kindlaks andmevahetuse, andmevormingute, vabade töökohtade ja tööotsijate profiilivormingute ühtsed tehnilised standardid.

Et vähendada uue IT-platvormi arendamise mõju ressursidele, tuleks ELi talendireservi IT-platvormi väljatöötamisel kasutada võimalikult suures ulatuses olemasolevat komisjoni omandisse kuuluvat IT-taristut.

Selle kindlustamiseks, et ELi talendireserv pakub osalevatele liikmesriikidele tõhusat tugivahendit, tagatakse riiklike süsteemide ja ELi talendireservi IT-platvormi koostalitlusvõime. See võimaldaks osalevate liikmesriikide pädevatel asutustel – lisaks kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajatele ja ELi talendireservis osalevatele tööandjatele – pääseda ühekorraga juurde vabadele töökohtadele ja töötajate profiilidele, mis on registreeritud riiklikes ja ELi andmebaasides.

Kuna ELi talendireservi IT-platvormi toimimine hõlmab kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajate ja ELi talendireservis osalevate tööandjate isikuandmete töötlemist, nähakse käesoleva ettepaneku artiklis 6 ette isikuandmete töötlemise eeskirjad, sealhulgas vastutavate töötajate ja ELi talendireservis olevatele isikuandmetele juurdepääsu omavate isikute määratlus, ning sätted töötajate õiguste kohta selles kontekstis. Ette on nähtud rakendusaktide vastuvõtmine, et sätestada konkreetsemad eeskirjad, sealhulgas töödeldavate isikuandmete alamkategoriate määratlemise, vastutavate töötajate kohustuste ja isikuandmetele juurdepääsu tingimuste kohta.

III PEATÜKK – JUHTIMINE

Artiklid 7–10

Nendes sätetes määratakse kindlaks ELi talendireservi juhtimise eest vastutavad asjaomased asutused ning nende ülesanded ja kohustused.

Artikliga 8 luuakse ELi talendireservi sekretariaat, et tagada ELi talendireservi üldine haldamine, sealhulgas ELi talendireservi IT-platvormi loomine ja haldamine.

Artiklis 9 sätestatud ELi talendireservi juhtrühm koosneb osalevate liikmesriikide esindajatest (nende liikmesriikide esindajad, kes ei osale, võivad osaleda koosolekul vaatlejatenä) ning selle eesmärk on pakkuda tuge mitmetes aspektides, mis on olulised ELi talendireservi rakendamiseks, sealhulgas seoses ELi talendireservi tegevuse planeerimise ja koordineerimisega. See rühm võib pakkuda ka aruteluforumit, et lihtsustada liikmesriikide teabevahetust kiirendatud sissereändemenetluse rakendamise kohta eesmärgiga hõlbustada ELi talendireservi IT-platvormi kaudu tööandjatega kokkuviidud kolmandatest riikidest pärit töötajate värbamist.

Nagu on määratletud artiklis 10, määrab iga osalev liikmesriik ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid, kes vastutavad ELi talendireservi rakendamise eest riikide tasandil. Eelkõige kannavad ELi talendireservi kontaktpunktid vabad töökohad üle ELi talendireservi IT-platvormile ja edastavad ELi talendireservi sekretariaadile tööjõupuudusega kutsealade riikliku loetelu ning artikli 15 lõike 1 kohaselt kogu ELi hõlmavast tööjõupuudusega kutsealade loetelust välja jäetud või sellesse lisatud kutsealad.

IV PEATÜKK – KOLMANDATEST RIIKIDEST PÄRIT TÖÖTSIJATE REGISTREERIMINE JA TÖÖANDJATE OSALEMINE ELI TALENDIRESERVIS

Artikkel 11 – Kolmandatest riikidest pärit töötajate registreerimine ja nende juurdepääs

Artiklis 11 on sätestatud eeskirjad, milles käsitletakse kolmandatest riikidest pärit töötajate registreerimist ELi talendireservi IT-platvormil ja nende juurdepääsu sellele platvormile. Pärast profiilide registreerimist Europassi profiilide koostamise vahendi kaudu muutuvad kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajad tööandjatele nähtavaks ja neil on lubatud otsida platvormilt vabu töökohti.

Artikkel 12 – Kolmandatest riikidest pärit töötajate profiili registreerimine ja nende juurdepääs talendipartnerluse raames

ELi talendireservi IT-platvorm kujutab endast vahendit talendipartnerluste rakendamiseks, hõlbustades töö leidmist nende partnerluste raames. Selleks on artiklis 12 sätestatud konkreetset eeskirjad kolmandatest riikidest pärit töötajate osalemiseks talendipartnerluse raames.

Kolmandatest riikidest pärit töötajad, kes osalesid talendipartnerluses, peaksid saama ELi talendipartnerluspassi, mis tõendab talendipartnerluse raames omandatud või valideeritud oskusi. Asjaomase talendipartnerluse raames ELi talendipartnerluspassi väljaandmise tingimused kinnitavad liikmesriigid. Sellises formaadis passi vormide vastuvõtmiseks on ette nähtud rakendusakt.

Kui nende töötajate profiilid on registreeritud ELi talendireservi IT-platvormil, muutub ELi talendipartnerluspäss tööandjatele nähtavaks.

ELi talendipartnerluspassi saanud kolmandatest riikidest pärit töötajad saavad toetust oskuste arendamiseks ja valideerimiseks osalevate liikmesriikide ja partnerriikide vahel kokku lepitud raamistikus. Need tegevused võivad olla suunatud ühe või mitme talendipartnerluses osaleva liikmesriigi tööturule; osalevad liikmesriigid võivad aidata ka rahaliselt kaasa selle toetuse väljatöötamisele ja rakendamisele. Seepärast võivad asjaomases talendipartnerluses osalevad liikmesriigid otsustada piirata maksimaalselt üheks aastaks kolmandatest riikidest pärit ja ELi talendipartnerluspassi saanud töötajate profiilide nähtavust tööandjate jaoks, kes on asutatud ühes või mitmes samas talendipartnerluses osalevas liikmesriigis.

Artikkel 13 – Tööandjate osalemine ELi talendireservis

Artiklis 13 on sätestatud eeskirjad tööandjate osalemise kohta ELi talendireservis. ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid edastavad tööandjate vabad töökohad ELi talendireservi IT-platvormile. Kuna ELi talendireserv on suunatud teatavatele tööjõupuudusega kutsealadele, edastatakse platvormile ainult vabad töökohad, mis kuuluvad kogu ELi hõlmava tööjõupuudusega kutsealade loetelusse (artikkel 14), samuti vabad töökohad, mis kuuluvad selle loetelu riigipõhiste kohanduste (artikkel 15) ja talendipartnerluse seisukohalt oluliste kutsealade hulka. Platvormile ülekandmiseks peavad need vabad töökohad olema avatud ka kolmandatest riikidest pärit töötajate värbamiseks kooskõlas liidu kodanike eelistamise põhimõttega.

ELi talendireservis osalevad tööandjad peavad järgima asjakohaseid liidu riiklike õigusakte ja tavasid. Kolmandatest riikidest pärit töötajad on seega kaitstud diskrimineerimise, ebaõiglase värbamise ohu ja ebapiisavate töötingimuste eest.

Artiklid 14–15 – Kogu ELi hõlmava tööjõupuudusega kutsealade loetelu ja loetelus tehtavad riigipõhised kohandused

Et toetada paremini osalevate liikmesriikide jõupingutusi praeguse ja tulevase tööjõupuuduse probleemi lahendamisel, peaks ELi talendireserv olema suunatud konkreetset kõige olulisematele kutsealadele. Selleks on käesoleva määruse lisas esitatud loetelu, mis sisaldab kogu ELi hõlmava tööjõupuudusega kutsealadid ISCO-08 neljanumbrilisel tasandil. Komisjon võib kogu ELi hõlmavat loetelu muuta delegeeritud õigusaktidega, võttes arvesse tööjõupuudusega kutsealadid, mis on ühised märkimisväärsele arvule osalevatele liikmesriikidele, ning kutsealadid, mis aitavad otseselt kaasa ELi rohe- ja digipöördele. Osalevad liikmesriigid võivad teha otsuse lisada kogu ELi hõlmavasse loetelusse tööjõupuudusega kutsealadid või jätta neid sealt välja, et täita oma konkreetseid tööturuvajadusi. Riigipõhised kohandused mõjutavad üksnes vabade töökohtade sobitamist asjaomases liikmesriigis.

Artikkel 16 – Otsing ja sobitamine

Kolmandatest riikidest pärit registreeritud tööotsijatel ja ELi talendireservis osalevatel tööandjatel on võimalik otsida üksteist IT-platvormil otsingufunktsiooni kaudu, mis võimaldab kasutada filtreid. ELi talendipartnerluspassi omavate tööotsijate profiilide kindlakstegemiseks on olemas spetsiaalsed filtrid.

Lisaks genereerib IT-platvormile integreeritud automaatse sobitamise vahend soovitatud tööotsijate profiilide ja vabade töökohtade loetelu. Loetelu põhineb profiilis esitatud oskuste, kvalifikatsioonide ja töökogemuste asjakohasusel konkreetse vaba töökohta jaoks vajalike oskuste, kvalifikatsioonide ja töökogemuste suhtes.

V PEATÜKK – TEAVITAMINE, TUGITEENUSED JA KIIRENDATUD SISSERÄNDEMENETLUSED

Artikkel 17 – Teavitamis- ja tugiteenused

Et hõlbustada värbamist, muutes eri liikmesriikides kohaldatavad asjakohased eeskirjad tööandjatele ja kolmandatest riikidest pärit tööotsijatele arusaadavamaks ja läbipaistvamaks, antakse ELi talendireservi IT-platvormil veebipõhist teavet, eelkõige värbamis-, sisserände- ja tunnustamismenetluste kohta.

Et tagada ELi talendireservi kaudu värvatud kolmandatest riikidest pärit tööotsijate piisav kaitse, on lisatud ka teave osalevates liikmesriikides kättesaadavate õiguskaitsemehhanismide kohta.

Seoses valikujärgse abiga nõutakse artikli 17 lõikes 3, et ELi talendireservi kontaktpunktid annaksid kolmandatest riikidest pärit registreeritud tööotsijate ja ELi talendireservis osalevate tööandjate taotlusel suuniseid ja teavet perekonna taasühinemise menetluste ja pereliikmete õiguste, riiklike integratsioonimeetmete ja kolmandate riikide kodanikele värbamisjärgset abi pakkuvate organisatsioonide kohta. Lisaks peaksid nad osutama kehtivatele õiguskaitsemehhanismidele, mida saab kasutada tööalase ärakasutamise ja ebaausate värbamistavade juhtude korral.

Artikkel 18 – Kaebuste hõlbustamine

Et tagada kolmandatest riikidest pärit registreeritud tööotsijate tõhus kaitse, kehtestatakse artiklis 18 liikmesriikidele kohustus tagada tõhusate mehhanismide olemasolu, et kolmandatest riikidest pärit registreeritud tööotsijatel oleks võimalik esitada kaebus juhul, kui ELi talendireservis osalevad tööandjad rikuvad artiklis 13 sätestatud kohustusi. Koosõlas artikliga 10 peatatakse ELi talendireservis osalevate tööandjate juurdepääs ja ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid eemaldavad nende vabad töökohad, kui asjaomaste õigusaktide ja tavade jõustamise eest vastutavad riiklikud asutused teatavad, et rikutud on asjakohast liidu ja liikmesriigi õigust ja tavaid, et tagada kolmanda riigi kodanike võrdne kohtlemine ja kaitse ebaausa värbamise ja ebapiisavate töötingimuste eest vastavalt artiklile 13.

Artikkel 19 – Kiirendatud sisserändemenetlus

Et muuta välismaal elavate kolmandatest riikidest pärit registreeritud tööotsijate värbamine tööandjate jaoks lihtsamaks ja kiiremaks, nähakse artiklis 19 osalevatele liikmesriikidele ette võimalus kehtestada kiirendatud sisserändemenetlus, eelkõige seoses viisade ja elamislubade saamisega töötamise eesmärgil, ning erand liidu kodanike eelistamise põhimõttest.

VI PEATÜKK – LÕPPSÄTTED

Artiklid 20–24

Neis artiklites sätestatakse eeskirjad järelevalve, aruandluse, delegerimise ja rakendusaktide vastuvõtmise ning käesoleva määruse jõustumise kohta.

Ettepanek:

**EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU MÄÄRUS,
MILLEGA LUUAKSE ELI TALENDIRESERV**

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,
võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 79 lõike 2 punkti a,
võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,
olles edastanud seadusandliku akti eelnõu liikmesriikide parlamentidele,
võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust²⁵,
võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust²⁶,
võttes arvesse Euroopa Andmekaitseinspektori arvamust²⁷,
toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt
ning arvestades järgmist:

- (1) Liit ja selle liikmesriigid seisavad silmitsi töajõupuuduse ja oskuste nappusega paljudes sektorites ja paljudel kutsealadel, sealhulgas rohe- ja digipöörde seisukohast olulistest sektorites ja kutsealadel. Ulatuslik töajõupuudus ja oskuste nappus ehituse, tervishoiu, külalismajanduse, transpordi, info- ja kommunikatsioonitehnoloogia ning teaduse, tehnoloogia, inseneriteaduse ja matemaatika valdkonnas on pikaajaline ning seda on süvendanud nii COVID-19 pandeemia kui ka rohe- ja digipöörde kiirenemine. Demograafilisi probleeme arvestades võib eeldada, et töajõupuudus jääb püsima ja süveneb tõenäoliselt veelgi.
- (2) Töajõupuudusega tegelemine nõuab liidu ja liikmesriikide tasandi terviklikku lähenemisviisi, mis hõlmab esmajärjekorras väiksema tööturul osalemise määraga rühmade potentsiaali paremat täielikku ärakasutamist, olemasoleva tööjõu ümber- ja täiendõpet, tööjõu ELi-sisese liikuvuse hõlbustamist ning töötingimuste parandamist ja teatavate kutsealade atraktiivsuse suurendamist. Tööturul esineva nappuse ulatuse ja demograafiliste suundumuste tõttu ei piisa olemasoleva ja eesootava töajõupuuduse ja oskuste nappuse leevendamiseks tõenäoliselt meetmetest, mis on suunatud üksnes kohalikule ja liidu tööjõule. Seepärast on nende meetmete täiendamisel keskse tähtsusega seaduslik ränne, mis peab olema osa lahendusest, millega toetatakse täielikult rohe- ja digipööret.
- (3) Et hõlbustada rahvusvahelist värbamist ja pakkuda kolmandate riikide kodanikele võimalusi töötada kutsealadel, millel valitseb kõikjal ELis töajõupuudus, tuleks luua ELi talendireserv kui kogu liitu hõlmav platvorm, mis koondaks väljaspool liitu elavate kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajate profiilid ja talendireservis

²⁵ ELT C [...], [...], lk [...].

²⁶ ELT C [...], [...], lk [...].

²⁷ ELT C [...], [...], lk [...].

osalevates liikmesriikides asuvate tööandjate vabad töökohad ning toetaks nende sobitamist.

- (4) Komisjoni soovitusel, milles käsitletakse seaduslike võimaluste kohta kaitse saamist ELis,²⁸ julgustatakse liikmesriike looma täiendavaid töövõimalusi²⁹ rahvusvahelist kaitset vajavate inimeste jaoks ja neid võimalusi toetama. ELi talendireserv võiks samuti toetada täiendavate võimaluste kasutuselevõttu.
- (5) ELi talendireserv peaks püüdma toetada osalevaid liikmesriike olemasolevate ja tulevaste oskuste nappuse ja tööjõupuuduse probleemide lahendamisel kolmandate riikide kodanike värbamise kaudu, kui kohaliku tööjõu rakendamisest ja ELi-sisest liikuvusest selle eesmärgi saavutamiseks ei piisa. Rahvusvahelise värbamise hõlbustamise vabatahtliku vahendina peaks ELi talendireserv pakkuma huvitatud liikmesriikidele täiendavat ELi tasandi toetust. Selleks tuleks tagada vastastikune täiendus ja koostalitlusvõime olemasolevate riiklike algatuste ja platvormidega. ELi talendireservi arendamisel tuleks võtta arvesse liikmesriikide konkreetseid vajadusi, et tagada nende võimalikult laialdane osalemine. „Talent“ on seega mõiste, mis viitab kõikidele oskustele, mida liikmesriikide tööturud võivad vajada.
- (6) ELi talendireservi eesmärk on pakkuda teenuseid talendireservis osalevates liikmesriikides asutatud tööandjatele, sealhulgas eratööhõivebüroodele, ajutist tööd vahendavatele asutustele ja tööturu vahendajatele, nagu need on määratletud Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni 1997. aasta konventsioonis nr 181.
- (7) ELi talendireserv peaks aitama ka rakendada talendipartnerlusi, mis on rände- ja varjupaigaleppe³⁰ välismõõtme üks põhiaspekte ning mida hakatakse rakendada kooskõlas komisjoni teatisega oskustöölise ja andekate inimeste ELi meelitamise kohta³¹. Liikmesriigi osalemine talendipartnerluses ei tohiks mõjutada tema otsust selle kohta, kas osaleda ELi talendireservis.
- (8) Et tagada liikmesriikide ametiasutuste piisav esindatus ELi talendireservi juhtrühmas, peaks iga osalev liikmesriik määrama kaks esindajat, kellest üks on tööhõiveasutustest ja üks sisserändeasutustest.
- (9) Välja tuleks arendada ELi talendireservi IT-platvorm, mille jaoks tuleks kasutada võimalikult suures ulatuses komisjoni omandisse kuuluvat olemasolevat IT-taristut. EURESe raames välja töötatud IT-taristut võiks osaliselt kasutada ka ELi talendireservi IT-platvormi jaoks, sealhulgas võiks vajalike kohandustega üle võtta ühtse koordineeritud kanali ja automaatse sobitamise vahendi, muu hulgas selleks, et arvestada nõuetekohaselt ELi talendipartnerluspassi ideed.
- (10) Võimaluse korral tuleks tagada koostoime ELi talendireservi IT-platvormi ning muude liidu tasandi asjakohaste vahendite ja teenuste vahel, sealhulgas seoses juurdepääsuga sellistele koolitusmaterjalidele nagu EU Academy ja Interoperable Europe Academy. ELi talendireservi IT-platvormi tuleks kohandada kiiresti ja korrapäraselt uute

²⁸ Komisjoni 23. septembri 2020. aasta soovitus (EL) 2020/1364 seaduslike võimaluste kohta kaitse saamiseks ELis: ümberasustamise, humanitaarsetel põhjustel vastuvõtmise ja muude täiendavate võimaluste edendamine.

²⁹ „Täiendavad võimalused“ on rahvusvahelist kaitset vajavatele isikutele loodavad ohutud ja reguleeritud võimalused, mis täiendavad ümberasustamise tingimusi ja võimaldavad neil isikutel viibida seaduslikult kolmandas riigis, kus nende rahvusvahelise kaitse vajadused on täidetud. Täiendavad töövõimalused lasevad rahvusvahelist kaitset vajavatel isikutel pääseda juurde olemasolevatele töörande võimalustele, kasutada oma oskusi ja aidata leevendada tööjõupuudust vastuvõtvates riikides. Vt ka <https://www.unhcr.org/complementary-pathways.html>.

³⁰ [COM\(2020\) 609 final](#).

³¹ [COM\(2022\) 657 final](#).

tehnoloogiasuundumustega ning see peaks uuenduslike funktsioonide ja vahendite kasutuselevõtu kaudu pakkuma tipptasemel IT-teenuseid.

- (11) Töötajate profile ja vabu töökohti vahendava formaadi kujundamisel tuleks kasutada oskuste, kompetentside, kvalifikatsioonide ja ametite Euroopa klassifikaatorit (ESCO), millele on osutatud määruses (EL) 2016/589,³² millega nähakse ette ametite, oskuste ja kompetentside standardiseeritud terminoloogia ning soodustatakse oskuste ja kvalifikatsioonide läbipaistvust. ESCO klassifikaator peaks toetama kolmandatest riikidest pärit töötajaid, tööandjaid ja ELi talendireservi riiklike kontaktpunkte võrreldava teabe andmisel töökogemuste, vabade töökohtadega kutsealade ning töötajate pakutavate ja tööandjate nõutavate oskuste kohta ning võimaldama seega kvaliteetset sobitamistsesssi. Võimaluse korral peaksid ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid kasutama vabade töökohtade andmete edastamiseks ELi talendireservi IT-platvormile ESCO formaati. Liikmesriigid, kes ei võta riigis leiduvate vabade töökohtade jaoks vastu ESCO klassifikaatorit, peaksid koostalitlusvõime tagamiseks koostama vastavustabelid, milles võrreldakse riiklikes süsteemides kasutatavat liigitust ja ESCO klassifikaatorit. Vastavustabelid tuleks teha komisjonile kättesaadavaks ja neid tuleks kasutada vabu töökohti või töötajate profile käsitleva teabe automaatselt transkodeerimiseks, et võimaldada automaatselt sobitamist ühise IT-platvormi kaudu.
- (12) ELi talendireservi sekretariaadile ja ELi talendireservi riiklikele kontaktpunktidele tuleks määrata ülesandeks tagada ELi talendireservi IT-platvormi otsingu- ja sobitamistsesssi toimimine. Neid ülesandeid tuleks käsitleda avalikes huvides täidetavate ülesannetena, mille täitmiseks on vaja töödelda isikuandmeid, nagu on osutatud vastavalt määruse (EL) 2018/1725³³ artikli 5 lõike 1 punktis a ja määruse (EL) 2016/679³⁴ artikli 6 lõike 1 punktis e. Isikuandmeid tuleks töödelda kooskõlas Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikliga 8 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrustega (EL) 2018/1725 ja (EL) 2016/679.
- (13) Andmete töötlemine ELi talendireservi IT-platvormi otsingu- ja sobitamistsesssi jaoks peaks piirduma isikuandmetega, mis on vajalikud kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajate ja ELi talendireservis osalevate tööandjate kindlakstegemiseks, et võimaldada otsingut ja sobitamist ELi talendireservi IT-platvormil ning andmete kogumist talendireservi toimimise parandamiseks. See ei tohiks eeldada määruse (EL) 2016/679 artiklis 9 ja määruse (EL) 2018/1725 artiklis 10 osutatud isikuandmete töötlemist.
- (14) Kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajatel peaks olema õigus valida mitme tehnilise võimaluse vahel, mis aitavad piirata juurdepääsu nende isikuandmetele, näiteks võivad nad piirata juurdepääsu oma kontaktandmetele. Kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajate ja ELi talendireservi IT-platvormil osalevate tööandjate profiilid, mida ei ole kahe aasta jooksul kasutatud, tuleks automaatselt eemaldada.

³² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 13. aprilli 2016. aasta määrus (EL) 2016/589, milles käsitletakse Euroopa tööturuasutuste võrgustikku (EURESe võrgustik), töötajate juurdepääsu liikuvusteenustele ja tööturgude edasist integratsiooni ning millega muudetakse määruseid (EL) nr 492/2011 ja (EL) nr 1296/2013 (ELT L 107, 22.4.2016, lk 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

³³ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. oktoobri 2018. aasta määrus (EL) 2018/1725, mis käsitleb füüsiliste isikute kaitset isikuandmete töötlemisel liidu institutsioonides, organites ja asutustes ning isikuandmete vaba liikumist, ning millega tunnistatakse kehtetuks määrus (EÜ) nr 45/2001 ja otsus nr 1247/2002/EÜ (ELT L 295, 21.11.2018, lk 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

³⁴ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. aprilli 2016. aasta määrus (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus), (ELT L 119, 4.5.2016, lk 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

Profiilide eemaldamisel võib säilitada piiratud hulga anonüümseks muudetud andmeid teadusuuringute ja statistika eesmärgil, sealhulgas Euroopa statistika koostamiseks ja kvaliteedi tagamiseks.

- (15) Ilma et see piiraks kohustust teavitada andmesubjekte nende isikuandmete töötlemisest ja nende kui andmesubjektide õigustest vastavalt määruse (EL) 2016/679 artiklitele 12 ja 13 ning määruse (EL) 2018/1725 artiklitele 14 ja 15, peaksid ELi talendireservi sekretariaat ja ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid teavitama registreeritud töötajaid ja ELi talendireservis osalevaid tööandjaid ka nende õigusest piirata tehniliste vahenditega juurdepääs oma isikuandmetele ja nõuda igal ajal oma profiilis sisalduvate isikuandmete kustutamist või muutmist.
- (16) ELi talendireserv peaks aitama kaasa ebaseadusliku rände takistamise eesmärgi saavutamisele, sest see hõlbustab juurdepääsu olemasolevatele seaduslikele võimalustele. ELi talendireservi IT-platvormil ei tohiks lubada oma profiili registreerida kolmandatest riikidest pärit töötajatel, kelle suhtes on tehtud kohtu- või haldusotsus, millega keelatakse neil mõnda liikmesriiki siseneda või seal viibida, või kelle suhtes kehtib sisenemiskeeld vastavalt Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivile 2008/115/EÜ,³⁵ sest neil ei ole luba liitu siseneda ega seal viibida. Selleks tuleks kolmandatest riikidest pärit töötajatelt nõuda, et nad kinnitaksid enne oma profiili registreerimist ELi talendireservis, et nende suhtes ei kohaldata kehtivat keeldu siseneda mõnda liikmesriiki või seal viibida ega keeldu siseneda liidu territooriumile. Samuti tuleks esitada neile teave selle kohta, millised on valeandmete esitamise tagajärjed.
- (17) Kolmandatest riikidest pärit töötajad, kes soovivad ELi talendireservis registreeruda, peaksid looma oma profiili, kasutades Europassi³⁶ profiili koostamise funktsiooni, mis võimaldab luua tasuta profiili ning sisestada sellesse asjaomased oskused, kvalifikatsioonid ja töökogemused ühes turvalises veebipõhises asukohas.
- (18) Vajaduse korral tuleks töötaja või tööandja taotlusel tunnustada osalevates liikmesriikides kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajate kvalifikatsiooni ja valideerida nende oskused kooskõlas siseriikliku õiguse ja tavade ning kõigi asjakohaste rahvusvaheliste lepingutega, sealhulgas kutsekvalifikatsiooni vastastikuse tunnustamise kokkulepetega. ELi talendireservi IT-platvormil peaks pakutama individuaalset abi ja veebipõhist teavet kehtivate riiklike tunnustamis- ja valideerimismenetluste kohta; seda peaksid pakkuma ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid.
- (19) Talendipartnerluste raames saavad valitud kolmandate riikide kodanikud toetust oma oskuste arendamiseks ja valideerimiseks raamistikus, mille on heaks kiitnud talendipartnerluses osalevad liikmesriigid ja partnerriigid. Seepärast peaksid talendipartnerluse raames arendatud või valideeritud oskused olema tõendatud ELi talendipartnerluspassiga, mis on ELi talendireservis nähtav. ELi talendireservis osalevatel tööandjatel peaks olema võimalik filtreerida kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajate profiile, et saada visuaalne ülevaade neist, kellel on ELi talendipartnerluspass. See võib julgustada tööandjaid pakkuma töökohta liidus.

³⁵ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 2008. aasta direktiiv 2008/115/EÜ ühiste nõuete ja korra kohta liikmesriikides ebaseaduslikult viibivate kolmandate riikide kodanike tagasisaatmisel (ELT L 348, 24.12.2008, lk 98, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

³⁶ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 18. aprilli 2018. aasta otsus (EL) 2018/646, milles käsitletakse oskuste ja kvalifikatsioonidega seotud paremate teenuste pakkumise ühist raamistikku (ELT L 112, 2.5.2018, lk 42, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

Liikmesriigid peaksid määrama talendipartnerluse raames kindlaks talendireservi jaoks ELi talendipartnerluspassi väljastamise tingimused, sealhulgas otsustama, kas selle väljaandmist peaksid toetama partnerriigi ametiasutus, rahvusvaheline organisatsioon või muud sidusrühmad. ELi talendipartnerluspassi väljastamine ei piira reguleeritud kutsealadele juurdepääsu käsitlevate Euroopa ja riiklike eeskirjade kohaldamist.

- (20) Talendipartnerlustes osalevate kolmandate riikide ja liikmesriikide loetelu koos asjaomaste kutsealadega, mida iga partnerlus hõlmab, tuleks avaldada ELi talendireservi IT-platvormil.
- (21) Talendipartnerluse raames võib oskusi arendada ja valideerida ühe või mitme osaleva liikmesriigi tööturu jaoks. Liikmesriigid võivad panustada ka rahaliselt, et arendada ja rakendada toetust talendipartnerluse raames pakutavasse oskuste arendamisse ja valideerimisse. Kui talendipartnerluses osalevad liikmesriigid otsustavad seda teha, peaksid ELi talendipartnerluspassiga registreeritud tööotsijaid saama kuni ühe aasta jooksul otsida ainult need tööandjad, kes on asutatud vastavas talendipartnerluses osalevas ühes või mitmes liikmesriigis. Seda võimalust võiks kohaldada eelkõige juhtudel, kui oskusi on arendatud konkreetselt vastavalt liikmesriigi vajadustele. Teave selle kohta, kas seda võimalust kasutatakse ja millistel juhtudel, tuleks esitada ELi talendireservi IT-platvormil, et teavitada kolmandatest riikidest pärit registreeritud tööotsijaid ja ELi talendireservis osalevaid tööandjaid. Pärast selle ajavahemiku möödumist võivad ELi talendipartnerluspassi omavate registreeritud tööotsijate profiile otsida kõik ELi talendireservis osalevad tööandjad. Kolmandatest riikidest pärit tööotsijatel, kes on saanud talendipartnerluse raames toetust, peaks olema alati võimalik registreeruda ELi talendireservis samamoodi, nagu teistel kolmanda riigi kodanikel, ilma et nad peaksid oma ELi talendipartnerluspassist teada andma, ja seega peaksid nad saama kandideerida tööle ka muudes liikmesriikides.
- (22) Kõigi ELi talendireserviga seotud tegevuste suhtes tuleks kohaldada Euroopa sotsiaaloiguste samba põhimõtteid, eelkõige õigust õiglasele ja võrdsele kohtlemisele seoses töötingimustega, õigust saada piisavat miinimumpalka sotsiaalkaitset ja koolitust ning noorte töötajate õigust kaitsele. Nende põhimõtete kohaselt peaks ELi talendireserv tagama kvaliteetse tööhõive.
- (23) Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO) on oma dokumendis õiglase värbamise üldpõhimõtete ja tegevussuuniste kohta sätestanud mitu nõuet selle kohta, kuidas kaitsta kolmandatest riikidest pärit tööotsijaid piisavalt ebaõiglase värbamise eest. Tööandjad peaksid järgima kohaldatavat liidu õigust ja vastavaid tavasid. Samuti peaksid tööandjad kooskõlas direktiiviga 2011/98³⁷, direktiiviga 2014/36/EL³⁸, direktiiviga (EL) 2021/1883³⁹ ja direktiiviga 2016/801/EL⁴⁰ tagama, et kolmandatest

³⁷ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 13. detsembri 2011. aasta direktiiv 2011/98/EL kolmandate riikide kodanikele liikmesriigis elamist ja töötamist võimaldava ühtse loa taotlemise ühtse menetluse ning liikmesriigis seaduslikult elavate kolmandatest riikidest pärit töötajate ühiste õiguste kohta (ELT L 343, 23.12.2011, lk 1–9, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj>).

³⁸ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. veebruari 2014. aasta direktiiv 2014/36/EL kolmandate riikide kodanike hooajatöötajatena riiki sisenemise ja seal viibimise tingimuste kohta (ELT L 94, 28.3.2014, lk 375, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>).

³⁹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. oktoobri 2021. aasta direktiiv (EL) 2021/1883, mis käsitleb kolmandate riikide kodanike kõrget kvalifikatsiooni nõudva töö eesmärgil riiki sisenemist ja seal elamise tingimusi ja millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2009/50/EÜ (ELT L 382, 28.10.2021, lk 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

⁴⁰ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 11. mai 2016. aasta direktiiv (EL) 2016/801 kolmandate riikide kodanike teadustegevuse, õpingute, praktika, vabatahtliku teenistuse, õpilasvahetusprogrammides või haridusprojektides

riikidest pärit töötajaid koheldakse võrdselt osalevate liikmesriikide kodanikega. Kooskõlas direktiiviga (EL) 2019/1152⁴¹ peaksid ELi talendireservis osalevad tööandjad esitama kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajatele töösuhte alguses kirjalikult ja arusaadavas keeles teabe nende töösuhtest tulenevate õiguste ja kohustuste kohta. See teave peaks sisaldama vähemalt andmeid töötamise koha ja töö laadi, töösuhte kestuse, töötasu, tööaja, tasustatud puhkusepäevade ja vajaduse korral muude töötingimuste kohta. Tööandja ei tohiks nõuda töölevõtmise tasu ega keelata töötajal töötada väljaspool kokkulepitud tööaega mõne teise tööandja juures ega tohiks kohelda töötajat seetõttu halvemini. ELi talendireservis osalevad tööandjad peaksid teenuste osutamise raames töötajaid lähetades järgima direktiivi 96/71/EÜ,⁴² mida on muudetud direktiiviga (EL) 2018/957, eelkõige sellega kehtestatud töötingimusi, näiteks kohustust, mille kohaselt võib kolmandatest riikidest pärit töötajaid lähetada mõnda liikmesriiki ainult siis, kui nad töötavad seaduslikult ja alaliselt teises liikmesriigis.

- (24) Kvaliteetse sobitamise tagamiseks peaksid kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajad ja ELi talendireservis osalevad tööandjad saama tutvuda soovitatud registreeritud töötajate profiilide ja vabade töökohtade loeteluga, mis põhineb töötajate oskuste, kvalifikatsioonide ja töökogemuste sobivusel vaba töökohta jaoks. See loetelu koostatakse ELi talendireservi IT-platvormi automaatse sobitamise vahendi abil.
- (25) ELi talendireservi platvorm peaks vastama tööturul kindlaks tehtud vajadustele ning seda ei tohiks kasutada olemasoleva tööjõu ümberpaigutamiseks või negatiivseks mõjutamiseks või muul viisil inimväärse töö või ausa konkurentsi kahjustamiseks. Selleks et liikmesriikide jõupingutusi praeguse ja tulevase tööjõupuuduse probleemi lahendamisel paremini toetada, peaks ELi talendireserv keskenduma konkreetsetele kutsealadele kõigil oskuste tasemetel, võttes aluseks kõige levinumad tööjõupuudusega kutsealad liidus ning need kutsealad, mis aitavad vahetult panustada rohe- ja digipöördesse, nagu need on esitatud käesoleva määruse lisas. Selleks et kohandada vabu töökohti riikide tööturgude konkreetsetele vajadustele ja võttes lähtealuseks lisas esitatud loetelu kogu ELi hõlmava tööjõupuudusega kutsealadest, tuleb osalevatel liikmesriikidel lubada teatada ELi talendireservi sekretariaadile sellest, et nad on lisanud loetellu konkreetseid tööjõupuudusega kutsealasid või neid sellest loetelust eemaldanud. Sellised teated peaksid mõjutama üksnes asjaomase liikmesriigi välja kuulutatud vabade töökohtade ja vastavate kandidaatide sobitamist. Kogu ELi hõlmava tööjõupuudusega kutsealade loetelu ega liikmesriikide teated ei tohiks mõjutada liidu kodanike eelistamise põhimõtet.
- (26) Osalevad liikmesriigid peaksid tegema kolmandatest riikidest pärit töötajatele ja tööandjatele teabe ELi talendireservi ja selle toimimise kohta, ning eelkõige teabe osalevate liikmesriikide pädevate asutuste kohta hõlpsasti kättesaadavaks. See teave peaks hõlmama ka ELi talendireservis osalemise tingimusi ja menetlusi.

osalemise ja *au pair*'ina töötamise eesmärgil riiki sisenemise ja seal elamise tingimuste kohta (uuesti sõnastatud) (ELT L 132, 21.5.2016, lk 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).

⁴¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 20. juuni 2019. aasta direktiiv (EL) 2019/1152 läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus (ELT L 186, 11.7.2019, lk 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁴² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (EÜT L 18, 21.1.1997, lk 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>).

- (27) ELi talendireservi sekretariaat peaks tagama, et ELi talendireservi IT-platvormil oleks lihtne leida teavet sisserändemenetluste, kvalifikatsiooni tunnustamise ja oskuste valideerimise, kolmandate riikide kodanike õiguste, elu- ja töötingimuste ning tööjõu eksploateerimise ja ebaõiglase värbamise juhtumite korral kättesaadavate õiguskaitsemehhanismide kohta osalevates liikmesriikides. ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid peaksid esitama asjakohase teabe ELi talendireservi sekretariaadile, kes saaks selle ELi talendireservi IT-platvormil avaldada. ELi talendireservi IT-platvorm peaks sisaldama ka veebipõhist teavet toe kohta, mida pakutakse kolmandates riikides viibivatele rahvusvahelist kaitset vajavatele töötajatele. Liikmesriikide kehtestatavad toetusmeetmed võivad endast kujutada konkreetseid teavituskampaaniaid, toetust reisidokumendi saamiseks ja integratsioonitoetust saabumisel.
- (28) ELi talendireservi IT-platvormil esitatav teave tuleks esitada vähemalt osalevate liikmesriikide ametlikes keeltes.
- (29) Euroopa Liidu delegatsioonid peaksid toetama kolmandatest riikidest pärit töötajate teavitamist ELi talendireservist ja selle toimimisest ning talendireservis osalevatest liikmesriikidest.
- (30) Kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajate ja ELi talendireservis osalevate tööandjate taotlusel võiksid ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid pakkuda täiendavat toetust. Nad peaksid pakkuma konkreetset teavet töötamiseks välja antavate viisade ja elamislubade kohta osalevas liikmesriigis ning kolmandate riikide kodanike õiguste ja kohustuste kohta, näiteks selle kohta, kuidas neil on võimalik saada sotsiaalhüvitisi, arstiabi ja haridust või leida eluaset. Samuti võib anda konkreetseid juhiseid ja teavet perekonna taasühinemise menetluste ja pereliikmete õiguste kohta ning tutvustada riigis juba võetavaid meetmeid, nagu keelekursused ja kutseõpe, mis hõlbustavad tulijate integreerimist. Lisaks peaksid nad osutama kehtivatele õiguskaitsemehhanismidele, mida saab kasutada tööalase ärakasutamise ja ebaausate värbamistavade juhtude korral. ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid peaksid andma ELi talendireservis osalevatele tööandjatele teavet nende õiguste ja kohustuste kohta sotsiaalkindlustuse, aktiivsete tööturumeetmete, maksustamise, töölepingute, pensioniõiguste ja ravikindlustuse valdkonnas.
- (31) Käesoleva määruse eesmärgi saavutamiseks tuleks tagada ELi seadusliku rände *acquis'* tõhus rakendamine. Lisaks võivad osalevad liikmesriigid kehtestada selleks, et tööandjatel oleks liidust väljaspool elavaid kolmandatest riikidest pärit töötajaid lihtsam ja kiirem värvata, kiirendatud sisserändemenetluse, eelkõige töötamiseks välja antavate viisade ja elamislubade saamiseks, aga ka erandi liidu kodanike eelistamise põhimõttest. Kiirendatud sisserändemenetluse rakendamist võiks arutada ELi talendireservi juhtrühmas eesmärgiga toetada parimate tavade vahetamist liikmesriikide vahel.
- (32) Kuna käesoleva määruse eesmärki, nimelt seada sisse kogu liitu hõlmav platvorm, mille abil leevendada liidu tasandil tööjõupuudust selle läbi, et hõlbustatakse kolmandate riikide kodanike värbamist töötamiseks ELi-ülese tööjõupuudusega kutsealadel, ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada, sest neil puuduvad tõhusad kanalid ja nad ei ole maailmas piisavalt nähtavad, küll aga saab neid eesmarke asjaomase tegevuse ulatuse tõttu saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kooskõlas samas artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõttega ei lähe käesolev määrus kaugemale sellest, mis on kõnealuse eesmärgi saavutamiseks vajalik.

- (33) Käesoleva määruse eesmärgi täitmiseks ehk rahvusvahelise värbamise hõlbustamiseks tuleks komisjonile anda õigus võtta kooskõlas Euroopa Liidu toimimise lepingu artikliga 290 vastu delegeeritud õigusakte käesoleva määruse muutmiseks seoses lisaga, milles esitatakse kogu ELi hõlmava tööjõupuudusega kutsealade loetelu. On eriti oluline, et komisjon viiks ettevalmistava töö käigus läbi asjakohased konsultatsioonid, ka ekspertide tasandil, ja et seda tehtaks kooskõlas põhimõtete, mis on sätestatud 13. aprilli 2016. aasta institutsioonidevahelises parema õigusloome kokkuleppes⁴³. Selleks et tagada võrdne osalus delegeeritud õigusaktide ettevalmistamises, saavad Euroopa Parlament ja nõukogu kõik dokumendid liikmesriikide ekspertidega samal ajal ning nende ekspertidel on pidev juurdepääs komisjoni eksperdirühmade koosolekutele, kus arutatakse delegeeritud õigusaktide ettevalmistamist.
- (34) Selleks et tagada käesoleva määruse ühetaolised rakendamistingimused, tuleks komisjonile anda rakendamisolulised. Neid volitusi tuleks teostada kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrusega (EL) nr 182/2011⁴⁴.
- (35) ELi talendipartnerluspassi formaadi jaoks vormide vastuvõtmisel tuleks kasutada nõuandemenetlust. Kolmandatest riikidest pärit töötajate andmevahetuse, andmevormingute, vabade töökohtade vormingute ja profiilivormingute tehniliste standardite vastuvõtmiseks ja ajakohastamiseks tuleks kasutada kontrollimenetlust. Kontrollimenetlust tuleks kasutada ka selleks, et võtta vastu tehnilised standardid töödeldavate isikuandmete alamkategoriate vastuvõtmiseks, vastutavate töötajate kohustused, sealhulgas eeskirjad, millega reguleeritakse volitatud töötaja või volitatud töötajate võimalikku kasutamist, samuti isikuandmete juurdepääsu tingimused ja registreeritud töötajate võimalus piirata ELi talendireservi IT-platvormil juurdepääsu oma isikuandmetele.
- (36) Käesolevas määruses austatakse põhiõigusi ja järgitakse põhimõtteid, mida tunnustatakse Euroopa Liidu põhiõiguste hartas vastavalt ELi lepingu artiklile 6.
- (37) Osalevad liikmesriigid peaksid käesolevat määrust rakendama täielikus kooskõlas kõigi ELi põhiõiguste hartast tulenevate kohustustega, eelkõige diskrimineerimata kedagi soo, rassi, nahavärvuse, etnilise või sotsiaalse päritolu, geneetiliste tunnuste, keele, usutunnistuse või veendumuste, poliitiliste või muude arvamuste, rahvusvähemusse kuulumise, varalise seisundi, sünnipära, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel. Tagada tuleks heade ja õiglase töötingimuste austamine ning noorte kaitse töö.
- (38) ELi lepingule ja ELi toimimise lepingule lisatud protokolli nr 22 (Taani seisukoha kohta) artiklite 1 ja 2 kohaselt ei osale Taani käesoleva määruse vastuvõtmisel ning see ei ole tema suhtes siduv ega kohaldatav.
- (39) [Euroopa Liidu lepingule ja Euroopa Liidu toimimise lepingule lisatud protokolli nr 21 (Ühendkuningriigi ja Iirimaa seisukoha kohta vabadusel, turvalisusel ja õigusel rajaneva ala suhtes) artiklite 1 ja 2 kohaselt, ilma et see piiraks nimetatud protokolli artikli 4 kohaldamist, ei osale Iirimaa käesoleva määruse vastuvõtmisel ning see ei ole

⁴³ Euroopa Parlamendi, Euroopa Liidu Nõukogu ja Euroopa Komisjoni vahel sõlmitud institutsioonidevaheline parema õigusloome kokkulepe (ELT L 123, 12.5.2016, lk 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinst/2016/512/oj).

⁴⁴ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. veebruari 2011. aasta määrus (EL) nr 182/2011, millega kehtestatakse eeskirjad ja üldpõhimõtted, mis käsitlevad liikmesriikide läbiviidava kontrolli mehhanisme, mida kohaldatakse komisjoni rakendamisoluliste teostamise suhtes (ELT L 55, 28.2.2011, lk 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj>).

tema suhtes siduv ega kohaldatav,] VÕI [Euroopa Liidu lepingule ja Euroopa Liidu toimimise lepingule lisatud protokoll nr 21 (Ühendkuningriigi ja Iirimaa seisukoha kohta vabadusel, turvalisusel ja õigusel rajaneva ala suhtes) artikli 3 kohaselt on Iirimaa teatanud [... kirjaga] oma soovist osaleda käesoleva määruse vastuvõtmisel ja kohaldamisel,]

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA MÄÄRUSE:

I PEATÜKK

ÜLDSÄTTED

Artikkel 1

Reguleerimisese

1. Käesoleva määrusega luuakse kõigile liikmesriikidele ligipääsetav ELi talendireserv, et hõlbustada väljaspool liitu elavate kolmandatest riikidest pärit tööotsijate värbamist.
2. Käesoleva määrusega sätestatakse normid järgmise kohta:
 - a) asutused, mis vastutavad ELi talendireservi haldamise ja toimimise eest, ning nende asutuste vaheline koostöö;
 - b) ELi talendireservi IT-platvormi ja seotud tugiteenuste toimimine;
 - c) kolmandatest riikidest pärit tööotsijate ning liikmesriikides asuvate tööandjate ELi talendireservis osalemise tingimused ja kord;
 - d) talendipartnerlust kasutavate kolmandatest riikidest pärit tööotsijate värbamise hõlbustamine.

Artikkel 2

Kohaldamisala

1. Käesolevat määrust kohaldatakse väljaspool liitu elavate kolmandatest riikidest pärit tööotsijate ja osalevates liikmesriikides asuvate tööandjate suhtes.

Artikkel 3

Osalemine

1. Iga liikmesriik võib teha igal ajal otsuse osaleda ELi talendireservis. Liikmesriik teatab oma otsusest komisjonile hiljemalt üheksa kuud enne kuupäeva, millest alates ta kavatses osaleda. Alates osalemise esimesest päevast võib selles liikmesriigis asuvate tööandjate vabad töökohad ELi talendireservi IT-platvormile edastada.
2. Teave osalevate liikmesriikide kohta tehakse ELi talendireservi IT-platvormil avalikult kättesaadavaks.

Artikkel 4

Mõisted

1. Käesolevas määruses kasutatakse järgmisi mõisteid:
 - 1) „osalevad liikmesriigid“ – ELi talendireservis osalevad liikmesriigid;
 - 2) „kolmandast riigist pärit töötaja“ – väljaspool liitu elav isik, kes ei ole liidu kodanik ELi toimimise lepingu artikli 20 lõike 1 tähenduses ja kes otsib liidus tööd;
 - 3) „tööandja“ – füüsiline või juriidiline isik, kes on asutatud osalevas liikmesriigis ning kelle juhtimisel või järelevalve all tööd tegema hakatakse, samuti eratööhõivebürood, ajutist tööd vahendavad asutused ja tööturu vahendajad;
 - 4) „profiil“ – teave, mille kolmandast riigist pärit töötaja esitab standardse andmevormiga, kui ta otsib tööd ELi talendireservi IT-platvormi kaudu;
 - 5) „ühtne koordineeritud kanal“ – IT-teenus, mis on loodud vabade töökohtade edastamiseks osalevatest liikmesriikidest ELi talendireservi IT-platvormile, kasutades ühtset süsteemi ja vajalikku tehnilist taristut.

II PEATÜKK IT-SÜSTEEMI ÜLESEHITUS

Artikkel 5

ELi talendireservi IT-platvorm

1. Luuakse ELi talendireservi IT-platvorm, mis aitab hõlbustada kolmandatest riikidest pärit töötajate värbamist.
2. ELi talendireservi IT-platvorm koosneb järgmistest osadest:
 - a) ühtne koordineeritud kanal, mis võimaldab osalevatel liikmesriikidel edastada vabad töökohad ELi talendireservi andmebaasi;
 - b) tehniline taristu, mis võimaldab osalevatest liikmesriikidest edastatud vabad töökohad ELi talendireservi andmebaasi vastu võtta;
 - c) tehniline taristu kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajate profiilide koondamiseks ja haldamiseks;
 - d) tehniline taristu, mis võimaldab ELi talendireservi riiklikel kontaktpunktidel ja ELi talendireservis osalevatel tööandjatel otsida kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajaid ja registreeritud töötajatel otsida vabu töökohti;
 - e) automaatse sobitamise vahend;
 - f) turvaline sidekanal, mis võimaldab ELi talendireservis registreeritud töötajatel ja osalevatel tööandjatel ELi talendireservi IT-platvormi kaudu suhelda.
3. Komisjon võtab rakendusaktidega vastu andmevahetuse, andmevormingute, sealhulgas ESCO, vabade töökohtade vormingute ja töötajate profiilivormingute jaoks vajalikud tehnilised standardid. Nimetatud rakendusaktid võetakse vastu kooskõlas artikli 22 lõikes 3 osutatud kontrollimenetlusega.

4. Osalevad liikmesriigid ja artiklis 8 osutatud ELi talendireservi sekretariaat tagavad riiklike süsteemide ja ELi talendireservi IT-platvormi tehnilise koostalitlusvõime. ELi talendireservi sekretariaat tagab vajaduse korral liidese muude liidu tasandil pakutavate asjakohaste vahendite ja teenustega.

Artikkel 6

Isikuandmete töötlemine

1. ELi talendireservi sekretariaat võib töödelda kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajate ja ELi talendireservis osalevate tööandjate isikuandmeid ainult sellises ulatuses, mis on vajalik tema artikli 8 kohaste ülesannete täitmiseks. Sel eesmärgil isikuandmeid töödeldes tegutseb ELi talendireservi sekretariaat vastutava töötajana määruse (EL) 2018/1725 artikli 3 punkti 8 tähenduses.
2. ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid võivad töödelda ELi talendireservis osalevate tööandjate ja kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajate isikuandmeid ainult sellises ulatuses, mis on vajalik nende artikli 10 kohaste ülesannete täitmiseks. Sel eesmärgil isikuandmeid töödeldes tegutsevad ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid vastutavate töötajana määruse (EL) 2016/679 artikli 4 punkti 7 tähenduses.
3. Kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajate profiilid peavad sisaldama töötaja ees- ja perekonnanime, kontaktandmeid, sünniaega ja kodakondsust, teavet akadeemiliste ja kutsekvalifikatsioonide, töökogemuse, muude oskuste ja keeleoskuse kohta. ELi talendireservis osalevate tööandjate vabade töökohtade pakkumised peavad sisaldama tööandja ees- ja perekonnanime ning kontaktandmeid.
4. ELi talendireservi sekretariaat ja ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid teavitavad kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajaid ja ELi talendireservis osalevaid tööandjaid nende isikuandmete töötlemisest ja nende õigustest andmesubjektidena ning loigetes 6 ja 7 sätestatud õigustest.
5. Käesoleva määruse kohaselt ELi talendireservi IT-platvormil registreeritud või sellele edastatud isikuandmed indekseeritakse, säilitatakse ja tehakse seal kättesaadavaks üksnes otsingu ja sobitamise eesmärgil. Kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajatel on õigus valida mitme tehnilise võimaluse vahel, et piirata juurdepääsu oma isikuandmetele.
6. Kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajate profiilid, mida ei ole kahe aasta jooksul alates nende registreerimisest vaadatud, eemaldatakse või muudetakse anonüümseks ning vastavaid isikuandmeid ei säilitata. Kui profiilid on eemaldatud, võidakse jätkata piiratud hulga anonüümseks muudetud andmete säilitamist teadusuuringute ja statistika eesmärgil ning andmete väljavõtmiseks eesmärgiga parandada ELi talendireservi toimimist.
7. ELi talendireservi sekretariaat teeb kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajate andmed ja ELi talendireservis osalevate tööandjate vabad töökohad kättesaadavaks ELi talendireservi IT-platvormil toimivateks otsinguteks ja sobitamiseks.
8. Kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajate andmeid saavad näha ainult ELi talendireservis osalevad tööandjad ja ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid. ELi talendireservis osalevate tööandjate andmetele pääsevad ELi talendireservi IT-

platvormil ligi kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötsijad ja ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid.

9. Komisjon võtab rakendusaktidega vastu täiendavad sätted töödeldavate ning vabade töökohtade ja töötsijate profiilide vormingutesse lisatavate isikuandmete ning vastutavate töötajate kohustuste kohta, sealhulgas normid, millega reguleeritakse isikuandmete volitatud töötaja või volitatud töötajate võimalikku kasutamist, samuti isikuandmetele juurdepääsu tingimuste ja töötsijate võimaluse kohta piirata ELi talendireservi IT-platvormil juurdepääsu oma isikuandmetele. Nimetatud rakendusaktid võetakse vastu kooskõlas artikli 22 lõikes 3 osutatud kontrollimenetlusega.

III PEATÜKK JUHTIMINE

Artikkel 7 **Struktuur**

1. ELi talendireserv koosneb järgmisest:
 - a) ELi talendireservi sekretariaat;
 - b) ELi talendireservi juhtrühm;
 - c) ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid.

Artikkel 8 **ELi talendireservi sekretariaat**

1. Komisjon tagab ELi talendireservi sekretariaadi.
2. Sekretariaadi ülesanne on
 - a) tagada ELi talendireservi üldine haldamine, sealhulgas ELi talendireservi tegevuse kavandamine ja koordineerimine;
 - b) luua ELi talendireservi IT-platvorm ja sellega seotud IT-teenused, mis on vajalikud reservi toimimiseks, ning neid hallata, eelkõige kasutades võimaluse korral liidu tasandil juba olemas olevat tehnilist taristut;
 - c) avaldada ELi talendireservi IT-platvormi kohta asjakohast teavet vastavalt artikli 3 lõikele 3, artikli 10 lõike 2 punktile f, artikli 12 lõigetele 5, 6 ja 7, artikli 14 lõikele 2 ja artikli 15 lõikele 2;
 - d) valmistada ette ELi talendireservi juhtrühma koosolekud;
 - e) koguda asjakohaseid andmeid ELi talendireservi toimimise jälgimiseks vastavalt artiklile 20;
 - f) kutsuda kokku artiklis 10 osutatud ELi talendireservi riiklike kontaktpunktide võrgustiku korrapärased kohtumised, et vahetada teavet ja parimaid tavasid seoses käesoleva määruse tehnilise rakendamisega riikide tasandil.

Artikkel 9 **ELi talendireservi juhtrühm**

1. Moodustatakse ELi talendireservi juhtrühm. ELi talendireservi juhtrühma ülesanne on

- a) toetada ELi talendireservi sekretariaati kogu ELi hõlmava tööjõupuudusega kutsealade loetelu koostamisel vastavalt artiklile 14;
 - b) toetada ELi talendireservi sekretariaati ELi talendireservi tegevuse kavandamisel ja koordineerimisel;
 - c) hõlbustada artiklis 20 osutatud ELi talendireservi järelevalvetegevuseks vajalike andmete kogumist;
 - d) arutada kiirendatud sisserändemenetluse rakendamist vastavalt artiklile 19, et lihtsustada kolmandatest riikidest pärit registreeritud tööotsijate värbamist.
2. ELi talendireservi juhtrühma kuuluvad ainult osalevad liikmesriigid. Liikmesriigid, kes ei osale ELi talendireservis, võivad osaleda ELi talendireservi juhtrühma koosolekutel vaatelejatena.
 3. ELi talendireservi juhtrühm tuleb kokku kaks korda aastas või konkreetse vajaduse korral. Koosolekuid kutsub kokku ja juhatab komisjon.
 4. Sektoriüleste sotsiaalpartnerite organisatsioonide esindajatel liidu tasandil on õigus osaleda ELi talendireservi juhtrühma koosolekutel vaatelejatena. ELi talendireservi juhtrühm tagab, et tema koosolekutel osaleb kaks ametiühingu ja kaks tööandjate organisatsiooni esindajat. Need esindajad allkirjastavad kirjaliku avalduse, milles nad kinnitavad, et neil puudub huvide konflikt.

Artikkel 10

ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid

1. Iga osalev liikmesriik määrab ELi talendireservi riikliku kontaktpunkti. Osalevad liikmesriigid tagavad, et ELi talendireservi riiklikeks kontaktpunktideks nimetatakse tööhõive ja sisserände valdkonna asjaomased asutused.
2. ELi talendireservi riikliku kontaktpunkti ülesanne on
 - a) hõlbustada ELi talendireservi IT-platvormi toimimist riiklikul tasandil kooskõlas artikliga 5;
 - b) edastada ühtse koordineeritud kanali kaudu vabad töökohad ELi talendireservi IT-platvormile ning hõlbustada kolmandatest riikidest pärit registreeritud tööotsijate ja ELi talendireservis osalevate tööandjate sobitamist;
 - c) edastada ELi talendireservi sekretariaadile üks kord aastas tööjõupuudusega kutsealade riiklik loetelu ja teavitada teda riigipõhistest kohandustest kogu ELi hõlmavas tööjõupuudusega kutsealade loetelus vastavalt artiklile 15;
 - d) pidada ELi talendireservis osalevate tööandjate registrit;
 - e) peatada ELi talendireservis osalevate tööandjate juurdepääs ja eemaldada nende vabad töökohad ELi talendireservi IT-platvormilt, kui asjakohase õiguse ja asjakohaste tavade järgimise tagamise eest vastutavad riigiasutused teavitavad ELi talendireservi riiklikke kontaktpunkte artikli 13 lõike 3 kohase õiguse ja sama sätte kohaste tavade rikkumise juhtumist;
 - f) anda ELi talendireservi sekretariaadile teavet oma riigi sisserände- ja tunnustamismenetluste kohta, sealhulgas selle kohta, kuidas rakendatakse liidu kodanike eelistamise põhimõtet, ning edastada sekretariaadile asjakohased andmed ELi talendireservi järelevalveks, nagu see on sätestatud artiklis 20;

- g) osutada kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajatele ja ELi talendireservis osalevatele töandjatele teabe- ja tugiteenuseid kooskõlas artikliga 17.
3. ELi talendireservi sekretariaat kutsub ELi talendireservi riiklike kontaktpunktide võrgustiku raames korrapäraselt kokku kõigi osalevate liikmesriikide kontaktpunktid, et vahetada käesoleva määruse rakendamise seotud teavet ja parimaid tavasid.

IV PEATÜKK

KOLMANDATEST RIIKIDEST PÄRIT TÖÖTSIJATE REGISTREERIMINE JA TÖÖANDJATE OSALEMINE ELI TALENDIRESERVIS

Artikkel 11

Kolmandatest riikidest pärit töötajate registreerimine ja nende ligipääs

1. Kolmandatest riikidest pärit töötajad võivad luua Europassi profiili koostamise funktsiooni kaudu oma profiili, et registreeruda ELi talendireservi IT-platvormil.
2. Oma profiili saavad ELi talendireservi IT-platvormil registreerida vaid isikud, kes kinnitavad sõnaselgelt, et nende suhtes ei kohaldata kohtu- või haldusotsust, millega keelatakse mõnda liikmesriiki siseneda või seal viibida vastavalt selle liikmesriigi siseriiklikule õigusele, või liidu territooriumile sisenemise keeldu kooskõlas direktiiviga 2008/115/EÜ.
3. ELi talendireservis registreeritud kolmandatest riikidest pärit töötajate profiilid on nähtavad ELi talendireservis osalevatele töandjatele.
4. Kolmandatest riikidest pärit töötajad, kes on ELi talendireservi IT-platvormil registreeritud, võivad seal otsida vabu töökohti.

Artikkel 12

Kolmandatest riikidest pärit töötajate profiili registreerimine ja nende ligipääs talendipartnerluse raames

1. Talendipartnerluses osalevad liikmesriigid võivad otsustada tugineda ELi talendireservile, et värvata hõlpsamini selliseid asjaomases kolmandast riigist pärit töötajaid, kelle oskused on arendatud või valideeritud asjaomase talendipartnerluse raames ja tõendatud ELi talendipartnerluspässiga.
2. Kolmandatest riikidest pärit töötajad, kes on saanud ELi talendipartnerluspassi, mis tõendab talendipartnerluse raames arendatud või valideeritud oskusi, võivad registreerida oma profiili ELi talendireservi IT-platvormil, mis ühendab nende profiili ELi talendipartnerluspässiga.
3. ELi talendipartnerluspäss on ELi talendireservi IT-platvormil nähtav ja sisaldab teavet ühe või mitme järgmise elemendi kohta:
 - a) talendipartnerluses osaleva kolmanda riigi kodaniku hariduse ja koolituse üksikasjad, sealhulgas hariduse või koolituse valdkond, kestus, omandatud oskuste liik ja tase;
 - b) kolmanda riigi kodaniku omandatud kvalifikatsioon ja oskused, mis on valideeritud talendipartnerluse raames, sealhulgas konkreetse kutsealaga seotud oskused ja pädevused, keeleoskus, ning pädevused, mis hõlbustavad nende integreerumist ühte või mitmesse liikmesriiki;

- c) mis tahes muu teave, mida peetakse värbamise seisukohast oluliseks.
4. Komisjon võtab rakendusaktidega vastu vormid ELi talendipartnerluspassi formaadi jaoks. Need rakendusaktid võetakse vastu kooskõlas artikli 22 lõikes 2 osutatud nõuandemenetlusega.
 5. Liikmesriigid määravad ELi talendipartnerluspassi väljaandmise tingimused kindlaks selle talendipartnerluse raames, milles nad osalevad. Komisjon avaldab teabe nende tingimuste kohta ELi talendireservi IT-platvormil.
 6. Osalevad liikmesriigid võivad otsustada asjaomase talendipartnerluse raames piirata maksimaalselt üheks aastaks kolmandatest riikidest pärit ja ELi talendipartnerluspassi saanud töötajate profiilide nähtavust nii, et neile pääseksid ligi ainult tööandjad, kes on asutatud ühes või mitmes samas talendipartnerluses osalevas liikmesriigis. ELi talendireservi sekretariaat avaldab teabe käesoleva lõike kohaldamise kohta ELi talendireservi IT-platvormil.
 7. Talendipartnerluses osalevate kolmandate riikide ja liikmesriikide loetelu ning partnerlusega hõlmatud asjaomased kutsealad avaldatakse ELi talendireservi IT-platvormil.

Artikkel 13

Tööandjate osalemine ELi talendireservis

1. ELi talendireservis osalemisest huvitatud tööandjad võivad taotleda oma asutamislükmesriigi riiklikult ELi talendireservi kontaktpunktilt, et see edastaks nende vabad töökohad ELi talendireservi IT-platvormile.
2. ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid edastavad ELi talendireservi IT-platvormile vabad töökohad, mis
 - a) kuuluvad artiklis 14 sätestatud kogu ELi hõlmava tööjõupuudusega kutsealade loetelusse ja artikli 15 lõike 1 kohaselt loetelusse tehtavate riigipõhiste kohanduste hulka või talendipartnerlusega seotud vabade töökohtade hulka;
 - b) on avatud kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajate värbamiseks kooskõlas liidu kodanike eelistamise põhimõttega, kui see on siseriikliku õiguse alusel asjakohane.
3. ELi talendireservis osalevad tööandjad järgivad asjakohaseid liidu õigusakte ning liikmesriigi õigust ja tavasid, et tagada kolmandate riikide kodanike kaitse ebaõiglase värbamise ja nõuetele mittevastavate töötingimuste, aga ka diskrimineerimise eest. Osalevad liikmesriigid võivad kooskõlas liidu õigusega kehtestada tööandjate ELi talendireservis osalemisele täiendavaid tingimusi, et tagada selle vastavus muudele asjakohastele riiklikele tavadele, kollektiivlepingutele ning Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni sätestatud põhimõtetele ja suunistele.

ELi talendireservis osalevad tööandjad ei nõua kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajatelt nende värbamise eest tasu.
4. ELi talendireservis osalevate tööandjate vabad töökohad on kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajatele ELi talendireservi IT-platvormil nähtavad.
5. ELi talendireservis osalevad tööandjad märgivad põhjendamatu viivitusega ELi talendireservi IT-platvormil, et nad on edukalt lõpetanud kolmandatest riikidest pärit registreeritud töötajate värbamise konkreetsele vabale töökohale. Nende registreeritud töötajate profiilid ja täidetud vabad töökohad lakkavad automaatselt olemast ELi talendireservi IT-platvormil nähtavad.

6. Ametiasutused, kes vastutavad osalevates liikmesriikides asjakohase õiguse ja asjakohaste tavade järgimise tagamise eest, teavitavad artikli 10 lõike 2 punkti e kohaldamise eesmärgil viivitamata ELi talendireservi riiklikke kontaktpunkte igast lõikes 3 sätestatud õiguse ja tavade rikkumisest.

Artikkel 14

Kogu ELi hõlmav tööjõupuudusega kutsealade loetelu

1. Käesoleva määruse kohaldamiseks on lisa esitatud loetelu, mis sisaldab kogu ELi hõlmava tööjõupuudusega kutsealadid ISCO-08 neljanumbrilisel tasandil.
Komisjonil on õigus võtta artiklis 21 osutatud korras vastu delegeeritud õigusakte lisa muutmiseks kooskõlas järgmiste kriteeriumidega:
 - a) tööjõupuudusega kutsealad, mis on märkimisväärsel hulgal osalevates liikmesriikides ühised ning millest ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid on teatanud ELi talendireservi sekretariaadile vastavalt artikli 10 lõike 2 punktile c;
 - b) kutsealad, mis annavad vahetu panuse ELi rohe- ja digipöördesse ning mis muutuvad tõenäoliselt veelgi olulisemaks.
2. ELi talendireservi sekretariaat avaldab kogu ELi hõlmava tööjõupuudusega kutsealade loetelu ELi talendireservi IT-platvormil.

Artikkel 15

Riikide kohandused kogu ELi hõlmava tööjõupuudusega kutsealade loetelus

1. Osalevad liikmesriigid võivad otsustada lisada ISCO-08 neljanumbrilisel tasandil tööjõupuudusega kutsealadid, et rahuldada oma konkreetseid tööturuvajadusi. Samuti võivad nad otsustada tööjõupuudusega kutsealadid kogu ELi hõlmavast loetelust välja jätta, kui need ei vasta nende konkreetsetele tööturuvajadustele. Riigipõhised kohandused mõjutavad üksnes vabade töökohtade sobitamist asjaomases liikmesriigis.
ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid neis riikides, kes teatavad vastavalt artiklile 3 oma osalusest ELi talendireservis, teavitavad igast kogu ELi hõlmava tööjõupuudusega kutsealade loetelu täiendamisest või sealt kutsealade väljajätmisest hiljemalt kolm kuud enne ELi talendireserviga ühinemist.
Osalevate liikmesriikide ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid teatavad igast kogu ELi hõlmava tööjõupuudusega kutsealade loetelu täiendamisest või sealt kutsealade väljajätmisest kolme kuu jooksul pärast lisa muutmist.
ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid võivad teatada ELi talendireservi sekretariaadile edasistest täiendustest ja väljajätmistest kogu ELi hõlmavas tööjõupuudusega kutsealade loetelus kõige rohkem ühe korra aastas.
2. ELi talendireservi sekretariaat avaldab kogu ELi hõlmava tööjõupuudusega kutsealade loetelu kohandused, millest ELi talendireservi kontaktpunktid on teatanud, ELi talendireservi IT-platvormil.
3. ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid edastavad ELi talendireservi IT-platvormile ainult need vabad töökohad, mis vastavad kogu ELi hõlmavale tööjõupuudusega kutsealade loetelule, võttes arvesse lõikes 1 viidatud kohandusi.

Artikkel 16

Otsing ja sobitamine

1. ELi talendireservi IT-platvormil osalevad tööandjad võivad otsida kolmandatest riikidest pärit registreeritud tööotsijaid ELi talendireservi IT-platvormi kaudu.
2. ELi talendireservis osalevad tööandjad võivad kasutada ELi talendireservi IT-süsteemis sisalduvat spetsiaalset filtrit, et otsida ELi talendipartnerluspassi omandanud registreeritud tööotsijate profile.
3. ELi talendireservis osalevatel tööandjatel on juurdepääs loetelule, mis sisaldab soovitatud registreeritud tööotsijate profile ja mis on loodud automaatse sobitamise vahendi abil ning mille aluseks on tööotsijate oskuste, kvalifikatsiooni ja töökogemuste sobivus vaba töökohta jaoks.
4. Kolmandatest riikidest pärit registreeritud tööotsijad võivad otsida ELi talendireservist vabu töökohti ja tutvuda automaatse sobitamise vahendi abil loodud soovitatud asjakohaste vabade töökohtade loeteluga.

V PEATÜKK

TEABE ESITAMINE, TUGITEENUSED JA KIIRENDATUD SISSERÄNDEMENETLUS

Artikkel 17

Teabe esitamine ja tugiteenused

1. Osalevad liikmesriigid teevad ELi talendireservi ja selle toimimisega seotud teabe kergesti kättesaadavaks.
ELi talendireservi sekretariaat teeb ELi talendireservi riiklike kontaktpunktide toel ELi talendireservi IT-platvormil kättesaadavaks järgmise teabe:
 - (a) teave värbamis- ja sissereändemenetluste, kvalifikatsiooni tunnustamise ja oskuste valideerimise ning kolmandate riikide kodanike õiguste kohta, sealhulgas teave kasutusel olevate õiguskaitsemehhanismide ning osalevates liikmesriikides valitsevate elu- ja töötingimuste kohta;
 - (b) arusaadav selgitus kolmandatest riikidest pärit tööotsijatele selle kohta, et kui nende suhtes on tehtud kohtu- või haldusotsus, millega keelatakse neil mõnda liikmesriiki siseneda või seal viibida, või neile on kehtestatud sisenemiskeeld vastavalt Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivile 2008/115/EÜ, on neil keelatud kõigi liikmesriikide territooriumile siseneda ja seal viibida.
2. Kolmandatest riikidest pärit registreeritud tööotsijate ja ELi talendireservis osalevate tööandjate taotlusel pakuvad ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid kolmandatest riikidest pärit registreeritud tööotsijatele ja ELi talendireservis osalevatele tööandjatele täiendavat tuge ja valikuprotsessijärgset abi, eelkõige järgmist:
 - a) konkreetne teave riigi sissereändemenetluse kohta ja selle kohta, kuidas saada valikuprotsessi lõppedes töötamiseks välja antav viisa või elamisluba;
 - b) konkreetset suunised ja teave perekonna taasühinemise menetluse ja pereliikmete õiguste kohta;
 - c) konkreetne teave kolmandate riikide kodanike õiguste ja kohustuste kohta, sealhulgas selle kohta, kuidas neil on võimalik saada sotsiaalhüvitisi, arstiabi ja haridust, leida eluase, kanda hoolt selle eest, et nende kvalifikatsiooni

tunnustatakse, ning kasutada kaebuste esitamise mehhanismi vastavalt artiklile 18;

- d) riigi tasandi teave kolmandate riikide kodanike integreerimise hõlbustamise kohta vastuvõtvast liikmesriigis, näiteks kas neile pakutakse keelekursusi, kutseharidust ja -õpet, või kas võetakse muid integratsioonimeetmeid;
 - e) võimaluse korral nende organisatsioonide kontaktandmed, kes pakuvad kolmandate riikide kodanikele värbamisjärgset abi.
3. Vajaduse korral esitavad ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid teabe-, juhendamise- ja toetustaotlused muudele riiklikele pädevatele asutustele või kui tarvis, siis muudele asjakohastele riigi tasandi asutustele, kes toetavad kolmandate riikide kodanike integreerimist tööturule.

Artikkel 18

Kaebuste esitamise hõlbustamine

1. Osalevad liikmesriigid tagavad, et neil on olemas tõhusad mehhanismid, mille kaudu saavad kolmandatest riikidest pärit registreeritud tööotsijad esitada kaebusi, kui ELi talendireservis osalevad tööandjad rikuvad artikli 13 lõikes 3 sätestatud kohustusi ja tingimusi.
2. Osalevad liikmesriigid teevad kasutusel olevaid õiguskaitsemehhanisme käsitleva teabe kergesti kättesaadavaks.

Artikkel 19

Kiirendatud sisserändemenetlus

1. Osalevad liikmesriigid võivad teha otsuse kehtestada kiirendatud sisserändemenetlus, mis võimaldab kiiremini värvata kolmandatest riikidest pärit registreeritud tööotsijaid, kes on valitud ELi talendireservis välja kuulutatud vabale töökohtale.
2. Lõikes 1 osutatud menetlus võib hõlmata järgmist:
 - a) töötamiseks välja antava viisa või elamisloa andmine;
 - b) erand põhimõttest, mille kohaselt eelistatakse vabadele töökohtadele liidu kodanikke.

VI PEATÜKK LÕPPSÄTTED

Artikkel 20

Järelevalvetegevus

1. ELi talendireservi sekretariaat jälgib kooskõlas artikli 8 lõike 2 punktiga e korrapäraselt ELi talendireservi toimimist. Eelkõige kogutakse järgmisi andmeid:
 - a) ELi talendireservi IT-platvormil registreeritud kolmandatest riikidest pärit tööotsijate profiilide arv ja liik;
 - b) ELi talendireservi IT-platvormile edastatud vabade töökohtade arv ja liik;
 - c) ELi talendireservi IT-platvormi külastuste arv;
 - d) ELi talendireservi kaudu hõlbustatud tööleidmiste arv;
 - e) väljastatud ELi talendipartnerluspasside arv;

- f) ELi talendireservi kaudu talendipartnerluste raames hõlbustatud kohaleidmiste arv.
2. ELi talendireservi sekretariaat paneb andmete kogumisele aluse vastavalt statistilistele mõistetele ja määratlustele ning vahetab teavet ja andmeid komisjoniga, et tagada käesoleva määruse alusel kogutud andmete kvaliteet ning Euroopa statistika koostamine ja kvaliteet.
3. ELi talendireservi sekretariaat kogub lõikes 1 osutatud andmeid ELi talendireservi riiklike kontaktpunktide ja ELi talendireservi juhtrühma toetusel.

Artikkel 21

Delegeeritud volituste rakendamine

1. Komisjonile antakse õigus võtta käesolevas artiklis sätestatud tingimustel vastu delegeeritud õigusakte.
2. Artiklis 14 osutatud õigus võtta vastu delegeeritud õigusakte antakse komisjonile viieks aastaks alates käesoleva määruse jõustumisest. Komisjon esitab delegeeritud volituste kohta aruande hiljemalt üheksa kuud enne viieaastase tähtaja möödumist. Volituste delegeerimist pikendatakse automaatselt samaks ajavahemikuks, välja arvatud juhul, kui Euroopa Parlament või nõukogu esitab selle suhtes vastuväite hiljemalt kolm kuud enne iga ajavahemiku lõppemist.
3. Euroopa Parlament või nõukogu võib artiklis 14 osutatud volituste delegeerimise igal ajal tagasi võtta. Tagasivõtmise otsusega lõpetatakse otsuses nimetatud volituste delegeerimine. Otsus jõustub järgmisel päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas* või otsuses nimetatud hilisemal kuupäeval. See ei mõjuta juba jõustunud delegeeritud õigusaktide kehtivust.
4. Enne delegeeritud õigusakti vastuvõtmist konsulteerib komisjon kooskõlas 13. aprilli 2016. aasta institutsioonidevahelises parema õigusloome kokkuleppes sätestatud põhimõtetega iga liikmesriigi määratud ekspertidega.
5. Niipea kui komisjon on delegeeritud õigusakti vastu võtnud, teeb ta selle paralleelselt teatavaks Euroopa Parlamendile ja nõukogule.
6. Artikli 14 alusel vastu võetud delegeeritud õigusakt jõustub üksnes juhul, kui Euroopa Parlament ega nõukogu ei ole kahe kuu jooksul pärast seda, kui õigusakt on neile teatavaks tehtud, esitanud selle suhtes vastuväiteid, või kui Euroopa Parlament ja nõukogu on enne selle tähtaja möödumist komisjonile teatanud, et nad ei esita vastuväiteid. Euroopa Parlamendi või nõukogu algatusel pikendatakse seda tähtaega kahe kuu võrra.

Artikkel 22

Komiteemenetlus

1. Komisjoni abistab käesoleva määruse alusel loodud komitee. Nimetatud komitee on komitee määruse (EL) nr 182/2011 tähenduses.
2. Käesolevale lõikele viitamisel kohaldatakse määruse (EL) nr 182/2011 artiklit 4.
3. Käesolevale lõikele viitamisel kohaldatakse määruse (EL) nr 182/2011 artiklit 5.

Artikkel 23

Aruandlus

1. 31. detsembriks 2031 ja seejärel iga viie aasta järel esitab komisjon Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Euroopa Regioonide Komiteele aruande käesoleva määruse kohaldamise kohta.

Artikkel 24
Jõustumine

1. Käesolev määrus jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.
2. Käesolev määrus on tervikuna siduv ja osalevates liikmesriikides vahetult kohaldatav kooskõlas aluslepingutega.

Brüssel,

Euroopa Parlamendi nimel
president

Nõukogu nimel
eesistuja

FINANTSSELGITUS

1. ETTEPANEKU/ALGATUSE RAAMISTIK

1.1. Ettepaneku/algatuse nimetus

1.2. Asjaomased poliitikavaldkonnad

1.3. Ettepanek/algatus käsitleb

1.4. Eesmärgid

1.4.1. Üldeesmärgid

1.4.2. Erieesmärgid

1.4.3. Oodatavad tulemused ja mõju

1.4.4. Tulemusnäitajad

1.5. Ettepaneku/algatuse põhjendused

1.5.1. Lühi- või pikaajalises perspektiivis täidetavad vajadused, sealhulgas algatuse rakendamise üksikasjalik ajakava

1.5.2. ELi meetme lisaväärtus (see võib tuleneda eri teguritest, nagu kooskõlastamisest saadav kasu, õiguskindlus, suurem tõhusus või vastastikune täiendavus). Käesoleva punkti kohaldamisel tähendab „ELi meetme lisaväärtus“ väärtust, mis tuleneb liidu sekkumisest ja lisandub väärtusele, mille liikmesriigid oleksid muidu üksi loonud.

1.5.3. Samalaadsetest kogemustest saadud õppetunnid

1.5.4. Kooskõla mitmeaastase finantsraamistikuga ja võimalik koostoime muude asjakohaste vahenditega

1.5.5. Erinevate kasutada olevate rahastamisvõimaluste, sealhulgas vahendite ümberpaigutamise võimaluste hinnang

1.6. Ettepaneku/algatuse kestus ja finantsmõju

1.7. Eelarve täitmise kavandatud meetod(id)

2. HALDUSMEETMED

2.1. Järelevalve ja aruandluse reeglid

2.2. Haldus- ja kontrollisüsteem(id)

2.2.1. Eelarve täitmise viisi(de), rahastuse rakendamise mehhanismi(de), maksete tegemise korra ja kavandatava kontrollistrateegia selgitus

2.2.2. Teave kindlakstehtud riskide ja nende vähendamiseks kasutusele võetud sisekontrollisüsteemi(de) kohta

2.2.3. Kontrollimeetmete hinnanguline kulutõhusus (kontrollikulude suhe hallatavate vahendite väärtusse), selle põhjendus ja oodatav veariski tase (maksete tegemise ja sulgemise ajal).

2.3. Pettuste ja õigusnormide rikkumise ärahoidmise meetmed

3. ETTEPANEKU/ALGATUSE HINNANGULINE FINANTSMÕJU

3.1. Mitmeaastase finantsraamistiku rubriigid ja kulude eelarveread, millele mõju avaldub

3.2. Ettepaneku hinnanguline finantsmõju assigneeringutele

3.2.1. Hinnanguline mõju tegevusassigneeringutele – ülevaade

3.2.2. Hinnanguline tegevusassigneeringutest rahastatav väljund

3.2.3. Hinnanguline mõju haldusassigneeringutele – ülevaade

3.2.3.1. Hinnangulised personalivajadused

3.2.4. Kooskõla kehtiva mitmeaastase finantsraamistikuga

3.2.5. Kolmandate isikute rahaline osalus

3.3. Hinnanguline mõju tuludele

1. ETTEPANEKU/ALGATUSE RAAMISTIK

1.1. Ettepaneku/algatuse nimetus

Ettepanek võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus, millega luuakse ELi talendireserv

1.2. Asjaomased poliitikavaldkonnad

Ränne ja tööhõive

1.3. Ettepanek/algatus käsitleb

uut meedet

uut meedet, mis tuleneb katseprojektist / ettevalmistavast meetmest⁴⁵

olemasoleva meetme pikendamist

ühe või mitme meetme ümbersuunamist teise või uude meetmesse või ühendamist teise või uue meetmega

1.4. Eesmärgid

1.4.1. Üldeesmärgid

Algatuse üldeesmärk on toetada kolmandatest riikidest pärit töötajate rahvusvahelist värbamist seaduslike võimaluste kaudu, et leevendada ELi tööjõupuudust ja oskuste nappust

1.4.2. Erieesmärgid

Konkreetsed poliitilised eesmärgid on

1) tagada tõhusam rahvusvaheline töövahendus;

2) parandada kolmandates riikides omandatud oskuste ja kvalifikatsiooni võrreldavust riikide tasandil nõutavate oskuste ja kvalifikatsiooniga;

3) suurendada rändemenetluste mõistmist ja neile juurdepääsu;

4) ergutada rändealast koostööd kolmandate riikidega, sealhulgas talendipartnerluse raames.

1.4.3. Oodatavad tulemused ja mõju

Märkige, milline peaks olema ettepaneku/algatuse oodatav mõju toetusesaajatele/sihtrühmale.

ELi talendireserv on esimene kogu ELi hõlmav platvorm, mille eesmärk on hõlbustada rahvusvahelist värbamist ja pakkuda võimalusi kolmandatest riikidest pärit töötajatele, kes on huvitatud ja kellel on olemas oskused, mida on vaja töötamiseks kutsealadel, kus kogu ELis esineb tööjõupuudus. Algatus on vabatahtlik, seega jääb liikmesriikidele võimalus sellega ühineda või mitte. Et hinnata ettepaneku võimalikku mõju eelarvele, võttes samas arvesse selle vabatahtlikkust ja asjaolu, et mõned liikmesriigid võivad teha otsuse ühineda süsteemiga siis, kui see täielikult

⁴⁵ Nagu on osutatud finantsmääruse artikli 58 lõike 2 punktides a või b.

toimib, eeldatakse, et 2030. aastaks ühineb 11–20 liikmesriiki ja hiljem ühineb veel liikmesriike. See eeldus ei mõjuta liikmesriikide valikuid ja eelarvet kohandatakse sõltuvalt ELi talendireservis osalevate liikmesriikide arvust. Töövahendusplatvormi ning mitmesuguste individuaalsete juhendamistegevuste ja teenuste pakkumine tooks kasu ettevõtjatele ja eelkõige VKEdele, kuna see tagaks juurdepääsu laiemale hulgale olulistele väljastpoolt ELi pärit töötajatele. Samuti muudaks see värbamise kiiremaks, lihtsamaks ja tõhusamaks ning tagaks konkreetsete vahendite ja personaalse toe abil parema tasemega sobivuse. Kasu tööandjatele on peamiselt seotud ajasäästuga värbamisprotsessi eri etappides. Lisaks tähendaks see Euroopa tööandjate jaoks täiendavat kulude kokkuhoidu vahemikus 74 500 000 kuni 77 700 000 eurot, kuna uus platvorm oleks ettevõtjatele vabalt kasutatav. Vabade ametikohtade täitmine võimaldaks tööandjatel suurendada oma tootlikkust ning innovatsiooni- ja kasvuvõimet. Täiendavat kulude kokkuhoidu oleks võimalik saavutada, kui liikmesriigid otsustaksid kehtestada rändemenetlustega seotud hõlbustavad meetmed.

Algatusel oleks positiivne mõju SKP-le: täiendav SKP oleks ligikaudu 3,855–4,255 miljardit eurot, mis tuleneks täiendavatest palkadest; seejuures osaleks kuni 2030. aastani 11–20 liikmesriiki. See mõjutaks positiivselt ka laekuvaid makse (918–957 miljonit eurot) ja rahaülekandeid kolmandatele riikidele (712–748 miljonit eurot).

Kogu ELi hõlmava tööjõupuuduse leevendamise avaldab ELi talendireserv positiivset mõju ELi tulevasele jõukusele ning võimaldab osalevatel liikmesriikidel lahendada paremini probleeme, mis on seotud tööealise elanikkonna vähenemise ja kaksiküleminekuga.

Kui ELi talendireserv muutuks talendipartnerluste raames töö leidmise vahendiks, hõlbustaks see algatuse rakendamist. Seega aitab see kaudselt kaasa rände üldisele haldamisele, ergutades rändealast koostööd kolmandate riikidega, edendades samal ajal rahvusvahelist liikuvust ja oskuste arendamist. See tooks kasu ELile, liikmesriikidele ja ELi kodanikele, samuti kolmandatele riikidele ja nende kodanikele.

1.4.4. Tulemusnäitajad

Märkige, milliste näitajate abil jälgitakse edusamme ja saavutusi.

Ettepanekule lisatud mõju hindamise aruandes kirjeldatakse spetsiaalset seireraamistikku, sealhulgas mitmeid näitajaid iga konkreetse eesmärgi kohta.

Need näitajad on:

- ELi talendireservi IT-platvormil registreeritud kolmandatest riikidest pärit töötajate profiilide arv ja liik;
- ELi talendireservi IT-platvormil registreeritud vabad töökohad;
- ELi talendireservi IT-platvormi külastuste arv ja ELi talendireservi kaudu hõlpsamini leitud töökohtade arv;
- väljastatud ELi talendipartnerlusplasside arv ja talendipartnerluste raames ELi talendireservi kaudu hõlpsamini leitud kohtade arv.

See võimaldaks jälgida algatuse tulemuslikkust ja edu konkreetsete eesmärkide saavutamisel.

ELi talendireservi sekretariaat jälgib korrapäraselt (üle aasta) ELi talendireservi toimimist ja kasutab selleks üksikasjalikke tulemusnäitajaid koos eesmärkide ja lähtetasemega.

1.5. Ettepaneku/algatuse põhjendused

1.5.1. Lühi- või pikaajalises perspektiivis täidetavad vajadused, sealhulgas algatuse rakendamise üksikasjalik ajakava

Pärast seda, kui kaasseadusandjad võtavad vastu ettepaneku ELi talendireservi kohta (mis peaks toimuma 2025. aasta lõpus), algab ELi talendireservi IT-platvormi väljatöötamine, mis kestab ligikaudu kaks aastat (2026–2027). Samal ajavahemikul peaks komisjon koostöös osalevate liikmesriikidega tagama riiklike andmebaaside koostalitlusvõime ELi talendireserviga.

Samal ajal tuleks luua nii ELi talendireservi sekretariaat kui ka muud juhtimisfoorumid (ELi talendireservi juhtrühm, ELi talendireservi riiklikud kontaktpunktid) ja asjaomased komiteed rakendusaktide vastuvõtmiseks. Lisaks sellele peab komisjon võtma endale suurema rolli uue määruse rakendamise järelevalves, et tagada selle eesmärkide täitmine.

Määruse rakendamine eeldab mitme üksikasjaliku küsimuse lahendamist rakendusaktide või delegeeritud õigusaktide vastuvõtmisega kahe aasta jooksul alates määruse kohaldamise kuupäevast.

Kuni ELi talendireservi IT-platvormi käivitamiseni on komisjonil õigus võtta vastu delegeeritud õigusakt, millega

- koostatakse kogu ELi hõlmav tööjõupuudusega kutsealade loetelu.

Komisjonil on õigus võtta vastu rakendusaktid, millega

- võetakse vastu vajalikud tehnilised standardid andmevahetuse, andmevormingute, vabade töökohtade ja töötajate profiilide vormingute jaoks;
- võetakse vastu vormid ELi talendipartnerluspassi formaadi jaoks;
- võetakse vastu täiendavad sätted töödeldavate isikuandmete alamkategoriate ja vastutavate töötajate kohustuste kohta, sealhulgas eeskirjad, millega reguleeritakse isikuandmete volitatud töötaja või volitatud töötajate võimalikku kasutamist, samuti isikuandmetele juurdepääsu tingimuste ja töötajate võimaluse kohta piirata oma isikuandmetele juurdepääsu ELi talendireservi IT-platvormil.

1.5.2. ELi meetme lisaväärtus (see võib tuleneda eri teguritest, nagu kooskõlastamisest saadav kasu, õiguskindlus, suurem tõhusus või vastastikune täiendavus). Käesoleva punkti kohaldamisel tähendab „ELi meetme lisaväärtus“ väärtust, mis tuleneb liidu sekkumisest ja lisandub väärtusele, mille liikmesriigid oleksid muidu üksi loonud.

Euroopa tasandi meetmete põhjused (eelhindamine): kõik liikmesriigid peavad tulema toime oskuste nappuse ja tööjõupuuduse süvenemisega, võttes arvesse demograafilisi probleeme ja kaksikülemineku seotud nõudeid. Kuigi mõned neist juba tegelevad selle nappusega, rakendades kohalikku tööjõudu ja parandades ELi-sisest liikuvust, ei pruugi neist jõupingutustest piisata, et lahendada olemasoleva ja tulevase nappuse probleem täielikult. Seepärast on mõned liikmesriigid juba tunnustanud seadusliku rände kesksel rolli ja töötanud välja talentide ligiõmbamise poliitikameetmed, kuid need on väga killustatud ja sekkumise ulatuse poolest liikmesriigiti erinevad. Eeldatavasti on need ELi oodatava tööjõunõudlusega

võrreldes ebapiisavad. Kuigi riikide tasandil on loodud mõned digiplatvormid ja talentide ligitõmbamise vahendid, on need olemas vaid mõnes liikmesriigis ja nende ulatus on piiratud, samas kui ELi tasandil puudutab nappus kõiki oskuste tasemeid, mistõttu on probleemi ELi mõõde käsitlemata.

Ühtse lähenemisviisi puudumine koos olemasolevate riiklike platvormide võimaliku piiratud nähtavusega ülemaailmsel tasandil vähendab liikmesriikide suutlikkust saavutada talentide ligitõmbamise poliitika individuaalse väljatöötamise kaudu mastaabisääst. Seetõttu ei suuda liikmesriigid ELi tööjõupuuduse ja oskuste nappuse leevendamise eesmärgil eraldi piisaval määral tegeleda kolmandate riikide kodanike ebapiisava värbamise probleemiga, kasutades selleks olemasolevaid töörandekanaleid: üksi tegutsevad liikmesriigid, eriti väiksemad liikmesriigid, kelle nähtavus kogu maailmas on väiksem, ei pruugi olla võimelised konkureerima kolmandatest riikidest pärit töötajate pärast.

Ühtne ELi platvorm võiks aidata ühendada ja vähendada lõhet kolmandate riikide kodanike tööjõupakkumise ja ELi nõudluse vahel, tõmmates seeläbi ligi rohkem välistalente, kui liikmesriigid üksi tegutsedes saavutaksid.

Oodatav tekkiv liidu lisaväärtus (ex post): ELi talendireserv võimaldaks toetada kolmandate riikide kodanike rahvusvahelist värbamist seaduslike võimaluste kaudu, et leevendada ELi tööjõupuudust ja oskuste nappust. Ühe kogu ELi hõlmava töövahendusplatvormina, mis pakub ka läbipaistvat teavet sisserände- ja värbamismenetluste ning tugiteenuste kohta, parandaks see töörande haldamise üldist tõhusust ELi tasandil ja edendaks ELi sihtkohana välismaalasest töötajate jaoks. See parandaks ka liidu konkurentsivõimet ja majanduskasvu, suurendades ELi ja liikmesriikide seadusliku rände poliitika nähtavust ülemaailmsel tasandil ning tõmmates ligi rohkem kolmandate riikide kodanikke välismaalt. Tänu mastaabisäästule oleks ELil paremad võimalused konkureerida üleilmsel tasandil välistalentide ligitõmbamisel ning rohe- ja digipöörde saavutamisel. See tagab, et kaasatud on rohkem õigete oskustega potentsiaalseid kandidaate ja iga liikmesriigi tööandjate tööjõuvajadusega tegeletakse paremal viisil. See saadaks kolmandatest riikidest pärit töötajatele selge sõnumi, et EL on valmis neid oma tööturul vastu võtma. ELi talendireserv täiendab ja tugevdab olemasolevaid riiklike talentide ligitõmbamise algatusi.

1.5.3. Samalaadsetest kogemustest saadud õppetunnid

2022. aasta oktoobris käivitati ELi talendireservi katseprojekt, et toetada Ukrainas toimuva sõja eest põgenevate inimeste integreerimist tööturule. Katseprojekti raames saavad liikmesriigis elavad ajutise kaitse saajad nüüd registreerida oma CV EURESe platvormil ja otsida töövõimalusi teises liikmesriigis, kuid nende CVd ei sobitata kokku vabade töökohtadega. Kui ELi talendireservi katseprojekt on loodud konkreetseks selleks, et hõlbustada juba ELis asuvate ajutise kaitse saajate tööturule integreerumist, siis tegeliku ELi talendireservi ülesanne on tõmmata ligi kolmandatest riikidest pärit töötajaid, kes veel ei ela ELis. Seepärast on kahel algatusel erinev loogika, õiguslik alus ja kohaldamisala ning katseprojekti käigus saadud kogemusi saab kõnealuse algatuse puhul kasutada vaid piiratud määral. Katseprojekti käigus saadud kogemused näitavad siiski, kui oluline on tagada tööprofiilide ja vabade töökohtade sobitamise süsteem ning korraldada ulatuslik teavituskampaania, et jõuda kolmandate riikide kodanikeni, kes võiksid olla vahendi kasutamisest huvitatud. Lisaks kinnitati ka avalike tööturuasutuste olulist rolli.

1.5.4. *Kooskõla mitmeaastase finantsraamistikuga ja võimalik koostoime muude asjakohaste vahenditega*

Ettepanek on jätkuks uuele rände- ja varjupaigaleppele, milles tunnistati seaduslikku rännet tervikliku rändekäsituse olulise osana ja võeti kohustus „arenda[da] edasi kolmandate riikide oskustöölise ELi talendireservi, mis võiks toimida kogu ELi hõlmava rahvusvahelise värbamise platvormina“.

ELi talendireservi loomise kavatsusest teatati oskuste ja talendi paketi. ELi talendireservi algatus parandaks ELi seadusliku rände direktiivide kasutamist, kuna tööpakkumise saamine, mida ELi talendireserv hõlbustab, on ELis oluline eeltingimus töötamisega seotud viisa või elamisloa saamiseks. Muutes seadusliku rände õigusraamistiku selgemaks ning pakkudes veebipõhiseid teabe- ja tugiteenuseid, lihtsustaks ELi talendireserv juurdepääsu menetlustele ja toetaks seega kolmanda riigi kodanike rahvusvahelist värbamist seaduslike võimaluste kaudu. Lisaks võivad tõhusad seaduslikud võimalused aidata vähendada ebaseaduslikku rännet ja olla kasulikud meie tööturu jaoks.

ELi talendireserv toetab ka talendipartnerluste rakendamist, pakkudes nendes partnerlustes osalevatest partnerriikidest pärit töötajatele tõhusat tööleidmise vahendit, suurendades seeläbi ELi ja kolmandate riikide vahelise seadusliku rände alase koostöö ja sellest tulenevalt rände üldise haldamise tõhusust.

Kuna ELi talendireserv on avatud ka rahvusvahelist kaitset vajavatele töötajatele kolmandates riikides, aitab see kaasa eesmärgile pakkuda ja parandada ELi tulekuks seaduslikke ja turvalisi kanaleid rahvusvahelist kaitset vajavatele inimestele kogu maailmas, nagu on sätestatud komisjoni 2020. aasta soovitusel seaduslike võimaluste kohta kaitse saamiseks ELis.

ELi talendireserv on üks peamisi komponente komisjoni paketi talentide liikuvuse kohta, mis võeti vastu Euroopa oskuste aasta raames.

Samuti täiendab see ELi poliitikaalgatusi, mille eesmärk on leevendada tööjõupuudust ja oskuste nappust ELis, nagu Euroopa oskuste tegevuskava, hõlbustades samas rohe- ja digipöörde saavutamist ELis kooskõlas nullnetotööstuse määruse ja rohelise kokkuleppe tööstuskavaga.

EURESe ja Euroopa Tööjõuameti kogemustele tuginedes aitab see saavutada sünergiaid muude ELi poliitikameetmetega, mille eesmärk on vähendada ELis oskuste nappust ja tööjõupuudust (eelkõige EURES).

ELi ja liikmesriikide tasandil nõutavad investeeringud on kooskõlas 2021.–2027. aasta mitmeaastase finantsraamistikuga, kasutades nende investeeringute rahastamiseks Varjupaiga-, Rände- ja Integratsioonifondi.

1.5.5. *Erinevate kasutada olevate rahastamisvõimaluste, sealhulgas vahendite ümberpaigutamise võimaluste hinnang*

Praeguse mitmeaastase finantsraamistiku raames saab vajadused katta ümberpaigutamise olemasoleva Varjupaiga-, Rände- ja Integratsioonifondi programmi raames.

Praeguses mitmeaastases finantsraamistikus lisakulusid ette ei nähta. 2027. aasta järgses mitmeaastases finantsraamistikus tehakse ettepanek rahastada ELi talendireservi kulusid järgmise finantsraamistiku kaudu, ilma et see mõjutaks mitmeaastast finantsraamistikku ja programme käsitlevat kokkulepet. 2027. aasta

järgset perioodi hõlmavad kulud on soovituslikud ega mõjuta algatuse jaoks tulevase mitmeaastase finantsraamistiku raames kättesaadavat eelarvet.

1.6. Ettepaneku/algatuse kestus ja finantsmõju

Piiratud kestusega

- hõlmab ajavahemikku [PP/KK]AAAA–[PP/KK]AAAA
- finantsmõju kulukohustuste assigneeringutele avaldub ajavahemikul AAAA–AAAA ja maksete assigneeringutele ajavahemikul AAAA–AAAA.

Piiramatu kestusega

- Rakendamise käivitumisperiood hõlmab ajavahemikku 2026–2028,
- millele järgneb täieulatuslik rakendamine.

1.7. Eelarve täitmise kavandatud meetod(id)⁴⁶

Otsene eelarve täitmine komisjoni poolt

- tema talituste kaudu, sealhulgas kasutades liidu delegatsioonides töötavat komisjoni personali;
- rakendusametite kaudu

Jagatud eelarve täitmine koostöös liikmesriikidega

Kaudne eelarve täitmine, mille puhul eelarve täitmise ülesanded on delegeeritud:

- kolmandatele riikidele või nende määratud asutustele;
- rahvusvahelistele organisatsioonidele ja nende allasutustele (nimetage);
- Euroopa Investeeringupangale ja Euroopa Investeeringufondile;
- finantsmääruse artiklites 70 ja 71 osutatud asutustele;
- avalik-õiguslikele asutustele;
- avalikke teenuseid osutavatele eraõiguslikele asutustele, sel määral, mil neile antakse piisavad finantstagatised;
- liikmesriigi eraõigusega reguleeritud asutustele, kellele on delegeeritud avaliku ja erasektori partnerluse rakendamine ja kellele antakse piisavad finantstagatised;
- asutustele või isikutele, kellele on delegeeritud Euroopa Liidu lepingu V jaotise kohaste ühise välis- ja julgeolekupoliitika erimeetmete rakendamine ja kes on kindlaks määratud asjaomases alusaktis.
- *Kui märgitud on mitu eelarve täitmise viisi, esitage üksikasjad rubriigis „Märkused“.*

Märkused

ELi talendireservi arendusetapp peaks kestma kaks aastat, mille jooksul luuakse ELi talendireservi sekretariaadi ja muude juhtimisfoorumite kõrval ELi talendireservi IT-platvorm. ELi talendireserv peaks hakkama toimima alates 2028. aasta algusest.

⁴⁶ Eelarve täitmise viise koos viidetega finantsmäärusele on selgitatud BUDGpedia veebisaidil <https://myintracomm.ec.europa.eu/corp/budget/financial-rules/budget-implementation/Pages/implementation-methods.aspx>.

Eelarve kaudset täitmist hakatakse kohaldama alates 2028. aastast, kuna alates 2028. aastast on kavas toetada rahaliselt kolmandates riikides tegutsevaid rahvusvahelisi või ELi tasandi osalejaid, kes võiksid aidata rahvusvahelist kaitset vajavatel ümberasustatud isikutel kasutada ära ELi talendireservi võimalusi, toetades seega täiendavate töövõimaluste arendamist.

2. HALDUSMEETMED

2.1. Järelevalve ja aruandluse reeglid

Märkige sagedus ja tingimused.

Rahastamiseks kasutatakse **eelarve otsese ja kaudse täitmise** raames Varjupaiga- ja Rändefondi temaatilist rahastut, mis kuulub samuti Varjupaiga- ja Rändefondi üldise järelevalve- ja hindamismehhanismi alla. Võrreldavate andmete avalikustamise tagamiseks kehtestatakse ühtlustatud vormid ja normid, et koguda toetuslepingute ja rahalist toetust käsitlevate lepingutega toetatavatelt näitajaid samas tempos kui eelarve jagatud täitmise korral.

Kui liidu toetust antakse **eelarve jagatud täitmise** kaudu, kohaldatakse järgmisi norme: liikmesriikide poolt eelarve jagatud täitmise raames rakendatav rahastamine toimub vastavalt eeskirjadele, mis on sätestatud 24. juuni 2021. aasta määruses (EL) 2021/1060 (edaspidi „ühissätete määrus“), määruses (EL) 2018/2016 (finantsmäärus) ja 7. juuli 2021. aasta määruses (EL) 2021/1147, millega luuakse Varjupaiga-, Rände- ja Integratsioonifond. Kooskõlas ühissätete määrusega on iga liikmesriik juba kehtestanud oma programmi jaoks juhtimis- ja kontrollisüsteemi, et tagada seiresüsteemi kvaliteet ja usaldusväärsus. Eelarve jagatud täitmiseks on seega olemas aruandluse, järelevalve ning hindamise ühtne ja tõhus raamistik. Liikmesriigid peavad looma seirekomitee, milles komisjon võib osaleda nõuandvas rollis. Seirekomiteed vaatavad läbi kõik küsimused, mis mõjutavad programmi eesmärkide saavutamist. Rände ja siseasjade valdkonna fondide puhul esitavad liikmesriigid komisjonile oma iga-aastased tulemusaruanded programmi rakendamise ning vahe-eesmärkide ja eesmärkide saavutamisel tehtud edusammude kohta. Sellistes aruannetes tuleks välja tuua ka probleemid, mis mõjutavad programmi tulemuslikkust, ning kirjeldada nende lahendamiseks võetud meetmeid.

2.2. Haldus- ja kontrollisüsteem(id)

2.2.1. *Eelarve täitmise viisi(de), rahastuse rakendamise mehhanismi(de), maksete tegemise korra ja kavandatava kontrollistrateegia selgitus*

Kontrollistrateegia põhineb finantsmäärusel ja ühissätete määrusel. Temaatilise rahastu raames eelarve **otsese ja kaudse täitmise** kaudu rakendatava osa puhul arvestatakse juhtimis- ja kontrollisüsteemi ülesehituses kehtiva mitmeaastase finantsraamistiku rakendamise käigus saadud kogemusi.

Kui liidu toetust antakse **eelarve jagatud täitmise** kaudu, kohaldatakse järgmisi norme: liikmesriigid saavad täiendava toetuse oma riiklike süsteemide koostalitlusvõime jaoks ELi talendireservi IT-platvormidega, oma riiklike kontaktpunktide jaoks ning haldustoetuse ELi talendipartnerluspasseide väljastamiseks talendipartnerluste raames (kui see on asjakohane). Vastavad summad eraldatakse liikmesriikidele nende programmi muutmise teel. Neid programme rakendatakse eelarve jagatud täitmise raames kooskõlas finantsmääruse artikliga 63, ühissätete määrusega ning Varjupaiga-, Rände- ja Integratsioonifondi käsitleva määrusega. Eelarve jagatud täitmise maksete tegemise kord on sätestatud ühissätete määruses.

Kõik normide eiramisega seotud juhtumid, mille komisjon või Euroopa Kontrollikoda on tuvastanud pärast iga-aastase kinnituspaketi edastamist, võivad kaasa tuua netofinantskorrektsiooni.

2.2.2. *Teave kindlakstehtud riskide ja nende vähendamiseks kasutusele võetud sisekontrollisüsteemi(de) kohta*

Kuna ELi talendireservi jaoks luuakse spetsiaalne ELi talendireservi IT-platvorm, mis peab lisaks olema koostalitlusvõimeline asjaomaste liikmesriikide riiklike süsteemidega ja nõuab neilt riiklike kontaktpunktide määramist, võib tekkida oht, et kui liikmesriikide koostöö ei ole piisav, ei peeta ELi talendireservi arendamisel ajakavast kinni.

Seepärast on ettevalmistav töö äärmiselt hädavajalik. Komisjon peaks alustama võimalikult kiiresti ettevalmistusi asjakohase juhtimis- ja IT-korra kehtestamiseks.

Komisjoni ja liikmesriikide vahel on vaja sagedasi kohtumisi ja korrapäraseid kontakte tagamaks, et kõik asjakohased otsused võetaks vastu kiiresti ja need ei mõjuta negatiivselt rakendamise ajakava.

Rände ja siseasjade peadirektoraat korraldab iga-aastase riskijuhtimisürituse, et teha kindlaks võimalikud suured riskid ja neid hinnata. Oluliseks peetavatest riskidest teatatakse igal aastal rände ja siseasjade peadirektoraadi juhtimiskavas, millele lisatakse leevendusmeetmeid sisaldav tegevuskava.

2.2.3. *Kontrollimeetmete hinnanguline kulutõhusus (kontrollikulude suhe hallatavate vahendite väärtusse), selle põhjendus ja oodatav veariski tase (maksete tegemise ja sulgemise ajal).*

Komisjon esitab korrapäraselt aruande, mis käsitleb kontrollikulude suhet hallatavate vahendite väärtusse. Rände ja siseasjade peadirektoraadi 2022. aasta tegevusaruande kohaselt on see eelarve jagatud täitmise puhul 0,45 %, otsese eelarve täitmise puhul 0,83 % ja kaudse eelarve täitmise puhul 0,12 %.

2.3. **Pettuste ja õigusnormide rikkumise ärahoidmise meetmed**

Nimetage rakendatavad või kavandatud ennetus- ja kaitsemeetmed, nt pettustevastase võitluse strateegias esitatud meetmed.

Rände ja siseasjade peadirektoraat jätkab oma pettustevastase võitluse strateegia kohaldamist kooskõlas komisjoni pettustevastase võitluse strateegiaga (CAFS), et tagada muu hulgas oma pettustevastaste sisemeetmete täielik kooskõla CAFSiga ning see, et pettuseriski juhtimine on suunatud pettuseriski valdkondade kindlakstegemisele ja sobivate lahenduste leidmisele.

3. ETTEPANEKU/ALGATUSE HINNANGULINE FINANTSMÕJU

3.1. Mitmeaastase finantsraamistiku rubriigid ja kulude eelarveread, millele mõju avaldub

- Olemasolevad eelarveread

Järjestage mitmeaastase finantsraamistiku rubriigiti ja iga rubriigi sees eelarveridade kaupa

Mitmeaastase finantsraamistiku rubriik	Eelarverid a	Kulu liik	Rahaline osalus			
	Nr	Liigendatud/liigendamata ⁴⁷	EFTA riigid ⁴⁸	kandidaatriigid ja potentsiaalsed kandidaatriigid ⁴⁹	muud kolmandad riigid	muu sihtotstarbeline tulu
4	10 02 01	Liigendatud/liigendamata	JAH/EI	JAH/EI	JAH/EI	JAH/EI

- Uued eelarveread, mille loomist taotletakse

Järjestage mitmeaastase finantsraamistiku rubriigiti ja iga rubriigi sees eelarveridade kaupa

Mitmeaastase finantsraamistiku rubriik	Eelarverida	Kulu liik	Rahaline osalus			
	Nr	Liigendatud/liigendamata	EFTA riigid	kandidaatriigid ja potentsiaalsed kandidaatriigid	muud kolmandad riigid	muu sihtotstarbeline tulu
	[XX.YY.YY.YY]		JAH/EI	JAH/EI	JAH/EI	JAH/EI

⁴⁷ Liigendatud = Liigendatud assigneeringud / liigendamata = liigendamata assigneeringud.

⁴⁸ EFTA: Euroopa Vabakaubanduse Assotsiatsioon.

⁴⁹ Kandidaatriigid ja vajaduse korral Lääne-Balkani potentsiaalsed kandidaatriigid.

3.2. Ettepaneku hinnanguline finantsmõju assigneeringutele

3.2.1. Hinnanguline mõju tegevusassigneeringutele – ülevaade⁵⁰

- Ettepanek/algatus ei nõua tegevusassigneeringute kasutamist
- Ettepanek/algatus nõuab tegevusassigneeringute kasutamist, mis toimub järgmiselt:

miljonites eurodes (kolm kohta pärast koma)

Mitmeaastase finantsraamistiku rubriik	4									
SISEASJADE PEADIREKTORAAT (DG HOME)		2024	2025	2026	2027	Kokku 24–27	2028 ⁵¹	2029 ⁵²	2030 ⁵³	Kokku 24–30
Tegevusassigneeringud										
10 02 01 – Varjupaiga-, Rände- ja Integratsioonifond	Kulukohustused	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
10 02 01 – Varjupaiga-, Rände- ja Integratsioonifond	Maksed	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
Eriprogrammide vahenditest rahastatavad haldusassigneeringud										
10 01 01 – Varjupaiga-, Rände- ja Integratsioonifondi toetuskulud	Kulukohustused = Maksed									
DG HOME assigneeringud KOKKU	Kulukohustused	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Maksed	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
Tegevusassigneeringud KOKKU	Kulukohustused	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Maksed	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101

⁵⁰ Käesolevas jaos esitatud tabelid kajastavad stsenaariumi, mille puhul osaleb 20 liikmesriiki. See ei mõjuta liikmesriikide valikuid ja eelarvet kohandatakse sõltuvalt ELi talendireservis osalevate liikmesriikide arvust.

⁵¹ 2027. aasta järgset perioodi hõlmavad kulud on soovituslikud ega mõjuta algatuse jaoks tulevase mitmeaastase finantsraamistiku raames kättesaadavat eelarvet.

⁵² Samas.

⁵³ Samas.

Eriprogrammide vahenditest rahastatavad haldusassigneeringud KOKKU		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Mitmeaastase finantsraamistiku RUBRIIGI 4 assigneeringud KOKKU	Kulukohustused	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Maksed	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101

Mitmeaastase finantsraamistiku rubriik	7	„Halduskulud“
---	----------	---------------

miljonites eurodes (kolm kohta pärast koma)

SISEASJADE PEADIREKTORAAT (DG HOME)		2024	2025	2026	2027	Kokku 24–27	2028⁵⁴	2029⁵⁵	2030⁵⁶	Kokku 24–30
Personalikulud	Kulukohustused = Maksed	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Muud halduskulud	Kulukohustused = Maksed	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
DG HOME KOKKU	Kulukohustused = Maksed	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
Mitmeaastase finantsraamistiku RUBRIIGI 7 assigneeringud KOKKU	(Kulukohustuste kogusumma = maksete kogusumma)	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
Mitmeaastase finantsraamistiku RUBRIIKIDE 1–7 assigneeringud KOKKU	Kulukohustused	0,086	0,433	13,423	13,856	27,798	25,477	25,517	24,226	103,019
	Maksed	0,086	0,433	2,475	7,623	10,617	8,848	9,963	12,787	42,214

⁵⁴ Samas.

⁵⁵ Samas.

⁵⁶ Samas.

Alates 2028. aastast on ettepaneku aastane maksumus hinnanguliselt 25 miljonit eurot, mida kavatakse rahastada järgmise mitmeaastase finantsraamistiku kaudu, ilma et see mõjutaks kokkulepet mitmeaastase finantsraamistiku ja programmide kohta. Lisaks on alates 2028. aastast kavatud toetada rahaliselt kolmandates riikides tegutsevaid rahvusvahelisi või ELi tasandi osalejaid, kes võiksid aidata rahvusvahelist kaitset vajavatel ümberasustatud isikutel kasutada ära ELi talendireservi võimalusi, toetades seega täiendavate töövõimaluste arendamist. Praeguses etapis ei ole võimalik seda summat üksikasjalikult kindlaks määrata.

3.2.2. Hinnanguline tegevusassigneeringutest rahastatav väljund

Kulukohustuste assigneeringud miljonites eurodes (kolm kohta pärast koma)⁵⁷

Märkige eesmärgid ja väljundid	Väljundi liik	2026		2027		2028 ⁵⁸		2029 ⁵⁹		KOKKU			
		Arv	Kulu	Arv	Kulu	Arv	Kulu	Arv	Kulu	Arv	Kulu	Arv	Kulu
KÕIK EESMÄRGID Juhtimine – personal													
Riiklikud kontaktpunktid (liikmesriigid, kaetakse Varjupaiga-, Rände- ja Integratsioonifondist)			4,856		4,856		14,567		14,567		14,567		53,413
Kokku			4,856		4,856		14,567		14,567		14,567		53,413
ERIEESMÄRK nr 2 IT-kulud teatavate EURESe komponentide kasutamisel													
Europassi kohandamine ja integreerimine			0,087		0,087								0,175
Eelsõelumisvahendi loomine			0,112		0,112								0,225
Kolmandate riikide kodanike CVde andmebaas			0,112		0,112								0,225
EURESe vabade töökohtade andmebaasi kohandamine ja integreerimine			0,300		0,300								0,600
EURESe otsingu-/sobitamismootorite kohandamine ja			0,225		0,225								0,450

⁵⁷ Selles tabelis on esitatud stsenaarium, mille puhul osaleb 20 liikmesriiki. See ei mõjuta liikmesriikide valikuid ja eelarvet kohandatakse sõltuvalt ELi talendireservis osalevate liikmesriikide arvust.

⁵⁸ Samas.

⁵⁹ Samas.

integreerimine												
Põhisüsteem			2,175		2,175							4,350
ELi talendiplatvormi ja muude süsteemide koostalitlusvõime			0,075		0,075							0,150
ELi talendiplatvormi ja asjaomaste liikmesriikide riiklike süsteemide koostalitlusvõime			2,088		2,088							4,176
Käitamine (hooldus)							0,926		0,926		0,772	2,624
Taristu			0,315		0,315		0,315		0,315		0,315	1,574
Lisafunktsioonide rakendamine							1,645		1,645		0,548	3,837
Erieesmärk nr 2 kokku			5,490		5,490		2,886		2,886		1,635	18,386
ERIEESMÄRK nr 3 muud tegevused												
Kommunikatsioon			0,487		0,487		0,487		0,487		0,487	2,435
Tõlkimine			1,300		1,300		1,300		1,300		1,300	6,500
Koolitus							1,600		1,600		1,600	4,800
Horisontaalne koordineerimine			0,176		0,176		0,176		0,176		0,176	0,880
Veebipõhine teave							1,057		1,057		1,057	3,171
Erieesmärk nr 3 kokku			1,963		1,963		4,620		4,620		4,620	17,786
ERIEESMÄRK nr 4												
Haldustoetus ELi talendipartnerluspasside väljastamiseks (liikmesriikide kulud, kaetakse Varjupaiga-, Rände- ja Integratsioonifondist)							1,440		1,440		1,440	4,320
Erieesmärk nr 4 kokku											1,440	1,440
KOKKU			12,309		12,309		23,513		23,513		22,262	93,906

3.2.3. Hinnanguline mõju haldusassigneeringutele – ülevaade⁶⁰

- Ettepanek/algatus ei nõua haldusassigneeringute kasutamist
- Ettepanek/algatus nõuab haldusassigneeringute kasutamist, mis toimub järgmiselt:

miljonites eurodes (kolm kohta pärast koma)

	2024	2025	2026	2027	KOKKU 24–27	2028 ⁶¹	2029 ⁶²	2030 ⁶³	KOKKU 24–30
Mitmeaastase finantsraamistiku RUBRIIK 7									
Personalikulud	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Muud halduskulud	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
Mitmeaastase finantsraamistiku RUBRIIK 7 KOKKU	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
Mitmeaastase finantsraamistiku RUBRIIGIST 7 välja jäävad kulud									
Personalikulud	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Muud halduskulud	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Mitmeaastase finantsraamistiku RUBRIIGIST 7 välja jäävad kulud kokku	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
KOKKU	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113

Personali ja muude halduskuludega seotud assigneeringute vajadused kaetakse komisjoni talituste poolt asjaomase meetme haldamiseks juba antud ja/või komisjoni talituste siseselt ümberpaigutatud assigneeringutest, mida vajaduse korral võidakse täiendada nendest lisaassigneeringutest, mis haldavatele komisjoni talitustele eraldatakse iga-aastase vahendite eraldamise menetluse käigus, arvestades eelarvepiirangutega.

3.2.3.1. Hinnangulised personalivajadused

- Ettepanek/algatus ei nõua personali kasutamist
- Ettepanek/algatus nõuab personali kasutamist, mis toimub järgmiselt:

Hinnanguline väärtus täistööaja ekvivalendina

	2024	2025	2026	2027	2028 ⁶⁴	2029 ⁶⁵	2030 ⁶⁶
Ametikohtade loeteluga ette nähtud ametikohad (ametnikud ja ajutised töötajad)							
20 01 02 01 (komisjoni peakorteris ja esindustes)	1	2	5	7	9	9	9
20 01 02 03 (delegatsioonides)							
01 01 01 01 (kaudne teadustegevus)							

⁶⁰ Selles tabelis on esitatud stsenaarium, mille puhul osaleb 20 liikmesriiki. See ei mõjuta liikmesriikide valikuid ja eelarvet kohandatakse sõltuvalt ELi talendireservi osalevate liikmesriikide arvust.

⁶¹ Samas.

⁶² Samas.

⁶³ Samas.

⁶⁴ Samas.

⁶⁵ Samas.

⁶⁶ Samas.

01 01 01 11 (otsene teadustegevus)							
Muud eelarvread (märkige)							
Koosseisuväline personal (täistööajale taandatud töötajad)							
20 02 01 (üldvahenditest rahastatavad lepingulised töötajad, riikide lähetatud eksperdid ja renditööjõud)	0	1	2	3	4	4	4
20 02 03 (lepingulised töötajad, kohalikud töötajad, riikide lähetatud eksperdid, renditööjõud ja noored eksperdid delegatsioonides)							
01 01 01 02 (lepingulised töötajad, riikide lähetatud eksperdid ja renditööjõud kaudse teadustegevuse valdkonnas)							
01 01 01 12 (lepingulised töötajad, riikide lähetatud eksperdid ja renditööjõud otsese teadustegevuse valdkonnas)							
Muud eelarvread (märkige)							
KOKKU	1	3	7	10	13	13	13

Personalivajadused kaetakse komisjoni talituste töötajatega, kes on juba määratud meedet haldama, ja/või paigutades töötajaid ümber komisjoni talituste sees. Vajaduse korral võidakse personali täiendada iga-aastase vahendite eraldamise menetluse käigus, arvestades olemasolevate eelarvepiirangutega.

Ülesannete kirjeldus:

Ametnikud ja ajutised töötajad	<ul style="list-style-type: none"> - Euroopa Parlamendis ja nõukogus seadusandliku ettepaneku üle peetavate läbirääkimiste toetamine - Delegeeritud õigusaktide ja rakendusaktide koostamine + läbirääkimised aastatel 2026–2027 - Juhtimisstruktuuri ja komiteemenetluse loomine - ELi talendireservi sekretariaadi ülesannete täitmine, sealhulgas ELi talendireservi tegevuse kavandamine ja koordineerimine - Andmekaitse (sealhulgas vastutava töötleja lepingute koostamine ja lõplik vormistamine) - Teenuseosutajate lepingute haldamine ja IT-koordineerimine (asutusesisene IT-juhtrühm ja IT-nõukogule allumine) - Koostöö ja toetus riiklike kontaktpunktidega seotud tegevuste sisseseadmisel - Haldustoetus ELi talendipartnerluspasside väljastamiseks - Talendipartnerlustes osalevate liikmesriikide toetamine <p>Talendipartnerluse erikord (passinõuded, teavituskampaania)</p>
Koosseisuvälised töötajad	<ul style="list-style-type: none"> - Läbirääkimiste toetamine ja ettevalmistamine enne jõustumist - Koolitusvajaduste ja suutlikkuse suurendamise moodulite ettevalmistamine - Näitajate raamistiku loomise, järelevalve ja hindamise toetamine - Kommunikatsioonistrateegia ja ürituste korraldamine, võrgustike loomine

3.2.4. Kooskõla kehtiva mitmeaastase finantsraamistikuga

Ettepanek/algatus:

- on täielikult rahastatav mitmeaastase finantsraamistiku asjaomase rubriigi sisese vahendite ümberpaigutamise kaudu.

ELi talendireservi ettepaneku kulud kaetakse Varjupaiga-, Rände- ja Integratsioonifondist, seadmata ohtu olemasolevaid rahastamispakette.

- tingib mitmeaastase finantsraamistiku asjaomase rubriigi mittesihotstarbelise varu ja/või mitmeaastase finantsraamistiku määrukses sätestatud erivahendite kasutuselevõtu.

Selgitage, mis on vajalik, märkides asjaomased rubriigid, eelarveread ja summad ning nimetades kasutatavad rahastamisvahendid.

- nõuab mitmeaastase finantsraamistiku muutmist.

Selgitage, mis on vajalik, märkides asjaomased rubriigid, eelarveread ja summad.

3.2.5. Kolmandate isikute rahaline osalus

Ettepanek/algatus:

- ei näe ette kolmandate isikute poolset kaasrahastamist
- näeb ette kolmandate isikute poolse kaasrahastuse, mille hinnanguline summa on järgmine:

assigneeringud miljonites eurodes (kolm kohta pärast koma)

	Aasta N ⁶⁷	Aasta N + 1	Aasta N + 2	Aasta N + 3	Lisage vajalik arv aastaid, et näidata finantsmõju kestust (vt punkt 1.6)			Kokku
Nimetage kaasrahastav asutus								
Kaasrahastatavad assigneeringud KOKKU								

3.3. Hinnanguline mõju tuludele

- Ettepanekul/algatusel puudub finantsmõju tuludele
- Ettepanekul/algatusel on järgmine finantsmõju:
 - omavahenditele
 - muudele tuludele
 - palun märkige, kas see on kulude eelarveridasid mõjutav sihtotstarbeline tulu

miljonites eurodes (kolm kohta pärast koma)

Tulude eelarverida	Jooksva eelarveaastal kättesaadavad assigneeringud	Ettepaneku/algatuse mõju ⁶⁸						
		Aasta N	Aasta N + 1	Aasta N + 2	Aasta N + 3	Lisage vajalik arv aastaid, et näidata finantsmõju kestust (vt punkt 1.6)		
Artikkel								

Sihtotstarbeliste tulude puhul märkige, milliseid kulude eelarveridasid ettepanek mõjutab.

⁶⁷ N on aasta, mil alustatakse ettepaneku/algatuse rakendamist. „N“ asemel tuleb märkida esimene eeldatav rakendamise aasta (näiteks 2021). Sama tuleb teha ka järgnevate aastate puhul.

⁶⁸ Traditsiooniliste omavahendite (tollimaksud ja suhkrumaksud) korral tuleb märkida netosummad, st brutosumma pärast 20 % sissenõudmiskulude mahaarvamist.

Muud märkused (nt tuludele avaldatava mõju arvutamise meetod/valem või muu teave).