



EURÓPAI UNIÓ

AZ EURÓPAI PARLAMENT

A TANÁCS

Strasbourg, 2026. április 29.
(OR. en)

2023/0404(COD)
LEX 2514

PE-CONS 62/1/25
REV 1

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

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS
RENDELETE
AZ UNIÓS TEHETSÉGBÁZIS LÉTREHOZÁSÁRÓL

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS
(EU) 2026/...RENDELETE

(2026. április 29.)

az uniós tehetségbázis létrehozásáról

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 79. cikke (2) bekezdésének a) pontjára,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére¹,

rendes jogalkotási eljárás keretében²,

¹ HL C, C/2024/4067, 2024.7.12., ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj>.

² Az Európai Parlament 2026. március 10-i álláspontja. (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé) és a Tanács 2026. március 30-i határozata.

mivel:

- (1) Az Unió és az egyes tagállamok számos ágazatban és foglalkozás esetében munkaerő- és készséghiánnyal szembesülnek, többek között azokon a területeken, amelyek relevánsak a zöld és digitális átállás szempontjából. E hiányok kezeléséhez minden szinten szükség lehet szakképzett munkavállalókra. Az építőipar, az egészségügy, a vendéglátás, a közlekedés, az információs és kommunikációs technológia, valamint a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika terén régóta fennálló jelentős hiányok tapasztalhatók. Ezeket a hiányokat a Covid19-világjárvány, valamint a zöld és digitális átállás felgyorsulása tovább súlyosbította. A munkaerő- és készséghiány várhatóan huzamosan fenn fog maradni, és a demográfiai kihívások fényében potenciálisan súlyosbodhat.

(2) A munkaerő- és készséghiány kezeléséhez uniós és nemzeti szinten egyaránt ambiciózus és átfogó megközelítésre van szükség, amely prioritásként magában foglalja annak lehetővé tételét, hogy a munkaerőpiacon alulreprézntáltak jobban kiaknázhassák a bennük rejlő lehetőségeket. Ez a megközelítés magában foglalhatja a meglévő munkaerő átképzését és továbbképzését a (EU) 2023/936 európai parlamenti és tanácsi határozattal³ létrehozott készségek európai éve céljainak megfelelően, az EU-n belüli munkavállalói mobilitás megkönnyítését – többek között a 2003/109/EK tanácsi irányelv⁴ és az (EU) 2021/1883 európai parlamenti és tanácsi irányelv⁵ jobb kihasználása, valamint az EURES-hálózat előmozdítása révén –, továbbá a munkafeltételek és bizonyos foglalkozások vonzerejének javítását. Azonban a jelenlegi munkaerőpiaci hiány mértéke és a demográfiai trendek miatt a kizárólag a belföldi és az uniós munkaerőre irányuló intézkedések valószínűleg nem elegendők a meglévő és jövőbeli munkaerő- és készséghiány kezeléséhez. A Bizottság becslései szerint az Unió népessége várhatóan jelentősen csökkenni fog. Emellett a munkaképes korúak száma várhatóan még nagyobb mértékben fog csökkenni. Ezért a jogszerű és rendezett migráció kulcsfontosságú az említett intézkedések kiegészítéséhez, és részét kell képeznie a megoldásnak annak érdekében, hogy biztosítani lehessen az Unióban a jóléti rendszerek minőségét, a versenyképességet és a tartós gazdasági növekedést, valamint hogy teljeskörűen támogatni lehessen a zöld és digitális átállást.

³ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/936 határozata (2023. május 10.) a készségek európai évéről (HL L 125., 2023.5.11., 1. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2023/936/oj>).

⁴ A Tanács 2003/109/EK irányelve (2003. november 25.) a harmadik országok huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező állampolgárainak jogállásáról (HL L 16., 2004.1.23., 44. o. ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/109/oj>).

⁵ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/1883 irányelve (2021. október 20.) a harmadik országbeli állampolgárok magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából való beutazásának és tartózkodásának feltételeiről és a 2009/50/EK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 382., 2021.10.28., 1. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

- (3) Abból a célból, hogy az Unió vonzóbbá váljon a harmadik országokból származó tehetségek körében, továbbá a tisztességes nemzetközi munkaerő-toborzás megkönnyítése, a munkaerő- és készséghiány felszámolása és annak lehetővé tétele érdekében, hogy a harmadik országbeli állampolgárok uniós szintű hiányszakmákban dolgozzanak, létre kell hozni egy uniós tehetségbázist. Az uniós tehetségbázist egy olyan uniós szintű platform formájában kell kialakítani, amely összefogja és támogatja az Unión kívüli lakóhellyel rendelkező, harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők profiljainak a részt vevő tagállamokban letelepedett részt vevő munkáltatók és egyéb részt vevő szervezetek állásajánlatainak való megfeleltetését. Az Európai Parlament a legális migrációval kapcsolatos szakpolitikáról és jogszabályról a Bizottságnak szóló ajánlásokat tartalmazó, 2021. november 25-i állásfoglalásában⁶ egy uniós tehetségbázis létrehozását szorgalmazta.
- (4) A Bizottság (EU) 2020/1364 ajánlása⁷ arra ösztönzi a tagállamokat, hogy hozzanak létre és támogassanak kiegészítő munkavállalási lehetőségeket a nemzetközi védelemre szorulóknak számára. Az uniós tehetségbázis elősegítheti ezeknek a kiegészítő lehetőségeknek a működőképessé tételét is.

⁶ HL C 224., 2022.6.8., 69. o.

⁷ A Bizottság (EU) 2020/1364 ajánlása (2020. szeptember 23.) az uniós védelemhez vezető legális beutazási lehetőségekről: az áttelepítés, a humanitárius befogadás és egyéb kiegészítő lehetőségek előmozdítása (HL L 317., 2020.10.1., 13. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2020/1364/oj>).

- (5) Az uniós tehetségbázis céljának annak kell lennie, hogy támogassa a részt vevő tagállamokat a meglévő és jövőbeli munkaerő- és készséghiánynak a harmadik országbeli állampolgárok toborzása révén történő kezelésében, amennyiben a belföldi munkaerő aktiválása és az EU-n belüli mobilitás nem elegendő az említett cél eléréséhez. A nemzetközi munkaerő-toborzást elősegítő önkéntes eszközként az uniós tehetségbázis további uniós szintű támogatást hivatott nyújtani az érdeklődésüket kifejező tagállamoknak. E célból biztosítani kell az uniós tehetségbázis informatikai platformjának (a továbbiakban: az informatikai platform) a meglévő uniós és nemzeti kezdeményezésekkel és platformokkal való kiegészítő jellegét és interoperabilitását. A lehető legszélesebb körű részvétel biztosítása érdekében az uniós tehetségbázis kialakítása során figyelembe kell venni a tagállamok sajátos igényeit. A „tehetség” tehát olyan, mindenre kiterjedő fogalom, amely a különböző tagállamok munkaerőpiacain esetlegesen szükséges készségek és kompetenciák teljes körére utal.
- (6) Tekintettel az uniós tehetségbázis önkéntes jellegére, a részt vevő tagállamok számára lehetővé kell tenni azt is, hogy kilépjenek az uniós tehetségbázisból. E célból a tagállamoknak értesíteniük kell az uniós tehetségbázis titkárságát (a továbbiakban: a titkárság) arról, hogy ki kívánnak lépni az uniós tehetségbázisból. Annak lehetővé tétele érdekében, hogy a titkárság és a tagállamok meghozzák az ilyen kilépéshez szükséges valamennyi technikai és gyakorlati intézkedést, valamint ahhoz, hogy kellő stabilitást és kiszámíthatóságot lehessen garantálni a harmadik országból származó álláskeresők, a részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek számára, a kilépésnek 9 hónappal a kilépésre irányuló szándékról szóló értesítést követően kell hatályba lépnie. Az említett értesítés időpontjától kezdődően nem tehetők elérhetővé az informatikai platformon az érintett tagállam részt vevő munkáltatóinak és egyéb részt vevő szervezeteinek új állásajánlatai.

- (7) Az uniós tehetségbázis célja, hogy tájékoztatást nyújtson a harmadik országból származó álláskeresőknek, valamint a részt vevő tagállamokban jogszerűen letelepedett részt vevő munkáltatóknak és egyéb részt vevő szervezeteknek. E rendelet alkalmazásában egy munkáltató vagy más szervezet akkor tekinthető valamely tagállamban jogszerűen letelepedettnek, ha az adott tagállam nemzeti jogszabályaival és közigazgatási követelményeivel összhangban tényleges érdemi gazdasági tevékenységet folytat. Az „egyéb részt vevő szervezet” fogalmának a munkaerő-kölcsönzőkre, a magán-munkaközvetítő ügynökségekre, illetve a munkaerőpiaci közvetítőkre kell kiterjednie. A „munkaerő-kölcsönző” fogalma alatt a 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁸ 3. cikke (1) bekezdésének b) pontjában meghatározott fogalom értendő. A „magán-munkaközvetítő ügynökség” fogalma a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek (ILO) a magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 1997. évi (181. sz.) egyezményében meghatározott fogalmat jelenti.
- (8) A regisztrált, harmadik országból származó álláskeresők akkor tekintendők az uniós tehetségbázisban valamely állásajánlatra kiválasztottnak, ha olyan, foglalkoztatásra irányuló ajánlatot kapnak, amely lehetővé teszi számukra, hogy munkaviszonyt létesítsenek abban a részt vevő tagállamban, amelyben a részt vevő munkáltató vagy az egyéb részt vevő szervezet jogszerűen letelepedett, és amelyben az álláskereső a munkát szokásosan végezni fogja.

⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (HL L 327., 2008.12.5., 9. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj>).

- (9) A harmadik országokkal kialakított szoros partnerségek és kétoldalú együttműködések hozzájárulnak a migráció hatékony kezeléséhez. Az együttműködés irányulhat a migráció pozitív hatásának maximalizálására, valamint arra, hogy csökkenteni lehessen a harmadik országbeli állampolgárok származási országaira gyakorolt negatív következményeket – például az „agyelszívás” kockázatát –, többek között a cirkulációs migráció megkönnyítése révén. Az uniós tehetségbázisnak támogatnia kell a tehetséggondozási partnerségek, valamint a készségek valamely harmadik országban történő fejlesztésére és érvényesítésére irányuló kétoldalú megállapodások és nemzeti keretrendszerek végrehajtását. A tehetséggondozási partnerségek az új migrációs és menekültügyi paktumról szóló, 2020. szeptember 23-i bizottsági közlemény külső dimenziójának kulcsfontosságú elemeit képezik, és azok „A képzett és tehetséges munkavállalók EU-ba vonzása” című, 2022. április 27-i bizottsági közleménnyel összhangban működnek. Az, hogy egy tagállam részt vesz valamely tehetséggondozási partnerségben, vagy a készségek valamely harmadik országban történő fejlesztésére és érvényesítésére irányuló kétoldalú megállapodásban vagy nemzeti keretrendszerben, nem érinti azt a döntését, hogy részt vesz-e az uniós tehetségbázisban.

- (10) Annak biztosítása érdekében, hogy a tagállami hatóságok megfelelő képviselettel rendelkezzenek az uniós tehetségbázis irányítócsoportjában (a továbbiakban: az irányítócsoport), a részt vevő tagállamoknak két-két képviselőt kell kinevezniük, egy szakértőt a foglalkoztatás, egyet pedig a bevándorlás területéről. A tagállamok ösztönzést kapnak arra, hogy e képviselők támogatására egy-egy póttagot is kinevezzenek, akik a tagok hiányzása esetén képviselhetik őket. Az irányítócsoportban részt kell vennie továbbá a Bizottság két képviselőjének és a szociális partnerek ágazatközi, uniós szintű szervezetei hat képviselőjének, akik egyenlő mértékben képviselik a szakszervezeteket és a munkáltatókat. Lehetővé kell tenni az Európai Parlament egy szakértőjének meghívását is. Emellett a Bizottság további képviselői számára is lehetőséget kell biztosítani arra, hogy szükség esetén részt vegyenek az irányítócsoport ülésein. Lehetővé kell tenni továbbá, hogy álláspontjuk ismertetése érdekében az irányítócsoport üléseire meghívást kapjanak az uniós szervek, hivatalok és ügynökségek, nemzetközi szervezetek, tehetséggondozási partnerségekben, vagy készségek valamely harmadik országban történő fejlesztésére és érvényesítésére irányuló kétoldalú megállapodásokban vagy nemzeti keretrendszerekben részt vevő harmadik országok képviselői, valamint más érintett érdekelt felek. Ezek közé a szervezetek és érdekelt felek közé tartozhat például az Európai Munkaügyi Hatóság, az Európai Szakképzésfejlesztési Központ, az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért, az Európai Képzési Alapítvány, az ILO, a Nemzetközi Migrációs Szervezet, egyes helyi és regionális hatóságok, valamint civil társadalmi szervezetek.

- (11) Az informatikai platformot a Bizottság tulajdonában lévő, meglévő informatikai infrastruktúra lehető legnagyobb mértékű felhasználásával kell létrehozni. Az EURES keretében kifejlesztett informatikai infrastruktúrát részben újra lehetne hasznosítani az informatikai platformhoz, beleértve az egyetlen koordinált csatornát és az automatizált megfeleltetési eszközt a megfelelő kiigazításokkal. Fontos, hogy az informatikai platform biztosítsa az intuitív navigálást, felhasználóbarát legyen, emellett pedig könnyen hozzáférhető legyen a fogyatékosággal élő személyek számára, összhangban az (EU) 2016/2102⁹ és az (EU) 2019/882¹⁰ európai parlamenti és tanácsi irányelvvel.

⁹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/2102 irányelve (2016. október 26.) a közsférabeli szervezetek honlapjainak és mobilalkalmazásainak akadálymentesítéséről (HL L 327., 2016.12.2., 1. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/2102/oj>).

¹⁰ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/882 irányelve (2019. április 17.) a termékekre és a szolgáltatásokra vonatkozó akadálymentességi követelményekről (HL L 151., 2019.6.7., 70. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj>).

(12) Adott esetben szinergiákat kell biztosítani az informatikai platform és más releváns uniós szintű eszközök és szolgáltatások között, többek között az olyan képzési anyagokhoz való hozzáférés tekintetében, mint amelyeket például az uniós akadémia és az Interoperábilis Európa Akadémia biztosít. Az informatikai platformot gyorsan és rendszeresen hozzá kell igazítani az új technológiai gyakorlatokhoz, és annak innovatív funkciók és eszközök bevezetésével korszerű informatikai szolgáltatásokat kell nyújtania. A Bizottságnak az említett célokból megvalósíthatósági tanulmányt kell készítenie, amelyben értékeli annak lehetőségét, hogy többféle megfeleltetési algoritmust integráljanak az informatikai platformba. Az említett megvalósíthatósági tanulmányban a Bizottságnak kellően meg kell vizsgálnia a költségvetési vonzatokat, az adatvédelmi kockázatokat és az (EU) 2024/1689 európai parlamenti és tanácsi rendeletnek¹¹ való megfeleléssel kapcsolatos kockázatokat. A megvalósíthatósági tanulmány eredményeit ismertetni kell az irányítócsoporttal, és azoknak alapul kell szolgálniuk az uniós tehetségbázis jövőbeli fejlesztéseiről folytatott megbeszéléshez.

¹¹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1689 rendelete (2024. június 13.) a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról, valamint a 300/2008/EK, a 167/2013/EU, a 168/2013/EU, az (EU) 2018/858, az (EU) 2018/1139 és az (EU) 2019/2144 rendelet, továbbá a 2014/90/EU, az (EU) 2016/797 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról (a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet) (HL L, 2024/1689, 2024.7.12., ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>).

(13) A harmadik országokból származó álláskeresők profiljainak és az állásajánlatoknak a formátumát a készségek, kompetenciák, képesítések és foglalkozások európai osztályozásának (ESCO) felhasználásával kell meghatározni, amelyet a Bizottság az (EU) 2016/589 európai parlamenti és tanácsi rendeletben¹² előírtak szerint dolgozott ki, és amely egységes terminológiát ír elő a készségekre, a kompetenciákra, a képesítésekre és a foglalkozásokra vonatkozóan, és megkönnyíti ezek átláthatóságát. Az ESCO-osztályozásnak támogatnia kell a harmadik országból származó álláskeresőket, a részt vevő munkáltatókat és az egyéb részt vevő szervezeteket, valamint az uniós tehetségbázis nemzeti kapcsolattartó pontjait (a továbbiakban: nemzeti kapcsolattartó pontok) abban, hogy összehasonlítható információkat nyújtsanak a szakmai tapasztalatokról, az állásajánlatok körébe tartozó foglalkozásokról, valamint a harmadik országokból származó álláskeresők által kínált és a részt vevő munkáltatók, illetve az egyéb részt vevő szervezetek által megkövetelt készségekről, ezáltal lehetővé téve a magas színvonalú megfeleltetési folyamatot. Az (EU) 2023/2611 bizottsági ajánlás¹³ kimondja, hogy a készségek és képesítések elismerésére vonatkozó nemzeti eljárásoknak hangsúlyt kell helyezniük az egyén teljes tehetségére és potenciáljára. Figyelembe lehetne venni a képesítések és készségek valamennyi típusát, így a szakképzést, az okleveleket, az egyedi tanúsítványokat („mikrotanúsítványok”), valamint a nem formális és informális keretek között szerzett készségeket és kompetenciákat. A nemzeti kapcsolattartó pontoknak adott esetben az ESCO-osztályozás formátumát kell használniuk az állásajánlatoknak az informatikai platform felé történő továbbításához. Azoknak a tagállamoknak, amelyek nem fogadják el a nemzeti állásajánlatokra vonatkozó ESCO-osztályozást, a nemzeti rendszerekben használt osztályozás és az ESCO-osztályozás közötti interoperabilitás megteremtésére szolgáló megfeleltetési táblázatokat kell készíteniük. Ezeket a táblázatokat elérhetővé kell tenni a Bizottság számára, és fel kell használni az állásajánlatokra vagy a harmadik országokból származó, regisztrált álláskeresők profiljaira vonatkozó információk automatikus kódolására az informatikai platformon keresztüli automatizált megfeleltetés céljából.

¹² Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/589 rendelete (2016. április 13.) a foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatáról (EURES), a munkavállalók mobilitási szolgáltatásokhoz való hozzáféréséről és a munkaerőpiacok további integrációjáról, valamint a 492/2011/EU és az 1296/2013/EU rendeletek módosításáról (HL L 107., 2016.4.22., 1. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

¹³ A Bizottság (EU) 2023/2611 ajánlása (2023. november 15.) a harmadik országbeli állampolgárok képesítéseinek elismeréséről (HL L, 2023/2611, 2023.11.24., ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2023/2611/oj>).

- (14) A feladatokat a titkárságra és a nemzeti kapcsolattartó pontokra kell bízni az informatikai platform keresési és megfeleltetési funkcióinak a biztosítása érdekében. Az említett feladatokat az (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet¹⁴ 6. cikke (1) bekezdésének e) pontjában, illetve az (EU) 2018/1725 európai parlamenti és tanácsi rendelet¹⁵ 5. cikke (1) bekezdésének a) pontjában említett olyan közérdekű feladatoknak kell tekinteni, amelyek teljesítéséhez személyes adatok kezelésére van szükség. A személyes adatok kezelését az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: a Charta) 8. cikkével, valamint az (EU) 2016/679 és az (EU) 2018/1725 rendelettel összhangban kell végezni.
- (15) A személyes adatoknak az informatikai platform keresési és megfeleltetési funkciói céljából végzett kezelését azokra a személyes adatokra kell korlátozni, amelyek a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők, a részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek azonosításához, az informatikai platformon való keresés és megfeleltetés lehetővé tételéhez, valamint az uniós tehetségbázis működésének javítását célzó adatgyűjtéshez szükségesek, és az nem teheti szükségessé az (EU) 2016/679 rendelet 9. cikkében és az (EU) 2018/1725 rendelet 10. cikkében említettek szerinti különleges személyesadat-kategóriák kezelését.

¹⁴ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) (HL L 119., 2016.5.4., 1. o.,
ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

¹⁵ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/1725 rendelete (2018. október 23.) a természetes személyeknek a személyes adatok uniós intézmények, szervek, hivatalok és ügynökségek általi kezelése tekintetében való védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 45/2001/EK rendelet és az 1247/2002/EK határozat hatályon kívül helyezéséről (HL L 295., 2018.11.21., 39. o.,
ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

- (16) A harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők számára biztosítani kell a jogot arra, hogy személyes adataikat szerkesszék, töröljék, vagy korlátozzák az azokhoz való hozzáférést, például az elérhetőségükhöz való hozzáférés korlátozása révén. El kell távolítani az informatikai platformban részt vevő, harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők azon profiljait, amelyekbe az álláskeresők egy éve nem léptek be. A profiljuk eltávolítása előtt egy hónappal értesítést kell küldeni, észszerű időt biztosítva ezzel az álláskeresőknek a reagálásra. Az említett profilok eltávolítása esetén lehetővé kell tenni, hogy korlátozott számú anonimизált adat továbbra is tárolható legyen az informatikai platformon kutatási és statisztikai célból, többek között az európai statisztikák előállítására és minőségének garantálása céljából.
- (17) Azon kötelezettségük sérelme nélkül, hogy az (EU) 2016/679 rendelet 12. és 13. cikkével, valamint az (EU) 2018/1725 rendelet 14. és 15. cikkével összhangban tájékoztassák az érintetteket a személyes adataik kezeléséről és az érintettként őket megillető jogokról, a titkárságnak és a nemzeti kapcsolattartó pontoknak tájékoztatniuk kell a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresőket, a részt vevő munkáltatókat és az egyéb részt vevő szervezeteket arról az őket megillető jogról is, hogy technikailag korlátozzák a személyes adataikhoz való hozzáférést, valamint bármikor kérjék a személyes adataik törlését vagy módosítását.

- (18) Az uniós tehetségbázisnak hozzá kell járulnia az irreguláris migráció visszaszorítására irányuló célkitűzéshez, többek között a meglévő jogszerű lehetőségekhez való hozzáférés megkönnyítése révén. Azon harmadik országból származó álláskeresők számára, akik a 2008/115/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvben¹⁶ említettek szerint valamely tagállamba való beutazást vagy ott-tartózkodást megtagadó bírósági vagy közigazgatási határozat vagy beutazási tilalom hatálya alatt állnak, nem tehető lehetővé, hogy regisztráljanak az informatikai platformon, mivel nem léphetnének be vagy nem tartózkodhatnak az Unióban. E célból a harmadik országból származó álláskeresők számára elő kell írni, hogy az informatikai platformon való regisztrálásuk előtt nyilatkozzanak arról, hogy jelenleg nem állnak valamely tagállamba való beutazást vagy ott-tartózkodást megtagadó nemzeti bírósági vagy közigazgatási határozat vagy a 2008/115/EK irányelvben említettek szerint beutazási tilalom hatálya alatt. Az informatikai platformon tájékoztatni kell a harmadik országból származó álláskeresőket arról, hogy amennyiben ilyen határozat vagy beutazási tilalom hatálya alá tartoznak, tilos a tagállamok területére való belépés, és ezért nem hozhatnak létre profilt az informatikai platformon. Tájékoztatást kell nyújtani az ezzel kapcsolatos hamis nyilatkozattétel következményeiről is, így különösen arról, hogy profiljukat el fogják távolítani az informatikai platformról. Azon tényre, hogy egyes harmadik országbeli állampolgárok nem jogosultak a schengeni térségbe belépni vagy ott tartózkodni, rámutathatnak a vonatkozó uniós és nemzeti adatbázisokban, például a Schengeni Információs Rendszerben a tagállamok bevándorlási eljárásainak részeként végzett szükséges biztonsági ellenőrzések. Azokban az esetekben, amikor a nemzeti bevándorlási hatóság a 2008/115/EK irányelvben említettek szerint a valamely tagállamba való beutazást vagy ott-tartózkodást megtagadó közigazgatási határozat vagy beutazási tilalom alapján határozatot ad ki egy harmadik országból származó álláskereső beutazási kérelmének elutasításáról, és amennyiben a nemzeti bevándorlási hatóság tudomást szerez arról, hogy a szóban forgó álláskeresőt az uniós tehetségbázison keresztül kiválasztották egy állásajánlatra, a nemzeti bevándorlási hatóságnak továbbítania kell ezt az információt a nemzeti kapcsolattartó pontoknak annak érdekében, hogy az adott álláskereső profilját eltávolítsák az informatikai platformról. Az informatikai platformon rendelkezésre kell állnia olyan információnak, amely tájékoztatással szolgál a harmadik országból származó álláskeresők számára arról, hogy az uniós tehetségbázisban való regisztráció nem garantálja azt, hogy sor került a nemzeti bevándorlási eljárások részeként előírt biztonsági ellenőrzésekre.

¹⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/115/EK irányelve (2008. december 16.) a harmadik országok illegálisan tartózkodó állampolgárainak visszatérésével kapcsolatban a tagállamokban használt közös normákról és eljárásokról (HL L 348., 2008.12.24., 98. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

(19) Annak garantálása céljából, hogy valamennyi részt vevő munkáltató és egyéb részt vevő szervezet megfeleljen a tisztességtelen munkaerő-toborzással, a nem megfelelő munkafeltételekkel, a hátrányos megkülönböztetéssel, a hátrányos bánásmóddal és az emberkereskedelemmel szembeni védelemre vonatkozó releváns uniós és nemzeti jognak és gyakorlatnak, a tagállamok felhasználhatják az előírásoknak meg nem felelő munkáltatókra és egyéb szervezetekre vonatkozó meglévő információkat. Ezen túlmenően a nemzeti kapcsolattartó pontoknak nyilvántartást kell vezetniük azokról a munkáltatókról és egyéb szervezetekről, amelyeket véglegesen kizártak az uniós tehetségbázisból, vagy amelyek uniós tehetségbázishoz való hozzáférését megtagadták vagy felfüggesztették. A részt vevő tagállamok számára lehetővé kell tenni továbbá, hogy az uniós joggal összhangban további feltételeket vezessenek be a munkáltatóknak és egyéb szervezeteknek az uniós tehetségbázisban a vonatkozó nemzeti gyakorlatokkal, kollektív szerződésekkel, valamint az ILO által meghatározott elvekkel és iránymutatásokkal összhangban való részvételére vonatkozóan. A nemzeti kapcsolattartó pontok számára lehetővé kell tenni, hogy megtagadják az uniós tehetségbázishoz való hozzáférést. Az átláthatóság érdekében a nemzeti kapcsolattartó pontoknak meg kell osztaniuk a részt vevő munkáltatók és egyéb részt vevő szervezetek nyilvántartását az irányítócsoporttal. Fontos továbbá, hogy az illetékes nemzeti hatóságok azonosítani tudják az egyes tagállamokban a részt vevő munkáltatókat és egyéb részt vevő szervezeteket. Az ilyen azonosítás megkönnyítése és az átláthatóság biztosítása érdekében lehetővé kell tenni a részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek nyilvántartásának megosztását az érintett nemzeti hatóságokkal. Az átláthatóság további erősítése érdekében lehetővé kell tenni továbbá, hogy a részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek nyilvántartása nyilvánosan hozzáférhető legyen az irányítócsoporton kívüli egyéb érdekelt felek számára. A szakszervezetek, a nem kormányzati szervezetek és más érdekelt felek számára is előnyös lehet az ilyen átláthatóság.

- (20) Amennyiben az illetékes nemzeti hatóságok értesítik a nemzeti kapcsolattartó pontot arról, hogy valamely részt vevő munkáltató vagy egyéb részt vevő szervezet megsértette a vonatkozó jogot és gyakorlatot, fel kell függeszteni a részt vevő munkáltató vagy egyéb részt vevő szervezet hozzáférését az uniós tehetségbázishoz, és az állásajánlataikat el kell távolítani az informatikai platformról. Amikor az illetékes nemzeti hatóságok arról értesítik a nemzeti kapcsolattartó pontot, hogy a vonatkozó jog vagy gyakorlat megsértését orvosolták, a felfüggesztést meg kell szüntetni.
- (21) Az informatikai platformon regisztrálni kívánó, harmadik országból származó álláskeresők számára lehetővé kell tenni, hogy profilt hozzanak létre az (EU) 2018/646 európai parlamenti és tanácsi határozattal¹⁷ létrehozott Europass profilépítő funkciójának használatával, amely lehetővé teszi a felhasználók számára az ingyenes profil létrehozását, valamint a releváns készségek, képesítések és egyéb tapasztalatok egyetlen biztonságos online helyen történő feltüntetését. Más meglévő releváns uniós és nemzeti szintű eszközök az informatikai platform önéletrajzmoduljára mutató közvetlen linket tartalmazhatnak.

¹⁷ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/646 határozata (2018. április 18.) a készségekkel és képesítésekkel kapcsolatban nyújtott jobb szolgáltatások közös keretrendszeréről (Europass) és a 2241/2004/EK határozat hatályon kívül helyezéséről (HL L 112., 2018.5.2., 42. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

- (22) Szükség esetén a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők akár formális, nem formális vagy informális tanulás keretében, akár munkatapasztalat során szerzett képzéseinek elismerését, illetve készségeinek érvényesítését a harmadik országból származó, regisztrált álláskereső, a részt vevő munkáltató vagy az egyéb részt vevő szervezet kérésére a részt vevő tagállamokban kell végrehajtani a nemzeti joggal és gyakorlattal, valamint a vonatkozó nemzetközi megállapodásokkal, többek között a szakmai képzések kölcsönös elismerésére vonatkozó megállapodásokkal összhangban. Az informatikai platformon online tájékoztatásnak kell rendelkezésre állnia a meglévő nemzeti szintű elismerési és érvényesítési eljárásokról, emellett pedig konkrét információkat kell biztosítani az uniós tehetségbázisban valamely állásajánlatra kiválasztott, harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők, valamint a részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek számára.
- (23) A tehetséggondozási partnerségek keretében a kiválasztott harmadik országok állampolgárai támogatást kaphatnak a készségek fejlesztéséhez és érvényesítéséhez. A tehetséggondozási partnerségek keretében fejlesztett vagy érvényesített készségek a tagállamok által az azon tehetséggondozási partnerségek keretében meghatározott feltételeknek megfelelően tanúsíthatók, amelyekben azok részt vesznek.
- (24) A harmadik országokból származó álláskeresők támogatásban részesülhetnek a készségek valamely harmadik országban történő fejlesztésére és érvényesítésére irányuló kétoldalú megállapodások és nemzeti keretrendszerek révén is. Az ilyen megállapodások vagy keretrendszerek keretében a valamely harmadik országban szerzett képzések elismerését, illetve készségek érvényesítését illetően az adott tagállam nemzeti jogszabályai alkalmazandók.

- (25) A valamely tehetséggondozási partnerségben részt vevő, vagy készségek valamely harmadik országban történő fejlesztésére és érvényesítésére irányuló kétoldalú megállapodásokkal vagy nemzeti keretrendszerekkel rendelkező tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy felhasználják az uniós tehetségbázist az olyan, harmadik országból származó álláskeresők toborzásának megkönnyítéséhez, akiknek készségeit és kompetenciáit az említett tehetséggondozási partnerség, megállapodás vagy keretrendszer keretében fejlesztették. E célból az ilyen készségeknek és kompetenciáknak láthatónak kell lenniük az informatikai platformon annak lehetővé tétele révén, hogy azon harmadik országból származó álláskeresők, akik valamely harmadik országban ilyen tehetséggondozási partnerség, megállapodás vagy keretrendszer keretében célzott támogatásban részesültek, profiljukon egy „megjelölésben” (a továbbiakban: megjelölés) feltüntessék az ezek keretében fejlesztett készségeket és kompetenciákat. A megjelölés vizuális jelzésként szolgál a munkáltató számára arról, hogy az álláskereső részt vett egy ilyen tehetséggondozási partnerségben, megállapodásban vagy keretrendszerben. A megjelölésnek a harmadik országokból származó, regisztrált álláskeresők profiljaiban való feltüntetése nem sértheti az oklevelek és szakmai képesítések elismerésére vagy a szabályozott szakmákhoz való hozzáférésre vonatkozó uniós és nemzeti szabályokat. A megjelölés továbbá nem sértheti a beutazáshoz és a tartózkodáshoz való jogokat.
- (26) A titkárságnak az informatikai platformon közzé kell tennie a tehetséggondozási partnerségekben részt vevő harmadik országok és tagállamok jegyzékét. A titkárságnak a tagállamok által szolgáltatott információk alapján közzé kell tennie továbbá a készségek harmadik országokban történő fejlesztésére és érvényesítésére irányuló kétoldalú megállapodások és nemzeti keretrendszerek jegyzékét is, amely magában foglalja az említett megállapodásokban és keretrendszerekben részt vevő harmadik országokat, valamint az azok keretében nyújtott célzott támogatásra vonatkozó információkat is.

- (27) A részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek számára lehetővé kell tenni, hogy rászűrhessenek a harmadik országokból származó azon regisztrált álláskeresők profiljaira, akik a megjelölésben információt szolgáltatnak arról, hogy valamely tehetséggondozási partnerség, vagy készségek valamely harmadik országban történő fejlesztésére és érvényesítésére irányuló kétoldalú megállapodás vagy nemzeti keretrendszer keretében célzott támogatásban részesültek. Ez arra ösztönözheti a részt vevő munkáltatókat és az egyéb részt vevő szervezeteket, hogy az Unióban munkát kínáljanak.
- (28) Az uniós tehetségbázis keretében végzett valamennyi tevékenység során tiszteletben kell tartani a tisztességes és egyenlő bánásmóddhoz való jogot a munkafeltételek, a minimálbérek, a szociális védelemhez való hozzáférés, a képzés és a fiatalok munkahelyi védelme tekintetében. Továbbá, a szociális jogok európai pillérének elveivel összhangban az uniós tehetségbázisnak minőségi foglalkoztatást és tisztességes versenyt kell biztosítania. Fontos ezenkívül gondoskodni arról, hogy a harmadik országból származó álláskeresők adott esetben hozzáférjenek az egyenlőséggel foglalkozó szervekhez az (EU) 2024/1500 európai parlamenti és tanácsi irányelvvel¹⁸ és az (EU) 2024/1499 tanácsi irányelvvel¹⁹ összhangban.

¹⁸ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1500 irányelve (2024. május 14.) a foglalkoztatás és munkavégzés terén a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség tekintetében az egyenlőséggel foglalkozó szervekre vonatkozó előírásokról, valamint a 2006/54/EK és a 2010/41/EU irányelv módosításáról (HL L, 2024/1500, 2024.5.29., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj>).

¹⁹ A Tanács (EU) 2024/1499 irányelve (2024. május 7.) a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód, a foglalkoztatás és a munkavégzés terén a személyek közötti, vallásra vagy meggyőződésre, fogyatékosagra, életkorra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód, a szociális biztonság, továbbá az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása terén a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód tekintetében az egyenlőséggel foglalkozó szervekre vonatkozó előírásokról, valamint a 2000/43/EK és a 2004/113/EK irányelv módosításáról (HL L, 2024/1499, 2024.5.29., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1499/oj>).

- (29) Az ILO a tisztességes munkaerő-toborzásra vonatkozó általános elvei és operatív iránymutatásai keretében több normát is meghatároz a harmadik országból származó álláskeresők tisztességtelen munkaerő-toborzással szembeni megfelelő védelmére vonatkozóan. Az uniós tehetségbázisban részt vevő vagy korábban részt vevő munkáltatóknak és egyéb szervezeteknek be kell tartaniuk az alkalmazandó uniós jogot és gyakorlatot. Emellett a részt vevő munkáltatóknak és az egyéb részt vevő szervezeteknek a 2011/98/EU²⁰, a 2014/36/EU²¹, az (EU) 2016/801²², az (EU) 2021/1883²³ és az (EU) 2024/1233²⁴ európai parlamenti és tanácsi irányelvvel összhangban biztosítaniuk kell a harmadik országból származó álláskeresők és a részt vevő tagállamok állampolgárai közötti egyenlő bánásmódot. Az (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelvvel²⁵ összhangban a munkáltatóknak a foglalkoztatás kezdetekor írásban tájékoztatást kell nyújtaniuk a munkavállalók számára a munkaviszonyból eredő jogaikról és kötelezettségeikről.

-
- ²⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 2011/98/EU irányelve (2011. december 13.) a harmadik országbeli állampolgárok valamely tagállam területén való tartózkodására és munkavállalására vonatkozó összevont engedélyre irányuló összevont kérelmezési eljárásról, valamint a harmadik országból származó, valamely tagállam területén jogszerűen tartózkodó munkavállalók közös jogairól (HL L 343., 2011.12.23., 1. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj>).
- ²¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/36/EU irányelve (2014. február 26.) a harmadik országbeli állampolgárok idénymunkásként való munkavállalás céljából való belépésének és tartózkodásának feltételeiről (HL L 94., 2014.3.28., 375. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>).
- ²² Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/801 irányelve (2016. május 11.) a harmadik országbeli állampolgárok kutatás, tanulmányok folytatása, gyakorlat, önkéntes szolgálat, diákcsereprogramok vagy oktatási projektek, és au pair tevékenység céljából történő beutazásának és tartózkodásának feltételeiről (HL L 132., 2016.5.21., 21. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).
- ²³ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/1883 irányelve (2021. október 20.) a harmadik országbeli állampolgárok magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából való beutazásának és tartózkodásának feltételeiről és a 2009/50/EK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 382., 2021.10.28., 1. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).
- ²⁴ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1233 irányelve (2024. április 24.) a harmadik országbeli állampolgárok valamely tagállam területén való tartózkodására és munkavállalására vonatkozó összevont engedélyre irányuló összevont kérelmezési eljárásról, valamint a harmadik országból származó, valamely tagállam területén jogszerűen tartózkodó munkavállalók közös jogairól (HL L, 2024/1233, 2024.4.30., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj>).
- ²⁵ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről (HL L 186., 2019.7.11., 105. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

Az említett tájékoztatásnak ki kell terjednie a munkaviszony alapvető szempontjaira, így többek között a munkavégzés helyére és típusára, a foglalkoztatás időtartamára, a díjazásra, a munkaidőre, a fizetett szabadság mennyiségére és adott esetben az egyéb releváns munkafeltételekre. Emellett az (EU) 2023/970 európai parlamenti és tanácsi irányelvvel²⁶ összhangban a munkáltatóknak biztosítaniuk kell az álláskereső számára a díjazásról való megalapozott és átlátható tárgyalások garantálásához szükséges információkat. A részt vevő munkáltatók, illetve az egyéb részt vevő szervezetek nem számíthatnak fel munkaerő-toborzási díjakat vagy közzé nem tett költségeket, és nem akadályozhatják meg a harmadik országból származó álláskeresőket abban, hogy az adott munkáltatónál megállapított munkaidő-beosztáson kívül más munkáltatónál is munkát vállaljanak, továbbá ezért nem részesíthetik az ilyen személyt hátrányos bánásmódban. A részt vevő munkáltatóknak és az egyéb részt vevő szervezeteknek minden körülmények között meg kell felelniük a 96/71/EK²⁷ és az (EU) 2020/1057²⁸ európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetésekor, különös tekintettel az említett irányelvekben megállapított foglalkoztatási szabályokra és feltételekre. A részt vevő munkáltatóknak és az egyéb részt vevő szervezeteknek továbbá meg kell felelniük a Bíróság vonatkozó ítélezési gyakorlatából – különösen a C-43/93. sz.²⁹ ügyben hozott ítéletből – eredő követelményeknek, így többek között annak a követelménynek, hogy harmadik országból származó állampolgárokat csak akkor lehet valamely tagállamba kiküldeni, ha a kiküldő vállalkozás letelepedési helye szerinti tagállamban jogszerűen és szokásosan foglalkoztatják őket. A részt vevő munkáltatóknak és az egyéb részt vevő szervezeteknek továbbá meg kell felelniük a fogadó tagállam vonatkozó jogának is.

²⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről (HL L 132., 2023.5.17., 21. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>).

²⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről (HL L 18., 1997.1.21., 1. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>).

²⁸ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2020/1057 irányelve (2020. július 15.) a közúti szállítási ágazatban dolgozó járművezetők kiküldetésére vonatkozó különös szabályoknak a 96/71/EK irányelv és a 2014/67/EU irányelv tekintetében való meghatározásáról, a 2006/22/EK irányelvnek a végrehajtási követelmények tekintetében történő módosításáról, valamint az 1024/2012/EU rendelet módosításáról (HL L 249., 2020.7.31., 49. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2020/1057/oj>).

²⁹ A Bíróság 1994. augusztus 9-i ítélete, *Raymond Vander Elst kontra Office des Migrations Internationales*, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310.

(30) Azon munkáltatók vagy egyéb szervezetek számára, amelyeket véglegesen kizártak az informatikai platformról, vagy amelyeknek megtagadták vagy felfüggesztették az informatikai platformhoz való hozzáférést, nem tehető lehetővé, hogy – többek között egyéb részt vevő szervezeteken keresztül – használják az informatikai platformot. A nemzeti kapcsolattartó pontoknak biztosítaniuk kell, hogy az ilyen munkáltatók vagy egyéb szervezetek állásajánlatait ne tegyék elérhetővé az informatikai platformon. Az állásajánlatok elérhetővé tétele előtt a nemzeti kapcsolattartó pontoknak ellenőrizniük kell, hogy az uniós tehetségbázisban való részvétel iránt érdeklődő munkáltató vagy egyéb szervezet nem szerepel-e azon munkáltatók vagy egyéb szervezetek nyilvántartásában, amelyeket véglegesen kizártak az informatikai platformról, vagy amelyeknek megtagadták vagy felfüggesztették az informatikai platformhoz való hozzáférést, annak biztosítása érdekében, hogy az ilyen munkáltatók vagy egyéb szervezetek ne használják az informatikai platformot. Az ilyen ellenőrzések során lehetővé kell tenni a nemzeti kapcsolattartó pontok számára, hogy a nemzeti gyakorlattal összhangban a szabályokat be nem tartó munkáltatókra és egyéb szervezetekre vonatkozó meglévő információkra is támaszkodjanak. Az ilyen információk magukban foglalhatják a 2009/52/EK³⁰ és a 2011/36/EU³¹ európai parlamenti és tanácsi irányelvvel összhangban létrehozott jegyzékeket is. A tagállamokban a szabályokat be nem tartó munkáltatókra és egyéb szervezetekre vonatkozóan rendelkezésre álló információk alapján végzett ilyen ellenőrzések hozzájárulhatnak azon eszközök hatékonyságához, amelyek biztosítják az uniós tehetségbázishoz való hozzáférés megtagadását a tagállam részvételének első napjától kezdve azon munkáltatók és egyéb szervezetek esetében, amelyek megsértették a vonatkozó uniós vagy nemzeti jogot és gyakorlatot. A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy azon egyéb részt vevő szervezeteket, amelyek a nemzeti joggal összhangban eleget tettek a kellő gondosságra vonatkozó kötelezettségeiknek a részt vevő munkáltatóknak a tisztességtelen munkaerő-toborzással, a nem megfelelő munkafeltételekkel, a hátrányos megkülönböztetéssel, a hátrányos bánásmóddal és az emberkereskedelemmel szembeni védelemre vonatkozó releváns uniós és nemzeti jognak és gyakorlatnak való megfelelése tekintetében, ne zárják ki az informatikai platformról, illetve ne tagadják meg vagy függesztik fel az informatikai platformhoz való hozzáférésüket abban az esetben, ha valamely részt vevő munkáltató megsérti a vonatkozó uniós vagy nemzeti jogot vagy gyakorlatot.

³⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 2009/52/EK irányelve (2009. június 18.) az illegálisan tartózkodó harmadik országbeli állampolgárokat foglalkoztató munkáltatókkal szembeni szankciókra és intézkedésekre vonatkozó minimumszabályokról (HL L 168., 2009.6.30., 24. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj>).

³¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2011/36/EU irányelve (2011. április 5.) az emberkereskedelem megelőzéséről, és az ellene folytatott küzdelemről, az áldozatok védelméről, valamint a 2002/629/IB tanácsi kerethatározat felváltásáról (HL L 101., 2011.4.15., 1. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/36/oj>).

- (31) A titkárságnak rendszeresen össze kell hívnia a nemzeti kapcsolattartó pontok hálózatát, amely az egyes részt vevő tagállamok nemzeti kapcsolattartó pontjaiból áll. A nemzeti kapcsolattartó pontok hálózatának olyan eszközként kell szolgálnia, amely révén a nemzeti kapcsolattartó pontok megoszthatják egymással az e rendelet végrehajtásával kapcsolatos információkat és legjobb gyakorlatokat, például a nemzeti kapcsolattartó pontok által az olyan esetekben követett gyakorlatokkal kapcsolatban, amikor valamely részt vevő munkáltató vagy egyéb részt vevő szervezet nem felel meg az e rendeletben meghatározott kötelezettségeknek vagy feltételeknek.
- (32) A magas színvonalú megfeleltetés biztosítása érdekében a részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek számára lehetővé kell tenni, hogy hozzáférjenek a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők javasolt profiljainak jegyzékéhez, és hogy a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők hozzáférjenek a javasolt állásajánlatok jegyzékéhez. Az informatikai platform automatizált megfeleltetési eszköze által létrehozott említett jegyzékeknek azon kell alapulniuk, hogy a harmadik országból származó álláskeresők készségei, képesítései és szakmai tapasztalatai mennyire relevánsak az állásajánlat szempontjából. Emellett a harmadik országból származó álláskeresők számára lehetővé kell tenni, hogy jelezzék a munkavégzésre általuk előnyben részesített tagállamokat, valamint a munkakezdésre való rendelkezésre állásukat. Az álláskereső által előnyben részesített tagállamokra vonatkozó információ nem használható a megfeleltetés céljára.
- (33) Fontos, hogy a részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek törekedjenek a jelöltek alapos kiválasztására, profiljaiknak – ideértve képesítéseiket – kezdeti értékelésére, valamint az alkalmasságuk értékelésére, összhangban a tisztességes munkaerő-toborzás elveivel.

- (34) Az uniós tehetségbázisnak meg kell felelnie a munkaerőpiac megállapított igényeinek, és nem szolgálhat a meglévő munkaerő kiszorítására vagy negatív befolyásolására, illetve a tisztességes munka vagy a tisztességes verseny egyéb módon történő aláásására. A meglévő és jövőbeli munkaerő- és készséghiány kezelésére, valamint a versenyképesség javítására irányuló tagállami erőfeszítések jobb támogatása érdekében az uniós tehetségbázisnak a releváns készségszinteken konkrét foglalkozásokat kell megcélöznie, az Unióban leggyakrabban előforduló hiányszakmák, valamint a zöld és digitális átálláshoz közvetlenül hozzájáruló foglalkozások alapján, amelyeket e rendelet melléklete sorol fel. Annak érdekében, hogy az állásajánlatokat a nemzeti munkaerőpiacok sajátos igényeihez és a nemzeti migrációs politikákhoz igazítsák, és kiindulópontként vegyék figyelembe az uniós szintű hiányszakmák jegyzékét, a részt vevő tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy értesítsék a titkárságot a jegyzékbe felveendő vagy az abból törlendő konkrét hiányszakmákról. A tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy döntést hozzanak az uniós szintű hiányszakmák jegyzékének szükséges kiigazításairól annak érdekében, hogy a jegyzék megfeleljen a nemzeti vagy regionális szintű konkrét munkaerőpiaci igényeknek. Konkrét regionális munkaerőpiaci igények fennállása esetén a tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy úgy döntsenek, hogy a nemzeti kapcsolattartó pont tartozik felelősséggel az állásajánlatok oly módon történő szűréséért, hogy azok megfeleljenek a vonatkozó területi dimenzióknak, amikor azokat elérhetővé teszik az informatikai platformon. Az ilyen értesítések csak az adott tagállam által benyújtott állásajánlatokra vonatkozó megfeleltetéseket érinthetik. Fontos, hogy se az uniós szintű hiányszakmák jegyzéke, se a tagállami értesítések ne érintsék az uniós polgárok előnyben részesítésének elvét, továbbá – adott esetben, a nemzeti jog alapján – a munkaerőpiaci helyzet megvizsgálását.

- (35) A tisztességes munkaerő-toborzás előmozdítása, valamint a harmadik országból származó álláskeresőkkel és a harmadik országokból toborozni kívánó munkáltatókkal szembeni átláthatóság erősítése érdekében a titkárságnak – a nemzeti kapcsolattartó pontok és az irányítócsoporthoz tartozó támogatásával – könnyen hozzáférhetővé kell tennie az uniós tehetségbázisra és annak működésére vonatkozó információkat a harmadik országból származó álláskeresők és az uniós tehetségbázisban való részvétel iránt érdeklődő munkáltatók és egyéb szervezetek, többek között kis- és középvállalkozások számára, különös tekintettel a részt vevő tagállamok illetékes hatóságaira vonatkozó információkra. Ezeknek az információknak ki kell terjedniük az uniós tehetségbázisban való regisztrálással és az abban való részvétellel kapcsolatos feltételekre, kötelezettségekre és eljárásokra, valamint azt is hangsúlyossá kell tenniük, hogy a tehetségbázis használata ingyenes. A részt vevő tagállamoknak tájékoztatniuk kell a titkárságot arról, hogy az érintett tagállamban milyen típusú szervezetek jogosultak állásajánlatokat elérhetővé tenni az informatikai platformon. A titkárságnak az említett információt közzé kell tennie az informatikai platformon.

- (36) A tisztességes munkaerő-toborzás előmozdítása és a harmadik országból származó álláskeresőkkel szembeni átláthatóság erősítése érdekében a titkárságnak – a nemzeti kapcsolattartó pontok támogatásával – biztosítani kell, hogy az informatikai platformon könnyen hozzáférhető információk álljanak rendelkezésre. Ezen információknak ki kell terjedniük a foglalkoztatási és a bevándorlási eljárásokra, a képzések elismerésére és a készségek érvényesítésére, a harmadik országbeli állampolgárok jogaira és kötelezettségeire, az életkörülményekre és a munkafeltételekre, a munkaerő-kizsákmányolás és a tisztességtelen munkaerő-toborzási gyakorlatok eseteivel kapcsolatban rendelkezésre álló panasztételi és jogorvoslati mechanizmusokra, valamint a nemzetközi védelemre szoruló, az Unión kívüli lakóhellyel rendelkező álláskeresők számára elérhető kiegészítő munkavállalási lehetőségekkel összefüggésben rendelkezésre álló támogatási intézkedésekre. A nemzeti kapcsolattartó pontoknak meg kell adniuk a releváns információkat a titkárság számára az informatikai platformon való közzététel érdekében. Emellett lehetővé kell tenni a nemzeti kapcsolattartó pontok számára, hogy a meglévő nemzeti vagy uniós szintű információforrásokra hivatkozzanak. Fontos, hogy a titkárság az Unió küldöttségeivel együttműködve lehetőség szerint és a rendelkezésre álló erőforrások függvényében kommunikációs tevékenységek és információs kampányok révén felhívja a nyilvánosság figyelmét az uniós tehetségbázis létezésére, céljaira és működésére. Az ilyen kommunikációs kampányok sikerének biztosítása érdekében az is fontos, hogy a nemzeti kapcsolattartó pontok támogassák a titkárságot a releváns információknak a részt vevő tagállamokon belüli terjesztésében.
- (37) Fontos, hogy az informatikai platformon nyújtott információk legalább a részt vevő tagállamok hivatalos nyelvein elérhetők legyenek. A titkárság feltérképezheti az olyan mechanizmusok beépítésének lehetőségeit, amelyek az informatikai platformon megjelenő tartalom más nyelvekre való automatikus lefordítására szolgálnak.

- (38) Fontos, hogy az Unió küldöttségei támogassák a harmadik országból származó álláskeresőket tájékoztatását az uniós tehetségbázisról és annak működési módjáról, valamint a részt vevő tagállamokról.
- (39) Lehetővé kell tenni a tagállamok számára, hogy úgy döntsenek, hogy az állami foglalkoztatási szolgálataik a nemzeti kapcsolattartó pontjuk részét képezik, és felelősséggel tartoznak azért, hogy az állásajánlatokat – az egyetlen koordinált csatornán keresztül – elérhetővé tegyék az informatikai platformon. Amikor egy állásajánlat közzétételre kerül az EURES-portálon, a nemzeti joggal összhangban lehetővé kell tenni a nemzeti kapcsolattartó pontok számára, hogy az uniós tehetségbázisban való részvétel iránt érdeklődő munkáltató vagy egyéb szervezet kérésére az informatikai platformon elérhetővé tegyék az érintett állásajánlatot a harmadik országból származó álláskeresőket számára.
- (40) Az uniós tehetségbázis nem használható gyakornokok vagy szakképzési munkaszerződéses tanulók toborzására. Ezért a nemzeti kapcsolattartó pontok az állásajánlatoknak az informatikai platformon való elérhetővé tétele során nem továbbíthatnak a tanuló szerződéses gyakorlati képzésekkel és a szakmai gyakorlatokkal kapcsolatos állásajánlatokat.

- (41) A nemzeti kapcsolattartó pontoknak konkrét tájékoztatást kell nyújtaniuk azon harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők számára, akik kiválasztásra kerültek valamely állásajánlat tekintetében, továbbá a részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek számára. E konkrét tájékoztatásnak ki kell terjednie a részt vevő tagállamban munkavállalás céljából kiadott releváns vízumokra és tartózkodási engedélyekre vonatkozó tájékoztatásra, többek között a harmadik országbeli állampolgárok jogaira és kötelezettségeire, például a szociális ellátásokhoz, az egészségügyi ellátáshoz, az oktatáshoz és a lakhatáshoz való hozzáférés tekintetében. Konkrét tájékoztatást kell nyújtani továbbá a családegyesítési eljárásokról, a családtagok jogairól, valamint a fogadó tagállamba való beilleszkedést elősegítő meglévő intézkedésekről, például a nyelvtanfolyamokról és a szakképzésről. E konkrét tájékoztatásnak ki kell terjednie a részt vevő tagállamokban a munkaerő-kizsákmányolás és a tisztességtelen munkaerő-toborzási gyakorlatok esetére rendelkezésre álló meglévő panasztételi és jogorvoslati mechanizmusokra is. Az ilyen tájékoztatást világos és közérthető nyelvezetet használva kell rendelkezésre bocsátani, és annak tartalmaznia kell különösen az illetékes hatóságok elérhetőségét a nemzeti gyakorlattal összhangban, valamint – amennyiben rendelkezésre állnak – a harmadik országbeli állampolgároknak a felvételt követően támogatást és segítséget nyújtó szervezetek elérhetőségét. Azoknak a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresőknek, akik az uniós tehetségbázison keresztül kiválasztásra kerültek valamely állásajánlat tekintetében, és az adott tagállamban jogosultak a nemzetközi védelemre szorulóknak számára elérhető kiegészítő munkavállalási lehetőségek valamelyikében való részvételre, a megfelelő nemzeti kapcsolattartó pont általi konkrét tájékoztatásban kell részesülniük, ideértve az úti okmány megszerzését, valamint az érkezést követően nyújtott beilleszkedési támogatást illetően is. A nemzeti kapcsolattartó pontoknak tájékoztatniuk kell a részt vevő munkáltatókat és az egyéb részt vevő szervezeteket a szociális biztonsággal, az aktív munkaerőpiaci intézkedésekkel, az adózással, a munkaszerződésekre vonatkozó kérdésekkel, a nyugdíjjogosultságokkal és az egészségbiztosítással kapcsolatos jogaikról és kötelezettségeikről.

- (42) A vonatkozó uniós és nemzeti jogot és gyakorlatot megsértő részt vevő munkáltatókkal és egyéb részt vevő szervezetekkel szembeni panaszokat az illetékes nemzeti hatóságoknak a meglévő panasztételi mechanizmusokon keresztül, a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban kell kezelniük. Emellett a harmadik országból származó álláskeresők számára is lehetővé kell tenni, hogy a jogsértéseket bejelentsék a nemzeti kapcsolattartó pontoknak. A nemzeti kapcsolattartó pontoknak továbbítaniuk kell ezeket a bejelentéseket az érintett illetékes hatóságoknak.
- (43) Az uniós tehetségbázis átláthatóságának és kiszámíthatóságának biztosítása érdekében a titkárságnak – a nemzeti kapcsolattartó pontok támogatásával – tájékoztatást kell nyújtania az informatikai platformon azon tagállamokról, amelyek az uniós tehetségbázisból való kilépési szándékukról értesítették. Ezt a tájékoztatást a kilépésről szóló értesítést követően haladéktalanul, valamint az érintett állásajánlatoknak az informatikai platformról való eltávolítását megelőzően észszerű időn belül nyilvánosan hozzáférhetővé kell tenni az informatikai platformon. A nemzeti gyakorlattal összhangban a nemzeti kapcsolattartó pontoknak a tagállamukban letelepedett részt vevő munkáltatókat és egyéb részt vevő szervezeteket is tájékoztatniuk kell arról, hogy állásajánlataikat el fogják távolítani az informatikai platformról.

- (44) A nemzeti kapcsolattartó pontoknak konkrét tájékoztatást kell nyújtaniuk az uniós tehetségbázison keresztül valamely állásajánlatra kiválasztott, harmadik országból származó álláskeresőknek, többek között már meglévő információforrásokra hivatkozva. Ezenfelül lehetővé kell tenni, hogy a nemzeti kapcsolattartó pontok a tájékoztatást automatizált és szabványosított formátumban, többek között a megfelelő információforrásokra vagy az illetékes hatóságokra hivatkozva nyújtsák. A nemzeti kapcsolattartó pontok az e rendeletben meghatározott feladatok ellátása céljából adott esetben más illetékes nemzeti hatóságokra is támaszkodhatnak.
- (45) Az adott állásajánlatra kiválasztott, harmadik országból származó álláskeresőknek, valamint a részt vevő munkáltatóknak és az egyéb részt vevő szervezeteknek nyújtott konkrét tájékoztatásnak egyértelmű, részletes és átfogó információkat kell tartalmaznia az érintett tagállamban a tartózkodási és a munkavállalási engedély megszerzése céljából követendő eljárások releváns lépéseiről. E célból az ilyen tájékoztatásnak tartalmaznia kell az alkalmazandó követelményekre és az illetékes nemzeti hatóságoknak benyújtandó releváns dokumentációra vonatkozó információkat is, beleértve az érintett illetékes hatóságok elérhetőségét is, összhangban a nemzeti gyakorlattal és az érintett illetékes hatóságokkal való kapcsolatfelvétel meglévő módjaira támaszkodva. A nyújtott tájékoztatást a nemzeti kapcsolattartó pontoknak rendszeresen aktualizálniuk kell, figyelembe véve az informatikai platform felhasználóitól kapott visszajelzéseket. A szabványosított és automatizált konkrét tájékoztatás nyújtásának különböző lehetőségeit meg lehetne vitatni a nemzeti kapcsolattartó pontok hálózatán belül.

- (46) Az uniós tehetségbázis fő célja, hogy az állásajánlataik meghirdetése és az álláshelyeik betöltése érdekében támogassa a részt vevő munkáltatókat és az egyéb részt vevő szervezeteket. Ezért a titkárságnak az informatikai platformon egyértelmű tájékoztatást kell nyújtania arra vonatkozóan, hogy a harmadik országból származó álláskeresőknél az uniós tehetségbázisban való regisztrálása és az informatikai platformon keresztül valamely állásajánlatra történő kiválasztása nem garantálja azt, hogy azon részt vevő tagállam, amelyben a részt vevő munkáltató vagy az egyéb részt vevő szervezet letelepedett, munkavállalási engedélyt, vízumot vagy tartózkodási engedélyt fog kiállítani.
- (47) Ez a rendelet nem érinti a tagállamok arra vonatkozó jogát, hogy meghatározzák, harmadik országok hány állampolgárát engedik be, összhangban az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 79. cikkének (5) bekezdésével.

- (48) Annak érdekében, hogy a részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek számára könnyebb és gyorsabb legyen az Unión kívüli lakóhellyel rendelkező, harmadik országból származó álláskeresők toborzása, a részt vevő tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy egyszerűsített vagy gyorsított bevándorlási és elismerési eljárásokat vezessenek be. Lehetővé kell tenni, hogy az említett nemzeti eljárások kiterjedjenek különösen a munkavállalási célú vízumok és tartózkodási engedélyek kiállítására, az uniós polgárok előnyben részesítésének elve alóli mentességre, a munkaerőpiaci helyzet megvizsgálására vonatkozó követelményekre, valamint a képesítések elismerésére és a készségek érvényesítésére, továbbá az (EU) 2021/1883 irányelv 13. cikkének (2) bekezdésében meghatározott eljárásra és annak lehetőségére, hogy ne hosszabbítsák meg az (EU) 2024/1233 irányelv 8. cikkének (3) bekezdésében foglaltak értelmében az összevont engedély iránti kérelem elbírálására rendelkezésre álló időtartamot. Az említett gyorsított bevándorlási eljárások végrehajtására vonatkozó gyakorlatokat a tagállamok megoszthatnák egymással az irányítócsoport keretében.
- (49) A tisztességes mobilitási szabályok biztosítása érdekében – figyelembe véve az egyéb részt vevő szervezetek gazdasági tevékenységéhez kapcsolódó konkrét kérdéseket – a tagállamoknak lehetőségük van arra, hogy az egyéb részt vevő szervezetek gazdasági tevékenységének nyomon követése céljából, ha szükséges, egy vagy több tagállam kérésére egyedi szabályozásról, a területükön tartózkodó, harmadik országból származó munkavállalók nyomon követésével összefüggésben pedig szükség esetén felügyeleti szolgáltatásokról gondoskodjanak.

- (50) E rendelet tisztességes nemzetközi munkaerő-toborzás megkönnyítésére irányuló célkitűzésének a megvalósítása érdekében a Bizottságot fel kell hatalmazni arra, hogy az EUMSZ 290. cikkének megfelelően jogi aktusokat fogadjon el abból a célból, hogy ezt a rendeletet az uniós szintű hiányszakmák jegyzékét tartalmazó melléklet tekintetében módosítsa. Különösen fontos, hogy a Bizottság az előkészítő munkája során megfelelő konzultációkat folytasson, többek között szakértői szinten is, és hogy e konzultációkra a jogalkotás minőségének javításáról szóló, 2016. április 13-i intézményközi megállapodásban³² megállapított elvekkkel összhangban kerüljön sor. Így különösen a felhatalmazáson alapuló jogi aktusok előkészítésében való egyenlő részvétel biztosítása érdekében az Európai Parlament és a Tanács a tagállamok szakértőivel egyidejűleg kap kézhez minden dokumentumot, és szakértőik rendszeresen részt vehetnek a Bizottság felhatalmazáson alapuló jogi aktusok előkészítésével foglalkozó szakértői csoportjainak ülésein.
- (51) E rendelet végrehajtása egységes feltételeinek biztosítása érdekében a Bizottságra végrehajtási hatásköröket kell ruházni. Ezeket a végrehajtási hatásköröket a 182/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendeletnek³³ megfelelően kell gyakorolni.

³² HL L 123., 2016.5.12., 1. o., ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj.

³³ Az Európai Parlament és a Tanács 182/2011/EU rendelete (2011. február 16.) a Bizottság végrehajtási hatásköreinek gyakorlására vonatkozó tagállami ellenőrzési mechanizmusok szabályainak és általános elveinek megállapításáról (HL L 55., 2011.2.28., 13. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj>).

- (52) Mivel e rendelet célját, nevezetesen egy olyan uniós szintű platform létrehozását, amelynek célja a munkaerőhiány uniós szintű kezelése a harmadik országbeli állampolgárok uniós szintű hiányszakmákba való felvételének megkönnyítése révén, a hatékony csatornák hiánya és a globális szintű korlátozott láthatóság miatt a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, az Unió szintjén azonban az intézkedés terjedelme miatt e cél jobban megvalósítható, az Unió intézkedéseket hozhat a szubszidiaritásnak az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 5. cikkében foglalt elvével összhangban. Az arányosságnak az említett cikkben foglalt elvével összhangban ez a rendelet nem lépi túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket.
- (53) Ez a rendelet tiszteletben tartja az alapvető jogokat, és betartja a Chartában elismert elveket, beleértve a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jogot, a nem, faj, szín, etnikai vagy társadalmi származás, genetikai tulajdonság, nyelv, vallás vagy meggyőződés, politikai vagy más vélemény, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés, fogyatékoság, kor vagy szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetés tilalmának elvét, a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való jogot, a fiatalok munkahelyi védelmét, valamint a nők és férfiak közötti egyenlőség elvét, összhangban az EUSZ 6. cikkével.
- (54) Az EUSZ-hez és az EUMSZ-hez csatolt, Dánia helyzetéről szóló 22. jegyzőkönyv 1. és 2. cikke értelmében Dánia nem vesz részt ennek a rendeletnek az elfogadásában, az rá nézve nem kötelező és nem alkalmazandó.

- (55) Az EUSZ-hez és az EUMSZ-hez csatolt, az Egyesült Királyságnak és Írországnak a szabadságon, a biztonságon és a jog érvényesülésén alapuló térség tekintetében fennálló helyzetéről szóló 21. jegyzőkönyv 3. cikkével összhangban Írország a 2024. március 5-én kelt levelében bejelentette, hogy részt kíván venni ennek a rendeletnek az elfogadásában és alkalmazásában.
- (56) Az európai adatvédelmi biztossal az (EU) 2018/1725 rendelet 42. cikkének (1) bekezdésével összhangban konzultációra került sor, és a biztos 2024. január 9-én véleményt nyilvánított,

ELFOGADTA EZT A RENDELETET:

I. fejezet

Általános rendelkezések

1. cikk

Tárgy

- (1) Ez a rendelet uniós tehetségbázist hoz létre, amely minden tagállam rendelkezésére áll, annak érdekében, hogy:
 - a) megkönnyítse az Unión kívüli lakóhellyel rendelkező és az Unióban hiányszakmák betöltéséhez szükséges releváns készségekkel és képesítési szinttel rendelkező, harmadik országból származó álláskeresők toborzását;
 - b) előmozdítsa a tisztességes munkaerő-toborzási normákat;
 - c) javítsa az Unió azon képességét, hogy tehetségeket vonzzon az Unión kívülről.
- (2) Ez a rendelet szabályokat állapít meg a következők tekintetében:
 - a) az uniós tehetségbázis kezeléséért és működéséért felelős hatóságok és az ilyen hatóságok közötti együttműködés;

- b) az informatikai platform működése és tájékoztatás;
- c) a harmadik országból származó álláskeresők, valamint a munkáltatók és egyéb szervezetek uniós tehetségbázisban való részvételére vonatkozó feltételek és eljárások;
- d) a harmadik országból származó azon álláskeresők felvételének megkönnyítése, akik célzott támogatásban részesültek valamely tehetséggondozási partnerség, vagy készségek valamely harmadik országban történő fejlesztésére és érvényesítésére irányuló kétoldalú megállapodás vagy nemzeti keretrendszer keretében;
- e) az álláskeresők, valamint a részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek jogainak védelme e rendelet alkalmazásában.

2. cikk

Hatály

Ez a rendelet az Unión kívüli lakóhellyel rendelkező, harmadik országból származó álláskeresőkre és a részt vevő tagállamokban letelepedett részt vevő munkáltatókra és egyéb részt vevő szervezetekre alkalmazandó.

3. cikk

A tagállamok részvétele és kilépése

- (1) Bármely tagállam bármikor dönthet úgy, hogy részt vesz az uniós tehetségbázisban. E szándékáról legkésőbb 9 hónappal azon időpont előtt értesíti a titkárságot, amelytől kezdődően részt kíván venni, és megjelöli azon szervezetek típusait, amelyek jogosultak arra, hogy az informatikai platformon állásajánlatokat tegyenek elérhetővé.

A részvétel első napjától kezdve az adott tagállamban letelepedett munkáltatók és egyéb szervezetek állásajánlatait elérhetővé lehet tenni az informatikai platformon.

A titkárság az informatikai platformon elérhetővé teszi a részt vevő tagállamokra vonatkozó információkat.

- (2) A részt vevő tagállamok kiléphetnek az uniós tehetségbázisból. Azon részt vevő tagállamok, amelyek ki kívánnak lépni az uniós tehetségbázisból, értesítik erről a titkárságot. A kilépésről szóló értesítéseket júniusban vagy decemberben kell benyújtani.

A kilépés az értesítéstől számított kilenc hónap elteltével lép hatályba.

Az értesítés időpontjától kezdődően az uniós tehetségbázisból való kilépési szándékáról értesítést küldő tagállamban letelepedett részt vevő munkáltatók vagy egyéb részt vevő szervezetek új állásajánlatai nem tehetők elérhetővé az informatikai platformon. Az informatikai platformon már elérhető állásajánlatokat a kilépés hatálybalépésének napjától el kell távolítani.

Valamely tagállamnak az a részvétel első két évében való kilépése a tagállam számára a kilépés hatálybalépésének napjáig nyújtott valamennyi releváns uniós finanszírozás nettó összegének visszavonását vagy visszafizettetését eredményezi. Valamely tagállamnak a második részvételi évet követő kilépése a tagállam számára nyújtott, a kilépés hatálybalépésének napjától számított időszaknak megfelelő bármely uniós finanszírozás nettó összegének visszavonását vagy visszafizettetését eredményezi.

A titkárságnak – a nemzeti kapcsolattartó pontok támogatásával – haladéktalanul tájékoztatást kell nyújtania az informatikai platformon azon tagállamokról, amelyek az uniós tehetségbázisból való kilépési szándékukról értesítették.

4. cikk

Fogalommeghatározások

E rendelet alkalmazásában:

1. „részt vevő tagállam”: az uniós tehetségbázisban részt vevő tagállam;
2. „harmadik országból származó álláskereső”: az Unión kívüli lakóhellyel rendelkező természetes személy, aki a vonatkozó részt vevő tagállam nemzeti joga vagy gyakorlata értelmében elérte a nagykorúságot, nem minősül az EUMSZ 20. cikke (1) bekezdésének értelmében vett uniós polgárnak, és az Unióban keres munkát;
3. „harmadik országból származó, regisztrált álláskereső”: olyan, harmadik országból származó álláskereső, aki a 11. cikkel összhangban regisztrált az informatikai platformon;

4. „részt vevő munkáltató”: olyan munkáltató, amely valamely részt vevő tagállamban jogszerűen letelepedett, és amelynek a munkáltató letelepedési helye szerinti tagállam nemzeti kapcsolattartó pontja által továbbított állásajánlatai elérhetők az informatikai platformon;
5. „egyéb részt vevő szervezet”: olyan munkaerő-kölcsönző, magán-munkaközvetítő ügynökség, illetve munkaerőpiaci közvetítő, amelynek az egyéb részt vevő szervezet jogszerű letelepedési helye szerinti tagállam nemzeti kapcsolattartó pontja által továbbított állásajánlatai elérhetők az informatikai platformon;
6. „profil”: a harmadik országból származó álláskeresők által az informatikai platformon munkakeresés céljából szabványos adatformátumban szolgáltatott információk;
7. „egyetlen koordinált csatorna”: az az informatikai szolgáltatás, amely – az egységes rendszernek megfelelően és a szükséges technikai infrastruktúra alkalmazásával – az állásajánlatoknak a részt vevő tagállamokból az informatikai platformra történő továbbítására szolgál;
8. „állásajánlat”: olyan fizetett álláshely, amely lehetővé teszi a kiválasztott, harmadik országból származó álláskereső számára, hogy munkaviszonyt létesítsen abban a részt vevő tagállamban, amelyben a részt vevő munkáltató vagy az egyéb részt vevő szervezet letelepedett, és amelyben a harmadik országból származó álláskereső a munkát szokásosan végezni fogja.

II. fejezet

Az informatikai rendszer architektúrája

5. cikk

Az uniós tehetségbázis informatikai platformja

- (1) Létrejön az informatikai platform, amely arra szolgál, hogy megkönnyítse a harmadik országból származó álláskeresők toborzását.
- (2) Az informatikai platform a következőkből áll:
 - a) az egyetlen koordinált csatorna, amely lehetővé teszi a részt vevő tagállamok számára az állásajánlatoknak az informatikai platformra történő továbbítását;
 - b) a technikai infrastruktúra, amely lehetővé teszi az informatikai platform számára, hogy fogadja a részt vevő tagállamok által kínált állásajánlatokat;
 - c) a harmadik országokból származó, regisztrált álláskeresők profiljainak gyűjtésére és tárolására szolgáló technikai infrastruktúra;
 - d) a technikai infrastruktúra, amely lehetővé teszi a nemzeti kapcsolattartó pontok, a részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek számára, hogy harmadik országból származó, regisztrált álláskeresőket keressenek, az ilyen álláskeresők számára pedig, hogy állásajánlatokat keressenek;

- e) az automatizált megfeleltetési eszköz;
 - f) a biztonságos kommunikációs csatorna, amely lehetővé teszi a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők, valamint a részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek számára, hogy kommunikáljanak az informatikai platformon keresztül, és dokumentumokat töltsenek fel rá.
- (3) Az automatizált megfeleltetési eszköz működésére a megkülönböztetésmentesség, a jogszerűség és a méltányosság elvének kell irányadónak lennie, és az nem eredményezhet az uniós vagy a nemzeti jog által tiltott, méltánytalan torzításokat vagy tisztességtelen gyakorlatokat.
- (4) A titkárság az informatikai platform elindításától számított két éven belül megvalósíthatósági tanulmányt végez, amelyben értékeli annak lehetőségét, hogy többféle megfeleltetési algoritmust integráljanak az informatikai platformba.
- (5) A Bizottság végrehajtási jogi aktusok útján elfogadja az adatcseréhez szükséges technikai standardokat, az adatformátumokat, amelyek magukban foglalják a készségek, kompetenciák, képesítések és foglalkozások európai osztályozását (ESCO), az állásajánlatok formátumát a 13. cikk (4), (5) és (6) bekezdésének figyelembevételével, valamint a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők profiljainak formátumait a 6., 11. és 12. cikk figyelembevételével. Ezeket a végrehajtási jogi aktusokat a 22. cikk (2) bekezdésében említett vizsgálóbizottsági eljárás keretében kell elfogadni.
- (6) A részt vevő tagállamok és a titkárság biztosítják a nemzeti rendszerek és az informatikai platform közötti technikai interoperabilitást. A titkárságnak adott esetben biztosítania kell az uniós szinten kínált egyéb releváns eszközökkel és szolgáltatásokkal való interfészt.

6. cikk

A személyes adatok kezelése

- (1) A titkárság csak a 8. cikk (2) bekezdése szerinti feladatai ellátásához szükséges mértékben kezelheti a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők, valamint a részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek személyes adatait. A személyes adatok említett célból történő kezelése során a titkárság jár el az (EU) 2018/1725 rendelet 3. cikkének 8. pontjában meghatározott adatkezelőként.
- (2) A nemzeti kapcsolattartó pontok csak a 10. cikk (2) bekezdése szerinti feladataik ellátásához szükséges mértékben kezelhetik a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők, valamint a részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek személyes adatait. A személyes adatok említett célból történő kezelése során a nemzeti kapcsolattartó pontok járnak el az (EU) 2016/679 rendelet 4. cikkének 7. pontjában meghatározott adatkezelőként.
- (3) A harmadik országokból származó, regisztrált álláskeresők profiljainak tartalmazniuk kell a családi nevet, az utónevet, az elérhetőségi adatokat, a születési időt és az állampolgárságot vagy az állampolgárságokat, a felsőfokú és a szakmai képesítésekre, az önkéntesimunka-tapasztalatra vagy a munkatapasztalatra, az egyéb készségekre és a nyelvismeretre vonatkozó információkat.

A harmadik országokból származó, regisztrált álláskeresők profiljai tartalmazhatnak információkat a harmadik országból származó álláskereső munkakezdésre való rendelkezésre állásáról és az általa előnyben részesített tagállamokról is.

- (4) A titkárságnak és a nemzeti kapcsolattartó pontoknak tájékoztatniuk kell a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresőket, valamint a részt vevő munkáltatókat és az egyéb részt vevő szervezeteket a személyes adataik kezeléséről és az érintettként őket megillető jogokról, továbbá az (5) és a (6) bekezdés szerinti jogaikról.
- (5) Az e rendelettel összhangban az informatikai platformon nyilvántartott vagy arra továbbított személyes adatokat kizárólag keresési és megfeleltetési célból indexálják, tárolják és teszik hozzáférhetővé. A harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők számára biztosítani kell a jogot arra, hogy személyes adataikat szerkesszék, töröljék vagy korlátozzák az azokhoz való hozzáférést.
- (6) El kell távolítani a harmadik országokból származó, regisztrált álláskeresők azon profiljait, amelyekbe az érintett álláskeresők egy éve nem léptek be, és a személyes adatok nem tárolhatók. Ilyen esetben az érintett álláskeresőket egy hónappal korábban automatikusan értesíteni kell arról, hogy ha ezen időszakon belül nem lépnek be a profiljukba, akkor az eltávolításra kerül. A profilok eltávolítását követően korlátozott számú anonimizált adat továbbra is tárolható kutatási és statisztikai célból, valamint az uniós tehetségbázis működésének javítása érdekében adatok kinyerése céljából.
- (7) A titkárságnak a harmadik országokból származó, regisztrált álláskeresők profiljaiban szereplő adatokat és a részt vevő munkáltatókat és az egyéb részt vevő szervezetek állásajánlatait keresés és megfeleltetés céljából elérhetővé kell tennie az informatikai platformon.

- (8) A harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők profiljaiban szereplő adatokhoz csak a részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek, valamint a nemzeti kapcsolattartó pontok férhetnek hozzá. Az állásajánlatokban szereplő adatoknak hozzáférhetőnek kell lenniük a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők és a nemzeti kapcsolattartó pontok számára.
- (9) Tilos az e cikk (3) bekezdésében említett, az álláskereső által előnyben részesített tagállamokra vonatkozó adatoknak a 16. cikk szerinti megfeleltetés céljából történő kezelése.
- (10) A Bizottság végrehajtási jogi aktusok útján további rendelkezéseket fogad el a kezelendő, valamint az állásajánlatokban és a harmadik országokból származó, regisztrált álláskeresők profiljaiban szerepeltetendő személyes adatokról, az adatkezelők felelősségi köréről, beleértve az adatfeldolgozó vagy adatfeldolgozók esetleges igénybevételére vonatkozó szabályokat, továbbá a személyes adatokhoz való hozzáférés feltételeiről és a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők rendelkezésére álló azon lehetőségről, hogy korlátozhatják az informatikai platformon található személyes adataikhoz való hozzáférést. Ezeket a végrehajtási jogi aktusokat a 22. cikk (2) bekezdésében említett vizsgálóbizottsági eljárás keretében kell elfogadni.

III. fejezet

Irányítás

7. cikk

Szervezeti felépítés

Az uniós tehetségbázis a következőkből áll:

- a) a titkárság;
- b) az irányítócsoport;
- c) a nemzeti kapcsolattartó pontok.

8. cikk

A titkárság

- (1) A titkárságot a Bizottság biztosítja.
- (2) A titkárság a következőkért felelős:
 - a) az uniós tehetségbázis általános irányításának biztosítása, beleértve az uniós tehetségbázis tevékenységeinek tervezését és koordinálását, továbbá a nyilvánosság figyelmének felhívása a tehetségbázisra kommunikációs tevékenységek és információs kampányok révén;

- b) az informatikai platformnak és a működéséhez szükséges kapcsolódó informatikai szolgáltatásoknak a létrehozása és irányítása, különösen adott esetben az uniós szinten rendelkezésre álló technikai infrastruktúra felhasználásával;
- c) a 3. cikk (1) bekezdésében, a 3. cikk (2) bekezdésének ötödik albekezdésében, a 9. cikk (5) bekezdésében, a 10. cikk (2) bekezdésének i) pontjában, a 12. cikk (4) bekezdésében, a 14. cikk (2) bekezdésében, a 15. cikk (2) bekezdésében és a 17. cikk (1) bekezdésének második albekezdésében említett releváns információk közzététele az informatikai platformon;
- d) az irányítócsoport üléseinek összehívása és előkészítése;
- e) az uniós tehetségbázis teljesítményének nyomon követéséhez szükséges releváns adatok gyűjtése a 20. cikknek megfelelően;
- f) a nemzeti kapcsolattartó pontok hálózata 10. cikk (3) bekezdésében említett üléseinek rendszeres összehívása.

A titkárságnak évente meg kell küldenie az irányítócsoport részére a 20. cikk (1) és (4) bekezdésében említett adatokat. Amennyiben az ilyen adatok személyes adatokat tartalmaznak, azokat anonimizálni kell.

9. cikk

Az irányítócsoport összetétele

- (1) Az irányítócsoport a következő tagokból áll:
 - a) az egyes részt vevő tagállamok két-két képviselője, akik közül az egyik a foglalkoztatás területének, a másik pedig a bevándorlás területének szakértője;

- b) a Bizottság két képviselője;
- c) a szociális partnerek ágazatközi, uniós szintű szervezeteinek hat képviselője, a szakszervezeteket és a munkáltatói szervezeteket egyenlő mértékben képviselve.

Kizárólag az első albekezdés a) és b) pontjában említett tagok rendelkeznek szavazati joggal.

- (2) Az Európai Parlament egy szakértője meghívható az irányítócsoport üléseire. Szükség esetén a Bizottság további képviselői is részt vehetnek az irányítócsoport ülésein.
- (3) Álláspontjuk ismertetése érdekében az irányítócsoport üléseire meghívást kaphatnak az uniós szervek, hivatalok és ügynökségek képviselői, a nemzetközi szervezetek képviselői, a tehetséggondozási partnerségekben, vagy készségek valamely harmadik országban történő fejlesztésére és érvényesítésére irányuló kétoldalú megállapodásokban vagy nemzeti keretrendszerekben részt vevő harmadik országok képviselői, valamint más érintett érdekelt felek.
- (4) Az irányítócsoportnak csak a részt vevő tagállamok képviselői lehetnek a tagjai. Az uniós tehetségbázisban részt nem vevő tagállamok képviselői megfigyelőként részt vehetnek az irányítócsoport ülésein.
- (5) Az (1) bekezdés c) pontjában említett képviselőknek írásbeli nyilatkozatot kell aláírniuk, amelyben kijelentik, hogy esetükben nem áll fenn összeférhetetlenség. A titkárságnak az informatikai platformon közzé kell tennie az említett nyilatkozatokat és azok frissítéseit.

- (6) Az irányítócsoporthat következőkért felelős:
- a) támogatás nyújtása a titkárság számára az uniós szintű hiányszakmák 14. cikkben említett jegyzékének összeállításához;
 - b) a részt vevő tagállamok közötti, az uniós szintű hiányszakmák jegyzékének a 15. cikk (1) bekezdése szerinti nemzeti vagy regionális kiigazításaira vonatkozó legjobb gyakorlatok cseréjének elősegítése;
 - c) támogatás nyújtása a titkárság számára az uniós tehetségbázis tevékenységeinek tervezése és koordinálása során;
 - d) az uniós tehetségbázis 20. cikkben említett nyomon követésére irányuló tevékenységek szempontjából releváns adatok gyűjtésének megkönnyítése;
 - e) a 19. cikk szerinti gyorsított bevándorlási eljárások végrehajtásával kapcsolatos legjobb gyakorlatok cseréje a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők toborzásának megkönnyítése érdekében;
 - f) támogatás nyújtása a titkárság számára a 8. cikk (2) bekezdésének a) pontjában említett, az uniós tehetségbázissal kapcsolatos figyelemfelhívás tekintetében.
- (7) Az irányítócsoporthat évente kétszer vagy szükség szerint eseti alapon ülésezik. Az üléseket a titkárság hívja össze és vezeti.

10. cikk

A nemzeti kapcsolattartó pontok

- (1) Minden részt vevő tagállam kijelöl egy szervezetet, amely a nemzeti kapcsolattartó pontjaként jár el. A részt vevő tagállamok biztosítják, hogy a nemzeti kapcsolattartó pontjuk az érintett nemzeti hatóságoktól érkező, a foglalkoztatás és a bevándorlás területének szakértőiből álljon. A nemzeti kapcsolattartó pont a (2) bekezdésben meghatározott feladatok ellátása céljából adott esetben más illetékes nemzeti hatóságokra is támaszkodhat.
- (2) A nemzeti kapcsolattartó pont a következőkért felelős:
 - a) az informatikai platform nemzeti szintű működésének elősegítése;
 - b) az állásajánlatoknak – az egyetlen koordinált csatornán keresztül történő – elérhetővé tétele az informatikai platformon a 13. cikk (2) bekezdésével összhangban;
 - c) az állásajánlatoknak a 13. cikk (12) bekezdése szerinti, valamint a harmadik országokból származó, regisztrált álláskeresők profiljainak a 11. cikk (2) bekezdésének második albekezdése szerinti eltávolítása az informatikai platformról, azt követően, hogy az illetékes nemzeti hatóságok továbbították a releváns információkat;
 - d) adott esetben a titkárság értesítése az uniós szintű hiányszakmák jegyzékének a 15. cikk (1) bekezdésének második, harmadik és negyedik albekezdése szerinti bármely országspecifikus kiigazításáról;

- e) nyilvántartás vezetése:
 - i. a részt vevő munkáltatókról és az egyéb részt vevő szervezetekről;
 - ii. azon munkáltatókról és egyéb szervezetekről, amelyeket véglegesen kizártak az uniós tehetségbázisból, vagy amelyeknek megtagadták vagy felfüggesztették az uniós tehetségbázishoz való hozzáférését;
- f) az állásajánlatoknak az informatikai platformon való elérhetővé tétele előtt az e) pont ii. alpontjában említett nyilvántartás ellenőrzése, továbbá az uniós tehetségbázisban való részvétel iránt érdeklődő munkáltatóktól vagy egyéb szervezetektől az informatikai platformhoz való hozzáférés megtagadása abban az esetben, ha szerepelnek az említett nyilvántartásban, vagy olyan egyéb információk alapján, amelyek szerint megállapításra került a vonatkozó uniós vagy nemzeti jog és gyakorlat megsértése;
- g) az e) pont i. alpontjában említett nyilvántartás megosztása az irányítócsoporttal, és amennyiben a részt vevő tagállam úgy dönt, a nyilvántartás megosztása az érintett nemzeti hatóságokkal;
- h) amennyiben a részt vevő tagállam úgy dönt, az e) pont i. alpontjában említett nyilvántartás nyilvánosan hozzáférhetővé tétele;
- i) a részt vevő munkáltatók vagy az egyéb részt vevő szervezetek kizárása, vagy az uniós tehetségbázishoz való hozzáférésük felfüggesztése, valamint a kapcsolódó állásajánlatok eltávolítása az informatikai platformról a 13. cikk (8) és (9) bekezdésével összhangban;

- j) a 17. cikk (1) bekezdésének második albekezdésében említett információk, valamint az uniós tehetségbázis 20. cikkben említett nyomon követéséhez szükséges releváns adatok megadása a titkárság számára;
 - k) konkrét tájékoztatás nyújtása az uniós tehetségbázisban valamely állásajánlatra kiválasztott, harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők, valamint a részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek számára, a 17. cikk (2) bekezdésével összhangban.
- (3) Amennyiben a titkárság a 8. cikk (2) bekezdésének f) pontja alapján összehívja az egyes részt vevő tagállamok nemzeti kapcsolattartó pontjai hálózatának ülését, a nemzeti kapcsolattartó pontok képviselőinek össze kell ülniük, hogy megosszák egymással az e rendelet végrehajtásával kapcsolatos információkat és legjobb gyakorlatokat.

IV. fejezet

A harmadik országból származó álláskeresők regisztrálása és a munkáltatók és egyéb szervezetek részvétele az uniós tehetségbázisban

11. cikk

Harmadik országból származó álláskeresők regisztrálása és hozzáférése

- (1) A harmadik országból származó álláskeresők az Europass profilépítő eszközön keresztül létrehozhatják a profiljukat, hogy regisztráljanak az informatikai platformon. Az informatikai platformra mutató közvetlen linkek más releváns eszközök honlapján is közzétehetők.
- (2) Az informatikai platformon való regisztrációhoz a harmadik országból származó álláskeresőknek nyilatkozniuk kell arról, hogy nem tartoznak valamely tagállam nemzeti jogával összhangban az adott tagállamba való beutazást vagy ott-tartózkodást megtagadó bírósági vagy közigazgatási határozat vagy a 2008/115/EK irányelvben említett, az Unió területére vonatkozó beutazási tilalom hatálya alá.

Az első albekezdés keretében hamis nyilatkozatot tevő, harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők profiljait el kell távolítani az informatikai platformról, azt követően, hogy az illetékes nemzeti hatóságok továbbították a releváns információkat. A harmadik országból származó álláskeresők új profilt hozhatnak létre, amint a bírósági vagy közigazgatási határozat vagy a beutazási tilalom már nem alkalmazandó.

- (3) A harmadik országokból származó, regisztrált álláskereső profiljainak láthatónak kell lenniük a részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek számára.

12. cikk

A tehetséggondozási partnerségekben, vagy készségek valamely harmadik országban történő fejlesztésére és érvényesítésére irányuló kétoldalú megállapodásokban vagy nemzeti keretrendszerekben való részvétel feltüntetése

- (1) Azok a harmadik országból származó álláskereső, akik célzott támogatásban részesültek valamely tehetséggondozási partnerség, vagy készségek valamely harmadik országban történő fejlesztésére és érvényesítésére irányuló kétoldalú megállapodás vagy nemzeti keretrendszer keretében, ezt feltüntethetik a profiljukban.
- (2) E cikk (1) bekezdése alkalmazásában az informatikai platformon belül „megjelölést” (a továbbiakban: megjelölés) kell kifejleszteni, amelyet az 5. cikk (5) bekezdésével összhangban integrálni kell a harmadik országokból származó, regisztrált álláskereső profiljaiba.

Azoknak a harmadik országból származó álláskeresőnek, akik feltüntetik az (1) bekezdésben említett valamely tehetséggondozási partnerségben, megállapodásban vagy keretrendszerben való részvételüket, a megjelölésben meg kell adniuk a következő információkat:

- a) a tehetséggondozási partnerség, vagy a készségek valamely harmadik országban történő fejlesztésére és érvényesítésére irányuló kétoldalú megállapodás vagy nemzeti keretrendszer megnevezése; valamint
- b) az a) ponttal összefüggésben elvégzett bármely képzés adatai, többek között annak tárgya, időtartama és a fejlesztett készségek típusa, beleértve a releváns nyelvi készségeket is.

Amennyiben rendelkezésre áll, a megadott információkat alátámasztó dokumentációt csatolni lehet a harmadik országokból származó, regisztrált álláskeresők profiljaihoz. A harmadik országból származó álláskeresők a felvétel szempontjából relevánsnak ítélt bármely egyéb információt is feltüntethetnek.

- (3) A megjelölésnek láthatónak kell lennie a harmadik országokból származó, regisztrált álláskeresők informatikai platformon található profiljaiban, és tartalmaznia kell, hogy kizárólag tájékoztatási célokat szolgál az uniós tehetségbázissal összefüggésben, és nem jelenti a harmadik országbeli álláskereső által az (1) bekezdésben említett tehetséggondozási partnerségekben, megállapodásokban vagy keretrendszerekben való részvétel révén esetlegesen fejlesztett készségek és szerzett képesítések hivatalos elismerését vagy érvényesítését. A megjelölés nem sérti a beutazáshoz és a tartózkodáshoz való jogokat.
- (4) A titkárságnak közzé kell tennie az informatikai platformon azon harmadik országok és részt vevő tagállamok jegyzékét, amelyek részt vesznek valamely tehetséggondozási partnerségben. A titkárságnak az informatikai platformon közzé kell tennie továbbá a készségek harmadik országokban történő fejlesztésére és érvényesítésére irányuló kétoldalú megállapodások és nemzeti keretrendszerek jegyzékét is, amely magában foglalja az említett megállapodásokban és keretrendszerekben részt vevő harmadik országokat, valamint az azon említett megállapodások és keretrendszerek keretében nyújtott célzott támogatásra vonatkozó információkat is, amelyekkel kapcsolatban a részt vevő tagállamok úgy döntöttek, hogy hozzákapcsolják azokat az uniós tehetségbázishoz.

13. cikk

A munkáltatók és az egyéb szervezetek részvétele az uniós tehetségbázisban

- (1) Az uniós tehetségbázisban való részvétel iránt érdeklődő munkáltatóknak és egyéb szervezeteknek fel kell kérniük a letelepedésük helye szerinti tagállam nemzeti kapcsolattartó pontját, hogy tegye elérhetővé állásajánlataikat az informatikai platformon.
- (2) A nemzeti kapcsolattartó pontoknak elérhetővé kell tenniük az informatikai platformon azokat az állásajánlatokat, amelyek:
 - a) az uniós szintű hiányszakmák 14. cikkben említett jegyzékének, valamint a jegyzék 15. cikk (1) bekezdése szerinti kiigazításainak hatálya alá tartoznak, vagy amelyek relevánsak az informatikai platformon felsorolt valamely tehetséggondozási partnerség vagy készségek valamely harmadik országban történő fejlesztésére és érvényesítésére irányuló kétoldalú megállapodás vagy nemzeti keretrendszer szempontjából;
 - b) az uniós polgárok előnyben részesítése elvének sérelme nélkül – adott esetben a nemzeti jog szerint – nyitottak a harmadik országból származó álláskeresők felvételére.
- (3) A nemzeti kapcsolattartó pontok az állásajánlatoknak az informatikai platformon való elérhetővé tétele során nem továbbíthatnak olyan állásajánlatokat, amelyek:
 - a) szakképzési munkaszerződés alapján történő gyakorlati képzésekhez és szakmai gyakorlatokhoz kapcsolódnak;
 - b) olyan munkáltatókhoz vagy egyéb szervezetekhez tartoznak, amelyek szerepelnek a 10. cikk (2) bekezdése e) pontjának ii. alpontjában említett nyilvántartásban.

- (4) Az informatikai platformon elérhetővé tett állásajánlatoknak legalább a következő információkat kell tartalmazniuk:
- a) azon munkáltató neve és elérhetőségei, amellyel a harmadik országból származó álláskereső közvetlen munkaviszonyt létesítene, valamint bármely egyéb részt vevő szervezet neve és elérhetőségei;
 - b) a munkaköri leírás;
 - c) a munkaszerződés időtartama; valamint
 - d) a munkavégzés szokásos helye.
- (5) Az informatikai platformon elérhetővé tett állásajánlatok további információkat is tartalmazhatnak, például a kezdeti díjazást vagy a kínált bérsávot.
- (6) A (4) bekezdésben említett információkon túlmenően a részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek további információkat is nyújthatnak azzal a céllal, hogy bemutassák a harmadik országból származó álláskeresőknek a vállalkozást, beleértve azt az ágazatot, amelyben a vállalkozás tevékenykedik, a vállalkozás működésének rövid leírását és adott esetben a cégjegyzékszámot.

- (7) A részt vevő munkáltatóknak és az egyéb részt vevő szervezeteknek adott esetben meg kell felelniük a harmadik országbeli állampolgároknak a tisztességtelen munkaerő-toborzással, a nem megfelelő munkafeltételekkel, a hátrányos megkülönböztetéssel, a hátrányos bánásmóddal és az emberkereskedelemmel szembeni védelmére vonatkozó releváns uniós és nemzeti jognak és gyakorlatnak. A részt vevő munkáltatóknak és az egyéb részt vevő szervezeteknek továbbá meg kell felelniük a vonatkozó kollektív szerződéseknek, amelyek védik a harmadik országbeli állampolgárok egyesülési szabadságát és kollektív tárgyalásokhoz való jogát. A részt vevő tagállamok további feltételeket vezethetnek be a munkáltatók és az egyéb szervezetek uniós tehetségbázisban való részvételére vonatkozóan annak érdekében, hogy az uniós joggal összhangban biztosítsák az egyéb vonatkozó nemzeti gyakorlatoknak, kollektív szerződéseknek, valamint az ILO által meghatározott elveknek és iránymutatásoknak, például az ILO tisztességes munkaerő-toborzásra vonatkozó általános elveinek és operatív iránymutatásainak való megfelelést.
- (8) Amennyiben valamely illetékes nemzeti hatóság megállapítja, hogy valamely részt vevő munkáltató vagy egyéb részt vevő szervezet nem felel meg a (7) bekezdésben említett kötelezettségeknek és feltételeknek, értesítenie kell erről az érintett nemzeti kapcsolattartó pontot.

Az első albekezdésben említett értesítés kézhezvételekor a nemzeti kapcsolattartó pontnak fel kell függesztenie az érintett részt vevő munkáltatónak vagy egyéb részt vevő szervezetnek az informatikai platformhoz való hozzáférését, és el kell távolítania az informatikai platformról az állásajánlataikat. Ilyen esetekben nem tehető lehetővé a részt vevő munkáltató vagy az egyéb részt vevő szervezet számára, hogy – többek között egyéb részt vevő szervezeteken keresztül – használja az informatikai platformot.

Amennyiben az illetékes nemzeti hatóság arról értesíti a nemzeti kapcsolattartó pontot, hogy az érintett munkáltatónak vagy egyéb szervezetnek az első albekezdésben említett kötelezettségeknek és feltételeknek való meg nem felelését orvosolták, az érintett nemzeti kapcsolattartó pontnak meg kell szüntetnie az informatikai platformhoz való hozzáférés felfüggesztését.

- (9) E cikk (8) bekezdésétől eltérve a tagállamok dönthetnek úgy, hogy a 2011/36/EU irányelv 2., 3. és 18a. cikkében említett bűncselekmények, valamint az illegálisan tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásához kapcsolódó, a 2009/52/EK irányelv 3. cikkével együtt értelmezett 9. cikkében meghatározottak szerinti bűncselekmények esetén véglegesen kizárják az uniós tehetségbázisból a részt vevő munkáltatókat és az egyéb részt vevő szervezeteket, valamint az uniós tehetségbázisban való részvétel iránt érdeklődő munkáltatókat és egyéb szervezeteket.

Amennyiben valamely részt vevő tagállam eltér a (8) bekezdéstől, erről az érintett nemzeti kapcsolattartó pontot értesítenie kell.

Az e bekezdés második albekezdésében említett értesítés kézhezvételekor a nemzeti kapcsolattartó pontnak véglegesen ki kell zárnia a munkáltatót vagy az egyéb érintett szervezetet az uniós tehetségbázisból, és adott esetben el kell távolítania az állásajánlataikat az informatikai platformról.

Amennyiben egy munkáltatót vagy egyéb szervezetet véglegesen kizártak az uniós tehetségbázisban való részvételből, nem tehető lehetővé a számára, hogy – többek között egyéb részt vevő szervezeteken keresztül – használja az informatikai platformot.

- (10) Az uniós tehetségbázis használata a harmadik országból származó álláskeresők számára ingyenes. A részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek nem számíthatnak fel semmilyen díjat vagy közzé nem tett költséget a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresőknek a toborzásért, sem a felvételi eljárás előtt, sem pedig annak lezárását követően.
- (11) A részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek állásajánlatainak láthatónak kell lenniük a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők számára az informatikai platformon.
- (12) Az állásajánlatokat azonnal el kell távolítani az informatikai platformról a következő esetekben:
- a) a részt vevő munkáltató vagy egyéb részt vevő szervezet az állásajánlatai bármelyikének vagy mindegyikének eltávolítása iránti kérelmet nyújt be a nemzeti kapcsolattartó ponthoz;
 - b) a részt vevő munkáltató vagy egyéb részt vevő szervezet a (13) bekezdéssel összhangban értesítést küld a nemzeti kapcsolattartó pontnak;
 - c) az állásajánlatot egyéves időszakon keresztül nem sikerül harmadik országból származó, regisztrált álláskeresővel megfeleltetni;
 - d) a részt vevő munkáltató vagy az egyéb részt vevő szervezet hozzáférését felfüggesztették, vagy a részt vevő munkáltatót vagy az egyéb részt vevő szervezetet véglegesen kizárták;
 - e) az érintett foglalkozást az uniós szintű hiányszakmák jegyzékének a 15. cikkel összhangban történő kiigazítását követően eltávolították a jegyzékből.

- (13) A részt vevő munkáltatóknak és az egyéb részt vevő szervezeteknek indokolatlan késedelem nélkül jelezniük kell az informatikai platformon, hogy sikerrel zárult valamely harmadik országból származó, regisztrált álláskereső adott állásajánlat kapcsán való felvétele. E harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők profiljait el kell távolítani az informatikai platformról.

14. cikk

Az uniós szintű hiányszakmák jegyzéke

- (1) E rendelet alkalmazásában a melléklet tartalmazza az uniós szintű hiányszakmák jegyzékét a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal által 2008-ban elfogadott Foglalkozások Egységes Nemzetközi Osztályozási Rendszere (ISCO-08) négy számjegyű szintjén.

A Bizottság felhatalmazást kap arra, hogy a 21. cikkben említett eljárásnak megfelelően felhatalmazáson alapuló jogi aktusokat fogadjon el a mellékletnek a következőkre tekintettel történő módosítása céljából:

- a) a nemzeti kapcsolattartó pontok által a 15. cikk (1) bekezdésének harmadik és negyedik albekezdése alapján a titkárságnak bejelentett, jelentős számú részt vevő tagállamban közös hiányszakmák;
 - b) olyan foglalkozások, amelyek közvetlenül hozzájárulnak az Unió versenyképességéhez és a zöld és digitális átálláshoz, és amelyek jelentősége valószínűleg növekedni fog.
- (2) A titkárságnak közzé kell tennie az uniós szintű hiányszakmák jegyzékét az informatikai platformon.

15. cikk

Az uniós szintű hiányszakmák jegyzékének kiigazításai

- (1) A részt vevő tagállamok dönthetnek úgy, hogy konkrét munkaerőpiaci igényeik kielégítése és szakpolitikai célkitűzéseik megvalósítása érdekében hiányszakmákat adnak hozzá a jegyzékhez, az ISCO-08 négy számjegyű szintjén. Dönthetnek úgy is, hogy eltávolítanak bizonyos hiányszakmákat az uniós szintű jegyzékről, amennyiben azok a hiányszakmák nem felelnek meg a nemzeti vagy regionális szintű, konkrét munkaerőpiaci igényeknek vagy a szakpolitikai célkitűzéseiknek. Az ilyen országspecifikus kiigazítások csak az állásajánlatoknak az érintett tagállamban való megfeleltetését érintik.

A nemzeti kapcsolattartó pontnak legalább 3 hónappal azon időpont előtt értesítést kell küldenie az uniós szintű hiányszakmák jegyzékének országspecifikus kiigazításairól, amelytől kezdődően az érintett tagállam részt kíván venni a 3. cikk (1) bekezdésében említett uniós tehetségbázisban.

A nemzeti kapcsolattartó pontok hathavonta értesíthetik a titkárságot az uniós szintű hiányszakmák jegyzékének további országspecifikus kiigazításairól.

Amennyiben a melléklet a 14. cikk (1) bekezdésének második albekezdésével összhangban módosul, a nemzeti kapcsolattartó pontoknak 3 hónapon belül értesíteniük kell a titkárságot az uniós szintű hiányszakmák jegyzékének bármely országspecifikus kiigazításáról.

- (2) A titkárságnak közzé kell tennie az informatikai platformon az uniós szintű hiányszakmák jegyzékének a nemzeti kapcsolattartó pontok által bejelentett országspecifikus kiigazításait.

16. cikk

Keresés és megfeleltetés

- (1) A részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek keresést végezhetnek a harmadik országokból származó, regisztrált állás keresők profiljai között, és azokat megfeleltethetik az informatikai platformon elérhető állásajánlatoknak.
- (2) A részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek az informatikai platformon elérhető egyedi szűrőket használhatnak azon harmadik országból származó, regisztrált állás keresők profiljainak keresésére, akik a 12. cikk (2) bekezdésében említett megjelölésben információt szolgáltatottak arról, hogy valamely tehetséggondozási partnerség, vagy készségek valamely harmadik országban történő fejlesztésére és érvényesítésére irányuló kétoldalú megállapodás vagy nemzeti keretrendszer keretében célzott támogatásban részesültek.
- (3) A részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek hozzáférhetnek a harmadik országból származó, regisztrált állás keresők javasolt profiljainak az automatizált megfeleltetési eszköz által generált jegyzékéhez, amely a harmadik országból származó, regisztrált állás keresők készségeinek, kompetenciáinak, képzéseinek, munkatapasztalatának és rendelkezésre állásának az állásajánlat szempontjából fennálló relevanciáján alapul.
- (4) A harmadik országból származó, regisztrált állás keresők az informatikai platformon keresést végezhetnek az állásajánlatok között, és hozzáférhetnek az automatizált megfeleltetési eszköz által generált, javasolt releváns állásajánlatok jegyzékéhez.

V. fejezet

Tájékoztatás, a panasztétel megkönnyítése és gyorsított bevándorlási eljárások

17. cikk

Tájékoztatás

- (1) A részt vevő tagállamok – többek között a fogyatékossgal élő személyek számára is – könnyen hozzáférhetővé teszik az uniós tehetségbázisra és annak működésére vonatkozó információkat.

A titkárságnak a nemzeti kapcsolattartó pontok támogatásával elérhetővé kell tennie a következő információkat az informatikai platformon:

- a) a tisztességes munkaerő-toborzási és foglalkoztatási eljárásokra, többek között a képzések elismerésére, illetve a készségek érvényesítésére, valamint a részt vevő tagállamokban fennálló életkörülményekre és munkafeltételekre vonatkozó információk;
- b) a bevándorlási eljárásokra vonatkozó információk, beleértve a munkavállalási célú vízumok és tartózkodási engedélyek megszerzésére vonatkozó eljárásokat is;
- c) a harmadik országbeli állampolgárok jogaira és kötelezettségeire vonatkozó információk, többek között a meglévő panasztételi és jogorvoslati mechanizmusokhoz való hozzáféréssel kapcsolatban az igazságszolgáltatáshoz való tényleges hozzáférés biztosítása érdekében;

- d) egyértelmű magyarázat a harmadik országból származó álláskeresők számára arról, hogy amennyiben a 2008/115/EK irányelvben említett, a valamely tagállamba való beutazást vagy ott-tartózkodást megtagadó bírósági vagy közigazgatási határozat vagy beutazási tilalom hatálya alatt állnak, valamennyi tagállam területére való belépésük és ott-tartózkodásuk tilos;
 - e) egyértelmű magyarázat arról, hogy a harmadik országból származó álláskeresők uniós tehetségbázisban való regisztrálása, a 12. cikk (2) bekezdésében említett megjelölés feltüntetése a profiljukban, vagy az informatikai platformon keresztül valamely állásajánlatra történő kiválasztása nem garantálja azt, hogy a tagállamok területére való belépésüket engedélyezik, hogy munkavállalási engedély, vízum vagy tartózkodási engedély kerül majd kiállításra, vagy hogy sor került biztonsági ellenőrzésekre;
 - f) egyértelmű magyarázat arról, hogy az uniós tehetségbázis használata ingyenes, és hogy a munkáltatók nem számíthatnak fel díjat vagy közzé nem tett költségeket a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresőknél a felvétel céljából.
- (2) A nemzeti kapcsolattartó pontoknak konkrét tájékoztatást kell nyújtaniuk azon harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők számára, akik kiválasztásra kerültek valamely állásajánlat tekintetében, továbbá a részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek számára, különösen az alábbiakat illetően:
- a) a munkavállalási célú vízumok és tartózkodási engedélyek megszerzésére irányuló nemzeti bevándorlási eljárások, beleértve azt, hogy biztonsági ellenőrzésekre fog sor kerülni;
 - b) a családegyesítési eljárások, valamint a családtagok jogai és kötelezettségei;

- c) a harmadik országbeli állampolgárok jogai és kötelezettségei, többek között a munkafeltételekkel, az adózással, a szociális ellátásokhoz, az egészségügyi ellátáshoz, az oktatáshoz, a lakhatáshoz való hozzáféréssel, a készségek és képesítések elismerésével, valamint a meglévő panasztételi és jogorvoslati mechanizmusokkal kapcsolatban;
 - d) a harmadik országbeli állampolgárok fogadó tagállamba való beilleszkedésének megkönnyítését szolgáló tevékenységek, például nyelvtanfolyamok, szakképzés és oktatás, valamint egyéb integrációs intézkedések;
 - e) a nemzeti gyakorlattal összhangban az illetékes nemzeti foglalkoztatási és bevándorlási hatóságok elérhetőségei, valamint – amennyiben rendelkezésre állnak – , a harmadik országbeli állampolgároknak a felvételt követően segítséget nyújtó illetékes nemzeti szervezetek, például szakszervezetek, munkáltatói szervezetek és kereskedelmi kamarák elérhetőségei;
 - f) adott esetben a fogyatékkal kapcsolatos támogató szolgáltatások és az észszerű alkalmazkodás biztosítása a 2000/78/EK tanácsi irányelvvel³⁴ összhangban;
 - g) adott esetben a harmadik országbeli állampolgárok munkaerőpiaci integrációját támogató egyéb nemzeti szintű megfelelő szervek elérhetőségei.
- (3) A nemzeti kapcsolattartó pontok felelősek az (1) és (2) bekezdésben említett információk szükség szerinti frissítéséért.

³⁴ A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (HL L 303., 2000.12.2., 16. o., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>).

- (4) A nemzeti kapcsolattartó pontok dönthetnek úgy, hogy a (2) bekezdésben említett információkat automatizált és szabványosított formátumban, többek között digitális eszközök alkalmazásával a meglévő információforrásokra hivatkozva nyújtják.

18. cikk

A panasztétel megkönnyítése

- (1) A harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők számára a nemzeti joggal összhangban tényleges hozzáférést kell biztosítani a meglévő panasztételi mechanizmusokhoz. Amennyiben valamely részt vevő munkáltató vagy egyéb részt vevő szervezet megsérti a 13. cikk (7) bekezdésében meghatározott kötelezettségek bármelyikét, a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresőknek vagy képviselőiknek jogukban áll bejelenteni a jogsértést a nemzeti kapcsolattartó pontnak, vagy a nemzeti joggal összhangban panaszt benyújtani az illetékes nemzeti hatóságokhoz.
- (2) Amennyiben a nemzeti kapcsolattartó pontnak az (1) bekezdés alapján jogsértést jelentenek be, a nemzeti kapcsolattartó pontnak továbbítania kell azt az illetékes nemzeti hatóságokhoz.

19. cikk

Gyorsított bevándorlási eljárások

A részt vevő tagállamok – a nemzeti joggal összhangban – dönthetnek úgy, hogy gyorsított bevándorlási eljárásokat vezetnek be annak érdekében, hogy gyorsabban fel lehessen venni azokat a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresőket, akiket az uniós tehetségbázisban kiválasztottak valamely állásajánlat tekintetében.

VI. fejezet

Záró rendelkezések

20. cikk

Nyomonkövetési tevékenységek és visszajelzések

- (1) A titkárságnak rendszeresen nyomon kell követnie az uniós tehetségbázis teljesítményét és költséghatékonyságát. Különösen a következőkre vonatkozóan kell adatokat gyűjteni:
- a) a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresők profiljainak száma és típusa;
 - b) a részt vevő munkáltatók és az egyéb részt vevő szervezetek száma és típusa;
 - c) az informatikai platformon elérhetővé tett állásajánlatok száma és típusa;
 - d) az informatikai platformon tett látogatások száma;
 - e) az uniós tehetségbázis által elősegített munkaközvetítések száma és típusa;
 - f) a harmadik országokból származó, regisztrált álláskeresők 12. cikk (2) bekezdésében említett megjelölést tartalmazó profiljainak száma;

- g) tehetséggondozási partnerségek, vagy készségek valamely harmadik országban történő fejlesztésére és érvényesítésére irányuló kétoldalú megállapodások vagy nemzeti keretrendszerek keretében az informatikai platform által elősegített munkaközvetítések száma.
 - h) az uniós tehetségbázisból felvett, harmadik országból származó álláskeresőк készségeinek és képesítéseinek szintje.
- (2) A titkárságnak meg kell szerveznie a bevett statisztikai fogalmaknak és fogalommeghatározásoknak megfelelő adatgyűjtést, valamint információkat és adatokat kell cserélnie a Bizottsággal az e rendelet alapján gyűjtött adatok minőségének biztosítása, valamint az európai statisztikák előállítása és minőségük biztosítása céljából.
- (3) A titkárságnak az (1) bekezdésben említett adatokat a nemzeti kapcsolattartó pontok és az irányítócsoporthoz támogatásával kell összegyűjtenie.
- (4) A titkárságnak rendszeresen nyomon kell követnie az uniós tehetségbázis teljesítményét, figyelembe véve a harmadik országból származó, regisztrált álláskeresőktől, valamint a részt vevő munkáltatóktól és az egyéb részt vevő szervezetektől, továbbá a – különösen a harmadik országbeli állampolgárokkal, köztük fogyatékkal élő személyekkel foglalkozó – civil társadalmi szervezetektől gyűjtött visszajelzéseket és tapasztalatokat.

21. cikk

A felhatalmazás gyakorlása

- (1) A felhatalmazáson alapuló jogi aktusok elfogadására vonatkozóan a Bizottság részére adott felhatalmazás feltételeit ez a cikk határozza meg.

- (2) A Bizottságnak a 14. cikk (1) bekezdésében említett, felhatalmazáson alapuló jogi aktus elfogadására vonatkozó felhatalmazása ötéves időtartamra szól ... [e rendelet hatálybalépésének időpontja]-tól/től kezdődő hatállyal. A Bizottság legkésőbb kilenc hónappal az ötéves időtartam letelte előtt jelentést készít a felhatalmazásról. A felhatalmazás hallgatólagosan meghosszabbodik a korábbival megegyező időtartamra, amennyiben az Európai Parlament vagy a Tanács nem ellenzi a meghosszabbítást legkésőbb három hónappal minden egyes időtartam letelte előtt.
- (3) Az Európai Parlament vagy a Tanács bármikor visszavonhatja a 14. cikk (1) bekezdésében említett felhatalmazást. A visszavonásról szóló határozat megszünteti az abban meghatározott felhatalmazást. A határozat az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő napon, vagy a benne megjelölt későbbi időpontban lép hatályba. A határozat nem érinti a már hatályban lévő, felhatalmazáson alapuló jogi aktusok érvényességét.
- (4) A felhatalmazáson alapuló jogi aktus elfogadása előtt a Bizottság a jogalkotás minőségének javításáról szóló, 2016. április 13-i intézményközi megállapodásban megállapított elvekkel összhangban konzultál az egyes tagállamok által kijelölt szakértőkkel.
- (5) A Bizottság a felhatalmazáson alapuló jogi aktus elfogadását követően haladéktalanul és egyidejűleg értesíti arról az Európai Parlamentet és a Tanácsot.

- (6) A 14. cikk (1) bekezdése értelmében elfogadott, felhatalmazáson alapuló jogi aktus csak akkor lép hatályba, ha az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak a jogi aktusról való értesítését követő két hónapon belül sem az Európai Parlament, sem a Tanács nem emelt ellene kifogást, illetve ha az említett időtartam lejártát megelőzően mind az Európai Parlament, mind a Tanács arról tájékoztatta a Bizottságot, hogy nem fog kifogást emelni. Az Európai Parlament vagy a Tanács kezdeményezésére ez az időtartam két hónappal meghosszabbodik.

22. cikk

A bizottsági eljárás

- (1) A Bizottságot egy bizottság segíti. Ez a bizottság a 182/2011/EU rendelet értelmében vett bizottságnak minősül.
- (2) Az e bekezdésre történő hivatkozáskor a 182/2011/EU rendelet 5. cikkét kell alkalmazni.

23. cikk

Jelentéstétel

A Bizottság legkésőbb 2031. december 31-ig, és azt követően ötévente jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának ennek a rendeletnek az alkalmazásáról.

A jelentésben különösen azt kell értékelni, hogy e rendelet mennyire hatékonyan kezeli a munkaerő- és készséghiányt a részt vevő tagállamokban, továbbá a felvételi folyamat hatékonyságát, többek között a tisztességes munkaerő-toborzási gyakorlatok biztosítása, valamint a tisztességes és igazságos munkafeltételek tiszteletben tartása tekintetében.

24. cikk

Hatálybalépés

Ez a rendelet az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

Ez a rendelet a Szerződéseknek megfelelően teljes egészében kötelező és közvetlenül alkalmazandó a tagállamokban.

Kelt Strasbourgban, ...

az Európai Parlament részéről
az elnök

a Tanács részéről
az elnök

MELLÉKLET

Az uniós szintű hiányszakmák jegyzéke

ISCO-08 kód	Foglalkozás
2142	Építőmérnökök
2151	Erősáramú villamosmérnökök
2211	Általános orvosok
2212	Szakorvosok
2221	Diplomás ápolók
2411	Könyvelők és könyvvizsgálók
2511	Rendszerelemzők
2512	Szoftverfejlesztők
2513	Web- és multimédia-fejlesztők
2514	Alkalmazásfejlesztők
2519	Máshová nem sorolható szoftver- és alkalmazásfejlesztők, -elemzők
3113	Erősáramú villamosipari technikusok
3221	Ápolók
5120	Szakácsok
5131	Felhasználók
5321	Kisegítő gondozó személyzet
7112	Falazókőművesek és hasonló foglalkozásúak
7114	Betonozók, vasbetonszerelők és hasonló foglalkozásúak
7115	Ácsok és asztalosok
7121	Tetőfedők
7123	Vakolók
7126	Víz-, gáz- és csővezeték-szerelők
7127	Légkondicionáló- és hűtőberendezés-szerelők

ISCO-08 kód	Foglalkozás
7212	Hegesztők és lángvágók
7213	Fémlemez-megmunkálók
7214	Fémszerkezet-készítők és -összeállítók
7223	Fémmegmunkológép-beállítók és -üzemeltetők
7231	Gépjárműszerelők és -karbantartók
7233	Mezőgazdasági és iparigép-szerelők és -karbantartók
7411	Építőipari villanyszerelők és hasonló foglalkozásúak
7412	Elektroműszerészek és -szerelők
7511	Hús, hal és hasonló élelmiszerek feldolgozói
8331	Autóbusz- és villamosvezetők
8332	Kamion- és teherautósofőrök
9112	Irodai, szállodai és egyéb intézményi takarítók és kisegítők
3119	Máshová nem sorolható természettudományi és műszaki technikusok
2143	Környezetmérnökök
2133	Környezetvédelmi foglalkozásúak
2145	Vegyésmérnökök
2144	Gépésmérnökök
3115	Gépésztechnikusok
2141	Ipari és termelési mérnökök