



UNIA EUROPEJSKA

PARLAMENT EUROPEJSKI

RADA

**Strasburg, 29 kwietnia 2026 r.
(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**

**ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY
W SPRAWIE USTANOWIENIA UNIJNEJ PULI TALENTÓW**

**ROZPORZĄDZENIE
PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2026/...**

z dnia 29 kwietnia 2026 r.

w sprawie ustanowienia Unijnej Puli Talentów

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 79 ust. 2 lit. a),

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego¹,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą²,

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

² Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 10 marca 2026 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym) oraz decyzja Rady z dnia 30 marca 2026 r,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Unia i poszczególne państwa członkowskie borykają się z niedoborami siły roboczej i umiejętności w wielu sektorach i zawodach, w tym w tych istotnych z punktu widzenia transformacji ekologicznej i cyfrowej. Aby rozwiązać problem tych niedoborów, potrzebni mogą być wykwalifikowani pracownicy na wszystkich poziomach. Od dawna występują znaczne niedobory w sektorach budownictwa, opieki zdrowotnej, hotelarskim, transportowym, sektorze technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz w naukach przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyce. Niedobory te zostały spotęgowane przez pandemię COVID-19 i przyspieszenie transformacji ekologicznej i cyfrowej. Oczekuje się, że niedobory siły roboczej i umiejętności będą się utrzymywać i mogą się powiększać w świetle wyzwań demograficznych.

- (2) Rozwiązanie problemu niedoborów siły roboczej i umiejętności wymaga ambitnego i kompleksowego podejścia na poziomie unijnym i krajowym, które obejmuje, jako priorytet, umożliwienie osobom niedostatecznie reprezentowanym na rynku pracy lepszego wykorzystania ich pełnego potencjału. Podejście to mogłoby obejmować zmianę i podnoszenie kwalifikacji istniejącej siły roboczej zgodnie z celami Europejskiego Roku Umiejętności ustanowionego decyzją Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/936³, ułatwianie wewnątrzunijnej mobilności pracowników, w tym poprzez lepsze wykorzystanie dyrektywy Rady 2003/109/WE⁴ i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883⁵ oraz przez promowanie sieci EURES, a także poprawę warunków pracy oraz atrakcyjności niektórych zawodów. Ze względu jednak na obecną skalę niedoborów na rynku pracy i tendencje demograficzne środki ukierunkowane wyłącznie na pracowników krajowych i unijnych prawdopodobnie będą niewystarczające, aby zaradzić istniejącym i przyszłym niedoborom siły roboczej i umiejętności. Jak wynika z szacunków Komisji, przewiduje się, że liczba ludności Unii znacznie spadnie. Ponadto według prognoz liczba osób w wieku produkcyjnym spadnie jeszcze bardziej. W związku z tym legalna i uporządkowana migracja ma podstawowe znaczenie dla uzupełnienia tych środków i musi być częścią rozwiązania zapewniającego jakość systemów opieki społecznej, konkurencyjność i trwały wzrost gospodarczy w Unii oraz służącego pełnemu wsparciu transformacji ekologicznej i cyfrowej.

³ Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/936 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności (Dz.U. L 125 z 11.5.2023, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2023/936/oj>).

⁴ Dyrektywa Rady 2003/109/WE z dnia 25 listopada 2003 r. dotycząca statusu obywateli państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi (Dz.U. L 16 z 23.1.2004, s. 44, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/109/oj>).

⁵ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 z dnia 20 października 2021 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz uchylecia dyrektywy Rady 2009/50/WE (Dz.U. L 382 z 28.10.2021, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

- (3) Aby zwiększyć atrakcyjność Unii dla talentów z państw trzecich, ułatwić uczciwą międzynarodową rekrutację, zaradzić niedoborom siły roboczej i umiejętności oraz zapewnić obywatelom państw trzecich możliwości pracy w zawodach deficytowych w całej Unii, należy ustanowić Unijną Pulę Talentów. Unijna Pula Talentów powinna przyjąć formę ogólnounijną platformy, która gromadzi profile zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich, zamieszkujących poza Unią, i wspiera kojarzenie tych profili i wolnych miejsc pracy oferowanych przez mających siedzibę w uczestniczących państwach członkowskich uczestniczących pracodawców i inne uczestniczące podmioty. W rezolucji z dnia 25 listopada 2021 r. zawierającej zalecenia dla Komisji w sprawie polityki i prawa w dziedzinie legalnej migracji Parlament Europejski wezwał do ustanowienia Unijnej Puli Talentów⁶.
- (4) W zaleceniu Komisji (UE) 2020/1364⁷ zachęca się państwa członkowskie do wprowadzenia i wspierania uzupełniających dróg migracji pracowników dla osób potrzebujących ochrony międzynarodowej. Unijna Pula Talentów mogłaby również pomóc w uruchomieniu takich uzupełniających dróg migracji.

⁶ Dz.U. C 224 z 8.6.2022, s. 69.

⁷ Zalecenie Komisji (UE) 2020/1364 z dnia 23 września 2020 r. w sprawie legalnych dróg uzyskania ochrony w UE: promowanie przesiedleń, przyjmowania ze względów humanitarnych i innych uzupełniających dróg migracji (Dz.U. L 317 z 1.10.2020, s. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2020/1364/oj>).

- (5) Unijna Pula Talentów powinna mieć na celu wspieranie uczestniczących państw członkowskich w rozwiązywaniu problemu istniejących i przyszłych niedoborów siły roboczej i umiejętności poprzez rekrutację obywateli państw trzecich w zakresie, w jakim aktywizacja krajowej siły roboczej i mobilność wewnątrzunijna nie są wystarczające do osiągnięcia tego celu. Jako dobrowolne narzędzie ułatwiające międzynarodową rekrutację Unijna Pula Talentów powinna oferować zainteresowanym państwom członkowskim dodatkowe wsparcie na poziomie unijnym. W tym celu należy zapewnić komplementarność i interoperacyjność platformy informatycznej Unijnej Puli Talentów (zwanej dalej „platformą informatyczną”) z istniejącymi inicjatywami i platformami unijnymi i krajowymi. Aby zapewnić jak najszersze uczestnictwo, przy opracowywaniu Unijnej Puli Talentów należy uwzględnić szczególne potrzeby państw członkowskich. W związku z tym termin „talent” jest pojemnym terminem obejmującym cały zakres umiejętności i kompetencji, które mogą być potrzebne na rynkach pracy różnych państw członkowskich.
- (6) Biorąc pod uwagę dobrowolny charakter Unijnej Puli Talentów, uczestniczące państwa członkowskie powinny również mieć możliwość wycofania się z Unijnej Puli Talentów. W tym celu państwa członkowskie powinny powiadomić Sekretariat Unijnej Puli Talentów (zwany dalej „Sekretariatem”) o zamiarze wycofania się z Unijnej Puli Talentów. Aby umożliwić Sekretariatowi i państwom członkowskim dokonanie wszelkich niezbędnych ustaleń technicznych i praktycznych dotyczących takiego wycofania się, a także aby zapewnić wystarczającą stabilność i przewidywalność osobom poszukującym pracy z państw trzecich, uczestniczącym pracodawcom i innym uczestniczącym podmiotom, wycofanie się powinno stać się skuteczne dziewięć miesięcy po powiadomieniu o zamiarze wycofania się. Od daty tego powiadomienia na platformie informatycznej nie należy udostępniać żadnych nowych wolnych miejsc pracy oferowanych przez uczestniczących pracodawców i inne uczestniczące podmioty z danego państwa członkowskiego.

- (7) Unijna Pula Talentów ma na celu udostępnianie informacji osobom poszukującym pracy z państw trzecich oraz uczestniczącym pracodawcom i innym uczestniczącym podmiotom mającym zgodnie z prawem siedzibę w uczestniczących państwach członkowskich. Do celów niniejszego rozporządzenia uznaje się, że pracodawca lub inny podmiot ma zgodnie z prawem siedzibę w państwie członkowskim, w którym prowadzi rzeczywistą znaczną część działalności gospodarczej, zgodnie z krajowymi przepisami i wymogami administracyjnymi tego państwa członkowskiego. Pojęcie „innego uczestniczącego podmiotu” powinno odnosić się do agencji pracy tymczasowej, prywatnej agencji zatrudnienia lub pośrednika na rynku pracy. Termin „agencja pracy tymczasowej” należy rozumieć jako termin zdefiniowany w art. 3 ust. 1 lit. b) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE⁸. Termin „prywatna agencja zatrudnienia” należy rozumieć jako termin zdefiniowany w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącej prywatnych biur pośrednictwa pracy z 1997 r. (nr 181).
- (8) Zarejestrowane osoby poszukujące pracy z państw trzecich uznaje się za wybrane na wolne miejsce pracy w Unijnej Puli Talentów, w przypadku gdy zaoferowano im zatrudnienie, które umożliwia im nawiązanie stosunku pracy w uczestniczącym państwie członkowskim, w którym ma zgodnie z prawem siedzibę uczestniczący pracodawca lub inny uczestniczący podmiot i w którym osoba poszukująca pracy będzie zwyczajowo pracować.

⁸ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj>).

- (9) Silne partnerstwa i współpraca dwustronna z państwami trzecimi przyczyniają się do skutecznego zarządzania migracją. Współpraca może być ukierunkowana na maksymalizację pozytywnego wpływu migracji i ograniczenie negatywnych skutków dla państw pochodzenia obywateli państw trzecich, takich jak ryzyko „drenażu mózgów”, na przykład poprzez ułatwianie migracji cyrkulacyjnej. Unijna Pula Talentów powinna wspierać realizację partnerstw w zakresie talentów, dwustronnych porozumień oraz krajowych ram dotyczących rozwoju i walidacji umiejętności w państwie trzecim. Partnerstwa w zakresie talentów są jednymi z kluczowych aspektów zewnętrznego wymiaru komunikatu Komisji z dnia 23 września 2020 r. w sprawie nowego paktu o migracji i azylu i są wdrażane zgodnie z komunikatem Komisji z dnia 27 kwietnia 2022 r. pt. „Przyciąganie umiejętności i talentów do UE”. Udział państwa członkowskiego w partnerstwie w zakresie talentów, porozumieniu dwustronnym lub krajowych ramach dotyczących rozwoju i walidacji umiejętności w państwie trzecim pozostaje bez uszczerbku dla jego decyzji o uczestnictwie w Unijnej Puli Talentów.

- (10) Aby zapewnić odpowiednią reprezentację organów państw członkowskich w grupie sterującej ds. Unijnej Puli Talentów (zwanej dalej „grupą sterującą”), uczestniczące państwa członkowskie powinny wyznaczyć po dwóch przedstawicieli – jednego eksperta w dziedzinie zatrudnienia i jednego w dziedzinie imigracji. Zachęca się państwa członkowskie do zapewniania, by przedstawiciele tych wspierało dwóch zastępców, którzy byłiby w stanie ich reprezentować w przypadku ich nieobecności. W skład grupy sterującej powinno również wchodzić dwóch przedstawicieli Komisji i sześciu przedstawicieli międzysektorowych organizacji partnerów społecznych na poziomie Unii, przy równej reprezentacji związków zawodowych i organizacji pracodawców. Powinna również istnieć możliwość zaproszenia eksperta z Parlamentu Europejskiego. W posiedzeniach grupy sterującej powinni również móc uczestniczyć, w razie potrzeby, dodatkowi przedstawiciele Komisji. Powinna istnieć możliwość, aby przedstawiciele instytucji, organów i jednostek organizacyjnych Unii, przedstawiciele organizacji międzynarodowych, przedstawiciele państw trzecich uczestniczących w partnerstwach w zakresie talentów, porozumieniach dwustronnych lub krajowych ramach dotyczących rozwoju i walidacji umiejętności w państwie trzecim oraz przedstawiciele innych odpowiednich zainteresowanych stron byli zapraszani do udziału w posiedzeniach grupy sterującej w celu przedstawienia swoich opinii. Do takich organizacji i zainteresowanych stron mogłyby należeć na przykład: Europejski Urząd ds. Pracy, Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, Europejska Fundacja Kształcenia, MOP, Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji, władze lokalne i regionalne oraz organizacje społeczeństwa obywatelskiego.

- (11) Należy opracować platformę informatyczną, wykorzystując w miarę możliwości istniejącą infrastrukturę informatyczną będącą własnością Komisji. Infrastruktura informatyczna opracowana w ramach EURES mogłaby zostać częściowo ponownie wykorzystana na potrzeby platformy informatycznej, obejmując jeden skoordynowany kanał i narzędzie umożliwiające automatyczne kojarzenie wolnych miejsc pracy z poszukującymi zatrudnienia wzbogacone o odpowiednie dostosowania. Ważne jest, aby platforma informatyczna zapewniała intuicyjną nawigację i była przyjazna dla użytkownika, a także łatwo dostępna dla osób z niepełnosprawnościami, zgodnie z dyrektywami Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/2102⁹ i (UE) 2019/882¹⁰.

⁹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/2102 z dnia 26 października 2016 r. w sprawie dostępności stron internetowych i mobilnych aplikacji organów sektora publicznego (Dz.U. L 327 z 2.12.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/2102/oj>).

¹⁰ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/882 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie wymogów dostępności produktów i usług (Dz.U. L 151 z 7.6.2019, s. 70, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj>).

- (12) W stosownych przypadkach należy zapewnić synergii między platformą informatyczną a innymi odpowiednimi instrumentami i usługami na poziomie Unii, w tym w odniesieniu do dostępu do materiałów szkoleniowych, jak tych zapewnianych przez Akademię UE i Interoperacyjną Akademię Europy. Platforma informatyczna powinna być szybko i regularnie dostosowywana do nowych praktyk technologicznych i zapewniać najnowocześniejsze usługi informatyczne poprzez wprowadzenie innowacyjnych funkcji i narzędzi. W tym celu Komisja powinna przeprowadzić studium wykonalności oceniające możliwość włączenia do platformy informatycznej wielorakich algorytmów kojarzenia wolnych miejsc pracy z poszukującymi zatrudnienia. W tym studium wykonalności Komisja powinna należycie zbadać wpływ na budżet, ryzyko dla ochrony danych i ryzyko w odniesieniu do zgodności z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689¹¹. Wyniki studium wykonalności należy przedstawić grupie sterującej i powinny one stanowić podstawę dyskusji na temat przyszłego rozwoju Unijnej Puli Talentów.

¹¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji oraz zmiany rozporządzeń (WE) nr 300/2008, (UE) nr 167/2013, (UE) nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektyw 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji) (Dz.U. L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>).

- (13) Format profili osób poszukujących pracy i wolnych miejsc pracy należy określić z wykorzystaniem europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO) opracowanej przez Komisję zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589¹², które przewiduje znormalizowaną terminologię dotyczącą umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów oraz ułatwia ich przejrzystość. Klasyfikacja ESCO powinna wspierać osoby poszukujące pracy z państw trzecich, uczestniczących pracodawców i inne uczestniczące podmioty oraz krajowe punkty kontaktowe Unijnej Puli Talentów (zwane dalej „krajowymi punktami kontaktowymi”) w udostępnianiu porównywalnych informacji na temat doświadczenia zawodowego, zawodów, w których są wolne miejsca pracy, a także umiejętności oferowanych przez osoby poszukujące pracy z państw trzecich i wymaganych przez uczestniczących pracodawców i inne uczestniczące podmioty, umożliwiając tym samym wysokiej jakości proces kojarzenia wolnych miejsc pracy z poszukującymi zatrudnienia. W zaleceniu Komisji (UE) 2023/2611¹³ stwierdzono, że krajowe procedury uznawania umiejętności i kwalifikacji powinny kłaść nacisk na pełny talent i potencjał danej osoby. Można uwzględnić wszystkie rodzaje kwalifikacji i umiejętności, takie jak kształcenie i szkolenie zawodowe, stopnie naukowe, konkretne świadectwa (zwanej dalej „mikroświadectwami”), a także umiejętności i kompetencje zdobyte w kontekście pozaformalnym i nieformalnym. W stosownych przypadkach krajowe punkty kontaktowe powinny przysyłać informacje o wolnych miejscach pracy na platformę informatyczną, korzystając z formatu klasyfikacji ESCO. Państwa członkowskie, które nie przyjmują klasyfikacji ESCO w odniesieniu do krajowych wolnych miejsc pracy, powinny sporządzić tabele korelacji określające interoperacyjność między klasyfikacją stosowaną w systemach krajowych a klasyfikacją ESCO. Te tabele powinny zostać udostępnione Komisji oraz być używane do automatycznego przekodowania informacji na temat wolnych miejsc pracy lub profili zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich do celów automatycznego kojarzenia wolnych miejsc pracy z poszukującymi zatrudnienia za pośrednictwem platformy informatycznej.

¹² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz.U. L 107 z 22.4.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

¹³ Zalecenie Komisji (UE) 2023/2611 z dnia 15 listopada 2023 r. w sprawie uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich (Dz.U. L, 2023/2611, 24.11.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2023/2611/oj>).

- (14) Zadania należy powierzyć Sekretariatowi i krajowym punktom kontaktowym, aby zapewnić funkcje wyszukiwania i kojarzenia wolnych miejsc pracy z poszukującymi zatrudnienia na platformie informatycznej. Zadania te należy uznać za zadania wykonywane w interesie publicznym, do wykonywania których konieczne jest przetwarzanie danych osobowych, o czym mowa odpowiednio w art. 6 ust. 1 lit. e) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679¹⁴ i art. 5 ust. 1 lit. a) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725¹⁵. Przetwarzanie danych osobowych powinno odbywać się zgodnie z art. 8 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą”) oraz rozporządzeniami (UE) 2016/679 i (UE) 2018/1725.
- (15) Przetwarzanie danych osobowych do celów funkcji wyszukiwania i kojarzenia wolnych miejsc pracy z poszukującymi zatrudnienia na platformie informatycznej powinno ograniczać się do danych osobowych niezbędnych do identyfikacji zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich, uczestniczących pracodawców i innych uczestniczących podmiotów, aby umożliwić wyszukiwanie i kojarzenie wolnych miejsc pracy z poszukującymi zatrudnienia na platformie informatycznej oraz gromadzenie danych w celu poprawy funkcjonowania Unijnej Puli Talentów, co nie powinno wymagać przetwarzania wszelkich szczególnych kategorii danych osobowych, o których mowa w art. 9 rozporządzenia (UE) 2016/679 i art. 10 rozporządzenia (UE) 2018/1725.

¹⁴ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

¹⁵ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 z dnia 23 października 2018 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii i swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia rozporządzenia (WE) nr 45/2001 i decyzji nr 1247/2002/WE (Dz.U. L 295 z 21.11.2018, s. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

- (16) Zarejestrowane osoby poszukujące pracy z państw trzecich powinny mieć prawo edycji lub usunięcia swoich danych osobowych lub ograniczenia dostępu do nich, na przykład poprzez ograniczenie dostępu do swoich danych kontaktowych. Umieszczone na platformie informatycznej profile zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich, z dostępu do których to profili osoby te nie korzystały przez okres jednego roku, powinny zostać usunięte. Powiadomienie należy przesłać na miesiąc przed usunięciem ich profili, zapewniając osobom poszukującym pracy rozsądny czas na reakcję. Po usunięciu tych profili powinno być możliwe przechowywanie ograniczonego zestawu zanonimizowanych danych na platformie informatycznej do celów badawczych i statystycznych, w tym do celów tworzenia i zapewnienia jakości statystyk europejskich.
- (17) Bez uszczerbku dla obowiązku informowania osób, których dane dotyczą, o przetwarzaniu ich danych osobowych oraz o prawach przysługujących im jako osobom, których dane dotyczą, zgodnie z art. 12 i 13 rozporządzenia (UE) 2016/679 oraz art. 14 i 15 rozporządzenia (UE) 2018/1725, Sekretariat i krajowe punkty kontaktowe powinny również informować zarejestrowane osoby poszukujące pracy z państw trzecich, uczestniczących pracodawców i inne uczestniczące podmioty o przysługującym im prawie do technicznego ograniczenia dostępu do swoich danych osobowych oraz do zażądania w dowolnym momencie usunięcia lub zmiany ich danych osobowych.

- (18) Unijna Pula Talentów powinna przyczyniać się do osiągnięcia celu, jakim jest zniechęcanie do migracji nieuregulowanej, w tym przez ułatwianie dostępu do istniejących legalnych dróg migracji. Osobom poszukującym pracy z państw trzecich, które podlegają decyzji sądowej lub administracyjnej odmawiającej wjazdu do państwa członkowskiego lub pobytu w nim lub zakazowi wjazdu, o którym mowa w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/115/WE¹⁶, nie należy zezwalać na zarejestrowanie się na platformie informatycznej, ponieważ nie mogłyby one wjechać do Unii ani przebywać na jej terytorium. W tym celu od osób poszukujących pracy z państw trzecich należy wymagać, przed zarejestrowaniem się na platformie informatycznej, aby oświadczyły, że obecnie nie podlegają krajowej decyzji sądowej ani administracyjnej odmawiającej wjazdu do państwa członkowskiego lub pobytu w nim ani zakazowi wjazdu, o którym mowa w dyrektywie 2008/115/WE. Na platformie informatycznej należy informować osoby poszukujące pracy z państw trzecich, że jeżeli podlegają takiej decyzji lub zakazowi wjazdu, przyjęcie na terytorium państw członkowskich jest zakazane, a zatem osoby te nie powinny tworzyć profilu na platformie informatycznej. Należy również podać informacje na temat konsekwencji złożenia fałszywego oświadczenia w tym zakresie, w szczególności, że profile tych osób zostałyby usunięte z platformy informatycznej. Fakt, że niektórzy obywatele państw trzecich nie są uprawnieni do wjazdu do strefy Schengen lub pobytu w niej, może zostać ujawniony podczas przeprowadzania niezbędnych kontroli bezpieczeństwa w odpowiednich unijnych i krajowych bazach danych, takich jak System Informacyjny Schengen, w ramach procedur imigracyjnych państw członkowskich. W przypadkach gdy krajowy organ imigracyjny wydaje decyzję o odrzuceniu wniosku o wjazd osoby poszukującej pracy z państwa trzeciego na podstawie decyzji administracyjnej odmawiającej wjazdu lub pobytu w państwie członkowskim lub na podstawie zakazu wjazdu, o których mowa w dyrektywie 2008/115/WE, oraz w przypadku gdy krajowy organ imigracyjny dowie się, że dana osoba poszukująca pracy została wybrana na wolne miejsce pracy za pośrednictwem Unijnej Puli Talentów, krajowy organ imigracyjny powinien przekazać te informacje krajowym punktom kontaktowym w celu usunięcia profilu tej osoby poszukującej pracy z platformy informatycznej. Na platformie informatycznej należy poinformować osoby poszukujące pracy z państw trzecich, że rejestracja w Unijnej Puli Talentów nie gwarantuje przeprowadzenia kontroli bezpieczeństwa wymaganych w ramach krajowych procedur imigracyjnych.

¹⁶ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/115/WE z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie wspólnych norm i procedur stosowanych przez państwa członkowskie w odniesieniu do powrotów nielegalnie przebywających obywateli państw trzecich (Dz.U. L 348 z 24.12.2008, s. 98, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

- (19) W celu zapewnienia, aby wszyscy uczestniczący pracodawcy i inne uczestniczące podmioty przestrzegali odpowiednich przepisów i praktyk unijnych i krajowych dotyczących ochrony przed nieuczciwą rekrutacją, nieodpowiednimi warunkami pracy, dyskryminacją, niekorzystnym traktowaniem i handlem ludźmi, państwa członkowskie mogą opierać się na istniejących informacjach na temat pracodawców i innych podmiotów nieprzestrzegających przepisów. Ponadto krajowe punkty kontaktowe powinny prowadzić rejestr pracodawców i innych podmiotów, którzy zostali na stałe wykluczeni z Unijnej Puli Talentów lub którym odmówiono dostępu do Unijnej Puli Talentów lub zawieszono ten dostęp. Uczestniczące państwa członkowskie powinny również mieć możliwość wprowadzenia, zgodnie z prawem Unii, dodatkowych warunków uczestnictwa pracodawców i innych podmiotów w Unijnej Puli Talentów zgodnie z odpowiednimi praktykami krajowymi, układami zbiorowymi oraz zasadami i wytycznymi określonymi przez MOP. Krajowe punkty kontaktowe powinny mieć możliwość odmowy dostępu do Unijnej Puli Talentów. W celu zapewnienia przejrzystości krajowe punkty kontaktowe powinny udostępniać grupie sterującej rejestr uczestniczących pracodawców i innych uczestniczących podmiotów. Ważne jest również, aby właściwe organy krajowe były w stanie zidentyfikować uczestniczących pracodawców i inne uczestniczące podmioty w poszczególnych państwach członkowskich. Aby ułatwić taką identyfikację i zapewnić przejrzystość, powinna istnieć możliwość udostępniania odpowiednim organom krajowym rejestru uczestniczących pracodawców i innych uczestniczących podmiotów. Aby jeszcze bardziej zwiększyć przejrzystość, należy również umożliwić publiczne udostępnienie rejestru uczestniczących pracodawców i innych uczestniczących podmiotów innym zainteresowanym stronom spoza grupy sterującej. Z takiej przejrzystości mogłyby również skorzystać związki zawodowe, organizacje pozarządowe i inne zainteresowane strony.

- (20) W przypadku gdy właściwe organy krajowe powiadomią krajowy punkt kontaktowy o naruszeniu odpowiednich przepisów i praktyk przez uczestniczącego pracodawcę lub inny uczestniczący podmiot, dostęp uczestniczącego pracodawcy lub innego uczestniczącego podmiotu do Unijnej Puli Talentów powinien zostać zawieszony, a ich wolne miejsca pracy powinny zostać usunięte z platformy informatycznej. Zawieszenie powinno zostać zniesione po powiadomieniu krajowego punktu kontaktowego przez właściwe organy krajowe o usunięciu naruszenia odpowiednich przepisów lub praktyk.
- (21) Osoby poszukujące pracy z państw trzecich, które chcą zarejestrować się na platformie informatycznej, powinny mieć możliwość stworzenia profilu z wykorzystaniem funkcji tworzenia profilu Europass, ustanowionej decyzją Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/646¹⁷, która umożliwia użytkownikom utworzenie bezpłatnego profilu i zgłaszanie odpowiednich umiejętności, kwalifikacji i innego doświadczenia w jednej bezpiecznej lokalizacji online. Inne istniejące odpowiednie narzędzia na poziomie unijnym i krajowym mogłyby zawierać bezpośredni link do modułu CV platformy informatycznej.

¹⁷ Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/646 z dnia 18 kwietnia 2018 r. w sprawie wspólnych ram mających na celu świadczenie lepszej jakości usług w zakresie umiejętności i kwalifikacji (Europass), uchylająca decyzję nr 2241/2004/WE (Dz.U. L 112 z 2.5.2018, s. 42, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

- (22) W razie potrzeby uznawanie kwalifikacji i walidację umiejętności – związanych z uczeniem się formalnym, pozaformalnym lub nieformalnym lub z doświadczeniem zawodowym – zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich przeprowadza się w uczestniczących państwach członkowskich na wniosek zarejestrowanej osoby poszukującej pracy z państwa trzeciego, uczestniczącego pracodawcy lub innego uczestniczącego podmiotu zgodnie z prawem i praktykami krajowymi oraz wszelkimi odpowiednimi umowami międzynarodowymi, w tym porozumieniami o wzajemnym uznawaniu kwalifikacji zawodowych. Informacje online na temat istniejących procedur uznawania i walidacji na poziomie krajowym powinny być dostępne na platformie informatycznej, a szczegółowe informacje należy udostępniać zarejestrowanym osobom poszukującym pracy z państw trzecich, które zostały wybrane na wolne miejsce pracy w Unijnej Puli Talentów, oraz uczestniczącym pracodawcom i innym uczestniczącym podmiotom.
- (23) W kontekście partnerstw w zakresie talentów obywatele wybranych państw trzecich mogą otrzymywać wsparcie w zakresie rozwoju i walidacji umiejętności. Umiejętności rozwinięte lub zwalidowane w ramach partnerstwa w zakresie talentów mogłyby być poświadczane zgodnie z warunkami określonymi przez państwa członkowskie w ramach partnerstwa w zakresie talentów, w którym uczestniczą.
- (24) Osoby poszukujące pracy z państw trzecich mogą również otrzymywać wsparcie za pośrednictwem dwustronnych porozumień oraz krajowych ram dotyczących rozwoju i walidacji umiejętności w państwie trzecim. W odniesieniu do uznawania kwalifikacji i walidacji umiejętności zdobytych w państwie trzecim w kontekście takiego porozumienia lub takich ram zastosowanie ma ustawodawstwo krajowe danego państwa członkowskiego.

- (25) Uczestniczące państwa członkowskie biorące udział w partnerstwie w zakresie talentów lub mające dwustronne porozumienia lub krajowe ramy dotyczące rozwoju i walidacji umiejętności w państwie trzecim powinny mieć możliwość korzystania z Unijnej Puli Talentów, aby ułatwić rekrutację osób poszukujących pracy z państw trzecich, których umiejętności i kompetencje zostały rozwinięte w ramach tego partnerstwa w zakresie talentów, porozumienia lub ram. W tym celu takie umiejętności i kompetencje powinny być widoczne na platformie informatycznej poprzez umożliwienie osobom poszukującym pracy z państw trzecich, które korzystały ze szczególnego wsparcia w oparciu o partnerstwo w zakresie talentów, porozumienie lub ramy w państwie trzecim, wskazania na swoich profilach – za pomocą flagi – nabytych w ten sposób umiejętności i kompetencji. Flaga będzie wizualną wskazówką dla pracodawcy, że osoba poszukująca pracy uczestniczyła w takim partnerstwie w zakresie talentów, porozumieniu lub w takich ramach. Umieszczenie flagi na profilach zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich pozostaje bez uszczerbku dla unijnych i krajowych przepisów dotyczących uznawania dyplomów i kwalifikacji zawodowych lub dostępu do zawodów regulowanych. Flaga pozostaje również bez uszczerbku dla prawa wjazdu i pobytu.
- (26) Sekretariat powinien publikować na platformie informatycznej wykaz państw trzecich i państw członkowskich uczestniczących w partnerstwach w zakresie talentów. Sekretariat powinien również publikować, na podstawie informacji przekazanych przez państwa członkowskie, wykaz porozumień dwustronnych i ram krajowych dotyczących rozwoju i walidacji umiejętności w państwach trzecich, w tym w państwach trzecich uczestniczących w tych porozumieniach i ramach, oraz informacje na temat szczególnego wsparcia udzielanego w tym kontekście.

- (27) Uczestniczący pracodawcy i inne uczestniczące podmioty powinni mieć możliwość filtrowania profili zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich, które podały informacje za pośrednictwem flagi wskazujące na to, że skorzystały ze szczególnego wsparcia w oparciu o partnerstwo w zakresie talentów, porozumienie dwustronne lub ramy krajowe dotyczące rozwoju i walidacji umiejętności w państwie trzecim. Mogłoby to zachęcić uczestniczących pracodawców i inne uczestniczące podmioty do oferowania zatrudnienia w Unii.
- (28) Wszystkie działania prowadzone w kontekście Unijnej Puli Talentów powinny przestrzegać prawa do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, płacy minimalnej, dostępu do ochrony socjalnej, szkoleń i ochrony osób młodych w miejscu pracy. Również zgodnie z zasadami Europejskiego filaru praw socjalnych Unijna Pula Talentów powinna zapewniać wysokiej jakości zatrudnienie i uczciwą konkurencję. Ponadto ważne jest zapewnienie osobom poszukującym pracy z państw trzecich dostępu do organów ds. równości zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1500¹⁸ i dyrektywą Rady (UE) 2024/1499¹⁹, w stosownych przypadkach.

¹⁸ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1500 z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie standardów dla organów ds. równości w obszarze równego traktowania i równych szans kobiet i mężczyzn w sprawach zatrudnienia i pracy oraz zmieniająca dyrektywy 2006/54/WE i 2010/41/UE (Dz.U. L, 2024/1500, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj>).

¹⁹ Dyrektywa Rady (UE) 2024/1499 z dnia 7 maja 2024 r. w sprawie norm dotyczących funkcjonowania organów ds. równości w obszarze równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, równego traktowania osób w dziedzinie zatrudnienia i pracy bez względu na wyznawaną religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach zabezpieczenia społecznego oraz w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, oraz w sprawie zmiany dyrektyw 2000/43/WE i 2004/113/WE (Dz.U. L, 2024/1499, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1499/oj>).

- (29) W swoich „Zasadach ogólnych i wytycznych operacyjnych dotyczących uczciwej rekrutacji” MOP określiła szereg norm dotyczących odpowiedniej ochrony osób poszukujących pracy z państw trzecich przed nieuczciwą rekrutacją. Uczestniczący obecnie lub wcześniej w Unijnej Puli Talentów pracodawcy i inne podmioty powinni przestrzegać obowiązujących przepisów i praktyk unijnych. Uczestniczący pracodawcy i inne uczestniczące podmioty mają również zapewniać równe traktowanie osób poszukujących pracy z państw trzecich i obywateli uczestniczących państw członkowskich, zgodnie z dyrektywami Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/98/UE²⁰, 2014/36/UE²¹, (UE) 2016/801²², (UE) 2021/1883²³ i (UE) 2024/1233²⁴. Zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152²⁵ na początku zatrudnienia pracodawcy mają udzielać pracownikom pisemnych informacji na temat ich praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy.

²⁰ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/98/UE z dnia 13 grudnia 2011 r. w sprawie procedury jednego wniosku o jedno zezwolenie dla obywateli państw trzecich na pobyt i pracę na terytorium państwa członkowskiego oraz w sprawie wspólnego zbioru praw dla pracowników z państw trzecich przebywających legalnie w państwie członkowskim (Dz.U. L 343 z 23.12.2011, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj>).

²¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 375, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>).

²² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/801 z dnia 11 maja 2016 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych, odbycia studiów, szkoleń, udziału w wolontariacie, programach wymiany młodzieży szkolnej lub projektach edukacyjnych oraz podjęcia pracy w charakterze au pair (Dz.U. L 132 z 21.5.2016, s. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).

²³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 z dnia 20 października 2021 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz uchylenia dyrektywy Rady 2009/50/WE (Dz.U. L 382 z 28.10.2021, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

²⁴ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1233 z dnia 24 kwietnia 2024 r. w sprawie procedury jednego wniosku o jedno zezwolenie dla obywateli państw trzecich na pobyt i pracę na terytorium państwa członkowskiego oraz w sprawie wspólnego zbioru praw dla pracowników z państw trzecich przebywających legalnie w państwie członkowskim (Dz.U. L, 2024/1233, 30.4.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj>).

²⁵ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

Informacje te mają obejmować zasadnicze aspekty stosunku pracy, takie jak miejsce i rodzaj pracy, okres zatrudnienia, wynagrodzenie, czas pracy, wymiar płatnego urlopu oraz, w stosownych przypadkach, inne istotne warunki pracy. Ponadto zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970²⁶ pracodawcy mają przekazywać osobom poszukującym pracy informacje niezbędne do zapewnienia świadomych i przejrzystych negocjacji w odniesieniu do wynagrodzeń. Uczestniczący pracodawcy lub inne uczestniczące podmioty nie powinny pobierać opłat rekrutacyjnych ani ukrytych kosztów ani zakazywać osobie poszukującej pracy z państwa trzeciego podejmowania zatrudnienia u innych pracodawców poza rozkładem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą ani nie powinni niekorzystnie traktować takiej osoby z tego powodu. Uczestniczący pracodawcy i inne uczestniczące podmioty mają we wszystkich okolicznościach przestrzegać dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady 96/71/WE²⁷ i (UE) 2020/1057²⁸ podczas delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, w szczególności w odniesieniu do ustanowionych w tych dyrektywach warunków zatrudnienia. Uczestniczący pracodawcy i inne uczestniczące podmioty mają również przestrzegać wymogów wynikających z odpowiedniego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, w szczególności z jego wyroku w sprawie C-43/93²⁹, takich jak wymóg, zgodnie z którym obywatele państw trzecich mogą być delegowani do państwa członkowskiego tylko wtedy, gdy są zgodnie z prawem i zwyczajowo zatrudnieni w państwie członkowskim siedziby przedsiębiorstwa delegującego. Uczestniczący pracodawcy i inne uczestniczące podmioty mają również przestrzegać odpowiedniego prawa przyjmującego państwa członkowskiego.

²⁶ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz.U. L 132 z 17.5.2023, s. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>).

²⁷ Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>).

²⁸ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r. ustanawiająca przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego oraz zmieniająca dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania przepisów oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 (Dz.U. L 249 z 31.7.2020, s. 49, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2020/1057/oj>).

²⁹ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 9 sierpnia 1994 r., *Raymond Vander Elst przeciwko Office des Migrations Internationales*, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310.

- (30) Pracodawcy lub inne podmioty, którzy zostali na stałe wykluczeni z platformy informatycznej, lub którym odmówiono dostępu do platformy informatycznej lub zawieszono dostęp do niej, nie powinni mieć możliwości korzystania z platformy informatycznej, w tym za pośrednictwem innych uczestniczących podmiotów. Krajowe punkty kontaktowe powinny zapewnić, aby wolne miejsca pracy takich pracodawców lub innych podmiotów nie były udostępniane na platformie informatycznej. Przed udostępnieniem wolnego miejsca pracy krajowe punkty kontaktowe powinny sprawdzić, czy pracodawca lub inny podmiot zainteresowany uczestnictwem w Unijnej Puli Talentów nie jest wpisany do rejestru pracodawców lub innych podmiotów, którzy zostali na stałe wykluczeni z platformy informatycznej lub którym odmówiono dostępu do platformy informatycznej lub których dostęp zawieszono, w celu zapewnienia, aby tacy pracodawcy lub takie inne podmioty nie korzystali z platformy informatycznej. Przeprowadzając takie sprawdzenie, krajowe punkty kontaktowe powinny zgodnie z praktyką krajową mieć również możliwość polegania na istniejących informacjach na temat pracodawców i innych podmiotów nieprzestrzegających przepisów. Takie informacje mogą również obejmować wykazy sporządzone zgodnie z dyrektywami Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE³⁰ i 2011/36/UE³¹. Takie sprawdzenia, przeprowadzane na podstawie istniejących informacji na temat pracodawców i innych podmiotów nieprzestrzegających przepisów w państwach członkowskich, mogłyby przyczynić się do skuteczności środków odmowy dostępu do Unijnej Puli Talentów, od pierwszego dnia uczestnictwa państwa członkowskiego, dla pracodawców i innych podmiotów, którzy naruszyli odpowiednie przepisy i praktyki unijne lub krajowe. Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby inne uczestniczące podmioty, które zgodnie z prawem krajowym wypełniły swoje obowiązki w zakresie należytej staranności w odniesieniu do przestrzegania przez uczestniczących pracodawców odpowiednich przepisów i praktyk unijnych i krajowych dotyczących ochrony przed nieuczciwą rekrutacją, nieodpowiednimi warunkami pracy, dyskryminacją, niekorzystnym traktowaniem i handlem ludźmi, nie były wykluczane z platformy informatycznej ani by nie stosować wobec nich odmowy lub zawieszenia dostępu do platformy informatycznej w przypadku naruszenia przez uczestniczącego pracodawcę odpowiednich przepisów lub praktyk unijnych lub krajowych.

³⁰ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (Dz.U. L 168 z 30.6.2009, s. 24, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj>).

³¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/36/UE z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie zapobiegania handlowi ludźmi i zwalczania tego procederu oraz ochrony ofiar, zastępująca decyzję ramową Rady 2002/629/WSiSW (Dz.U. L 101 z 15.4.2011, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/36/oj>).

- (31) Sekretariat powinien regularnie zwoływać posiedzenia sieci krajowych punktów kontaktowych, w skład której wchodzić mają krajowe punkty kontaktowe z każdego uczestniczącego państwa członkowskiego. Sieć krajowych punktów kontaktowych powinna służyć jako środek umożliwiający krajowym punktom kontaktowym wymianę informacji i najlepszych praktyk w zakresie wykonywania niniejszego rozporządzenia, takich jak praktyki krajowych punktów kontaktowych w przypadku nieprzestrzegania obowiązków lub warunków określonych w niniejszym rozporządzeniu przez uczestniczących pracodawców i inne uczestniczące podmioty.
- (32) Aby zapewnić wysoką jakość kojarzenia wolnych miejsc pracy z poszukującymi zatrudnienia, uczestniczący pracodawcy i inne uczestniczące podmioty powinny mieć możliwość dostępu do wykazu sugerowanych profili zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich, a zarejestrowane osoby poszukujące pracy z państw trzecich powinny mieć możliwość dostępu do wykazu sugerowanych wolnych miejsc pracy. Wykazy te, wygenerowane za pomocą narzędzia platformy informatycznej umożliwiającego automatyczne kojarzenie wolnych miejsc pracy z poszukującymi zatrudnienia, powinny opierać się – w odniesieniu do danego wolnego miejsca pracy – na adekwatności umiejętności, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego osób poszukujących pracy z państw trzecich. Osoby poszukujące pracy z państw trzecich powinny również mieć możliwość wskazania, w których państwach członkowskich wolą pracować, a także swojej dyspozycyjności do podjęcia pracy. Informacje o preferowanych państwach członkowskich osoby poszukującej pracy nie powinny być wykorzystywane do celów kojarzenia wolnych miejsc pracy z poszukującymi zatrudnienia.
- (33) Ważne jest, aby uczestniczący pracodawcy i inne uczestniczące podmioty dążyły do zapewnienia dokładnej selekcji kandydatów, wstępnej oceny ich profili, w tym ich kwalifikacji oraz oceny ich odpowiedniości, zgodnie z zasadami uczciwej rekrutacji.

- (34) Unijna Pula Talentów powinna zaspokajać ustalone potrzeby na rynku pracy i nie powinna służyć jako środek skutkujący wypieraniem istniejącej siły roboczej ani negatywnie na nią oddziałujący, czy też w inny sposób negatywnie wpływać na godną pracę lub uczciwą konkurencję. Aby lepiej wspierać działania państw członkowskich na rzecz rozwiązania problemu istniejących i przyszłych niedoborów siły roboczej i umiejętności oraz na rzecz poprawy konkurencyjności, Unijna Pula Talentów powinna być ukierunkowana na konkretne zawody wymagające odpowiednich poziomów umiejętności, w oparciu o najbardziej powszechne zawody deficytowe w Unii oraz zawody bezpośrednio przyczyniające się do transformacji ekologicznej i cyfrowej, wymienione w załączniku do niniejszego rozporządzenia. W celu dostosowania wolnych miejsc pracy do konkretnych potrzeb krajowych rynków pracy, a także do krajowych polityk migracyjnych, oraz przyjmując za punkt wyjścia wykaz zawodów deficytowych w całej Unii, uczestniczące państwa członkowskie powinny mieć możliwość powiadamiania Sekretariatu o konkretnych zawodach deficytowych, które mają zostać dodane do tego wykazu lub z niego usunięte. Państwa członkowskie powinny móc podjąć decyzję w sprawie niezbędnych dostosowań wykazu zawodów deficytowych w całej Unii, tak aby wykaz ten odpowiadał szczególnym potrzebom rynku pracy na poziomie krajowym lub regionalnym. W przypadku szczególnych potrzeb regionalnego rynku pracy państwa członkowskie powinny móc podjąć decyzję, że krajowy punkt kontaktowy jest odpowiedzialny za filtrowanie wolnych miejsc pracy, tak aby odpowiadały one danemu wymiarowi terytorialnemu, gdy są udostępniane na platformie informatycznej. Takie powiadomienia powinny mieć wpływ wyłącznie na kojarzenie wolnych miejsc pracy zgłoszonych przez dane państwo członkowskie z poszukującymi zatrudnienia. Ważne jest, aby ani wykaz zawodów deficytowych w całej Unii, ani powiadomienia państw członkowskich nie wpływały na zasadę preferencji wobec obywateli Unii i, w stosownych przypadkach na mocy prawa krajowego, analizę sytuacji na rynku pracy.

- (35) Aby promować uczciwą rekrutację i zwiększyć przejrzystość dla osób poszukujących pracy z państw trzecich i pracodawców, którzy chcą rekrutować pracowników z państw trzecich, Sekretariat, przy wsparciu ze strony krajowych punktów kontaktowych i grupy sterującej, powinien zapewnić łatwy dostęp do informacji dotyczących Unijnej Puli Talentów i jej funkcjonowania osobom poszukującym pracy z państw trzecich oraz pracodawcom i innym podmiotom zainteresowanym uczestnictwem w Unijnej Puli Talentów, w tym małym i średnim przedsiębiorstwom, w szczególności w odniesieniu do informacji na temat właściwych organów w uczestniczących państwach członkowskich. Takie informacje powinny obejmować warunki, obowiązki i procedury dotyczące rejestracji i uczestnictwa w Unijnej Puli Talentów; należy także podkreślić, że korzystanie z nich jest bezpłatne. Uczestniczące państwa członkowskie powinny udostępniać Sekretariatowi informacje na temat rodzajów podmiotów, które mogą udostępniać wolne miejsca pracy na platformie informatycznej w danym państwie członkowskim. Sekretariat powinien opublikować te informacje na platformie informatycznej.

- (36) Aby promować uczciwą rekrutację i zwiększyć przejrzystość wobec osób poszukujących pracy z państw trzecich, Sekretariat powinien przy wsparciu ze strony krajowych punktów kontaktowych zapewnić, aby łatwo dostępne informacje były udostępniane na platformie informatycznej. Informacje te powinny obejmować procedury zatrudnieniowe i imigracyjne, uznawanie kwalifikacji i walidację umiejętności, prawa i obowiązki obywateli państw trzecich, warunki życia i pracy, istniejące mechanizmy składania skarg i dochodzenia roszczeń w przypadku wyzysku pracowników i nieuczciwych praktyk rekrutacyjnych, a także środki wsparcia dostępne w kontekście uzupełniających dróg migracji pracowników dla osób poszukujących pracy potrzebujących ochrony międzynarodowej i zamieszkujących poza Unią. Krajowe punkty kontaktowe powinny udostępniać Sekretariatowi odpowiednie informacje do publikacji na platformie informatycznej. Krajowe punkty kontaktowe powinny również mieć możliwość odwoływania się do istniejących źródeł informacji na poziomie unijnym lub krajowym. Ważne jest, aby Sekretariat, we współpracy z delegaturami Unii, podnosił świadomość społeczną na temat istnienia, celów i funkcjonowania Unijnej Puli Talentów poprzez działania komunikacyjne i kampanie informacyjne, w miarę możliwości i z zastrzeżeniem dostępnych zasobów. Aby zapewnić powodzenie takich kampanii komunikacyjnych, ważne jest również, aby krajowe punkty kontaktowe udzielały Sekretariatowi wsparcia w rozpowszechnianiu odpowiednich informacji w uczestniczących państwach członkowskich.
- (37) Ważne jest, aby informacje przekazywane na platformie informatycznej były udostępniane co najmniej w językach urzędowych uczestniczących państw członkowskich. Sekretariat może zbadać możliwość włączenia mechanizmów automatycznego tłumaczenia treści na inne języki na platformie informatycznej.

- (38) Ważne jest, aby delegatury unijne wspierały przekazywanie osobom poszukującym pracy z państw trzecich informacji na temat Unijnej Puli Talentów i jej funkcjonowania, a także na temat uczestniczących państw członkowskich.
- (39) Państwa członkowskie powinny móc podjąć decyzję, że ich publiczne służby zatrudnienia są częścią ich krajowych punktów kontaktowych i są odpowiedzialne za udostępnianie informacji o wolnych miejscach pracy na platformie informatycznej za pośrednictwem jednego skoordynowanego kanału. W przypadku gdy wolne miejsca pracy jest publikowane na portalu EURES, krajowe punkty kontaktowe powinny mieć możliwość, zgodnie z prawem krajowym, udostępniania takich wolnych miejsc pracy osobom poszukującym pracy z państw trzecich na platformie informatycznej na wniosek pracodawcy lub innego podmiotu zainteresowanego uczestnictwem w Unijnej Puli Talentów.
- (40) Unijna Pula Talentów nie powinna być wykorzystywana do rekrutacji stażystów ani praktykantów. W związku z tym udostępniając wolne miejsca pracy na platformie informatycznej, krajowe punkty kontaktowe nie powinny przysyłać informacji o wolnych miejscach pracy związanych z przyuczaniem do zawodu i stażami.

- (41) Krajowe punkty kontaktowe powinny udostępniać szczegółowe informacje zarejestrowanym osobom poszukującym pracy z państw trzecich, które zostały wybrane na wolne miejsce pracy, uczestniczącym pracodawcom i innym uczestniczącym podmiotom. Te szczegółowe informacje powinny obejmować informacje na temat odpowiednich wiz i dokumentów pobytowych do celów pracy w uczestniczącym państwie członkowskim, w tym w odniesieniu do praw i obowiązków obywateli państw trzecich, takich jak dostęp do świadczeń społecznych, pomocy zdrowotnej, edukacji i lokali mieszkalnych. Należy udostępnić szczegółowe informacje na temat procedur łączenia rodzin, praw członków rodziny oraz istniejących środków ułatwiających integrację w przyjmującym państwie członkowskim, takich jak kursy językowe i szkolenia zawodowe. Takie szczegółowe informacje powinny również obejmować istniejące mechanizmy składania skarg i dochodzenia roszczeń w przypadkach wyzysku pracowników lub nieuczciwej rekrutacji w uczestniczących państwach członkowskich. Informacje takie powinny być udostępniane jasnym i prostym językiem i obejmować w szczególności dane kontaktowe właściwych organów zgodnie z praktyką krajową oraz, o ile są dostępne, organizacji oferujących obywatelom państw trzecich wsparcie i pomoc po rekrutacji. Zarejestrowane osoby poszukujące pracy z państw trzecich, które zostały wybrane na wolne miejsce pracy za pośrednictwem Unijnej Puli Talentów i kwalifikują się do udziału w uzupełniającej drodze migracji pracowników dla osób potrzebujących ochrony międzynarodowej w danym państwie członkowskim, powinny otrzymać szczegółowe informacje z odpowiedniego krajowego punktu kontaktowego, w tym na temat uzyskania dokumentu podróży i wsparcia integracyjnego po przybyciu. Krajowe punkty kontaktowe powinny udostępnić uczestniczącym pracodawcom i innym uczestniczącym podmiotom informacje na temat ich praw i obowiązków związanych z zabezpieczeniem społecznym, aktywnymi instrumentami rynku pracy, opodatkowaniem, kwestiami związanymi z umowami o pracę, uprawnieniami emerytalno-rentowymi i ubezpieczeniami zdrowotnymi.

- (42) Skargi dotyczące uczestniczących pracodawców i innych uczestniczących podmiotów, którzy naruszają odpowiednie przepisy i praktyki unijne i krajowe, powinny być rozpatrywane za pośrednictwem istniejących mechanizmów składania skarg przez właściwe organy krajowe zgodnie z przepisami i praktykami krajowymi. Osoby poszukujące pracy z państw trzecich powinny mieć również możliwość zgłaszania naruszeń krajowym punktem kontaktowym. Krajowe punkty kontaktowe powinny przekazywać takie zgłoszenia odpowiednim właściwym organom.
- (43) Do celów zapewnienia przejrzystości i przewidywalności Unijnej Puli Talentów Sekretariat, przy wsparciu ze strony krajowych punktów kontaktowych, powinien udostępniać na platformie informatycznej informacje dotyczące państw członkowskich, które zgłosiły zamiar wycofania się z Unijnej Puli Talentów. Informacje te powinny być podawane do wiadomości publicznej na platformie informatycznej niezwłocznie po powiadomieniu o wycofaniu i z odpowiednim wyprzedzeniem przed usunięciem danych wolnych miejsc pracy z platformy informatycznej. Zgodnie z praktyką krajową krajowe punkty kontaktowe powinny również informować uczestniczących pracodawców i inne uczestniczące podmioty mające siedzibę w ich państwie członkowskim, że ich wolne miejsca pracy zostaną usunięte z platformy informatycznej.

- (44) Krajowe punkty kontaktowe powinny udostępniać szczegółowe informacje osobom poszukującym pracy z państw trzecich, które zostały wybrane na wolne miejsce pracy za pośrednictwem Unijnej Puli Talentów, w tym poprzez odwołanie się do istniejących źródeł informacji. Ponadto krajowe punkty kontaktowe powinny mieć możliwość udostępniania informacji w zautomatyzowanym i znormalizowanym formacie, w tym przez odwoływanie się do odpowiednich źródeł informacji lub do właściwych organów. W stosownych przypadkach krajowe punkty kontaktowe mogłyby również polegać na innych właściwych organach krajowych do celu realizacji zadań określonych w niniejszym rozporządzeniu.
- (45) Szczegółowe informacje udostępniane osobom poszukującym pracy z państw trzecich, które zostały wybrane na wolne miejsce pracy, oraz uczestniczącym pracodawcom i innym uczestniczącym podmiotom powinny obejmować jasne, szczegółowe i wyczerpujące informacje na temat odpowiednich etapów procedur, których należy przestrzegać w celu uzyskania zezwolenia na pobyt i pracę w danym państwie członkowskim. W tym celu takie informacje powinny również obejmować informacje na temat mających zastosowanie wymogów i odpowiedniej dokumentacji, które należy przedłożyć właściwym organom krajowym, w tym dane kontaktowe odpowiednich właściwych organów, zgodnie z praktyką krajową i w oparciu o istniejące sposoby kontaktowania się z odpowiednimi właściwymi organami. Udostępniane informacje powinny być regularnie aktualizowane przez krajowe punkty kontaktowe, z uwzględnieniem informacji zwrotnych przekazywanych przez użytkowników platformy informatycznej. Różne warianty udostępniania szczegółowych znormalizowanych i zautomatyzowanych informacji mogłyby zostać omówione w ramach sieci krajowych punktów kontaktowych.

- (46) Głównym celem Unijnej Puli Talentów jest wspieranie uczestniczących pracodawców i innych uczestniczących podmiotów w celu promowania i obsadzania ich wolnych miejsc pracy. W związku z tym na platformie informatycznej Sekretariat powinien udostępniać jasne informacje, że rejestracja w Unijnej Puli Talentów przez osoby poszukujące pracy z państw trzecich i wybór na wolne miejsce pracy za pośrednictwem platformy informatycznej nie gwarantują wydania zezwolenia na pracę, wizy lub dokumentu pobytowego przez uczestniczące państwo członkowskie, w którym ma siedzibę uczestniczący pracodawca lub inny uczestniczący podmiot.
- (47) Niniejsze rozporządzenie nie wpływa na prawa państw członkowskich do określenia wielkości napływu obywateli państw trzecich zgodnie z art. 79 ust. 5 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE).

- (48) Aby uczestniczącym pracodawcom i innym uczestniczącym podmiotom umożliwić łatwiejszą i szybszą rekrutację osób poszukujących pracy z państw trzecich, zamieszkujących poza Unią, uczestniczące państwa członkowskie powinny mieć możliwość wprowadzenia uproszczonych lub przyspieszonych procedur imigracyjnych i procedur uznawania. Te procedury krajowe powinny móc obejmować w szczególności wydawanie wiz i dokumentów pobytowych do celów pracy, zwolnienie z zasady preferencji dla obywateli Unii, wymogi dotyczące sprawdzania sytuacji na rynku pracy oraz uznawania kwalifikacji i walidacji umiejętności, a także procedurę określoną w art. 13 ust. 2 dyrektywy (UE) 2021/1883 oraz możliwość nieprzedłużania okresu oceny wniosku o jedno zezwolenie, jak przewidziano w art. 8 ust. 3 dyrektywy (UE) 2024/1233. W kontekście grupy sterującej państwa członkowskie mogą między sobą wymieniać praktyki dotyczące wdrażania tych przyspieszonych procedur imigracyjnych.
- (49) Aby zapewnić sprawiedliwe zasady mobilności, biorąc pod uwagę wszelkie szczególne kwestie związane z działalnością gospodarczą innych uczestniczących podmiotów, państwa członkowskie są w stanie organizować szczególne rozwiązania dotyczące monitorowania działalności innych uczestniczących podmiotów, jeżeli jest to wymagane, na wniosek co najmniej jednego państwa członkowskiego oraz, w razie potrzeby, służb kontrolnych w związku z monitorowaniem pracowników z państw trzecich przebywających na ich terytorium.

- (50) Aby osiągnąć cel niniejszego rozporządzenia dotyczący ułatwiania sprawiedliwej międzynarodowej rekrutacji, należy przekazać Komisji uprawnienia do przyjmowania aktów zgodnie z art. 290 TFUE w zakresie zmiany niniejszego rozporządzenia w odniesieniu do załącznika zawierającego wykaz zawodów deficytowych w całej Unii. Szczególnie ważne jest, aby w czasie prac przygotowawczych Komisja prowadziła stosowne konsultacje, w tym na poziomie ekspertów, oraz aby konsultacje te prowadzone były zgodnie z zasadami określonymi w Porozumieniu międzyinstytucjonalnym z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie lepszego stanowienia prawa³². W szczególności, aby zapewnić Parlamentowi Europejskiemu i Radzie udział na równych zasadach w przygotowaniu aktów delegowanych, instytucje te otrzymują wszelkie dokumenty w tym samym czasie co eksperci państw członkowskich, a eksperci tych instytucji mogą systematycznie brać udział w posiedzeniach grup eksperckich Komisji zajmujących się przygotowaniem aktów delegowanych.
- (51) W celu zapewnienia jednolitych warunków wykonywania niniejszego rozporządzenia należy powierzyć Komisji uprawnienia wykonawcze. Uprawnienia te powinny być wykonywane zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 182/2011³³.

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

³³ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 182/2011 z dnia 16 lutego 2011 r. ustanawiające przepisy i zasady ogólne dotyczące trybu kontroli przez państwa członkowskie wykonywania uprawnień wykonawczych przez Komisję (Dz.U. L 55 z 28.2.2011, s. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj>).

- (52) Ponieważ cel niniejszego rozporządzenia, a mianowicie ustanowienie ogólnounijnej platformy mającej na celu rozwiązanie problemu niedoborów siły roboczej na poziomie Unii poprzez ułatwienie rekrutacji obywateli państw trzecich do pracy w zawodach deficytowych w całej Unii, nie może zostać osiągnięty w sposób wystarczający przez państwa członkowskie ze względu na brak skutecznych kanałów i ograniczoną widoczność na poziomie globalnym, natomiast ze względu na rozmiary działań możliwe jest jego lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, Unia może podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE). Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsze rozporządzenie nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu.
- (53) Niniejsze rozporządzenie nie narusza praw podstawowych i jest zgodne z zasadami uznanymi w Karcie, w tym z prawem do rokowań zbiorowych i działań zbiorowych, zasadą niedyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, prawem do należytych i sprawiedliwych warunków pracy, ochroną pracy osób młodych oraz zasadą równości kobiet i mężczyzn, zgodnie z art. 6 TUE.
- (54) Zgodnie z art. 1 i 2 Protokołu nr 22 w sprawie stanowiska Danii, załączonego do TUE i do TFUE, Dania nie uczestniczy w przyjęciu niniejszego rozporządzenia i nie jest nim związana ani go nie stosuje.

- (55) Zgodnie z art. 3 Protokołu nr 21 w sprawie stanowiska Zjednoczonego Królestwa i Irlandii w odniesieniu do przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości, załączonego do TUE i do TFUE, Irlandia powiadomiła pismem z dnia 5 marca 2024 r. o chęci uczestniczenia w przyjęciu i stosowaniu niniejszego rozporządzenia.
- (56) Zgodnie z art. 42 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2018/1725 skonsultowano się z Europejskim Inspektorem Ochrony Danych, który wydał opinię w dniu 9 stycznia 2024 r.,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

Rozdział I

Przepisy ogólne

Artykuł 1

Przedmiot

1. Niniejszym rozporządzeniem ustanawia się Unijną Pulę Talentów, dostępną dla wszystkich państw członkowskich, w celu:
 - a) ułatwienia rekrutacji osób poszukujących pracy z państw trzecich, zamieszkujących poza Unią oraz mających odpowiednie umiejętności i poziom kwalifikacji do wykonywania zawodów deficytowych w Unii;
 - b) promowania standardów uczciwej rekrutacji;
 - c) zwiększenia zdolności Unii do przyciągania talentów spoza Unii.

2. W niniejszym rozporządzeniu ustanawia się przepisy dotyczące:
 - a) organów odpowiedzialnych za zarządzanie Unijną Pulą Talentów i jej funkcjonowanie oraz współpracy między takimi organami;

- b) funkcjonowania platformy informatycznej (zwanej dalej „platformą informatyczną”) i udostępniania informacji;
- c) warunków i procedur uczestnictwa w Unijnej Puli Talentów osób poszukujących pracy z państw trzecich oraz pracodawców i innych podmiotów;
- d) ułatwiania rekrutacji osób poszukujących pracy z państw trzecich, które korzystały ze szczególnego wsparcia w ramach partnerstwa w zakresie talentów, dwustronnego porozumienia lub krajowych ram dotyczących rozwoju i walidacji umiejętności w państwie trzecim;
- e) ochrony praw osób poszukujących pracy i uczestniczących pracodawców oraz innych uczestniczących podmiotów do celów niniejszego rozporządzenia.

Artykuł 2

Zakres stosowania

Niniejsze rozporządzenie ma zastosowanie do osób poszukujących pracy z państw trzecich, zamieszkujących poza Unią, oraz do uczestniczących pracodawców i innych uczestniczących podmiotów, które mają siedzibę w uczestniczących państwach członkowskich.

Artykuł 3

Uczestnictwo i wycofanie się państw członkowskich

1. Każde państwo członkowskie może w dowolnym momencie podjąć decyzję o uczestnictwie w Unijnej Puli Talentów. Powiadamia ono Sekretariat o swoim zamiarze nie później niż dziewięć miesięcy przed dniem, od którego zamierza uczestniczyć, i wskazuje rodzaje podmiotów, którym zezwolono na udostępnianie wolnych miejsc pracy na platformie informatycznej.

Od pierwszego dnia uczestnictwa wolne miejsca pracy oferowane przez pracodawców i inne podmioty mających siedzibę w tym państwie członkowskim mogą być udostępniane na platformie informatycznej.

Sekretariat udostępnia na platformie informatycznej informacje na temat uczestniczących państw członkowskich.

2. Uczestniczące państwo członkowskie może wycofać się z Unijnej Puli Talentów. Uczestniczące państwa członkowskie, które zamierzają wycofać się z Unijnej Puli Talentów, powiadamiają o tym Sekretariat. Powiadomienia o wycofaniu się są przedkładane w czerwcu lub grudniu.

Wycofanie się staje się skuteczne po upływie dziewięciu miesięcy od daty powiadomienia.

Od dnia powiadomienia żadne nowe wolne miejsca pracy oferowane przez uczestniczących pracodawców lub inne uczestniczące podmioty mających siedzibę w państwie członkowskim, które powiadomiło o swoim zamiarze wycofania się z Unijnej Puli Talentów, nie są udostępniane na platformie informatycznej. Wolne miejsca pracy, które są już dostępne na platformie informatycznej, usuwa się z dniem, w którym wycofanie się staje się skuteczne.

Wycofanie się państwa członkowskiego w pierwszych dwóch latach uczestnictwa w Unijnej Puli Talentów skutkuje anulowaniem netto lub odzyskaniem całego odpowiedniego finansowania unijnego przyznanego państwu członkowskiemu do dnia, w którym wycofanie się staje się skuteczne. Wycofanie się państwa członkowskiego po drugim roku uczestnictwa skutkuje anulowaniem netto lub odzyskaniem wszelkiego finansowania unijnego przyznanego państwu członkowskiemu odpowiadającego okresowi po dniu, w którym wycofanie się stanie się skuteczne.

Sekretariat, przy wsparciu ze strony krajowych punktów kontaktowych, niezwłocznie udostępnia na platformie informatycznej informacje na temat państw członkowskich, które powiadomiły o zamiarze wycofania się z Unijnej Puli Talentów.

Artykuł 4

Definicje

Do celów niniejszego rozporządzenia stosuje się następujące definicje:

- 1) „uczestniczące państwa członkowskie” oznaczają państwa członkowskie uczestniczące w Unijnej Puli Talentów;
- 2) „osoba poszukująca pracy z państwa trzeciego” oznacza osobę fizyczną zamieszkujejącą poza Unią, która osiągnęła pełnoletność zgodnie z prawem krajowym lub praktyką odpowiednich uczestniczących państw członkowskich oraz nie jest obywatelem Unii w rozumieniu art. 20 ust. 1 TFUE i która poszukuje zatrudnienia w Unii;
- 3) „zarejestrowana osoba poszukująca pracy z państwa trzeciego” oznacza osobę poszukującą pracy z państwa trzeciego, która zarejestrowała się na platformie informatycznej zgodnie z art. 11;

- 4) „uczestniczący pracodawca” oznacza pracodawcę, który ma zgodnie z prawem siedzibę w uczestniczącym państwie członkowskim i którego wolne miejsca pracy są udostępniane na platformie informatycznej, przekazane przez krajowy punkt kontaktowy państwa członkowskiego, w którym ten pracodawca ma siedzibę;
- 5) „inny uczestniczący podmiot” oznacza agencję pracy tymczasowej, prywatną agencję zatrudnienia lub pośrednika na rynku pracy, których wolne miejsca pracy są udostępniane na platformie informatycznej, przekazane przez krajowy punkt kontaktowy państwa członkowskiego, w którym inny uczestniczący podmiot ma zgodnie z prawem siedzibę;
- 6) „profil” oznacza informacje dostarczane przez osobę poszukującą pracy z państwa trzeciego w standardowym formacie danych do celów poszukiwania zatrudnienia za pośrednictwem platformy informatycznej;
- 7) „jeden skoordynowany kanał” oznacza usługę informatyczną do przekazywania informacji o wolnych miejscach pracy z uczestniczących państw członkowskich do platformy informatycznej zgodnie z jednolitym systemem i z wykorzystaniem niezbędnej infrastruktury technicznej;
- 8) „wolne miejsce pracy” oznacza płatne stanowisko, które umożliwiłoby osobie poszukującej pracy z państwa trzeciego, która została wybrana, nawiązanie stosunku pracy w uczestniczącym państwie członkowskim, w którym siedzibę ma uczestniczący pracodawca lub inny uczestniczący podmiot i w którym osoba poszukująca pracy z państwa trzeciego zwykle będzie pracować.

Rozdział II

Architektura systemu informatycznego

Artykuł 5

Platforma informatyczna Unijnej Puli Talentów

1. Ustanawia się platformę informatyczną, aby ułatwić rekrutację osób poszukujących pracy z państw trzecich.
2. Platforma informatyczna składa się z:
 - a) jednego skoordynowanego kanału umożliwiającego uczestniczącym państwom członkowskim przesyłanie informacji o wolnych miejscach pracy do platformy informatycznej;
 - b) infrastruktury technicznej umożliwiającej platformie informatycznej otrzymywanie informacji o wolnych miejscach pracy od uczestniczących państw członkowskich;
 - c) infrastruktury technicznej służącej do gromadzenia i przechowywania profili zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich;
 - d) infrastruktury technicznej umożliwiającej krajowym punktom kontaktowym, uczestniczącym pracodawcom i innym uczestniczącym podmiotom wyszukiwanie zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich oraz umożliwienie takim osobom poszukującym pracy wyszukiwanie wolnych miejsc pracy;

- e) narzędzia umożliwiającego automatyczne kojarzenie wolnych miejsc pracy z poszukującymi zatrudnienia;
 - f) bezpiecznego kanału komunikacji umożliwiającego zarejestrowanym osobom poszukującym pracy z państw trzecich oraz uczestniczącym pracodawcom i innym uczestniczącym podmiotom komunikowanie się za pośrednictwem platformy informatycznej i przesyłanie na nią dokumentów.
3. Funkcjonowanie narzędzia do automatycznego kojarzenia wolnych miejsc pracy z poszukującymi zatrudnienia podlega zasadom niedyskryminacji, legalności i sprawiedliwości i nie może prowadzić do niesprawiedliwych uprzedzeń lub praktyk zakazanych na mocy prawa unijnego lub krajowego.
 4. Sekretariat przeprowadzi studium wykonalności w ciągu dwóch lat od uruchomienia platformy informatycznej, oceniając możliwość włączenia do platformy informatycznej wielorakich algorytmów kojarzenia wolnych miejsc pracy z poszukującymi zatrudnienia.
 5. Komisja przyjmuje, w drodze aktów wykonawczych, niezbędne standardy techniczne dotyczące wymiany danych, formatów danych obejmujących europejską klasyfikację umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), formatów podawania informacji o wolnych miejscach pracy z uwzględnieniem art. 13 ust. 4, 5 i 6 oraz formatów profili zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich z uwzględnieniem art. 6, 11 i 12. Te akty wykonawcze przyjmuje się zgodnie z procedurą sprawdzającą, o której mowa w art. 22 ust. 2.
 6. Uczestniczące państwa członkowskie i Sekretariat zapewniają interoperacyjność techniczną między systemami krajowymi a platformą informatyczną. W stosownych przypadkach Sekretariat zapewnia interfejs umożliwiający dostęp do innych odpowiednich instrumentów i usług oferowanych na poziomie Unii.

Artykuł 6

Przetwarzanie danych osobowych

1. Sekretariat może przetwarzać dane osobowe zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich oraz uczestniczących pracodawców i innych uczestniczących podmiotów wyłącznie w zakresie niezbędnym do wykonywania jego zadań na podstawie art. 8 ust. 2. Przetwarzając w tym celu dane osobowe, Sekretariat pełni funkcję administratora zdefiniowanego w art. 3 pkt 8 rozporządzenia (UE) 2018/1725.
2. Krajowe punkty kontaktowe mogą przetwarzać dane osobowe zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich oraz uczestniczących pracodawców i innych uczestniczących podmiotów wyłącznie w zakresie niezbędnym do wykonywania ich zadań na podstawie art. 10 ust. 2. Przetwarzając w tym celu dane osobowe, krajowe punkty kontaktowe pełnią funkcję administratorów zdefiniowanych w art. 4 pkt 7 rozporządzenia (UE) 2016/679.
3. Profile zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich obejmują imię, nazwisko, dane kontaktowe, datę urodzenia i obywatelstwo lub obywatelstwa, informacje na temat kwalifikacji akademickich i zawodowych, wolontariatu lub doświadczenia zawodowego, innych umiejętności i znajomości języka.

Profile zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich mogą zawierać również informacje na temat dostępności osoby poszukującej pracy z państwa trzeciego do podjęcia pracy oraz na temat preferowanych państw członkowskich.

4. Sekretariat i krajowe punkty kontaktowe informują zarejestrowane osoby poszukujące pracy z państw trzecich oraz uczestniczących pracodawców i inne uczestniczące podmioty o przetwarzaniu ich danych osobowych i prawach przysługujących im jako osobom, których dane dotyczą, a także o prawach przysługujących im na podstawie ust. 5 i 6.
5. Dane osobowe zarejestrowane na platformie informatycznej lub do niej przekazywane zgodnie z niniejszym rozporządzeniem są indeksowane, przechowywane i udostępniane wyłącznie do celów wyszukiwania i kojarzenia wolnych miejsc pracy z poszukującymi zatrudnienia. Zarejestrowane osoby poszukujące pracy z państw trzecich mają prawo edycji lub usunięcia swoich danych osobowych lub ograniczenia dostępu do nich.
6. Profile zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich, z dostępu do których dane osoby poszukujące pracy nie korzystały przez okres jednego roku, są usuwane, a żadne dane osobowe nie są przechowywane. W takich przypadkach dane osoby poszukujące pracy są z miesięcznym wyprzedzeniem automatycznie powiadamiane o usunięciu ich profili, jeżeli w tym okresie nie skorzystają z dostępu do nich. Po usunięciu profili ograniczony zestaw zanonimizowanych danych może być nadal przechowywany do celów badawczych i statystycznych, w tym do celów pozyskiwania danych na potrzeby usprawnienia funkcjonowania Unijnej Puli Talentów.
7. Sekretariat udostępnia na platformie informatycznej dane zawarte w profilach zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich i informacje o wolnych miejscach pracy u uczestniczących pracodawców i innych uczestniczących podmiotów do wyszukiwania i kojarzenia wolnych miejsc pracy z poszukującymi zatrudnienia.

8. Dane zawarte w profilach zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich są dostępne wyłącznie dla uczestniczących pracodawców i innych uczestniczących podmiotów oraz krajowych punktów kontaktowych. Dane zawarte w informacjach o wolnych miejscach pracy są dostępne dla zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich oraz krajowych punktów kontaktowych.
9. Zakazuje się przetwarzania danych dotyczących preferowanych państw członkowskich osoby poszukującej pracy, o których mowa w ust. 3 niniejszego artykułu, do celów kojarzenia wolnych miejsc pracy z poszukującymi zatrudnienia zgodnie z art. 16.
10. Komisja przyjmuje, w drodze aktów wykonawczych, dalsze przepisy w sprawie danych osobowych, które mają być przetwarzane i wprowadzane do informacji o wolnych miejscach pracy i do profili zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich, w sprawie obowiązków administratorów, w tym przepisy regulujące ewentualne korzystanie z usług podmiotu przetwarzającego lub podmiotów przetwarzających, a także w sprawie warunków dostępu do danych osobowych oraz dostępnej dla zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich możliwości ograniczenia dostępu do ich danych osobowych na platformie informatycznej. Te akty wykonawcze przyjmuje się zgodnie z procedurą sprawdzającą, o której mowa w art. 22 ust. 2.

Rozdział III

Zarządzanie

Artykuł 7

Struktura

Unijna Pula Talentów składa się z:

- a) Sekretariatu Unijnej Puli Talentów;
- b) grupy sterującej;
- c) krajowych punktów kontaktowych.

Artykuł 8

Sekretariat

- 1. Komisja zapewnia obsługę Sekretariatu.
- 2. Obowiązki Sekretariatu są następujące:
 - a) zapewnianie ogólnego zarządzania Unijną Pulą Talentów, w tym planowanie i koordynowanie jej działań, a także podnoszenie świadomości społecznej na jej temat poprzez działania komunikacyjne i kampanie informacyjne;

- b) utworzenie platformy informatycznej i powiązanych usług informatycznych niezbędnych do jej funkcjonowania oraz zarządzanie tą platformą i usługami, w szczególności poprzez wykorzystanie w stosownych przypadkach dostępnej infrastruktury technicznej na poziomie Unii;
- c) publikowanie na platformie informatycznej istotnych informacji, o których mowa w art. 3 ust. 1, art. 3 ust. 2 akapit piąty, art. 9 ust. 5, art. 10 ust. 2 lit. i), art. 12 ust. 4, art. 14 ust. 2, art. 15 ust. 2 i art. 17 ust. 1 akapit drugi;
- d) zwoływanie i przygotowywanie posiedzeń grupy sterującej;
- e) gromadzenie odpowiednich danych na potrzeby monitorowania wyników Unijnej Puli Talentów na podstawie art. 20;
- f) regularne zwoływanie posiedzeń sieci krajowych punktów kontaktowych, o której mowa w art. 10 ust. 3.

Sekretariat co roku przekazuje grupie sterującej dane, o których mowa w art. 20 ust. 1 i 4. W przypadku gdy takie dane zawierają dane osobowe, są one anonimizowane.

Artykuł 9

Grupa sterująca

1. W skład grupy sterującej wchodzi następujący członek:
 - a) dwóch przedstawicieli z każdego uczestniczącego państwa członkowskiego, w tym jeden ekspert w dziedzinie zatrudnienia i jeden ekspert w dziedzinie migracji;

- b) dwaj przedstawiciele Komisji;
- c) sześciu przedstawicieli międzysektorowych organizacji partnerów społecznych na poziomie Unii, reprezentujących w równym stopniu związki zawodowe i organizacje pracodawców.

Prawo głosu mają jedynie członkowie, o których mowa w akapicie pierwszym lit. a) i b).

2. Ekspert z Parlamentu Europejskiego może zostać zaproszony do udziału w posiedzeniach grupy sterującej. W razie potrzeby w posiedzeniu grupy sterującej mogą również uczestniczyć dodatkowi przedstawiciele Komisji.
3. Przedstawiciele instytucji, organów i jednostek organizacyjnych Unii, przedstawiciele organizacji międzynarodowych, przedstawiciele państw trzecich uczestniczących w partnerstwach w zakresie talentów, porozumieniach dwustronnych lub ramach krajowych dotyczących rozwoju i walidacji umiejętności w państwie trzecim oraz inne odpowiednie zainteresowane strony mogą być zapraszani do udziału w posiedzeniach grupy sterującej w celu przedstawienia swoich opinii.
4. Członkami grupy sterującej ds. Unijnej Puli Talentów są wyłącznie przedstawiciele z uczestniczących państw członkowskich. Przedstawiciele z państw członkowskich nieuczestniczących w Unijnej Puli Talentów mogą uczestniczyć w posiedzeniach grupy sterującej w charakterze obserwatorów.
5. Przedstawiciele, o których mowa w ust. 1 lit. c), podpisują pisemne oświadczenie, w którym deklarują, że nie znajdują się w sytuacji konfliktu interesów. Sekretariat publikuje te oświadczenia i ich aktualizacje na platformie informatycznej.

6. Obowiązki grupy sterującej są następujące:
- a) udzielanie wsparcia Sekretariatowi w przygotowywaniu wykazu zawodów deficytowych w całej Unii, o którym mowa w art. 14;
 - b) ułatwianie wymiany najlepszych praktyk między uczestniczącymi państwami członkowskimi w zakresie krajowych lub regionalnych dostosowań wykazu zawodów deficytowych w całej Unii na podstawie art. 15 ust. 1;
 - c) udzielanie wsparcia Sekretariatowi w planowaniu i koordynacji działań Unijnej Puli Talentów;
 - d) ułatwianie gromadzenia danych istotnych do celów prowadzenia działań monitorujących w ramach Unijnej Puli Talentów, o których mowa w art. 20;
 - e) wymiana najlepszych praktyk dotyczących wdrażania przyspieszonych procedur imigracyjnych w celu ułatwienia rekrutacji zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich na podstawie art. 19;
 - f) udzielanie wsparcia Sekretariatowi w zakresie podnoszenia świadomości na temat Unijnej Puli Talentów, o którym mowa w art. 8 ust. 2 lit. a).
7. Grupa sterująca zbiera się dwa razy w roku i w razie potrzeby na zasadzie *ad hoc*. Posiedzenia zwołuje i prowadzi Sekretariat.

Artykuł 10

Krajowe punkty kontaktowe

1. Każde uczestniczące państwo członkowskie wyznacza podmiot pełniący funkcję jego krajowego punktu kontaktowego. Uczestniczące państwa członkowskie zapewniają, aby w skład ich krajowego punktu kontaktowego wchodziłi eksperci w dziedzinie zatrudnienia i imigracji z odpowiednich organów krajowych. W stosownych przypadkach krajowy punkt kontaktowy może polegać na innych właściwych organach krajowych do celu realizacji zadań określonych w ust. 2.
2. Obowiązki krajowych punktów kontaktowych są następujące:
 - a) ułatwianie funkcjonowania platformy informatycznej na poziomie krajowym;
 - b) udostępnianie informacji o wolnych miejscach pracy na platformie informatycznej za pośrednictwem jednego skoordynowanego kanału, zgodnie z art. 13 ust. 2;
 - c) usuwanie informacji o wolnych miejscach pracy z platformy informatycznej na podstawie art. 13 ust. 12 i profili zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich na podstawie art. 11 ust. 2 akapit drugi po przekazaniu odpowiednich informacji przez właściwe organy krajowe;
 - d) w stosownych przypadkach – powiadamianie Sekretariatu o wszelkich krajowych dostosowaniach wykazu zawodów deficytowych w całej Unii na podstawie art. 15 ust. 1 akapity drugi, trzeci i czwarty;

- e) prowadzenie rejestrów:
 - (i) uczestniczących pracodawców i innych uczestniczących podmiotów;
 - (ii) pracodawców i innych podmiotów, którzy zostali na stałe wykluczeni z Unijnej Puli Talentów lub którym odmówiono dostępu do Unijnej Puli Talentów lub zawieszono ten dostęp;
- f) sprawdzenie rejestru, o którym mowa w lit. e) ppkt (ii), przed udostępnieniem informacji o wolnym miejscu pracy na platformie informatycznej i odmowa dostępu do platformy informatycznej dla pracodawców lub innych podmiotów zainteresowanych uczestnictwem w Unijnej Puli Talentów, jeżeli są oni wpisani do tego rejestru lub na podstawie innych informacji na temat stwierdzonych naruszeń odpowiednich przepisów i praktyk unijnych lub krajowych;
- g) udostępnianie rejestru, o którym mowa w lit. e) ppkt (i), grupie sterującej oraz, jeżeli uczestniczące państwo członkowskie tak postanowi, udostępnianie tego rejestru odpowiednim organom krajowym;
- h) w przypadku gdy tak zadecyduje uczestniczące państwo członkowskie – publiczne udostępnienie rejestru, o którym mowa w lit. e) ppkt (i);
- i) wykluczanie uczestniczących pracodawców lub innych uczestniczących podmiotów lub zawieszanie ich dostępu do Unijnej Puli Talentów oraz usuwanie powiązanych informacji o wolnych miejscach pracy z platformy informatycznej zgodnie z art. 13 ust. 8 i 9;

- j) udostępnianie Sekretariatowi informacji, o których mowa w art. 17 ust. 1 akapit drugi, oraz odpowiednich danych na potrzeby monitorowania Unijnej Puli Talentów, o którym mowa w art. 20;
 - k) udostępnianie szczegółowych informacji zarejestrowanym osobom poszukującym pracy z państw trzecich, które zostały wybrane na wolne miejsce pracy w Unijnej Puli Talentów, oraz uczestniczącym pracodawcom i innym uczestniczącym podmiotom zgodnie z art. 17 ust. 2.
3. Gdy Sekretariat zwołuje posiedzenie sieci krajowych punktów kontaktowych z każdego uczestniczącego państwa członkowskiego na podstawie art. 8 ust. 2 lit. f), przedstawiciele krajowych punktów kontaktowych spotykają się w celu wymiany informacji i najlepszych praktyk w zakresie wykonywania niniejszego rozporządzenia.

Rozdział IV

Rejestracja osób poszukujących pracy z państw trzecich i udział pracodawców i innych podmiotów w Unijnej Puli Talentów

Artykuł 11

Rejestracja osób poszukujących pracy z państw trzecich i dostęp do platformy

1. Osoby poszukujące pracy z państw trzecich mogą tworzyć swoje profile za pośrednictwem narzędzia do tworzenia profili Europass w celu zarejestrowania się na platformie informatycznej. Bezpośrednie linki do platformy informatycznej mogą być publikowane na stronach internetowych innych odpowiednich narzędzi.

2. Aby osoby poszukujące pracy z państw trzecich zarejestrowały się na platformie informatycznej, wymaga się od nich, aby oświadczyły, że nie podlegają decyzji sądowej ani administracyjnej odmawiającej wjazdu do państwa członkowskiego lub pobytu w nim zgodnie z jego prawem krajowym lub zakazowi wjazdu na terytorium Unii, o którym mowa w dyrektywie 2008/115/WE.

Profile zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich, które złożyły fałszywe oświadczenie na podstawie akapitu pierwszego, usuwa się z platformy informatycznej po przekazaniu odpowiednich informacji przez właściwe organy krajowe. Osoby poszukujące pracy z państw trzecich mogą utworzyć nowy profil, gdy tylko przestaną mieć zastosowanie decyzja sądowa lub administracyjna lub zakaz wjazdu.

3. Profile zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich są widoczne dla uczestniczących pracodawców i innych uczestniczących podmiotów.

Artykuł 12

Wskazanie uczestnictwa w partnerstwach w zakresie talentów, dwustronnych porozumieniach lub krajowych ramach dotyczących rozwoju i walidacji umiejętności w państwie trzecim

1. Osoby poszukujące pracy z państw trzecich, które korzystały ze szczególnego wsparcia w oparciu o partnerstwo w zakresie talentów, dwustronne porozumienie lub krajowe ramy dotyczące rozwoju i walidacji umiejętności w państwie trzecim, mogą to wskazać w swoich profilach.
2. Do celów ust. 1 niniejszego artykułu w ramach platformy informatycznej opracowuje się „flagę”, która ma zostać włączona do profili osób poszukujących pracy z państw trzecich zgodnie z art. 5 ust. 5.

Osoby poszukujące pracy z państw trzecich, które wskazują na swój udział w jednym z partnerstw w zakresie talentów, porozumień lub ram, o których mowa w ust. 1, podają za pośrednictwem flagi następujące informacje:

- a) nazwa partnerstwa w zakresie talentów, dwustronnego porozumienia lub krajowych ram dotyczących rozwoju i walidacji umiejętności w państwie trzecim; oraz
- b) szczegółowe informacje na temat wszelkich szkoleń odbytych w kontekście lit. a), w tym przedmiot szkolenia, czas trwania i rodzaj nabytych umiejętności, w tym odpowiednie umiejętności językowe.

Do profili zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich można dołączyć dokumentację potwierdzającą dostarczone informacje, jeżeli jest ona dostępna. Osoby poszukujące pracy z państw trzecich mogą również wskazać wszelkie inne informacje uznane za istotne do celów rekrutacji.

3. Flaga jest widoczna na profilach zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich na platformie informatycznej; wskazuje się, że służy ona wyłącznie do celów informacyjnych w kontekście Unijnej Puli Talentów i że nie jest równoznaczna z formalnym uznaniem lub walidacją umiejętności i kwalifikacji, które osoba poszukująca pracy z państwa trzeciego mogła rozwinąć dzięki uczestnictwu w partnerstwach w zakresie talentów, porozumieniach lub ramach, o których mowa w ust. 1. Flaga pozostaje bez uszczerbku dla prawa wjazdu i pobytu.
4. Wykaz państw trzecich i uczestniczących państw członkowskich biorących udział w partnerstwie w zakresie talentów jest publikowany przez Sekretariat na platformie informatycznej. Sekretariat publikuje również na platformie informatycznej wykaz porozumień dwustronnych i ram krajowych dotyczących rozwoju i walidacji umiejętności w państwach trzecich, w tym w państwach trzecich uczestniczących w tych porozumieniach i ramach, oraz informacje na temat szczególnego wsparcia przewidzianego w tych porozumieniach i ramach, które uczestniczące państwa członkowskie postanowiły powiązać z Unijną Pulą Talentów.

Artykuł 13

Uczestnictwo pracodawców i innych podmiotów w Unijnej Puli Talentów

1. Zainteresowani uczestnictwem w Unijnej Puli Talentów pracodawcy i inne podmioty zwracają się do krajowego punktu kontaktowego w państwie członkowskim, w którym mają siedzibę, o udostępnienie na platformie informatycznej informacji o oferowanych przez nich wolnych miejscach pracy.
2. Krajowe punkty kontaktowe udostępniają na platformie informatycznej informacje o wolnych miejscach pracy, które:
 - a) znajdują się w wykazie zawodów deficytowych w całej Unii, o którym mowa w art. 14, oraz wchodzą w zakres dostosowań krajowych tego wykazu na podstawie art. 15 ust. 1 lub są istotne w kontekście partnerstwa w zakresie talentów, dwustronnego porozumienia lub krajowych ram dotyczących rozwoju i walidacji umiejętności w państwie trzecim znajdującym się w wykazie na platformie informatycznej;
 - b) są dostępne do celów rekrutacji dla osób poszukujących pracy z państw trzecich bez uszczerbku dla zasady preferencji wobec obywateli Unii, gdy ma ona zastosowanie na mocy prawa krajowego.
3. Udostępniając wolne miejsca pracy na platformie informatycznej, krajowe punkty kontaktowe nie przesyłają informacji o wolnych miejscach pracy:
 - a) związanych z przyuczaniem do zawodu i stażami;
 - b) od pracodawców i innych podmiotów, którzy są wpisani do rejestru, o którym mowa w art. 10 ust. 2 lit. e) ppkt (ii).

4. Wolne miejsca pracy udostępniane na platformie informatycznej zawierają co najmniej następujące informacje:
 - a) nazwę i dane kontaktowe pracodawcy, z którym osoba poszukująca pracy z państwa trzeciego nawiązałaby bezpośredni stosunek pracy, oraz wszelkich innych uczestniczących podmiotów;
 - b) opis stanowiska pracy;
 - c) okres trwania umowy o pracę; oraz
 - d) zwyczajowe miejsce pracy.
5. Wolne miejsca pracy udostępnione na platformie informatycznej mogą zawierać dodatkowe informacje, takie jak oferowany początkowy poziom wynagrodzenia lub jego przedział.
6. Oprócz informacji, o których mowa w ust. 4, uczestniczący pracodawcy i inne uczestniczące podmioty mogą przekazywać dodatkowe informacje w celu przedstawienia osobom poszukującym pracy z państw trzecich przedsiębiorstwa, w tym sektora, w którym przedsiębiorstwo to prowadzi działalność, krótki opis jego działalności oraz, w stosownych przypadkach, numer rejestracyjny przedsiębiorstwa.

7. Uczestniczący pracodawcy i inne uczestniczące podmioty przestrzegają odpowiednich przepisów i praktyk unijnych i krajowych dotyczących ochrony obywateli państw trzecich przed nieuczciwą rekrutacją, nieodpowiednimi warunkami pracy, dyskryminacją, niekorzystnym traktowaniem i handlem ludźmi, gdy mają one zastosowanie.

Uczestniczący pracodawcy i inne uczestniczące podmioty przestrzegają również mających zastosowanie układów zbiorowych, które chronią prawo obywateli państw trzecich do wolności zrzeszania się i do rokowań zbiorowych. Uczestniczące państwa członkowskie mogą wprowadzić dodatkowe warunki udziału pracodawców i innych podmiotów w Unijnej Puli Talentów w celu zapewnienia zgodności z innymi odpowiednimi praktykami krajowymi, układami zbiorowymi oraz zasadami i wytycznymi MOP, takimi jak jej „Zasady ogólne i wytyczne operacyjne dotyczące uczciwej rekrutacji”, zgodnie z prawem Unii.

8. W przypadku gdy właściwy organ krajowy stwierdzi, że uczestniczący pracodawca lub inny uczestniczący podmiot nie wypełniają obowiązków i warunków, o których mowa w ust. 7, właściwy organ krajowy powiadamia o tym odpowiedni krajowy punkt kontaktowy.

Po otrzymaniu powiadomienia, o którym mowa w akapicie pierwszym, krajowy punkt kontaktowy zawiesza dostęp danego uczestniczącego pracodawcy lub innego uczestniczącego podmiotu do platformy informatycznej i usuwa ich wolne miejsca pracy z platformy informatycznej. W takich przypadkach uczestniczący pracodawca lub inny uczestniczący podmiot nie mogą korzystać z platformy informatycznej, także za pośrednictwem innych uczestniczących podmiotów.

W przypadku gdy właściwy organ krajowy powiadomi krajowy punkt kontaktowy, że zaradzono nieprzestrzeganiu przez danego pracodawcę lub dany inny podmiot obowiązków i warunków, o których mowa w akapicie pierwszym, odpowiedni krajowy punkt kontaktowy znosi zawieszenie dostępu do platformy informatycznej.

9. Na zasadzie odstępstwa od ust. 8 niniejszego artykułu państwa członkowskie mogą podjąć decyzję o wykluczeniu na stałe uczestniczących pracodawców i innych uczestniczących podmiotów z Unijnej Puli Talentów, a także pracodawców i innych podmiotów zainteresowanych uczestnictwem w Unijnej Puli Talentów w przypadku przestępstw, o których mowa w art. 2, 3 i 18a dyrektywy 2011/36/UE, oraz w przypadku przestępstw związanych z zatrudnianiem nielegalnie przebywających obywateli państw trzecich, jak określono w art. 9 w związku z art. 3 dyrektywy 2009/52/WE.

W przypadku gdy uczestniczące państwo członkowskie odstępuje od stosowania ust. 8, powiadamia o tym odpowiedni krajowy punkt kontaktowy.

Po otrzymaniu powiadomienia, o którym mowa w akapicie drugim niniejszego ustępu, krajowy punkt kontaktowy trwale wyklucza danego pracodawcę lub inny podmiot z Unijnej Puli Talentów oraz, w stosownych przypadkach, usuwa informacje o ich wolnych miejscach pracy z platformy informatycznej.

W przypadku gdy pracodawca lub inny podmiot został na stałe wykluczony z uczestnictwa w Unijnej Puli Talentów, nie może on korzystać z platformy informatycznej, także za pośrednictwem innych uczestniczących podmiotów.

10. Korzystanie z Unijnej Puli Talentów jest bezpłatne dla osób poszukujących pracy z państw trzecich. Uczestniczący pracodawcy i inne uczestniczące podmioty nie pobierają od zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich żadnych opłat ani ukrytych kosztów z tytułu rekrutacji ani przed rozpoczęciem procesu rekrutacji, ani po jego zakończeniu.
11. Wolne miejsca pracy oferowane przez uczestniczących pracodawców i inne uczestniczące podmioty są widoczne dla zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich na platformie informatycznej.
12. Wolne miejsca pracy są niezwłocznie usuwane z platformy informatycznej w przypadku:
 - a) wniosku złożonego przez uczestniczącego pracodawcę lub inny uczestniczący podmiot do krajowego punktu kontaktowego o usunięcie jakichkolwiek lub wszystkich informacji o ich wolnych miejscach pracy;
 - b) powiadomienia skierowanego do krajowego punktu kontaktowego przez uczestniczącego pracodawcę lub inny uczestniczący podmiot, zgodnie z ust. 13;
 - c) braku jakiegokolwiek skojarzenia wolnego miejsca pracy z zarejestrowaną osobą poszukującą pracy z państwa trzeciego przez okres jednego roku;
 - d) zawieszenia dostępu uczestniczącego pracodawcy lub innego uczestniczącego podmiotu lub ich stałego wykluczenia;
 - e) usunięcia odnośnych zawodów po dostosowaniu wykazu zawodów deficytowych w całej Unii zgodnie z art. 15.

13. Uczestniczący pracodawcy i inne uczestniczące podmioty bez zbędnej zwłoki wskazują na platformie informatycznej, że pomyślnie zakończyli rekrutację zarejestrowanej osoby poszukującej pracy z państwa trzeciego w odniesieniu do danego wolnego miejsca pracy. Profile takich zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich usuwa się z platformy informatycznej.

Artykuł 14

Wykaz zawodów deficytowych w całej Unii

1. Do celów niniejszego rozporządzenia w załączniku przedstawiono wykaz zawodów deficytowych w całej Unii na 4-cyfrowym poziomie międzynarodowej standardowej klasyfikacji zawodów z 2008 r. (ISCO-08) Międzynarodowego Biura Pracy.

Komisja jest uprawniona do przyjmowania aktów delegowanych zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 21, w celu zmiany załącznika, w odniesieniu do:

- a) zawodów deficytowych zgłoszonych Sekretariatowi przez krajowe punkty kontaktowe na podstawie art. 15 ust. 1 akapity trzeciej i czwartej, które są wspólne dla znacznej liczby uczestniczących państw członkowskich;
 - b) zawodów, które bezpośrednio przyczyniają się do konkurencyjności Unii i do transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz których znaczenie prawdopodobnie wzrośnie.
2. Sekretariat publikuje na platformie informatycznej wykaz zawodów deficytowych w całej Unii.

Artykuł 15

Dostosowania wykazu zawodów deficytowych w całej Unii

1. Uczestniczące państwa członkowskie mogą podjąć decyzję o dodaniu zawodów deficytowych na 4-cyfrowym poziomie ISCO-08, aby uwzględnić swoje specyficzne potrzeby rynku pracy i cele swoich polityk. Mogą również podjąć decyzję o usunięciu zawodów deficytowych z ogólnounijnego wykazu, w przypadku gdy nie odpowiadają one ich specyficznym potrzebom rynku pracy na poziomie krajowym lub regionalnym lub celom ich polityk. Takie dostosowania krajowe mają wpływ wyłącznie na kojarzenie wolnych miejsc pracy z poszukującymi zatrudnienia w danym państwie członkowskim.

Krajowy punkt kontaktowy powiadamia o wszelkich krajowych dostosowaniach wykazu zawodów deficytowych w całej Unii najpóźniej trzy miesiące przed datą, od której dane państwo członkowskie zamierza uczestniczyć w Unijnej Puli Talentów, o której mowa w art. 3 ust. 1.

Krajowe punkty kontaktowe mogą co sześć miesięcy powiadamiać Sekretariat o dalszych krajowych dostosowaniach wykazu zawodów deficytowych w całej Unii.

W przypadku zmiany załącznika zgodnie z art. 14 ust. 1 akapit drugi krajowe punkty kontaktowe powiadamiają Sekretariat w terminie trzech miesięcy o wszelkich krajowych dostosowaniach wykazu zawodów deficytowych w całej Unii.

2. Sekretariat publikuje krajowe dostosowania wykazu zawodów deficytowych w całej Unii zgłoszone przez krajowe punkty kontaktowe na platformie informatycznej.

Artykuł 16

Wyszukiwanie i kojarzenie wolnych miejsc pracy z osobami poszukującymi pracy

1. Uczestniczący pracodawcy i inne uczestniczące podmioty mogą wyszukiwać profile zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich i kojarzyć je z wolnymi miejscami pracy udostępnionymi na platformie informatycznej.
2. Uczestniczący pracodawcy i inne uczestniczące podmioty mogą wykorzystywać specjalne filtry dostępne na platformie informatycznej w celu wyszukiwania profili zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich, które podały informacje za pośrednictwem flagi, o której mowa w art. 12 ust. 2, wskazując, że skorzystały one ze szczególnego wsparcia w oparciu o partnerstwo w zakresie talentów, porozumienie dwustronne lub ramy krajowe dotyczące rozwoju i walidacji umiejętności w państwie trzecim.
3. Uczestniczący pracodawcy i inne uczestniczące podmioty mogą uzyskać dostęp do wykazu proponowanych profili zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich, wygenerowanego za pomocą narzędzia umożliwiającego automatyczne kojarzenie wolnych miejsc pracy z poszukującymi zatrudnienia i opartego – w odniesieniu do danego wolnego miejsca pracy – na adekwatności umiejętności, kompetencji, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego i dostępności zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich.
4. Zarejestrowane osoby poszukujące pracy z państw trzecich mogą wyszukiwać wolne miejsca pracy na platformie informatycznej i uzyskać dostęp do wykazu sugerowanych odpowiednich wolnych miejsc pracy wygenerowanego przez narzędzie umożliwiające automatyczne kojarzenie wolnych miejsc pracy z poszukującymi zatrudnienia.

Rozdział V

Udostępnianie informacji, ułatwianie składania skarg i przyspieszone procedury imigracyjne

Artykuł 17

Udostępnianie informacji

1. Uczestniczące państwa członkowskie zapewniają łatwy dostęp do informacji dotyczących Unijnej Puli Talentów i jej funkcjonowania, w tym osobom z niepełnosprawnościami.

Sekretariat, przy wsparciu ze strony krajowych punktów kontaktowych, udostępnia na platformie informatycznej następujące informacje:

- a) informacje na temat sprawiedliwych procedur rekrutacji i zatrudnienia, w tym na temat uznawania kwalifikacji i walidacji umiejętności oraz warunków życia i pracy w uczestniczących państwach członkowskich;
- b) informacje na temat procedur imigracyjnych, w tym procedur uzyskiwania wiz i dokumentów pobytowych w celach zawodowych;
- c) informacje na temat praw i obowiązków obywateli państw trzecich, w tym w odniesieniu do dostępu do istniejących mechanizmów składania skarg i dochodzenia roszczeń w celu zapewnienia skutecznego dostępu do wymiaru sprawiedliwości;

- d) jasne wyjaśnienie dla osób poszukujących pracy z państw trzecich, że jeżeli podlegają one decyzji sądowej lub administracyjnej odmawiającej wjazdu do państwa członkowskiego lub pobytu w nim lub zakazowi wjazdu, o którym mowa w dyrektywie 2008/115/WE, obowiązuje je zakaz wjazdu i pobytu na terytorium państw członkowskich;
- e) jasne wyjaśnienie, że rejestracja w Unijnej Puli Talentów przez osoby poszukujące pracy z państw trzecich, umieszczenie na ich profilach flagi, o której mowa w art. 12 ust. 2, lub wybór na wolne miejsce pracy za pośrednictwem platformy informatycznej nie gwarantują udzielenia zezwolenia na wjazd na terytorium państw członkowskich, wydania zezwolenia na pracę, wizy lub dokumentu pobytowego ani przeprowadzenia kontroli bezpieczeństwa;
- f) jasne wyjaśnienie, że korzystanie z Unijnej Puli Talentów jest bezpłatne i że do celów rekrutacji pracodawcy nie mogą pobierać opłat ani ukrytych kosztów od zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich.

2. Krajowe punkty kontaktowe udostępniają zarejestrowanym osobom poszukującym pracy z państw trzecich, które zostały wybrane na wolne miejsce pracy, oraz uczestniczącym pracodawcom i innym uczestniczącym podmiotom szczegółowe informacje, w szczególności w odniesieniu do:

- a) krajowych procedur imigracyjnych w celu uzyskania wiz i dokumentów pobytowych do celów pracy, w tym informacji o tym, że przeprowadzane zostaną kontrole bezpieczeństwa;
- b) procedur łączenia rodzin oraz praw i obowiązków członków rodziny;

- c) praw i obowiązków obywateli państw trzecich, w tym dotyczących warunków pracy, opodatkowania, dostępu do świadczeń społecznych, pomocy zdrowotnej, edukacji, zakwaterowania, uznawania umiejętności i kwalifikacji oraz istniejącego mechanizmu składania skarg i dochodzenia roszczeń;
 - d) działań służących ułatwianiu integracji obywateli państw trzecich w przyjmującym państwie członkowskim w zakresie m.in. kursów językowych, kształcenia i szkolenia zawodowego, a także innych środków integracji;
 - e) danych kontaktowych, zgodnie z praktyką krajową, właściwych krajowych organów ds. zatrudnienia i imigracji oraz, jeżeli są dostępne, danych kontaktowych właściwych organizacji krajowych oferujących obywatelom państw trzecich pomoc po rekrutacji, np. udzielaną przez związki zawodowe, stowarzyszenia pracodawców i izby handlowe;
 - f) w stosownych przypadkach, usług wsparcia związanych z niepełnosprawnościami oraz zapewnienia racjonalnych usprawnień zgodnie z dyrektywą Rady 2000/78/WE³⁴;
 - g) w stosownych przypadkach, danych kontaktowych innych właściwych organów na poziomie krajowym wspierających integrację obywateli państw trzecich na rynku pracy.
3. Jeżeli konieczna jest aktualizacja informacji, o których mowa w ust. 1 i 2, odpowiadają za nią krajowe punkty kontaktowe.

³⁴ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>).

4. Krajowe punkty kontaktowe mogą podjąć decyzję o udostępnianiu informacji, o których mowa w ust. 2, w zautomatyzowanym i znormalizowanym formacie, w tym poprzez odniesienie do istniejących źródeł informacji, z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych.

Artykuł 18

Ułatwianie składania skarg

1. Zarejestrowane osoby poszukujące pracy z państw trzecich mają skuteczny dostęp do istniejących mechanizmów składania skarg zgodnie z prawem krajowym. W przypadku jakiegokolwiek naruszenia przez uczestniczących pracodawców lub inne uczestniczące podmioty któregokolwiek z obowiązków określonych w art. 13 ust. 7 zarejestrowane osoby poszukujące pracy z państw trzecich lub ich przedstawiciele mają prawo zgłosić naruszenie krajowemu punktowi kontaktowemu lub złożyć do właściwych organów krajowych skargę zgodnie z prawem krajowym.
2. Jeżeli naruszenie zostanie zgłoszone krajowemu punktowi kontaktowemu na podstawie ust. 1, krajowy punkt kontaktowy przekazuje je właściwym organom krajowym.

Artykuł 19

Przyspieszone procedury imigracyjne

Uczestniczące państwa członkowskie mogą zgodnie z prawem krajowym podjąć decyzję o wprowadzeniu przyspieszonych procedur imigracyjnych, aby umożliwić szybszą rekrutację zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich, które zostały wybrane do obsadzenia wolnego miejsca pracy w Unijnej Puli Talentów.

Rozdział VI

Przepisy końcowe

Artykuł 20

Działania monitorujące i informacje zwrotne

1. Wyniki oraz efektywność kosztowa Unijnej Puli Talentów są regularnie monitorowane przez Sekretariat. W szczególności gromadzone są dane dotyczące:
 - a) liczby i rodzaju profili zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich;
 - b) liczby i rodzaju uczestniczących pracodawców i innych uczestniczących podmiotów;
 - c) liczby i rodzaju wolnych miejsc pracy udostępnionych na platformie informatycznej;
 - d) liczby wizyt na platformie informatycznej;
 - e) liczby i rodzaju miejsc pracy obsadzonych dzięki Unijnej Puli Talentów;
 - f) liczby profili zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich zawierających flagę, o której mowa w art. 12 ust. 2;

- g) liczby miejsc pracy obsadzonych za pośrednictwem platformy informatycznej w kontekście partnerstw w zakresie talentów, porozumień dwustronnych lub krajowych ram dotyczących rozwoju i walidacji umiejętności w państwie trzecim;
 - h) poziomów umiejętności i kwalifikacji osób poszukujących pracy z państw trzecich, które zostały zrekrutowane z Unijnej Puli Talentów.
2. Sekretariat ustala sposób gromadzenia danych zgodnie z ustalonymi pojęciami i definicjami statystycznymi oraz wymienia informacje i dane z Komisją w celu zapewnienia jakości danych gromadzonych na podstawie niniejszego rozporządzenia oraz tworzenia i zapewnienia jakości statystyk europejskich.
 3. Sekretariat gromadzi dane, o których mowa w ust. 1, przy wsparciu ze strony krajowych punktów kontaktowych i grupy sterującej.
 4. Wyniki Unijnej Puli Talentów są regularnie monitorowane przez Sekretariat, z uwzględnieniem informacji zwrotnych uzyskanych od zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich oraz uczestniczących pracodawców i innych uczestniczących podmiotów, a także organizacji społeczeństwa obywatelskiego, w szczególności tych pracujących z obywatelami państw trzecich, w tym z osobami z niepełnosprawnościami, oraz doświadczeń tych osób, pracodawców, podmiotów i organizacji.

Artykuł 21

Wykonywanie przekazanych uprawnień

1. Powierzenie Komisji uprawnień do przyjmowania aktów delegowanych podlega warunkom określonym w niniejszym artykule.

2. Uprawnienia do przyjmowania aktów delegowanych, o których mowa w art. 14 ust. 1, powierza się Komisji na okres pięciu lat od ... [dzień wejścia w życie niniejszego rozporządzenia]. Komisja sporządza sprawozdanie dotyczące przekazania uprawnień nie później niż dziewięć miesięcy przed końcem okresu pięciu lat. Przekazanie uprawnień zostaje automatycznie przedłużone na takie same okresy, chyba że Parlament Europejski lub Rada sprzeciwią się takiemu przedłużeniu nie później niż trzy miesiące przed końcem każdego okresu.
3. Przekazanie uprawnień, o którym mowa w art. 14 ust. 1, może zostać w dowolnym momencie odwołane przez Parlament Europejski lub przez Radę. Decyzja o odwołaniu kończy przekazanie określonych w niej uprawnień. Decyzja o odwołaniu staje się skuteczna następnego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej* lub w późniejszym terminie określonym w tej decyzji. Nie wpływa ona na ważność już obowiązujących aktów delegowanych.
4. Przed przyjęciem aktu delegowanego Komisja konsultuje się z ekspertami wyznaczonymi przez każde państwo członkowskie zgodnie z zasadami określonymi w Porozumieniu międzyinstytucjonalnym z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie lepszego stanowienia prawa.
5. Niezwłocznie po przyjęciu aktu delegowanego Komisja przekazuje go równocześnie Parlamentowi Europejskiemu i Radzie.

6. Akt delegowany przyjęty na podstawie art. 14 ust. 1 wchodzi w życie tylko wówczas, gdy ani Parlament Europejski, ani Rada nie wyraziły sprzeciwu w terminie dwóch miesięcy od przekazania tego aktu Parlamentowi Europejskiemu i Radzie, lub gdy, przed upływem tego terminu, zarówno Parlament Europejski, jak i Rada poinformowały Komisję, że nie wniosą sprzeciwu. Termin ten przedłuża się o dwa miesiące z inicjatywy Parlamentu Europejskiego lub Rady.

Artykuł 22

Procedura komitetowa

1. Komisję wspomaga komitet. Komitet ten jest komitetem w rozumieniu rozporządzenia (UE) nr 182/2011.
2. W przypadku odesłania do niniejszego ustępu stosuje się art. 5 rozporządzenia (UE) nr 182/2011.

Artykuł 23

Sprawozdawczość

Do dnia 31 grudnia 2031 r., a następnie co pięć lat, Komisja przedkłada Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu i Komitetowi Regionów sprawozdanie ze stosowania niniejszego rozporządzenia.

W sprawozdaniu ocenia się w szczególności skuteczność niniejszego rozporządzenia w rozwiązywaniu problemu niedoboru pracowników i kwalifikacji w uczestniczących państwach członkowskich oraz skuteczność procesu rekrutacji, w tym pod względem zapewnienia uczciwych praktyk rekrutacyjnych oraz poszanowania uczciwych i sprawiedliwych warunków pracy.

Artykuł 24

Wejście w życie

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane w państwach członkowskich zgodnie z Traktatami.

Sporządzono w Strasburgu

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodnicząca

W imieniu Rady
Przewodniczący / Przewodnicząca

ZAŁĄCZNIK

Wykaz zawodów deficytowych w całej Unii

Kod ISCO-08	Zawód
2142	Inżynierowie budownictwa
2151	Inżynierowie elektrycy
2211	Lekarze bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
2212	Lekarze specjaliści
2221	Pielęgniarki specjalistki
2411	Księgowi
2511	Analitycy systemów komputerowych
2512	Programiści
2513	Projektanci stron internetowych i multimedii
2514	Programiści aplikacji
2519	Programiści i analitycy oprogramowania i aplikacji gdzie indziej niesklasyfikowani
3113	Technicy elektrycy
3221	Średni personel w dziedzinie pielęgniarstwa
5120	Kucharze
5131	Kelnerzy
5321	Pomocniczy personel medyczny
7112	Murarze i pokrewni
7114	Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni
7115	Cieśle i stolarze budowlani
7121	Dekarze
7123	Tynkarze
7126	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych
7127	Monterzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych

Kod ISCO-08	Zawód
7212	Spawacze i pokrewni
7213	Blacharze
7214	Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe
7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek skrawających do metali
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych
7411	Elektrycy budowlani i pokrewni
7412	Elektromechanicy i elektromonterzy
7511	Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni
8331	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów
8332	Kierowcy samochodów ciężarowych
9112	Sprzątacze biurowi, hotelowi i sprzątacze innych obiektów
3119	Technicy nauk fizycznych, chemicznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani
2143	Inżynierowie inżynierii środowiska
2133	Specjaliści do spraw ochrony środowiska
2145	Inżynierowie chemicy
2144	Inżynierowie mechanicy
3115	Technicy mechanicy
2141	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji