



EURÓPSKA ÚNIA

EURÓPSKY PARLAMENT

RADA

V Bruseli 18. marca 2026
(OR. en)

2023/0404(COD)

PE-CONS 62/25

MIGR 456
JAI 1831
ASIM 89
SOC 825
EMPL 542
EDUC 485
CODEC 1998

LEGISLATÍVNE AKTY A INÉ PRÁVNE AKTY

Predmet: NARIADENIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY, ktorým sa
zriaďuje okruh talentov EÚ

NARIADENIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2026/...

Z ...,

ktorým sa zriaďuje okruh talentov EÚ

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 79 ods. 2 písm. a),

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru¹,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom²,

¹ Ú. v. EÚ C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj>.

² Pozícia Európskeho parlamentu z 10. marca 2026 (zatiaľ neuvverejnená v úradnom vestníku) a rozhodnutie Rady z

keďže:

- (1) Únia a jednotlivé členské štáty čelia nedostatku pracovnej sily a zručností v mnohých odvetviach a povolaniach vrátane tých, ktoré sú dôležité pre zelenú a digitálnu transformáciu. Na riešenie tohto nedostatku by boli potrební kvalifikovaní pracovníci na všetkých úrovniach. V stavebníctve, zdravotníctve, odvetviach ubytovacích a stravovacích služieb, dopravy, informačných a komunikačných technológií a v oblastiach vedy, techniky, inžinierstva a matematiky je dlhodobý a rozsiahly nedostatok pracovnej sily. Tento nedostatok sa ešte prehĺbil v dôsledku pandémie ochorenia COVID-19 a zrýchlenia zelenej a digitálnej transformácie. Očakáva sa, že nedostatok pracovnej sily a zručností bude pretrvávať a vzhľadom na demografické výzvy by sa mohol ešte zhoršiť.

- (2) Riešenie nedostatku pracovnej sily a zručností si vyžaduje ambiciózný a komplexný prístup na úrovni Únie a na vnútroštátnej úrovni, ktorého prioritou je umožniť osobám nedostatočne zastúpeným na trhu práce lepšie využívať svoj plný potenciál. Tento prístup by mohol zahŕňať rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností existujúcej pracovnej sily v súlade s cieľmi Európskeho roka zručností stanoveného rozhodnutím Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/936³, uľahčenie mobility pracovnej sily v rámci EÚ, a to aj lepším využívaním smernice Rady 2003/109/ES⁴ a smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1883⁵ a podporou siete EURES, ako aj zlepšenie pracovných podmienok a zvýšenie atraktívnosti určitých povolání. Vzhľadom na rozsah súčasného nedostatku pracovnej sily na trhu práce a demografické trendy je však pravdepodobné, že opatrenia zamerané len na domácu pracovnú silu a pracovnú silu v rámci Únie nebudú stačiť na riešenie súčasného a budúceho nedostatku pracovnej sily a zručností. Podľa odhadov Komisie sa predpokladá, že počet obyvateľov Únie sa výrazne zníži. Navyše sa predpokladá, že počet ľudí v produktívnom veku klesne ešte viac. Preto je pre doplnenie uvedených opatrení kľúčová legálna a riadená migrácia, ktorá musí byť súčasťou riešenia v záujme zaistenia kvality systémov sociálneho zabezpečenia, konkurencieschopnosti a udržateľného hospodárskeho rastu v Únii a plnej podpory zelenej a digitálnej transformácie.

³ Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/936 z 10. mája 2023 o Európskom roku zručností (Ú. v. EÚ L 125, 11.5.2023, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2023/936/oj>).

⁴ Smernica Rady 2003/109/ES z 25. novembra 2003 o právnom postavení štátnych príslušníkov tretích krajín, ktoré sú osobami s dlhodobým pobytom (Ú. v. EÚ L 16, 23.1.2004, s. 44, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/109/oj>).

⁵ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1883 z 20. októbra 2021 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania a o zrušení smernice Rady 2009/50/ES (Ú. v. EÚ L 382, 28.10.2021, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

- (3) S cieľom zvýšiť atraktivnosť Únie pre talenty z tretích krajín, uľahčiť spravodlivý medzinárodný nábor, prekonať nedostatok pracovnej sily a zručností a poskytnúť štátnym príslušníkom tretích krajín príležitosti na prácu v povolaniach s nedostatkom pracovnej sily v celej Únii by sa mal zriadiť okruh talentov EÚ. Okruh talentov EÚ by mal mať formu celoúnijnej platformy, ktorá bude združovať profily zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín, ktorí majú pobyt mimo Únie, a ponuky voľných pracovných miest zúčastnených zamestnávateľov a iných zúčastnených subjektov usadených v zúčastnených členských štátoch a podporovať ich priradovanie. Európsky parlament vyzval na vytvorenie okruhu talentov EÚ vo svojom uznesení z 25. novembra 2021 s odporúčaniami Komisie o politike a práve v oblasti legálnej migrácie⁶.
- (4) V odporúčaní Komisie (EÚ) 2020/1364⁷ sa členské štáty vyzývajú, aby zaviedli a podporovali doplnkové možnosti pracovnej migrácie pre osoby, ktoré potrebujú medzinárodnú ochranu. Okruh talentov EÚ by takisto mohol pomôcť sfunkčniť takéto doplnkové možnosti.

⁶ Ú. v. EÚ C 224, 8.6.2022, s. 69.

⁷ Odporúčanie Komisie (EÚ) 2020/1364 z 23. septembra 2020 o legálnych možnostiach získania ochrany v EÚ: podporovanie presídľovania, prijímania osôb z humanitárnych dôvodov a iných doplnkových možností (Ú. v. EÚ L 317, 1.10.2020, s. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2020/1364/oj>).

- (5) Cieľom okruhu talentov EÚ by mala byť podpora zúčastnených členských štátov pri riešení súčasného a budúceho nedostatku pracovnej sily a zručností prostredníctvom náboru štátnych príslušníkov tretích krajín, pokiaľ na dosiahnutie uvedeného cieľa nepostačuje aktivizovanie domácej pracovnej sily a mobilita v rámci EÚ. Okruh talentov EÚ by mal zainteresovaným členským štátom poskytovať doplňujúcu podporu na úrovni Únie ako dobrovoľný nástroj na uľahčenie medzinárodného náboru. Na uvedený účel by sa mala zabezpečiť komplementárnosť a interoperabilita IT platformy pre okruh talentov EÚ (ďalej len „IT platforma“) s existujúcimi únijnými a vnútroštátnymi iniciatívami a platformami. Pri vytváraní okruhu talentov EÚ by sa mali zohľadniť špecifické potreby členských štátov, aby sa zabezpečila čo najširšia účasť. Preto je výraz „talent“ široký pojem vzťahujúci sa na celú škálu zručností a kompetencií, ktoré môžu byť potrebné na trhoch práce jednotlivých členských štátov.
- (6) Vzhľadom na dobrovoľnú povahu okruhu talentov EÚ by zúčastnené členské štáty mali mať takisto možnosť vystúpiť z okruhu talentov EÚ. Na tento účel by členské štáty mali sekretariátu pre okruh talentov EÚ (ďalej len „sekretariát“) oznámiť svoj zámer vystúpiť z okruhu talentov EÚ. S cieľom umožniť sekretariátu a členským štátom vykonať všetky potrebné technické a praktické opatrenia na takéto vystúpenie, ako aj zabezpečiť dostatočnú stabilitu a predvídateľnosť pre uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín, zúčastnených zamestnávateľov a iné zúčastnené subjekty, by vystúpenie malo nadobudnúť účinnosť deväť mesiacov po oznámení úmyslu vystúpiť. Odo dňa uvedeného oznámenia by sa na IT platforme nemali sprístupňovať žiadne nové voľné pracovné miesta zúčastnených zamestnávateľov a iných zúčastnených subjektov z dotknutého členského štátu.

- (7) Cieľom okruhu talentov EÚ je poskytovať informácie uchádzačom o zamestnanie z tretích krajín a zúčastneným zamestnávateľom a iným zúčastneným subjektom zákonne usadeným v zúčastnených členských štátoch. Na účely tohto nariadenia sa zamestnávateľ alebo iný subjekt považuje za zákonne usadeného v členskom štáte, v ktorom vykonáva skutočnú významnú hospodársku činnosť v súlade s vnútroštátnymi zákonmi a správnymi požiadavkami tohto členského štátu. Pojem „iný zúčastnený subjekt“ by sa mal vzťahovať na agentúru dočasného zamestnávania, súkromnú agentúru zamestnania alebo sprostredkovateľa na trhu práce. Pojem „agentúra dočasného zamestnávania“ treba chápať v zmysle vymedzenia v článku 3 ods. 1 písm. b) smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES⁸. Pojem „súkromná agentúra zamestnania“ treba chápať v zmysle vymedzenia v Dohovore Medzinárodnej organizácie práce (ďalej len „MOP“) o súkromných agentúrach zamestnania z roku 1997 (č. 181).
- (8) Zaregistrovaní uchádzači o zamestnanie z tretích krajín sa považujú za vybraných na voľné pracovné miesto na okruhu talentov EÚ, ak sa im ponúklo zamestnanie, ktoré im umožňuje vstúpiť do pracovnoprávneho vzťahu v zúčastnenom členskom štáte, v ktorom je zúčastnený zamestnávateľ alebo iný zúčastnený subjekt zákonne usadený a v ktorom bude uchádzač o zamestnanie obvykle vykonávať prácu.

⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj>).

- (9) Silné partnerstvá a dvojstranná spolupráca s tretími krajinami prispievajú k účinnému riadeniu migrácie. Spolupráca sa môže zamerať na maximalizáciu pozitívneho vplyvu migrácie a zníženie negatívnych dôsledkov pre krajiny pôvodu štátnych príslušníkov tretích krajín, ako je riziko „úniku mozgov“, napríklad uľahčením cirkulujúcej migrácie. Okruh talentov EÚ by mal podporovať vykonávanie partnerstiev zameraných na talenty, dvojstranných dojednaní a vnútroštátnych rámcov pre rozvoj a potvrdzovanie zručností v tretej krajine. Partnerstvá zamerané na talenty sú jedným z kľúčových aspektov vonkajšieho rozmeru oznámenia Komisie z 23. septembra 2020 o Novom pakte o migrácii a azyle a k ich spusteniu dochádza v súlade s oznámením Komisie z 27. apríla 2022 s názvom „Získavanie zručností a prilákanie talentov do EÚ“. Účasťou členského štátu na partnerstve zameranom na talenty, dvojstrannom dojednaní alebo vnútroštátnom rámci pre rozvoj a potvrdzovanie zručností v tretej krajine nie je dotknuté jeho rozhodnutie o tom, či sa zúčastníť na okruhu talentov EÚ.

- (10) S cieľom zaistiť primerané zastúpenie orgánov členských štátov v riadiacej skupine pre okruh talentov EÚ (ďalej len „riadiaca skupina“) by mal každý zúčastnený členský štát vymenovať dvoch zástupcov – jedného odborníka v oblasti zamestnanosti a jedného odborníka v oblasti príst'ahovalectva. Členské štáty sa vyzývajú, aby zabezpečili, že uvedených zástupcov podpora dvaja náhradníci, ktorí by ich mohli v ich neprítomnosti zastupovať. Riadiaca skupina by mala zahŕňať aj dvoch zástupcov Komisie a šiestich zástupcov medziodvetvových organizácií sociálnych partnerov na úrovni Únie s rovnakým zastúpením odborových zväzov a organizácií zamestnávateľov. Takisto by malo byť možné pozvať experta z Európskeho parlamentu. Na zasadnutiach riadiacej skupiny by v prípade potreby mali mať možnosť zúčastňovať sa aj ďalší zástupcovia Komisie. Na zasadnutia riadiacej skupiny by malo byť možné pozvať aj zástupcov orgánov, úradov a agentúr Únie, medzinárodných organizácií, tretích krajín zúčastňujúcich sa na partnerstvách zameraných na talenty, dvojstranných dojednaniach alebo vnútroštátnych rámcoch pre rozvoj a potvrdzovanie zručností v tretej krajine a iných príslušných zainteresovaných strán, aby vyjadrili svoje názory. Takýmito organizáciami a zainteresovanými stranami by napríklad mohli byť Európsky orgán práce, Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania, Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, Európska nadácia pre odborné vzdelávanie, MOP, Medzinárodná organizácia pre migráciu, miestne a regionálne orgány a organizácie občianskej spoločnosti.

- (11) Pri vývoji IT platformy by sa mala v čo najväčšej miere využiť existujúca IT infraštruktúra Komisie. Na účely IT platformy by sa mohla čiastočne opätovne využiť IT infraštruktúra vyvinutá v rámci siete EURES vrátane jediného koordinovaného kanála a nástroja automatizovaného priradovania po vykonaní príslušných úprav. Je dôležité, aby IT platforma zabezpečila intuitívnu navigáciu a bola používateľsky ústretová, ako aj ľahko dostupná pre osoby so zdravotným postihnutím v súlade so smernicami Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/2102⁹ a (EÚ) 2019/882¹⁰.

⁹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/2102 z 26. októbra 2016 o prístupnosti webových sídel a mobilných aplikácií subjektov verejného sektora (Ú. v. EÚ L 327, 2.12.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/2102/oj>).

¹⁰ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/882 zo 17. apríla 2019 o požiadavkách na prístupnosť výrobkov a služieb (Ú. v. EÚ L 151, 7.6.2019, s. 70, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj>).

- (12) Vo vhodných prípadoch by sa mali zaistiť synergie medzi IT platformou a ďalšími príslušnými nástrojmi a službami na úrovni Únie, a to aj pokiaľ ide o prístup k materiálom odbornej prípravy, ako sú napríklad materiály poskytnuté Akadémiou EÚ a Akadémiou interoperabilnej Európy. IT platforma by sa mala rýchlo a pravidelne prispôbovať novým technologickým postupom a poskytovať najmodernejšie IT služby zavádzaním inovatívnych funkcií a nástrojov. Na tieto účely by Komisia mala vypracovať štúdiu uskutočniteľnosti, v ktorej posúdi možnosť integrácie viacerých algoritmov priradovania do IT platformy. V uvedenej štúdii uskutočniteľnosti by Komisia mala riadne preskúmať vplyv na rozpočet, riziká v oblasti ochrany údajov a riziká týkajúce sa súladu s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689¹¹. Výsledky štúdie uskutočniteľnosti by sa mali predložiť riadiacej skupine a mali by byť podkladom pre diskusiu o budúcom vývoji okruhu talentov EÚ.

¹¹ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689 z 13. júna 2024, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 300/2008, (EÚ) č. 167/2013, (EÚ) č. 168/2013, (EÚ) 2018/858, (EÚ) 2018/1139 a (EÚ) 2019/2144 a smernice 2014/90/EÚ, (EÚ) 2016/797 a (EÚ) 2020/1828 (akt o umelej inteligencii) (Ú. v. EÚ L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>).

- (13) Formát profilov uchádzačov o zamestnanie a voľných pracovných miest by sa mal stanoviť pomocou Európskej klasifikácie zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání (ďalej len „ESCO“), ktorú vypracovala Komisia v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/589¹² a v ktorej sa stanovuje štandardizovaná terminológia pre zručnosti, kompetencie, kvalifikácie a povolania a uľahčuje sa ich transparentnosť. Klasifikácia ESCO by mala pomôcť uchádzačom o zamestnanie z tretích krajín, zúčastneným zamestnávateľom a iným zúčastneným subjektom a národným kontaktným miestam okruhu talentov EÚ (ďalej len „národné kontaktné miesta“) pri poskytovaní porovnateľných informácií o pracovných skúsenostiach, povolaniach spojených s voľným pracovným miestom, ako aj o zručnostiach ponúkaných uchádzačmi o zamestnanie z tretích krajín a zručnostiach, ktoré požadujú zúčastnení zamestnávateľa a iné zúčastnené subjekty, čím sa umožní kvalitný proces priradovania. V odporúčaní Komisie (EÚ) 2023/2611¹³ sa uvádza, že vo vnútroštátnych postupoch uznávania zručností a kvalifikácií by sa mal klásť dôraz na celý talent a potenciál osoby. Mohli by sa zohľadniť všetky druhy kvalifikácií a zručností, ako je odborné vzdelávanie a odborná príprava, tituly, osobitné osvedčenia (ďalej len „mikrocertifikáty“), ako aj zručnosti a kompetencie získané v neformálnom a informálnom prostredí. Národné kontaktné miesta by na zasielanie voľných pracovných miest na IT platformu mali v príslušných prípadoch používať formát klasifikácie ESCO. Členské štáty, ktoré neuplatňujú klasifikáciu ESCO na voľné pracovné miesta vo svojej krajine, by mali vypracovať tabuľky zhody na určenie interoperability klasifikácie používanej vo vnútroštátnych systémoch a klasifikácie ESCO. Uvedené tabuľky by sa mali sprístupniť Komisii a mali by sa používať na automatické transkódovanie informácií o voľných pracovných miestach alebo profiloch zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín na účely automatizovaného priradovania prostredníctvom IT platformy.

¹² Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/589 z 13. apríla 2016 o Európskej sieti služieb zamestnanosti (EURES), prístupe pracovníkov k službám v oblasti mobility a o ďalšej integrácii trhov práce a o zmene nariadenia (EÚ) č. 492/2011 a (EÚ) č. 1296/2013 (Ú. v. EÚ L 107, 22.4.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

¹³ Odporúčanie Komisie (EÚ) 2023/2611 z 15. novembra 2023 o uznávaní kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín (Ú. v. EÚ L, 2023/2611, 24.11.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2023/2611/oj>).

- (14) Sekretariát a národné kontaktné miesta by mali byť poverené úlohami, ktorých cieľom je zabezpečenie funkcií vyhľadávania a priradovania v rámci IT platformy. Uvedené úlohy by sa mali považovať za úlohy realizované vo verejnom záujme, na ktorých plnenie je nevyhnutné spracúvať osobné údaje, ako sa uvádza v článku 6 ods. 1 písm. e) nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679¹⁴ a v článku 5 ods. 1 písm. a) nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/1725¹⁵. Spracúvanie osobných údajov by sa malo vykonávať v súlade s článkom 8 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“) a nariadeniami (EÚ) 2016/679 a (EÚ) 2018/1725.
- (15) Spracúvanie osobných údajov na účely funkcií vyhľadávania a priradovania na IT platforme by sa malo obmedziť na osobné údaje potrebné na identifikáciu zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín, zúčastnených zamestnávateľov a iných zúčastnených subjektov, aby sa umožnilo vyhľadávanie a priradovanie na IT platforme, ako aj zber údajov s cieľom zlepšovať fungovanie okruhu talentov EÚ, pričom by si to nemalo vyžadovať spracúvanie žiadnych osobitných kategórií osobných údajov, ako sa uvádza v článku 9 nariadenia (EÚ) 2016/679 a článku 10 nariadenia (EÚ) 2018/1725.

¹⁴ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

¹⁵ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/1725 z 23. októbra 2018 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov inštitúciami, orgánmi, úradmi a agentúrami Únie a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 45/2001 a rozhodnutie č. 1247/2002/ES (Ú. v. EÚ L 295, 21.11.2018, s. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

- (16) Zaregistrovaní uchádzači o zamestnanie z tretích krajín by mali mať právo upraviť svoje osobné údaje, vymazať ich alebo obmedziť prístup k nim, napríklad obmedzením prístupu k svojim kontaktným údajom. Profily zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín na IT platforme, do ktorých títo uchádzači jeden rok nenahliadli, by sa mali vymazať. Uchádzačom o zamestnanie by sa malo jeden mesiac pred vymazaním ich profilov zaslať oznámenie, aby sa im poskytol dostatočný čas na reakciu. V prípade vymazania uvedených profilov by sa malo umožniť, aby sa na IT platforme naďalej uchovával obmedzený súbor anonymizovaných údajov na výskumné a štatistické účely, a to aj na účely tvorby európskych štatistík a zaistenia ich kvality.
- (17) Bez toho, aby bola dotknutá povinnosť sekretariátu a národných kontaktných miest informovať dotknuté osoby o spracúvaní ich osobných údajov a o ich právach ako dotknutých osôb v súlade s článkami 12 a 13 nariadenia (EÚ) 2016/679 a článkami 14 a 15 nariadenia (EÚ) 2018/1725, by sekretariát a národné kontaktné miesta mali takisto informovať zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín, zúčastnených zamestnávateľov a iné zúčastnené subjekty o ich práve technicky obmedziť prístup k svojim osobným údajom a o ich práve kedykoľvek požiadať o výmaz alebo zmenu svojich osobných údajov.

- (18) Okruh talentov EÚ by mal prispieť k cieľu odrádzať od neoprávnenej migrácie, a to aj uľahčením prístupu k existujúcim legálnym možnostiam. Uchádzači o zamestnanie z tretích krajín, na ktorých sa vzťahuje súdne alebo správne rozhodnutie o odopretí vstupu do členského štátu alebo pobytu v členskom štáte, prípadne zákaz vstupu, ako sa uvádza v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2008/115/ES¹⁶, by nemali mať možnosť zaregistrovať sa na IT platforme, keďže by im nebol umožnený vstup do Únie alebo pobyt v nej. Na tento účel by sa od uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín malo pred registráciou na IT platforme vyžadovať vyhlásenie, že sa na nich v súčasnosti nevzťahuje vnútroštátne súdne alebo správne rozhodnutie o odopretí vstupu do členského štátu alebo pobytu v členskom štáte ani zákaz vstupu, ako sa uvádza v smernici 2008/115/ES. Na IT platforme by sa mali poskytovať informácie informujúce uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín o tom, že ak sa na nich vzťahuje takéto rozhodnutie alebo zákaz vstupu, vstup na územie členských štátov je zakázaný, a preto by nemali vytvárať profil na IT platforme. V tejto súvislosti by sa mali poskytnúť aj informácie o dôsledkoch nepravdivého vyhlásenia, najmä o tom, že ich profil by bol vymazaný z IT platformy. Skutočnosť, že niektorí štátni príslušníci tretích krajín nie sú oprávnení vstúpiť do schengenského priestoru alebo sa v ňom zdržiavať, by sa mohla odhaliť pri vykonávaní potrebných bezpečnostných kontrol v príslušných databázach Únie a vnútroštátnych databázach, ako je napríklad Schengenský informačný systém, v rámci imigračných konaní členských štátov. V prípadoch, keď vnútroštátny imigračný orgán vydá rozhodnutie o zamietnutí žiadosti uchádzača o zamestnanie z tretej krajiny o vstup na základe správneho rozhodnutia o odopretí vstupu do členského štátu alebo pobytu v členskom štáte alebo na základe zákazu vstupu, ako sa uvádza v smernici 2008/115/ES, a keď sa vnútroštátny imigračný orgán dozvie, že dotknutý uchádzač o zamestnanie bol vybraný na voľné pracovné miesto prostredníctvom okruhu talentov EÚ, vnútroštátny imigračný orgán by mal tieto informácie zaslať národným kontaktným miestam na účely vymazania profilu tohto uchádzača o zamestnanie z IT platformy. Informácie by mali byť dostupné na IT platforme a informovať uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín, že zaregistrovanie sa na okruhu talentov EÚ nie je zárukou, že sa vykonali bezpečnostné kontroly požadované v rámci vnútroštátnych imigračných konaní.

¹⁶ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/115/ES zo 16. decembra 2008 o spoločných normách a postupoch členských štátov na účely návratu štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na ich území (Ú. v. EÚ L 348, 24.12.2008, s. 98, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

- (19) S cieľom zabezpečiť, aby všetci zúčastnení zamestnávateľa a iné zúčastnené subjekty dodržiavali príslušné právo a postupy Únie a vnútroštátne právo a postupy týkajúce sa ochrany pred nespravodlivým náborom, neprimeranými pracovnými podmienkami, diskrimináciou, nepriaznivým zaobchádzaním a obchodovaním s ľuďmi, sa členské štáty môžu spoliehať na existujúce informácie o zamestnávateľoch a iných subjektoch nedodržiavajúcich predpisy. Okrem toho by národné kontaktné miesta mali viesť register zamestnávateľov a iných subjektov, ktoré boli natrvalo vylúčené z okruhu talentov EÚ alebo ktorých prístup k okruhu talentov EÚ bol zamietnutý alebo pozastavený. Zúčastnené členské štáty by takisto mali mať možnosť zaviesť v súlade s právom Únie dodatočné podmienky účasti zamestnávateľov a iných subjektov na okruhu talentov EÚ v súlade s príslušnými vnútroštátnymi postupmi, kolektívnymi zmluvami a zásadami a usmerneniami stanovenými MOP. Národné kontaktné miesta by mali mať možnosť zamietnuť prístup k okruhu talentov EÚ. Na účely transparentnosti by národné kontaktné miesta mali zdieľať register zúčastnených zamestnávateľov a iných zúčastnených subjektov s riadiacou skupinou. Je tiež dôležité, aby príslušné vnútroštátne orgány boli schopné identifikovať zúčastnených zamestnávateľov a iné zúčastnené subjekty v jednotlivých členských štátoch. Na uľahčenie takejto identifikácie a zabezpečenie transparentnosti by malo byť možné zdieľať register zúčastnených zamestnávateľov a iných zúčastnených subjektov s príslušnými vnútroštátnymi orgánmi. V záujme ďalšieho posilnenia transparentnosti by malo byť tiež možné verejne sprístupniť register zúčastnených zamestnávateľov a iných zúčastnených subjektov ďalším zainteresovaným stranám mimo riadiacej skupiny. Z takejto transparentnosti by mohli mať prospech aj odborové zväzy, mimovládne organizácie a ďalšie zainteresované strany.

- (20) Ak príslušné vnútroštátne orgány oznámia národnému kontaktnému miestu porušenie príslušného právneho predpisu a postupov zo strany zúčastneného zamestnávateľa alebo iného zúčastneného subjektu, prístup zúčastneného zamestnávateľa alebo iného zúčastneného subjektu k okruhu talentov EÚ by sa mal pozastaviť a ich voľné pracovné miesta by sa mali odstrániť z IT platformy. Pozastavenie by sa malo zrušiť, keď príslušné vnútroštátne orgány oznámia národnému kontaktnému miestu, že došlo k náprave porušenia príslušného právneho predpisu alebo príslušných postupov.
- (21) Uchádzači o zamestnanie z tretích krajín, ktorí sa chcú zaregistrovať na IT platforme, by mali mať možnosť vytvoriť si profil pomocou funkcie vytvárania profilov Europassu, zriadeného rozhodnutím Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/646¹⁷, ktorá umožňuje používateľom bezplatne si založiť profil s relevantnými zručnosťami, odbornými znalosťami a skúsenosťami v jednej bezpečnej online lokalite. Ďalšie existujúce relevantné nástroje na úrovni Únie a na vnútroštátnej úrovni by mohli obsahovať priamy odkaz na modul IT platformy pre životopisy.

¹⁷ Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/646 z 18. apríla 2018 o spoločnom rámci na poskytovanie lepších služieb v oblasti zručností a kvalifikácií (Europass) a o zrušení rozhodnutia č. 2241/2004/ES (Ú. v. EÚ L 112, 2.5.2018, s. 42, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

- (22) Uznávanie kvalifikácií a potvrdzovanie zručností zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín, či už získaných prostredníctvom formálneho alebo neformálneho vzdelávania a informálneho učenia alebo pracovných skúseností, sa v prípade potreby vykonáva v zúčastnených členských štátoch na žiadosť zaregistrovaného uchádzača o zamestnanie z tretej krajiny, zúčastneného zamestnávateľa alebo iného zúčastneného subjektu v súlade s vnútroštátnym právom a postupmi a so všetkými príslušnými medzinárodnými dohodami vrátane dohôd o vzájomnom uznávaní odborných kvalifikácií. Na IT platforme by mali byť k dispozícii online informácie o existujúcich postupoch uznávania a potvrdzovania na vnútroštátnej úrovni a zaregistrovaným uchádzačom o zamestnanie z tretích krajín, ktorí boli vybraní na voľné pracovné miesto v rámci okruhu talentov EÚ, a zúčastneným zamestnávateľom a iným zúčastneným subjektom by sa mali poskytovať konkrétne informácie.
- (23) V rámci partnerstiev zameraných na talenty by štátni príslušníci vybraných tretích krajín mohli získať podporu na účely rozvoja a potvrdenia zručností. Zručnosti rozvinuté alebo potvrdené v rámci partnerstiev zameraných na talenty by sa mohli osvedčiť v súlade s podmienkami, ktoré určia členské štáty v rámci partnerstva zameraného na talenty, na ktorom sa zúčastňujú.
- (24) Uchádzači o zamestnanie z tretích krajín tiež môžu získať podporu prostredníctvom dvojstranných dojednaní a vnútroštátnych rámcov pre rozvoj a potvrdzovanie zručností v tretej krajine. Pokiaľ ide o uznávanie kvalifikácií a potvrdzovanie zručností získaných v tretej krajine v kontexte takejto dohody alebo rámca, uplatňujú sa vnútroštátne právne predpisy príslušného členského štátu.

- (25) Zúčastňujúce sa členské štáty, ktoré sa zúčastňujú na partnerstve zameranom na talenty alebo ktoré majú dvojstranné dojednania alebo vnútroštátne rámce pre rozvoj a potvrdzovanie zručností v tretej krajine, by mali mať možnosť využívať okruh talentov EÚ na uľahčenie náboru uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín, ktorých zručnosti a kompetencie sa rozvíjali v rámci uvedeného partnerstva zameraného na talenty, dohody alebo rámca. Na uvedený účel by takéto zručnosti a kompetencie mali byť viditeľné na IT platforme tým, že sa uchádzačom o zamestnanie z tretích krajín, ktorí využili osobitnú podporu v rámci takéhoto partnerstva zameraného na talenty, dohody alebo rámca v tretej krajine, umožní uviesť zručnosti a kompetencie, ktoré si v tejto krajine rozvíjali, v rámci príznaku (ďalej len „príznak“) vo svojich profiloch. Príznak bude vizuálnym upozornením pre zamestnávateľa, že uchádzač o zamestnanie sa zúčastnil na takomto partnerstve zameranom na talenty, dohode alebo rámci. Začlenením príznaku do profilov zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín nie sú dotknuté pravidlá Únie a vnútroštátne pravidlá týkajúce sa uznávania diplomov a odborných kvalifikácií alebo prístupu k regulovaným povolaniam. Príznakom nie sú dotknuté ani práva na vstup a pobyt.
- (26) Sekretariát by mal zverejniť zoznam tretích krajín a členských štátov, ktoré sa zúčastňujú na partnerstvách zameraných na talenty, na IT platforme. Sekretariát by tiež mal zverejniť, na základe informácií poskytnutých členskými štátmi, zoznam dvojstranných dojednaní a vnútroštátnych rámcov pre rozvoj a potvrdzovanie zručností v tretích krajinách vrátane tretích krajín, ktoré sa na týchto dohodách a rámcoch zúčastňujú, ako aj informácie o osobitnej podpore, ktorá sa v tejto súvislosti poskytuje.

- (27) Zúčastnení zamestnávateľa a iné zúčastnené subjekty by mali mať možnosť pomocou filtrov vyhľadávať profily zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín, ktorí v príznaku uviedli, že využili osobitnú podporu v rámci partnerstva zameraného na talenty, dvojstranného dojednaní alebo vnútroštátneho rámca pre rozvoj a potvrdzovanie zručností v tretej krajine. Zúčastnených zamestnávateľov a iné zúčastnené subjekty by to mohlo podnietiť k tomu, aby ponúkali pracovné umiestnenie v Únii.
- (28) Pri všetkých činnostiach vykonávaných v rámci okruhu talentov EÚ by sa malo dodržiavať právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o pracovné podmienky, minimálnu mzdu, prístup k sociálnej ochrane, odbornú prípravu a ochranu mladých ľudí pri práci. V rámci okruhu talentov EÚ by sa tiež mali zabezpečiť kvalitné zamestnanie a spravodlivá súťaž, a to v súlade so zásadami Európskeho piliera sociálnych práv. Okrem toho je dôležité zabezpečiť, aby uchádzači o zamestnanie z tretích krajín mali prístup k subjektom pre rovnaké zaobchádzanie v súlade so smernicou Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1500¹⁸, a v príslušných prípadoch so smernicou Rady (EÚ) 2024/1499¹⁹.

¹⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1500 zo 14. mája 2024 o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie v oblasti rovnakého zaobchádzania so ženami a s mužmi a rovnosti príležitostí pre ženy a mužov v otázkach zamestnania a povolania a o zmene smerníc 2006/54/ES a 2010/41/EÚ (Ú. v. EÚ L, 2024/1500, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj>).

¹⁹ Smernica Rady (EÚ) 2024/1499 zo 7. mája 2024 o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie v oblasti rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod, rovnakého zaobchádzania s osobami v otázkach zamestnania a povolania bez ohľadu na ich náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu, rovnakého zaobchádzania so ženami a s mužmi v otázkach sociálneho zabezpečenia, ako aj pri prístupe k tovaru a službám a pri dodávaní tovaru a poskytovaní služieb a o zmene smerníc 2000/43/ES a 2004/113/ES (Ú. v. EÚ L, 2024/1499, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1499/oj>).

- (29) MOP vo svojich všeobecných zásadách a operačných usmerneniach pre spravodlivý nábor stanovila viacero noriem týkajúcich sa primeranej ochrany uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín pred nespravodlivým náborom. Zamestnávateľa a iné subjekty, ktoré sa zúčastňujú alebo zúčastňovali na okruhu talentov EÚ, by mali dodržiavať uplatniteľné právo a postupy Únie. Zúčastnení zamestnávateľa a iné zúčastnené subjekty takisto majú zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie s uchádzačmi o zamestnanie z tretích krajín ako so štátnymi príslušníkmi zúčastnených členských štátov v súlade so smernicami Európskeho parlamentu a Rady 2011/98/EÚ²⁰, 2014/36/EÚ²¹, (EÚ) 2016/801²², (EÚ) 2021/1883²³ a (EÚ) 2024/1233²⁴. V súlade so smernicou Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152²⁵ zamestnávateľa majú pracovníkom poskytnúť na začiatku pracovnoprávneho vzťahu písomné informácie o ich právach a povinnostiach vyplývajúcich z tohto vzťahu.

²⁰ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/98/EÚ z 13. decembra 2011 o jednotnom postupe vybavovania žiadostí o jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie na území členského štátu pre štátnych príslušníkov tretích krajín a o spoločnom súbore práv pracovníkov z tretích krajín s oprávneným pobytom v členskom štáte (Ú. v. EÚ L 343, 23.12.2011, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj>).

²¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/36/EÚ z 26. februára 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účel zamestnania ako sezónni pracovníci (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 375, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>).

²² Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/801 z 11. mája 2016 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely výskumu, štúdia, odborného vzdelávania, dobrovoľníckej služby, výmenných programov žiakov alebo vzdelávacích projektov a činnosti aupair (Ú. v. EÚ L 132, 21.5.2016, s. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).

²³ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1883 z 20. októbra 2021 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania a o zrušení smernice Rady 2009/50/ES (Ú. v. EÚ L 382, 28.10.2021, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

²⁴ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1233 z 24. apríla 2024 o jednotnom postupe vybavovania žiadostí o jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie na území členského štátu pre štátnych príslušníkov tretích krajín a o spoločnom súbore práv pracovníkov z tretích krajín s oprávneným pobytom v členskom štáte (Ú. v. EÚ L, 2024/1233, 30.4.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj>).

²⁵ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

Tieto informácie majú zahŕňať základné prvky pracovnoprávneho vzťahu, ako sú napríklad miesto a druh práce, dĺžku trvania pracovného pomeru, odmenu, pracovný čas, počet dní platenej dovolenky a v náležitých prípadoch ďalšie relevantné pracovné podmienky. Okrem toho majú zamestnávateľa v súlade so smernicou Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970²⁶ poskytnúť uchádzačom o zamestnanie informácie potrebné na zabezpečenie informovaných a transparentných rokovaní o odmeňovaní. Zúčastnení zamestnávateľa ani iné zúčastnené subjekty by si nemali účtovať poplatky za nábor ani nezverejnené náklady, ani by uchádzačovi o zamestnanie z tretej krajiny nemali zakazovať zamestnať sa aj u iných zamestnávateľov mimo rozvrhu pracovného času, ktorý sa stanovil s uvedeným zamestnávateľom, a nemali by ho pre to znevýhodňovať. Zúčastnení zamestnávateľa a iné zúčastnené subjekty majú pri vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb za každých okolností dodržiavať smernice Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES²⁷ a (EÚ) 2020/1057²⁸, najmä pokiaľ ide o pracovné podmienky stanovené v uvedených smerniciach. Zúčastnení zamestnávateľa a iné zúčastnené subjekty tiež majú dodržiavať požiadavky vyplývajúce z príslušnej judikatúry Súdneho dvora, najmä z rozsudku vo veci C-43/93²⁹, ako napríklad požiadavku, podľa ktorej môžu byť štátni príslušníci tretích krajín vyslaní do členského štátu len vtedy, ak sú zákonným a obvyklým spôsobom zamestnaní v členskom štáte, v ktorom je usadený vysielajúci podnik. Zúčastnení zamestnávateľa a iné zúčastnené subjekty tiež majú dodržiavať príslušné právo hostiteľského členského štátu.

²⁶ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania (Ú. v. EÚ L 132, 17.5.2023, s. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>).

²⁷ Smernica 96/71/ES Európskeho Parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, 21.1.1997, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>).

²⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2020/1057 z 15. júla 2020, ktorou sa stanovujú špecifické pravidlá vo vzťahu k smernici 96/71/ES a smernici 2014/67/EÚ pre vysielanie vodičov v odvetví cestnej dopravy a ktorou sa mení smernica 2006/22/ES, pokiaľ ide o požiadavky týkajúce sa dodržiavania predpisov, a nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 (Ú. v. EÚ L 249, 31.7.2020, s. 49, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2020/1057/oj>).

²⁹ Rozsudok Súdneho dvora z 9. augusta 1994, *Raymond Vander Elst/Office des Migrations Internationales*, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310.

- (30) Zamestnávateelia alebo iné subjekty, ktorí boli natrvalo vylúčení z IT platformy alebo ktorých prístup k IT platforme bol zamietnutý alebo pozastavený, by nemali mať možnosť využívať IT platformu, a to ani prostredníctvom iných zúčastnených subjektov. Národné kontaktné miesta by mali zabezpečiť, aby voľné pracovné miesta takýchto zamestnávateľov alebo iných subjektov neboli sprístupnené na IT platforme. Pred sprístupnením voľného pracovného miesta by národné kontaktné miesta mali overiť, či zamestnávateľ alebo iný subjekt, ktorý má záujem zúčastniť sa na okruhu talentov EÚ, nie je uvedený v registri zamestnávateľov alebo iných subjektov, ktorí boli natrvalo vylúčení z IT platformy alebo ktorých prístup k IT platforme bol zamietnutý alebo pozastavený, s cieľom zabezpečiť, aby takíto zamestnávateelia ani iné subjekty nevyužívali IT platformu. Pri vykonávaní takýchto kontrol by národné kontaktné miesta mali mať možnosť spoľahnúť sa aj na existujúce informácie o zamestnávateľoch a iných subjektoch, ktoré nedodržiavajú predpisy, v súlade s vnútroštátnymi postupmi. Takéto informácie by mohli zahŕňať aj zoznamy vypracované v súlade so smernicami Európskeho parlamentu a Rady 2009/52/ES³⁰ a 2011/36/EÚ³¹. Takéto kontroly vykonávané na základe existujúcich informácií o zamestnávateľoch a iných subjektoch v členských štátoch, ktorí nedodržiavajú predpisy, by mohli prispieť k účinnosti prostriedkov na zamietnutie prístupu k okruhu talentov EÚ pre zamestnávateľov a iné subjekty, ktorí porušili príslušné právo a postupy Únie alebo vnútroštátne právo a postupy, od prvého dňa účasti členského štátu. Členské štáty by mali zabezpečiť, aby iné zúčastnené subjekty, ktoré si v súlade s vnútroštátnym právom splnili svoje povinnosti náležitej starostlivosti, pokiaľ ide o dodržiavanie príslušného práva a postupov Únie a vnútroštátneho práva a postupov v oblastiach ochrany pred nespravodlivým náborom, neprimeranými pracovnými podmienkami, diskrimináciou, nepriaznivým zaobchádzaním a obchodovaním s ľuďmi zo strany zúčastnených zamestnávateľov, neboli vylúčené z IT platformy alebo aby im nebol zamietnutý alebo pozastavený prístup k IT platforme v prípade, že zúčastnený zamestnávateľ porušuje príslušné právo alebo postupy Únie alebo vnútroštátne právo alebo postupy.

³⁰ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/52/ES z 18. júna 2009, ktorou sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov (Ú. v. EÚ L 168, 30.6.2009, s. 24, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj>).

³¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/36/EÚ z 5. apríla 2011 o prevencii obchodovania s ľuďmi a boji proti nemu a o ochrane obetí obchodovania, ktorou sa nahrádza rámcové rozhodnutie Rady 2002/629/SVV (Ú. v. EÚ L 101, 15.4.2011, s. 1, <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/36/oj>).

- (31) Sekretariát by mal pravidelne zvolávať sieť národných kontaktných miest pozostávajúcu z národných kontaktných miest z každého zúčastneného členského štátu. Sieť národných kontaktných miest by mala slúžiť ako prostriedok, prostredníctvom ktorého si národné kontaktné miesta môžu vymieňať informácie a najlepšie postupy týkajúce sa vykonávania tohto nariadenia, napríklad o postupoch národných kontaktných miest pri riešení nedodržovania povinností alebo podmienok stanovených v tomto nariadení zúčastnenými zamestnávateľmi a inými zúčastnenými subjektmi.
- (32) Aby sa zabezpečila vysoká kvalita priradovania, zúčastnení zamestnávateľa a iné zúčastnené subjekty by mali mať prístup k zoznamu navrhovaných profilov zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín a zaregistrovaní uchádzači o zamestnanie z tretích krajín by mali mať prístup k zoznamu navrhovaných voľných pracovných miest. Uvedené zoznamy vytvorené nástrojmi automatizovaného priradovania IT platformy by mali byť založené na relevantnosti pre dané voľné pracovné miesto, pokiaľ ide o zručnosti, kvalifikácie a pracovné skúsenosti uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín. Uchádzači o zamestnanie z tretích krajín by tiež mali mať možnosť uviesť, v ktorých členských štátoch by chceli pracovať prednostne, ako aj svoju dostupnosť, pokiaľ ide o začatie práce. Informácie o preferenciách uchádzača o zamestnanie, pokiaľ ide o členské štáty, by sa nemali používať na účely priradovania.
- (33) Je dôležité, aby sa zúčastnení zamestnávateľa a iné zúčastnené subjekty usilovali zabezpečiť dôkladnú selekciu uchádzačov, počiatočné posúdenie ich profilov vrátane ich kvalifikácií, ako aj posúdenie ich vhodnosti pri dodržiavaní zásad spravodlivého náboru.

- (34) Okruh talentov EÚ by mal spĺňať zistené potreby trhu práce a nemal by slúžiť ako prostriedok na vytlačenie alebo negatívne ovplyvňovanie existujúcej pracovnej sily či inak narúšať dôstojnú prácu alebo spravodlivú hospodársku súťaž. S cieľom lepšie podporiť snahu členských štátov o riešenie súčasného a budúceho nedostatku pracovnej sily a zručností, ako aj zlepšiť konkurencieschopnosť, by sa okruh talentov EÚ mal zamerať na konkrétne povolania na relevantných úrovniach zručností, pričom základ by mali tvoriť povolania s najčastejším nedostatkom pracovnej sily v Únii a povolania, ktoré priamo prispievajú k zelenej a digitálnej transformácii, uvedené v prílohe k tomuto nariadeniu. Aby sa ponuky voľných pracovných miest prispôbili osobitným potrebám vnútroštátnych trhov práce, ako aj vnútroštátnym migračným politikám, vychádzajúc pri tom zo zoznamu povolání s nedostatkom pracovnej sily v celej Únii, zúčastneným členským štátom by sa malo umožniť, aby sekretariátu oznamovali, ktoré konkrétne povolania s nedostatkom pracovnej sily by sa mali doplniť na tento zoznam alebo z neho vypustiť. Členské štáty by mali mať možnosť rozhodnúť o potrebných úpravách zoznamu povolání s nedostatkom pracovnej sily v celej Únii, aby tento zoznam zodpovedal konkrétnym potrebám trhu práce na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni. Ak má regionálny trh práce osobitné potreby, členské štáty by mali mať možnosť rozhodnúť, že národné kontaktné miesto bude zodpovedné za filtrovanie voľných pracovných miest, aby zodpovedali príslušnému územnému rozmeru, keď sa sprístupnia na IT platforme. Takéto oznámenia by mali ovplyvniť priradovanie, len ak ide o ponuky voľných pracovných miest, ktoré predložil príslušný členský štát. Je dôležité, aby ani zoznam povolání s nedostatkom pracovnej sily v celej Únii, ani oznámenia členských štátov neovplyvnili zásadu uprednostňovania občanov Únie a, ak je to uplatniteľné podľa vnútroštátneho práva, preskúmanie situácie na trhu práce.

- (35) S cieľom podporiť spravodlivý nábor a posilniť transparentnosť pre uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín a pre zamestnávateľov, ktorí chcú prijímať zamestnancov z tretích krajín, by mal sekretariát s podporou národných kontaktných miest a riadiacej skupiny zabezpečiť, aby boli informácie týkajúce sa okruhu talentov EÚ a jeho fungovania ľahko prístupné uchádzačom o zamestnanie z tretích krajín a zamestnávateľom, ako aj iným subjektom, ktoré majú záujem zúčastniť sa na okruhu talentov EÚ vrátane malých a stredných podnikov, najmä pokiaľ ide o informácie o príslušných orgánoch v zúčastnených členských štátoch. Takéto informácie by mali zahŕňať podmienky, povinnosti a postupy týkajúce sa registrácie a účasti na okruhu talentov EÚ a malo by sa v nich zdôrazniť, že jeho využívanie je bezplatné. Zúčastnené členské štáty by mali sekretariátu poskytovať informácie o typoch subjektov, ktoré môžu sprístupňovať voľné pracovné miesta na IT platforme v dotknutom členskom štáte. Sekretariát by mal uvedené informácie uverejniť na IT platforme.

- (36) S cieľom podporiť spravodlivý nábor a posilniť transparentnosť voči uchádzačom o zamestnanie z tretích krajín by sekretariát s podporou národných kontaktných miest mal zabezpečiť, aby boli na IT platforme k dispozícii ľahko prístupné informácie. Uvedené informácie by mali zahŕňať postupy zamestnávania a imigračné konania, uznávanie kvalifikácií a potvrdzovanie zručností, práva a povinnosti štátnych príslušníkov tretích krajín, životné a pracovné podmienky, existujúce mechanizmy podávania sťažností a nápravy v prípade pracovného vykorisťovania a nespravodlivých náborových postupov, ako aj podporné opatrenia dostupné v rámci doplnkových pracovných možností pre uchádzačov o zamestnanie, ktorí potrebujú medzinárodnú ochranu a ktorí majú pobyt mimo Únie. Národné kontaktné miesta by mali sekretariátu poskytovať relevantné informácie na zverejnenie na IT platforme. Národné kontaktné miesta by takisto mali mať možnosť odkazovať na existujúce zdroje informácií na úrovni Únie alebo na vnútroštátnej úrovni. Je dôležité, aby sekretariát v spolupráci s delegáciami Únie zvyšoval informovanosť verejnosti o existencii, cieľoch a fungovaní okruhu talentov EÚ prostredníctvom komunikačných činností a informačných kampaní, ak je to možné a v závislosti od dostupných zdrojov. S cieľom zabezpečiť úspech takýchto komunikačných kampaní je takisto dôležité, aby národné kontaktné miesta poskytovali sekretariátu podporu pri šírení relevantných informácií v zúčastnených členských štátoch.
- (37) Je dôležité, aby sa informácie poskytované na IT platforme sprístupnili aspoň v úradných jazykoch zúčastnených členských štátov. Sekretariát môže preskúmať možnosť začlenenia mechanizmov automatického prekladu obsahu do iných jazykov do IT platformy.

- (38) Je dôležité, aby delegácie Únie podporovali poskytovanie informácií o okruhu talentov EÚ a o tom, ako funguje, ako aj o zúčastnených členských štátoch uchádzačom o zamestnanie z tretích krajín.
- (39) Členské štáty by mali mať možnosť rozhodnúť, že ich verejné služby zamestnanosti budú súčasťou ich národných kontaktných miest a budú zodpovedné za sprístupňovanie voľných pracovných miest na IT platforme prostredníctvom jediného koordinovaného kanála. Ak sa voľné pracovné miesto uverejňuje na portáli EURES, národné kontaktné miesta by mali mať v súlade s vnútroštátnym právom možnosť sprístupniť takéto voľné pracovné miesta uchádzačom o zamestnanie z tretích krajín na IT platforme na žiadosť zamestnávateľa alebo iného subjektu, ktorý má záujem zúčastniť sa na okruhu talentov EÚ.
- (40) Okruh talentov EÚ by sa nemal využívať na nábor stážistov alebo učňov. Preto by národné kontaktné miesta pri sprístupňovaní voľných pracovných miest na IT platforme nemali zasielať informácie o voľných pracovných miestach týkajúcich sa učňovskej prípravy a stáží.

- (41) Národné kontaktné miesta by mali zaregistrovaným uchádzačom o zamestnanie z tretích krajín, ktorí boli vybraní na voľné pracovné miesto, zúčastneným zamestnávateľom a iným zúčastneným subjektom poskytovať konkrétne informácie. Tieto konkrétne informácie by mali zahŕňať informácie o príslušných vízach a povoleniach na pobyt na pracovné účely v zúčastnenom členskom štáte, a to aj v súvislosti s právami a povinnosťami štátnych príslušníkov tretích krajín, napríklad s prístupom k sociálnym dávkam, zdravotnej pomoci, vzdelávaniu a bývaniu. Mali by sa tiež poskytovať konkrétne informácie týkajúce sa postupov zlúčenia rodiny, práv rodinných príslušníkov a existujúcich opatrení na uľahčenie integrácie v hostiteľskom členskom štáte, ako sú napríklad jazykové kurzy a odborná príprava. Takéto konkrétne informácie by mali zahŕňať aj existujúce mechanizmy podávania sťažností a mechanizmy nápravy v prípade pracovného vykorisťovania alebo nespravodlivých náborových postupov v zúčastnených členských štátoch. Takéto informácie by mali byť dostupné v jasnom a jednoduchom jazyku a mali by zahŕňať najmä kontaktné údaje príslušných orgánov v súlade s vnútroštátnymi postupmi a, ak sú k dispozícii, kontaktné údaje organizácií, ktoré ponúkajú podporu a pomoc po náboře pre štátnych príslušníkov tretích krajín. Zaregistrovaní uchádzači o zamestnanie z tretích krajín, ktorí boli vybraní na voľné pracovné miesto prostredníctvom okruhu talentov EÚ a sú oprávnení využiť doplnkové pracovné možnosti pre osoby, ktoré potrebujú medzinárodnú ochranu v členskom štáte, by mali dostať konkrétne informácie od príslušného národného kontaktného miesta, a to aj pokiaľ ide o získanie cestovného dokladu a podporu integrácie po príchode. Národné kontaktné miesta by mali zúčastneným zamestnávateľom a iným zúčastneným subjektom poskytovať informácie o ich právach a povinnostiach, pokiaľ ide o sociálne zabezpečenie, aktívne opatrenia na trhu práce, zdaňovanie, otázky súvisiace s pracovnými zmluvami, nároky na dôchodok a zdravotné poistenie.

- (42) Sťažnosti týkajúce sa zúčastnených zamestnávateľov a iných zúčastnených subjektov, ktorí porušujú príslušné právo a postupy Únie a vnútroštátne právo a postupy, by mali príslušné vnútroštátne orgány riešiť prostredníctvom existujúcich mechanizmov podávania sťažností v súlade s vnútroštátnym právom a postupmi. Uchádzači o zamestnanie z tretích krajín by takisto mali mať možnosť nahlasovať porušenia národným kontaktným miestam. Národné kontaktné miesta by takéto správy mali postupovať relevantným príslušným orgánom.
- (43) Na účely zabezpečenia transparentnosti a predvídateľnosti okruhu talentov EÚ by sekretariát s podporou národných kontaktných miest mal na IT platforme sprístupniť informácie týkajúce sa členských štátov, ktoré oznámili svoj úmysel zrušiť účasť na okruhu talentov EÚ. Uvedené informácie by sa mali sprístupniť na IT platforme bezodkladne po oznámení zrušenia účasti a v dostatočnom predstihu pred odstránením dotknutých voľných pracovných miest z IT platformy. V súlade s vnútroštátnymi postupmi by národné kontaktné miesta tiež mali zúčastnených zamestnávateľov a iné zúčastnené subjekty usadené v ich členskom štáte informovať o tom, že ich voľné pracovné miesta sa odstránia z IT platformy.

- (44) Národné kontaktné miesta by mali uchádzačom o zamestnanie z tretích krajín, ktorí boli vybraní na voľné pracovné miesto prostredníctvom okruhu talentov EÚ, poskytovať konkrétne informácie, a to aj tým, že ich odkážu na existujúce zdroje informácií. Okrem toho by národné kontaktné miesta mali mať možnosť poskytovať informácie v automatizovanom a štandardizovanom formáte, a to aj tým, že odkážu na vhodné zdroje informácií alebo príslušné orgány. V relevantných prípadoch môžu za národné kontaktné miesta plniť úlohy stanovené v tomto nariadení aj iné príslušné vnútroštátne orgány.
- (45) Konkrétne informácie poskytované uchádzačom o zamestnanie z tretích krajín, ktorí boli vybraní na voľné pracovné miesto, a zúčastneným zamestnávateľom a iným zúčastneným subjektom by mali zahŕňať jasné, podrobné a komplexné informácie o príslušných krokoch postupov, ktoré sa majú dodržiavať pri získavaní povolenia na pobyt a pracovného povolenia v príslušnom členskom štáte. Na tento účel by takéto informácie mali zahŕňať aj informácie o uplatniteľných požiadavkách a príslušnej dokumentácii, ktorá sa má predložiť príslušným vnútroštátnym orgánom, vrátane kontaktných údajov relevantných príslušných orgánov v súlade s vnútroštátnymi postupmi a na základe existujúcich spôsobov kontaktovania relevantných príslušných orgánov. Národné kontaktné miesta by mali poskytované informácie pravidelne aktualizovať, pričom by mali zohľadniť spätnú väzbu od používateľov IT platformy. V rámci siete národných kontaktných miest by sa mohlo diskutovať o rôznych možnostiach poskytovania konkrétnych štandardizovaných a automatizovaných informácií.

- (46) Hlavným účelom okruhu talentov EÚ je podporovať zúčastnených zamestnávateľov a iné zúčastnené subjekty pri propagácii a obsadzovaní ich voľných pracovných miest. Sekretariát by mal preto na IT platforme poskytovať jasné informácie o tom, že zaregistrovanie sa na okruhu talentov EÚ uchádzačmi o zamestnanie z tretích krajín a výber na voľné pracovné miesto prostredníctvom IT platformy nie sú zárukou, že zúčastnený členský štát, v ktorom je zúčastnený zamestnávateľ alebo iný zúčastnený subjekt usadený, udelí pracovné povolenie, vízum alebo povolenie na pobyt.
- (47) Týmto nariadením nie je dotknuté právo členských štátov určiť počty prijímaných štátnych príslušníkov tretích krajín v súlade s článkom 79 ods. 5 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“).

- (48) Aby sa uľahčil a urýchlil nábor uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín, ktorí majú pobyt mimo Únie, pre zúčastnených zamestnávateľov a iné zúčastnené subjekty, zúčastnené členské štáty by mali mať možnosť zaviesť zjednodušené alebo zrýchlené postupy a konania, pokiaľ ide o imigráciu a uznávanie. Malo by byť možné, aby sa tieto vnútroštátne postupy a konania vzťahovali najmä na vydávanie víz a povolení na pobyt na pracovné účely, na výnimku zo zásady uprednostňovania občanov Únie, na požiadavky na kontrolu situácie na trhu práce, na uznávanie kvalifikácií a potvrdzovanie zručností, ako aj na postup stanovený v článku 13 ods. 2 smernice (EÚ) 2021/1883 a na možnosť nepredĺžiť lehotu na posúdenie žiadosti o jednotné povolenie stanovenú v článku 8 ods. 3 smernice (EÚ) 2024/1233. Členské štáty by si v rámci riadiacej skupiny mohli vymieňať postupy týkajúce sa vykonávania uvedených zrýchlených imigračných konaní.
- (49) S cieľom zabezpečiť spravodlivé pravidlá mobility a pri zohľadnení všetkých osobitných otázok súvisiacich s hospodárskou činnosťou iných zúčastnených subjektov môžu členské štáty na žiadosť jedného alebo viacerých členských štátov v prípade potreby zaviesť osobitné opatrenia na monitorovanie činnosti iných zúčastnených subjektov a v prípade potreby zorganizovať inšpekčné služby v súvislosti s monitorovaním pracovníkov z tretích krajín, ktorí sa nachádzajú na ich území.

- (50) Aby sa splnil cieľ tohto nariadenia, a to uľahčenie spravodlivého medzinárodného náboru, by sa mala na Komisiu delegovať právomoc prijímať akty v súlade s článkom 290 ZFEÚ na účely zmeny tohto nariadenia, pokiaľ ide o prílohu, v ktorej sa uvádza zoznam nedostatkových povolání v celej Únii. Je osobitne dôležité, aby Komisia počas prípravných prác uskutočnila príslušné konzultácie, a to aj na úrovni expertov, a aby tieto konzultácie vykonávala v súlade so zásadami stanovenými v Medziinštitucionálnej dohode z 13. apríla 2016 o lepšej tvorbe práva³². Predovšetkým v záujme rovnakého zastúpenia pri príprave delegovaných aktov sa všetky dokumenty doručujú Európskemu parlamentu a Rade v rovnakom čase ako expertom z členských štátov, a experti Európskeho parlamentu a Rady majú systematicky prístup na zasadnutia skupín expertov Komisie, ktoré sa zaoberajú prípravou delegovaných aktov.
- (51) S cieľom zabezpečiť jednotné podmienky vykonávania tohto nariadenia by sa mali na Komisiu preniesť vykonávacie právomoci. Uvedené právomoci by sa mali vykonávať v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 182/2011³³.

³² Ú. v. EÚ L 123, 12.5.2016, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj.

³³ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 182/2011 zo 16. februára 2011, ktorým sa ustanovujú pravidlá a všeobecné zásady mechanizmu, na základe ktorého členské štáty kontrolujú vykonávanie vykonávacích právomocí Komisie (Ú. v. EÚ L 55, 28.2.2011, s. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj>).

- (52) Keďže cieľ tohto nariadenia, a to vytvorenie celoúnijnej platformy zameranej na riešenie nedostatku pracovnej sily na úrovni Únie prostredníctvom uľahčenia náboru štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí by vykonávali povolania s nedostatkom pracovnej sily v celej Únii, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov pre nedostatok účinných kanálov a obmedzenú viditeľnosť na celosvetovej úrovni, ale z dôvodov jeho rozsahu a dôsledkov ich možno lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii (ďalej len „Zmluva o EÚ“). V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku toto nariadenie neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie tohto cieľa.
- (53) Toto nariadenie je v súlade so základnými právami a zásadami zakotvenými v charte vrátane práva na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie, zásady nediskriminácie na základe pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, práva na spravodlivé a primerané pracovné podmienky, ochrany mladých ľudí pri práci a zásady rovnosti medzi ženami a mužmi v súlade s článkom 6 Zmluvy o EÚ.
- (54) V súlade s článkami 1 a 2 Protokolu č. 22 o postavení Dánska, ktorý je pripojený k Zmluve o EÚ a ZFEÚ, sa Dánsko nezúčastňuje na prijatí tohto nariadenia, nie je ním viazané ani nepodlieha jeho uplatňovaniu.

- (55) V súlade s článkom 3 Protokolu č. 21 o postavení Spojeného kráľovstva a Írska s ohľadom na priestor slobody, bezpečnosti a spravodlivosti, ktorý je pripojený k Zmluve o EÚ a ZFEÚ, Írsko listom z 5. marca 2024 oznámilo želanie zúčastniť sa na prijatí a uplatňovaní tohto nariadenia.
- (56) V súlade s článkom 42 ods. 1 nariadenia (EÚ) 2018/1725 sa konzultovalo s európskym dozorným úradníkom pre ochranu údajov, ktorý vydal 9. januára 2024 svoje stanovisko,

PRIJALI TOTO NARIADENIE:

Kapitola I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Predmet úpravy

1. Týmto nariadením sa zriaďuje okruh talentov EÚ, ktorý je k dispozícii všetkým členským štátom, s cieľom:
 - a) uľahčiť nábor uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín s pobytom mimo Únie, ktorí majú príslušné zručnosti a úroveň kvalifikácie na obsadenie pracovných miest v nedostatkových povolaniach v Únii;
 - b) propagovať normy pre spravodlivý nábor;
 - c) posilniť schopnosť Únie prilákať talenty z krajín mimo Únie.
2. Týmto nariadením sa stanovujú pravidlá týkajúce sa:
 - a) orgánov zodpovedných za riadenie a fungovanie okruhu talentov EÚ a spolupráce medzi takýmito orgánmi;

- b) fungovania IT platformy a poskytovania informácií;
- c) podmienok a postupov účasti uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín a zamestnávateľov a iných subjektov na okruhu talentov EÚ;
- d) uľahčenia náboru uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín, ktorí využívajú osobitnú podporu v rámci partnerstva zameraného na talenty, dvojstranného dojednaní alebo vnútroštátneho rámca pre rozvoj a potvrdzovanie zručností v tretej krajine;
- e) ochrany práv uchádzačov o zamestnanie a zúčastnených zamestnávateľov a iných zúčastnených subjektov na účely tohto nariadenia.

Článok 2

Rozsah pôsobnosti

Toto nariadenie sa vzťahuje na uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín, ktorí majú pobyt mimo Únie, a na zúčastnených zamestnávateľov a iné zúčastnené subjekty usadené v zúčastnených členských štátoch.

Článok 3

Účasť a zrušenie účasti členských štátov

1. Každý členský štát sa môže kedykoľvek rozhodnúť pre účasť na okruhu talentov EÚ. Svoj úmysel oznámi sekretariátu najneskôr deväť mesiacov pred dátumom, od ktorého má v úmysle zúčastniť sa, a uvedie typy subjektov, ktoré môžu sprístupňovať voľné pracovné miesta na IT platforme.

Voľné pracovné miesta zamestnávateľov a iných subjektov usadených v danom členskom štáte sa môžu sprístupňovať na IT platforme od prvého dňa účasti.

Sekretariát sprístupní informácie o zúčastnených členských štátoch na IT platforme.

2. Zúčastnený členský štát môže svoju účasť na okruhu talentov EÚ zrušiť. Zúčastnené členské štáty, ktoré majú v úmysle zrušiť svoju účasť na okruhu talentov EÚ, to oznámia sekretariátu. Oznámenia o zrušení účasti sa predkladajú v júni alebo decembri.

Zrušenie účasti nadobúda účinnosť deväť mesiacov po oznámení.

Odo dňa oznámenia sa nové voľné pracovné miesta zúčastnených zamestnávateľov alebo iných zúčastnených subjektov usadených v členskom štáte, ktorí oznámili svoj zámer zrušiť svoju účasť na okruhu talentov EÚ, prestanú na IT platforme sprístupňovať. Voľné pracovné miesta, ktoré sú už dostupné na IT platforme, sa odstránia odo dňa, keď zrušenie účasti nadobudne účinnosť.

Zrušenie účasti členského štátu počas prvých dvoch rokov účasti na okruhu talentov EÚ má za následok čisté zrušenie alebo vymáhanie všetkých relevantných finančných prostriedkov Únie poskytnutých danému členskému štátu do dňa, keď zrušenie účasti nadobudne účinnosť. Zrušenie účasti členského štátu po druhom roku účasti má za následok čisté zrušenie alebo vymáhanie akýchkoľvek finančných prostriedkov Únie poskytnutých danému členskému štátu, ktoré zodpovedajú obdobiu po dni, keď zrušenie účasti nadobudne účinnosť.

Sekretariát s podporou národných kontaktných miest bezodkladne sprístupní na IT platforme informácie o členských štátoch, ktoré oznámili svoj zámer zrušiť svoju účasť na okruhu talentov EÚ.

Článok 4 *Vymedzenie pojmov*

Na účely tohto nariadenia sa uplatňujú tieto vymedzenia pojmov:

1. „zúčastnený členský štát“ je členský štát, ktorý sa zúčastňuje na okruhu talentov EÚ;
2. „uchádzač o zamestnanie z tretej krajiny“ je fyzická osoba, ktorá má pobyt mimo Únie, dosiahla plnoletosť podľa vnútroštátneho práva alebo praxe príslušného zúčastneného členského štátu a nie je občanom Únie v zmysle článku 20 ods. 1 ZFEÚ a ktorá sa uchádza o zamestnanie v Únii;
3. „zaregistrovaný uchádzač o zamestnanie z tretej krajiny“ je uchádzač o zamestnanie z tretej krajiny, ktorý sa zaregistroval na IT platforme v súlade s článkom 11;

4. „zúčastnený zamestnávateľ“ je zamestnávateľ, ktorý je zákonne usadený v zúčastnenom členskom štáte a ktorého voľné pracovné miesta, ako ich zaslalo národné kontaktné miesto členského štátu, v ktorom je zamestnávateľ usadený, sú dostupné na IT platforme;
5. „iný zúčastnený subjekt“ je agentúra dočasného zamestnávania, súkromná agentúra zamestnania alebo sprostredkovateľ na trhu práce, ktorých voľné pracovné miesta, ako ich zaslalo národné kontaktné miesto členského štátu, v ktorom je daný iný zúčastnený subjekt usadený, sú dostupné na IT platforme;
6. „profil“ sú informácie, ktoré uchádzač o zamestnanie z tretej krajiny poskytol v štandardizovanom formáte údajov s cieľom uchádzať sa o zamestnanie na IT platforme;
7. „jediný koordinovaný kanál“ je IT služba na účely prenosu voľných pracovných miest zo zúčastnených členských štátov na IT platformu v súlade s jednotným systémom a s použitím potrebnej technickej infraštruktúry;
8. „voľné pracovné miesto“ je platené pracovné miesto, ktoré by uchádzačovi o zamestnanie z tretej krajiny, ktorý bol vybraný, umožnilo vstúpiť do pracovnoprávneho vzťahu v zúčastnenom členskom štáte, v ktorom je zúčastnený zamestnávateľ alebo iný zúčastnený subjekt usadený a v ktorom bude uchádzač o zamestnanie obvykle vykonávať prácu.

Kapitola II

Architektúra systému IT

Článok 5

IT platforma pre okruh talentov EÚ

1. Zriaďuje sa IT platforma na uľahčenie náboru uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín.
2. IT platformu tvoria:
 - a) jediný koordinovaný kanál, ktorý umožňuje zúčastneným členským štátom zasielať voľné pracovné miesta do IT platformy;
 - b) technická infraštruktúra, ktorá umožňuje zaznamenávať do IT platformy voľné pracovné miesta od zúčastnených členských štátov;
 - c) technická infraštruktúra na účely zozbierania a uchovávanía profilov zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín;
 - d) technická infraštruktúra, ktorá národným kontaktným miestam, zúčastneným zamestnávateľom a iným zúčastneným subjektom umožňuje vyhľadávať zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín a zaregistrovaným uchádzačom o zamestnanie umožňuje vyhľadávať voľné pracovné miesta;

- e) nástroj automatizovaného priradovania;
 - f) zabezpečený komunikačný kanál, ktorý zaregistrovaným uchádzačom o zamestnanie z tretích krajín a zúčastneným zamestnávateľom a iným zúčastneným subjektom umožňuje komunikovať prostredníctvom IT platformy a nahrávať do nej dokumenty.
3. Fungovanie nástroja automatizovaného priradovania sa riadi zásadami nediskriminácie, zákonnosti a spravodlivosti a nesmie viesť k nespravodlivej zaujatosti alebo praktikám zakázaným podľa práva Únie alebo vnútroštátneho práva.
 4. Sekretariát do dvoch rokov od spustenia IT platformy vypracuje štúdiu uskutočniteľnosti, v ktorej posúdi možnosť začlenenia viacerých algoritmov priradovania do IT platformy.
 5. Komisia prostredníctvom vykonávacích aktov prijme potrebné technické normy týkajúce sa výmeny údajov, formátov údajov vrátane Európskej klasifikácie zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání (ďalej len „ESCO“), formátov ponúk voľných pracovných miest so zreteľom na článok 13 ods. 4, 5 a 6 a formátov profilov zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín so zreteľom na články 6, 11 a 12. Uvedené vykonávacie akty sa prijímú v súlade s postupom preskúmania uvedeným v článku 22 ods. 2.
 6. Zúčastnené členské štáty a sekretariát zabezpečia technickú interoperabilitu medzi vnútroštátnymi systémami a IT platformou. Sekretariát vo vhodných prípadoch zabezpečí rozhranie a ďalšie relevantné nástroje a služby ponúkané na úrovni Únie.

Článok 6

Spracúvanie osobných údajov

1. Sekretariát môže spracúvať osobné údaje zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín a osobné údaje zúčastnených zamestnávateľov a iných zúčastnených subjektov len v rozsahu nevyhnutnom na vykonávanie svojich úloh podľa článku 8 ods. 2. Pri spracúvaní osobných údajov na uvedený účel pôsobí sekretariát ako prevádzkovateľ v zmysle vymedzenia v článku 3 bode 8 nariadenia (EÚ) 2018/1725.
2. Národné kontaktné miesta môžu spracúvať osobné údaje zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín a osobné údaje zúčastnených zamestnávateľov a iných zúčastnených subjektov len v rozsahu nevyhnutnom na vykonávanie svojich úloh podľa článku 10 ods. 2. Pri spracúvaní osobných údajov na uvedený účel pôsobia národné kontaktné miesta ako prevádzkovatelia v zmysle vymedzenia v článku 4 bode 7 nariadenia (EÚ) 2016/679.
3. Profily zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín zahŕňajú meno, priezvisko, kontaktné údaje, dátum narodenia a štátnu príslušnosť alebo štátne príslušnosti, informácie o akademických a odborných kvalifikáciách, skúsenosti s dobrovoľníctvom alebo pracovné skúsenosti, ďalšie zručnosti a jazykové znalosti.

Profily zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín môžu zahŕňať aj informácie o dostupnosti uchádzačov o zamestnanie z tretej krajiny, pokiaľ ide o začatie práce, a o preferovaných členských štátoch.

4. Sekretariát a národné kontaktné miesta informujú zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín a zúčastnených zamestnávateľov a iné zúčastnené subjekty o spracúvaní ich osobných údajov, o ich právach ako dotknutých osôb, ako aj o ich právach podľa odsekov 5 a 6.
5. Osobné údaje, ktoré sú zaregistrované na IT platforme alebo boli na ňu zaslané v súlade s týmto nariadením, sa indexujú, uchovávajú a sprístupnia na uvedenej platforme výlučne na účely vyhľadávania a priradovania. Zaregistrovaní uchádzači o zamestnanie z tretích krajín majú právo upraviť svoje osobné údaje, vymazať ich alebo obmedziť prístup k nim.
6. Profily zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín, do ktorých dotknutí uchádzači o zamestnanie jeden rok nenahliadli, sa vymažú a osobné údaje sa neuchovávajú. V takýchto prípadoch sa dotknutým uchádzačom o zamestnanie jeden mesiac vopred zašle automatické oznámenie, že ich profily sa vymažú, ak sa do nich v uvedenej lehote nenahliadne. Po odstránení profilov sa naďalej môže uchovávať obmedzený súbor anonymizovaných údajov na výskumné a štatistické účely, ako aj na účely extrakcie údajov s cieľom zlepšiť fungovanie okruhu talentov EÚ.
7. Sekretariát sprístupní údaje obsiahnuté v profiloch zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín a v ponukách voľných pracovných miest zúčastnených zamestnávateľov a iných zúčastnených subjektov na účely vyhľadávania a priradovania na IT platforme.

8. Údaje obsiahnuté v profiloch zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín sú prístupné len zúčastneným zamestnávateľom a iným zúčastneným subjektom a národným kontaktným miestam. Údaje obsiahnuté v ponukách voľných pracovných miest sú prístupné pre zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín a národné kontaktné miesta.
9. Zakazuje sa spracúvanie údajov o preferovaných členských štátoch uchádzača o zamestnanie, ako sa uvádza v odseku 4, na účely priradovania v súlade s článkom 16.
10. Komisia prijme prostredníctvom vykonávacích aktov ďalšie ustanovenia týkajúce sa osobných údajov, ktoré sa majú spracúvať a zahrnúť do ponúk voľných pracovných miest a profilov zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín, povinností prevádzkovateľov vrátane pravidiel, ktorými sa upravuje možné použitie jedného alebo viacerých sprostredkovateľov, ako aj podmienok prístupu k osobným údajom a možnosti zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín obmedziť prístup k svojim osobným údajom na IT platforme. Uvedené vykonávacie akty sa prijímú v súlade s postupom preskúmania uvedeným v článku 22 ods. 2.

Kapitola III

Správa a riadenie

Článok 7

Štruktúra

Okruh talentov EÚ tvoria:

- a) sekretariát;
- b) riadiaca skupina;
- c) národné kontaktné miesta.

Článok 8

Sekretariát

- 1. Sekretariát zabezpečí Komisia.
- 2. Sekretariát je zodpovedný za:
 - a) zabezpečenie celkového riadenia okruhu talentov EÚ vrátane plánovania a koordinácie činností okruhu talentov EÚ, ako aj zvyšovania informovanosti verejnosti o ňom prostredníctvom komunikačných činností a informačných kampaní;

- b) zriadenie a spravovanie IT platformy a súvisiacich IT služieb potrebných na jej fungovanie, najmä s použitím dostupnej technickej infraštruktúry na úrovni Únie v relevantných prípadoch;
- c) uverejňovanie relevantných informácií uvedených v článku 3 ods. 1, ods. 2 piatom pododseku, článku 9 ods. 5, článku 10 ods. 2 písm. i), článku 12 ods. 4, článku 14 ods. 2, článku 15 ods. 2 a článku 17 ods. 1 druhom pododseku na IT platforme;
- d) zvolávanie a prípravu zasadnutí riadiacej skupiny;
- e) zber údajov, ktoré sú relevantné pre monitorovanie výkonnosti okruhu talentov EÚ podľa článku 20;
- f) pravidelné zvolávanie zasadnutí siete národných kontaktných miest uvedenej v článku 10 ods. 3.

Sekretariát každoročne poskytuje riadiacej skupine údaje uvedené v článku 20 ods. 1 a 4. Ak takéto údaje obsahujú osobné údaje, anonymizujú sa.

Článok 9

Riadiaca skupina

1. Riadiacu skupinu tvoria títo členovia:
 - a) dvaja zástupcovia z každého zúčastneného členského štátu, z toho jeden odborník v oblasti zamestnanosti a jeden odborník v oblasti príst'ahovalectva;

- b) dvaja zástupcovia Komisie;
- c) šiesti zástupcovia medziodvetvových organizácií sociálnych partnerov na úrovni Únie, pričom sú rovnocenne zastúpené odborové zväzy a organizácie zamestnávateľov.

Právo hlasovať majú iba členovia uvedení v písmenách a) a b) prvom pododseku.

- 2. Na zasadnutia riadiacej skupiny môže byť pozvaný expert Európskeho parlamentu. V prípade potreby sa na zasadnutí riadiacej skupiny môžu zúčastniť aj ďalší zástupcovia Komisie.
- 3. Na zasadnutia riadiacej skupiny možno pozvať zástupcov orgánov, úradov a agentúr Únie, zástupcov medzinárodných organizácií, zástupcov tretích krajín zúčastňujúcich sa na partnerstvách zameraných na talenty, dvojstranných dojednaniach alebo vnútroštátnych rámcov pre rozvoj a potvrdzovanie zručností v tretej krajine a iné príslušné zainteresované strany, aby vyjadrili svoje názory.
- 4. Členmi riadiacej skupiny sú len zástupcovia zúčastnených členských štátov. Zástupcovia členských štátov, ktoré sa nezúčastňujú na okruhu talentov EÚ, sa môžu zúčastňovať na zasadnutiach riadiacej skupiny ako pozorovatelia.
- 5. Zástupcovia uvedení v odseku 1 písm. c) podpíšu písomné vyhlásenie o tom, že nie sú v konflikte záujmov. Sekretariát zverejní uvedené vyhlásenia a ich aktualizácie na IT platforme.

6. Riadiaca skupina je zodpovedná za:
- a) poskytovanie podpory sekretariátu pri príprave zoznamu nedostatkových povolání v celej Únii uvedeného v článku 14;
 - b) uľahčovanie výmeny najlepších postupov medzi zúčastnenými členskými štátmi, pokiaľ ide o vnútroštátne alebo regionálne úpravy zoznamu nedostatkových povolání v celej Únii podľa článku 15 ods. 1;
 - c) poskytovanie podpory sekretariátu pri plánovaní a koordinácii činností okruhu talentov EÚ;
 - d) uľahčovanie zberu údajov, ktoré sú relevantné pre monitorovacie činnosti okruhu talentov EÚ uvedené v článku 20;
 - e) vymieňanie si najlepších postupov, pokiaľ ide o zavedenie zrýchlených imigračných konaní s cieľom uľahčiť nábor zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín podľa článku 19;
 - f) poskytovanie podpory sekretariátu, pokiaľ ide o zvyšovanie informovanosti o okruhu talentov EÚ, ako sa uvádza v článku 8 ods. 2 písm. a).
7. Riadiaca skupina zasadá dvakrát ročne a v prípade potreby *ad hoc*. Zasadnutia zvoláva a predsedá im sekretariát.

Článok 10

Národné kontaktné miesta

1. Každý zúčastnený členský štát určí subjekt, ktorý bude pôsobiť ako jeho národné kontaktné miesto. Zúčastnené členské štáty zabezpečia, aby ich národné kontaktné miesto pozostávalo z odborníkov v oblastiach zamestnanosti a príst'ahovalectva z relevantných vnútroštátnych orgánov. V relevantných prípadoch môžu za národné kontaktné miesto plniť úlohy stanovené v odseku 2 iné príslušné vnútroštátne orgány.
2. Národné kontaktné miesto je zodpovedné za:
 - a) uľahčenie fungovania IT platformy na vnútroštátnej úrovni;
 - b) sprístupňovanie voľných pracovných miest na IT platforme prostredníctvom jediného koordinovaného kanála v súlade s článkom 13 ods. 2;
 - c) odstraňovanie voľných pracovných miest z IT platformy podľa článku 13 ods. 12 a profilov zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín podľa článku 11 ods. 2 druhého pododseku po zaslaní relevantných informácií príslušnými vnútroštátnymi orgánmi;
 - d) v príslušných prípadoch informovanie sekretariátu o všetkých úpravách zoznamu nedostatkových povolání v celej Únii špecifických pre jednotlivé krajiny podľa článku 15 ods. 1 druhého, tretieho a štvrtého pododseku;

- e) vedenie registrov:
 - i) zúčastnených zamestnávateľov a iných zúčastnených subjektov;
 - ii) zamestnávateľov a iných subjektov, ktorí boli natrvalo vylúčené z okruhu talentov EÚ alebo ktorých prístup k okruhu talentov EÚ bol zamietnutý alebo pozastavený;
- f) kontrolu registra uvedeného v písmene e) bode ii) pred sprístupnením voľného pracovného miesta na IT platforme a odopretie prístupu k IT platforme zamestnávateľom alebo iným subjektom, ktoré majú záujem o účasť na okruhu talentov EÚ, ak sú zapísané v uvedenom registri, alebo na základe iných informácií o zistených porušeníach príslušného práva a postupov Únie alebo vnútroštátneho práva a postupov;
- g) sprístupnenie registra uvedeného v písmene e) bode i) riadiacej skupine, a ak tak rozhodne zúčastnený členský štát, sprístupnenie uvedeného registra relevantným vnútroštátnym orgánom;
- h) sprístupnenie registra uvedeného v písmene e) bode i) verejnosti, ak tak rozhodne zúčastnený členský štát;
- i) vylúčenie zúčastnených zamestnávateľov alebo iných zúčastnených subjektov z okruhu talentov EÚ alebo pozastavenie ich prístupu k nemu, a odstránenie súvisiacich voľných pracovných miest z IT platformy v súlade s článkom 13 ods. 8 a 9;

- j) poskytovanie informácií sekretariátu, ako sa uvádza v článku 17 ods. 1 druhom pododseku, a príslušných údajov na účely monitorovania okruhu talentov EÚ, ako sa uvádza v článku 20;
 - k) poskytovanie konkrétnych informácií zaregistrovaným uchádzačom o zamestnanie z tretích krajín, ktorí boli vybraní na voľné pracovné miesto v rámci okruhu talentov EÚ, a zúčastneným zamestnávateľom a iným zúčastneným subjektom v súlade s článkom 17 ods. 2.
3. Keď sekretariát zvolá zasadnutie siete národných kontaktných miest z každého zúčastneného členského štátu podľa článku 8 ods. 2 písm. f), zástupcovia z národných kontaktných miest sa stretnú, aby si vymenili informácie a najlepšie postupy v oblasti vykonávania tohto nariadenia.

Kapitola IV

Registrácia uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín a účasť zamestnávateľov a iných subjektov na okruhu talentov EÚ

Článok 11

Registrácia a prístup uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín

1. Uchádzači o zamestnanie z tretích krajín si môžu vytvoriť svoj profil na účely registrácie na IT platforme prostredníctvom funkcie Europassu na vytváranie profilov. Priame odkazy na IT platformu sa môžu uverejniť na webových sídlach iných relevantných nástrojov.
2. Na registráciu na IT platforme sa od uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín vyžaduje vyhlásenie, že sa na nich nevzťahuje súdne ani správne rozhodnutie o odopretí vstupu do členského štátu alebo pobytu v členskom štáte podľa jeho vnútroštátneho práva, ani zákaz vstupu na územie Únie, ako sa uvádza v smernici 2008/115/ES.

Profily zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín, ktorí poskytnú nepravdivé vyhlásenie podľa prvého pododseku, sa po zaslaní relevantných informácií príslušnými vnútroštátnymi orgánmi vymažú z IT platformy. Uchádzači o zamestnanie z tretích krajín si môžu vytvoriť nový profil, keď sa prestane uplatňovať súdne alebo správne rozhodnutie alebo zákaz vstupu.

3. Profily zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín sú viditeľné pre zúčastnených zamestnávateľov a iné zúčastnené subjekty.

Článok 12

Uvedenie účasti na partnerstvách zameraných na talenty, dvojstranných dojednaniach alebo vnútroštátnych rámcoch pre rozvoj a potvrdzovanie zručností v tretej krajine

1. Uchádzači o zamestnanie z tretích krajín, ktorí využili osobitnú podporu v rámci partnerstva zameraného na talenty, dvojstranného dojednania alebo vnútroštátneho rámca pre rozvoj a potvrdzovanie zručností v tretej krajine, to môžu uviesť vo svojich profiloch.
2. Na účely odseku 1 sa v rámci IT platformy vytvorí príznak, ktorý sa začlení do profilov uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín v súlade s článkom 5 ods. 5 (ďalej len „príznak“).

Uchádzači o zamestnanie z tretích krajín, ktorí uvedú svoju účasť na niektorom z partnerstiev zameraných na talenty, dohodách alebo rámcoch uvedených v odseku 1, uvedú v príznaku tieto informácie:

- a) názov partnerstva zameraného na talent, dvojstranného dojednania alebo vnútroštátneho rámca pre rozvoj a potvrdzovanie zručností v tretej krajine a
- b) podrobnosti o každej odbornej príprave absolvovanej v súvislosti s písmenom a) vrátane jej predmetu, trvania a druhu získaných zručností vrátane príslušných jazykových zručností.

K profilom zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín sa môže pripojiť dokumentácia na podporu poskytnutých informácií, ak je k dispozícii. Uchádzači o zamestnanie z tretích krajín môžu uviesť aj akékoľvek ďalšie informácie, ktoré sa považujú za relevantné na účely náboru.

3. Príznak je viditeľný v profiloch zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín na IT platforme a uvádza sa v ňom, že slúži len na informačné účely v kontexte okruhu talentov EÚ a že nepredstavuje formálne uznanie alebo potvrdenie zručností a kvalifikácií, ktoré uchádzač o zamestnanie z tretej krajiny mohol získať na základe účasti na partnerstvách zameraných na talenty, dohodách alebo rámcoch uvedených v odseku 1. Príznakom nie sú dotknuté práva na vstup a pobyt.
4. Zoznam tretích krajín a zúčastnených členských štátov, ktoré sa zúčastňujú na partnerstve zameranom na talenty, uverejňuje sekretariát na IT platforme. Sekretariát na IT platforme zverejní aj zoznam dvojstranných dojednaní a vnútroštátnych rámcov pre rozvoj a potvrdzovanie zručností v tretích krajinách vrátane tretích krajín, ktoré sa zúčastňujú na uvedených dohodách a rámcoch, a informácie o osobitnej podpore poskytovanej v rámci týchto dohôd a rámcov, ktoré sa zúčastnené členské štáty rozhodli prepojiť s okruhom talentov EÚ.

Článok 13

Účasť zamestnávateľov a iných subjektov na okruhu talentov EÚ

1. Zamestnávatelia a iné subjekty, ktorí majú záujem zúčastniť sa na okruhu talentov EÚ, požiadajú národné kontaktné miesto v členskom štáte, v ktorom sú usadení, o sprístupnenie svojich voľných pracovných miest na IT platforme.
2. Národné kontaktné miesta sprístupňujú na IT platforme tie voľné pracovné miesta, ktoré:
 - a) patria do zoznamu nedostatkových povolání v celej Únii uvedenom v článku 14 a na ktoré sa vzťahujú úpravy uvedeného zoznamu špecifické pre jednotlivé krajiny podľa článku 15 ods. 1 alebo ktoré sú relevantné pre partnerstvo zamerané na talenty, dvojstranné dojednanie alebo vnútroštátny rámec pre rozvoj a potvrdzovanie zručností v tretej krajine uvedené na IT platforme;
 - b) v príslušných prípadoch podľa vnútroštátneho práva sú otvorené náboru uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín bez toho, aby bola dotknutá zásada uprednostňovania občanov Únie.
3. Národné kontaktné miesta pri sprístupňovaní voľných pracovných miest na IT platforme nezasielajú informácie o voľných pracovných miestach:
 - a) týkajúcich sa učňovskej prípravy a stáží;
 - b) zamestnávateľov a iných subjektov zaznamenaných v registri uvedenom v článku 10 ods. 2 písm. e) bode ii).

4. Voľné pracovné miesta sprístupnené na IT platforme obsahujú aspoň tieto informácie:
 - a) meno/názov a kontaktné údaje zamestnávateľa, s ktorým by uchádzač o zamestnanie z tretej krajiny bol v priamom pracovnoprávnom vzťahu, a akéhokoľvek iného zúčastneného subjektu;
 - b) opis pracovného miesta;
 - c) dĺžku trvania pracovnej zmluvy a
 - d) obvyklé miesto výkonu práce.
5. Voľné pracovné miesta sprístupnené na IT platforme môžu zahŕňať dodatočné informácie, ako je ponúkaná nástupná odmena alebo ponúkané rozpätie odmeny.
6. Okrem informácií uvedených v odseku 4 môžu zúčastnení zamestnávateľa a iné zúčastnené subjekty poskytnúť dodatočné informácie na účely prezentácie podniku uchádzačom o zamestnanie z tretích krajín vrátane odvetvia, v ktorom pôsobí, stručného opisu jeho činností a v relevantných prípadoch registračného čísla spoločnosti.

7. Zúčastnení zamestnávateľa a iné zúčastnené subjekty musia v príslušných prípadoch dodržiavať príslušné právo a postupy Únie a vnútroštátne právo a postupy týkajúce sa ochrany štátnych príslušníkov tretích krajín pred nespravodlivým náborom, neprimeranými pracovnými podmienkami, diskrimináciou, nepriaznivým zaobchádzaním a obchodovaním s ľuďmi. Zúčastnení zamestnávateľa a iné zúčastnené subjekty musia dodržiavať aj príslušné kolektívne zmluvy, ktoré chránia právo štátnych príslušníkov tretích krajín na slobodu združovania a kolektívne vyjednávanie. Zúčastnené členské štáty môžu zaviesť dodatočné podmienky účasti zamestnávateľov a iných subjektov na okruhu talentov EÚ, aby zabezpečili dodržiavanie ďalších príslušných vnútroštátnych postupov, kolektívnych zmlúv a zásad a usmernení stanovených MOP, ako sú napríklad jej všeobecné zásady a operačné usmernenia pre spravodlivý nábor, a to v súlade s právom Únie.
8. Ak príslušný vnútroštátny orgán zistí, že zúčastnený zamestnávateľ alebo iný zúčastnený subjekt nedodržiava povinnosti a podmienky uvedené v odseku 7, oznámi to príslušnému národnému kontaktnému miestu.

Po prijatí oznámenia, ako sa uvádza v prvom pododseku, národné kontaktné miesto pozastaví dotknutému zúčastnenému zamestnávateľovi alebo inému zúčastnenému subjektu prístup k IT platforme a odstráni z nej ich voľné pracovné miesta. V takýchto prípadoch zúčastnený zamestnávateľ alebo iný zúčastnený subjekt nesmie využívať IT platformu, a to ani prostredníctvom iných zúčastnených subjektov.

Ak príslušný vnútroštátny orgán oznámi národnému kontaktnému miestu, že došlo k náprave nedodržania povinností a podmienok uvedených v prvom pododseku zo strany dotknutého zamestnávateľa alebo iného subjektu, príslušné národné kontaktné miesto zruší pozastavenie prístupu k IT platforme.

9. Odchyľne od odseku 8 tohto článku môžu členské štáty rozhodnúť o trvalom vylúčení zúčastnených zamestnávateľov a iných zúčastnených subjektov, ako aj zamestnávateľov a iných subjektov, ktorí majú záujem zúčastniť sa na okruhu talentov EÚ, z okruhu talentov EÚ v prípade trestných činov uvedených v článkoch 2, 3 a 18a smernice 2011/36/EÚ a v prípade trestných činov súvisiacich so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov, ako sa stanovuje v článku 9 v spojení s článkom 3 smernice 2009/52/ES.

Ak sa zúčastnený členský štát odchyľi od odseku 8, oznámi to príslušnému národnému kontaktnému miestu.

Po prijatí oznámenia, ako sa uvádza v druhom pododseku tohto odseku, národné kontaktné miesto natrvalo vylúči dotknutého zamestnávateľa alebo iný subjekt z okruhu talentov EÚ a v príslušných prípadoch odstráni ich voľné pracovné miesta z IT platformy.

Ak bol zamestnávateľ alebo iný subjekt natrvalo vylúčený z účasti na okruhu talentov EÚ, nesmie využívať IT platformu, a to ani prostredníctvom iných zúčastnených subjektov.

10. Využívanie okruhu talentov EÚ je pre uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín bezplatné. Zúčastnení zamestnávateľa a iné zúčastnené subjekty nesmú zaregistrovaným uchádzačom o zamestnanie z tretích krajín účtovať žiadne poplatky ani nezverejnené náklady na účely náboru, či už pred jeho ukončením, alebo po jeho ukončení.
11. Voľné pracovné miesta zúčastnených zamestnávateľov a iných zúčastnených subjektov sú viditeľné na IT platforme pre zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín.
12. Voľné pracovné miesta sa okamžite vymažú z IT platformy v prípade:
 - a) žiadosti zúčastneného zamestnávateľa alebo iného zúčastneného subjektu predloženej národnému kontaktnému miestu o odstránenie niektorých alebo všetkých ich voľných pracovných miest;
 - b) oznámenia zúčastneného zamestnávateľa alebo iného zúčastneného subjektu národnému kontaktnému miestu v súlade s odsekom 13;
 - c) nepriradenia žiadneho profilu zaregistrovaného uchádzača o zamestnanie z tretej krajiny počas obdobia jedného roka;
 - d) pozastavenia prístupu alebo trvalého vylúčenia zúčastneného zamestnávateľa alebo iného zúčastneného subjektu;
 - e) odstránenia príslušných povolání po úpravách zoznamu nedostatkových povolání v celej Únii v súlade s článkom 15.

13. Zúčastnení zamestnávateľa a iné zúčastnené subjekty na IT platforme bez zbytočného odkladu uvedú, že úspešne dokončili nábor zaregistrovaného uchádzača o zamestnanie z tretej krajiny pre konkrétnu ponuku voľného pracovného miesta. Profily takýchto zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín sa odstránia z IT platformy.

Článok 14

Zoznam nedostatkových povolaní v celej Únii

1. Na účely tohto nariadenia sa v prílohe uvádza zoznam nedostatkových povolaní v celej Únii na úrovni štvormiestneho kódu Medzinárodnej štandardnej klasifikácie zamestnaní (ISCO-08) Medzinárodného úradu práce z roku 2008.

Komisia je splnomocnená prijímať delegované akty v súlade s postupom uvedeným v článku 21 s cieľom zmeniť prílohu, pokiaľ ide o:

- a) nedostatkové povolania, ktoré sekretariátu oznámili národné kontaktné miesta podľa článku 15 ods. 1 tretieho a štvrtého pododseku, ktoré sú spoločné pre značný počet zúčastnených členských štátov;
 - b) povolania, ktoré priamo prispievajú ku konkurencieschopnosti Únie a k zelenej a digitálnej transformácii EÚ alebo ktorých význam pravdepodobne narastie.
2. Sekretariát na IT platforme uverejní zoznam nedostatkových povolaní v celej Únii.

Článok 15

Úpravy zoznamu nedostatkových povolání v celej Únii

1. Zúčastnené členské štáty sa môžu rozhodnúť doplniť nedostatkové povolania na úrovni štvormiestneho číselného kódu ISCO-08, aby naplnili konkrétne potreby svojho trhu práce a ciele svojich politík. Takisto sa môžu rozhodnúť odstrániť povolania zo zoznamu nedostatkových povolání v celej Únii, ak uvedené nedostatkové povolania nezodpovedajú konkrétnym potrebám ich trhu práce na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni alebo cieľom ich politík. Takéto úpravy špecifické pre jednotlivé krajiny sa týkajú len priradovania voľných pracovných miest v dotknutom členskom štáte.

Národné kontaktné miesta oznámia akékoľvek úpravy zoznamu nedostatkových povolání v celej Únii špecifické pre jednotlivé krajiny najneskôr tri mesiace pred dňom, od ktorého má príslušný členský štát úmysel zúčastniť sa na okruhu talentov EÚ uvedenom v článku 3 ods. 1.

Národné kontaktné miesta môžu sekretariátu oznámiť ďalšie úpravy zoznamu nedostatkových povolání v celej Únii špecifické pre jednotlivé krajiny každých šesť mesiacov.

Ak sa príloha mení v súlade s článkom 14 ods. 1 druhým pododsekom, národné kontaktné miesta do troch mesiacov oznámia sekretariátu všetky úpravy zoznamu nedostatkových povolání v celej Únii špecifické pre jednotlivé krajiny.

2. Úpravy zoznamu nedostatkových povolání v celej Únii špecifické pre jednotlivé krajiny, ktoré oznámili kontaktné miesta, uverejní sekretariát na IT platforme.

Článok 16

Vyhľadávanie a priradovanie

1. Zúčastnení zamestnávateľa a iné zúčastnené subjekty môžu vyhľadávať profily zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín a priradovať ich k voľným pracovným miestam dostupným na IT platforme.
2. Zúčastnení zamestnávateľa a iné zúčastnené subjekty môžu používať osobitné filtre dostupné na IT platforme na vyhľadávanie profilov zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín, ktorí v príznaku uvedenom v článku 12 ods. 2 uviedli, že využili osobitnú podporu v rámci partnerstva zameraného na talenty, dvojstranného dojednaní alebo vnútroštátneho rámca pre rozvoj a potvrdzovanie zručností v tretej krajine.
3. Zúčastnení zamestnávateľa a iné zúčastnené subjekty majú prístup k zoznamu navrhovaných profilov zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín, ktorý generuje nástroj automatizovaného priradovania na základe relevantnosti zručností, kompetencií, kvalifikácií, pracovných skúseností a dostupnosti zaregistrovaní uchádzači o zamestnanie z tretích krajín pre voľné pracovné miesto.
4. Zaregistrovaní uchádzači o zamestnanie z tretích krajín môžu vyhľadávať voľné pracovné miesta na IT platforme a majú prístup k zoznamu navrhovaných relevantných voľných pracovných miest, ktorý generuje nástroj automatizovaného priradovania.

Kapitola V

poskytovanie informácií, zjednodušené podávanie sťažností a zrýchlené imigračné konania

Článok 17

Poskytovanie informácií

1. Zúčastnené členské štáty zabezpečia, aby boli informácie týkajúce sa okruhu talentov EÚ a jeho fungovania ľahko prístupné, a to aj pre osoby so zdravotným postihnutím.

Sekretariát s podporou národných kontaktných miest sprístupní na IT platforme tieto informácie:

- a) informácie o spravodlivých náborových postupoch a postupoch zamestnávania vrátane informácií o uznávaní kvalifikácií a potvrdzovaní zručností a o životných a pracovných podmienkach v zúčastnených členských štátoch;
- b) informácie o imigračných konaniach vrátane konaní na získanie víz a povolení na pobyt na účely vykonávania práce;
- c) informácie o právach a povinnostiach štátnych príslušníkov tretích krajín vrátane informácií o prístupe k existujúcim mechanizmom podávania sťažností a nápravy s cieľom zabezpečiť účinný prístup k spravodlivosti;

- d) zrozumiteľné vysvetlenie pre uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín, že ak sa na nich vzťahuje súdne alebo správne rozhodnutie o zamietnutí vstupu do členského štátu či pobytu v členskom štáte alebo zákaz vstupu, ako sa uvádza v smernici 2008/115/ES, majú zakázaný vstup na územie členských štátov a pobyt na tomto území;
- e) zrozumiteľné vysvetlenie, že zaregistrovanie sa uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín na okruhu talentov EÚ, začlenenie príznaku uvedeného v článku 12 ods. 2 do ich profilov ani výber na voľné pracovné miesto prostredníctvom IT platformy nezaručujú, že sa povolí vstup na územie členských štátov, že sa vydá pracovné povolenie, vízum alebo povolenie na pobyt alebo že sa vykonali bezpečnostné kontroly;
- f) zrozumiteľné vysvetlenie, že využívanie okruhu talentov EÚ je bezplatné a že zamestnávateľia nemajú zaregistrovaným uchádzačom o zamestnanie z tretích krajín účtovať poplatky ani nezverejnené náklady na účely náboru.

2. Národné kontaktné miesta poskytujú zaregistrovaným uchádzačom o zamestnanie z tretích krajín, ktorí boli vybraní na voľné pracovné miesto, a zúčastneným zamestnávateľom a iným zúčastneným subjektom konkrétne informácie, najmä pokiaľ ide o:

- a) vnútroštátne imigračné konania na získanie víz a povolení na pobyt na pracovné účely vrátane vykonávania bezpečnostných kontrol;
- b) postupy zlúčenia rodiny a práva a povinnosti rodinných príslušníkov;

- c) práva a povinnosti štátnych príslušníkov tretích krajín vrátane pracovných podmienok, zdaňovania, prístupu k sociálnym dávkam, zdravotnej pomoci, vzdelávaniu, bývaníu, uznávaníu zručností a kvalifikácií a existujúcich mechanizmov podávania sťažností a mechanizmov nápravy;
- d) činnosti na uľahčovanie integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín v hostiteľskom členskom štáte, napríklad jazykové kurzy, odborná príprava a vzdelávanie a ďalšie integračné opatrenia;
- e) v súlade s vnútroštátnymi postupmi kontaktné údaje príslušných vnútroštátnych orgánov v oblasti zamestnanosti a prisťahovalectva, a ak sú k dispozícii, kontaktné údaje príslušných vnútroštátnych organizácií, ktoré ponúkajú štátnym príslušníkom tretích krajín pomoc po náboře, ako sú napríklad odborové zväzy, združenia zamestnávateľov a obchodné komory;
- f) v relevantných prípadoch podporné služby súvisiace so zdravotným postihnutím a zabezpečenie primeraných prispôsobení v súlade so smernicou Rady 2000/78/ES³⁴;
- g) v príslušných prípadoch kontaktné údaje iných príslušných orgánov na vnútroštátnej úrovni, ktoré podporujú integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín na trhu práce.

3. Národné kontaktné miesta sú zodpovedné za to, že v prípade potreby aktualizujú informácie uvedené v odsekoch 1 a 2.

³⁴ Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>).

4. Národné kontaktné miesta sa môžu rozhodnúť poskytovať informácie uvedené v odseku 2 v automatizovanom a štandardizovanom formáte, a to aj odkazom na existujúce zdroje informácií, s využitím digitálnych nástrojov.

Článok 18

Zjednodušené podávanie sťažností

1. Zaregistrovaní uchádzači o zamestnanie z tretích krajín majú v súlade s vnútroštátnym právom účinný prístup k existujúcim mechanizmom podávania sťažností. V prípade, že zúčastnení zamestnávateľa alebo iné zúčastnené subjekty porušia ktorúkoľvek z povinností stanovených v článku 13 ods. 7, majú zaregistrovaní uchádzači o zamestnanie z tretích krajín alebo ich zástupcovia právo oznámiť toto porušenie národnému kontaktnému miestu alebo podať príslušným vnútroštátnym orgánom sťažnosť v súlade s vnútroštátnym právom.
2. Ak sa porušenie oznámi národnému kontaktnému miestu podľa odseku 1, národné kontaktné miesto ho postúpi príslušným vnútroštátnym orgánom.

Článok 19

Zrýchlené imigračné konania

Zúčastnené členské štáty sa môžu v súlade s vnútroštátnym právom rozhodnúť, že zavedú zrýchlené imigračné konania, aby sa umožnil rýchlejší nábor zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín, ktorí boli vybraní na voľné pracovné miesto na okruhu talentov EÚ.

Kapitola VI

Záverečné ustanovenia

Článok 20

Činnosti monitorovania a spätná väzba

1. Sekretariát pravidelne monitoruje výkonnosť a nákladovú efektívnosť okruhu talentov EÚ. Zbierajú sa najmä údaje o:
 - a) počte a type profilov zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín;
 - b) počte a type zúčastnených zamestnávateľov a iných zúčastnených subjektov;
 - c) počte a type voľných pracovných miest sprístupnených na IT platforme;
 - d) počte návštev IT platformy;
 - e) počte a type pracovných umiestnení sprostredkovaných prostredníctvom okruhu talentov EÚ;
 - f) počte profilov zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín zahŕňajúcich príznak, ako sa uvádza v článku 12 ods. 2;

- g) počte pracovných umiestnení sprostredkovaných prostredníctvom IT platformy v kontexte partnerstiev zameraných na talenty, dvojstranných dojednaní alebo vnútroštátnych rámcov pre rozvoj a potvrdzovanie zručností v tretej krajine;
 - h) úrovni zručností a kvalifikácií uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín, ktorých nábor sa uskutočnil z okruhu talentov EÚ.
2. Sekretariát zabezpečuje zber údajov v súlade s ustálenými štatistickými pojmami a definíciami a vymieňa si informácie a údaje s Komisiou na účely zaistenia kvality údajov zozbieraných podľa tohto nariadenia a vypracovania a zaistenia kvality európskych štatistík.
 3. Sekretariát zbiera údaje uvedené v odseku 1 s podporou národných kontaktných miest a riadiacej skupiny.
 4. Sekretariát pravidelne monitoruje výkonnosť okruhu talentov EÚ, pričom zohľadňuje spätnú väzbu získanú od zaregistrovaných uchádzačov o zamestnanie z tretích krajín a zúčastnených zamestnávateľov a iných zúčastnených subjektov, ako aj od organizácií občianskej spoločnosti, najmä tých, ktoré pracujú so štátnymi príslušníkmi tretích krajín vrátane osôb so zdravotným postihnutím, a ich skúsenosti.

Článok 21

Vykonávanie delegovania právomoci

1. Komisii sa udeľuje právomoc prijímať delegované akty za podmienok stanovených v tomto článku.

2. Právomoc prijímať delegované akty uvedené v článku 14 ods. 1 sa Komisii udeľuje na obdobie piatich rokov od ... [nadobudnutie účinnosti tohto nariadenia]. Komisia vypracuje správu týkajúcu sa delegovania právomoci najneskôr deväť mesiacov pred uplynutím tohto päťročného obdobia. Delegovanie právomoci sa automaticky predlžuje o rovnako dlhé obdobia, pokiaľ Európsky parlament alebo Rada nevznesú voči takémuto predĺženiu námietku najneskôr tri mesiace pred koncom každého obdobia.
3. Delegovanie právomoci uvedené v článku 14 ods. 1 môže Európsky parlament alebo Rada kedykoľvek odvolať. Rozhodnutím o odvolaní sa ukončuje delegovanie právomoci, ktoré sa v ňom uvádza. Rozhodnutie nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po jeho uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie* alebo k neskoršiemu dátumu, ktorý je v ňom určený. Nie je ním dotknutá platnosť delegovaných aktov, ktoré už nadobudli účinnosť.
4. Komisia pred prijatím delegovaného aktu konzultuje s expertmi určenými jednotlivými členskými štátmi v súlade so zásadami stanovenými v Medziinštitucionálnej dohode z 13. apríla 2016 o lepšej tvorbe práva.
5. Komisia oznamuje delegovaný akt hneď po jeho prijatí súčasne Európskemu parlamentu a Rade.

6. Delegovaný akt prijatý podľa článku 14 ods. 1 nadobudne účinnosť, len ak Európsky parlament alebo Rada voči nemu nevzniesli námietku v lehote dvoch mesiacov odo dňa oznámenia uvedeného aktu Európskemu parlamentu a Rade alebo ak pred uplynutím uvedenej lehoty Európsky parlament a Rada informovali Komisiu o svojom rozhodnutí nevzniesť námietku. Na podnet Európskeho parlamentu alebo Rady sa táto lehota predĺži o dva mesiace.

Článok 22

Postup výboru

1. Komisii pomáha výbor. Uvedený výbor je výborom v zmysle nariadenia (EÚ) č. 182/2011.
2. Ak sa odkazuje na tento odsek, uplatňuje sa článok 5 nariadenia (EÚ) č. 182/2011.

Článok 23

Podávanie správ

Komisia do 31. decembra 2031 a potom každých päť rokov predloží Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov správu o uplatňovaní tohto nariadenia.

V správe sa posudzuje najmä účinnosť tohto nariadenia pri riešení nedostatku pracovných síl a zručností v zúčastnených členských štátoch a účinnosť náborového procesu, a to aj pokiaľ ide o zabezpečenie spravodlivých náborových postupov, a dodržiavanie spravodlivých a primeraných pracovných podmienok.

Článok 24

Nadobudnutie účinnosti

Toto nariadenie nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom nasledujúcim po jeho uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Toto nariadenie je záväzné v celom rozsahu a priamo uplatniteľné v členských štátoch v súlade so zmluvami.

V ...

Za Európsky parlament
predsedníčka

Za Radu
predseda/predsedníčka

PRÍLOHA

Zoznam nedostatkových povolání v celej Únii

Kód ISCO-08	Povolanie
2142	Stavební špecialisti
2151	Elektroinžinieri
2211	Všeobecní lekári
2212	Lekári špecialisti
2221	Špecialisti v ošetrovatel'stve
2411	Špecialisti v účtovníctve
2511	Systémoví analytici
2512	Vývojári softvéru
2513	Vývojári webových a multimediálnych aplikácií
2514	Aplikační programátori
2519	Vývojári a analytici softvéru a aplikácií inde neuvedení
3113	Elektrotechnici
3221	Zdravotné sestry
5120	Kuchári
5131	Čašníci
5321	Asistenti zdravotnej starostlivosti
7112	Murári a podobní robotníci
7114	Betonári, špecialisti na kladenie betónových povrchov a príbuzní robotníci
7115	Tesári a stavební stolári
7121	Pokrývači
7123	Omietkari
7126	Inštalatéri a potrubári
7127	Mechanici klimatizačných a chladiarenských zariadení

Kód ISCO-08	Povolanie
7212	Zvárači a rezači plameňom
7213	Klampiari
7214	Prípravári a montéri kovových konštrukcií
7223	Nastavovači a operátori kovoobrábacích strojov
7231	Mechanici a opravári motorových vozidiel
7233	Mechanici a opravári poľnohospodárskych a priemyselných strojov
7411	Stavební elektrikári
7412	Elektromechanici a nastavovači
7511	Spracovatelia mäsa a rýb a podobní výrobcovia
8331	Vodiči autobusov, trolejbusov a električiek
8332	Vodiči nákladných automobilov a kamiónov
9112	Upratovači a pomocníci v úradoch, hoteloch a podobných zariadeniach
3119	Technici vo fyzikálnych a technických vedách inde neuvedení
2143	Špecialisti v oblasti životného prostredia
2133	Špecialisti v oblasti ochrany životného prostredia
2145	Chemickí špecialisti
2144	Strojárski špecialisti
3115	Strojárski technici
2141	Špecialisti v oblasti priemyslu a výroby