



EVROPSKÁ UNIE

EVROPSKÝ PARLAMENT

RADA

**Štrasburk 29. dubna 2026
(OR. en)**

**2023/0404(COD)
LEX 2524**

**PE-CONS 62/1/25
REV 1**

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

**NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY,
KTERÝM SE ZŘIZUJE UNIJNÍ DATABÁZE TALENTŮ
(„EU TALENT POOL“)**

NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2026/...

ze dne 29. dubna 2026,

kterým se zřizuje unijní databáze talentů („EU Talent Pool“)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 79 odst. 2 písm. a) této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru¹,

v souladu s řádným legislativním postupem²,

¹ Úř. věst. C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj>.

² Postoj Evropského parlamentu ze dne 10. března 2026 (dosud nezveřejněný v Úředním věstníku) a rozhodnutí Rady ze dne 30. března 2026.

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Unie a jednotlivé členské státy se potýkají s nedostatkem pracovních sil a dovedností v celé řadě odvětví a profesí, včetně těch, které jsou relevantní pro ekologickou a digitální transformaci. K řešení uvedených nedostatků by mohli být zapotřebí kvalifikovaní pracovníci na všech úrovních. Dlouhodobé a rozsáhlé nedostatky existují ve stavebnictví, zdravotnictví, pohostinství, dopravě, informačních a komunikačních technologiích, přírodních vědách, inženýrství a matematice. Tento nedostatek se ještě prohloubil v důsledku pandemie COVID-19 a urychlení ekologické a digitální transformace. Očekává se, že nedostatek pracovních sil a dovedností bude přetrvávat a vzhledem k demografickým výzvám by se mohl dále zhoršit.

- (2) Řešení nedostatku pracovních sil a dovedností vyžaduje ambiciózní a komplexní přístup na úrovni Unie a na vnitrostátní úrovni, jehož prioritou bude umožnit osobám nedostatečně zastoupeným na trhu práce, aby lépe dosáhly svého plného potenciálu. Tento přístup by mohl zahrnovat změnu kvalifikace a prohlubování dovedností u stávající pracovní síly v souladu s cíli Evropského roku dovedností zavedeného rozhodnutím Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/936³, usnadnění mobility pracovních sil v rámci EU, mimo jiné i lepším uplatňováním směrnice Rady 2003/109/ES⁴ a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1883⁵ a propagací sítě EURES, jakož i zlepšení pracovních podmínek a atraktivity některých povolání. Vzhledem k rozsahu současného nedostatku pracovních sil na trhu práce a demografickému vývoji je však pravděpodobné, že opatření zaměřená pouze na domácí a unijní pracovní sílu nebudou k řešení stávajícího a budoucího nedostatku pracovních sil a dovedností dostačující. Podle odhadů Komise se předpokládá, že se počet obyvatel Unie výrazně sníží. Kromě toho se předpokládá, že počet osob v produktivním věku poklesne ještě více. Legální a řízená migrace je tedy pro doplnění těchto opatření klíčová a musí být součástí řešení, které zajistí kvalitu systémů sociálního zabezpečení, konkurenceschopnost a udržitelný hospodářský růst v Unii a plně podpoří ekologickou a digitální transformaci.

³ Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/936 ze dne 10. května 2023 o Evropském roku dovedností (Úř. věst. L 125, 11.5.2023, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2023/936/oj>).

⁴ Směrnice Rady 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty (Úř. věst. L 16, 23.1.2004, s. 44, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/109/oj>).

⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1883 ze dne 20. října 2021 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci a o zrušení směrnice Rady 2009/50/ES (Úř. věst. L 382, 28.10.2021, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

- (3) S cílem zvýšit atraktivitu Unie pro talentované pracovníky ze třetích zemí, usnadnit spravedlivý mezinárodní nábor, překonat nedostatek pracovních sil a dovedností a poskytnout státním příslušníkům třetích zemí příležitosti k práci v nedostatkových profesích v Unii by měla být zřízena unijní databáze talentů („EU Talent Pool“). Unijní databáze talentů by měla mít formu celounijní platformy, která by sdružovala a podporovala přiřazování profilů registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí s bydlištěm mimo Unii k volným pracovním místům zúčastněných zaměstnavatelů a jiných zúčastněných subjektů usazených v zúčastněných členských státech. Ke zřízení unijní databáze talentů vyzval Evropský parlament ve svém usnesení ze dne 25. listopadu 2021 obsahujícím doporučení Komise k politice a právu v oblasti legální migrace⁶.
- (4) Doporučení Komise (EU) 2020/1364⁷ vybízí členské státy, aby zavedly a podporovaly doplňkové možnosti získání práce pro osoby, které potřebují mezinárodní ochranu. Unijní databáze talentů by rovněž mohla pomoci tyto doplňkové možnosti realizovat.

⁶ Úř. věst. C 224, 8.6.2022, s. 69.

⁷ Doporučení Komise (EU) 2020/1364 ze dne 23. září 2020 o legálních možnostech poskytování ochrany v EU: podpora přesídlování, humanitárního přijímání a dalších doplňkových možností (Úř. věst. L 317, 1.10.2020, s. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2020/1364/oj>).

- (5) Cílem unijní databáze talentů by mělo být podporovat zúčastněné členské státy při řešení stávajícího a budoucího nedostatku pracovních sil a dovedností prostřednictvím nábory státních příslušníků třetích zemí, pokud k dosažení uvedeného cíle nestačí aktivizace domácí pracovní síly a mobilita v rámci Unie. Jako dobrovolný nástroj pro usnadnění mezinárodního nábory by unijní databáze talentů měla zainteresovaným členským státům nabízet další podporu na úrovni Unie. Za tímto účelem by měla být zajištěna doplňkovost a interoperabilita IT platformy unijní databáze talentů (dále jen „IT platforma“) se stávajícími unijními a vnitrostátními iniciativami a platformami. Při zřizování unijní databáze talentů by měly být zohledněny specifické potřeby členských států, aby byla zajištěna co nejširší účast. Pojem „talent“ je tudíž všezahrnujícím pojmem odkazujícím na celou škálu dovedností a kompetencí, které mohou být zapotřebí na trzích práce různých členských států.
- (6) Vzhledem k dobrovolné povaze unijní databáze talentů by zúčastněné členské státy měly mít rovněž možnost účast na ní ukončit. Za tímto účelem by členské státy měly svůj záměr ukončit účast na unijní databázi talentů oznámit sekretariátu unijní databáze talentů (dále jen „sekretariát“). Aby sekretariát a členské státy mohly provést veškerá nezbytná technická a praktická opatření pro takové ukončení účasti a aby byla zajištěna dostatečná stabilita a předvídatelnost pro uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí, zúčastněné zaměstnavatele a jiné zúčastněné subjekty, měla by účast skončit devět měsíců po oznámení záměru tuto účast ukončit. Ode dne uvedeného oznámení by na IT platformě neměla být zpřístupněna žádná nová volná pracovní místa zúčastněných zaměstnavatelů a jiných zúčastněných subjektů z dotčeného členského státu.

- (7) Cílem unijní databáze talentů je poskytovat informace uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí a zúčastněným zaměstnavatelům a jiným zúčastněným subjektům legálně usazeným v zúčastněných členských státech. Pro účely tohoto nařízení se má za to, že zaměstnavatel nebo jiný subjekt je legálně usazen v členském státě, v němž vykonává skutečnou podstatnou hospodářskou činnost v souladu s vnitrostátními právními a správními předpisy tohoto členského státu. Koncept „jiný zúčastněný subjekt“ by se měl vztahovat na agenturu práce, soukromou agenturu práce nebo zprostředkovatele na trhu práce. Pojmem „agentura práce“ se rozumí subjekt ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. b) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES⁸. Pojmem „soukromá agentura práce“ se rozumí pojem definovaný v Úmluvě Mezinárodní organizace práce (MOP) o soukromých agenturách práce z roku 1997 (č. 181).
- (8) Registrovaní uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí se považují za vybrané na volné pracovní místo v unijní databázi talentů, pokud jim bylo nabídnuto zaměstnání, které jim umožňuje vstoupit do pracovněprávního vztahu v zúčastněném členském státě, v němž je zúčastněný zaměstnavatel nebo jiný zúčastněný subjekt legálně usazen a v němž bude uchazeč o zaměstnání obvykle pracovat.

⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj>).

- (9) Silná partnerství a dvoustranná spolupráce se třetími zeměmi přispívají k účinnému řízení migrace. Spolupráce může být zaměřena na maximalizaci pozitivního dopadu migrace a snížení negativních důsledků pro země původu státních příslušníků třetích zemí, jako je riziko odlivu mozků, například usnadněním cirkulační migrace. Unijní databáze talentů by měla podporovat provádění Talentových partnerství, dvoustranných ujednání a vnitrostátních rámců pro rozvoj a validaci dovedností ve třetí zemi. Talentová partnerství patří mezi klíčové aspekty vnějšího rozměru sdělení Komise ze dne 23. září 2020 o novém paktu o migraci a azylu a jsou realizována v souladu se sdělením Komise ze dne 27. dubna 2022 s názvem „Přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU“. Účastí určitého členského státu na Talentovém partnerství, dvoustranném ujednání nebo vnitrostátním rámci pro rozvoj a validaci dovedností ve třetí zemi není dotčeno jeho rozhodnutí ohledně toho, zda se účastnit na unijní databázi talentů.

- (10) Aby se zajistilo náležité zastoupení orgánů členských států v řídicí skupině unijní databáze talentů (dále jen „řídicí skupina“), měl by každý zúčastněný členský stát jmenovat dva zástupce, z nichž jeden bude odborník v oblasti zaměstnanosti a jeden v oblasti imigrace. Členské státy se vybízejí, aby zajistily, že uvedení zástupci budou podporováni dvěma náhradníky, kteří by je mohli v případě jejich nepřítomnosti zastupovat. Řídicí skupina by měla rovněž zahrnovat dva zástupce Komise a šest zástupců meziodvětvových organizací sociálních partnerů na úrovni Unie s rovným zastoupením odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Mělo by být rovněž možné přizvat odborníka z Evropského parlamentu. V případě potřeby by měli mít možnost účastnit se zasedání řídicí skupiny i další zástupci Komise. Mělo by být rovněž možné přizvat k účasti na zasedáních řídicí skupiny zástupce institucí a jiných subjektů Unie, mezinárodních organizací, třetích zemí účastnících se Talentových partnerství, dvoustranných ujednání nebo vnitrostátních rámců pro rozvoj a validaci dovedností ve třetí zemi a další relevantní zúčastněné strany, aby přednesli svá stanoviska. Mezi tyto organizace a zúčastněné strany by mohly patřit například Evropský orgán pro pracovní záležitosti, Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání, Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, Evropská nadace odborného vzdělávání, MOP, Mezinárodní organizace pro migraci, místní a regionální orgány a organizace občanské společnosti.

- (11) Měla by být vyvinuta IT platforma, a to v co největší míře s využitím stávající IT infrastruktury ve vlastnictví Komise. Pro IT platformu by mohla být částečně znovu použita IT infrastruktura vyvinutá v rámci sítě EURES, včetně jediného koordinovaného kanálu a nástroje pro automatické přiřazování, s příslušnými úpravami. Je důležité, aby IT platforma zajišťovala intuitivní navigaci a byla uživatelsky přívětivá a snadno přístupná pro osoby se zdravotním postižením v souladu se směrnicemi Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/2102⁹ a (EU) 2019/882¹⁰.

⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/2102 ze dne 26. října 2016 o přístupnosti webových stránek a mobilních aplikací subjektů veřejného sektoru (Úř. věst. L 327, 2.12.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/2102/oj>).

¹⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/882 ze dne 17. dubna 2019 o požadavcích na přístupnost u výrobků a služeb, Úř. věst. L 151, 7.6.2019, s. 70, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj>).

- (12) V případě potřeby by měly být zajištěny synergie mezi IT platformou a dalšími relevantními nástroji a službami na úrovni Unie, a to i s ohledem na přístup ke vzdělávacím materiálům, například těm, jež poskytuje Akademie EU a Akademie Interoperabilní Evropa. IT platforma by se měla rychle a pravidelně přizpůsobovat novým technologickým postupům a poskytovat nejmodernější IT služby zaváděním inovativních funkcí a nástrojů. Za tímto účelem by Komise měla provést studii proveditelnosti, v níž posoudí možnost začlenit do IT platformy více algoritmů pro přiřazování. V této studii proveditelnosti by Komise měla náležitě prozkoumat rozpočtové důsledky, rizika pro ochranu údajů a rizika, pokud jde o soulad s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/1689¹¹. Výsledky studie proveditelnosti by měly být předloženy řídicí skupině a měly by být podkladem pro diskusi o budoucím vývoji unijní databáze talentů.

¹¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/1689 ze dne 13. června 2024, kterým se stanoví harmonizovaná pravidla pro umělou inteligenci a mění nařízení (ES) č. 300/2008, (EU) č. 167/2013, (EU) č. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 a (EU) 2019/2144 a směrnice 2014/90/EU, (EU) 2016/797 a (EU) 2020/1828 (akt o umělé inteligenci) (Úř. věst. L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>).

- (13) Formát profilů uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí a volných pracovních míst by měl být stanoven pomocí klasifikace evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO) vypracované Komisí v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/589¹², které stanoví standardizovanou terminologii pro dovednosti, kompetence, kvalifikace a povolání a usnadňuje jejich transparentnost. Klasifikace ESCO by měla podpořit uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí, zúčastněné zaměstnavatele a jiné zúčastněné subjekty a vnitrostátní kontaktní místa unijní databáze talentů (dále jen „vnitrostátní kontaktní místa“) při poskytování srovnatelných informací o pracovních zkušenostech, povoláních, na která se vztahuje volné pracovní místo, a také o dovednostech nabízených uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí a požadovaných zúčastněnými zaměstnavateli a jinými zúčastněnými subjekty, a tím umožnit kvalitní proces přiřazování. Doporučení Komise (EU) 2023/2611¹³ uvádí, že vnitrostátní postupy uznávání dovedností a kvalifikací by měly klást důraz na plný talent a potenciál dané osoby. Mohly by být zohledněny všechny druhy kvalifikací a dovedností, jako je odborné vzdělávání a příprava, tituly, zvláštní certifikáty („mikrocertifikáty“), jakož i dovednosti a kompetence získané v neformálním a informálním prostředí. Je-li to na místě, měla by vnitrostátní kontaktní místa pro předávání volných pracovních míst do IT platformy používat formát klasifikace ESCO. Členské státy, které na vnitrostátní úrovni nepřijaly klasifikaci ESCO pro volná pracovní místa, by měly vypracovat srovnávací tabulky zavádějící interoperabilitu mezi klasifikací používanou ve vnitrostátních systémech a klasifikací ESCO. Uvedené tabulky by se měly zpřístupnit Komisi a měly by se používat pro automatické překódování informací o volných pracovních místech nebo profilech registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí pro účely automatizovaného přiřazování prostřednictvím IT platformy.

¹² Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/589 ze dne 13. dubna 2016 o Evropské síti služeb zaměstnanosti (EURES), přístupu pracovníků ke službám mobility a další integraci trhů práce a o změně nařízení (EU) č. 492/2011 a (EU) č. 1296/2013 (Úř. věst. L 107, 22.4.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

¹³ Doporučení Komise (EU) 2023/2611 ze dne 15. listopadu 2023 o uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí (Úř. věst. L, 2023/2611, 24.11.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2023/2611/oj>).

- (14) Sekretariátu a vnitrostátním kontaktním místům by měly být přiděleny úkoly k zajištění vyhledávacích a přiřazovacích funkcí IT platformy. Uvedené úkoly by měly být považovány za úkoly prováděné ve veřejném zájmu, pro jejichž plnění je nezbytné zpracovávat osobní údaje, jak je uvedeno v čl. 6 odst. 1 písm. e) nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679¹⁴ a v čl. 5 odst. 1 písm. a) nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1725¹⁵. Zpracování osobních údajů by mělo být prováděno v souladu s článkem 8 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) a nařízeními (EU) 2016/679 a (EU) 2018/1725.
- (15) Zpracování osobních údajů pro účely funkcí vyhledávání a přiřazování na IT platformě by mělo být omezeno na osobní údaje nezbytné k identifikaci registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, zúčastněných zaměstnavatelů a jiných zúčastněných subjektů, aby bylo možné na IT platformě vyhledávat a přiřazovat a aby bylo možné shromažďovat údaje s cílem zlepšit fungování unijní databáze talentů, což by nemělo vyžadovat zpracování žádných zvláštních kategorií osobních údajů podle článku 9 nařízení (EU) 2016/679 a článku 10 nařízení (EU) 2018/1725.

¹⁴ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) (Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

¹⁵ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1725 ze dne 23. října 2018 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány, institucemi a jinými subjekty Unie a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení nařízení (ES) č. 45/2001 a rozhodnutí č. 1247/2002/ES (Úř. věst. L 295, 21.11.2018, s. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

- (16) Registrovaní uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí by měli mít právo upravit či vymazat své osobní údaje nebo k nim omezit přístup, například omezením přístupu ke svým kontaktním údajům. Profily registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí na IT platformě, do nichž se tito uchazeči po dobu jednoho roku nepřihlásili, by měly být odstraněny. Jeden měsíc před odstraněním jejich profilů by mělo být zasláno oznámení, aby měli uchazeči o zaměstnání přiměřenou dobu na reakci. Po odstranění těchto profilů by mělo být možné na IT platformě nadále uchovávat omezený soubor anonymizovaných údajů pro výzkumné a statistické účely, a to i pro účely tvorby evropských statistik a zajištění jejich kvality.
- (17) Aniž je dotčena povinnost sekretariátu a vnitrostátních kontaktních míst informovat subjekty údajů o zpracování jejich osobních údajů a o jejich právech jako subjektů údajů v souladu s články 12 a 13 nařízení (EU) 2016/679 a články 14 a 15 nařízení (EU) 2018/1725, měly by sekretariát a vnitrostátní kontaktní místa registrované uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí, zúčastněné zaměstnavatele a jiné zúčastněné subjekty rovněž informovat o jejich právech technicky omezit přístup ke svým osobním údajům a kdykoli požadovat výmaz nebo změnu svých osobních údajů.

- (18) Unijní databáze talentů by měla přispívat k cíli odrazovat od neoprávněné migrace, mimo jiné usnadněním přístupu ke stávajícím legálním způsobům. Uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí, na které se vztahuje soudní nebo správní rozhodnutí o odepření vstupu nebo pobytu v členském státě nebo zákaz vstupu podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/115/ES¹⁶, by neměla být registrace na IT platformě umožněna vzhledem k tomu, že by jim nebyl povolen vstup či pobyt v Unii. Uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí by tudíž měli být před registrací na IT platformě povinni učinit prohlášení, že se na ně v současnosti nevztahuje vnitrostátní soudní nebo správní rozhodnutí o odepření vstupu nebo pobytu v členském státě ani zákaz vstupu podle směrnice 2008/115/ES. Na IT platformě by měly být uvedeny informace, které uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí informují o tom, že pokud se na ně vztahuje takové rozhodnutí nebo zákaz vstupu, je vstup na území členských států zakázán, a proto by si na IT platformě neměli vytvářet profil. Měly by být rovněž poskytnuty informace o důsledcích nepravdivého prohlášení v tomto ohledu, zejména o tom, že jejich profily budou z IT platformy odstraněny. Skutečnost, že někteří státní příslušníci třetích zemí nejsou oprávněni vstoupit do schengenského prostoru nebo v něm pobývat, by mohla být odhalena při provádění nezbytných bezpečnostních kontrol v příslušných unijních a vnitrostátních databázích, jako je Schengenský informační systém, v rámci imigračních řízení členských států. V případech, kdy vnitrostátní imigrační orgán vydá rozhodnutí o zamítnutí žádosti o vstup uchazeče o zaměstnání ze třetí země na základě správního rozhodnutí o odepření vstupu nebo pobytu v členském státě nebo zákazu vstupu podle směrnice 2008/115/ES a kdy vnitrostátní imigrační orgán zjistí, že dotyčný uchazeč o zaměstnání byl prostřednictvím unijní databáze talentů vybrán na volné pracovní místo, měl by vnitrostátní imigrační orgán uvedené informace předat vnitrostátním kontaktním místům za účelem odstranění profilu tohoto uchazeče o zaměstnání z IT platformy. Na IT platformě by měly být k dispozici informace upozorňující uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí na to, že registrace v unijní databázi talentů není zárukou toho, že byly provedeny bezpečnostní kontroly požadované v rámci vnitrostátních imigračních řízení.

¹⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/115/ES ze dne 16. prosince 2008 o společných normách a postupech v členských státech při navracení neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí (Úř. věst. L 348, 24.12.2008, s. 98, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

- (19) S cílem zajistit, aby všichni zúčastnění zaměstnavatelé a jiné zúčastněné subjekty dodržovali příslušné unijní a vnitrostátní právní předpisy a postupy týkající se ochrany před nespravedlivým nábořem, nevhodnými pracovními podmínkami, diskriminací, nepříznivým zacházením a obchodováním s lidmi, mohou členské státy vycházet ze stávajících informací o zaměstnavatelích a jiných subjektech nedodržujících předpisy. Vnitrostátní kontaktní místa by navíc měla vést registr zaměstnavatelů a jiných subjektů, kteří byli z unijní databáze talentů trvale vyloučeni nebo jejichž přístup do unijní databáze talentů byl zamítnut či pozastaven. Zúčastněné členské státy by rovněž měly mít možnost zavést v souladu s právem Unie a s příslušnými vnitrostátními postupy, kolektivními smlouvami a zásadami a pokyny stanovenými MOP dodatečné podmínky pro účast zaměstnavatelů a jiných subjektů v unijní databázi talentů. Vnitrostátní kontaktní místa by měla mít možnost zamítnout přístup do unijní databáze talentů. Pro účely transparentnosti by vnitrostátní kontaktní místa měla sdílet registr zúčastněných zaměstnavatelů a jiných zúčastněných subjektů s řídicí skupinou. Je rovněž důležité, aby příslušné vnitrostátní orgány byly schopny identifikovat zúčastněné zaměstnavatele a jiné zúčastněné subjekty v jednotlivých členských státech. Pro usnadnění této identifikace a zajištění transparentnosti by mělo být možné sdílet registr zúčastněných zaměstnavatelů a jiných zúčastněných subjektů s příslušnými vnitrostátními orgány. V zájmu dalšího posílení transparentnosti by mělo být rovněž možné registr zúčastněných zaměstnavatelů a jiných zúčastněných subjektů veřejně zpřístupnit jiným zúčastněným stranám mimo řídicí skupinu. Z této transparentnosti by mohly mít prospěch také odborové svazy, nevládní organizace a další zúčastněné strany.

- (20) Pokud vnitrostátní příslušné orgány oznámí vnitrostátnímu kontaktnímu místu porušení příslušných právních předpisů a postupů ze strany zúčastněného zaměstnavatele nebo jiného zúčastněného subjektu, měl by být přístup daného zúčastněného zaměstnavatele nebo jiného zúčastněného subjektu do unijní databáze talentů pozastaven a jejich volná pracovní místa by měla být z IT platformy odstraněna. Pozastavení by mělo být zrušeno, jakmile příslušné vnitrostátní orgány vnitrostátnímu kontaktnímu místu oznámí, že bylo porušení příslušných právních předpisů nebo postupů napraveno.
- (21) Uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí, kteří se chtějí zaregistrovat na IT platformě, by měli mít možnost vytvořit si profil pomocí funkce Europass pro vytváření profilu, která byla zřízena rozhodnutím Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/646¹⁷ a která uživatelům umožňuje vytvořit si bezplatný profil a na jednom bezpečném místě online uvést relevantní dovednosti, kvalifikace a další zkušenosti. Další stávající relevantní nástroje na úrovni Unie a na vnitrostátní úrovni by mohly obsahovat přímý odkaz na modul životopisu IT platformy.

¹⁷ Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/646 ze dne 18. dubna 2018 o společném rámci pro poskytování lepších služeb v oblasti dovedností a kvalifikací (Europass) a o zrušení rozhodnutí č. 2241/2004/ES (Úř. věst. L 112, 2.5.2018, s. 42, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

- (22) Uznávání kvalifikací a validace dovedností registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, získaných ať už v rámci formálního, neformálního či informálního učení nebo z pracovních zkušeností, se v případě potřeby provádí v zúčastněných členských státech na žádost registrovaného uchazeče o zaměstnání, zúčastněného zaměstnavatele nebo jiného zúčastněného subjektu v souladu s vnitrostátními právními předpisy a postupy a s příslušnými mezinárodními dohodami, včetně mechanismů vzájemného uznávání odborných kvalifikací. Na IT platformě by měly být k dispozici online informace o stávajících postupech uznávání a validace na vnitrostátní úrovni a registrovaným uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí, kteří byli vybráni na volné pracovní místo v unijní databázi talentů, a zúčastněným zaměstnavatelům a jiným zúčastněným subjektům by měly být poskytnuty konkrétní informace.
- (23) V rámci Talentových partnerství by státní příslušníci vybraných třetích zemí mohli získat podporu na rozvoj a validaci dovedností. Dovednosti rozvinuté nebo validované v rámci Talentového partnerství by mohly být certifikovány v souladu s podmínkami, které určí členské státy v rámci Talentového partnerství, jehož se účastní.
- (24) Státní příslušníci ze třetích zemí mohou rovněž získat podporu prostřednictvím dvoustranných ujednání a vnitrostátních rámců pro rozvoj a validaci dovedností ve třetí zemi. Pokud jde o uznávání kvalifikací a validaci dovedností získaných ve třetí zemi v souvislosti s takovým ujednáním nebo rámcem, použijí se vnitrostátní právní předpisy příslušného členského státu.

- (25) Zúčastněné členské státy, které se účastní Talentového partnerství nebo mají s určitou třetí zemí uzavřena dvoustranná ujednání nebo vnitrostátní rámce pro rozvoj a validaci dovedností, by měly mít možnost využívat unijní databáze talentů k usnadnění náboru uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, jejichž dovednosti a kompetence byly rozvinuty v rámci uvedeného Talentového partnerství, ujednání nebo rámce. Za tímto účelem by tyto dovednosti a kompetence měly být viditelné na IT platformě tím, že se uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí, kteří využili zvláštní podpory v rámci takového Talentového partnerství, ujednání nebo rámce ve třetí zemi, umožní uvést dovednosti a kompetence, které jsou v nich rozvíjeny, formou „označení“ (dále jen „označení“) na svých profilech. Označení bude pro zaměstnavatele vizuální indicií, že se daný uchazeč o zaměstnání zúčastnil takového Talentového partnerství, ujednání nebo rámce. Zařazením označení do profilů registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí nejsou dotčena unijní a vnitrostátní pravidla pro uznávání diplomů a odborných kvalifikací nebo pro přístup k regulovaným povoláním. Označením nejsou dotčena ani práva vstupu a pobytu.
- (26) Sekretariát by měl na IT platformě zveřejnit seznam třetích zemí a členských států, které se účastní Talentových partnerství. Sekretariát by měl rovněž na základě informací poskytnutých členskými státy zveřejnit seznam dvoustranných ujednání a vnitrostátních rámců pro rozvoj a validaci dovedností ve třetích zemích, včetně třetích zemí účastnících se uvedených ujednání a rámců, a informace o zvláštní podpoře poskytované v této souvislosti.

- (27) Zúčastnění zaměstnavatelé a jiné zúčastněné subjekty by měli mít možnost filtrovat profily registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, kteří v označení poskytli informace o tom, že využili zvláštní podpory v rámci Talentového partnerství, dvoustranného ujednání nebo vnitrostátního rámce pro rozvoj a validaci dovedností ve třetí zemi. To by mohlo zúčastněné zaměstnavatele a jiné zúčastněné subjekty motivovat k tomu, aby nabízeli umístění do zaměstnání v Unii.
- (28) Veškeré činnosti prováděné v rámci unijní databáze talentů by měly respektovat právo na spravedlivé a rovné zacházení z hlediska pracovních podmínek, minimální mzdy, přístupu k sociální ochraně, odborné přípravy a ochrany mladých lidí při práci. Unijní databáze talentů by měla rovněž v souladu se zásadami evropského pilíře sociálních práv zajistit kvalitní zaměstnání a spravedlivou soutěž. Dále je důležité zajistit, aby uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí měli přístup k orgánům pro rovné zacházení v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/1500¹⁸ a případně se směrnicí Rady (EU) 2024/1499¹⁹.

¹⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/1500 ze dne 14. května 2024 o standardech pro orgány pro rovné zacházení v oblasti rovného zacházení se ženami a muži a rovných příležitostí pro ženy a muže v otázkách zaměstnání a povolání a o změně směrnic 2006/54/ES a 2010/41/EU (Úř. věst. L, 2024/1500, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj>).

¹⁹ Směrnice Rady (EU) 2024/1499 ze dne 7. května 2024 o standardech pro orgány pro rovné zacházení v oblasti rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, rovného zacházení s osobami v otázkách zaměstnání a povolání bez ohledu na jejich náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci, rovného zacházení se ženami a muži v otázkách sociálního zabezpečení a v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování a o změně směrnic 2000/43/ES a 2004/113/ES (Úř. věst. L, 2024/1499, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1499/oj>).

- (29) MOP ve svých obecných zásadách a operačních pokynech pro spravedlivý nábor stanovuje řadu norem týkajících se přiměřené ochrany uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí před nespravedlivým nábořem. Zaměstnavatelé a jiné subjekty, kteří se účastní nebo účastnili v unijní databázi talentů, by měli dodržovat platné právní předpisy a postupy Unie. Zúčastnění zaměstnavatelé a jiné zúčastněné subjekty mají rovněž zajistit rovné zacházení mezi uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí a státními příslušníky zúčastněných členských států, a to v souladu se směrnicemi Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU²⁰, 2014/36/EU²¹, (EU) 2016/801²², (EU) 2021/1883²³ a (EU) 2024/1233²⁴. V souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152²⁵ mají zaměstnavatelé pracovníkům na začátku pracovního poměru poskytnout písemné informace o jejich právech a povinnostech vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

²⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě (Úř. věst. L 343, 23.12.2011, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj>).

²¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/36/EU ze dne 26. února 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 375, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>).

²² Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/801 ze dne 11. května 2016 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem výzkumu, studia, stáže, dobrovolnické služby, programů výměnných pobytů žáků či vzdělávacích projektů a činnosti au-pair (Úř. věst. L 132, 21.5.2016, s. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).

²³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1883 ze dne 20. října 2021 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci a o zrušení směrnice Rady 2009/50/ES (Úř. věst. L 382, 28.10.2021, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

²⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/1233 ze dne 24. dubna 2024 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě (Úř. věst. L, 2024/1233, 30.4.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj>).

²⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

Uvedené informace mají zahrnovat základní aspekty pracovněprávního vztahu, jako je zejména místo výkonu a druh práce, doba trvání pracovního poměru, odměna, pracovní doba, rozsah placené dovolené a případně další relevantní pracovní podmínky. Kromě toho mají zaměstnavatelé v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970²⁶ poskytnout uchazečům o zaměstnání informace potřebné k zajištění informovaných a transparentních jednání o odměně. Zúčastnění zaměstnavatelé nebo jiné zúčastněné subjekty by neměli uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí účtovat náborové poplatky nebo skryté náklady ani jim zakazovat přijetí zaměstnání u jiných zaměstnavatelů mimo rozvrh pracovní doby u daného zaměstnavatele ani s takovou osobou nepříznivě zacházet, pokud takové zaměstnání přijme. Zúčastnění zaměstnavatelé a jiné zúčastněné subjekty mají při vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb za všech okolností dodržovat směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES²⁷ a (EU) 2020/1057²⁸, zejména pokud jde o pracovní podmínky stanovené v uvedených směrnicích. Zúčastnění zaměstnavatelé a jiné zúčastněné subjekty mají rovněž dodržovat požadavky vyplývající z příslušné judikatury Soudního dvora, zejména jeho rozsudek ve věci C-43/93²⁹, například požadavek, že státní příslušníci třetích zemí mohou být vysláni do členského státu, pouze pokud jsou legálně a obvykle zaměstnání v členském státě, v němž je usazen vysílající podnik. Zúčastnění zaměstnavatelé a jiné zúčastněné subjekty mají rovněž dodržovat příslušné právo hostitelského členského státu.

²⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování (Úř. věst. L 132, 17.5.2023, s. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>).

²⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. L 18, 21.1.1997, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>).

²⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2020/1057 ze dne 15. července 2020, kterou se stanoví zvláštní pravidla o vysílání řidičů v odvětví silniční dopravy, pokud jde o směrnice 96/71/ES a 2014/67/EU, a kterou se mění směrnice 2006/22/ES, pokud jde o požadavky na prosazování, a nařízení (EU) č. 1024/2012 (Úř. věst. L 249, 31.7.2020, s. 49, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2020/1057/oj>).

²⁹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. srpna 1994, *Raymond Vander Elst v. Office des Migrations Internationales*, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310.

- (30) Zaměstnavatelé nebo jiné subjekty, kteří byli z IT platformy trvale vyloučeni nebo jejichž přístup k IT platformě byl zamítnut nebo pozastaven, by neměli mít možnost IT platformu využívat, a to ani prostřednictvím jiných zúčastněných subjektů. Vnitrostátní kontaktní místa by měla zajistit, aby volná pracovní místa těchto zaměstnavatelů nebo jiných subjektů nebyla na IT platformě zpřístupněna. Před zpřístupněním volného pracovního místa by vnitrostátní kontaktní místa měla zkontrolovat, zda zaměstnavatel nebo jiný subjekt, který má zájem o účast v unijní databázi talentů, není zapsán v registru zaměstnavatelů nebo jiných subjektů, kteří byli trvale vyloučeni z IT platformy nebo jejichž přístup do IT platformy byl zamítnut nebo pozastaven, aby se zajistilo, že tito zaměstnavatelé nebo jiné subjekty nebudou IT platformu využívat. Při provádění těchto kontrol by vnitrostátní kontaktní místa měla mít rovněž možnost vycházet v souladu s vnitrostátní praxí ze stávajících informací o zaměstnavatelích a jiných subjektech, kteří nedodržují předpisy. Tyto informace by mohly rovněž zahrnovat seznamy sestavené v souladu se směrnicemi Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES³⁰ a 2011/36/EU³¹. Tyto kontroly prováděné na základě stávajících informací o zaměstnavatelích a jiných subjektech v členských státech, kteří nedodržují předpisy, by mohly přispět k účinnosti prostředků k odepření přístupu do unijní databáze talentů od prvního dne účasti určitého členského státu pro zaměstnavatele a jiné subjekty, kteří porušili příslušné unijní nebo vnitrostátní právní předpisy a postupy. Členské státy by měly zajistit, aby jiné zúčastněné subjekty, které v souladu s vnitrostátním právem splnily své povinnosti náležitě péče, pokud jde o dodržování příslušných unijních a vnitrostátních právních předpisů a postupů na ochranu před nespravedlivým náborem, nevhodnými pracovními podmínkami, diskriminací, nepříznivým zacházením a obchodováním s lidmi ze strany zúčastněných zaměstnavatelů, nebyly z IT platformy vyloučeny nebo aby jim nebyl odepřen či pozastaven přístup k IT platformě v případě, že zúčastněný zaměstnavatel poruší příslušné unijní nebo vnitrostátní právní předpisy nebo postupy.

³⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí (Úř. věst. L 168, 30.6.2009, s. 24, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj>).

³¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/36/EU ze dne 5. dubna 2011 o prevenci obchodování s lidmi, boji proti němu a o ochraně obětí, kterou se nahrazuje rámcové rozhodnutí Rady 2002/629/SVV (Úř. věst. L 101, 15.4.2011, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/36/oj>).

- (31) Sekretariát by měl pravidelně svolávat zasedání sítě vnitrostátních kontaktních míst složené z vnitrostátních kontaktních míst z každého zúčastněného členského státu. Síť vnitrostátních kontaktních míst by měla sloužit jako prostředek, jehož prostřednictvím si mohou vnitrostátní kontaktní místa vyměňovat informace a osvědčené postupy týkající se provádění tohoto nařízení, například pokud jde o jejich postupy při řešení případů nedodržování povinností nebo podmínek stanovených v tomto nařízení zúčastněnými zaměstnavateli a jinými zúčastněnými subjekty.
- (32) Aby bylo zajištěno kvalitní přiřazování, měli by mít zúčastnění zaměstnavatelé a jiné zúčastněné subjekty přístup k seznamu navrhovaných profilů registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí a registrovaní uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí by měli mít přístup k seznamu navrhovaných volných pracovních míst. Tyto seznamy vytvořené nástrojem IT platformy pro automatizované přiřazování by měly vycházet z relevance dovedností, kvalifikací a pracovních zkušeností uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí pro dané volné pracovní místo. Uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí by rovněž měli mít možnost uvést, v kterých členských státech by práci upřednostnili, jakož i svou časovou dostupnost pro nástup do práce. Informace o upřednostňovaných členských státech uchazeče o zaměstnání by neměly být používány pro účely přiřazování.
- (33) Je důležité, aby zúčastnění zaměstnavatelé a jiné zúčastněné subjekty usilovali o zajištění náležitého výběru uchazečů, počátečního posouzení jejich profilů, včetně jejich kvalifikací, a hodnocení jejich vhodnosti v souladu se zásadami spravedlivého náboru.

- (34) Unijní databáze talentů by měla splňovat stávající potřeby na trhu práce a neměla by sloužit jako prostředek k vytlačování nebo negativnímu ovlivňování stávající pracovní síly nebo jinak narušovat důstojnou práci či spravedlivou hospodářskou soutěž. Aby bylo možné lépe podpořit úsilí členských států při řešení stávajícího a budoucího nedostatku pracovních sil a dovedností a zvyšování konkurenceschopnosti, měla by se unijní databáze talentů zaměřit na konkrétní profese na relevantních úrovních kvalifikace, a to na základě nejběžnějších nedostatkových profesí v Unii, a na profese, které přímo přispívají k zelené a digitální transformaci, jak je uvedeno v příloze tohoto nařízení. Aby bylo možné přizpůsobit volná pracovní místa specifickým potřebám vnitrostátních trhů práce, jakož i vnitrostátním migračním politikám a vycházet přitom ze seznamu nedostatkových profesí v Unii, měly by mít zúčastněné členské státy možnost oznámit sekretariátu konkrétní nedostatkové profese, které mají být na tento seznam přidány nebo z něj odstraněny. Členské státy by měly mít možnost rozhodnout o nezbytných úpravách seznamu nedostatkových profesí v Unii, tak aby tento seznam odpovídal specifickým potřebám trhu práce na celostátní nebo regionální úrovni. V případě specifických potřeb regionálního trhu práce by členské státy měly mít možnost rozhodnout, že vnitrostátní kontaktní místo bude odpovědné za filtrování volných pracovních míst tak, aby při jejich zpřístupnění na IT platformě odpovídala příslušnému územnímu rozměru. Tato oznámení by měla mít dopad pouze na přiřazení u volných pracovních míst, která příslušný členský stát předložil. Je důležité, aby seznam nedostatkových profesí v Unii, ani oznámení členských států neměly vliv na zásadu upřednostňování občanů Unie a případně na posuzování situace na trhu práce podle vnitrostátního práva.

- (35) Za účelem podpory spravedlivého náboru a posílení transparentnosti pro uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí a pro zaměstnavatele, kteří si přejí přijímat zaměstnance ze třetích zemí, by měl sekretariát za podpory vnitrostátních kontaktních míst a řídicí skupiny zajistit snadnou přístupnost informací týkajících se unijní databáze talentů a jejího fungování pro uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí a zaměstnavatele a jiné subjekty se zájmem o účast v unijní databázi talentů, včetně malých a středních podniků, zejména pokud jde o informace o příslušných orgánech v zúčastněných členských státech. Tyto informace by měly zahrnovat podmínky, povinnosti a postupy, pokud jde o registraci a účast v unijní databázi talentů, a mělo by v nich být zdůrazněno, že jeho použití je bezplatné. Zúčastněné členské státy by měly sekretariátu poskytnout informace o typech subjektů, které smějí v dotčeném členském státě volná pracovní místa na IT platformě zpřístupnit. Sekretariát by měl tyto informace zveřejnit na IT platformě.

- (36) Za účelem podpory spravedlivého náboru a posílení transparentnosti vůči uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí by měl sekretariát za podpory vnitrostátních kontaktních míst zajistit, aby byly na IT platformě k dispozici snadno dostupné informace. Uvedené informace by se měly týkat zaměstnání a imigračních řízení, uznávání kvalifikací a validace dovedností, práv a povinností státních příslušníků třetích zemí, životních a pracovních podmínek, stávajících mechanismů pro podávání stížností a zjednání nápravy pro případy pracovního vykořisťování a nekalých náborových praktik, jakož i podpůrných opatření dostupných v souvislosti s doplňkovými možnostmi získání práce pro uchazeče o zaměstnání, kteří potřebují mezinárodní ochranu a mají bydliště mimo Unii. Vnitrostátní kontaktní místa by měla sekretariátu poskytnout relevantní informace ke zveřejnění na IT platformě. Vnitrostátní kontaktní místa by rovněž měla mít možnost odkazovat na stávající zdroje informací na úrovni Unie nebo na vnitrostátní úrovni. Je důležité, aby sekretariát ve spolupráci s delegacemi Unie zvyšoval informovanost veřejnosti o existenci, cílech a fungování unijní databáze talentů prostřednictvím komunikačních činností a informačních kampaní, pokud je to možné a v závislosti na dostupnosti zdrojů. V zájmu zajištění úspěchu těchto komunikačních kampaní je rovněž důležité, aby vnitrostátní kontaktní místa poskytovala sekretariátu podporu při šíření relevantních informací v rámci zúčastněných členských států.
- (37) Je důležité, aby informace poskytované na IT platformě byly k dispozici alespoň v úředních jazycích zúčastněných členských států. Sekretariát může posoudit možnost začlenit do IT platformy mechanismy pro automatický překlad obsahu do jiných jazyků.

- (38) Je důležité, aby delegace Unie podporovaly poskytování informací uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí ohledně unijní databáze talentů a jejího fungování, jakož i o zúčastněných členských státech.
- (39) Členské státy by měly mít možnost rozhodnout, že jejich veřejné služby zaměstnanosti jsou součástí jejich vnitrostátních kontaktních míst a odpovídají za zpřístupnění volných pracovních míst na IT platformě prostřednictvím jediného koordinovaného kanálu. Pokud je volné pracovní místo zveřejněno na portálu EURES, měla by mít vnitrostátní kontaktní místa možnost zpřístupnit v souladu s vnitrostátním právem tato volná pracovní místa uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí na IT platformě na žádost zaměstnavatele nebo jiného subjektu, který má zájem o účast v unijní databázi talentů.
- (40) Unijní databáze talentů by neměla být využívána k náboru stážistů nebo učňů. Při zpřístupňování volných pracovních míst na IT platformě by proto vnitrostátní kontaktní místa neměla týkat se učňovské přípravy a stáží.

- (41) Registrovaní uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí, kteří byli vybráni na volné pracovní místo, zúčastnění zaměstnavatelé a jiné zúčastněné subjekty by měli od vnitrostátních kontaktních míst obdržet konkrétní informace. Tyto konkrétní informace by měly zahrnovat informace o příslušných vízech a povoleních k pobytu za účelem zaměstnání v zúčastněném členském státě, včetně práv a povinností státních příslušníků třetích zemí, jako je přístup k sociálním dávkám, zdravotní pomoci, vzdělávání a bydlení. Rovněž by měly být poskytnuty konkrétní informace o postupech pro sloučení rodiny, právech rodinných příslušníků a o stávajících opatřeních pro usnadnění integrace v hostitelském členském státě, jako jsou jazykové kurzy a odborné vzdělávání. Tyto konkrétní informace by měly rovněž zahrnovat stávající mechanismy pro podávání stížností a zjednání nápravy v případech pracovního vykořisťování nebo nekalých náborových praktik v zúčastněných členských státech. Tyto informace by měly být zpřístupněny jasným a jednoduchým jazykem a měly by zahrnovat zejména kontaktní údaje příslušných orgánů v souladu s vnitrostátními postupy a případně organizací, které nabízejí podporu a pomoc státním příslušníkům třetích zemí po přijetí pracovníka. Registrovaným uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí, kteří byli vybráni na volné pracovní prostřednictvím unijní databáze talentů a jsou v určitém členském státě způsobilí k účasti na doplňkových možnostech získání práce pro osoby, jež potřebují mezinárodní ochranu, by měly být k dispozici konkrétní informace od příslušného vnitrostátního kontaktního místa, včetně informací týkajících se získání cestovního dokladu a podpory při integraci po příjezdu. Vnitrostátní kontaktní místa by měla zúčastněným zaměstnavatelům a jiným zúčastněným subjektům poskytovat informace o jejich právech a povinnostech týkajících se sociálního zabezpečení, aktivních opatření na trhu práce, daní, otázek souvisejících s pracovními smlouvami, důchodových nároků a zdravotního pojištění.

- (42) Stížnosti týkající se zúčastněných zaměstnavatelů a jiných zúčastněných subjektů, kteří porušují příslušné unijní a vnitrostátní právní předpisy a postupy, by měly být vyřizovány prostřednictvím stávajících mechanismů pro podávání stížností příslušnými vnitrostátními orgány v souladu s vnitrostátními právními předpisy a postupy. Uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí by rovněž měli mít možnost oznamovat porušení vnitrostátním kontaktním místům. Vnitrostátní kontaktní místa by měla tato oznámení předávat relevantním příslušným orgánům.
- (43) Za účelem zajištění transparentnosti a předvídatelnosti unijní databáze talentů by měl sekretariát s podporou vnitrostátních kontaktních míst na IT platformě zpřístupňovat informace o členských státech, které oznámily záměr svou účast na unijní databázi talentů ukončit. Uvedené informace by měly být na IT platformě zveřejněny neprodleně po oznámení o ukončení účasti a v přiměřeném předstihu před odstraněním dotčených volných pracovních míst z IT platformy. V souladu s vnitrostátní praxí by vnitrostátní kontaktní místa měla zúčastněné zaměstnavatele a jiné zúčastněné subjekty usazené v jejich členském státě rovněž informovat o tom, že jejich volná pracovní místa budou z IT platformy odstraněna.

- (44) Vnitrostátní kontaktní místa by měla uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí, kteří byli prostřednictvím unijní databáze talentů vybráni na volné pracovní místo, poskytnout konkrétní informace, mimo jiné formou odkazů na stávající zdroje informací. Kromě toho by vnitrostátní kontaktní místa měla mít možnost poskytovat informace v automatizovaném a standardizovaném formátu, a to i odkazem na vhodné zdroje informací nebo na příslušné orgány. V příslušných případech by se vnitrostátní kontaktní místa pro účely plnění úkolů uvedených v tomto nařízení mohla obrátit i na jiné příslušné vnitrostátní orgány.
- (45) Konkrétní informace poskytované uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí, kteří byli vybráni na volné pracovní místo, a zúčastněným zaměstnavatelům a jiným zúčastněným subjektům by měly zahrnovat jasné, podrobné a komplexní informace o příslušných krocích postupů, které je třeba učinit za účelem získání povolení k pobytu a pracovního povolení v příslušném členském státě. Za tímto účelem by tyto informace měly rovněž zahrnovat informace o platných požadavcích a relevantní dokumentaci, která má být předložena příslušným vnitrostátním orgánům, včetně kontaktních údajů dotčených příslušných orgánů, v souladu s vnitrostátní praxí a s využitím stávajících způsobů, jak dotčené příslušné orgány kontaktovat. Vnitrostátní kontaktní místa by měla poskytované informace pravidelně aktualizovat s ohledem na zpětnou vazbu poskytovanou uživateli IT platformy. V rámci sítě vnitrostátních kontaktních míst by mohly být projednány různé možnosti poskytování konkrétních standardizovaných a automatizovaných informací.

- (46) Hlavním cílem unijní databáze talentů je podporovat zúčastněné zaměstnavatele a jiné zúčastněné subjekty za účelem propagace a obsazování jejich volných pracovních míst. Sekretariát by proto měl na IT platformě jasně informovat o tom, že registrace uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí v unijní databázi talentů a výběr na volné pracovní místo prostřednictvím IT platformy nezaručují, že zúčastněný členský stát, v němž je zúčastněný zaměstnavatel nebo jiný zúčastněný subjekt usazen, vydá pracovní povolení, vízum nebo povolení k pobytu.
- (47) Tímto nařízením není dotčeno právo členských států stanovit objem vstupů státních příslušníků třetích zemí v souladu s čl. 79 odst. 5 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „Smlouva o fungování EU“).

- (48) Aby byl nábor uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, kteří mají bydliště mimo Unii, pro zúčastněné zaměstnavatele a jiné zúčastněné subjekty snazší a rychlejší, měly by mít zúčastněné členské státy možnost zavést zjednodušená nebo zrychlená imigrační řízení a postupy uznávání. Mělo by být možné, aby se tyto vnitrostátní postupy vztahovaly zejména na vydávání víz a povolení k pobytu za účelem práce, výjimku ze zásady upřednostňování občanů Unie, požadavky na kontrolu situace na trhu práce a uznávání kvalifikací a validaci dovedností, jakož i na postup stanovený v čl. 13 odst. 2 směrnice (EU) 2021/1883 a na možnost neprodloužit lhůtu pro posouzení žádosti o jednotné povolení, jak je stanoveno v čl. 8 odst. 3 směrnice (EU) 2024/1233. Postupy týkající se provádění uvedených zrychlených imigračních řízení by mohly být mezi členskými státy vyměňovány v rámci řídicí skupiny.
- (49) V zájmu zajištění spravedlivých pravidel mobility a s přihlédnutím k případným specifickým otázkám souvisejícím s hospodářskou činností jiných zúčastněných subjektů mohou členské státy na žádost jednoho nebo více členských států v případě potřeby zavést zvláštní opatření pro sledování činnosti jiných zúčastněných subjektů a v případě potřeby inspekční služby v souvislosti se sledováním pracovníků ze třetích zemí, kteří se nacházejí na jejich území.

- (50) Za účelem dosažení cíle tohoto nařízení, kterým je usnadnění spravedlivého mezinárodního náboru, by měla být na Komisi přenesena pravomoc přijímat akty v souladu s článkem 290 Smlouvy o fungování EU za účelem změny tohoto nařízení, pokud jde o přílohu se seznamem nedostatkových profesí v Unii. Je obzvláště důležité, aby Komise v rámci přípravné činnosti vedla odpovídající konzultace, a to i na odborné úrovni, a aby tyto konzultace probíhaly v souladu se zásadami stanovenými v interinstitucionální dohodě ze dne 13. dubna 2016 o zdokonalení tvorby právních předpisů³². Pro zajištění rovné účasti na vypracovávání aktů v přenesené pravomoci obdrží Evropský parlament a Rada veškeré dokumenty současně s odborníky z členských států a jejich odborníci mají automaticky přístup na zasedání skupin odborníků Komise, jež se věnují přípravě aktů v přenesené pravomoci.
- (51) Za účelem zajištění jednotných podmínek k provedení tohoto nařízení by měly být Komisi svěřeny prováděcí pravomoci. Tyto pravomoci by měly být vykonávány v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 182/2011³³.

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

³³ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 182/2011 ze dne 16. února 2011, kterým se stanoví pravidla a obecné zásady způsobu, jakým členské státy kontrolují Komisi při výkonu prováděcích pravomocí (Úř. věst. L 55, 28.2.2011, s. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj>).

- (52) Jelikož cíle tohoto nařízení, totiž zřízení unijní platformy zaměřené na řešení nedostatku pracovních sil na úrovni Unie usnadněním náboru státních příslušníků třetích zemí k práci v nedostatkových profesích v Unii, nemůže být kvůli nedostatku účinných kanálů a omezené viditelnosti na celosvětové úrovni dosaženo uspokojivě členskými státy, ale spíše ho z důvodu rozsahu opatření může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii (dále jen „Smlouva o EU“). V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje toto nařízení rámec toho, co je nezbytné pro dosažení tohoto cíle.
- (53) Toto nařízení dodržuje základní práva a ctí zásady uznané Listinou, včetně práva na kolektivní vyjednávání a akce, zásady zákazu diskriminace na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického nebo sociálního původu, genetických rysů, jazyka, náboženského vyznání nebo přesvědčení, politických či jakýchkoli jiných názorů, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, práva na slušné a spravedlivé pracovní podmínky, ochrany mladých lidí při práci a zásady rovnosti žen a mužů v souladu s článkem 6 Smlouvy o EU.
- (54) V souladu s články 1 a 2 Protokolu č. 22 o postavení Dánska, připojeného ke Smlouvě o EU a Smlouvě o fungování EU, se Dánsko neúčastní přijímání tohoto nařízení a toto nařízení pro ně není závazné ani použitelné.

- (55) V souladu s článkem 3 Protokolu č. 21 o postavení Spojeného království a Irska s ohledem na prostor svobody, bezpečnosti a práva, připojeného ke Smlouvě o EU a ke Smlouvě o fungování EU, oznámilo Irsko dopisem ze dne 5. března 2024 své přání účastnit se přijímání a používání tohoto nařízení.
- (56) Evropský inspektor ochrany údajů byl konzultován v souladu s čl. 42 odst. 1 nařízení (EU) 2018/1725 a dne 9. ledna 2024 vydal své stanovisko,

PŘIJALY TOTO NAŘÍZENÍ:

Kapitola I

Obecná ustanovení

Článek 1

Předmět

1. Tímto nařízením se zřizuje unijní databáze talentů („EU Talent Pool“), která je k dispozici všem členským státům, s cílem:
 - a) usnadnit nábor uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, kteří mají bydliště mimo Unii a mají příslušné dovednosti a úroveň kvalifikace pro vykonávání nedostatkových profesí v Unii;
 - b) prosazovat normy pro spravedlivý nábor;
 - c) posílit schopnost Unie přilákat talenty ze zemí mimo Unii.

2. Tímto nařízením se stanoví pravidla pro:
 - a) orgány odpovědné za vedení a fungování unijní databáze talentů a jejich vzájemnou spolupráci;

- b) fungování IT platformy a poskytování informací;
- c) podmínky a postupy pro účast uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí a zaměstnavatelů a jiných subjektů v unijní databázi talentů;
- d) usnadnění náboru uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, kteří využili zvláštní podpory v rámci Talentového partnerství, dvoustranného ujednání nebo vnitrostátního rámce pro rozvoj a validaci dovedností ve třetí zemi;
- e) ochranu práv uchazečů o zaměstnání a zúčastněných zaměstnavatelů a jiných zúčastněných subjektů pro účely tohoto nařízení.

Článek 2

Oblast působnosti

Toto nařízení se vztahuje na uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí, kteří mají bydliště mimo Unii, a na zúčastněné zaměstnavatele a jiné zúčastněné subjekty usazené v zúčastněných členských státech.

Článek 3

Účast a ukončení účasti členských států

1. Kterýkoli členský stát se může kdykoli rozhodnout pro účast na unijní databázi talentů. Svůj záměr oznámí sekretariátu nejpozději devět měsíců přede dnem, od kterého se hodlá účastnit, a uvede druhy subjektů, které mohou na IT platformě zpřístupnit volná pracovní místa.

Volná pracovní místa zaměstnavatelů a jiných subjektů usazených v daném členském státě mohou být na IT platformě zpřístupněna od prvního dne účasti.

Sekretariát zpřístupní informace o zúčastněných členských státech na IT platformě.

2. Zúčastněný členský stát může svou účast na unijní databázi talentů ukončit. Zúčastněné členské státy, které hodlají svou účast na unijní databázi talentů ukončit, oznámí tuto skutečnost sekretariátu. Oznámení o ukončení účasti se podávají v červnu nebo v prosinci.

Účast skončí devět měsíců po oznámení.

Ode dne oznámení se na IT platformě nepřístupní žádná nová volná pracovní místa zúčastněných zaměstnavatelů ani jiných zúčastněných subjektů usazených v členském státě, který oznámil svůj záměr ukončit svou účast na unijní databázi talentů. Volná pracovní místa, která jsou již na IT platformě zpřístupněna, se ke dni skončení účasti odstraní.

Ukončení účasti členského státu na unijní databázi talentů během prvních dvou let jeho účasti má za následek čisté zrušení nebo zpětné získání všech příslušných finančních prostředků poskytnutých Unií danému členskému státu do dne, kdy jeho účast skončí. Ukončení účasti členského státu po druhém roce účasti má za následek čisté zrušení nebo zpětné získání veškerých finančních prostředků, které byly členskému státu Unií poskytnuty v období po skončení jeho účasti.

Sekretariát s podporou vnitrostátních kontaktních míst na IT platformě neprodleně zpřístupní informace o členských státech, které oznámily svůj záměr ukončit svou účast na unijní databázi talentů.

Článek 4

Definice

Pro účely tohoto nařízení se rozumí:

- 1) „zúčastněným členským státem“ členský stát, který se účastní na unijní databázi talentů;
- 2) „uchazečem o zaměstnání ze třetí země“ fyzická osoba, která má bydliště mimo Unii, dosáhla plnoletosti podle vnitrostátního práva nebo zvyklostí příslušného zúčastněného členského státu a není občanem Unie ve smyslu čl. 20 odst. 1 Smlouvy o fungování EU a která hledá zaměstnání v Unii;
- 3) „registrovaným uchazečem o zaměstnání ze třetí země“ uchazeč o zaměstnání ze třetí země, který se zaregistroval na IT platformě v souladu s článkem 11;

- 4) „zúčastněným zaměstnavatelem“ zaměstnavatel, který je legálně usazen v zúčastněném členském státě a jehož volná pracovní místa jsou k dispozici na IT platformě, kam je předalo vnitrostátní kontaktní místo členského státu, v němž je zaměstnavatel usazen;
- 5) „jiným zúčastněným subjektem“ agentura práce, soukromá agentura práce nebo zprostředkovatel na trhu práce, jejichž volná pracovní místa jsou k dispozici na IT platformě, kam je předalo vnitrostátní kontaktní místo členského státu, v němž je daný jiný zúčastněný subjekt legálně usazen;
- 6) „profilem“ informace poskytnuté uchazečem o zaměstnání ze třetí země ve standardním datovém formátu za účelem hledání zaměstnání prostřednictvím IT platformy;
- 7) „jediným koordinovaným kanálem“ služba IT pro účely předávání volných pracovních míst ze zúčastněných členských států na IT platformu v souladu s jednotným systémem a s využitím nezbytné technické infrastruktury;
- 8) „volným pracovním místem“ placené pracovní místo, které by vybranému uchazeči o zaměstnání ze třetí země umožnilo uzavřít pracovní poměr v zúčastněném členském státě, v němž je usazen zúčastněný zaměstnavatel nebo jiný zúčastněný subjekt a v němž bude uchazeč o zaměstnání ze třetí země obvykle pracovat.

Kapitola II

Architektura informačního systému

Článek 5

IT platforma unijní databáze talentů

1. Zřizuje se IT platforma k usnadnění náboru uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí.
2. IT platformu tvoří:
 - a) jediný koordinovaný kanál umožňující zúčastněným členským státům předávat volná pracovní místa do IT platformy;
 - b) technická infrastruktura umožňující IT platformě přijímat volná pracovní místa od zúčastněných členských států;
 - c) technická infrastruktura pro shromažďování a uchovávání profilů registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí;
 - d) technická infrastruktura umožňující vnitrostátním kontaktním místům, zúčastněným zaměstnavatelům a jiným zúčastněným subjektům vyhledávat registrované uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí a těmto uchazečům o zaměstnání vyhledávat volná pracovní místa;

- e) nástroj pro automatické přiřazování;
 - f) zabezpečený komunikační kanál, který registrovaným uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí a zúčastněným zaměstnavatelům a jiným zúčastněným subjektům umožní komunikovat prostřednictvím IT platformy a nahrávat na ni dokumenty.
3. Fungování nástroje pro automatické přiřazování se řídí zásadami nediskriminace, zákonnosti a spravedlnosti a nesmí vést k nespravedlivé podjatosti nebo praktikám, jež jsou podle unijního nebo vnitrostátního práva zakázány.
 4. Do dvou let od spuštění IT platformy provede sekretariát studii proveditelnosti, v níž posoudí možnost začlenit do IT platformy více algoritmů přiřazování.
 5. Komise přijme prostřednictvím prováděcích aktů nezbytné technické normy pro výměnu údajů, datové formáty zahrnující klasifikace evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO), formáty pro volná pracovní místa s přihlédnutím k čl. 14 odst. 4, 5 a 6 a formáty pro profily registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí s přihlédnutím k článkům 6, 11 a 12. Tyto prováděcí akty se přijímají přezkumným postupem podle čl. 22 odst. 2.
 6. Zúčastněné členské státy a sekretariát zajistí technickou interoperabilitu mezi vnitrostátními systémy a IT platformou. Sekretariát případně zajišťuje rozhraní s dalšími příslušnými nástroji a službami nabízenými na úrovni Unie.

Článek 6

Zpracování osobních údajů

1. Sekretariát může zpracovávat osobní údaje registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí a osobní údaje zúčastněných zaměstnavatelů a jiných zúčastněných subjektů pouze v rozsahu nezbytném pro plnění svých úkolů podle čl. 8 odst. 2. Při zpracování osobních údajů za tímto účelem vystupuje sekretariát jako správce údajů ve smyslu čl. 3 bodu 8 nařízení (EU) 2018/1725.
2. Vnitrostátní kontaktní místa mohou zpracovávat osobní údaje registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí a osobní údaje zúčastněných zaměstnavatelů a jiných zúčastněných subjektů pouze v rozsahu nezbytném pro plnění svých úkolů podle čl. 10 odst. 2. Při zpracování osobních údajů za tímto účelem vystupují vnitrostátní kontaktní místa jako správci údajů ve smyslu čl. 4 bodu 7 nařízení (EU) 2016/679.
3. Profily registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí obsahují jméno, příjmení, kontaktní údaje, datum narození a státní příslušnost nebo příslušnosti, informace o akademické a odborné kvalifikaci, zkušenostech s dobrovolnickou činností nebo pracovních zkušenostech, dalších dovednostech a jazykových znalostech.

Profily registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí mohou rovněž zahrnovat informace o časové dostupnosti uchazeče o zaměstnání ze třetí země pro nástup do zaměstnání a o jím upřednostňovaných členských státech.

4. Sekretariát a vnitrostátní kontaktní místa informují registrované uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí a zúčastněné zaměstnavatele a jiné zúčastněné subjekty o zpracování jejich osobních údajů a o jejich právech jako subjektů údajů, jakož i o jejich právech podle odstavců 5 a 6.
5. Osobní údaje zaznamenané na IT platformě nebo do ní předané v souladu s tímto nařízením jsou v ní indexovány, uloženy a zpřístupněny výhradně pro účely vyhledávání a přiřazování. Registrovaní uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí mají právo své osobní údaje upravit, vymazat nebo omezit přístup k nim.
6. Profily registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, do nichž se dotčení uchazeči o zaměstnání po dobu jednoho roku nepřihlásili, se odstraní, přičemž se neuchovávají žádné osobní údaje. V takových případech se dotčení uchazeči o zaměstnání jeden měsíc před uplynutím této doby automaticky upozorní na to, že pokud se do konce tohoto období ke svému profilu nepřihlásí, bude tento profil odstraněn. Po odstranění profilů může být i nadále uchováván omezený soubor anonymizovaných údajů pro výzkumné a statistické účely, a to i pro účely extrakce dat s cílem zlepšit fungování unijní databáze talentů.
7. Sekretariát zpřístupní údaje obsažené v profilech registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí a ve volných pracovních místech zúčastněných zaměstnavatelů a jiných zúčastněných subjektů pro vyhledávání a přiřazování na IT platformě.

8. Údaje obsažené v profilech registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí jsou přístupné pouze zúčastněným zaměstnavatelům a jiným zúčastněným subjektům a dále vnitrostátním kontaktním místům. Údaje obsažené ve volných pracovních místech jsou přístupné registrovaným uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí a vnitrostátním kontaktním místům.
9. Zpracování údajů o členských státech upřednostňovaných uchazečem o zaměstnání podle odstavce 3 tohoto článku pro účely přiřazení v souladu s článkem 16 je zakázáno.
10. Komise prostřednictvím prováděcích aktů přijme další ustanovení o osobních údajích, které mají být zpracovávány a zahrnuty do volných pracovních míst a profilů registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, o povinnostech správců údajů, včetně pravidel upravujících případné využití zpracovatele nebo zpracovatelů údajů, jakož i o podmínkách přístupu k osobním údajům a možnosti omezit přístup ke svým osobním údajům na IT platformě, která je k dispozici registrovaným uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí. Tyto prováděcí akty se přijímají přezkumným postupem podle čl. 22 odst. 2.

Kapitola III

Správa

Článek 7

Struktura

Unijní databázi talentů tvoří:

- a) sekretariát;
- b) řídicí skupina;
- c) vnitrostátní kontaktní místa.

Článek 8

Sekretariát

1. Sekretariát zajišťuje Komise.
2. Sekretariát odpovídá za:
 - a) zajištění celkového vedení unijní databáze talentů, včetně plánování a koordinace jejích činností, jakož i zvyšování informovanosti veřejnosti o ní prostřednictvím komunikačních činností a informačních kampaní;

- b) zřízení a správu IT platformy a souvisejících služeb IT nezbytných pro její fungování, zejména případným využitím dostupné technické infrastruktury na úrovni Unie;
- c) zveřejňování příslušných informací uvedených v čl. 3 odst. 1 a odst. 2 pátém pododstavci, čl. 9 odst. 5, čl. 10 odst. 2 písm. i), čl. 12 odst. 4, čl. 14 odst. 2, čl. 15 odst. 2 a čl. 17 odst. 1 druhém pododstavci na IT platformě;
- d) svolávání a přípravu zasedání řídicí skupiny;
- e) shromažďování příslušných údajů pro monitorování výkonnosti unijní databáze talentů podle článku 20;
- f) pravidelné svolávání zasedání sítě vnitrostátních kontaktních míst podle čl. 10 odst. 3.

Sekretariát poskytuje každoročně řídicí skupině údaje uvedené v čl. 20 odst. 1 a 4. Obsahují-li tyto údaje osobní údaje, anonymizují se.

Článek 9

Řídicí skupina

1. Řídicí skupinu tvoří tito členové:
 - a) dva zástupci z každého zúčastněného členského státu, z toho jeden odborník v oblasti zaměstnanosti a jeden odborník v oblasti přistěhovalectví;

- b) dva zástupci Komise;
- c) šest zástupců mezioborových organizací sociálních partnerů působících na úrovni Unie, s rovným zastoupením odborových organizací a organizací zaměstnavatelů.

Hlasovací právo mají pouze členové uvedení v prvním pododstavci písm. a) a b).

2. K účasti na zasedáních řídicí skupiny může být přizván odborník z Evropského parlamentu. V případě potřeby se zasedání řídicí skupiny mohou zúčastnit i další zástupci Komise.
3. K účasti na zasedáních řídicí skupiny mohou být za účelem přednesení svých stanovisek přizváni i zástupci institucí a jiných subjektů Unie, zástupci mezinárodních organizací, zástupci třetích zemí účastnících se Talentových partnerství, dvoustranných ujednání nebo vnitrostátních rámců pro rozvoj a validaci dovedností ve třetí zemi a další relevantní zúčastněné strany.
4. Členy řídicí skupiny jsou pouze zástupci zúčastněných členských států. Zástupci členských států, kteří se unijní databáze talentů neúčastní, se mohou zasedání řídicí skupiny účastnit jako pozorovatelé.
5. Zástupci uvedení v odst. 1 písm. c) podepíší písemné prohlášení, že nejsou ve střetu zájmů. Sekretariát tato prohlášení a jejich aktualizace zveřejní na IT platformě.

6. Řídící skupina odpovídá za:
- a) poskytování podpory sekretariátu při přípravě seznamu nedostatkových profesí v Unii uvedeného v článku 14;
 - b) usnadňování výměny osvědčených postupů mezi zúčastněnými členskými státy, pokud jde o vnitrostátní nebo regionální úpravy seznamu nedostatkových profesí v Unii podle čl. 15 odst. 1;
 - c) poskytování podpory sekretariátu při plánování a koordinaci činností unijní databáze talentů;
 - d) usnadňování shromažďování údajů důležitých pro monitorovací činnosti týkající se unijní databáze talentů podle článku 20;
 - e) výměnu osvědčených postupů, pokud jde o provádění zrychlených imigračních řízení s cílem usnadnit nábor registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí podle článku 19;
 - f) poskytování podpory sekretariátu, pokud jde o zvyšování informovanosti o unijní databázi talentů, jak je uvedeno v čl. 8 odst. 2 písm. a).
7. Řídící skupina se schází dvakrát ročně a v případě potřeby *ad hoc*. Zasedání svolává sekretariát a předsedá jim.

Článek 10

Vnitrostátní kontaktní místa

1. Každý zúčastněný členský stát určí subjekt, který bude vykonávat funkci vnitrostátního kontaktního místa. Zúčastněné členské státy zajistí, aby se jejich vnitrostátní kontaktní místo skládalo z odborníků příslušných vnitrostátních orgánů v oblasti zaměstnanosti a přistěhovalectví. V příslušných případech se může vnitrostátní kontaktní místo pro účely plnění úkolů uvedených v odstavci 2 obrátit na jiné příslušné vnitrostátní orgány.
2. Vnitrostátní kontaktní místa odpovídají:
 - a) za usnadnění fungování IT platformy na vnitrostátní úrovni;
 - b) za zpřístupnění volných pracovních míst na IT platformě prostřednictvím jediného koordinovaného kanálu v souladu s čl. 13 odst. 2;
 - c) za odstranění volných pracovních míst z IT platformy podle čl. 13 odst. 12 a profilů registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí podle čl. 11 odst. 2 druhého pododstavce v návaznosti na poskytnutí relevantních informací příslušnými vnitrostátními orgány;
 - d) v příslušných případech za informování sekretariátu o veškerých úpravách seznamu nedostatkových profesí v Unii týkajících se dané země podle čl. 15 odst. 1 druhého, třetího a čtvrtého pododstavce;

- e) za vedení registrů:
 - i) zúčastněných zaměstnavatelů a jiných zúčastněných subjektů;
 - ii) zaměstnavatelů a jiných subjektů, kteří byli z unijní databáze talentů trvale vyloučeni nebo jejichž přístup do unijní databáze talentů byl zamítnut či pozastaven;
- f) za kontrolu registru uvedeného v písm. e) bodě ii) před zpřístupněním volného pracovního místa na IT platformě a za zamítnutí přístupu zaměstnavatelů nebo jiných subjektů, které mají zájem o účast v unijní databázi talentů, k IT platformě, pokud jsou v uvedeném registru zapsáni nebo pokud to odůvodňují jiné informace o zjištěných porušeních příslušných unijních nebo vnitrostátních právních předpisů a postupů;
- g) za sdílení registru uvedeného v písm. e) bodě i) s řídicí skupinou, a pokud se tak zúčastněný členský stát rozhodne, sdílení tohoto registru s příslušnými vnitrostátními orgány;
- h) pokud se tak zúčastněný členský stát rozhodne, za zpřístupnění registru uvedeného v písm. e) bodě i) veřejnosti;
- i) za vyloučení zúčastněných zaměstnavatelů nebo jiných zúčastněných subjektů nebo pozastavení jejich přístupu do unijní databáze talentů a za odstranění souvisejících volných pracovních míst z IT platformy v souladu s čl. 13 odst. 8 a 9;

- j) za poskytování informací podle čl. 17 odst. 1 druhého pododstavce a příslušných údajů pro monitorování unijní databáze talentů podle článku 20 sekretariátu;
 - k) za poskytování konkrétních informací registrovaným uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí, kteří byli vybráni na volné pracovní místo v unijní databázi talentů, a zúčastněným zaměstnavatelům a jiným zúčastněným subjektům v souladu s čl. 17 odst. 2.
3. Pokud sekretariát svolá zasedání sítě vnitrostátních kontaktních míst z každého zúčastněného členského státu podle čl. 8 odst. 2 písm. f), zástupci z vnitrostátních kontaktních míst se sejdou za účelem výměny informací a osvědčených postupů týkajících se provádění tohoto nařízení.

Kapitola IV

Registrace uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí a účast zaměstnavatelů a jiných subjektů v unijní databázi talentů

Článek 11

Registrace a přístup uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí

1. Uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí si mohou vytvořit své profily prostřednictvím nástroje pro vytváření profilu Europass, aby se mohli zaregistrovat na IT platformě. Na internetových stránkách jiných relevantních nástrojů mohou být zveřejněny přímé odkazy na IT platformu.
2. Za účelem registrace na IT platformě jsou uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí povinni učinit prohlášení, že se na ně nevztahuje soudní nebo správní rozhodnutí o odepření vstupu nebo pobytu v členském státě v souladu s jeho vnitrostátním právem ani zákaz vstupu na území Unie podle směrnice 2008/115/ES.

Profily registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, kteří podle prvního pododstavce učinili nepravdivé prohlášení, se z IT platformy v návaznosti na poskytnutí relevantních informací příslušnými vnitrostátními orgány odstraní. Uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí si mohou vytvořit nový profil, jakmile soudní nebo správní rozhodnutí nebo zákaz vstupu pozbydou platnosti.

3. Profily registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí jsou viditelné pro zúčastněné zaměstnavatele a jiné zúčastněné subjekty.

Článek 12

Uvedení účasti v Talentových partnerstvích, dvoustranných ujednáních nebo vnitrostátních rámcích pro rozvoj a validaci dovedností ve třetí zemi

1. Uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí, kteří využili zvláštní podpory v rámci Talentového partnerství, dvoustranného ujednání nebo vnitrostátního rámce pro rozvoj a validaci dovedností ve třetí zemi, mohou tuto skutečnost uvést ve svém profilu.
2. Pro účely odstavce 1 tohoto článku se v rámci IT platformy vytvoří „označení“, které bude začleněno do profilů uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí v souladu s čl. 5 odst. 5 (dále jen „označení“).

Uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí, kteří uvedou svoji účast v jednom z Talentových partnerství, ujednání nebo rámců uvedených v odstavci 1, poskytnou v označení tyto informace:

- a) název Talentového partnerství, dvoustranného ujednání nebo vnitrostátního rámce pro rozvoj a validaci dovedností ve třetí zemi a
- b) podrobnosti o veškeré odborné přípravě absolvované v souvislosti s písmenem a), včetně jejího předmětu, doby trvání a druhu získaných dovedností, včetně příslušných jazykových dovedností.

K profilům registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí může být připojena dokumentace dokládající poskytnuté informace, je-li k dispozici. Uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí mohou rovněž uvést veškeré další informace, které považují za relevantní pro účely náboru.

3. Označení je viditelné u profilů registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí na IT platformě a upřesňuje, že je uvedeno pouze pro informační účely v souvislosti s unijní databází talentů a že nepředstavuje formální uznání nebo validaci dovedností a kvalifikací, které uchazeči o zaměstnání ze třetí země mohli prostřednictvím účasti v Talentových partnerstvích, ujednáních nebo rámcích uvedených v odstavci 1 získat. Označením nejsou dotčena práva vstupu a pobytu.
4. Sekretariát na IT platformě zveřejní seznam třetích zemí a zúčastněných členských států, které se účastní Talentového partnerství. Sekretariát na IT platformě zveřejní rovněž seznam dvoustranných ujednání a vnitrostátních rámců pro rozvoj a ověřování dovedností ve třetích zemích, včetně třetích zemí, které se těchto ujednání a rámců účastní, a informace o zvláštní podpoře poskytované v těchto ujednáních a rámcích, které se zúčastněné členské státy rozhodly propojit s unijní databází talentů.

Článek 13

Účast zaměstnavatelů a jiných subjektů v unijní databázi talentů

1. Zaměstnavatelé a jiné subjekty, kteří mají zájem zapojit se do unijní databáze talentů, požádají vnitrostátní kontaktní místo v členském státě, ve kterém jsou usazeni, o zpřístupnění jejich volných pracovních míst na IT platformě.
2. Vnitrostátní kontaktní místa zpřístupní na IT platformě volná pracovní místa, která:
 - a) spadají do seznamu nedostatkových profesí v Unii uvedeného v článku 14 a úprav tohoto seznamu týkajících se jednotlivých zemí podle čl. 15 odst. 1 nebo která jsou relevantní pro Talentové partnerství, dvoustranné ujednání nebo vnitrostátní rámec pro rozvoj a validaci dovedností ve třetí zemi uvedené na IT platformě;
 - b) jsou otevřena pro nábor uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, aniž by byla dotčena zásada upřednostňování občanů Unie, je-li to možné podle vnitrostátního práva.
3. Při zpřístupňování volných pracovních míst na IT platformě vnitrostátní kontaktní místa nepředávají volná pracovní místa:
 - a) týkající se učňovské přípravy a stáží;
 - b) zaměstnavatelů a jiných subjektů, kteří jsou zapsáni v registru uvedeném v čl. 10 odst. 2 písm. e) bodě ii).

4. Volná pracovní místa zpřístupněná na IT platformě obsahují alespoň tyto informace:
 - a) název a kontaktní údaje zaměstnavatele, s nímž by uchazeč o zaměstnání ze třetí země vstoupil do přímého pracovního poměru, a jakéhokoli jiného zúčastněného subjektu;
 - b) popis pracovní náplně;
 - c) dobu trvání pracovní smlouvy a
 - d) obvyklé místo výkonu práce.
5. Volná pracovní místa zpřístupněná na IT platformě mohou zahrnovat doplňující informace, jako o nabízené nástupní mzdě nebo mzdovém rozpětí.
6. Kromě informací uvedených v odstavci 4 mohou zúčastnění zaměstnavatelé a jiné zúčastněné subjekty poskytnout doplňující informace za účelem představení podniku uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí, včetně odvětví, v němž působí, stručného popisu jeho činnosti a případně registračního čísla společnosti.

7. Zúčastnění zaměstnavatelé a jiné zúčastněné subjekty dodržují příslušné unijní a vnitrostátní právní předpisy a postupy týkající se ochrany státních příslušníků třetích zemí před nespravedlivým náborem, nevhodnými pracovními podmínkami, diskriminací, nepříznivým zacházením a případně obchodováním s lidmi. Zúčastnění zaměstnavatelé a jiné zúčastněné subjekty dodržují rovněž platné kolektivní smlouvy, které chrání právo státních příslušníků třetích zemí na svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání. Zúčastněné členské státy mohou zavést dodatečné podmínky pro účast zaměstnavatelů a jiných subjektů v unijní databázi talentů, aby zajistily soulad s dalšími příslušnými vnitrostátními postupy, kolektivními smlouvami a zásadami a pokyny stanovenými Mezinárodní organizací práce, jako jsou například její obecné zásady a operační pokyny pro spravedlivý nábor, v souladu s právem Unie.
8. Pokud příslušný vnitrostátní orgán zjistí, že zúčastněný zaměstnavatel nebo jiný zúčastněný subjekt neplní povinnosti a podmínky uvedené v odstavci 7, oznámí to příslušnému vnitrostátnímu kontaktnímu místu.

Po obdržení oznámení uvedeného v prvním pododstavci pozastaví vnitrostátní kontaktní místo dotčenému zúčastněnému zaměstnavateli nebo jinému zúčastněnému subjektu přístup k IT platformě a odstraní z IT platformy jeho volná pracovní místa. V takových případech nesmí zúčastněný zaměstnavatel nebo jiný zúčastněný subjekt IT platformu používat, a to ani prostřednictvím jiných zúčastněných subjektů.

Pokud příslušný vnitrostátní orgán oznámí vnitrostátnímu kontaktnímu místu, že nedodržení povinností a podmínek ze strany zaměstnavatele nebo jiného dotčeného subjektu podle prvního pododstavce bylo napraveno, příslušné vnitrostátní kontaktní místo pozastavení přístupu k IT platformě zruší.

9. Odchylně od odstavce 8 tohoto článku se členské státy mohou rozhodnout, že z unijní databáze talentů trvale vyloučí zúčastněné zaměstnavatele a jiné zúčastněné subjekty, jakož i zaměstnavatele a jiné subjekty, které mají o účast v unijní databázi talentů zájem, v případě spáchání trestných činů uvedených v člancích 2, 3 a 18a směrnice 2011/36/EU a v případě spáchání trestných činů souvisejících se zaměstnáváním neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí, jak je stanoveno v článku 9 ve spojení s článkem 3 směrnice 2009/52/ES.

Pokud se zúčastněný členský stát odchýlí od odstavce 8, oznámí to svému příslušnému vnitrostátnímu kontaktnímu místu.

Po obdržení oznámení uvedeného v druhém pododstavci tohoto odstavce vyloučí vnitrostátní kontaktní místo dotčeného zaměstnavatele nebo jiný subjekt z unijní databáze talentů a v příslušných případech odstraní z IT platformy jeho volná pracovní místa.

Pokud byl zaměstnavatel nebo jiný subjekt z účasti v unijní databázi talentů trvale vyloučen, nesmí IT platformu používat, a to ani prostřednictvím jiných zúčastněných subjektů.

10. Využití unijní databáze talentů je pro uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí bezplatné. Zúčastnění zaměstnavatelé a jiné zúčastněné subjekty neúčtují registrovaným uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí za účelem náboru žádné poplatky nebo skryté náklady, a to ani před dokončením náboru, ani po jeho dokončení.
11. Volná pracovní místa zúčastněných zaměstnavatelů a jiných zúčastněných subjektů jsou pro registrované uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí viditelná na IT platformě.
12. Volná pracovní místa se z IT platformy okamžitě odstraní v případě, že:
 - a) zúčastněný zaměstnavatel nebo jiný zúčastněný subjekt požádá vnitrostátní kontaktní místo o odstranění některých nebo všech svých volných pracovních míst;
 - b) zúčastněný zaměstnavatel nebo jiný zúčastněný subjekt podá vnitrostátnímu kontaktnímu místu oznámení v souladu s odstavcem 13;
 - c) se po dobu jednoho roku nepodaří přiřadit žádného registrovaného uchazeče o zaměstnání ze třetí země;
 - d) došlo k pozastavení přístupu nebo trvalému vyloučení zúčastněného zaměstnavatele nebo jiného zúčastněného subjektu;
 - e) příslušné profese byly odstraněny ze seznamu nedostatkových profesí v Unii v návaznosti na jeho úpravy v souladu s článkem 15.

13. Zúčastnění zaměstnavatelé a jiné zúčastněné subjekty na IT platformě bez zbytečného odkladu uvedou, že úspěšně dokončili nábor registrovaného uchazeče o zaměstnání ze třetí země na dané volné pracovní místo. Profily těchto registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí se z IT platformy odstraní.

Článek 14

Seznam nedostatkových profesí v Unii

1. Pro účely tohoto nařízení je v příloze uveden seznam nedostatkových profesí v Unii na úrovni čtyřmístného číselného kódu Mezinárodní klasifikace zaměstnání z roku 2008 vypracované Mezinárodní organizací práce (ISCO-08).

Komisi je svěřena pravomoc přijímat akty v přenesené pravomoci v souladu s postupem uvedeným v článku 21 za účelem změny přílohy, pokud jde o:

- a) nedostatkové profese, které sekretariátu oznámila vnitrostátní kontaktní místa podle čl. 15 odst. 1 třetího a čtvrtého pododstavce a které jsou společné značnému počtu zúčastněných členských států;
 - b) profese, které přímo přispívají ke konkurenceschopnosti a k ekologické a digitální transformaci Unie a jejichž význam pravděpodobně poroste.
2. Sekretariát zveřejní seznam nedostatkových profesí v Unii na IT platformě.

Článek 15

Úpravy seznamu nedostatkových profesí v Unii

1. Zúčastněné členské státy se mohou rozhodnout, že přidají na seznam nedostatkové profese na úrovni čtyřmístného číselného kódu ISCO-08, aby uspokojily své specifické potřeby na trhu práce a naplnily cíle svých politik. Mohou se rovněž rozhodnout, že z celounijního seznamu nedostatkové profese odstraní, pokud tyto nedostatkové profese neodpovídají jejich specifickým potřebám na trhu práce na celostátní nebo regionální úrovni nebo cílům jejich politik. Tyto úpravy týkající se jednotlivých zemí mají vliv pouze na přiřazování volných pracovních míst v dotčeném členském státě.

Vnitrostátní kontaktní místo oznámí veškeré úpravy seznamu nedostatkových profesí v Unii týkající se dané země nejpozději tři měsíce přede dnem, od kterého se příslušný členský stát hodlá na unijní databázi talentů podle čl. 3 odst. 1 účastnit.

Vnitrostátní kontaktní místa mohou sekretariátu každých šest měsíců oznámit další úpravy seznamu nedostatkových profesí v Unii týkající se dané země.

Pokud je příloha změněna v souladu s čl. 14 odst. 1 druhým pododstavcem, oznámí vnitrostátní kontaktní místa sekretariátu do tří měsíců veškeré úpravy seznamu nedostatkových profesí v Unii týkající se dané země.

2. Úpravy seznamu nedostatkových profesí v Unii týkající se jednotlivých zemí, které oznámila vnitrostátní kontaktní místa, zveřejní sekretariát na IT platformě.

Článek 16

Vyhledávání a přiřazování

1. Zúčastnění zaměstnavatelé a jiné zúčastněné subjekty mohou vyhledávat profily registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí a přiřazovat je k volným pracovním místům zpřístupněným na IT platformě.
2. Zúčastnění zaměstnavatelé a jiné zúčastněné subjekty mohou používat specifické filtry dostupné na IT platformě k vyhledávání profilů registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, kteří v označení uvedeném v čl. 12 odst. 2 poskytli informace o tom, že využili zvláštní podpory v rámci Talentového partnerství, dvoustranného ujednání nebo vnitrostátního rámce pro rozvoj a validaci dovedností ve třetí zemi.
3. Zúčastnění zaměstnavatelé a jiné zúčastněné subjekty mají přístup k seznamu navrhovaných profilů registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí generovanému nástrojem pro automatické přiřazování a na základě relevance dovedností, kompetencí, kvalifikace, pracovních zkušeností a časové dostupnosti registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí pro dané volné pracovní místo.
4. Registrovaní uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí mohou na IT platformě vyhledávat volná pracovní místa a mají přístup k seznamu navrhovaných relevantních volných pracovních míst, který je generován nástrojem pro automatické přiřazování.

Kapitola V

Poskytování informací, usnadnění podávání stížností a zrychlená imigrační řízení

Článek 17

Poskytování informací

1. Zúčastněné členské státy zajistí snadnou přístupnost informací týkajících se unijní databáze talentů a jejího fungování, a to i pro osoby se zdravotním postižením.

Sekretariát s podporou vnitrostátních kontaktních míst zpřístupní na IT platformě tyto informace:

- a) informace o spravedlivých náborech a zaměstnávání, včetně informací o uznávání kvalifikací a validaci dovedností, a o životních a pracovních podmínkách v zúčastněných členských státech;
- b) informace o imigračních řízeních, včetně postupů pro získání víz a povolení k pobytu za účelem zaměstnání;
- c) informace o právech a povinnostech státních příslušníků třetích zemí, a to i pokud jde o přístup ke stávajícím mechanismům pro vyřizování stížností a zjednávání nápravy s cílem zajistit účinný přístup ke spravedlnosti;

- d) jasné vysvětlení pro uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí týkající se toho, že pokud se na ně vztahuje soudní nebo správní rozhodnutí o odepření vstupu nebo pobytu v členském státě nebo zákaz vstupu podle směrnice 2008/115/ES, je jim vstup a pobyt na území členských států zakázán;
- e) jasné vysvětlení, že registrace uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí v unijní databázi talentů, připojení označení uvedeného v čl. 12 odst. 2 k jejich profilům nebo výběr na volné pracovní místo prostřednictvím IT platformy nezaručují, že jim bude povolen vstup na území členských států, bude vydáno pracovní povolení, vízum nebo povolení k pobytu nebo že byly provedeny bezpečnostní kontroly;
- f) jasné vysvětlení, že využívání unijní databáze talentů je bezplatné a že zaměstnavatelé registrovaným uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí nesmí za účelem náboru účtovat žádné poplatky nebo skryté náklady.

2. Vnitrostátní kontaktní místa poskytnou registrovaným uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí, kteří byli vybráni na volné pracovní místo, a zúčastněným zaměstnavatelům a jiným zúčastněným subjektům konkrétní informace, zejména pokud jde o:

- a) vnitrostátní imigrační řízení pro získání víz a povolení k pobytu za účelem zaměstnání, včetně toho, že budou prováděny bezpečnostní kontroly;
- b) postupy pro sloučení rodiny a práva a povinnosti rodinných příslušníků;

- c) práva a povinnosti státních příslušníků třetích zemí, mimo jiné pokud jde o pracovní podmínky, zdanění, přístup k sociálním dávkám, zdravotní pomoc, vzdělávání, bydlení, uznávání dovedností a kvalifikací a stávající mechanismus podávání stížností a zjednávání nápravy;
- d) činnosti k usnadnění integrace státních příslušníků třetích zemí v hostitelském členském státě, jako jsou jazykové kurzy, odborná příprava a vzdělávání a další integrační opatření;
- e) kontaktní údaje příslušných vnitrostátních orgánů pro zaměstnanost a přistěhovalectví v souladu s vnitrostátní praxí a případně kontaktní údaje příslušných vnitrostátních organizací, které nabízejí pomoc státním příslušníkům třetích zemí po přijetí do zaměstnání, jako jsou odborové svazy, sdružení zaměstnavatelů a obchodní komory;
- f) případně podpůrné služby související se zdravotním postižením a zajištění přiměřeného uspořádání v souladu se směrnicí Rady 2000/78/ES³⁴;
- g) případně kontaktní údaje dalších vhodných subjektů na vnitrostátní úrovni, které podporují integraci státních příslušníků třetích zemí na trhu práce.

3. Za případnou aktualizaci informací uvedených v odstavcích 1 a 2 jsou odpovědná vnitrostátní kontaktní místa.

³⁴ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, 2.12.2000, s. 16, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>).

4. Vnitrostátní kontaktní místa se mohou rozhodnout, že budou informace uvedené v odstavci 2 poskytovat v automatizovaném a standardizovaném formátu, včetně odkazu na stávající zdroje informací, s využitím digitálních nástrojů.

Článek 18

Usnadnění podávání stížností

1. Registrovaní uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí mají účinný přístup ke stávajícím mechanismům pro podávání stížností v souladu s vnitrostátním právem. V případě, že zúčastnění zaměstnavatelé nebo jiné zúčastněné subjekty jakkoli poruší některou z povinností stanovených v čl. 13 odst. 7, mají registrovaní uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí nebo jejich zástupci právo oznámit toto porušení vnitrostátnímu kontaktnímu místu nebo podat v souladu s vnitrostátním právem stížnost příslušným vnitrostátním orgánům.
2. Pokud je porušení oznámeno vnitrostátnímu kontaktnímu místu podle odstavce 1, postoupí je vnitrostátní kontaktní místo příslušným vnitrostátním orgánům.

Článek 19

Zrychlená imigrační řízení

Zúčastněné členské státy se mohou v souladu s vnitrostátním právem rozhodnout zavést zrychlená imigrační řízení s cílem umožnit rychlejší nábor registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, kteří byli vybráni na volné pracovní místo v unijní databázi talentů.

Kapitola VI

Závěrečná ustanovení

Článek 20

Monitorovací činnost a zpětná vazba

1. Sekretariát pravidelně monitoruje výkonnost a nákladovou efektivnost unijní databáze talentů. Shromažďují se zejména údaje o:
 - a) počtu a druhu profilů registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí;
 - b) počtu a druhu zúčastněných zaměstnavatelů a jiných zúčastněných subjektů;
 - c) počtu a druhu volných pracovních míst zpřístupněných na IT platformě;
 - d) počtu návštěv na IT platformě;
 - e) počtu a druhu umístění do zaměstnání usnadněných prostřednictvím unijní databáze talentů;
 - f) počtu profilů registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí s označením podle čl. 12 odst. 2;

- g) počtu umístění do zaměstnání usnadněných prostřednictvím IT platformy v rámci Talentových partnerství, dvoustranných ujednání nebo vnitrostátních rámců pro rozvoj a validaci dovedností ve třetí zemi;
 - h) úrovně dovedností a kvalifikací uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, kteří byli přijati z unijní databáze talentů.
2. Sekretariát provádí sběr údajů v souladu se stanovenými statistickými pojmy a definicemi a vyměňuje si informace a údaje s Komisí pro účely zajištění kvality údajů shromážděných podle tohoto nařízení a pro účely tvorby a zajištění kvality evropských statistik.
 3. Sekretariát shromažďuje údaje uvedené v odstavci 1 s podporou vnitrostátních kontaktních míst a řídicí skupiny.
 4. Sekretariát pravidelně monitoruje výkonnost unijní databáze talentů s přihlédnutím ke zpětné vazbě získané od registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí a zúčastněných zaměstnavatelů a dalších zúčastněných subjektů, jakož i organizací občanské společnosti, zejména těch, které pracují se státními příslušníky třetích zemí, včetně osob se zdravotním postižením, a k jejich zkušenostem.

Článek 21

Výkon přenesené pravomoci

1. Pravomoc přijímat akty v přenesené pravomoci je svěřena Komisi za podmínek stanovených v tomto článku.

2. Právní moc přijímat akty v přenesené pravomoci uvedená v čl. 14 odst. 1 je svěřena Komisi na dobu pěti let od ... [den vstupu tohoto nařízení v platnost]. Komise vypracuje zprávu o výkonu přenesení pravomoci nejpozději devět měsíců před koncem tohoto pětiletého období. Přenesení pravomoci se automaticky prodlužuje o stejně dlouhá období, pokud Evropský parlament nebo Rada nevysloví proti tomuto prodloužení námitku nejpozději tři měsíce před koncem každého z těchto období.
3. Evropský parlament nebo Rada mohou přenesení pravomoci uvedené v čl. 14 odst. 1 kdykoli zrušit. Rozhodnutím o zrušení se ukončuje přenesení pravomoci v něm určené. Rozhodnutí nabývá účinku prvním dnem po zveřejnění v *Úředním věstníku Evropské unie* nebo k pozdějšímu dni, který je v něm upřesněn. Nedotýká se platnosti již platných aktů v přenesené pravomoci.
4. Před přijetím aktu v přenesené pravomoci Komise vede konzultace s odborníky jmenovanými jednotlivými členskými státy v souladu se zásadami stanovenými v interinstitucionální dohodě ze dne 13. dubna 2016 o zdokonalení tvorby právních předpisů.
5. Přijetí aktu v přenesené pravomoci Komise neprodleně oznámí současně Evropskému parlamentu a Radě.

6. Akt v přenesené pravomoci přijatý podle čl. 14 odst. 1 vstoupí v platnost pouze tehdy, pokud proti němu Evropský parlament ani Rada nevysloví námitky ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy jim byl tento akt oznámen, nebo pokud Evropský parlament i Rada před uplynutím této lhůty informují Komisi o tom, že námitky nevysloví. Z podnětu Evropského parlamentu nebo Rady se tato lhůta prodlouží o dva měsíce.

Článek 22

Postup projednávání ve výboru

1. Komisi je nápomocen výbor. Tento výbor je výborem ve smyslu nařízení (EU) č. 182/2011.
2. Odkazuje-li se na tento odstavec, použije se článek 5 nařízení (EU) č. 182/2011.

Článek 23

Podávání zpráv

Do 31. prosince 2031 a poté každých pět let podá Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů zprávu o uplatňování tohoto nařízení.

Ve zprávě zejména posoudí účinnost tohoto nařízení při řešení nedostatku pracovních sil a dovedností v zúčastněných členských státech a účinnost náborového procesu, mimo jiné z hlediska zajištění spravedlivých postupů při náboru a dodržování slušných a spravedlivých pracovních podmínek.

Článek 24

Vstup v platnost

Toto nařízení vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Toto nařízení je závazné v celém rozsahu a přímo použitelné v členských státech v souladu se Smlouvami.

Ve Štrasburku dne ...

Za Evropský parlament
předsedkyně

Za Radu
předseda/předsedkyně

PŘÍLOHA

Seznam nedostatkových profesí v Unii

Kód ISCO-08	Povolání
2142	Stavební inženýři
2151	Inženýři elektrotechnici a energetici
2211	Všeobecní a praktičtí lékaři
2212	Lékaři s odbornou specializací
2221	Specialisté v oblasti ošetrovatelství
2411	Specialisté v oblasti účetnictví
2511	Systémoví analytici
2512	Vývojáři softwaru
2513	Vývojáři webu a multimédií
2514	Programátoři počítačových aplikací
2519	Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací jinde neuvedení
3113	Elektrotechnici a technici energetici
3221	Odborní pracovníci v oblasti ošetrovatelství
5120	Kuchaři
5131	Číšníci a servírky
5321	Ošetrovatelé a příbuzní pracovníci v oblasti zdravotnictví (kromě domácí péče)
7112	Zedníci a dlaždiči
7114	Betonáři, železobetonáři a pracovníci v příbuzných oborech
7115	Tesaři a stavební truhláři
7121	Pokrývači
7123	Štukatéři a omítkáři
7126	Instalatéři, potrubáři, stavební zámečníci a klempíři
7127	Mechanici klimatizací a chladicích zařízení

Kód ISCO-08	Povolání
7212	Svářeči, řezači plamenem a páječi
7213	Pracovníci na zpracování plechu
7214	Montéři kovových konstrukcí
7223	Seřizovači a obsluha kovoobráběcích strojů
7231	Mechanici a opraváři motorových vozidel
7233	Mechanici a opraváři zemědělských, průmyslových a jiných strojů a zařízení
7411	Stavební a provozní elektrikáři
7412	Elektromechanici a seřizovači
7511	Zpracovatelé masa, ryb a pracovníci v příbuzných oborech
8331	Řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají
8332	Řidiči nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel
9112	Uklízeči a pomocníci v kancelářích, hotelích a jiných zařízeních
3119	Technici ve fyzikálních a příbuzných oborech jinde neuvedení
2143	Specialisté v oblasti průmyslové ekologie
2133	Specialisté v oblasti ochrany životního prostředí
2145	Chemičtí inženýři a specialisté v příbuzných oborech
2144	Strojní inženýři
3115	Strojírenští technici
2141	Inženýři v průmyslu a ve výrobě