

Brusel 20. listopadu 2023
(OR. en)

15550/23

**Interinstitucionální spis:
2023/0404(COD)**

JAI 1494
MIGR 397
ASIM 102
SOC 790
EMPL 566
CODEC 2166
IA 309

NÁVRH

Odesílatel:	Martine DEPREZOVÁ, ředitelka, za generální tajemnici Evropské komise
Datum přijetí:	16. listopadu 2023
Příjemce:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generální tajemnice Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2023) 716 final
Předmět:	Návrh NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY, KTERÝM SE VYTVÁŘÍ REZERVOÁR TALENTŮ EU

Delegace naleznou v příloze dokument COM(2023) 716 final.

Příloha: COM(2023) 716 final



EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 15.11.2023
COM(2023) 716 final

2023/0404 (COD)

Návrh

NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY,

KTERÝM SE VYTVÁŘÍ REZERVOÁR TALENTŮ EU

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

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

1.1 Odůvodnění a cíle návrhu

Legální migrace je nezbytnou součástí komplexního přístupu k migraci stanoveného v **novém paktu o migraci a azylu**¹. Účinné legální způsoby migrace mohou pomoci snížit nelegální migraci a zaplnit mezery na našem trhu práce. Zatímco členským státům zůstává právo určit si množství osob ze třetích zemí, jimž povolí vstup za účelem zaměstnání, společná migrační politika EU musí odrážet integraci hospodářství EU a vzájemnou závislost trhů práce členských států. Politiky EU proto musí na všech vnitrostátních trzích práce coby cílových místech migrace podporovat rovné podmínky, jak zdůrazňuje nový pakt. Měly by také členským státům pomoci využívat členství v EU jako výhodu k přilákání talentovaných lidí.

Zaměstnavatelé v EU, zejména malé a střední podniky, se potýkají s **akutním a strukturálním nedostatkem pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků v mnoha profesích**². Například **přechod EU na zelenou a digitální ekonomiku** vytváří vysokou poptávku po specifických dovednostech v určitých odvětvích a vyžaduje restrukturalizaci našich ekonomik a trhů práce³. V souvislosti s **pandemií COVID-19** se také ukázalo, že je třeba řešit nedostatek pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků ve **zdravotnictví**⁴. Vyhlídka na **stárnutí populace a snižující se počet obyvatel v produktivním věku** spolu s neefektivitou spojenou s fungováním trhu práce představují významný tlak a dlouhodobé výzvy pro schopnost EU a jejích členských států účinně řešit tento nedostatek.

EU tyto nedostatky řeší komplexním přístupem, který zahrnuje **aktivizaci neaktivního obyvatelstva EU, změnu kvalifikace a prohlubování dovedností** u stávající pracovní síly⁵, zlepšování pracovních podmínek a usnadnění mobility v rámci EU. Vzhledem k rostoucím potřebám trhu práce však musí být součástí této kombinace politik také pracovní migrace. Kromě uplatnění nevyužitého potenciálu domácí pracovní síly EU je tedy **přilákání talentů a kvalifikovaných pracovníků ze zemí mimo EU** způsobem, jak přispět k řešení stávajícího i budoucího nedostatku pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků, mimo jiné v souvislosti s **ekologickou a digitální transformací**. Rovněž motivuje potenciální ekonomické migranty, aby do EU přicházeli legální cestou, což přispívá ke **snížení tlaku nelegální migrace**.

Zaměstnavatelé a uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí se však stále potýkají s řadou problémů spojených s mezinárodním nábořem. To oslabuje potenciál legálních způsobů migrace, které pomáhají řešit nedostatek pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků v EU. Zejména **mezinárodní zprostředkování zaměstnání** je často **těžkopádné a neúčinné**, a to

¹ [COM\(2020\) 609 final](#).

² Employment and Social Developments in Europe 2023 (Zaměstnanost a sociální rozvoj v Evropě za rok 2023), roční přezkum. Jak dokládají seznamy rozšířených a akutně nedostatkových profesí obsažené ve zprávě Eures o nedostatkových a přebytečných povoláních z roku 2022, podrobněji viz níže: [Zpráva EURES o nedostatku pracovních sil \(europa.eu\)](#).

³ [Průmyslový plán Zelené dohody](#) z roku 2023 uznává, že ekologická transformace umocní poptávku po nových dovednostech na všech úrovních. V Evropě je například zapotřebí přijmout více odborníků na informační a komunikační technologie (IKT), aby se naplnily potřeby průmyslových ekosystémů. Ve skutečnosti mělo v roce 2021 přibližně 60 % podniků v EU, které provedly nábor nebo se pokusily o nábor odborníků na IKT, potíže s obsazením volných pracovních míst v této oblasti. Vzhledem k tomu, že Komise plánuje hrát vedoucí úlohu při celosvětovém přechodu na web 4.0 a virtuální světy, roste potřeba vysoce kvalifikovaných odborníků na technologie související s tímto procesem, jako je rozšířená realita, cloud, 5G, distribuovaný registr atd.

⁴ Pandemie COVID-19 zdůraznila dlouhodobý nedostatek v odvětvích, jako jsou zdravotnictví a informační a komunikační technologie. Eurofound, Řešení nedostatku pracovních sil v členských státech EU, 2021, s. 6.

⁵ [Evropská agenda dovedností](#), zahájená v roce 2020, představila cíle EU v oblasti prohlubování dovedností a změny kvalifikace v příštích pěti letech. Agenda dovedností rovněž počítá s aktivizací neaktivního obyvatelstva EU podporou jeho integrace na trh práce.

kvůli nedostatku účinných kanálů a nástrojů, obtížím s přístupem k informacím o náborových procesech a jejich pochopením, jakož i vysokým nákladům spojeným s těmito postupy. To by spolu s vnímaným rizikem nespravedlivého náboru a vykořisťujících pracovních podmínek mohlo odradit státní příslušníky třetích zemí od hledání pracovních příležitostí v EU. Jednou z hlavních překážek, které odrazují zaměstnavatele v EU a státní příslušníky třetích zemí od toho, aby se spoléhali na mezinárodní nábor, je navíc **nejistota ohledně přesnosti, kvality a srovnatelnosti kvalifikací a dovedností získaných v zahraničí**. Omezené využívání způsobů pracovní migrace k řešení nedostatku pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků v EU souvisí také s **celkovou roztržitostí migračního rámce**, která vede ke složitým a těžkopádným postupům, jež jsou pro zaměstnavatele i státní příslušníky třetích zemí obtížně srozumitelné a nepřehledné. Kromě toho existuje **nejednotný a roztržitý přístup ke spolupráci se třetími zeměmi** v oblasti legální migrace a celkového řízení migrace, což EU brání přilákat talenty, které potřebuje, a plně využít potenciál přínosné spolupráce v oblasti celkového řízení migrace.

Za tímto účelem nový pakt o migraci a azylu výslovně uznal potřebu dále zkoumat rozvoj Rezervoáru talentů EU. Tato iniciativa byla oficiálně oznámena ve sdělení Evropské komise „**Přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU**“ z dubna 2022⁶.

Cílem Rezervoáru talentů EU je **částečně řešit** výše uvedené **problémy** tím, že usnadní získání nabídky práce, která je nezbytným předpokladem pro získání víza nebo povolení k pobytu v souvislosti s prací v souladu s právním migračním rámcem EU. Kromě toho poskytne jasnější a transparentnější informace o pravidlech přistěhovalectví, zaměstnávání a uznávání kvalifikací v členských státech, a tím usnadní přístup k imigračním řízením a řízením o uznávání kvalifikací. A nakonec tím, že poskytne nástroj pro realizaci umísťování do zaměstnání v rámci Talentových partnerství, přispěje také ke zlepšení spolupráce v oblasti pracovní migrace se třetími zeměmi, přičemž zohlední obavy třetích zemí a potřeby trhu práce.

Rezervoár talentů EU bude první **celounijní platformou**, jejímž cílem je usnadnit mezinárodní nábor a poskytnout příležitosti uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí, kteří mají zájem a dovednosti potřebné pro práci v profesích, jež jsou nedostatkové v celé EU. Online platforma bude podporovat přiřazování volných pracovních míst zaměstnavatelů usazených v Unii k profilům uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, kteří mají bydliště mimo Unii. Bude se jednat o **dobrovolný nástroj** pro zainteresované členské státy. Bude **přístupný uchazečům o zaměstnání s nízkou, střední a vysokou kvalifikací**. Rezervoár talentů EU se zaměří na **nedostatkové profese na všech úrovních kvalifikace**, přičemž se dále usnadní provádění Talentových partnerství. Platforma IT Rezervoáru talentů EU bude zahrnovat **specifické nástroje** pro usnadnění identifikace a přiřazování, přičemž bude využívat některé prvky IT stávající platformy EURES. Tato platforma bude rovněž poskytovat další služby na podporu mezinárodního náboru, včetně poskytování informací o pravidlech náboru a přistěhovalectví, jakož i o postupech uznávání, pracovních a životních podmínkách a specifické podpoře ze strany vnitrostátních kontaktních míst v zúčastněných členských státech.

Některé členské státy již uznaly klíčovou roli legální migrace a vytvořily politiky pro přilákání talentů, například podporou zvláštních programů pro zjednodušení migračních řízení, vyloučením z testu trhu práce u některých nedostatkových profesí a v několika případech prostřednictvím mezinárodních platforem pro zprostředkování zaměstnání. Několik členských států v současné době využívá technickou podporu na rozvoj nebo provádění

⁶ [COM\(2022\) 657 final](#).

reforem pracovní migrace v rámci Nástroje Komise pro technickou podporu. Celkově lze říci, že nedostatečně harmonizovaný přístup napříč členskými státy, pokud jde o přilákání uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, spolu s potenciálně omezenou viditelností stávajících vnitrostátních platform na širší globální úrovni vede při individuálním rozvoji politik pro přilákání talentů k nižší schopnosti členských států dosáhnout úspor z rozsahu. Rezervoár talentů EU proto bude zúčastněné členské státy konkrétně podporovat při **řešení některých hlavních problémů souvisejících s mezinárodním nábořem**.

1.2 Soulad s platnými předpisy v této oblasti politiky

Tento návrh navazuje na pakt Komise o migraci a azylu, který byl přijat 23. září 2020 a v němž byla legální migrace uznána za zásadní součást komplexního přístupu EU k migraci a v jehož rámci se Komise zavázala provádět „hlubší průzkum potenciálu fondu talentů EU pro kvalifikované pracovníky ze třetích zemí, který by mohl fungovat jako celounijní platforma pro mezinárodní nábor pracovníků“. Pakt rovněž zdůraznil, že účinné legální způsoby migrace mohou být přínosem pro pracovní trh EU a mohou přispět ke snížení nelegální migrace.

Aby se zajistilo, že se EU stane atraktivnější, a aby se zlepšilo celkové řízení migrace, přijala Komise v dubnu 2022 balíček opatření týkajících se získávání kvalifikovaných a talentovaných lidí, který předkládá soubor iniciativ k dosažení těchto cílů. V balíčku byl zejména oznámen záměr vytvořit Rezervoár talentů EU. To důrazně podpořil Evropský parlament ve svých dvou usneseních o politice legální migrace z roku 2021⁷ a také Evropský hospodářský a sociální výbor a Evropský výbor regionů ve svých stanoviscích k balíčku opatření týkajících se získávání kvalifikovaných a talentovaných lidí⁸.

Způsoby pracovní migrace jsou v současné době upraveny **acquis EU v oblasti legální migrace**, které stanoví podmínky pro udělování a odnímání povolení k pobytu a pracovních povolení, jakož i práva s tím spojená. Stávající **směrnice o legální migraci** harmonizují podmínky vstupu a pobytu členských států pro určité kategorie státních příslušníků třetích zemí, a to i pro pracovní účely. V tomto ohledu by iniciativa Rezervoáru talentů EU zlepšila využívání směrnic EU o legální migraci. Zejména zpřehledněním legislativního rámce pro legální migraci prostřednictvím poskytování online informací a podpůrných služeb by Rezervoár talentů EU usnadnil přístup k postupům, a tím podpořil mezinárodní nábor státních příslušníků třetích zemí legální cestou.

Komise kromě toho v rámci komplexního přístupu k řízení migrace zahajuje s konkrétními partnerskými zeměmi **Talentová partnerství**⁹ s cílem podpořit mezinárodní mobilitu a rozvoj dovedností oboustranně výhodným způsobem. Talentová partnerství jsou jedním z klíčových aspektů vnějšího rozměru nového paktu o migraci a azylu a jsou realizována v souladu se sdělením Komise o přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU. Rezervoár talentů EU podpoří realizaci Talentových partnerství tím, že poskytne nástroj, který uchazečům z partnerských zemí, které se těchto partnerství účastní, umožní účinné umístění do zaměstnání. Zvýší účinnost spolupráce EU se třetími zeměmi v oblasti legální

⁷ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 20. května 2021 o nových způsobech legální migrace pracovních sil ([2020/2010\(INI\)](#)); usnesení Evropského parlamentu ze dne 25. listopadu 2021 obsahující doporučení Komisi k politice a právním předpisům v oblasti legální migrace ([2020/2255\(INL\)](#)).

⁸ Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ke sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU ze dne 28. února 2023, [EESC 2022/02745](#). Stanovisko Evropského výboru regionů k tématu Legální migrace: přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU, [COR 2022/03942](#).

⁹ [Talentová partnerství \(europa.eu\)](#).

migrace a v důsledku toho i celkového řízení migrace. Rezervoár talentů EU by měl rovněž podporovat provádění Talentových partnerství.

Jak bylo potvrzeno v **doporučení Komise z roku 2020 o legálních možnostech poskytování ochrany v EU**¹⁰, Komise rovněž podporuje úsilí členských států o poskytování a posilování legálních a bezpečných způsobů migrace do EU pro osoby, které potřebují mezinárodní ochranu po celém světě. Vzhledem k tomu, že Rezervoár talentů EU bude otevřen všem uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí, včetně těch, kteří potřebují mezinárodní ochranu, podpoří také operacionalizaci doplňkových možností.

1.3 Soulad s ostatními politikami Unie

Rezervoár talentů EU **doplní politické iniciativy EU, které se snaží řešit nedostatek pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků v EU**, jako je **Evropská agenda dovedností**¹¹, která uznává potřebu strategičtějšího přístupu k legální migraci, zaměřeného na lepší přilákání a udržení talentovaných osob s cílem podpořit růst a inovační potenciál a na nasměrování legální migrace do regionů a profesí, které se potýkají s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků.

Rezervoár talentů EU kromě toho přispěje k dosažení ekologické a digitální transformace v EU v souladu s **aktem o průmyslu pro nulové čisté emise**¹² a **průmyslovým plánem Zelené dohody**¹³, který uznává potřebu vybavit pracovní sílu dovednostmi nezbytnými pro tuto průmyslovou transformaci.

Rezervoár talentů EU je rovněž v souladu s **Novým evropským programem inovací**, neboť by podporoval začínající a inovativní podniky při hledání uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí s vhodnými dovednostmi, a se **sdělením o dlouhodobé konkurenceschopnosti EU**¹⁴, které rovněž zdůrazňuje potřebu řešit nedostatek kvalifikovaných pracovníků.

Sít' EURES je rámcem pro spolupráci mezi členskými státy, který má usnadnit volný pohyb pracovníků v rámci Unie. Podporuje pracovní mobilitu v rámci EU tím, že sdružuje nabídky volných pracovních míst a životopisy uchazečů. Přestože síť EURES není otevřena pro nábor státních příslušníků třetích zemí s pobytem mimo Unii, měly by být některé její zavedené prvky, k nimž patří úloha veřejných služeb zaměstnanosti, poskytování informací o životních a pracovních podmínkách a technické normy pro výměnu údajů a datové formáty, znovu použity pro vytvoření Rezervoáru talentů EU. Klíčovou roli při realizaci Rezervoáru talentů EU měly hrát zejména veřejné služby zaměstnanosti. Státní příslušníci třetích zemí, kteří v EU již legálně pobývají, mohou při hledání zaměstnání ve státě, v němž pobývají, využívat podporu ze strany vnitrostátních veřejných služeb zaměstnanosti. Státní příslušníci třetích zemí legálně pobývajících v EU kromě toho mohou využívat síť EURES, jakmile nabydou práva přestěhovat se do jiného členského státu EU a pracovat v něm.

Rezervoár talentů EU se dále zaměří na nedostatkové profese v celé EU a vytvoří synergie s politikou zaměstnanosti. V tomto ohledu lze při určování stávajících nedostatkových profesí na úrovni EU považovat za relevantní úlohu **Evropského orgánu pro pracovní záležitosti**, nadace Eurofound a střediska Cedefop, jakož i již zavedenou úlohu a odborné znalosti získané při usnadňování propojování uchazečů o zaměstnání a zaměstnavatelů prostřednictvím

¹⁰ [C/2020/6467](#).

¹¹ [Evropská agenda dovedností](#), zahájená v roce 2020, představila cíle EU v oblasti prohlubování dovedností a změny kvalifikace v příštích pěti letech.

¹² [COM\(2023\) 161 final](#).

¹³ [COM\(2023\) 62 final](#).

¹⁴ [COM\(2023\) 168 final](#).

platformy EURES. Do budoucna je třeba prozkoumat další synergie mezi úlohou Evropského orgánu pro pracovní záležitosti a budoucím řízením a prováděním Rezervoáru talentů EU.

Rezervoár talentů EU je jednou z klíčových součástí **balíčku Komise týkajícího se mobility talentů** v rámci Evropského roku dovedností. Balíček rovněž zahrnuje sdělení týkající se mobility dovedností a talentů, návrh doporučení Komise o uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí a návrh doporučení Rady „Evropa v pohybu“ o možnostech mobility ve vzdělávání pro každého. Cílem přijatých opatření je usnadnit mobilitu talentů, podpořit sladování nabídky a poptávky na trhu práce s využitím státních příslušníků třetích zemí pobývajících v zahraničí a pomoci členským státům a zaměstnavatelům účinněji uznávat jejich kvalifikaci a ověřovat jejich dovednosti. Jejich cílem bude zvýšit atraktivitu EU pro talentované pracovníky ze zemí mimo Evropu a pomoci zajistit, aby se talentovaní pracovníci v EU mohli plně uplatnit.

Kromě toho je Rezervoár talentů EU v souladu s nedávno přijatým **sdělením Komise s názvem „Demografické změny v Evropě: soubor opatření“**. Sdělení uznává, že pokud se stárnutí a úbytek obyvatelstva EU nebude řešit, povede ke zhoršení nedostatku pracovních sil, zvýšení tlaku na veřejné rozpočty a vlivu na konkurenční výhodu EU. Představuje členským státům ucelený soubor politických nástrojů, které jsou již na úrovni EU k dispozici, s cílem posílit a podpořit všechny generace v EU, aby mohly realizovat své životní volby a svůj potenciál v hospodářství a společnosti obecně. Sdělení rovněž poukazuje na potřebu řešit nedostatek pracovníků prostřednictvím řízené legální migrace, pokud je to nezbytné, a to v plné součinnosti s využíváním talentovaných lidí z EU.

2. PRÁVNÍ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

2.1 Právní základ

Právním základem pro opatření Unie v této oblasti je čl. 79 odst. 2 písm. a) SFEU. Toto ustanovení dává Evropskému parlamentu a Radě pravomoc přijímat řádným legislativním postupem opatření v oblasti podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí.

Cílem Rezervoáru talentů EU je usnadnit nábor státních příslušníků třetích zemí, kteří pobývají v zahraničí a chtějí pracovat v EU. Vzhledem k tomu, že nalezení zaměstnání a získání pracovní nabídky je podmínkou pro to, aby státní příslušníci třetích zemí mohli v souladu s právním rámcem EU pro migraci získat právo vstupu a pobytu v členském státě, opatření normotvůrce Unie, které usnadňuje státnímu příslušníkovi třetí země získat pracovní nabídku od zaměstnavatele v členském státě, jako je tomu v případě Rezervoáru talentů EU, umožňuje státním příslušníkům třetích zemí tuto podmínku splnit. Plánované opatření normotvůrce Unie proto spadá do oblasti podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí.

2.2 Subsidiarita (v případě nevýlučné pravomoci)

Podle zásady subsidiarity mohou být opatření EU přijata pouze v případě, že zamýšlených cílů nemohou dosáhnout samotné členské státy, ale lze jich lépe dosáhnout na úrovni Unie.

Smlouva o fungování EU výslovně uděluje Unii pravomoc k vypracování společné přistěhovalecké politiky, takže se jedná o jasný cíl, kterého má být dosahováno na úrovni EU. Legální migrace je zároveň oblastí sdílené pravomoci mezi EU a členskými státy a článek 79 SFEU uznává právo členských států stanovit objem přijatých státních příslušníků třetích zemí přicházejících na jejich území ze třetích zemí za účelem hledání práce. Použije se zásada subsidiarity, neboť se jedná o oblast sdílené pravomoci.

Všechny členské státy se potýkají s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků a pracovních sil, který by se vzhledem k demografickým výzvám a požadavkům souběžné transformace (ekologické a digitální) měl prohloubit. Členské státy již tyto výzvy řeší aktivizací vnitrostátní pracovní síly, prohlubováním dovedností, změnou kvalifikace, podporou mobility v rámci EU a zlepšováním pracovních podmínek v některých profesích. Důležitou součástí komplexní reakce na nedostatek pracovníků je však také legální migrace.

Omezený nábor kvalifikovaných státních příslušníků třetích zemí prostřednictvím stávajících kanálů pracovní migrace, který má řešit nedostatek pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků, má silný přeshraniční prvek.

Zatímco některé členské státy již uznávají klíčovou roli legální migrace a vytvořily politiky pro přilákání talentů, vnitrostátní iniciativy a politiky pro zlepšení mezinárodního náboru státních příslušníků třetích zemí jsou značně roztržštěné a v jednotlivých členských státech se liší, pokud jde o rozsah zásahů.

Pouze několik členských států má na **vnitrostátní úrovni digitální platformy a nástroje pro přilákání talentů**, které se zaměřují konkrétně na uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí a nabízejí podporu při hledání zaměstnání a informace důležité pro mezinárodní nábor. Jejich rozsah je však často omezený, protože jsou většinou zaměřeny na vysoce kvalifikované pracovníky (zatímco nedostatek pracovníků v EU se týká všech úrovní kvalifikace) a mají omezené funkce. Tyto nástroje jsou navíc zaměřeny na vnitrostátní trhy práce, a nevyužívají tedy úspor z rozsahu, které může spolupráce EU nabídnout při získávání státních příslušníků třetích zemí.

Překážky pro nábor státních příslušníků třetích zemí proto nemohou být jednotlivými členskými státy řešeny dostatečně.

Členské státy jednající samostatně, zejména menší členské státy s nižší viditelností ve světě, nemusí být schopny přilákat dostatek potenciálních pracovníků ze třetích zemí. Iniciativy na vnitrostátní úrovni by proto nevedly k účinnému řešení nedostatku pracovních sil v celé EU, zatímco jednotná platforma by mohla pomoci propojit a překlenout rozdíl mezi nabídkou potenciálních pracovních sil ze třetích zemí a poptávkou zaměstnavatelů usazených v členských státech, a přilákat tak zahraniční talenty účinněji, než jak by toho mohly dosáhnout členské státy jednající samostatně. Kromě toho existuje roztržštěnost a nedostatečná koordinace mezi různými stávajícími vnitrostátními nebo soukromými platformami, což by mohla překonat pouze platforma na úrovni EU, která by poskytovala komplexní a efektivní přístup.

EU jako celek je pro státní příslušníky třetích zemí, kteří se zajímají o migraci, atraktivnější než pouhá množina jednotlivých členských států dohromady. Rezervoár talentů EU jako jedna celounijní platforma pro zprostředkování zaměstnání, která by nabízela také transparentní informace o imigračních řízeních a náborových procesech a podpůrné služby, by **zlepšil celkovou efektivitu řízení pracovní migrace** na úrovni EU a **propagoval EU jako destinaci pro uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí s potenciálem zaplnit nedostatek dovedností**. Díky **úsporám z rozsahu**, jichž lze dosáhnout spoluprací na úrovni EU, by EU byla lépe připravena konkurovat na světové scéně při získávání zahraničních talentů. Tím se zajistí, že bude osloven **větší počet potenciálních uchazečů o zaměstnání s potřebnými dovednostmi** a že budou lépe uspokojeny potřeby zaměstnavatelů v jednotlivých členských státech. Uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí by byl vyslán jasný signál, že EU je připravena přijmout je na svém trhu práce, přičemž by jim zároveň poskytla ochranu před nespravedlivým nábořem a vykořisťovatelskými pracovními podmínkami.

2.3 Proporcionalita

Tato iniciativa by nenahrazovala vnitrostátní iniciativy a platformy v souvislosti s mezinárodním nábořem ani by neurčovala politiky členských států pro přilákání talentů. Vzhledem k tomu, že Rezervoár talentů EU **nepředstavuje nový legální způsob migrace**, nebude mít vliv na právo členských států určovat množství přijatých státních příslušníků třetích zemí na svém území ani na jejich diskreční pravomoc při zavádění testů trhu práce na vnitrostátní úrovni. Jako dobrovolný nástroj pro usnadnění mezinárodního nábořu by Rezervoár talentů EU nabízel **další podporu na úrovni EU**. Iniciativa je omezena na ty aspekty, kterých členské státy nemohou uspokojivě dosáhnout samy a kde má Unie lepší pozici, pokud jde o dosažení úspor z rozsahu. Členské státy by tak mohly zachovat své stávající nástroje a doplnit je novou platformou. Tato iniciativa by tedy měla **přidanou hodnotu v podobě podpory členských států, které již rozvíjejí politiky pro přilákání talentů**. Členské státy, které nemají k dispozici podobný nástroj, by mohly používat Rezervoár talentů EU a nemusely by vlastní platformu vyvíjet samy. Celkově by Rezervoár talentů EU pomohl přilákat pracovníky ze třetích zemí ze zahraničí v případech, kdy nedostatek pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků v členských státech nelze dostatečně vyřešit jiným způsobem. Kromě toho by Rezervoár talentů EU vytvořením celounijní platformy s širší škálou nástrojů a služeb usnadňujících mezinárodní náboř zajistil větší viditelnost volných pracovních míst zaměstnavatelů z EU na celosvětové úrovni a zároveň by podnikům v EU zpřístupnil širší okruh potenciálních kandidátů.

S ohledem na výše uvedené skutečnosti návrh nepřekračuje rámec toho, co je nezbytné pro dosažení stanovených cílů.

2.4 Volba nástroje

Cílem návrhu je vytvoření Rezervoáru talentů EU, tedy celounijní platformy, jež má usnadnit mezinárodní náboř a poskytovat státním příslušníkům třetích zemí pracovní příležitosti v nedostatkových profesích v celé EU. Návrh stanoví oblast působnosti, architekturu informačního systému, strukturu řízení, pravidla pro účast uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí a zaměstnavatelů v Rezervoáru talentů EU a celkové fungování rezervoáru talentů EU, včetně poskytování informací a podpůrných služeb.

Rezervoár talentů EU je dobrovolným nástrojem. Členské státy se proto mohou svobodně rozhodnout, zda se k němu připojí, či nikoli. Záměr zúčastnit se musí být oznámen Komisi. Na platformě IT Rezervoáru talentů EU budou moci svá volná pracovní místa zveřejňovat pouze zaměstnavatelé usazení v zúčastněných členských státech.

Vytvoření celounijní platformy vyžaduje přímo použitelná pravidla. Tato pravidla, která jsou dostatečně jasná, podrobná a bezpodmínečná, by měla být uplatňována jednotně ve všech zúčastněných členských státech a nevyžadují žádná prováděcí opatření. Nejvhodnějším nástrojem k dosažení cílů návrhu je proto nařízení.

3. VÝSLEDKY HODNOCENÍ *EX POST*, KONZULTACÍ SE ZÚČASTNĚNÝMI STRANAMI A POSOUZENÍ DOPADŮ

3.1 Konzultace se zúčastněnými stranami

Od 23. září do 30. prosince 2020 probíhala v rámci nového paktu o migraci a azylu veřejná konzultace o budoucnosti legální migrace¹⁵. Cílem této veřejné konzultace bylo určit oblasti,

¹⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Legalni-migrace-verejna-konzultace_cs.

v nichž by mohl být rámec EU pro legální migraci dále vylepšen, a to i prostřednictvím případných nových právních předpisů. Byly zahrnuty otázky relevantní pro vytvoření Rezervoáru talentů EU (4 ze 13 otázek)¹⁶. Reakce na veřejnou konzultaci pocházely od občanů EU, organizací a státních příslušníků třetích zemí (s bydlištěm v EU nebo mimo ni), podnikatelských sdružení a organizací, nevládních organizací, akademických/výzkumných institucí, odborů, ministerstev a subjektů veřejné služby.

V souvislosti se **studii proveditelnosti OECD týkající se Rezervoáru talentů**¹⁷, která byla dokončena v červnu 2022, proběhly rozsáhlé konzultace s příslušnými zúčastněnými stranami. Jednalo se o příslušné subjekty veřejného a soukromého sektoru na evropské, vnitrostátní a regionální úrovni, jakož i akademické pracovníky a odborníky. Mezi subjekty veřejného sektoru patřila příslušná ministerstva, regionální subjekty, vnitrostátní iniciativy pro přilákání talentů a služby zaměstnanosti. Mezi aktéry ze soukromého sektoru patřili zástupci zaměstnavatelů, nadnárodní společnosti, odbory a pracovní agentury. Konzultovány byly rovněž útvary Evropské komise a příslušné agentury EU.

V rámci přípravy **balíčku opatření týkajících se získávání kvalifikovaných a talentovaných lidí** byly uspořádány cílené konzultace, zaměřené i na Rezervoár talentů EU, s členskými státy, včetně veřejných služeb zaměstnanosti, a s expertními skupinami, které se zabývají aspekty souvisejícími s migrací.

V období od března do června 2023 uspořádala Komise rozsáhlé cílené konzultace, které přispěly k posouzení dopadů Rezervoáru talentů EU. Tyto konzultace se ve srovnání s otázkami zahrnutými do veřejné konzultace a studie proveditelnosti OECD týkaly více technických otázek. Komise vedla cílené konzultace s celou řadou zúčastněných stran, včetně orgánů a agentur EU, mezinárodních organizací, příslušných orgánů členských států, nevládních organizací, hospodářských a sociálních partnerů, odborů a sdružení zaměstnavatelů.

Kromě toho byla na internetových stránkách „Podělte se o svůj názor“¹⁸ zveřejněna výzva k předložení faktických podkladů o Rezervoáru talentů EU, která obsahuje podrobné vysvětlení plánované iniciativy. Zpětnou vazbu poskytlo celkem 45 zúčastněných stran, včetně sítí, nevládních organizací, hospodářských a sociálních partnerů, místních a regionálních orgánů v členských státech a občanů EU.

Většina konzultovaných zúčastněných stran navrhovanou iniciativu uvítala a uznala její potenciál přinést přidanou hodnotu při řešení nedostatku pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků tím, že usnadní mezinárodní nábor a přispěje ke snížení stávajících překážek. Zejména bylo uznáno, že Rezervoár talentů EU by mohl poskytovat jasné informace a pokyny v průběhu celého náborového procesu. Převážná většina zúčastněných stran se vyslovila pro vytvoření dobrovolného nástroje, který by byl otevřen členským státům, jež mají zájem se do něj zapojit. Většina zúčastněných stran uvítala možnost nástroje založeného na poptávce, který by vycházel ze skutečných potřeb trhu práce a byl by otevřený všem úrovním kvalifikací, přičemž by se v první fázi zaměřoval na nedostatkové profese v celé EU a jeho

¹⁶ Otázky se týkaly určení profesí, v nichž bude EU v příštích letech největší potřeba přijmout státní příslušníky třetích zemí, hlavních cílů, kterých by měl Rezervoár talentů EU dosáhnout, a možných kritérií pro přijetí do Rezervoáru talentů EU a závěrečná otevřená otázka se týkala toho, jak zlepšit politiku EU v oblasti legální migrace.

¹⁷ Studie proveditelnosti OECD zahrnovala posouzení tří možných scénářů vývoje Rezervoáru talentů EU a také analýzu nákladů a přínosů pro každou z těchto verzí. Studie podrobně posoudila možný právní rámec, řízení, oblast působnosti i funkce budoucího Rezervoáru talentů EU. Viz [studie proveditelnosti OECD o Rezervoáru talentů](#).

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

působnost by se mohla časem rozšířit. Několik zúčastněných stran zdůraznilo, že je třeba státním příslušníkům třetích zemí zajistit odpovídající ochranu před rizikem nespravedlivého náboru a vykořisťujících pracovních podmínek. Byla rovněž zmíněna potřeba zajistit při vývoji takového nástroje ochranu osobních údajů. Byl zdůrazněn význam využívání stávajících nástrojů pro nábor pracovníků na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni, zejména potřeba zajistit interoperabilitu mezi těmito nástroji. Bylo doporučeno zapojit do přípravy a provádění iniciativy hospodářské a sociální partnery, zejména odbory a vnitrostátní a místní orgány.

Hlavní problémy zjištěné při konzultacích byly v návrhu zohledněny a projednány.

3.2 Sběr a využití výsledků odborných konzultací

Posouzení dopadů vytvoření Rezervoáru talentů EU bylo podpořeno studií, kterou vypracoval externí dodavatel. Kromě toho byl návrh Rezervoáru talentů EU konzultován s řadou expertních skupin: expertní skupinou pro ekonomickou migraci, sítí odborníků na legální migraci, expertní skupinou pro názory migrantů v oblasti migrace, expertní skupinou pro uznávání odborných kvalifikací, poradní skupinou pro evropský rámec kvalifikací.

Kromě toho proběhly konzultace se zástupci členských států v rámci evropské platformy pro pracovní migraci a setkání poradců pro evropské veřejné služby zaměstnanosti (AFEPA).

3.3 Posouzení dopadů

V souladu se svou politikou zlepšování právní úpravy provedla Komise při přípravě návrhu posouzení dopadů, v němž vyhodnotila tři možnosti politiky:

Možnost 1: Měkká opatření zaměřená na zlepšení poskytování informací a usnadnění identifikace a přiřazování (nelegislativní možnost)

Tato možnost se skládala ze souboru **nelegislativních opatření, jejichž cílem bylo zlepšit poskytování informací a usnadnit identifikaci a přiřazování**. Předpokládá i) zlepšení portálu EU o přistěhovalectví, ii) organizaci akcí zaměřených na zprostředkování zaměstnání a iii) vypracování online katalogu pseudonymizovaných profilů uchazečů o zaměstnání z řad státních příslušníků třetích zemí zřízeného členskými státy, a to v návaznosti na doporučení Komise. Propojení mezi zainteresovanými zaměstnavateli a uchazeči by usnadnila síť národních koordinátorů.

Možnost 2: Vytvoření Rezervoáru talentů EU zaměřeného na potřeby trhu práce v klíčových profesích (legislativní možnost)

Tato možnost předpokládala legislativní opatření pro vytvoření Rezervoáru talentů EU. To by znamenalo vytvoření **online platformy**, která by sdružovala profily registrované uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí s bydlištěm mimo Unii a volná pracovní místa od zaměstnavatelů usazených v Unii. Tento nástroj by byl otevřený pro **všechny úrovně kvalifikací** a zároveň by se **zaměřoval na nedostatkové profese v celé EU** (včetně regionálních aspektů). Kromě toho by se stal **nástrojem na podporu realizace Talentových partnerství** tím, že by uchazeče o zaměstnání z řad státních příslušníků třetích zemí, kteří se Talentového partnerství zúčastnili, nasměroval k pracovnímu místu u zaměstnavatelů usazených v příslušném členském státě. Rezervoár talentů EU by byl rovněž **dobrovolným systémem**, kterého by se mohly účastnit pouze zainteresované členské státy. Platforma Rezervoáru talentů EU by zahrnovala **specifické nástroje** pro usnadnění identifikace a přiřazování (např. nástroj pro automatické přiřazování), přičemž by využívala některé prvky IT portálu EURES. Na platformě by byly k dispozici online informace o postupech náboru, přistěhovalectví a uznávání v členských státech. Individuální podporu a poradenství by poskytovala také

vnitrostátní kontaktní místa zřízená v zúčastněných členských státech a odpovědná za praktické provádění tohoto nástroje. V rámci této možnosti se členské státy mohou rozhodnout zavést usnadňující opatření, jejichž cílem je zjednodušit a urychlit proces nábory (např. zrychlená imigrační řízení).

Možnost 3: Vytvoření Rezervoáru talentů EU jako nástroje plně založeného na poptávce (legislativní možnost)

Stejně jako možnost č. 2 i tato možnost předpokládala legislativní opatření pro vytvoření Rezervoáru talentů EU a **online platformy**, která by sdružovala profily registrované uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí s bydlištěm mimo Unii a volná pracovní místa od zaměstnavatelů usazených v Unii. Tento nástroj by však byl **zcela tržně orientovaným nástrojem** otevřeným **všem uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí a všem zaměstnavatelům bez ohledu na jejich profesi**. Řídil by se spíše potřebami zaměstnavatelů, než aby je začlenil do širšího strategického zohlednění situace na trhu práce a dalších politických cílů na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni. Rezervoár talentů EU by byl **dobrovolným systémem**, do kterého by se mohly zapojit pouze zainteresované členské státy. V rámci této možnosti by vývoj platformy IT zahrnoval zcela **nové IT řešení** vyvinuté prostřednictvím **systému pro zprostředkování zaměstnání**, který by byl plně založen na algoritmech založených na umělé inteligenci a špičkových technologiích inspirovaných stávajícími platformami soukromého sektoru (prvky IT portálu EURES by nebyly znovu použity). Podle možnosti č. 2 by platforma zahrnovala **specifické nástroje** pro usnadnění identifikace, vyhledávání a přiřazování (např. nástroj pro automatické přiřazování) a **informace** by byly k dispozici **online**. **Individuální podporu a poradenství** by poskytovala také vnitrostátní kontaktní místa zřízená v zúčastněných členských státech a odpovědná za praktické provádění tohoto nástroje. V rámci této možnosti by členské státy měly povinnost zavést zrychlené postupy přistěhovalectví a uznávání a/nebo vyloučení z testu trhu práce.

Na základě posouzení sociálních a hospodářských dopadů, účinnosti a účelnosti možností politiky, jejich schůdnosti z politického hlediska a přijetí zúčastněnými stranami je upřednostňovanou možností možnost č. 2.

Upřednostňovaná možnost by umožnila řešit potřeby zaměstnavatelů a zároveň vzít v potaz **širší strategické zohlednění situace na trhu práce a další politické cíle na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni**. Byla by **otevřená všem úrovním kvalifikace a zároveň** by poskytovala flexibilní mechanismus pro identifikaci a řešení nedostatku pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků strategičtějším a strukturálnějším způsobem. **Charakter dobrovolnosti** umožňuje zainteresovaným členským státům zachovat si své stávající nástroje a doplnit je novou platformou, což by tak **představovalo další podporu na úrovni EU**. Pokud by se z Rezervoáru talentů EU stal nástroj pro umísťování do zaměstnání v rámci **Talentových partnerství**, usnadnilo by to provádění této iniciativy, a tedy nepřímo přispělo k celkovému řízení migrace tím, že by se stimulovala spolupráce se třetími zeměmi v oblasti migrace.

Upřednostňovaná možnost by celkově byla **přínosem pro zaměstnavatele i státní příslušníky třetích zemí**, protože by urychlila, usnadnila a zefektivnila mezinárodní nábor. I když by to znamenalo **náklady** spojené s vývojem a správou platformy na úrovni EU i na vnitrostátní úrovni, opětovné využití některých prvků IT portálu EURES by umožnilo vyšší úspory z hlediska zdrojů. Kromě toho by součinnost se sítí EURES umožnila vycházet z dobře zavedených odborných znalostí této sítě v oblasti náborových postupů. Využití legislativního opatření by umožnilo zahrnout vhodné **záruky a zajistit transparentnost a odpovědnost v oblasti ochrany základních práv**, zejména s ohledem na ochranu osobních údajů a riziko vykořisťujících pracovních podmínek.

3.4 Účelnost právních předpisů a zjednodušení

Ačkoli se neočekává, že by tento návrh vedl k přímému zjednodušení regulační zátěže, byl by zvláště přínosný pro podniky a zaměstnavatele v EU, protože díky usnadnění mezinárodního nábory budou mít **snadnější, rychlejší a širší přístup k pracovním zdrojům** ze třetích zemí. Plánovaná podpora mezinárodního nábory by byla **zvláště přínosná pro malé a střední podniky**, protože je pravděpodobné, že při nábory státních příslušníků třetích zemí ponesou ve srovnání s velkými podniky nepřiměřenou zátěž, a to z důvodu omezenějších zdrojů. Vzhledem ke své cílené povaze zaměřené na nedostatkové profese v celé EU může být návrh přínosný zejména pro podniky a zaměstnavatele v EU působící ve strategických odvětvích, která trpí strukturálními nedostatky a k nimž patří **odvětví spojená s ekologickou a digitální transformací**. Neočekává se, že by upřednostňovaná možnost měla na **občany EU** nepříznivé dopady, protože bude zahrnovat širší strategické zohlednění trhu práce.

3.5 Základní práva

Tato iniciativa je v souladu s Listinou základních práv a posiluje právo svobodné volby povolání a právo pracovat (článek 15), slušné a spravedlivé pracovní podmínky (článek 31), právo na řádnou správu (článek 41)¹⁹ a nediskriminaci (článek 21)²⁰. Rezervoár talentů EU je kromě toho také v souladu s požadavky článku 8 o ochraně osobních údajů a s právními předpisy EU o ochraně údajů, zejména s obecným nařízením o ochraně osobních údajů a nařízením o ochraně údajů v orgánech, institucích a jiných subjektech EU²¹. Navrhované nařízení zejména stanoví účely zpracování a jasné role a povinnosti, pokud jde o ochranu osobních údajů. Osobní údaje jsou zpracovávány pouze v rozsahu nezbytném pro plnění úkolů, kterými jsou ve veřejném zájmu pověřeny příslušné orgány, jak je stanoveno v tomto nařízení.

4. ROZPOČTOVÉ DŮSLEDKY²²

Vzhledem k tomu, že tato iniciativa je dobrovolná, účastní se Rezervoáru talentů EU pouze zainteresované členské státy. Některé náklady a dopady se liší v závislosti na počtu členských států. Pro účely posouzení potenciálních rozpočtových dopadů návrhu a s přihlédnutím k jeho dobrovolné povaze a skutečnosti, že se některé členské státy mohou rozhodnout připojit, jakmile bude systém plně funkční, se předpokládalo, že do roku 2030 se do Rezervoáru talentů EU zapojí minimálně 11 a maximálně 20 členských států²³, přičemž další členské státy

¹⁹ Usnadnil by přístup k zaměstnání v EU a omezil administrativní zátěž spojenou s mnoha vnitrostátními postupy.

²⁰ Zejména s ohledem na postupy při nábory zaměstnanců a pracovní podmínky.

²¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) a nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1725 ze dne 23. října 2018 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány, institucemi a jinými subjekty Unie a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení nařízení (ES) č. 45/2001 a rozhodnutí č. 1247/2002/ES.

²² Pokud jde o náklady po roce 2027, jsou orientační a nepředjímají rozpočet, který bude pro iniciativu k dispozici v rámci budoucího VFR.

²³ Jak je podrobně vysvětleno v pracovním dokumentu útvarů Komise přiloženém k legislativnímu návrhu, vycházel tento předpoklad z řady úvah. I když by iniciativa byla navržena tak, aby byla atraktivní pro co nejvíce členských států, je pravděpodobné, že jejich účast bude postupná, přičemž v prvních letech fungování by se připojily pouze některé členské státy a v dlouhodobém horizontu by se očekával postupný nárůst. Proto se předpokládalo, že členské státy s větším zájmem se mohou připojit hned na začátku, zatímco ostatní budou následovat později. V dlouhodobém horizontu se předpokládá větší rozšíření iniciativy, což dokazuje skutečnost, že velká většina konzultovaných členských států iniciativu uvítala. Kromě toho lze důvodně předpokládat, že několik členských států se připojí vzhledem k naléhavým potřebám souvisejícím s náročnou demografickou situací, která by vyžadovala spoléhání se na legální migraci při řešení budoucího nedostatku kvalifikovaných pracovníků a pracovních sil, který nemůže být domácí pracovní silou EU vyřešen dostatečně.

se připojí později. Tento předpoklad nepředjímá rozhodnutí členských států a rozpočet bude upraven v závislosti na počtu členských států, které se účastní Rezervoáru talentů EU. Záměrem Komise je motivovat co největší počet členských států k tomu, aby se zapojily do Rezervoáru talentů EU.

Níže je uveden rozsah nákladů odhadovaných v rámci každého scénáře.

Upřednostňovaná možnost bude znamenat:

1) Jednorázové náklady na vývoj IT (2026–2027)

Náklady na IT jsou spojeny s vývojem nové platformy IT s částečným opětovným využitím některých prvků IT portálu EURES. Převážná většina nákladů na IT se předpokládá na úrovni EU na vývoj příslušné infrastruktury, která zahrnuje například základní systém, vytvoření nástroje pro předběžnou kontrolu, vytvoření databáze profilů uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí a také příslušné úpravy prvků portálu EURES (např. nástroj pro automatické přiřazování). Tyto náklady rovněž pokrývají interoperabilitu mezi vnitrostátními systémy příslušných členských států a platformou IT Rezervoáru talentů EU.

- Financování v rámci Komise: 6 722 056–6 804 539 EUR (při účasti 11 až 20 členských států),
- financování interoperability vnitrostátních systémů členských států s Rezervoárem talentů EU (pro Komisi): 2 672 400–4 175 625 EUR (při účasti 11 až 20 členských států).

2) Opakující se roční náklady na správu a záležitosti nesouvisející s IT (od roku 2026):

Na úrovni EU budou zapotřebí další zaměstnanci, protože v rámci Komise bude zřízen sekretariát Rezervoáru talentů EU²⁴. Komisi také vzniknou náklady na činnosti spojené s koordinací vnitrostátních kontaktních míst, odbornou přípravou, komunikací, překlady a poskytováním online informací.

Kromě toho by v členských státech byla určena vnitrostátní kontaktní místa (od roku 2026). Vzhledem k propojení s Talentovými partnerstvími může Rezervoár talentů EU usnadnit umísťování do zaměstnání v případě uchazečů, kteří rozvíjeli nebo ověřovali své dovednosti v rámci Talentového partnerství a získali „pas Talentového partnerství EU“, který je potvrzuje (po roce 2027).

- Financování v rámci Komise: 5 426 500–6 000 000 EUR ročně.
- Financování v rámci členských států (hrazené z fondu AMIF): 9 440 000–16 040 000 EUR: 8 000 000–14 600 000 EUR na určená vnitrostátní kontaktní místa (od roku 2026) a 1 440 000 EUR (po roce 2027) na administrativní podporu při vydávání „pasů Talentového partnerství EU“ (obě tyto kategorie nákladů budou hrazeny z fondu AMIF).

3) Opakující se roční náklady spojené s IT v provozní fázi (po roce 2027):

²⁴ Odhaduje se, že pro všechny úkoly související s Rezervoárem talentů EU bude v Komisi zapotřebí 13 zaměstnanců. Tito zaměstnanci budou přicházet postupně, v závislosti na fázi vývoje iniciativy. Do roku 2027 by bylo potřeba 10 zaměstnanců. Náklady po roce 2027 jsou orientační a nepředjímají rozpočet, který bude pro iniciativu k dispozici v rámci budoucího víceletého finančního rámce.

- Financování v rámci Komise: 1 906 255–1 947 497 EUR na údržbu platformy IT Rezervoáru talentů EU, rozvoj jejích dalších funkcí a infrastruktury během prvních dvou let jejího provozu (s postupným snižováním nákladů v následujících letech).
- Financování v rámci členských států (z vnitrostátních rozpočtů): 348 075–543 867 EUR ročních nákladů souvisejících s udržováním interoperability mezi vnitrostátními systémy členských států a platformou IT Rezervoáru talentů EU pro všechny zúčastněné členské státy během prvních dvou let provozu systému za předpokladu, že se k Rezervoáru talentů EU do roku 2030 připojí 11 až 20 členských států (přičemž náklady se v následujících letech budou postupně snižovat).

Rozpočtové důsledky a potřebné lidské a administrativní zdroje jsou podrobně popsány v legislativním finančním výkazu.

5. OSTATNÍ PRVKY

5.1 Plány provádění a způsoby monitorování, hodnocení a podávání zpráv

V průběhu prováděcí fáze bude Komise prostřednictvím řídicí skupiny Rezervoáru talentů EU pořádat pravidelná setkání se zúčastněnými členskými státy, na nichž se budou projednávat a vyjasňovat případné otázky. Do roku 2031 (po předpokládaných třech letech fungování Rezervoáru talentů EU) a poté každých pět let předloží Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů zprávu hodnotící provádění, fungování a dopad Rezervoáru talentů EU.

Provádění Rezervoáru talentů EU bude monitorováno vůči hlavním cílům politiky, a to za použití řady relevantních a měřitelných ukazatelů založených na snadno dostupných, uznávaných a důvěryhodných zdrojích údajů. Budou shromažďovány zejména tyto údaje: i) počet a typ profilů uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí registrovaných v platformě IT Rezervoáru talentů EU; ii) počet a druh volných pracovních míst registrovaných v platformě IT Rezervoáru talentů EU; iii) počet návštěv na platformě IT Rezervoáru talentů EU; iv) počet umístění do zaměstnání usnadněných prostřednictvím Rezervoáru talentů EU; v) počet vydaných „pasů Talentových partnerství EU“; vi) počet a druh umístění usnadněných prostřednictvím Rezervoáru talentů EU v rámci Talentových partnerství. Výkonnost Rezervoáru talentů EU by pravidelně monitoroval sekretariát Rezervoáru talentů EU.

Stávající agentury a síť EU, jako je Agentura pro základní práva, Evropská migrační síť a Znalostní centrum pro otázky migrace a demografie zřízené v rámci Komise, lze využít k provádění přesného výzkumu témat souvisejících s prováděním Rezervoáru talentů EU. Komise bude rovněž nadále využívat stávající expertní skupiny, které přispěly k posouzení dopadů.

5.2 Podrobné vysvětlení konkrétních ustanovení návrhu

KAPITOLA I – OBECNÁ USTANOVENÍ

Články 1–4

Tato kapitola stanoví předmět, oblast působnosti a definice stanovené pro účely návrhu.

Návrh zřizuje Rezervoár talentů EU, který je k dispozici všem členským státům a který usnadňuje nábor uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí s bydlištěm mimo Unii, včetně osob vyžadujících mezinárodní ochranu, které se nacházejí ve třetích zemích.

Rezervoár talentů EU je dobrovolný nástroj, který zainteresovaným členským státům nabízí dodatečnou podporu na úrovni EU s cílem usnadnit nábor pracovníků ze zahraničí. Členské

státy by mohly zachovat své stávající nástroje a doplnit je novou platformou. Jelikož se členské státy mohou svobodně rozhodnout, zda se chtějí zapojit, jsou v článku 3 stanovena jasná pravidla pro jejich účast. Členský stát se zejména může kdykoli rozhodnout, že se do Rezervoáru talentů EU zapojí. Tato rozhodnutí se oznámí Komisi nejpozději devět měsíců předem. Ke zveřejňování volných pracovních míst na této platformě by Rezervoár talentů EU mohli využívat pouze zaměstnavatelé usazení v zúčastněných členských státech.

V zájmu zajištění transparentnosti oblasti působnosti tohoto nařízení budou na platformě zveřejněny informace o zúčastněných členských státech.

KAPITOLA II – ARCHITEKTURA INFORMAČNÍHO SYSTÉMU

Články 5 a 6

Článek 5 návrhu zřizuje novou platformu IT (platforma IT Rezervoáru talentů EU), která sdružuje a podporuje přiřazování profilů uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí s bydlištěm mimo Unii a volných pracovních míst zaměstnavatelů usazených v zúčastněných členských státech. Pro tento účel jsou příslušné prvky IT, které mají být vyvinuty, uvedeny v čl. 5 odst. 2. Kromě toho se předpokládá přijetí prováděcích aktů, které vymezí jednotné technické normy pro výměnu dat, datové formáty, formáty volných pracovních míst a formáty profilů uchazečů o zaměstnání.

S cílem snížit dopady vývoje nové platformy IT na zdroje by měla být platforma IT Rezervoáru talentů EU vyvinuta v co největší míře s využitím stávající infrastruktury IT ve vlastnictví Komise.

Aby se zajistilo, že Rezervoár talentů EU bude pro zúčastněné členské státy účinným podpůrným nástrojem, je zajištěna interoperabilita mezi vnitrostátními systémy a platformou IT Rezervoáru talentů EU. To příslušným orgánům v zúčastněných členských státech – vedle registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí a zaměstnavatelů zapojených do Rezervoáru talentů EU – umožní přístup k volným pracovním místům a profilům uchazečů o zaměstnání registrovaným ve vnitrostátních databázích a databázích EU najednou.

Vzhledem k tomu, že provoz platformy IT Rezervoáru talentů EU zahrnuje zpracování osobních údajů registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí a zaměstnavatelů účastnících se Rezervoáru talentů EU, stanoví článek 6 tohoto návrhu pravidla týkající se zpracování osobních údajů, včetně definice správců údajů a osob, které mají přístup k osobním údajům v Rezervoáru talentů EU, jakož i ustanovení o právech uchazečů o zaměstnání v této souvislosti. Předpokládá se přijetí prováděcích aktů, které stanoví konkrétnější pravidla, včetně vymezení podkategorií zpracovávaných osobních údajů, povinností správců údajů a podmínek přístupu k osobním údajům.

KAPITOLA III – ŘÍZENÍ

Články 7–10

Tato ustanovení určují příslušné orgány odpovědné za řízení Rezervoáru talentů EU a jejich úlohy a povinnosti.

Článkem 8 se zřizuje sekretariát Rezervoáru talentů EU, který zajišťuje celkové řízení Rezervoáru talentů EU, včetně zřízení a správy platformy IT Rezervoáru talentů EU.

Řídící skupina Rezervoáru talentů EU, stanovená v článku 9, se skládá ze zástupců zúčastněných členských států (zástupci nezúčastněných členských států se mohou účastnit zasedání jako pozorovatelé) a jejím cílem je poskytovat podporu v řadě aspektů důležitých pro provádění Rezervoáru talentů EU, a to také s ohledem na plánování a koordinaci jeho činností. Tato skupina může rovněž nabídnout diskusní fórum, které usnadní výměnu

informací mezi členskými státy, pokud jde o provádění zrychlených imigračních řízení s cílem usnadnit nábor uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, kteří se propojí se zaměstnavateli prostřednictvím platformy IT Rezervoáru talentů EU.

Jak je definováno v článku 10, každý zúčastněný členský stát určí vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU, která jsou odpovědná za provádění Rezervoáru talentů EU na vnitrostátní úrovni. Vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU zejména předávají volná pracovní místa do platformy IT Rezervoáru talentů EU a informují sekretariát Rezervoáru talentů EU o vnitrostátním seznamu nedostatkových profesí, jakož i o nedostatkových profesích, které byly z celounijního seznamu nedostatkových profesí podle čl. 15 odst. 1 odstraněny nebo na něj doplněny.

KAPITOLA IV – REGISTRACE UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ ZE TŘETÍCH ZEMÍ A ÚČAST ZAMĚSTNAVATELŮ V REZERVOÁRU TALENTŮ EU

Článek 11 – Registrace a přístup uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí

Článek 11 stanoví pravidla pro registraci uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí do platformy IT Rezervoáru talentů EU a pro přístup do ní. Po registraci profilu prostřednictvím nástroje pro vytváření profilu Europass se registrovaní uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí stanou viditelnými pro zaměstnavatele a mohou na platformě vyhledávat volná pracovní místa.

Článek 12 – Registrace profilu a přístup uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí v rámci Talentových partnerství

Platforma IT Rezervoáru talentů EU nabídne nástroj pro realizaci Talentových partnerství tím, že v této souvislosti usnadní umísťování do zaměstnání. Za tímto účelem stanoví článek 12 zvláštní pravidla pro účast uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí v rámci Talentového partnerství.

Uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí, kteří se Talentového partnerství zúčastnili, by měli obdržet „pas Talentového partnerství EU“, který potvrzuje dovednosti získané nebo ověřené v rámci Talentového partnerství. Podmínky pro vydání „pasu Talentového partnerství EU“ schvalují členské státy v rámci příslušného Talentového partnerství. Za účelem přijetí šablon pro formát tohoto pasu se předpokládá prováděcí akt.

Jakmile jsou profily těchto uchazečů o zaměstnání zaregistrovány na platformě IT Rezervoáru talentů EU, uvidí zaměstnavatelé „pas Talentového partnerství EU“.

Uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí, kteří získali „pas Talentového partnerství EU“, obdrželi podporu na rozvoj a ověřování dovedností v rámci dohodnutém mezi zúčastněnými členskými státy a partnerskými zeměmi. Tyto činnosti mohou být zaměřeny na trh práce jednoho nebo více členských států, které se účastní Talentového partnerství a které mohou přispívat, a to i finančně, k rozvoji a provádění této podpory. Členské státy účastníci se příslušného Talentového partnerství se proto mohou rozhodnout omezit viditelnost profilů uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, kteří získali „pas Talentového partnerství EU“, na dobu nejvýše jednoho roku, a to pro zaměstnavatele usazené v jednom nebo více členských státech účastnících se téhož Talentového partnerství.

Článek 13 – Účast zaměstnavatelů v Rezervoáru talentů EU

Článek 13 stanoví pravidla pro účast zaměstnavatelů v Rezervoáru talentů EU. Volná pracovní místa zaměstnavatelů předávají do platformy IT Rezervoáru talentů EU vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU. Vzhledem k tomu, že se Rezervoár talentů EU zaměřuje na určité nedostatkové profese, jsou do platformy přenášena pouze ta volná pracovní místa, která spadají do seznamu nedostatkových profesí v celé EU (článek 14), vnitrostátní úpravy tohoto seznamu (článek 15) a ta, která jsou relevantní pro Talentové partnerství. Aby

tato volná pracovní místa mohla být převedena na platformu, musí být v souladu se zásadou upřednostňování občanů Unie otevřena také pro nábor uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí.

Zaměstnavatelé, kteří se účastní Rezervoáru talentů EU, musí dodržovat příslušné vnitrostátní právní předpisy a postupy Unie. Uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí jsou tak chráněni před diskriminací, rizikem nespravedlivého náboru a nevhodnými pracovními podmínkami.

Články 14–15 – Seznam nedostatkových profesí v celé EU a vnitrostátní úpravy seznamu

V zájmu lepší podpory úsilí zúčastněných členských států při řešení stávajícího a budoucího nedostatku pracovních sil by se Rezervoár talentů EU měl konkrétně zaměřit na nejrelevantnější profese. Za tímto účelem je v příloze tohoto nařízení uveden seznam nedostatkových profesí v celé EU na úrovni čtyř míst kódu ISCO-08. Komise může seznam platný pro celou EU změnit prostřednictvím aktů v přenesené pravomoci s přihlédnutím k nedostatkovým profesím společným značnému počtu zúčastněných členských států a k povoláním, která přímo přispívají k ekologické a digitální transformaci EU. Zúčastněné členské státy se mohou rozhodnout, že na celounijní seznam doplní nedostatkové profese nebo je z něj odstraní, aby uspokojily své specifické potřeby na trhu práce. Vnitrostátní úpravy mají vliv pouze na přiřazování volných pracovních míst v dotčeném členském státě.

Článek 16 – Vyhledávání a přiřazování

Registrovaní uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí a zaměstnavatelé, kteří se účastní Rezervoáru talentů EU, mají možnost vzájemného vyhledávání na platformě IT prostřednictvím vyhledávací funkce s filtry. K dispozici jsou zvláštní filtry pro identifikaci profilů uchazečů o zaměstnání, kteří mají „pas Talentového partnerství EU“.

Kromě toho nástroj pro automatické přiřazování, který je součástí platformy IT, generuje seznam profilů navrhovaných uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst. Seznam se zakládá na relevanci dovedností, kvalifikace a pracovních zkušeností uvedených v profilu ve srovnání s těmi, které jsou požadovány pro konkrétní volné pracovní místo.

KAPITOLA V – POSKYTOVÁNÍ INFORMACÍ, PODPŮRNÉ SLUŽBY A ZRYCHLENÁ IMIGRAČNÍ ŘÍZENÍ

Článek 17 – Poskytování informací a podpůrné služby

S cílem usnadnit nábor tím, že se příslušná pravidla platná v různých členských státech pro zaměstnavatele a uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí stanou srozumitelnějšími a transparentnějšími, jsou na platformě IT Rezervoáru talentů EU poskytovány online informace, zejména pokud jde o postupy náboru, přistěhovalectví a uznávání.

V zájmu zajištění odpovídající ochrany uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí přijatých prostřednictvím Rezervoáru talentů EU jsou navíc zahrnuty informace o dostupných mechanismech nápravy v zúčastněných členských státech.

Pokud jde o pomoc po výběru, ustanovení čl. 17 odst. 3 požaduje, aby kontaktní místa Rezervoáru talentů EU na žádost registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí a zaměstnavatelů účastnících se Rezervoáru talentů EU poskytovala poradenství a informace o postupech pro sloučení rodiny a právech rodinných příslušníků, vnitrostátních integračních opatřeních a organizacích, které nabízejí státním příslušníkům třetích zemí pomoc po přijetí pracovníka. Tyto informace by měly rovněž zahrnovat dostupné mechanismy nápravy v případech pracovního vykořisťování a nekalých náborových praktik v zúčastněných členských státech.

Článek 18 – Usnadnění podávání stížností

V zájmu zajištění účinné ochrany registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí ukládá článek 18 členským státům povinnost zajistit, aby byly zavedeny účinné mechanismy umožňující registrovaným uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí podat stížnost v případě, že zaměstnavatelé účastníci se Rezervoáru talentů EU porušili povinnosti stanovené v článku 13. V souladu s článkem 10 pozastaví vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU přístup zaměstnavatelů účastníků se Rezervoáru talentů EU a odstraní jejich volná pracovní místa v případě, že příslušné vnitrostátní orgány odpovědné za příslušné právní předpisy a postupy oznámí porušení příslušných unijních a vnitrostátních právních předpisů a postupů, které zajišťují rovné zacházení se státními příslušníky třetích zemí a jejich ochranu před nespravedlivým nábořem a nevhodnými pracovními podmínkami podle článku 13.

Článek 19 – Zrychlená imigrační řízení

Aby byl nábor registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí s bydlištěm v zahraničí pro zaměstnavatele snadnější a rychlejší, zavádí článek 19 pro zúčastněné členské státy možnost zavést zrychlená imigrační řízení, zejména pokud jde o získávání víz a povolení k pobytu za účelem zaměstnání a výjimku ze zásady upřednostňování občanů Unie.

KAPITOLA VI – ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Články 20–24

Tyto články stanoví pravidla pro monitorování, podávání zpráv, výkon přenesené pravomoci a přijímání prováděcích aktů a vstup tohoto nařízení v platnost.

Návrh

**NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY,
KTERÝM SE VYTVÁŘÍ REZERVOÁR TALENTŮ EU**

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

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

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru²⁵,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů²⁶,

s ohledem na stanovisko evropského inspektora ochrany údajů²⁷,

v souladu s řádným legislativním postupem,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Unie a jednotlivé členské státy se potýkají s nedostatkem pracovníků v celé řadě odvětví a profesí, včetně těch, které jsou relevantní pro ekologickou a digitální transformaci. Rozsáhlý nedostatek pracovníků ve stavebnictví, zdravotnictví, pohostinství, dopravě a v odvětví informačních a komunikačních technologií, přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky je dlouhodobý a ještě se prohloubil v důsledku pandemie COVID-19 a urychlení ekologické a digitální transformace. Očekává se, že nedostatek pracovních sil bude přetrvávat a může se vzhledem k demografickým výzvám ještě prohloubit.
- (2) Řešení nedostatku pracovních sil vyžaduje komplexní přístup na úrovni Unie a na vnitrostátní úrovni, který jako prioritu zahrnuje lepší využití plného potenciálu skupin s nižší účastí na trhu práce, změnu kvalifikace a prohlubování dovedností u stávající pracovní síly, usnadnění mobility pracovních sil v rámci EU, jakož i zlepšení pracovních podmínek a atraktivity některých povolání. Vzhledem k současnému rozsahu nedostatku pracovních sil na trhu práce a demografickému vývoji je pravděpodobné, že opatření zaměřená pouze na domácí a unijní pracovní sílu nebudou k řešení stávajícího a budoucího nedostatku pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků dostačující. Legální migrace je pro doplnění těchto opatření tedy klíčová a musí být součástí řešení, které plně podpoří souběžnou transformaci.
- (3) S cílem usnadnit mezinárodní nábor a poskytnout státním příslušníkům třetích zemí příležitosti k práci v nedostatkových profesích v celé EU by měl být vytvořen Rezervoár talentů EU v podobě celounijní platformy, která by sdružovala a

²⁵ Úř. věst. C , , s. .

²⁶ Úř. věst. C , , s. .

²⁷ Úř. věst. C , , s. .

podporovala přiřazování profilů registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí s bydlištěm mimo Unii a volných pracovních míst zaměstnavatelů usazených v zúčastněných členských státech.

- (4) Doporučení Komise o legálních možnostech poskytování ochrany v EU²⁸ vybízí členské státy, aby zavedly a podporovaly doplňkové možnosti získání práce pro osoby, které potřebují mezinárodní ochranu²⁹. Operacionalizaci doplňkových možností by mohl rovněž podpořit Rezervoár talentů EU.
- (5) Cílem Rezervoáru talentů EU by měla být podpora zúčastněných členských států při řešení stávajícího a budoucího nedostatku kvalifikovaných pracovníků a pracovních sil prostřednictvím náboru státních příslušníků třetích zemí, pokud k dosažení tohoto cíle nestačí aktivizace domácí pracovní síly a mobilita v rámci EU. Jako dobrovolný nástroj pro usnadnění mezinárodního náboru by Rezervoár talentů EU měl zainteresovaným členským státům nabízet další podporu na úrovni Unie. Za tímto účelem by měla být zajištěna doplňkovost a interoperabilita se stávajícími vnitrostátními iniciativami a platformami. Při vytváření Rezervoáru talentů EU by měly být zohledněny specifické potřeby členských států, aby byla zajištěna co nejširší účast. Proto je „talent“ souhrnným pojmem, který se vztahuje na celou škálu dovedností, které mohou být potřebné na trzích práce členských států.
- (6) Cílem Rezervoáru talentů EU je poskytovat služby zaměstnavatelům usazeným v zúčastněných členských státech, včetně soukromých agentur práce, agentur zprostředkovávajících dočasnou práci a zprostředkovatelů na trhu práce, jak je definuje Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181 z roku 1997.
- (7) Rezervoár talentů EU by měl rovněž podporovat provádění Talentových partnerství, která jsou jedním z klíčových aspektů vnějšího rozměru nového paktu o migraci a azylu³⁰ a jsou realizována v souladu se sdělením Komise o přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU³¹. Účastí členského státu v Talentovém partnerství by nemělo být dotčeno jeho rozhodnutí o účasti v Rezervoáru talentů EU.
- (8) Aby se zajistilo dostatečné zastoupení orgánů členských v řídicí skupině Rezervoáru talentů EU, měl by každý zúčastněný členský stát jmenovat dva zástupce, jednoho z orgánů pro zaměstnanost a jednoho z imigračních orgánů.
- (9) Měla by být vyvinuta platforma IT Rezervoáru talentů EU, a to s využitím stávající infrastruktury IT ve vlastnictví Komise v co největší míře. Pro platformu IT Rezervoáru talentů EU by mohla být částečně znovu použita infrastruktura IT vyvinutá v rámci sítě EURES, včetně jediného koordinovaného kanálu a nástroje pro automatické přiřazování, s příslušnými úpravami, včetně náležitého zohlednění „pasu Talentového partnerství EU“.
- (10) V případě potřeby by měla být zajištěna součinnost mezi platformou IT Rezervoáru talentů EU a dalšími příslušnými nástroji a službami na úrovni Unie, a to i s ohledem

²⁸ Doporučení Komise (EU) 2020/1364 ze dne 23. září 2020 o legálních možnostech poskytování ochrany v EU: podpora přesídlování, humanitárního přijímání a dalších doplňkových možností.

²⁹ „Doplňkové možnosti“ jsou bezpečné a regulované cesty pro osoby, které potřebují mezinárodní ochranu. Tyto možnosti doplňují přesídlení tím, že umožňují legální pobyt ve třetí zemi, kde jsou uspokojeny jejich potřeby mezinárodní ochrany. Doplňkové možnosti získání práce umožňují osobám, které potřebují mezinárodní ochranu, přístup ke stávajícím způsobům pracovní migrace, využívají jejich dovedností a pomáhají řešit nedostatek pracovních sil v přijímajících zemích. Viz také: <https://www.unhcr.org/complementary-pathways.html>.

³⁰ [COM\(2020\) 609 final](#).

³¹ [COM\(2022\) 657 final](#).

na přístup ke vzdělávacím materiálům, jako je Akademie EU a Akademie Interoperabilní Evropa. Platforma IT Rezervoáru talentů EU by se měla rychle a pravidelně přizpůsobovat novým technologickým postupům a poskytovat nejmodernější služby IT zaváděním inovativních funkcí a nástrojů.

- (11) Formát profilů uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst by měl být stanoven s využitím stávající klasifikace evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (dále jen „ESCO“), jak je stanoveno v nařízení (EU) 2016/589³², které stanoví standardizovanou terminologii pro povolání, dovednosti a kompetence a usnadňuje transparentnost dovedností a kvalifikací. Klasifikace ESCO by měla podpořit uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí, zaměstnavatele a vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU při poskytování srovnatelných informací o pracovních zkušenostech, povoláních, na která se vztahuje volné pracovní místo, a také o dovednostech nabízených uchazeči o zaměstnání a požadovaných zaměstnavateli, a tím umožnit kvalitní proces zprostředkování práce. Vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU by pro přenos volných pracovních míst do platformy IT Rezervoáru talentů EU měla případně používat formát ESCO. V zájmu interoperability by členské státy, které nepřijaly klasifikaci ESCO pro volná pracovní místa na vnitrostátní úrovni, měly vypracovat mapovací tabulky porovnávající klasifikaci používanou ve vnitrostátních systémech a klasifikaci ESCO. Tyto mapovací tabulky by se měly zpřístupnit Komisi a měly by se používat pro automatické překódování informací o volných pracovních místech nebo profilech uchazečů o zaměstnání pro účely automatizovaného zprostředkování prostřednictvím společné platformy IT.
- (12) Sekretariátu Rezervoáru talentů EU a vnitrostátním kontaktním místům Rezervoáru talentů EU by měly být přiděleny úkoly k zajištění vyhledávacích a přiřazovacích funkcí platformy IT Rezervoáru talentů EU. Tyto úkoly by měly být považovány za úkoly prováděné ve veřejném zájmu, pro jejichž plnění je nezbytné zpracovávat osobní údaje, jak je uvedeno v čl. 5 odst. 1 písm. a) nařízení (EU) 2018/1725³³ a v čl. 6 odst. 1 písm. e) nařízení (EU) 2016/679³⁴. Zpracování osobních údajů by mělo být prováděno v souladu s článkem 8 Listiny základních práv Evropské unie a nařízeními Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1725 a (EU) 2016/679.
- (13) Zpracování pro účely funkcí vyhledávání a přiřazování na platformě IT Rezervoáru talentů EU by mělo být omezeno na osobní údaje nezbytné k identifikaci registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí a zaměstnavatelů účastnících se Rezervoáru talentů EU, aby na platformě IT Rezervoáru talentů EU bylo možné vyhledávání a přiřazování, jakož i pro účely shromažďování údajů s cílem zlepšit fungování Rezervoáru talentů. To by nemělo vyžadovat zpracování žádných osobních údajů uvedených v článku 9 nařízení (EU) 2016/679 a článku 10 nařízení (EU) 2018/1725.

³² Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/589 ze dne 13. dubna 2016 o Evropské síti služeb zaměstnanosti (EURES), přístupu pracovníků ke službám mobility a další integraci trhů práce a o změně nařízení (EU) č. 492/2011 a (EU) č. 1296/2013 (Úř. věst. L 107, 22.4.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

³³ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1725 ze dne 23. října 2018 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány, institucemi a jinými subjekty Unie a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení nařízení (ES) č. 45/2001 a rozhodnutí č. 1247/2002/ES (Úř. věst. L 295, 21.11.2018, s. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

³⁴ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

- (14) Registrovaní uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí by měli mít právo vybrat si z řady technických možností, jak omezit přístup ke svým osobním údajům, například omezením přístupu ke svým kontaktním údajům. Profily registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí a zaměstnavatelů na platformě IT Rezervoáru talentů EU, které nebyly použity po dobu dvou let, by měly být automaticky odstraněny. Po odstranění profilů by mohl být i nadále uchovávan omezený soubor anonymizovaných údajů pro výzkumné a statistické účely, a to i pro účely tvorby a kvality evropských statistik.
- (15) Aniž je dotčena povinnost sekretariátu Rezervoáru talentů EU a vnitrostátních kontaktních míst Rezervoáru talentů EU informovat subjekty údajů o zpracování jejich osobních údajů a o jejich právech jako subjektů údajů v souladu s články 12 a 13 nařízení (EU) 2016/679 a články 14 a 15 nařízení (EU) 2018/1725, měly by sekretariát Rezervoáru talentů EU a vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU rovněž informovat registrované uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele zapojené do Rezervoáru talentů EU o jejich právech technicky omezit přístup ke svým osobním údajům a kdykoli požadovat výmaz nebo změnu svých osobních údajů obsažených v jejich profilech.
- (16) Rezervoár talentů EU by měl přispět k cíli odrazovat od nelegální migrace, mimo jiné usnadněním přístupu ke stávajícím legálním způsobům migrace. Uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí, na které se vztahuje soudní nebo správní rozhodnutí o odepření vstupu nebo pobytu v členském státě nebo zákaz vstupu v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2008/115/ES³⁵, by nemělo být umožněno registrovat profily v platformě IT Rezervoáru talentů EU, a to vzhledem k tomu, že jim nebude povolen vstup a pobyt v Unii. Za tímto účelem by uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí měli být před registrací profilu v Rezervoáru talentů EU povinni prohlásit, že se na ně v současné době nevztahuje odepření vstupu nebo pobytu v členském státě nebo zákaz vstupu na území Unie. Měly by být rovněž poskytnuty informace o důsledcích nepravdivého prohlášení v tomto ohledu.
- (17) Uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí, kteří se chtějí zaregistrovat v Rezervoáru talentů EU, by si měli vytvořit profil pomocí funkce Europass³⁶, která umožňuje tvorbu bezplatného profilu a poskytnutí informací o příslušných dovednostech, kvalifikacích a dalších zkušenostech na jednom bezpečném místě online.
- (18) Uznávání kvalifikací a ověřování dovedností registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí by mělo být v případě potřeby prováděno v zúčastněných členských státech na žádost uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnavatele v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi a s příslušnými mezinárodními dohodami, včetně mechanismů vzájemného uznávání odborných kvalifikací. Personalizovaná pomoc a online informace o stávajících postupech uznávání a ověřování na vnitrostátní úrovni by měly být k dispozici na platformě IT Rezervoáru talentů EU a měly by být poskytovány vnitrostátními kontaktními místy Rezervoáru talentů EU.

³⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/115/ES ze dne 16. prosince 2008 o společných normách a postupech v členských státech při navracení neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí (Úř. věst. L 348, 24.12.2008, s. 98, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

³⁶ Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/646 ze dne 18. dubna 2018 o společném rámci pro poskytování lepších služeb v oblasti dovedností a kvalifikací (Úř. věst. L 112, 2.5.2018, s. 42, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

- (19) V rámci Talentových partnerství dostávají státní příslušníci vybraných třetích zemí podporu na rozvoj a ověřování dovedností v rámci schváleném členskými státy, které se účastní Talentového partnerství, a partnerskými zeměmi. Dovednosti získané nebo ověřené v rámci Talentového partnerství by proto měly být certifikovány „pasem Talentového partnerství EU“, který je viditelný v rámci Rezervoáru talentů EU. Zaměstnavatelé zapojení do Rezervoáru talentů EU by měli mít možnost filtrovat profily registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, aby si mohli zobrazit ty, kteří získali „pas Talentového partnerství EU“. To by mohlo motivovat zaměstnavatele k tomu, aby nabízeli umístění do zaměstnání v Unii. Členské státy by měly v rámci Talentového partnerství určit podmínky pro vydávání „pasu Talentového partnerství EU“ pro účely Rezervoáru talentů EU, včetně toho, zda by jeho vydávání měl podporovat vnitrostátní orgán partnerské země, mezinárodní organizace nebo jiná zúčastněná strana. Vydáním „pasu Talentového partnerství EU“ nejsou dotčena evropská a vnitrostátní pravidla pro přístup k regulovaným povoláním.
- (20) Seznam třetích zemí a členských států, které se účastní Talentového partnerství, by měl být zveřejněn na platformě IT Rezervoáru talentů EU spolu s příslušnými profesemi, na které se jednotlivá partnerství zaměřují.
- (21) V rámci Talentového partnerství může být rozvoj a ověřování dovedností zaměřen na trh práce jednoho nebo více zúčastněných členských států. Členské státy mohou přispívat, a to i finančně, k rozvoji a provádění podpory rozvoje a ověřování dovedností nabízené v rámci Talentového partnerství. Z toho důvodu, pokud tak rozhodnou členské státy účastníci se Talentového partnerství, by měli mít možnost vyhledávat registrované uchazeče o zaměstnání, kteří jsou držiteli „pasu Talentového partnerství EU“, pouze zaměstnavatelé usazení v jednom nebo více členských státech účastnících se Talentového partnerství, a to po dobu nejvýše jednoho roku. Tato možnost by se mohla uplatnit zejména v případech, kdy je rozvoj dovedností konkrétně zaměřen na potřeby členského státu. Informace o tom, zda a ve kterých případech se tato možnost uplatňuje, by měly být uvedeny na platformě IT Rezervoáru talentů EU, aby byli informováni registrovaní uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí a zaměstnavatelé účastníci se Rezervoáru talentů EU. Všichni zaměstnavatelé zapojení do Rezervoáru talentů EU mohou po uplynutí této doby vyhledávat v profilech registrovaných uchazečů o zaměstnání, kteří jsou držiteli „pasu Talentového partnerství EU“. Uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí, kteří obdrželi podporu v rámci Talentového partnerství, by měli mít vždy možnost zaregistrovat se do Rezervoáru talentů EU jako kterýkoli jiný státní příslušník třetí země, aniž by museli deklarovat existenci „pasu Talentového partnerství EU“, a mít tak možnost ucházet se o zaměstnání v jiných členských státech.
- (22) Zásady evropského pilíře sociálních práv by se měly vztahovat na všechny činnosti prováděné v rámci Rezervoáru talentů EU, zejména pokud jde o právo na spravedlivé a rovné zacházení v oblasti pracovních podmínek, minimální mzdy, přístup k sociální ochraně, odbornou přípravu a ochranu mladých lidí při práci. V souladu s těmito zásadami by měl Rezervoár talentů EU zajistit kvalitní pracovní místa.
- (23) Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) ve svých „Obecných zásadách a operačních pokynech pro spravedlivý nábor“ stanovuje řadu norem týkajících se přiměřené ochrany uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí před nespravedlivým nábořem. Zaměstnavatelé by měli dodržovat platné právní předpisy a postupy Unie. Zaměstnavatelé by také měli zajistit rovné zacházení s uchazeči o zaměstnání ze

třetích zemí ve vztahu ke státním příslušníkům zúčastněných členských států v souladu se směrnicemi 2011/98³⁷, 2014/36/EU³⁸, 2021/1883/EU³⁹ a 2016/801/EU⁴⁰. V souladu se směrnicí 2019/1152/EU⁴¹ by zaměstnavatelé účastníci se Rezervoáru talentů EU měli registrovaným uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí na začátku zaměstnaneckého poměru poskytnout písemně a srozumitelně informace o jejich právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru. Tyto informace by měly obsahovat alespoň místo a druh práce, délku trvání pracovního poměru, odměnu, pracovní dobu, rozsah placené dovolené a případně další relevantní pracovní podmínky. Zaměstnavatel by neměl pracovníkovi účtovat žádný náborový poplatek ani zakazovat přijetí zaměstnání u jiných zaměstnavatelů mimo rozvrh pracovní doby stanovený zaměstnavatelem ani s pracovníkem nepříznivě zacházet, pokud takové zaměstnání přijme. Zaměstnavatelé, kteří se účastní Rezervoáru talentů EU, by měli při vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb dodržovat směrnici 96/71/ES⁴² ve znění směrnice 2018/957, zejména pokud jde o takto stanovené pracovní podmínky, jako je povinnost, že pracovníci ze třetích zemí mohou být vysláni do členského státu, pouze pokud jsou legálně a obvykle zaměstnání v jiném členském státě.

- (24) Aby bylo zajištěno kvalitní přiřazování, měli by mít registrovaní uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí a zaměstnavatelé zapojení do Rezervoáru talentů EU přístup k seznamu profilů navrhovaných registrovaných uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst na základě relevance jejich dovedností, kvalifikace a pracovních zkušeností pro dané volné pracovní místo. Seznam je vytvářen nástrojem pro automatické přiřazování v rámci platformy IT Rezervoáru talentů EU.
- (25) Platforma Rezervoáru talentů EU by měla splňovat stávající potřeby na trhu práce a neměla by sloužit jako prostředek k vytlačování nebo negativnímu ovlivňování stávající pracovní síly nebo jinak narušovat důstojnou práci či spravedlivou hospodářskou soutěž. Aby bylo možné lépe podpořit úsilí členských států při řešení stávajícího a budoucího nedostatku pracovních sil, měl by se Rezervoár talentů EU zaměřit na konkrétní profese na všech úrovních kvalifikace, a to na základě nejběžnějších nedostatkových profesí v Unii, a na profese, které přímo přispívají k zelené a digitální transformaci, jak je uvedeno v příloze tohoto nařízení. Za účelem přizpůsobení volných pracovních míst specifickým potřebám vnitrostátních trhů práce a s ohledem na seznam nedostatkových profesí v celé EU uvedený v příloze jsou

³⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě (Úř. věst. L 343, 23.12.2011, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj>).

³⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/36/EU ze dne 26. února 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 375, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>).

³⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1883 ze dne 20. října 2021 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci a o zrušení směrnice Rady 2009/50/ES (Úř. věst. L 382, 28.10.2021, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

⁴⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/801 ze dne 11. května 2016 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem výzkumu, studia, stáže, dobrovolnické služby, programů výměnných pobytů žáků či vzdělávacích projektů a činnosti au-pair (přepracované znění) (Úř. věst. L 132, 21.5.2016, s. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).

⁴¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁴² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. L 18, 21.1.1997, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>).

zúčastněné členské státy oprávněny oznámit sekretariátu Rezervoáru talentů EU doplnění nebo odstranění konkrétních nedostatkových profesí. Tato oznámení by měla mít dopad pouze na shody u volných pracovních míst, která příslušný členský stát předložil. Ani seznam nedostatkových profesí v celé EU, ani oznámení členských států by neměly mít vliv na zásadu upřednostňování občanů Unie.

- (26) Zúčastněné členské státy by měly uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí a zaměstnavatelům snadno zpřístupnit informace týkající se Rezervoáru talentů EU a jeho fungování, zejména pokud jde o informace o příslušných orgánech v zúčastněných členských státech. Tyto informace by měly zahrnovat podmínky a postupy pro účast v Rezervoáru talentů EU.
- (27) Sekretariát Rezervoáru talentů EU by měl zajistit, aby na platformě IT Rezervoáru talentů EU byly k dispozici snadno dostupné informace o imigračních řízeních, uznávání kvalifikací a ověřování dovedností, právech státních příslušníků třetích zemí, životních a pracovních podmínkách a také o dostupných mechanismech nápravy v případech pracovního vykořisťování a nekalých náborových praktik v zúčastněných členských státech. Vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU by měla poskytnout příslušné informace sekretariátu Rezervoáru talentů EU, aby bylo možné je zveřejnit na platformě IT Rezervoáru talentů EU. Na platformě IT Rezervoáru talentů EU by měly být k dispozici také on-line informace o podpoře, která je k dispozici uchazečům o zaměstnání vyžadujícím mezinárodní ochranu, kteří se nacházejí ve třetích zemích. Podpůrná opatření zavedená členskými státy by mohla zahrnovat zvláštní informační kampaně, podporu při získávání cestovního dokladu a podporu při integraci po příjezdu.
- (28) Informace poskytované na platformě IT Rezervoáru talentů EU by měly být k dispozici alespoň v úředních jazycích zúčastněných členských států.
- (29) Delegace Evropské unie by měly podporovat poskytování informací uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí ohledně Rezervoáru talentů EU a jeho fungování, jakož i o zúčastněných členských státech.
- (30) Na žádost registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí a zaměstnavatelů zapojených do Rezervoáru talentů EU by vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU mohla poskytovat další podporu. Další podpora by měla zahrnovat relevantní informace o příslušných vízech a povoleních k pobytu za účelem zaměstnání v zúčastněném členském státě, včetně práv a povinností státních příslušníků třetích zemí, jako je přístup k sociálním dávkám, zdravotní pomoci, vzdělávání a bydlení. Mohou být rovněž poskytnuty zvláštní pokyny a informace o postupech pro sloučení rodiny a právech rodinných příslušníků a o stávajících opatřeních pro usnadnění integrace v hostitelském členském státě, jako jsou jazykové kurzy a odborné vzdělávání. Tyto informace by měly rovněž zahrnovat dostupné mechanismy nápravy v případech pracovního vykořisťování a nekalých náborových praktik v zúčastněných členských státech. Vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU by měla zaměstnavatelům zapojeným do Rezervoáru talentů EU poskytovat informace o jejich právech a povinnostech týkajících se sociálního zabezpečení, aktivních opatření na trhu práce, daní, otázek souvisejících s pracovními smlouvami, důchodových nároků a zdravotního pojištění.
- (31) K dosažení cíle tohoto nařízení by mělo být zajištěno účinné provádění *acquis* EU v oblasti legální migrace. Aby byl nábor uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí s bydlištěm mimo Unii pro zaměstnavatele snadnější a rychlejší, mohou zúčastněné členské státy také zavést zrychlená imigrační řízení, zejména pokud jde o získávání víz

a povolení k pobytu za účelem zaměstnání a výjimku ze zásady upřednostňování občanů Unie. Provádění zrychlených imigračních řízení by mohlo být projednáno v rámci řídicí skupiny Rezervoáru talentů EU, zejména s ohledem na podporu výměny osvědčených postupů mezi členskými státy.

- (32) Jelikož cílů tohoto nařízení, totiž zřízení celounijní platformy zaměřené na řešení nedostatku pracovních sil na úrovni Unie usnadněním náboru státních příslušníků třetích zemí k práci v nedostatkových profesích v celé EU, nemůže být kvůli nedostatku účinných kanálů a omezené viditelnosti na celosvětové úrovni uspokojivě dosaženo členskými státy, ale spíše jich lze z důvodu rozsahu opatření lépe dosáhnout na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje toto nařízení rámec toho, co je nezbytné pro dosažení těchto cílů.
- (33) Za účelem dosažení cílů tohoto nařízení, kterým je usnadnění mezinárodního náboru, by měla být na Komisi přenesena pravomoc přijímat akty v souladu s článkem 290 Smlouvy o fungování Evropské unie za účelem změny tohoto nařízení, pokud jde o přílohu se seznamem nedostatkových profesí v celé EU. Je obzvláště důležité, aby Komise v rámci přípravné činnosti vedla odpovídající konzultace, a to i na odborné úrovni, a aby tyto konzultace probíhaly v souladu se zásadami stanovenými v interinstitucionální dohodě ze dne 13. dubna 2016 o zdokonalení tvorby právních předpisů⁴³. Pro zajištění rovné účasti na vypracovávání aktů v přenesené pravomoci obdrží Evropský parlament a Rada veškeré dokumenty současně s odborníky z členských států a jejich odborníci mají automaticky přístup na zasedání expertních skupin Komise, jež se věnují přípravě aktů v přenesené pravomoci.
- (34) Za účelem zajištění jednotných podmínek k uplatňování tohoto nařízení by měly být Komisi svěřeny prováděcí pravomoci. Tyto pravomoci by měly být vykonávány v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 182/2011⁴⁴.
- (35) Pro přijetí šablon pro formát „pasu Talentového partnerství EU“ by měl být použit poradní postup. Pro přijímání a aktualizaci technických norem pro výměnu údajů, datové formáty, formáty volných pracovních míst a profily pro uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí by měl být použit přezkumný postup. Přezkumný postup by se měl použít také za účelem přijetí technických norem pro přijetí podkategorií zpracovávaných osobních údajů, povinností správců údajů, včetně pravidel upravujících případné využití zpracovatele nebo zpracovatelů údajů, jakož i podmínek přístupu k osobním údajům a možnosti omezit přístup ke svým osobním údajům na platformě IT Rezervoáru talentů EU, kterou mají registrovaní uchazeči o zaměstnání k dispozici.
- (36) Toto nařízení dodržuje základní práva a ctí zásady uznávané Listinou základních práv Evropské unie v souladu s článkem 6 Smlouvy o EU.
- (37) Zúčastněné členské státy by měly provést toto nařízení v plném souladu se všemi povinnostmi vyplývajícími z Listiny základních práv EU, zejména bez diskriminace

⁴³ Interinstitucionální dohoda mezi Evropským parlamentem, Radou Evropské unie a Evropskou komisí o zdokonalení tvorby právních předpisů (Úř. věst. L 123, 12.5.2016, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinst/2016/512/oj).

⁴⁴ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 182/2011 ze dne 16. února 2011, kterým se stanoví pravidla a obecné zásady způsobu, jakým členské státy kontrolují Komisi při výkonu prováděcích pravomocí (Úř. věst. L 55, 28.2.2011, s. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj>).

na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického nebo sociálního původu, genetických rysů, jazyka, náboženského vyznání či přesvědčení, politického či jiného smýšlení, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Mělo by být zajištěno dodržování slušných a spravedlivých pracovních podmínek a ochrana mladých lidí při práci.

- (38) V souladu s články 1 a 2 Protokolu č. 22 o postavení Dánska, připojeného ke Smlouvě o EU a Smlouvě o fungování EU, se Dánsko neúčastní přijímání tohoto nařízení a toto nařízení pro ně není závazné ani použitelné.
- (39) V souladu s články 1 a 2 Protokolu č. 21 o postavení Spojeného království a Irska s ohledem na prostor svobody, bezpečnosti a práva, připojeného ke Smlouvě o EU a ke Smlouvě o fungování EU, a aniž je dotčen článek 4 uvedeného protokolu, se Irsko neúčastní přijímání tohoto nařízení a toto nařízení pro ně není závazné ani použitelné.] NEBO [V souladu s článkem 3 Protokolu č. 21 o postavení Spojeného království a Irska s ohledem na prostor svobody, bezpečnosti a práva, připojeného ke Smlouvě o EU a ke Smlouvě o fungování EU, oznámilo Irsko [dopisem ze dne...,] své přání účastnit se přijímání a používání tohoto nařízení,]

PŘIJALY TOTO NAŘÍZENÍ:

KAPITOLA I

OBEČNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Předmět

1. Tímto nařízením se vytváří Rezervoár talentů EU, který je k dispozici všem členským státům a který usnadňuje nábor uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí s bydlištěm mimo Unii.
2. Tímto nařízením se stanoví pravidla pro:
 - a) orgány odpovědné za řízení a fungování Rezervoáru talentů EU a jejich vzájemnou spolupráci;
 - b) fungování platformy IT Rezervoáru talentů EU a souvisejících podpůrných služeb;
 - c) podmínky a postupy pro účast uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí a zaměstnavatelů v Rezervoáru talentů EU;
 - d) usnadnění náboru uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, kteří využívají Talentového partnerství.

Článek 2

Oblast působnosti

1. Toto nařízení se vztahuje na uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí s bydlištěm mimo Unii a zaměstnavatele usazené v zúčastněných členských státech.

Článek 3

Účast

1. Kterýkoli členský stát se může kdykoli rozhodnout, že se zapojí do Rezervoáru talentů EU. Své rozhodnutí oznámí Komisi nejpozději devět měsíců před datem, od kterého se zamýšlí zapojit. Od prvního dne účasti mohou být volná pracovní místa

zaměstnavatelů usazených v daném členském státě převedena na platformu IT Rezervoáru talentů EU.

2. Informace o zúčastněných členských státech se zveřejňují na platformě IT Rezervoáru talentů EU.

Článek 4

Definice

1. Pro účely tohoto nařízení se použijí tyto definice:
 - 1) „zúčastněnými členskými státy“ se rozumí členské státy, které se účastní Rezervoáru talentů EU;
 - 2) „uchazečem o zaměstnání ze třetí země“ se rozumí osoba s bydlištěm mimo Unii, která není občanem Unie ve smyslu čl. 20 odst. 1 Smlouvy o fungování EU a hledá zaměstnání v Unii;
 - 3) „zaměstnavatelem“ se rozumí fyzická nebo právnická osoba se sídlem v zúčastněném členském státě, pro které nebo podle jejichž pokynů či pod jejichž dohledem je zaměstnání vykonáváno, jakož i soukromé agentury práce, agentury zprostředkovávající dočasnou práci a zprostředkovatelé na trhu práce;
 - 4) „profilem“ se rozumí informace poskytnuté uchazečem o zaměstnání ze třetí země prostřednictvím standardního datového formátu za účelem hledání zaměstnání prostřednictvím platformy IT Rezervoáru talentů EU;
 - 5) „jediným koordinovaným kanálem“ se rozumí služba IT, která je zřízena pro účely předávání volných pracovních míst ze zúčastněných členských států na platformu IT Rezervoáru talentů EU podle jednotného systému a s využitím nezbytné technické infrastruktury.

KAPITOLA II

ARCHITEKTURA INFORMAČNÍHO SYSTÉMU

Článek 5

Platforma IT Rezervoáru talentů EU

1. Zřizuje se platforma IT Rezervoáru talentů EU k usnadnění náboru uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí.
2. Platformu IT Rezervoáru talentů EU tvoří:
 - a) jediný koordinovaný kanál umožňující zúčastněným členským státům převádět volná pracovní místa do databáze Rezervoáru talentů EU;
 - b) technická infrastruktura umožňující databázi Rezervoáru talentů EU přijímat volná pracovní místa ze zúčastněných členských států;
 - c) technická infrastruktura pro shromažďování a uchovávání profilů registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí;
 - d) technická infrastruktura umožňující vnitrostátním kontaktním místům Rezervoáru talentů EU a zaměstnavatelům zapojeným do Rezervoáru talentů EU vyhledávat registrované uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí a registrovaným uchazečům o zaměstnání vyhledávat volná pracovní místa;
 - e) nástroj pro automatické přiřazování;

- f) zabezpečený komunikační kanál umožňující registrovaným uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům zapojeným do Rezervoáru talentů EU komunikovat v rámci platformy IT Rezervoáru talentů EU.
- 3. Komise prostřednictvím prováděcích aktů přijme nezbytné technické normy pro výměnu údajů, datové formáty včetně ESCO, formáty volných pracovních míst a formáty profilů uchazečů o zaměstnání. Tyto prováděcí akty se přijímají přezkumným postupem podle čl. 22 odst. 3.
- 4. Zúčastněné členské státy a sekretariát Rezervoáru talentů EU uvedený v článku 8 zajistí technickou interoperabilitu mezi vnitrostátními systémy a platformou IT Rezervoáru talentů EU. Sekretariát Rezervoáru talentů EU případně zajišťuje rozhraní s dalšími příslušnými nástroji a službami nabízenými na úrovni Unie.

Článek 6

Zpracování osobních údajů

1. Sekretariát Rezervoáru talentů EU může zpracovávat osobní údaje registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí a zaměstnavatelů zapojených do Rezervoáru talentů EU pouze v rozsahu nezbytném pro plnění svých úkolů podle článku 8. Při zpracování osobních údajů za tímto účelem vystupuje sekretariát Rezervoáru talentů EU jako správce údajů ve smyslu čl. 3 bodu 8 nařízení (EU) 2018/1725.
2. Vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU mohou zpracovávat osobní údaje zaměstnavatelů účastnících se Rezervoáru talentů EU a údaje registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí pouze v rozsahu nezbytném pro plnění svých úkolů podle článku 10. Při zpracování osobních údajů za tímto účelem vystupují vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU jako správci údajů ve smyslu čl. 4 bodu 7 nařízení (EU) 2016/679.
3. Profily registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí obsahují jméno, příjmení, kontaktní údaje, datum narození a státní příslušnost, informace o akademické a odborné kvalifikaci, pracovních zkušenostech, dalších dovednostech a jazykových znalostech. Volná pracovní místa zaměstnavatelů zapojených do Rezervoáru talentů EU musí obsahovat jméno, příjmení a kontaktní údaje.
4. Sekretariát Rezervoáru talentů EU a vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU informují registrované uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí a zaměstnavatele zapojené do Rezervoáru talentů EU o zpracování jejich osobních údajů a o jejich právech jako subjektů údajů, jakož i o jejich právech podle odstavců 6 a 7.
5. Osobní údaje uložené na platformě IT Rezervoáru talentů EU nebo do ní předané v souladu s tímto nařízením jsou v ní indexovány, uloženy a zpřístupněny výhradně pro účely vyhledávání a přiřazování. Registrovaní uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí mají právo vybrat si z řady technických možností, jak omezit přístup ke svým osobním údajům.
6. Profily registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, které nebyly vyhledány po dobu dvou let od registrace jejich profilů, se odstraní nebo anonymizují a neuchovávají se žádné osobní údaje. Po odstranění profilů by mohl být i nadále uchovávan omezený soubor anonymizovaných údajů pro výzkumné a statistické účely, a to i pro účely extrakce dat s cílem zlepšit fungování Rezervoáru talentů EU.

7. Sekretariát Rezervoáru talentů EU zpřístupní údaje o registrovaných uchazečích o zaměstnání ze třetích zemí a volných pracovních místech zaměstnavatelů zapojených do Rezervoáru talentů EU pro účely vyhledávání a přiřazování na platformě IT Rezervoáru talentů EU.
8. Údaje registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí jsou přístupné pouze zaměstnavatelům zapojeným do Rezervoáru talentů EU a vnitrostátním kontaktním místům Rezervoáru talentů EU. Údaje zaměstnavatelů zapojených do Rezervoáru talentů EU jsou přístupné registrovaným uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí a vnitrostátním kontaktním místům Rezervoáru talentů EU.
9. Komise prostřednictvím prováděcích aktů přijme další ustanovení o osobních údajích, které mají být zpracovávány a zahrnuty do formátů volných pracovních míst a profilů uchazečů o zaměstnání, povinnostech správců údajů, včetně pravidel upravujících případné využití zpracovatele nebo zpracovatelů údajů, jakož i o podmínkách přístupu k osobním údajům a možnosti omezit přístup ke svým osobním údajům na platformě IT Rezervoáru talentů EU, kterou mají registrovaní uchazeči o zaměstnání k dispozici. Tyto prováděcí akty se přijímají přezkumným postupem podle čl. 22 odst. 3.

KAPITOLA III ŘÍZENÍ

Článek 7 **Struktura**

1. Rezervoár talentů EU se skládá z:
 - a) sekretariátu Rezervoáru talentů EU;
 - b) řídicí skupiny Rezervoáru talentů EU;
 - c) vnitrostátních kontaktních míst Rezervoáru talentů EU.

Článek 8 **Sekretariát Rezervoáru talentů EU**

1. Komise zajišťuje sekretariát Rezervoáru talentů EU.
2. Sekretariát odpovídá za:
 - a) zajištění celkového řízení Rezervoáru talentů EU, včetně plánování a koordinace jeho činností;
 - b) zřízení a správu platformy IT Rezervoáru talentů EU a souvisejících služeb IT nezbytných pro její fungování, zejména případným využitím již dostupné technické infrastruktury na úrovni Unie;
 - c) zveřejňování příslušných informací na platformě IT Rezervoáru talentů EU podle čl. 3 odst. 3, čl. 10 odst. 2 písm. f), čl. 12 odst. 5, 6 a 7, čl. 14 odst. 2 a čl. 15 odst. 2;
 - d) přípravu zasedání řídicí skupiny Rezervoáru talentů EU;
 - e) shromažďování příslušných údajů pro monitorování výkonnosti Rezervoáru talentů EU podle článku 20;
 - f) svolávání pravidelných zasedání sítě vnitrostátních kontaktních míst Rezervoáru talentů EU podle článku 10 za účelem výměny informací a

osvědčených postupů týkajících se technického provádění tohoto nařízení na vnitrostátní úrovni.

Článek 9

Řídící skupina Rezervoáru talentů EU

1. Zřizuje se řídící skupina Rezervoáru talentů EU. Řídící skupina Rezervoáru talentů EU je odpovědná za:
 - a) poskytování podpory sekretariátu Rezervoáru talentů EU při přípravě seznamu nedostatkových profesí v celé EU podle článku 14;
 - b) poskytování podpory sekretariátu Rezervoáru talentů EU při plánování a koordinaci jeho činností;
 - c) usnadnění shromažďování údajů důležitých pro monitorovací činnosti Rezervoáru talentů EU uvedené v článku 20;
 - d) projednání zavedení zrychleného imigračního řízení s cílem usnadnit nábor registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí podle článku 19.
2. Členy řídící skupiny Rezervoáru talentů EU jsou pouze zúčastněné členské státy. Členské státy, které se Rezervoáru talentů EU neúčastní, se mohou účastnit zasedání řídící skupiny Rezervoáru talentů EU jako pozorovatelé.
3. Řídící skupina Rezervoáru talentů EU se schází dvakrát ročně nebo v případě potřeby *ad hoc*. Zasedání svolává Komise a předsedá jim.
4. Zástupci mezioborových organizací sociálních partnerů na úrovni Unie mají právo účastnit se zasedání řídící skupiny Rezervoáru talentů EU jako pozorovatelé. Řídící skupina Rezervoáru talentů EU zajistí zastoupení dvou účastníků z odborových organizací a dvou účastníků z organizací zaměstnavatelů. Tito zástupci podepíší písemné prohlášení o tom, že nejsou ve střetu zájmů.

Článek 10

Vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU

1. Každý zúčastněný členský stát určí vnitrostátní kontaktní místo Rezervoáru talentů EU. Zúčastněné členské státy zajistí, aby vnitrostátními kontaktními místy Rezervoáru talentů EU byly jmenovány příslušné orgány z oblasti zaměstnanosti a přistěhovalectví.
2. Vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU odpovídají za:
 - a) usnadnění fungování platformy IT Rezervoáru talentů EU na vnitrostátní úrovni v souladu s článkem 5;
 - b) přenos volných pracovních míst na platformu IT Rezervoáru talentů EU prostřednictvím jediného koordinovaného kanálu a usnadňování zprostředkování kontaktu mezi registrovanými uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí a zaměstnavateli zapojenými do Rezervoáru talentů EU;
 - c) informování sekretariátu Rezervoáru talentů EU o vnitrostátním seznamu nedostatkových profesí jednou ročně a o případných vnitrostátních úpravách seznamu nedostatkových profesí v celé EU podle článku 15;
 - d) vedení rejstříku zaměstnavatelů, kteří jsou zapojeni do Rezervoáru talentů EU;

- e) pozastavení přístupu zaměstnavatelům zapojeným do Rezervoáru talentů EU a odstranění jejich volných pracovních míst z platformy IT Rezervoáru talentů EU v případě, že příslušné vnitrostátní orgány odpovědné za prosazování příslušných právních předpisů a postupů vnitrostátním kontaktním místům Rezervoáru talentů EU oznámí porušení příslušných právních předpisů a postupů podle čl. 13 odst. 3;
 - f) poskytování informací sekretariátu Rezervoáru talentů EU o imigračních řízeních a postupech uznávání na vnitrostátní úrovni, a to i s ohledem na uplatňování zásady upřednostňování občanů Unie, a příslušných údajů pro monitorování Rezervoáru talentů EU, jak je stanoveno v článku 20;
 - g) poskytování informací a podpůrných služeb registrovaným uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí a zaměstnavatelům, kteří se účastní Rezervoáru talentů EU, v souladu s článkem 17.
3. Sekretariát Rezervoáru talentů EU pravidelně svolává vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU z každého zúčastněného členského státu do sítě vnitrostátních kontaktních míst Rezervoáru talentů EU za účelem výměny informací a osvědčených postupů týkajících se provádění tohoto nařízení.

KAPITOLA IV

REGISTRACE UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ ZE TŘETÍCH ZEMÍ A ÚČAST ZAMĚSTNAVATELŮ V REZERVOÁRU TALENTŮ EU

Článek 11

Registrace a přístup uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí

1. Uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí si mohou vytvořit své profily prostřednictvím nástroje pro vytváření profilu Europass, aby se mohli zaregistrovat na platformě IT Rezervoáru talentů EU.
2. Přístup k registraci profilu v platformě IT Rezervoáru talentů EU je omezen na osoby, které výslovně prohlásí, že se na ně nevztahuje soudní nebo správní rozhodnutí o odepření vstupu nebo pobytu v členském státě v souladu s jeho vnitrostátními právními předpisy nebo zákaz vstupu na území Unie v souladu se směrnicí 2008/115/ES.
3. Profily uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí registrovaných v Rezervoáru talentů EU musí být viditelné pro zaměstnavatele zapojené do Rezervoáru talentů EU.
4. Uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí registrovaní na platformě IT Rezervoáru talentů EU mohou vyhledávat volná pracovní místa.

Článek 12

Registrace profilu a přístup uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí v rámci Talentových partnerství

1. Zúčastněné členské státy, které se účastní Talentového partnerství, se mohou rozhodnout, že využijí Rezervoár talentů EU k usnadnění náboru uchazečů o zaměstnání z třetí země, jejichž dovednosti byly získány nebo ověřeny v rámci tohoto Talentového partnerství a certifikovány „pasem Talentového partnerství EU“.

2. Uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí, kteří obdrželi „pas Talentového partnerství EU“ osvědčující dovednosti získané nebo ověřené v rámci Talentového partnerství, se mohou zaregistrovat do platformy IT Rezervoáru talentů EU a propojit svůj profil s „pasem Talentového partnerství EU“.
3. „Pas Talentového partnerství EU“ je viditelný na platformě IT Rezervoáru talentů EU a obsahuje informace o jednom nebo více z těchto prvků:
 - a) podrobnosti o vzdělávání a odborné přípravě, které státní příslušník třetí země účastníci se Talentového partnerství získal, včetně předmětu vzdělávání a odborné přípravy, doby jejich trvání a druhu získaných dovedností a jejich úrovně;
 - b) získané kvalifikace a dovednosti státního příslušníka třetí země, které byly ověřeny v rámci Talentového partnerství, včetně dovedností a kompetencí souvisejících s konkrétním povoláním, jazykových dovedností nebo kompetencí usnadňujících jeho integraci v jednom nebo více členských státech;
 - c) veškeré další informace, které se pro účely náboru považují za relevantní.
4. Komise prostřednictvím prováděcích aktů přijme šablony pro formát „pasu Talentového partnerství EU“. Tyto prováděcí akty se přijímají poradním postupem uvedeným v čl. 22 odst. 2.
5. Podmínky pro vydání „pasu Talentového partnerství EU“ určují členské státy v rámci Talentového partnerství, jehož se účastní. Komise zveřejní informace o těchto podmínkách na platformě IT Rezervoáru talentů EU.
6. Zúčastněné členské státy se v rámci příslušného Talentového partnerství mohou rozhodnout, že omezí viditelnost profilů registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, kteří získali „pas Talentového partnerství EU“, na dobu nejvýše jednoho roku, a to pro zaměstnavatele usazené v jednom nebo více členských státech zapojených do téhož Talentového partnerství. Sekretariát Rezervoáru talentů EU zveřejní informace o uplatňování tohoto odstavce na platformě IT Rezervoáru talentů EU.
7. Seznam třetích zemí a zúčastněných členských států, které se účastní Talentového partnerství, a příslušných povolání, na něž se vztahuje, se zveřejňují na platformě IT Rezervoáru talentů EU.

Článek 13

Účast zaměstnavatelů v Rezervoáru talentů EU

1. Zaměstnavatelé, kteří mají zájem zapojit se do Rezervoáru talentů EU, mohou požádat vnitrostátní kontaktní místo Rezervoáru talentů EU v členském státě, ve kterém jsou usazení, o převedení jejich volných pracovních míst do platformy IT Rezervoáru talentů EU.
2. Vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU převedou do platformy IT Rezervoáru talentů EU volná pracovní místa, která:
 - a) spadají do seznamu nedostatkových profesí v celé EU stanoveného v článku 14 a vnitrostátních úprav seznamu podle čl. 15 odst. 1 nebo těch volných pracovních míst, která jsou relevantní pro Talentové partnerství;
 - b) jsou otevřena pro nábor uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí v souladu se zásadou upřednostňování občanů Unie, je-li to možné podle vnitrostátních právních předpisů.

3. Zaměstnavatelé, kteří jsou zapojeni do Rezervoáru talentů EU, musí dodržovat příslušné unijní a vnitrostátní právní předpisy a postupy, aby zajistili ochranu státních příslušníků třetích zemí před nespravedlivým nábořem a nevhodnými pracovními podmínkami, jakož i před diskriminací. Zúčastněné členské státy mohou zavést dodatečné podmínky pro účast zaměstnavatelů v Rezervoáru talentů EU, aby zajistily soulad s dalšími příslušnými vnitrostátními postupy, kolektivními smlouvami a zásadami a pokyny stanovenými Mezinárodní organizací práce v souladu s právem Unie.

Zaměstnavatelé zapojení do Rezervoáru talentů EU neúčtují registrovaným uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí poplatky za účelem náboru.

4. Volná pracovní místa zaměstnavatelů zapojených do Rezervoáru talentů EU jsou viditelná registrovaným uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí na platformě IT Rezervoáru talentů EU.
5. Zaměstnavatelé zapojení do Rezervoáru talentů EU bez zbytečného odkladu uvedou na platformě IT Rezervoáru talentů EU, že úspěšně dokončili nábor registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí na dané volné pracovní místo. Profily těchto registrovaných uchazečů o zaměstnání a obsazená volná pracovní místa automaticky přestanou být viditelná na platformě IT Rezervoáru talentů EU.
6. Vnitrostátní orgány odpovědné za příslušné právní předpisy a postupy v zúčastněných členských státech neprodleně informují vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU o veškerých porušeních ustanovení příslušných právních předpisů a postupů uvedených v odstavci 3 pro účely čl. 10 odst. 2 písm. e).

Článek 14

Seznam nedostatkových profesí v celé EU

1. Pro účely tohoto nařízení je v příloze uveden seznam nedostatkových profesí v celé EU na úrovni čtyř míst kódu ISCO-08.

Komisi je svěřena pravomoc přijímat akty v přenesené pravomoci v souladu s postupem uvedeným v článku 21 za účelem změny přílohy, a to v souladu s těmito kritérii:

- a) nedostatkové profese společné značnému počtu zúčastněných členských států, jak je sekretariátu Rezervoáru talentů EU oznámila vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU podle čl. 10 odst. 2 písm. c);
 - b) profese, které přímo přispívají k ekologické a digitální transformaci EU a jejichž význam pravděpodobně poroste.
2. Sekretariát Rezervoáru talentů EU zveřejní seznam nedostatkových profesí v celé EU na platformě IT Rezervoáru talentů EU.

Článek 15

Vnitrostátní úpravy seznamu nedostatkových profesí v celé EU

1. Zúčastněné členské státy se mohou rozhodnout, že doplní nedostatkové profese na úrovni čtyř míst kódu ISCO-08, aby uspokojily své specifické potřeby na trhu práce. Mohou se také rozhodnout, že nedostatkové profese z celounijního seznamu odstraní, pokud neodpovídají jejich specifickým potřebám na trhu práce. Úpravy týkající se určité země mají vliv pouze na přiřazování volných pracovních míst v dotčeném členském státě.

Vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU členských států, které oznámí svou účast v Rezervoáru talentů EU podle článku 3, oznámí veškerá doplnění na celounijní seznam nedostatkových profesí nebo odstranění z něj nejpozději tři měsíce před zapojením se do Rezervoáru talentů EU.

Vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU zúčastněných členských států oznámí veškerá doplnění na celounijní seznam nedostatkových profesí nebo odstranění z něj do tří měsíců po změnách přílohy.

Vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU mohou sekretariátu Rezervoáru talentů EU oznamovat další doplnění na celounijní seznam nedostatkových profesí a odstranění z něj nejvýše jednou ročně.

2. Sekretariát Rezervoáru talentů EU zveřejní změny seznamu nedostatkových profesí v celé EU oznámené vnitrostátními kontaktními místy Rezervoáru talentů EU na platformě IT Rezervoáru talentů EU.
3. Vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU převedou do platformy IT Rezervoáru talentů EU pouze ta volná pracovní místa, která odpovídají celounijnímu seznamu nedostatkových profesí, s přihlédnutím k úpravám uvedeným v odstavci 1.

Článek 16

Vyhledávání a přiřazování

1. Zaměstnavatelé zapojení do platformy IT Rezervoáru talentů EU mohou na této platformě vyhledávat registrované uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí.
2. Zaměstnavatelé zapojení do Rezervoáru talentů EU mohou použít specifický filtr dostupný na platformě IT Rezervoáru talentů EU k vyhledávání profilů registrovaných uchazečů o zaměstnání, kteří získali „pas Talentového partnerství EU“.
3. Zaměstnavatelé zapojení do Rezervoáru talentů EU mají přístup k seznamu profilů navrhovaných registrovaných uchazečů o zaměstnání generovaných nástrojem pro automatické přiřazování a na základě relevance jejich dovedností, kvalifikace a pracovních zkušeností pro dané volné pracovní místo.
4. Registrovaní uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí mohou v Rezervoáru talentů EU vyhledávat volná pracovní místa a získat přístup k seznamu navrhovaných relevantních volných pracovních míst, který je generován nástrojem pro automatické přiřazování.

KAPITOLA V POSKYTOVÁNÍ INFORMACÍ, PODPŮRNÉ SLUŽBY A ZRYCHLENÁ IMIGRAČNÍ ŘÍZENÍ

Článek 17

Poskytování informací a podpůrné služby

1. Zúčastněné členské státy snadno zpřístupní informace týkající se Rezervoáru talentů EU a jeho fungování.
Sekretariát Rezervoáru talentů EU s podporou vnitrostátních kontaktních míst Rezervoáru talentů EU zpřístupní na platformě IT Rezervoáru talentů EU tyto informace:

- a) informace o postupech nábory a imigračních řízeních, uznávání kvalifikací a ověřování dovedností, právech státních příslušníků třetích zemí, a to i s ohledem na dostupné mechanismy nápravy, jakož i informace o životních a pracovních podmínkách v zúčastněných členských státech;
 - b) jasné vysvětlení uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí týkající se toho, že pokud se na ně vztahuje soudní nebo správní rozhodnutí o odepření vstupu nebo pobytu v členském státě nebo zákaz vstupu v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2008/115/ES, je jim vstup a pobyt na území všech členských států zakázán.
2. Na žádost registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí a zaměstnavatelů zapojených do Rezervoáru talentů EU poskytují vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU dodatečnou podporu a pomoc po výběru registrovaným uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí a zaměstnavatelům zapojeným do Rezervoáru talentů EU, zejména pokud jde o:
- a) konkrétní informace o vnitrostátních imigračních řízeních pro získání víz a povolení k pobytu za účelem zaměstnání po výběrovém řízení;
 - b) zvláštní pokyny a informace o postupech pro sloučení rodiny a právech rodinných příslušníků;
 - c) konkrétní informace o právech a povinnostech státních příslušníků třetích zemí, včetně přístupu k sociálním dávkám, zdravotní pomoci, vzdělávání, bydlení, uznávání kvalifikací a mechanismu podávání stížností podle článku 18;
 - d) informace dostupné na vnitrostátní úrovni pro usnadnění integrace státních příslušníků třetích zemí v hostitelském členském státě, jako jsou jazykové kurzy, odborná příprava a vzdělávání a další integrační opatření;
 - e) případně kontaktní údaje organizací, které nabízejí pomoc po přijetí pracovníka pro státní příslušníky třetích zemí.
3. Vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU případně postoupí žádosti o informace, pokyny a podporu jiným příslušným vnitrostátním orgánům a případně jiným příslušným subjektům na vnitrostátní úrovni, které podporují integraci státních příslušníků třetích zemí na trhu práce.

Článek 18

Usnadnění podávání stížností

1. Zúčastněné členské státy zajistí, aby byly zavedeny účinné mechanismy, jejichž prostřednictvím mohou registrovaní uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí podávat stížnosti v případě porušení povinností a podmínek stanovených v čl. 13 odst. 3 ze strany zaměstnavatelů zapojených do Rezervoáru talentů EU.
2. Zúčastněné členské státy snadno zpřístupní informace týkající se dostupných mechanismů nápravy.

Článek 19

Zrychlená imigrační řízení

1. Zúčastněné členské státy se mohou rozhodnout zavést zrychlená imigrační řízení s cílem umožnit rychlejší nábor registrovaných uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, kteří byli vybráni na volné pracovní místo v Rezervoáru talentů EU.
2. Postup uvedený v odstavci 1 se může týkat:

- a) získávání víz a povolení k pobytu za účelem zaměstnání;
- b) výjimky ze zásady upřednostňování občanů Unie v případě volných pracovních míst převedených na platformu IT Rezervoáru talentů EU.

KAPITOLA VI ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 20

Monitorovací činnosti

1. Výkonnost Rezervoáru talentů EU je pravidelně monitorována sekretariátem Rezervoáru talentů EU v souladu s čl. 8 odst. 2 písm. e). Shromažďují se zejména údaje o:
 - a) počtu a typu profilů uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí registrovaných v platformě IT Rezervoáru talentů EU;
 - b) počtu a druhu volných pracovních míst převedených do platformy IT Rezervoáru talentů EU;
 - c) počtu návštěv na platformě IT Rezervoáru talentů EU;
 - d) počtu a druhu umístění do zaměstnání usnadněných prostřednictvím Rezervoáru talentů EU;
 - e) počtu vydaných „pasů Talentových partnerství EU“;
 - f) počtu umístění usnadněných prostřednictvím Rezervoáru talentů EU v rámci Talentových partnerství.
2. Sekretariát Rezervoáru talentů EU provádí sběr údajů podle statistických pojmů a definic a vyměňuje si informace a údaje s Komisí pro účely kvality údajů shromážděných podle tohoto nařízení a tvorby a kvality evropských statistik.
3. Sekretariát Rezervoáru talentů EU shromažďuje údaje uvedené v odstavci 1 s podporou vnitrostátních kontaktních míst Rezervoáru talentů EU a řídicí skupiny Rezervoáru talentů EU.

Článek 21

Výkon přenesené pravomoci

1. Pravomoc přijímat akty v přenesené pravomoci je svěřena Komisi za podmínek stanovených v tomto článku.
2. Pravomoc přijímat akty v přenesené pravomoci uvedená v článku 14 je svěřena Komisi na dobu pěti let ode dne vstupu tohoto nařízení v platnost. Komise vypracuje zprávu o přenesené pravomoci nejpozději devět měsíců před koncem tohoto pětiletého období. Přenesení pravomoci se automaticky prodlužuje o stejně dlouhá období, pokud Evropský parlament nebo Rada nevysloví proti tomuto prodloužení námitku nejpozději tři měsíce před koncem každého z těchto období.
3. Evropský parlament nebo Rada mohou přenesení pravomoci uvedené v článku 14 kdykoli zrušit. Rozhodnutím o zrušení se ukončuje přenesení pravomoci v něm blíže určené. Rozhodnutí nabývá účinku prvním dnem po zveřejnění v *Úředním věstníku Evropské unie* nebo k pozdějšímu dni, který je v něm upřesněn. Nedomnívá se platnosti žádných již platných aktů v přenesené pravomoci.

4. Před přijetím aktu v přenesené pravomoci vede Komise konzultace s odborníky jmenovanými jednotlivými členskými státy v souladu se zásadami stanovenými v interinstitucionální dohodě ze dne 13. dubna 2016 o zdokonalení tvorby právních předpisů.
5. Přijetí aktu v přenesené pravomoci Komise neprodleně oznámí současně Evropskému parlamentu a Radě.
6. Akt v přenesené pravomoci přijatý podle článku 14 vstoupí v platnost pouze tehdy, pokud proti němu Evropský parlament nebo Rada nevysloví námitky ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy jim byl tento akt oznámen, nebo pokud Evropský parlament i Rada před uplynutím této lhůty informují Komisi o tom, že námitky nevysloví. Z podnětu Evropského parlamentu nebo Rady se tato lhůta prodlouží o dva měsíce.

Článek 22

Postup projednávání ve výboru

1. Komisi je nápomocen výbor zřízený tímto nařízením. Tento výbor je výborem ve smyslu nařízení (EU) č. 182/2011.
2. Odkazuje-li se na tento odstavec, použije se článek 4 nařízení (EU) č. 182/2011.
3. Odkazuje-li se na tento odstavec, použije se článek 5 nařízení (EU) č. 182/2011.

Článek 23

Podávání zpráv

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

Článek 24

Vstup v platnost

1. Toto nařízení vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.
2. Toto nařízení je závazné v celém rozsahu a přímo použitelné v zúčastněných členských státech v souladu se Smlouvami.

V Bruselu dne

*Za Evropský parlament
předseda/předsedkyně*

*Za Radu
předseda/předsedkyně*

LEGISLATIVNÍ FINANČNÍ VÝKAZ

1. RÁMEC NÁVRHU/PODNĚTU

1.1. Název návrhu/podnětu

1.2. Příslušné oblasti politik

1.3. Povaha návrhu/podnětu

1.4. Cíle

1.4.1. Obecné cíle

1.4.2. Specifické cíle

1.4.3. Očekávané výsledky a dopady

1.4.4. Ukazatele výkonnosti

1.5. Odůvodnění návrhu/podnětu

1.5.1. Potřeby, které mají být uspokojeny v krátkodobém nebo dlouhodobém horizontu, včetně podrobného harmonogramu pro zahajovací fázi provádění podnětu

1.5.2. Přidaná hodnota ze zapojení Unie (může být důsledkem různých faktorů, např. přínosů z koordinace, právní jistoty, vyšší účinnosti nebo doplňkovosti). Pro účely tohoto bodu se „přidanou hodnotou ze zapojení Unie“ rozumí hodnota plynoucí ze zásahu Unie, jež doplňuje hodnotu, která by jinak vznikla činností samotných členských států.

1.5.3. Závěry vyvozené z podobných zkušeností v minulosti

1.5.4. Slučitelnost s víceletým finančním rámcem a možné synergie s dalšími vhodnými nástroji

1.5.5. Posouzení různých dostupných možností financování, včetně prostoru pro přerozdělení prostředků

1.6. Doba trvání a finanční dopad návrhu/podnětu

1.7. Předpokládaný způsob plnění rozpočtu

2. SPRÁVNÍ OPATŘENÍ

2.1. Pravidla pro sledování a podávání zpráv

2.2. Systémy řízení a kontroly

2.2.1. Odůvodnění navrhovaných způsobů řízení, mechanismů provádění financování, způsobů plateb a kontrolní strategie

2.2.2. Informace o zjištěných rizicích a systémech vnitřní kontroly zřízených k jejich zmírnění

2.2.3. Odhad a odůvodnění nákladové efektivnosti kontrol (poměr „náklady na kontroly ÷ hodnota souvisejících spravovaných finančních prostředků“) a posouzení očekávané míry rizika výskytu chyb (při platbě a při uzávěrce)

2.3. Opatření k zamezení podvodů a nesrovnalostí

3. ODHADOVANÝ FINANČNÍ DOPAD NÁVRHU/PODNĚTU

- 3.1. Okruhy víceletého finančního rámce a dotčené výdajové rozpočtové položky**
- 3.2. Odhadovaný finanční dopad návrhu na prostředky**
 - 3.2.1. Odhadovaný souhrnný dopad na operační prostředky*
 - 3.2.2. Odhadovaný výstup financovaný z operačních prostředků*
 - 3.2.3. Odhadovaný souhrnný dopad na správní prostředky*
 - 3.2.3.1. Odhadované potřeby v oblasti lidských zdrojů*
 - 3.2.4. Slučitelnost se stávajícím víceletým finančním rámcem*
 - 3.2.5. Příspěvky třetích stran*
- 3.3. Odhadovaný dopad na příjmy**

1. RÁMEC NÁVRHU/PODNĚTU

1.1. Název návrhu/podnětu

Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady, kterým se vytváří Rezervoár talentů EU

1.2. Příslušné oblasti politik

Migrace a zaměstnanost

1.3. Návrh/podnět se týká:

☒ nové akce

☐ nové akce následující po pilotním projektu / přípravné akci⁴⁵

☐ prodloužení stávající akce

☐ sloučení jedné či více akcí v jinou/novou akci nebo přesměrování jedné či více akcí na jinou/novou akci

1.4. Cíle

1.4.1. Obecné cíle

Obecným cílem této iniciativy je podpořit mezinárodní nábor uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí prostřednictvím legálních způsobů migrace k řešení nedostatku pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků v EU.

1.4.2. Specifické cíle

Specifické politické cíle jsou:

- 1) zajištění účinnějšího mezinárodního zprostředkování práce;
- 2) zlepšení srovnatelnosti dovedností a kvalifikací získaných ve třetích zemích s dovednostmi a kvalifikacemi požadovanými na vnitrostátní úrovni;
- 3) zlepšení porozumění migračním řízením a přístupu k nim;
- 4) podněcování spolupráce v oblasti migrace se třetími zeměmi, a to i v rámci Talentového partnerství.

1.4.3. Očekávané výsledky a dopady

Upřesněte účinky, které by návrh/podnět měl mít na příjemce / cílové skupiny.

Rezervoár talentů EU bude první celounijní platformou, jejímž cílem je usnadnit mezinárodní nábor a poskytnout příležitosti uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí, kteří mají zájem a dovednosti potřebné pro práci v nedostatkových profesích v celé EU. Tato iniciativa je dobrovolná, proto se členské státy mohou rozhodnout, zda se k ní připojí, či nikoli. Pro účely posouzení potenciálních rozpočtových dopadů návrhu a s přihlédnutím k jeho dobrovolné povaze a skutečnosti, že se některé členské státy mohou rozhodnout připojit, jakmile bude systém plně funkční, se předpokládalo, že

⁴⁵

Uvedené v čl. 58 odst. 2 písm. a) nebo b) finančního nařízení.

do roku 2030 se zapojí 11 až 20 členských států, přičemž další členské státy se připojí později. Tento předpoklad nepředjímá rozhodnutí členských států a rozpočet bude upraven v závislosti na počtu členských států, které se účastní Rezervoáru talentů EU. Nabídka platformy pro zprostředkování zaměstnání a široké škály individuálního poradenství a služeb by byla přínosem pro podniky a zejména pro malé a střední podniky, neboť by zaručila přístup k širší skupině relevantních uchazečů o zaměstnání ze zemí mimo EU. Platforma by také urychlila, usnadnila a zefektivnila nábor a zajistila lepší kvalitu shod prostřednictvím specifických nástrojů a personalizované podpory. Přínosy pro zaměstnavatele jsou spojeny především s úsporou času v různých krocích náborového procesu. Kromě toho by další celkové úspory nákladů v rozmezí od 74 500 000 EUR do 77 700 000 EUR pro evropské zaměstnavatele vyplývaly ze skutečnosti, že podniky by novou platformu mohly používat zdarma. Obsazení volných pracovních míst by zaměstnavatelům umožnilo zvýšit produktivitu a kapacitu inovovat a růst. Dalších úspor nákladů by mohlo být dosaženo, pokud by se členské státy rozhodly zavést usnadňující opatření týkající se migračních řízení.

Iniciativa by měla pozitivní dopad na HDP s dodatečným HDP ve výši přibližně 3,855 až 4,255 miliardy EUR z dodatečných mezd, na kterých by se do roku 2030 podílelo 11 až 20 členských států. Pozitivní dopad by měla rovněž na fiskální příspěvky (918–957 milionů EUR) a převody pro třetí země (712–748 milionů EUR).

Tím, že pokryjeme nedostatek pracovních sil v celé EU, bude mít Rezervoár talentů EU pozitivní dopad na budoucí prosperitu EU a umožní zúčastněným členským státům lépe řešit problémy související se snižujícím se počtem obyvatel v produktivním věku a souběžnou transformací.

Učinit z Rezervoáru talentů EU nástroj pro umísťování do zaměstnání v rámci Talentových partnerství by usnadnilo provádění této iniciativy. Ta tak nepřímě přispěje k celkovému řízení migrace tím, že bude stimulovat spolupráci se třetími zeměmi v oblasti migrace a současně podpoří mezinárodní mobilitu a rozvoj dovedností. Bylo by to přínosem pro EU, její členské státy a občany EU, jakož i třetí země a jejich občany.

1.4.4. Ukazatele výkonnosti

Upřesněte ukazatele pro sledování pokroku a dosažených výsledků.

Ve zprávě o posouzení dopadů, která je připojena k tomuto návrhu, je popsán zvláštní rámec pro sledování, včetně řady ukazatelů pro jednotlivé specifické cíle.

Ukazatele budou zahrnovat:

- počet a typ profilů uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí registrovaných v platformě IT Rezervoáru talentů EU,
- volná pracovní místa registrovaná v platformě IT Rezervoáru talentů EU,
- počet návštěv na platformě IT Rezervoáru talentů EU a počet umístění do zaměstnání usnadněných prostřednictvím Rezervoáru talentů EU,
- počet vydaných „pasů Talentových partnerství EU“ a počet umístění usnadněných prostřednictvím Rezervoáru talentů EU v rámci Talentových partnerství.

To by umožnilo monitorovat účinnost a úspěch iniciativy při dosahování specifických cílů.

Výkonnost Rezervoáru talentů EU by pravidelně monitoroval sekretariát Rezervoáru talentů EU (každý druhý rok), přičemž budou zahrnuty podrobné ukazatele výkonnosti doplněné cíli a výchozími hodnotami.

1.5. Odůvodnění návrhu/podnětu

1.5.1. *Potřeby, které mají být uspokojeny v krátkodobém nebo dlouhodobém horizontu, včetně podrobného harmonogramu pro zahajovací fázi provádění podnětu*

Po přijetí návrhu týkajícího se Rezervoáru talentů EU ze strany spolunormotvůrců (očekává se, že k němu dojde na konci roku 2025) by měl být zahájen vývoj platformy IT Rezervoáru talentů EU, který by měl trvat přibližně dva roky (2026–2027). Ve stejném období by Komise musela ve spolupráci se zúčastněnými členskými státy zaručit interoperabilitu jejich vnitrostátních databází s Rezervoárem talentů EU.

Současně by bylo třeba zřídit sekretariát Rezervoáru talentů EU, jakož i další fóra pro řízení (řídící skupinu Rezervoáru talentů EU, vnitrostátní kontaktní místa Rezervoáru talentů EU) a příslušné výbory pro přijímání prováděcích aktů. Kromě toho bude muset Komise převzít důležitější úlohu při sledování provádění nového nařízení, aby bylo zajištěno splnění jeho cílů.

Provádění nařízení bude vyžadovat, aby byla prostřednictvím prováděcích aktů nebo aktů v přenesené pravomoci přijata řada podrobných pravidel do dvou let ode dne použitelnosti nařízení.

Do zahájení provozu platformy IT Rezervoáru talentů EU je Komisi svěřena pravomoc přijímat tyto akty v přenesené pravomoci:

- k vytvoření seznamu nedostatkových profesí v celé EU.

Komisi je svěřena pravomoc přijímat tyto prováděcí akty:

- k přijetí nezbytných technických norem pro výměnu dat, datové formáty, formáty volných pracovních míst a profilů uchazečů o zaměstnání,

- k přijetí šablon pro formát „pasu Talentového partnerství EU“,

- k přijetí dalších ustanovení o podkategoriích zpracovávaných osobních údajů, povinnostech správců údajů, včetně pravidel upravujících případné využití zpracovatele nebo zpracovatelů údajů, jakož i o podmínkách přístupu k osobním údajům a možnosti omezit přístup ke svým osobním údajům na platformě IT Rezervoáru talentů EU, kterou mají uchazeči o zaměstnání k dispozici.

1.5.2. *Přidaná hodnota ze zapojení Unie (může být důsledkem různých faktorů, např. přínosů z koordinace, právní jistoty, vyšší účinnosti nebo doplňkovosti). Pro účely tohoto bodu se „přidanou hodnotou ze zapojení Unie“ rozumí hodnota plynoucí ze zásahu Unie, jež doplňuje hodnotu, která by jinak vznikla činností samotných členských států.*

Důvody pro akci na evropské úrovni (ex ante): Všechny členské státy se vzhledem k demografickým výzvám a požadavkům souběžné transformace potýkají se zhoršujícím se nedostatkem kvalifikovaných pracovníků a pracovních sil. Zatímco některé z nich již tyto nedostatky řeší opětovnou aktivizací domácí pracovní síly a zlepšením mobility v rámci EU, nemusí toto úsilí stačit k úplnému vyřešení

stávajících a budoucích nedostatků. Z tohoto důvodu již některé členské státy uznaly klíčovou roli legální migrace a vytvořily politiky pro přilákání talentů, které jsou však značně roztržité a v jednotlivých členských státech se liší, pokud jde o rozsah zásahů. Očekává se, že ve srovnání s očekávanou poptávkou po pracovní síle v EU budou nedostatečné. Ačkoli některé digitální platformy a nástroje pro přilákání talentů byly zřízeny na vnitrostátní úrovni, existují pouze v několika členských státech a mají omezený rozsah, zatímco nedostatek pracovníků v EU se týká všech úrovní kvalifikace, a proto se nezabývají evropským rozměrem problému.

Nedostatečně harmonizovaný přístup spolu s potenciálně omezenou viditelností stávajících vnitrostátních platform na globální úrovni vede při individuálním rozvoji politik pro přilákání talentů k nižší schopnosti členských států dosáhnout úspor z rozsahu. Nedostatečný nábor státních příslušníků třetích zemí prostřednictvím stávajících kanálů pracovní migrace k řešení nedostatku pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků v EU proto nemohou jednotlivé členské státy řešit v dostatečné míře. Členské státy jednající samostatně, zejména menší členské státy s nižší viditelností ve světě, nemusí být schopny soutěžit o uchazeče o zaměstnání ze třetích zemí.

Jednotná platforma EU by mohla pomoci propojit a překlenout rozdíl mezi nabídkou pracovních sil státních příslušníků třetích zemí a poptávkou EU, a přilákat tak zahraniční talenty ve větší míře, než jak by toho mohly dosáhnout členské státy jednající samostatně.

Očekávaná vytvořená přidaná hodnota na úrovni Unie (*ex post*): Rezervoár talentů EU by umožnil podporu mezinárodního náboru uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí prostřednictvím legálních způsobů migrace k řešení nedostatku pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků v EU. Jako jedna celounijní platforma pro zprostředkování zaměstnání, která by nabízela také transparentní informace o imigračních řízeních a náborových procesech a podpůrné služby, by zlepšil celkovou efektivitu řízení pracovní migrace na úrovni EU a propagoval EU jako cílovou destinaci pro zahraniční pracovníky. Zlepšil by rovněž konkurenceschopnost a hospodářský růst Unie tím, že by zvýšil viditelnost politik EU a členských států v oblasti legální migrace na celosvětové úrovni a přilákal více státních příslušníků třetích zemí ze zahraničí. Díky úsporám z rozsahu by EU byla lépe připravena konkurovat na světové scéně při získávání zahraničních talentů a dosáhnout ekologické a digitální transformace. Tím se zajistí, že bude osloven větší počet potenciálních kandidátů s potřebnými dovednostmi a že budou lépe uspokojeny potřeby zaměstnavatelů v oblasti pracovních sil v jednotlivých členských státech. Uchazečům o zaměstnání ze třetích zemí by byl vyslán jasný signál, že EU je připravena přijmout je na svém trhu práce. Rezervoár talentů EU doplní a posílí stávající vnitrostátní iniciativy zaměřené na přilákání talentů.

1.5.3. Závěry vyvozené z podobných zkušeností v minulosti

V říjnu 2022 byl spuštěn pilotní projekt Rezervoáru talentů EU na podporu integrace lidí prchajících před válkou na Ukrajině na trh práce. V rámci této pilotní iniciativy mohou nyní osoby požívající dočasné ochrany s bydlištěm v členském státě registrovat své životopisy na platformě EURES a hledat pracovní příležitosti v jiném členském státě, ale jejich životopisy se nepřipravují k volným pracovním místům. Zatímco pilotní projekt Rezervoáru talentů EU je konkrétně koncipován tak, aby usnadnil integraci osob požívajících dočasné ochrany, které se již nacházejí v EU, na

trh práce, vlastní Rezervoár talentů EU by byl zaměřen na přilákání uchazečů o zaměstnání ze třetích zemí, které dosud nemají bydliště v EU. Tyto dvě iniciativy mají proto odlišnou logiku, odlišný právní základ a rozsah použití a zkušenosti získané z pilotní iniciativy mohou být pro tuto iniciativu použity pouze v omezené míře. Zkušenosti z pilotního projektu však ukazují, že je důležité zajistit systém přiřazování profesních profilů a volných pracovních míst a provést rozsáhlou informační kampaň s cílem oslovit státní příslušníky třetích zemí, kteří by mohli mít zájem o použití tohoto nástroje. Rovněž byla potvrzena významná úloha veřejných služeb zaměstnanosti.

1.5.4. Slučitelnost s víceletým finančním rámcem a možné synergie s dalšími vhodnými nástroji

Návrh navazuje na nový pakt o migraci a azylu, který uznává legální migraci za zásadní součást komplexního přístupu k migraci a v němž byl potvrzen závazek provádět „hlubší průzkum potenciálu fondu talentů EU pro kvalifikované pracovníky ze třetích zemí, který by mohl fungovat jako celounijní platforma pro mezinárodní nábor pracovníků“.

Záměr vytvořit Rezervoár talentů EU byl oznámen v balíčku opatření týkajících se získávání kvalifikovaných a talentovaných lidí. Iniciativa Rezervoáru talentů EU by zlepšila využívání směrnic EU o legální migraci, protože získání nabídky práce, kterou Rezervoár talentů EU usnadní, je v EU nezbytným předpokladem pro získání víza nebo povolení k pobytu v souvislosti s prací. Zpřehledněním legislativního rámce pro legální migraci prostřednictvím poskytování online informací a podpůrných služeb by Rezervoár talentů EU usnadnil přístup k postupům, a tím podpořil mezinárodní nábor státních příslušníků třetích zemí legální cestou. Účinné legální způsoby migrace nadto mohou přispět ke snížení nelegální migrace a prospět našemu trhu práce.

Rezervoár talentů EU také podpoří realizaci Talentových partnerství tím, že poskytne nástroj pro účinné umísťování do zaměstnání pro uchazeče z partnerských zemí, které se těchto partnerství účastní, a tím zvýší účinnost spolupráce EU se třetími zeměmi v oblasti legální migrace a v důsledku toho i celkového řízení migrace.

Vzhledem k tomu, že Rezervoár talentů EU bude otevřen také uchazečům o zaměstnání, kteří potřebují mezinárodní ochranu ve třetích zemích, přispěje k cíli poskytování a posilování legálních a bezpečných cest do EU pro osoby, které potřebují mezinárodní ochranu po celém světě, jak je stanoveno v doporučení Komise z roku 2020 o legálních možnostech poskytování ochrany v EU.

Rezervoár talentů EU je jednou z klíčových součástí balíčku Komise týkajícího se mobility talentů v rámci Evropského roku dovedností.

Doplní také politické iniciativy EU, které se snaží řešit nedostatek pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků v EU, jako je Evropská agenda dovedností, a zároveň usnadní dosažení ekologické a digitální transformace v EU v souladu s aktem o průmyslu pro nulové čisté emise a průmyslovým plánem Zelené dohody.

Na základě zkušeností sítě EURES a Evropského orgánu pro pracovní záležitosti pomůže dosáhnout synergií s dalšími politickými opatřeními EU zaměřenými na řešení nedostatku kvalifikovaných pracovníků a pracovních sil v EU (zejména síť EURES).

Investice požadované na úrovni EU a členských států jsou slučitelné s víceletým finančním rámcem na období 2021–2027 s využitím fondu AMIF k financování těchto investic.

1.5.5. *Posouzení různých dostupných možností financování, včetně prostoru pro přerozdělení prostředků*

V rámci stávajícího víceletého finančního rámce lze potřeby uspokojit přerozdělením prostředků v rámci stávajícího programu v rámci fondu AMIF.

V rámci stávajícího víceletého finančního rámce se nepředpokládají žádné dodatečné náklady. Ve víceletém finančním rámci na období po roce 2027 se navrhuje, aby náklady na Rezervoár talentů EU byly financovány prostřednictvím následujícího víceletého finančního rámce, aniž by byla dotčena dohoda o víceletém finančním rámci a programech. Náklady, které se vztahují na období po roce 2027, jsou orientační a nepředjímají rozpočet, který bude pro iniciativu k dispozici v rámci budoucího víceletého finančního rámce.

1.6. **Doba trvání a finanční dopad návrhu/podnětu**

☐ **Časově omezená doba trvání**

- ☐ s platností od [DD.MM.]RRRR do [DD.MM.]RRRR,
- ☐ finanční dopad od RRRR do RRRR u prostředků na závazky a od RRRR do RRRR u prostředků na platby.

☒ **Časově neomezená doba trvání**

- Provádění s obdobím rozběhu od roku 2026 do roku 2028,
- poté plné fungování.

1.7. **Předpokládaný způsob plnění rozpočtu⁴⁶**

☒ **Přímé řízení** Komisí

- ☒ prostřednictvím jejích útvarů, včetně jejích zaměstnanců v delegacích Unie,
- ☐ prostřednictvím výkonných agentur.

☒ **Sdílené řízení** s členskými státy

☒ **Nepřímé řízení**, při kterém jsou úkoly souvisejícími s plněním rozpočtu pověřeny:

- ☐ třetí země nebo subjekty určené těmito zeměmi,
- ☒ mezinárodní organizace a jejich agentury (upřesněte),
- ☐ EIB a Evropský investiční fond,
- ☐ subjekty uvedené v člancích 70 a 71 finančního nařízení,
- ☐ veřejnoprávní subjekty,
- ☐ soukromoprávní subjekty pověřené výkonem veřejné služby v rozsahu, v jakém jim byly poskytnuty dostatečné finanční záruky,

⁴⁶ Vysvětlení způsobů plnění rozpočtu spolu s odkazem na finanční nařízení jsou k dispozici na stránkách BUDGpedia: <https://myintracomm.ec.europa.eu/corp/budget/financial-rules/budget-implementation/Pages/implementation-methods.aspx>

- ☐ soukromoprávní subjekty členského státu pověřené uskutečňováním partnerství veřejného a soukromého sektoru a poskytující dostatečné finanční záruky,
- ☐ subjekty nebo osoby pověřené prováděním specifických akcí v rámci společné zahraniční a bezpečnostní politiky podle hlavy V Smlouvy o EU a určené v příslušném základním právním aktu.
- *Pokud vyberete více způsobů řízení, upřesněte je v části „Poznámky“.*

Poznámky

Očekává se, že vývojová fáze Rezervoáru talentů EU bude trvat dva roky, během nichž bude kromě sekretariátu Rezervoáru talentů EU a dalších fór pro řízení zřízena platforma IT Rezervoáru talentů EU. Očekává se, že Rezervoár talentů EU bude funkční od začátku roku 2028.

Nepřímé řízení bude použitelné od roku 2028, protože existuje záměr finančně podporovat od roku 2028 mezinárodní subjekty nebo subjekty se sídlem v EU přítomné ve třetích zemích, které by mohly pomoci vysídleným osobám vyžadujícím mezinárodní ochranu využít příležitostí Rezervoáru talentů EU, a tím podpořit rozvoj doplňkových možností získání práce.

2. SPRÁVNÍ OPATŘENÍ

2.1. Pravidla pro sledování a podávání zpráv

Upřesněte četnost a podmínky.

Financování v rámci **přímého a nepřímého řízení** bude poskytováno v rámci tematického nástroje AMF, který rovněž spadá do obecného mechanismu monitorování a hodnocení AMF. Budou vytvořeny zjednodušené šablony a pravidla s cílem shromažďovat ukazatele od příjemců grantových dohod a dohod o příspěvcích stejným tempem jako u sdíleného řízení, aby se zajistilo zveřejňování srovnatelných údajů.

Bude-li příspěvek Unie poskytován prostřednictvím **sdíleného řízení**, použijí se tato pravidla: Financování prováděné členskými státy v rámci sdíleného řízení se bude řídit pravidly stanovenými v nařízení (EU) 2021/1060 ze dne 24. června 2021 (dále jen „nařízení o společných ustanoveních“), v nařízení 2018/2016 (finanční nařízení) a v nařízení (EU) 2021/1147 ze dne 7. července 2021, kterým se zřizuje Azylový, migrační a integrační fond (dále jen „nařízení o AMIF“). V souladu s nařízením o společných ustanoveních již každý členský stát zavedl pro svůj program systém řízení a kontroly s cílem zajistit kvalitu a spolehlivost systému sledování. U režimu sdíleného řízení proto platí jednotný a efektivní rámec pro podávání zpráv, sledování a hodnocení. Členské státy jsou povinny zřídit monitorovací výbor, jehož činnosti se bude moci účastnit Komise jakožto poradce. Monitorovací výbory budou posuzovat všechny otázky, které ovlivňují pokrok programu při dosahování jeho cílů. Pokud jde o fondy v oblasti vnitřních věcí, předkládají členské státy Komisi svou výroční zprávu o výkonnosti, která obsahuje informace o pokroku při provádění programu a při dosahování milníků a cílů. Tyto zprávy by rovněž měly uvádět veškeré otázky, které ovlivňují výkonnost programu, a popsat akce přijaté za účelem jejich vyřešení.

2.2. Systémy řízení a kontroly

2.2.1. *Odůvodnění navrhovaných způsobů řízení, mechanismů provádění financování, způsobů plateb a kontrolní strategie*

Kontrolní strategie bude založena na finančním nařízení a na nařízení o společných ustanoveních. Pokud jde o část prováděnou prostřednictvím **přímého a nepřímého řízení** v rámci tematického nástroje, bude systém řízení a kontroly vycházet ze zkušeností získaných při provádění stávajícího víceletého finančního rámce.

Bude-li příspěvek Unie poskytován prostřednictvím **sdíleného řízení**, použijí se tato pravidla: členské státy obdrží dodatečný příspěvek na interoperabilitu svých vnitrostátních systémů s platformou IT Rezervoáru talentů EU, na svá vnitrostátní kontaktní místa, jakož i administrativní podporu pro vydávání „pasů Talentového partnerství EU“ v rámci Talentových partnerství (v příslušných případech). Odpovídající částky budou členským státům přiděleny prostřednictvím změny jejich programu. Tyto programy jsou řízeny v rámci sdíleného řízení v souladu s článkem 63 finančního nařízení, s nařízením o společných ustanoveních a s nařízením o AMIF. Způsoby platby pro sdílené řízení jsou popsány v nařízení o společných ustanoveních.

Případné nesrovnalosti zjištěné Komisí nebo Evropským účetním dvorem po předání ročního balíčku pro poskytnutí jistoty mohou vést k čisté finanční opravě.

2.2.2. *Informace o zjištěných rizicích a systémech vnitřní kontroly zřízených k jejich zmírnění*

Vzhledem k tomu, že Rezervoár talentů EU bude zahrnovat vytvoření zvláštní platformy IT Rezervoáru talentů EU, která by navíc musela být interoperabilní s příslušnými vnitrostátními systémy členských států a vyžadovala by, aby určily vnitrostátní kontaktní místa, existuje potenciální riziko, že pokud nebude spolupráce členských států dostatečná, nebude rozvoj Rezervoáru talentů EU probíhat podle plánu.

Význam přípravných prací bude proto klíčový. Komise by měla co nejrychleji zahájit přípravu podkladů pro příslušná opatření v oblasti řízení a IT.

Budou vyžadována častá setkání a pravidelné kontakty mezi Komisí a členskými státy, aby se zajistilo, že všechna příslušná rozhodnutí budou přijata rychle a nebudou mít negativní vliv na harmonogram provádění.

GŘ HOME provádí každoroční proces řízení rizik s cílem určit a posoudit potenciální vysoká rizika. Rizika posouzená jako kritická jsou každoročně vykazována v plánu řízení GŘ HOME a je k nim přiložen akční plán s uvedením zmírňujících opatření.

2.2.3. *Odhad a odůvodnění nákladové efektivnosti kontrol (poměr „náklady na kontroly ÷ hodnota souvisejících spravovaných finančních prostředků“) a posouzení očekávané míry rizika výskytu chyb (při platbě a při uzávěrce)*

Poměr „nákladů na kontroly / hodnoty souvisejících spravovaných finančních prostředků“ pravidelně oznamuje Komise. Výroční zpráva o činnosti GŘ HOME za rok 2022 uvádí poměr ve výši 0,45 % ve vztahu ke sdílenému řízení, poměr ve výši 0,83 % ve vztahu ke grantům na přímé řízení a poměr 0,12 % ve vztahu k nepřímému řízení.

2.3. **Opatření k zamezení podvodů a nesrovnalostí**

Upřesněte stávající či předpokládaná preventivní a ochranná opatření, např. opatření uvedená ve strategii pro boj proti podvodům.

GŘ HOME bude i nadále provádět svou strategii proti podvodům v souladu se strategií Komise proti podvodům s cílem zajistit mimo jiné, že jeho interní kontrolní mechanismy zaměřené na boj proti podvodům budou plně v souladu se strategií Komise proti podvodům a že jeho přístup k řízení rizik souvisejících s podvody umožní odhalovat rizika podvodů a přiměřeně reagovat.

3. ODHADOVANÝ FINANČNÍ DOPAD NÁVRHU/PODNĚTU

3.1. Okruhy víceletého finančního rámce a dotčené výdajové rozpočtové položky

- Stávající rozpočtové položky

V pořadí okruhů víceletého finančního rámce a rozpočtových položek.

Okruh víceletého finančního rámce	Rozpočtová položka	Druh výdaje	Příspěvek			
	Číslo	RP/NRP ⁴⁷	zemí ESVO ⁴⁸	kandidátských zemí a potenciálních kandidátů ⁴⁹	jiných třetích zemí	jiné účelově vázané příjmy
4	10 02 01	RP/NRP	ANO/NE	ANO/NE	ANO/NE	ANO/NE

- Nové rozpočtové položky, jejichž vytvoření se požaduje

V pořadí okruhů víceletého finančního rámce a rozpočtových položek.

Okruh víceletého finančního rámce	Rozpočtová položka	Druh výdaje	Příspěvek			
	Číslo	RP/NRP	zemí ESVO	kandidátských zemí a potenciálních kandidátů	jiných třetích zemí	jiné účelově vázané příjmy
	[XX.YY.YY.YY]		ANO/NE	ANO/NE	ANO/NE	ANO/NE

⁴⁷ RP = rozlišené prostředky / NRP = nerozlišené prostředky.

⁴⁸ ESVO: Evropské sdružení volného obchodu.

⁴⁹ Kandidátské země a případně potenciální kandidáti ze západního Balkánu.

3.2. Odhadovaný finanční dopad návrhu na prostředky

3.2.1. Odhadovaný souhrnný dopad na operační prostředky⁵⁰

- ☐ Návrh/podnět nevyžaduje využití operačních prostředků.
- ☒ Návrh/podnět vyžaduje využití operačních prostředků, jak je vysvětleno dále:

v milionech EUR (zaokrouhleno na tři desetinná místa)

Okruh víceletého finančního rámce	4									
GŘ: HOME (migrace a vnitřní věci)		2024	2025	2026	2027	Celkem za období 24–27	2028 ⁵¹	2029 ⁵²	2030 ⁵³	Celkem za období 24–30
Operační prostředky										
10 02 01 – Azylový, migrační a integrační fond (AMIF)	Závazky	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
10 02 01 – Azylový, migrační a integrační fond (AMIF)	Platby	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
Prostředky správní povahy financované z rámce na zvláštní programy										
10 01 01 – Podpůrné výdaje pro Azylový, migrační a integrační fond (AMIF)	Prostředky na závazky = prostředky na platby									
Prostředky na GŘ HOME CELKEM	Závazky	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Platby	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
Operační prostředky CELKEM	Závazky	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Platby	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101

⁵⁰ Tabulky v tomto oddíle představují scénář, ve kterém se účastní 20 členských států. To nepředjímá rozhodnutí členských států a rozpočet bude upraven v závislosti na počtu členských států, které se účastní Rezervoáru talentů EU.

⁵¹ Náklady, které se vztahují na období po roce 2027, jsou orientační a nepředjímají rozpočet, který bude pro iniciativu k dispozici v rámci budoucího víceletého finančního rámce.

⁵² Tamtéž.

⁵³ Tamtéž.

Prostředky správní povahy financované z rámce na zvláštní programy CELKEM		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Prostředky z OKRUHU 4 víceletého finančního rámce CELKEM	Závazky	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Platby	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101

Okruh víceletého finančního rámce	7	„Správní výdaje“
--	----------	------------------

v milionech EUR (zaokrouhleno na tři desetinná místa)

GŘ: HOME (migrace a vnitřní věci)		2024	2025	2026	2027	Celkem za období 24–27	2028⁵⁴	2029⁵⁵	2030⁵⁶	Celkem za období 24–30
Lidské zdroje	Prostředky na závazky = prostředky na platby	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Ostatní správní výdaje	Prostředky na závazky = prostředky na platby	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
GŘ HOME CELKEM	Prostředky na závazky = prostředky na platby	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
Prostředky z OKRUHU 7 víceletého finančního rámce CELKEM	(Závazky celkem = platby celkem)	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
Prostředky z OKRUHŮ 1 až 7 víceletého finančního rámce CELKEM	Závazky	0,086	0,433	13,423	13,856	27,798	25,477	25,517	24,226	103,019
	Platby	0,086	0,433	2,475	7,623	10,617	8,848	9,963	12,787	42,214

⁵⁴ Tamtéž.

⁵⁵ Tamtéž.

⁵⁶ Tamtéž.

Roční náklady návrhu po roce 2028 se odhadují na 25 milionů, přičemž se navrhuje, aby byly financovány prostřednictvím následujícího víceletého finančního rámce, aniž by byla dotčena dohoda o víceletém finančním rámci a programech. Navíc existuje záměr finančně podporovat od roku 2028 mezinárodní subjekty nebo subjekty se sídlem v EU přítomné ve třetích zemích, které by mohly pomoci vysídleným osobám vyžadujícím mezinárodní ochranu využít příležitostí Rezervoáru talentů EU, a tím podpořit rozvoj doplňkových možností získání práce. V této fázi není možné tuto částku podrobně vyčíslit.

3.2.2. Odhadovaný výstup financovaný z operačních prostředků

Prostředky na závazky v milionech EUR (zaokrouhleno na tři desetinná místa)⁵⁷

Uved'te cíle a výstupy		2026		2027		2028 ⁵⁸		2029 ⁵⁹				CELKEM	
↕	Druh	Počet	Náklady	Počet	Náklady	Počet	Náklady	Počet	Náklady	Počet	Náklady	Počet	Náklady
VŠECHNY CÍLE: Řízení – lidské zdroje													
Vnitrostátní kontaktní místa (členské státy, hrazeno z fondu AMIF)			4,856		4,856		14,567		14,567		14,567		53,413
Mezisosoučet			4,856		4,856		14,567		14,567		14,567		53,413
SPECIFICKÝ CÍL č. 2: Náklady na IT při opětovném použití některých složek portálu EURES													
Přizpůsobení a integrace Europassu			0,087		0,087								0,175
Vytvoření nástroje pro předběžnou kontrolu			0,112		0,112								0,225
Databáze životopisů státních příslušníků třetích zemí			0,112		0,112								0,225
Přizpůsobení a integrace databáze volných pracovních míst EURES			0,300		0,300								0,600
Přizpůsobení a integrace vyhledávacího/přirazovacího nástroje EURES			0,225		0,225								0,450

⁵⁷ Tato tabulka představuje scénář, ve kterém se účastní 20 členských států. To nepředjímá rozhodnutí členských států a rozpočet bude upraven v závislosti na počtu členských států, které se účastní Rezervoáru talentů EU.

⁵⁸ Tamtéž.

⁵⁹ Tamtéž.

Základní systém			2,175		2,175								4,350
Interoperabilita mezi platformou IT Rezervoáru talentů EU a ostatními systémy			0,075		0,075								0,150
Interoperabilita mezi platformou IT Rezervoáru talentů EU a příslušnými vnitrostátními systémy členských států			2,088		2,088								4,176
Provoz (údržba)							0,926		0,926		0,772		2,624
Infrastruktura			0,315		0,315		0,315		0,315		0,315		1,574
Implementace dalších funkcí							1,645		1,645		0,548		3,837
Mezisoučet za specifický cíl č. 2			5,490		5,490		2,886		2,886		1,635		18,386
SPECIFICKÝ CÍL č. 3: Další činnosti													
Komunikace			0,487		0,487		0,487		0,487		0,487		2,435
Překlady			1,300		1,300		1,300		1,300		1,300		6,500
Odborná příprava							1,600		1,600		1,600		4,800
Horizontální koordinace			0,176		0,176		0,176		0,176		0,176		0,880
Online informace							1,057		1,057		1,057		3,171
Mezisoučet za specifický cíl č. 3			1,963		1,963		4,620		4,620		4,620		17,786
SPECIFICKÝ CÍL č. 4:													
Administrativní podpora při vydávání „pasů Talentového partnerství EU“ (náklady členských států, hrazené z fondu AMIF)							1,440		1,440		1,440		4,320
Mezisoučet za specifický cíl č. 4											1,440		1,440
CELKEM			12,309		12,309		23,513		23,513		22,262		93,906

3.2.3. Odhadovaný souhrnný dopad na správní prostředky⁶⁰

- ☐ Návrh/podnět nevyžaduje využití prostředků správní povahy.
- ☒ Návrh/podnět vyžaduje využití prostředků správní povahy, jak je vysvětleno dále:

v milionech EUR (zaokrouhleno na tři desetinná místa)

	2024	2025	2026	2027	CELKEM za období 24–27	2028 ⁶¹	2029 ⁶²	2030 ⁶³	CELKEM za období 24–30
OKRUH 7 víceletého finančního rámce									
Lidské zdroje	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Ostatní správní výdaje	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
Mezisoučet za OKRUH 7 víceletého finančního rámce	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
Mimo OKRUH 7 víceletého finančního rámce									
Lidské zdroje	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Ostatní správní výdaje	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Mezisoučet mimo OKRUH 7 víceletého finančního rámce	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
CELKEM	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113

Potřebné prostředky na oblast lidských zdrojů a na ostatní výdaje správní povahy budou pokryty z prostředků útvarů Komise, které jsou již vyčleněny na řízení akce a/nebo byly vnitřně přerozděleny v rámci těchto útvarů Komise a případně doplněny z dodatečného přidělu, který lze řídicím útvarům Komise poskytnout v rámci ročního přidělování a s ohledem na rozpočtová omezení.

3.2.3.1. Odhadované potřeby v oblasti lidských zdrojů

- ☐ Návrh/podnět nevyžaduje využití lidských zdrojů.
- ☒ Návrh/podnět vyžaduje využití lidských zdrojů, jak je vysvětleno dále:

Odhad vyjádřete v přepočtu na plné pracovní úvazky

	2024	2025	2026	2027	2028 ⁶⁴	2029 ⁶⁵	2030 ⁶⁶
Pracovní místa podle plánu pracovních míst (místa úředníků a dočasných zaměstnanců)							
20 01 02 01 (v ústředí a v zastoupeních Komise)	1	2	5	7	9	9	9
20 01 02 03 (při delegacích)							
01 01 01 01 (v nepřímém výzkumu)							
01 01 01 11 (v přímém výzkumu)							
Jiné rozpočtové položky (upřesněte)							

⁶⁰ Tato tabulka představuje scénář, ve kterém se účastní 20 členských států. To nepředjímá rozhodnutí členských států a rozpočet bude upraven v závislosti na počtu členských států, které se účastní Rezervoáru talentů EU.

⁶¹ Tamtéž.

⁶² Tamtéž.

⁶³ Tamtéž.

⁶⁴ Tamtéž.

⁶⁵ Tamtéž.

⁶⁶ Tamtéž.

Externí zaměstnanci (v přepočtu na plné pracovní úvazky: FTE)							
20 02 01 (SZ, VNO, ZAP z celkového rámce)	0	1	2	3	4	4	4
20 02 03 (SZ, MZ, VNO, ZAP a MOD při delegacích)							
01 01 01 02 (SZ, VNO, ZAP – v nepřímém výzkumu)							
01 01 01 12 (SZ, VNO, ZAP – v přímém výzkumu)							
Jiné rozpočtové položky (upřesněte)							
CELKEM	1	3	7	10	13	13	13

Potřeby v oblasti lidských zdrojů budou pokryty ze zdrojů útvarů Komise, které jsou již vyčleněny na řízení akce a/nebo byly vnitřně přeořazeny v rámci těchto útvarů Komise, případně doplněny z dodatečného přidělu, který lze řídicím útvarům Komise poskytnout v rámci ročního přidělování a s ohledem na rozpočtová omezení.

Popis úkolů:

Úředníci a dočasní zaměstnanci	- Podpora jednání o legislativním návrhu v Evropském parlamentu a Radě - Navrhování aktů v přenesené pravomoci a prováděcích aktů a vyjednávání v letech 2026–2027 - Vytvoření struktury řízení a postupu projednávání ve výborech - Provádění úkolů sekretariátu Rezervoáru talentů EU, včetně plánování a koordinace činností Rezervoáru talentů EU - Ochrana údajů (včetně vypracování a finalizace dohod o správě údajů) - Správa smluv poskytovatelů služeb a koordinace IT (interní řídicí skupina IT a předložení výboru IT) - Spolupráce a podpora při stanovování činností souvisejících s vnitrostátními kontaktními místy - Administrativní podpora při vydávání „pasů Talentového partnerství EU“ - Podpora členských států, které se účastní Talentového partnerství Specifický režim Talentového partnerství (požadavky na pas, informační kampaň)
Externí zaměstnanci	- Podpora jednání a příprava před vstupem v platnost - Příprava potřeb v oblasti odborné přípravy a modulů pro budování kapacit - Podpora při nastavování rámce ukazatelů, monitorování a hodnocení - Komunikační strategie a organizování akcí, vytváření sítí

3.2.4. Slučitelnost se stávajícím víceletým finančním rámcem

Návrh/podnět:

- ☒ může být v plném rozsahu financován přerozdělením prostředků v rámci příslušného okruhu víceletého finančního rámce (VFR).

Náklady na návrh Rezervoáru talentů EU budou hrazeny z fondu AMIF, aniž by došlo k ohrožení stávajícího finančního krytí.

- ☐ vyžaduje použití nepřiděleného rozpětí v rámci příslušného okruhu VFR a/nebo použití zvláštních nástrojů definovaných v nařízení o VFR.

Upřesněte, co se požaduje, příslušné okruhy a rozpočtové položky, odpovídající částky a navrhované nástroje, které mají být použity.

- ☐ vyžaduje revizi VFR.

Upřesněte, co se požaduje, příslušné okruhy a rozpočtové položky a odpovídající částky.

3.2.5. Příspěvky třetích stran

Návrh/podnět:

- ☐ nepočítá se spolufinancováním od třetích stran.
- ☐ počítá se spolufinancováním od třetích stran podle následujícího odhadu:

prostředky v milionech EUR (zaokrouhleno na tři desetinná místa)

	Rok N ⁶⁷	Rok N+1	Rok N+2	Rok N+3	Vložit počet let podle trvání finančního dopadu (viz bod 1.6)			Celkem
Upřesněte spolufinancující subjekt								
Spolufinancované prostředky CELKEM								

3.3. Odhadovaný dopad na příjmy

- ☐ Návrh/podnět nemá žádný finanční dopad na příjmy.
- ☐ Návrh/podnět má tento finanční dopad:
 - ☐ na vlastní zdroje
 - ☐ na jiné příjmy
 - uveďte, zda je příjem účelově vázán na výdajové položky ☐

v milionech EUR (zaokrouhleno na tři
desetinná místa)

Příjmová rozpočtová položka:	Prostředky dostupné v běžném rozpočtovém roce	Dopad návrhu/podnětu ⁶⁸						
		Rok N	Rok N+1	Rok N+2	Rok N+3	Vložit počet let podle trvání finančního dopadu (viz bod 1.6)		
Článek								

U účelově vázaných příjmů upřesněte dotčené výdajové rozpočtové položky.

Jiné poznámky (např. způsob/vzorec výpočtu dopadu na příjmy nebo jiné údaje).

⁶⁷ Rokem N se rozumí rok, kdy se návrh/podnět začíná provádět. Výraz „N“ nahraďte předpokládaným prvním rokem provádění (například 2021). Totéž proveďte u let následujících.

⁶⁸ Pokud jde o tradiční vlastní zdroje (cla, dávky z cukru), je třeba uvést čisté částky, tj. hrubé částky po odečtení 20 % nákladů na výběr.