

Bruksela, 20 listopada 2023 r.
(OR. en)

15550/23

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2023/0404(COD)

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

WNIOSEK

Od:	Sekretarz generalna Komisji Europejskiej (podpisała dyrektor Martine DEPREZ)
Data otrzymania:	16 listopada 2023 r.
Do:	Thérèse BLANCHET, sekretarz generalna Rady Unii Europejskiej
Nr dok. Kom.:	COM(2023) 716 final
Dotyczy:	Wniosek - ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY ustanawiające unijną pulę talentów

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument COM(2023) 716 final.

Zał.: COM(2023) 716 final



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 15.11.2023 r.
COM(2023) 716 final

2023/0404 (COD)

Wniosek

ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

ustanawiające unijną pulę talentów

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

UZASADNIENIE

1.1 Przyczyny i cele wniosku

Legalna migracja jest zasadniczym elementem kompleksowego podejścia do kwestii migracji przedstawionego w **pakcie o migracji i azylu**¹. Skuteczne legalne drogi migracji mogą przyczynić się do ograniczenia migracji nieuregulowanej i uzupełnienia niedoborów na europejskim rynku pracy. Mimo że państwa członkowskie zachowują prawo do określania liczby przyjmowanych osób przybywających z państw trzecich w celu podjęcia pracy, wspólna polityka migracyjna UE musi odzwierciedlać integrację unijnej gospodarki i współzależność rynków pracy państw członkowskich. Dlatego też, jak podkreślono w nowym pakcie, polityka UE musi służyć wykształcaniu równych warunków działania między krajowymi rynkami pracy jako miejscami docelowymi migracji. Powinna też pomóc państwom członkowskim w wykorzystywaniu ich członkostwa w UE jako atutu przy przyciąganiu talentów.

Pracodawcy w UE, w szczególności MŚP, borykają się z **poważnymi i strukturalnymi niedoborami pracowników i kwalifikacji w wielu zawodach**². Przykładowo, **przejście UE na zieloną i cyfrową gospodarkę** wiąże się z dużym zapotrzebowaniem na konkretne umiejętności w niektórych sektorach i wymaga restrukturyzacji europejskich gospodarek i rynków pracy³. W kontekście **pandemii COVID-19** stało się również jasne, że należy rozwiązać problem niedoborów pracowników i kwalifikacji w **sektorze zdrowia**⁴. Perspektywa **starzenia się społeczeństwa i malejącej liczby ludności w wieku produkcyjnym**, w połączeniu z nieefektywnością związaną z funkcjonowaniem rynku pracy, stwarza znaczną presję i długoterminowe wyzwania dla zdolności UE i jej państw członkowskich do skutecznego radzenia sobie z takimi niedoborami.

UE przeciwdziała tym niedoborom poprzez kompleksowe podejście, które obejmuje **aktywizowanie biernej zawodowo ludności UE, zmianę i podnoszenie kwalifikacji** istniejącej siły roboczej⁵, poprawę warunków pracy i ułatwianie mobilności wewnątrz UE. Ze względu na rosnące potrzeby rynku pracy migracja zarobkowa musi jednak również stanowić część tego zestawu strategii politycznych. W związku z tym, oprócz czerpania

¹ [COM/2020/609 final](#).

² Employment and Social Developments in Europe 2023 Annual Review [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie, roczny przegląd z 2023 r.]. Znajduje to potwierdzenie w wykazach zawodów dotkniętych powszechnym i poważnym niedoborem zawartych w sprawozdaniu EURES na temat zawodów deficytowych i nadwyżkowych w 2022 r.; więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej: [EURES – sprawozdanie na temat zawodów deficytowych i nadwyżkowych \(europa.eu\)](#).

³ W [planie przemysłowym Zielonego Ładu](#) z 2023 r. potwierdzono, że zielona transformacja spowoduje wzrost zapotrzebowania na nowe umiejętności na wszystkich poziomach. Przykładowo istnieje szczególna potrzeba rekrutowania większej liczby specjalistów w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) w Europie, aby zaspokoić potrzeby ekosystemów przemysłowych. W rzeczywistości w 2021 r. około 60 % przedsiębiorstw w UE, które rekrutowały lub próbowały rekrutować specjalistów w dziedzinie ICT, miało trudności z obsadzeniem wakatów w tej specjalizacji. Ponieważ Komisja planuje odegrać wiodącą rolę w ogólnoswiatowej transformacji w kierunku Web 4.0 i wirtualnych światów, istnieje rosnące zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych specjalistów w zakresie technologii związanych z tym procesem, takich jak rzeczywistość rozbudowana, chmura, sieć 5G, rozproszony rejestr itp.

⁴ Pandemia COVID-19 uwydatniła długotrwałe niedobory w sektorach takich jak opieka zdrowotna i ICT. Eurofound, „Tackling labour shortages in EU Member States” [„Przeciwdziałanie niedoborom pracowników w państwach członkowskich UE”], 2021, s. 6.

⁵ W ramach [europejskiego programu na rzecz umiejętności](#) uruchomionego w 2020 r. przedstawiono cele UE w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji na najbliższe pięć lat. Program na rzecz umiejętności przewiduje również aktywizację biernej zawodowo ludności UE przez wspieranie jej integracji na rynku pracy.

z niewykorzystanego potencjału krajowej siły roboczej w UE, **przyciąganie talentów i umiejętności spoza UE** może przyczynić się do **zaradzenia istniejącym i przyszłym niedoborom pracowników i kwalifikacji**, w tym niedoborom związanym z **dwojaką transformacją – ekologiczną i cyfrową**. Stanowi również zachętę dla potencjalnych migrantów ekonomicznych do przyjazdu do UE za pośrednictwem legalnych kanałów migracji, co przyczynia się do **zmniejszenia presji wywołanej migracją nieuregulowaną**.

Pracodawcy i osoby poszukujące pracy z państw trzecich nadal muszą jednak stawiać czoła wielu wyzwaniom związanym z międzynarodową rekrutacją. Osłabia to możliwości legalnych ścieżek migracji, jeśli chodzi o pomoc w zaradzeniu niedoborom pracowników i kwalifikacji w UE. W szczególności **kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia w kontekście międzynarodowym** jest często **uciążliwe i nieefektywne** ze względu na brak skutecznych kanałów i narzędzi, trudności w dostępie i zrozumieniu informacji na temat procesów rekrutacyjnych, a także wysokie koszty związane z tymi procedurami. W połączeniu z postrzeganym ryzykiem nieuczciwej rekrutacji i warunków pracy opartych na wyzysku może to zniechęcać obywateli państw trzecich do poszukiwania pracy w UE. Ponadto **niepewność co do adekwatności, jakości i porównywalności kwalifikacji i umiejętności uzyskanych za granicą** stanowi jeden z głównych czynników zniechęcających pracodawców z UE i obywateli państw trzecich do korzystania z międzynarodowej rekrutacji. Ograniczone wykorzystanie możliwości migracji zarobkowej w celu zaradzenia niedoborom pracowników i kwalifikacji w UE jest również związane z **ogólną fragmentacją ram w dziedzinie migracji**, co skutkuje złożonymi i uciążliwymi procedurami, których zrozumienie i stosowanie jest trudne zarówno dla pracodawców, jak i obywateli państw trzecich. Ponadto **podejście do współpracy z państwami trzecimi w zakresie legalnej migracji i ogólnego zarządzania migracją jest niespójne i fragmentaryczne**, co uniemożliwia UE przyciągnięcie potrzebnych jej talentów i pełne wykorzystanie potencjału korzystnej współpracy w zakresie ogólnego zarządzania migracją.

W tym celu w pakcie w sprawie migracji i azylu wyraźnie uznano potrzebę dalszego zbadania możliwości opracowania unijnej puli talentów. Inicjatywa ta została oficjalnie ogłoszona w komunikacie Komisji Europejskiej „**Przyciąganie umiejętności i talentów do UE**” z kwietnia 2022 r.⁶

Celem unijnej puli talentów jest **częściowe sprostanie wyżej wymienionym wyzwaniom** poprzez ułatwienie uzyskiwania ofert pracy, które są niezbędnym warunkiem wstępnym do otrzymania wizy lub dokumentu pobyтового związanych z podjęciem pracy zgodnie z unijnymi ramami legalnej migracji. Utworzenie puli talentów zapewni bardziej jasne i przejrzyste informacje na temat zasad dotyczących imigracji, zatrudnienia i uznawania kwalifikacji w państwach członkowskich, co z kolei ułatwi dostęp do procedur imigracyjnych i uznawania kwalifikacji. Ponadto zapewnienie narzędzia do realizacji pośrednictwa pracy w kontekście partnerstw w zakresie talentów przyczyni się również do poprawy współpracy z państwami trzecimi w zakresie migracji pracowników, przy jednoczesnym uwzględnieniu obaw państw trzecich i potrzeb rynku pracy.

Unijna pula talentów będzie pierwszą **ogólnounijną platformą** mającą na celu ułatwienie międzynarodowej rekrutacji i zapewnienie możliwości osobom poszukującym pracy z państw trzecich, które są zainteresowane pracą w zawodach deficytowych w całej UE i posiadają wymagane kwalifikacje. Platforma internetowa będzie wspierać kojarzenie wolnych miejsc

⁶ [COM/2022/657 final](#).

pracy oferowanych przez pracodawców mających siedzibę w Unii z profilami osób poszukujących pracy z państw trzecich, mających miejsce stałego pobytu poza Unią. Będzie to **dobrowolne narzędzie** dla zainteresowanych państw członkowskich. Będzie otwarte dla **osób poszukujących pracy o niskich, średnich i wysokich kwalifikacjach**. Unijna pula talentów będzie ukierunkowana na **zawody deficytowe wymagające wszystkich poziomów kwalifikacji**, przy czym będzie ona oferować dodatkowe ułatwienia na potrzeby wdrażania partnerstw w zakresie talentów. Na platformie informatycznej unijnej puli talentów zostaną zintegrowane **specjalne narzędzia** ułatwiające identyfikację zawodów deficytowych i kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia, a jednocześnie wykorzystane zostaną niektóre komponenty informatyczne istniejącej platformy EURES. Platforma ta zapewni również dodatkowe usługi wspierające międzynarodową rekrutację, w tym dostarczanie informacji na temat zasad rekrutacji i imigracji oraz procedur uznawania kwalifikacji, warunków pracy i życia, a także specjalnego wsparcia ze strony krajowych punktów kontaktowych w uczestniczących państwach członkowskich.

Niektóre państwa członkowskie uznały już zasadniczą rolę legalnej migracji i opracowały politykę przyciągania talentów, na przykład przez promowanie konkretnych programów usprawniających procesy migracyjne, wykluczenie z testu rynku pracy niektórych zawodów deficytowych oraz, w kilku przypadkach, międzynarodowych platform kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia. Kilka państw członkowskich otrzymuje obecnie wsparcie techniczne w celu opracowania lub wdrożenia reform dotyczących migracji zarobkowej w ramach Instrumentu Wsparcia Technicznego (TSI) Komisji. Ogólnie rzecz biorąc, brak zharmonizowanego podejścia w państwach członkowskich do przyciągania osób poszukujących pracy z państw trzecich, w połączeniu z potencjalnie ograniczoną widocznością istniejących platform krajowych na szerszym poziomie globalnym, ogranicza zdolność państw członkowskich do osiągnięcia korzyści skali przy opracowywaniu polityk przyciągania talentów we własnym zakresie. W związku z tym unijna pula talentów będzie w szczególności wspierać uczestniczące państwa członkowskie w **stawianiu czoła niektórym z głównych wyzwań związanych z międzynarodową rekrutacją**.

1.2 Spójność z przepisami obowiązującymi w tej dziedzinie polityki

Niniejszy wniosek stanowi odpowiedź na opublikowany przez Komisję pakt o migracji i azylu, przyjęty 23 września 2020 r., w którym uznano legalną migrację za istotną część kompleksowego podejścia UE do migracji i zobowiązano się do „dalszego zbadania możliwości stworzenia unijnej puli talentów, obejmującej pracowników z odpowiednimi umiejętnościami pochodzących z państw trzecich, która mogłaby funkcjonować jako ogólnounijna platforma międzynarodowej rekrutacji”. W pakcie podkreślono również, że skuteczne legalne drogi migracji mogą przynieść korzyści rynkowi pracy w UE i przyczynić się do zmniejszenia migracji nieuregulowanej.

Aby zwiększyć atrakcyjność UE i poprawić ogólne zarządzanie migracją, w kwietniu 2022 r. Komisja przyjęła pakiet dotyczący umiejętności i talentów, w którym przedstawiono zestaw inicjatyw służących osiągnięciu tych celów. W szczególności w pakiecie ogłoszono zamiar utworzenia unijnej puli talentów. Spotkało się to z silnym poparciem Parlamentu Europejskiego w jego dwóch rezolucjach w sprawie polityki w obszarze legalnej migracji

z 2021 r.⁷, a także Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Europejskiego Komitetu Regionów w ich opiniach na temat pakietu dotyczącego umiejętności i talentów⁸.

Legalne drogi migracji pracowników do UE są obecnie regulowane przez dorobek prawny UE w zakresie legalnej migracji, w którym określono warunki przyznawania i cofania dokumentów pobytowych i zezwoleń na pracę, a także związane z nimi prawa. Obowiązujące **dyrektywy w sprawie legalnej migracji** harmonizują stosowane przez państwa członkowskie warunki wjazdu i pobytu niektórych kategorii obywateli państw trzecich, w tym w celach zarobkowych. W tym względzie inicjatywa dotycząca utworzenia unijnej puli talentów usprawniłaby stosowanie unijnych dyrektyw w sprawie legalnej migracji. Unijna pula talentów ułatwiłaby dostęp do procedur, a tym samym wspierałaby międzynarodową rekrutację obywateli państw trzecich za pośrednictwem legalnych dróg migracji, w szczególności dzięki zwiększeniu przejrzystości ram legislacyjnych w zakresie legalnej migracji oraz zapewnieniu informacji i usług wsparcia online.

Komisja inicjuje ponadto **partnerstwa w zakresie talentów**⁹ z konkretnymi krajami partnerskimi w celu zwiększenia mobilności międzynarodowej i rozwoju umiejętności w sposób przynoszący wzajemne korzyści, w ramach kompleksowego podejścia do zarządzania migracją. Partnerstwa w zakresie talentów są jednym z najważniejszych aspektów zewnętrznego wymiaru paktu o migracji i azylu i są wdrażane zgodnie z komunikatem Komisji w sprawie przyciągania umiejętności i talentów do UE. Unijna pula talentów będzie wspierać realizację partnerstw w zakresie talentów, ponieważ zapewni narzędzie skutecznego pośrednictwa pracy dla osób poszukujących pracy z krajów partnerskich uczestniczących w tych partnerstwach. Zwiększy to skuteczność współpracy UE z państwami trzecimi w zakresie legalnej migracji, a w konsekwencji – ogólnego zarządzania migracją. Unijna pula talentów powinna również wspierać realizację partnerstw w zakresie talentów.

Jak potwierdzono w **zaleceniu Komisji z 2020 r. w sprawie legalnych dróg uzyskania ochrony w UE**¹⁰, Komisja wspiera również wysiłki państw członkowskich w zakresie zapewniania i usprawniania legalnych i bezpiecznych kanałów migracji do UE dla osób potrzebujących ochrony międzynarodowej na całym świecie. Ponieważ unijna pula talentów będzie otwarta dla wszystkich osób poszukujących pracy z państw trzecich, w tym osób potrzebujących ochrony międzynarodowej, będzie ona również wspierać funkcjonowanie uzupełniających dróg migracji.

1.3 Spójność z innymi politykami Unii

Unijna pula talentów będzie stanowić **uzupełnienie inicjatyw politycznych UE, które mają na celu zaradzenie niedoborom pracowników i kwalifikacji w UE**, takich jak **europejski program na rzecz umiejętności**¹¹, w którym uznano potrzebę bardziej strategicznego

⁷ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 20 maja 2021 r. w sprawie nowych sposobów legalnej migracji zarobkowej ([2020/2010\(INI\)](#)); Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 25 listopada 2021 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie polityki i ustawodawstwa w dziedzinie legalnej migracji ([2020/2255\(INL\)](#)).

⁸ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – Przyciąganie umiejętności i talentów do UE – z 28 lutego 2023 r., [EESC 2022/02745](#). Opinia Europejskiego Komitetu Regionów w sprawie legalnej migracji: Przyciąganie umiejętności i talentów do UE, [COR 2022/03942](#).

⁹ [Partnerstwa w zakresie talentów \(europa.eu\)](#).

¹⁰ [C/2020/6467](#).

¹¹ W ramach [europejskiego programu na rzecz umiejętności](#) uruchomionego w 2020 r. przedstawiono cele UE w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji na najbliższe pięć lat.

podejścia do legalnej migracji, ukierunkowanego na lepsze przyciąganie i zatrzymywanie talentów w celu wspierania potencjału wzrostu i innowacji oraz ukierunkowania legalnej migracji na regiony i zawody, w których występują niedobory wykwalifikowanej siły roboczej.

Unijna pula talentów przyczyni się ponadto do osiągnięcia celu, jakim jest dwójaka transformacja – ekologiczna i cyfrowa w UE, zgodnie z **aktem w sprawie przemysłu neutralnego emisyjnie**¹² i **planem przemysłowym Zielonego Ładu**¹³, w którym uznano potrzebę wyposażenia siły roboczej w umiejętności niezbędne do tej transformacji przemysłowej.

Unijna pula talentów jest również zgodna z **Nowym europejskim planem na rzecz innowacji**, ponieważ zapewni wsparcie przedsiębiorstwom typu start-up i innowacyjnym przedsiębiorstwom w pozyskiwaniu osób poszukujących pracy z państw trzecich posiadających odpowiednie kwalifikacje, a także z **komunikatem w sprawie długoterminowej konkurencyjności UE**¹⁴, w którym również podkreślono potrzebę rozwiązania problemu niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej.

Sieć EURES zapewnia ramy współpracy między państwami członkowskimi w celu ułatwienia korzystania ze swobody przepływu pracowników w Unii. Wspiera wewnątrzunijną mobilność pracowników dzięki łączeniu wolnych miejsc pracy i życiorysów kandydatów. Chociaż sieć EURES nie jest otwarta na rekrutację obywateli państw trzecich mających stałe miejsce pobytu poza Unią, niektóre z jej ugruntowanych elementów, takie jak rola publicznych służb zatrudnienia, dostarczanie informacji na temat warunków życia i pracy oraz standardy techniczne dotyczące wymiany danych i formatów danych, powinny posłużyć również do utworzenia unijnej puli talentów. W szczególności publiczne służby zatrudnienia powinny odgrywać zasadniczą rolę we wdrażaniu unijnej puli talentów. Obywatele państw trzecich, którzy już legalnie przebywają w UE, mogą korzystać ze wsparcia krajowych publicznych służb zatrudnienia, aby znaleźć pracę w państwie członkowskim, w którym przebywają. Ponadto obywatele państw trzecich legalnie przebywający w UE mogą korzystać z EURES, gdy tylko uzyskają prawo do przemieszczania się i pracy w innym państwie członkowskim UE.

Unijna pula talentów będzie ponadto ukierunkowana na zawody deficytowe w całej UE, co pozwoli stworzyć synergię z polityką zatrudnienia. W tym względzie za istotną można uznać rolę **Europejskiego Urzędu ds. Pracy**, EUROFOUND i CEDEFOP w identyfikowaniu istniejących zawodów deficytowych na poziomie UE w połączeniu z ich już ugruntowaną rolą i wiedzą specjalistyczną wypracowaną w zakresie ułatwiania kojarzenia osób poszukujących pracy z pracodawcami za pośrednictwem platformy EURES. W przyszłości należy przeanalizować możliwości dalszej synergii między rolą Europejskiego Urzędu ds. Pracy a przyszłymi formami zarządzania unijną pulą talentów i jej wdrażania.

Unijna pula talentów jest jednym z kluczowych elementów **pakietu Komisji dotyczącego mobilności talentów** w ramach Europejskiego Roku Umiejętności. Pakiet ten obejmuje również komunikat w sprawie mobilności umiejętności i talentów, wniosek dotyczący zalecenia Komisji w sprawie uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich oraz wniosek dotyczący zalecenia Rady pt. „»Europa w ruchu« – mobilność edukacyjna dla wszystkich”.

¹² [COM/2023/161 final.](#)

¹³ [COM/2023/62 final.](#)

¹⁴ [COM/2023/168 final.](#)

Przyjęte środki mają na celu ułatwienie mobilności talentów, wspieranie kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia obywatelami państw trzecich przebywającymi za granicą oraz zapewnienie państwom członkowskim i pracodawcom pomocy w uznawaniu ich kwalifikacji i skuteczniejszej walidacji ich umiejętności. Będą one miały również na celu zwiększenie atrakcyjności UE dla talentów spoza Europy oraz pomoc w zapewnieniu pełnego wykorzystania talentów w UE.

Unijna pula talentów jest ponadto zgodna z niedawno przyjętym **komunikatem Komisji „Zmiana demograficzna w Europie: zestaw narzędzi do działania”**. Jak podkreślono w komunikacie, przewiduje się, że o ile nie zostaną podjęte odpowiednie działania, starzenie się społeczeństwa i spadek liczby ludności UE w wieku produkcyjnym zwiększą niedobór pracowników i presję na budżety publiczne oraz wpłyną na przewagę konkurencyjną UE. Przedstawiono w nim kompleksowy zestaw narzędzi politycznych dla państw członkowskich, które są już dostępne na szczeblu UE, aby wzmacniać pozycję wszystkich pokoleń i wspierać je w realizacji ich wyborów życiowych i potencjału w całej gospodarce i w całym społeczeństwie. W komunikacie wskazano również na potrzebę zaradzenia niedoborom pracowników przez zarządzanie legalną migracją, w stosownych przypadkach, przy zapewnieniu pełnej komplementarności z wykorzystaniem potencjału talentów wewnątrz Unii.

2. PODSTAWA PRAWNA, POMOCNICZOŚĆ I PROPORCJONALNOŚĆ

2.1 Podstawa prawna

Podstawę prawną działań Unii w tej dziedzinie stanowi art. 79 ust. 2 lit. a) TFUE. Zgodnie z tym postanowieniem Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą, są uprawnione do przyjmowania środków w dziedzinie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich.

Celem unijnej puli talentów jest ułatwienie rekrutacji obywateli państw trzecich mieszkających za granicą i pragnących podjąć pracę w UE. Ponieważ znalezienie pracy i otrzymanie oferty pracy jest warunkiem wstępnym dla obywateli państw trzecich do uzyskania prawa wjazdu i pobytu w państwie członkowskim zgodnie z unijnymi ramami legalnej migracji, działanie prawodawcy Unii, które ułatwia obywatelowi państwa trzeciego otrzymanie oferty pracy od pracodawcy w państwie członkowskim, jak ma to miejsce w przypadku unijnej puli talentów, umożliwia obywatelom państw trzecich spełnienie tego warunku. Planowane działanie prawodawcy Unii wpisuje się zatem w obszar warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich.

2.2 Pomocniczość (w przypadku kompetencji niewyłącznych)

Zgodnie z zasadą pomocniczości UE może podejmować działania jedynie wówczas, gdy założone cele można lepiej osiągnąć na poziomie Unii, a nie w wyniku samodzielnego działania państw członkowskich.

Zważywszy, że na mocy TFUE wyraźnie upoważnia się Unię do opracowania wspólnej polityki imigracyjnej, jest to wyraźny cel, który należy realizować na szczeblu UE. Jednocześnie legalna migracja stanowi obszar kompetencji dzielonych między UE a państwa członkowskie, a art. 79 TFUE uznaje prawo państw członkowskich do ustalania wielkości napływu obywateli państw trzecich przybywających z państw trzecich na ich terytorium

w poszukiwaniu pracy. Jako że jest to obszar kompetencji dzielonych, zastosowanie ma zasada pomocniczości.

Wszystkie państwa członkowskie doświadczają niedoborów kwalifikacji i pracowników, które prawdopodobnie nasilą się w związku z wyzwaniem demograficznymi i wymogami dwójakiej transformacji (ekologicznej i cyfrowej). Państwa członkowskie już teraz radzą sobie z tymi wyzwaniami przez aktywizację krajowej siły roboczej, podnoszenie i zmianę kwalifikacji, wspieranie mobilności wewnątrz UE i poprawę warunków pracy w niektórych zawodach. Ważnym elementem kompleksowej strategii reagowania na niedobory jest jednak również legalna migracja.

Ograniczona rekrutacja wykwalifikowanych obywateli państw trzecich za pośrednictwem istniejących kanałów migracji pracowników w celu zaradzenia niedoborom pracowników i kwalifikacji ma wyraźny komponent transgraniczny.

Chociaż niektóre państwa członkowskie uznają już zasadniczą rolę legalnej migracji i opracowały polityki przyciągania talentów, krajowe inicjatywy i strategie polityczne mające na celu usprawnienie międzynarodowej rekrutacji obywateli państw trzecich są bardzo niejednolite i różnią się w poszczególnych państwach członkowskich pod względem skali interwencji.

Tylko kilka państw członkowskich oferuje **platformy cyfrowe i narzędzia przyciągające talenty na poziomie krajowym**, które są skierowane konkretnie do osób poszukujących pracy z państw trzecich i zapewniają wsparcie w poszukiwaniu pracy oraz informacje istotne w kontekście międzynarodowej rekrutacji. Ich zakres jest jednak często ograniczony, ponieważ są one skierowane głównie do wysoko wykwalifikowanych pracowników (podczas gdy niedobory w UE dotyczą wszystkich poziomów kwalifikacji) i mają ograniczone funkcje. Co więcej, narzędzia te są ukierunkowane na krajowe rynki pracy, w związku z czym nie wykorzystują korzyści skali, jaki może zaoferować współpraca UE w zakresie przyciągania obywateli państw trzecich.

W związku z tym poszczególne państwa członkowskie nie mogą odpowiednio zaradzić **utrudnieniom w rekrutacji obywateli państw trzecich**.

Państwa członkowskie działające samodzielnie, w szczególności mniejsze państwa członkowskie charakteryzujące się mniejszą widocznością na świecie, mogą nie być w stanie przyciągnąć wystarczającej liczby potencjalnych pracowników z państw trzecich. W związku z tym inicjatywy na szczeblu krajowym nie byłyby w stanie skutecznie zaradzić niedoborom pracowników w całej UE, natomiast ujednolicona platforma mogłaby ułatwić łączenie podaży potencjalnej siły roboczej z państw trzecich z popytem ze strony pracodawców mających siedzibę w państwach członkowskich oraz wypełnić lukę w tym zakresie, a tym samym skuteczniej przyciągać utalentowanych obcokrajowców w porównaniu z tym, co mogłyby osiągnąć państwa członkowskie działające samodzielnie. Ponadto różne istniejące platformy krajowe lub prywatne cechuje fragmentacja i brak koordynacji, czemu można zaradzić jedynie dzięki ustanowieniu platformy na szczeblu UE, która zapewni kompleksowe i usprawnione podejście.

UE jako całość jest bardziej atrakcyjna dla obywateli państw trzecich zainteresowanych migracją niż suma poszczególnych państw członkowskich. Unijna pula talentów, jako jedna ogólnounijna platforma kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia, oferująca również przejrzyste informacje na temat imigracji i procesów rekrutacji, a także usługi wsparcia, **poprawiłaby ogólną skuteczność zarządzania migracją pracowników na poziomie UE i promowałaby UE jako miejsce docelowe dla osób poszukujących pracy**

z państw trzecich mogących uzupełnić luki w umiejętnościach. Dzięki **korzyściom skali**, jakie można osiągnąć dzięki współpracy na szczeblu UE, UE byłaby lepiej przygotowana do konkurencji na arenie światowej w zakresie przyciągania zagranicznych talentów. Zapewni to dotarcie do **większej liczby osób potencjalnie poszukujących pracy posiadających wymagane umiejętności**, a także lepsze zaspokojenie potrzeb pracodawców w każdym państwie członkowskim. Byłby to jasny sygnał dla osób poszukujących pracy z państw trzecich, że UE jest gotowa przyjąć ich na swoim rynku pracy, a jednocześnie zapewnić im ochronę przed nieuczciwą rekrutacją i warunkami pracy opartymi na wyzysku.

2.3 Proporcjonalność

Inicjatywa ta nie ma na celu zastąpienia krajowych inicjatyw i platform w kontekście międzynarodowej rekrutacji ani określenia polityki państw członkowskich w zakresie przyciągania talentów. Ponieważ unijna pula talentów **nie stanowi nowej drogi legalnej migracji**, nie wpłynie ona na prawo państw członkowskich do ustalania wielkości napływu obywateli państw trzecich na ich terytorium ani na ich swobodę decyzyjną w zakresie wprowadzania testów rynku pracy na szczeblu krajowym. Jako dobrowolne narzędzie ułatwiające międzynarodową rekrutację unijna pula talentów oferowałaby **dodatkowe wsparcie na szczeblu UE**. Zakres przedmiotowej inicjatywy jest ograniczony do tych aspektów, których państwa członkowskie nie są w stanie osiągnąć w sposób zadowalający we własnym zakresie i w których Unia ma lepsze możliwości działania w celu osiągnięcia korzyści skali. W związku z tym państwa członkowskie mogłyby utrzymać swoje narzędzia i uzupełnić je o nową platformę. Inicjatywa ta wniosłaby zatem **wartość dodaną polegającą na zapewnieniu wsparcia państwom członkowskim, które już opracowują politykę przyciągania talentów**. Państwa członkowskie, które nie dysponują podobnym narzędziem, będą mogły korzystać z unijnej puli talentów zamiast tworzyć własną platformę. Ogólnie rzecz biorąc, unijna pula talentów pomogłaby przyciągnąć pracowników będących obywatelami państw trzecich z zagranicy, w przypadku gdy niedobory pracowników i kwalifikacji w państwach członkowskich nie mogłyby zostać w wystarczającym stopniu uzupełnione w inny sposób. Dzięki zapewnieniu ogólnounijnej platformy oferującej szerszy zakres narzędzi i usług ułatwiających międzynarodową rekrutację unijna pula talentów zapewniłaby ponadto większą widoczność – na poziomie globalnym – ofert unijnych pracodawców dotyczących wolnych miejsc pracy, a także umożliwiłaby przedsiębiorstwom z UE dostęp do szerszej puli potencjalnych kandydatów.

W związku z powyższym wniosek nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia zakładanych celów.

2.4 Wybór instrumentu

Wniosek ma na celu ustanowienie unijnej puli talentów, czyli ogólnounijnej platformy mającej na celu ułatwianie międzynarodowej rekrutacji i zapewnianie obywatelom państw trzecich możliwości pracy w zawodach deficytowych w całej UE. We wniosku określono zakres stosowania, architekturę systemu informatycznego, strukturę zarządzania, zasady uczestnictwa osób poszukujących pracy z państw trzecich i pracodawców w unijnej puli talentów oraz ogólne warunki funkcjonowania unijnej puli talentów, w tym dostarczanie informacji i usługi wsparcia.

Unijna pula talentów jest narzędziem dobrowolnym. Państwa członkowskie mogą zatem swobodnie decydować o uczestnictwie w nim. Zamiar uczestnictwa należy zgłosić Komisji. Tylko pracodawcy mający siedzibę w uczestniczących państwach członkowskich będą mogli publikować swoje oferty zatrudnienia na platformie informatycznej unijnej puli talentów.

Ustanowienie ogólnounijnej platformy wymaga przyjęcia przepisów mających bezpośrednie zastosowanie. Takie przepisy, które są wystarczająco jednoznaczne, szczegółowe i bezwarunkowe, powinny być stosowane w jednolity sposób we wszystkich uczestniczących państwach członkowskich i nie wymagają żadnych krajowych środków transpozycji. W związku z tym najwłaściwszym instrumentem, którego należy użyć do osiągnięcia celów niniejszego wniosku, jest rozporządzenie.

3. WYNIKI OCEN EX POST, KONSULTACJI Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI I OCEN SKUTKÓW

3.1 Konsultacje z zainteresowanymi stronami

Konsultacje publiczne na temat przyszłości legalnej migracji odbyły się między 23 września a 30 grudnia 2020 r. w ramach nowego paktu o migracji i azylu¹⁵. Konsultacje te miały na celu zidentyfikowanie obszarów, w których możliwe jest dalsze usprawnienie istniejących ram UE dotyczących legalnej migracji, np. w drodze nowych przepisów prawa. W konsultacjach uwzględniono pytania istotne w kontekście ustanowienia unijnej puli talentów (4 z 13 pytań)¹⁶. W konsultacjach publicznych wzięli udział obywatele UE, organizacje i obywatele państw trzecich (zamieszkujący na terytorium UE lub poza nim), stowarzyszenia i organizacje przedsiębiorców, organizacje pozarządowe, instytucje akademickie/badawcze, związki zawodowe, ministerstwa i podmioty sektora publicznego.

Przeprowadzono szeroko zakrojone konsultacje z odpowiednimi zainteresowanymi stronami w kontekście **studium wykonalności OECD dotyczącego puli talentów**¹⁷, zakończonego w czerwcu 2022 r. Wśród nich znalazły się odpowiednie podmioty sektora publicznego i prywatnego na szczeblu europejskim, krajowym i regionalnym, a także naukowcy i eksperci. Podmioty sektora publicznego obejmowały odpowiednie ministerstwa, podmioty regionalne, krajowe inicjatywy przyciągania talentów oraz służby zatrudnienia. Podmioty sektora prywatnego obejmowały przedstawicieli pracodawców, przedsiębiorstwa wielonarodowe, związki zawodowe i agencje rekrutacyjne. Przeprowadzono również konsultacje ze służbami Komisji Europejskiej i właściwymi agencjami UE.

W ramach prac nad **pakiem dotyczącym umiejętności i talentów** zorganizowano ukierunkowane konsultacje, obejmujące również kwestię unijnej puli talentów, z państwami członkowskimi, w tym z publicznymi służbami zatrudnienia, oraz grupami ekspertów zajmującymi się aspektami związanymi z migracją.

W okresie od marca do czerwca 2023 r. Komisja prowadziła szeroko zakrojone ukierunkowane konsultacje, aby wnieść wkład w ocenę skutków dotyczącą unijnej puli talentów. Konsultacje te dotyczyły kwestii bardziej technicznych w porównaniu z konsultacjami publicznymi i studium wykonalności OECD. Komisja przeprowadziła

¹⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Legalna-migracja-konsultacje-publiczne_pl.

¹⁶ Pytania dotyczyły identyfikacji zawodów, do których UE będzie potrzebowała rekrutować obywateli państw trzecich w nadchodzących latach, głównych celów, jakie powinna osiągnąć unijna pula talentów oraz możliwych kryteriów przyjęcia do unijnej puli talentów, a ostatnie pytanie otwarte dotyczyło tego, jak można usprawnić politykę UE w dziedzinie legalnej migracji.

¹⁷ Studium wykonalności OECD obejmowało ocenę trzech możliwych scenariuszy dotyczących utworzenia unijnej puli talentów, a także analizę kosztów i korzyści w odniesieniu do każdej wersji. W ramach studium szczegółowo oceniono możliwe ramy prawne, zakres zastosowania oraz funkcje przyszłej unijnej puli talentów, a także możliwe formy zarządzania nią. Zob. [OECD, Studium wykonalności dotyczące unijnej puli talentów](#).

ukierunkowane konsultacje z szerokim gronem zainteresowanych stron, w tym z instytucjami i agencjami UE, organizacjami międzynarodowymi, właściwymi organami w państwach członkowskich, organizacjami pozarządowymi, partnerami gospodarczymi i społecznymi, związkami zawodowymi i stowarzyszeniami pracodawców.

Ponadto na portalu „Wyraź swoją opinię” opublikowano zaproszenie do zgłaszania uwag na temat unijnej puli talentów, zawierające szczegółowe wyjaśnienie planowanej inicjatywy¹⁸. Łącznie swoje opinie przekazało 45 zainteresowanych stron, w tym sieci, organizacje pozarządowe, partnerzy gospodarczy i społeczni, władze lokalne i regionalne w państwach członkowskich, a także obywatele UE.

Większość zainteresowanych stron, z którymi przeprowadzono konsultacje, z zadowoleniem przyjęła proponowaną inicjatywę i uznała, że może ona zapewnić wartość dodaną w zakresie przeciwdziałania niedoborom pracowników i kwalifikacji dzięki ułatwieniu międzynarodowej rekrutacji i przyczynieniu się do ograniczenia istniejących barier. W szczególności uznano, że unijna pula talentów może zapewniać jasne informacje i wskazówki w całym procesie rekrutacji. Zdecydowana większość zainteresowanych stron opowiedziała się za opracowaniem dobrowolnego narzędzia otwartego dla państw członkowskich zainteresowanych uczestnictwem. Większość zainteresowanych stron z zadowoleniem przyjęła wariant dotyczący utworzenia narzędzia ukierunkowanego na popyt, opartego na rzeczywistych potrzebach rynku pracy i otwartego na wszystkie poziomy kwalifikacji, a jednocześnie zorientowanego na zawody deficytowe w całej UE na pierwszym etapie, z możliwością rozszerzenia jego zakresu w miarę upływu czasu. Kilka zainteresowanych stron podkreśliło potrzebę zapewnienia odpowiedniej ochrony obywateli państw trzecich przed ryzykiem nieuczciwej rekrutacji i warunków zatrudnienia opartych na wyzysku. Wspomniano również o potrzebie zapewnienia ochrony danych osobowych przy opracowywaniu takiego narzędzia. Podkreślono znaczenie korzystania z istniejących narzędzi rekrutacyjnych na szczeblu unijnym i krajowym, w szczególności potrzebę zapewnienia interoperacyjności między tymi narzędziami. Zalecono, aby w opracowywanie i wdrażanie inicjatywy zaangażowani byli partnerzy gospodarczy i społeczni, w szczególności związki zawodowe oraz władze krajowe i lokalne.

W niniejszym wniosku uwzględniono główne problemy zidentyfikowane w trakcie konsultacji oraz odniesiono się do nich.

3.2 Gromadzenie i wykorzystanie wiedzy eksperckiej

Ocenę skutków dotyczącą utworzenia unijnej puli talentów uzupełniono badaniem przeprowadzonym przez zewnętrznego wykonawcę. Ponadto w sprawie wniosku dotyczącego unijnej puli talentów skonsultowano się z kilkoma grupami ekspertów: grupą ekspertów ds. migracji ekonomicznej, siecią osób zawodowo związanych z kwestią legalnej migracji, grupą ekspertów ds. poglądów migrantów w dziedzinie migracji, grupą ekspertów ds. uznawania kwalifikacji zawodowych oraz grupą doradcą ds. europejskich ram kwalifikacji.

Przeprowadzono również konsultacje z przedstawicielami państw członkowskich w kontekście europejskiej platformy migracji pracowników oraz posiedzenia doradców europejskich publicznych służb zatrudnienia (AFEPA).

¹⁸

https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13716-Unijna-pula-talentow_pl.

3.3 Ocena skutków

Zgodnie z polityką „lepszego stanowienia prawa” podczas prac nad wnioskiem Komisja przeprowadziła ocenę skutków, w ramach której poddała ocenie trzy warianty strategiczne:

Wariant 1: środki miękkie mające na celu poprawę dostarczania informacji oraz ułatwienie identyfikacji zawodów deficytowych i kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia (wariant nielegislacyjny)

Wariant ten obejmuje zestaw **środków o charakterze nielegislacyjnym mających na celu poprawę dostarczania informacji oraz ułatwienie identyfikacji zawodów deficytowych i kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia**. W ramach tego wariantu przewidziano (i) udoskonalenie unijnego portalu imigracyjnego; (ii) organizację wydarzeń związanych z kojarzeniem ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia oraz (iii) opracowanie internetowego katalogu opatrzonego pseudonimem profili osób poszukujących pracy z państw trzecich, utworzonego przez państwa członkowskie zgodnie z zaleceniem Komisji. Sieć koordynatorów krajowych ułatwiłaby kontakty między zainteresowanymi pracodawcami a kandydatami.

Wariant 2: opracowanie unijnej puli talentów ukierunkowanej na zaspokojenie potrzeb rynku pracy w kluczowych zawodach (wariant legislacyjny)

Wariant ten przewiduje podjęcie działań legislacyjnych w celu utworzenia unijnej puli talentów. Wiązałoby się to z opracowaniem **platformy internetowej** łączącej profile zarejestrowane przez osoby poszukujące pracy z państw trzecich mające stałe miejsce pobytu poza Unią oraz wolne miejsca pracy oferowane przez pracodawców mających siedzibę w Unii. Narzędzie byłoby otwarte **dla osób z każdym poziomem kwalifikacji**, a jednocześnie **ukierunkowane na zawody deficytowe w całej UE** (z uwzględnieniem uwarunkowań regionalnych). Ponadto stałoby się ono **narzędziem wspierającym wdrażanie partnerstw w zakresie talentów** przez kierowanie osób poszukujących pracy z państw trzecich, które uczestniczą w partnerstwie w zakresie talentów, do miejsca pracy u pracodawców mających siedzibę w odpowiednim państwie członkowskim. Unijna pula talentów byłaby również **dobrowolnym systemem**, w którym mogłyby uczestniczyć tylko zainteresowane państwa członkowskie. Na platformie unijnej puli talentów zintegrowane zostałyby **specjalne narzędzia** ułatwiające identyfikację zawodów deficytowych i dopasowywanie osób poszukujących pracy i pracodawców (np. narzędzie umożliwiające automatyczne kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia), a jednocześnie zostałyby wykorzystane niektóre komponenty informatyczne platformy EURES. Na platformie dostępne byłyby informacje online na temat procedur rekrutacji, imigracji i uznawania kwalifikacji w państwach członkowskich. Krajowe punkty kontaktowe ustanowione w uczestniczących państwach członkowskich i odpowiedzialne za praktyczne wdrażanie narzędzia zapewniałyby również dostosowane do konkretnych potrzeb wsparcie i wskazówki. W ramach tego wariantu państwa członkowskie mogą zdecydować się na wprowadzenie ułatwień mających na celu uproszczenie i przyspieszenie procesu rekrutacji (np. przyspieszone procedury imigracyjne).

Wariant 3: opracowanie unijnej puli talentów jako narzędzia w pełni ukierunkowanego na zapotrzebowanie (wariant legislacyjny)

Podobnie jak w przypadku wariantu 2 w ramach tego wariantu przewidziano działania legislacyjne mające na celu utworzenie unijnej puli talentów i opracowanie **platformy internetowej** łączącej profile zarejestrowane przez osoby poszukujące pracy z państw

trzecich mające stałe miejsce pobytu poza Unią oraz wolne miejsca pracy oferowane przez pracodawców mających siedzibę w Unii. Narzędzie to byłoby jednak **narzędziem całkowicie rynkowym**, otwartym dla **wszystkich osób poszukujących pracy z państw trzecich i dla wszystkich pracodawców, niezależnie od zawodu**. Platforma ta opierałaby się na uwzględnianiu potrzeb pracodawców, a nie na włączaniu ich w szersze strategiczne rozważania na temat sytuacji na rynku pracy i innych celów politycznych na szczeblu unijnym i krajowym. Unijna pula talentów byłaby **dobrowolnym systemem**, w którym mogłyby uczestniczyć tylko zainteresowane państwa członkowskie. W ramach tego wariantu opracowanie platformy informatycznej wiązałoby się z koniecznością wdrożenia całkowicie **nowego rozwiązania informatycznego** opracowanego z wykorzystaniem **systemu kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia**, w pełni bazującego na algorytmach opartych na sztucznej inteligencji i najnowocześniejszych technologiach inspirowanych istniejącymi platformami sektora prywatnego (komponenty informatyczne EURES nie zostałyby ponownie wykorzystane). Podobnie jak w przypadku wariantu 2 na platformie zintegrowane zostałyby **specjalne narzędzia** ułatwiające identyfikację zawodów deficytowych, wyszukiwanie i kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia (np. narzędzie umożliwiające automatyczne kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia) oraz dostępne byłyby **informacje online**. Krajowe punkty kontaktowe ustanowione w uczestniczących państwach członkowskich i odpowiedzialne za praktyczne wdrażanie narzędzia zapewniałyby również **dostosowane do konkretnych potrzeb wsparcie i wskazówki**. W ramach tego wariantu państwa członkowskie byłyby zobowiązane do wprowadzenia przyspieszonych procedur imigracji i uznawania kwalifikacji lub wykluczenia z testu rynku pracy.

Na podstawie oceny skutków społecznych i gospodarczych, skuteczności i efektywności wariantów strategicznych oraz ich wykonalności politycznej i akceptacji zainteresowanych stron stwierdzono, że preferowanym wariantem jest wariant 2.

Preferowany wariant pozwoli na uwzględnienie potrzeb pracodawców, przy jednoczesnym zapewnieniu **szerszego strategicznego rozważenia sytuacji na rynku pracy i innych celów polityki na szczeblu unijnym i krajowym**. Platforma będzie **otwarta na wszystkie poziomy kwalifikacji, a jednocześnie** zapewni elastyczny mechanizm umożliwiający identyfikowanie niedoborów pracowników i kwalifikacji oraz rozwiązywanie problemu tych niedoborów w sposób bardziej strategiczny i strukturalny. **Dobrowolny charakter** pozwala zainteresowanym państwom członkowskim na utrzymanie ich narzędzi i uzupełnienie ich o nową platformę, dzięki czemu **zapewnione zostanie dodatkowe wsparcie na poziomie UE**. Utworzenie unijnej puli talentów jako narzędzia pośrednictwa pracy w kontekście **partnerstw w zakresie talentów** ułatwi wdrożenie tej inicjatywy, a tym samym pośrednio przyczyni się do ogólnego zarządzania migracją poprzez wspieranie współpracy z państwami trzecimi w zakresie migracji.

Ogólnie rzecz biorąc, preferowany wariant przyniesie **korzyści pracodawcom i obywatelom państw trzecich**, ponieważ sprawi, że międzynarodowa rekrutacja będzie szybsza, łatwiejsza i skuteczniejsza. Chociaż wariant ten wiąże się z **kosztami** związanymi z opracowaniem platformy i zarządzaniem nią zarówno na poziomie UE, jak i krajowym, wykorzystanie niektórych elementów informatycznych platformy EURES pozwoli na większe oszczędności pod względem zasobów. Synergia z siecią EURES pozwoli ponadto na wykorzystanie ugruntowanej wiedzy specjalistycznej tej sieci w zakresie procedur rekrutacyjnych. Zastosowanie działania ustawodawczego pozwoli na uwzględnienie odpowiednich zabezpieczeń oraz **zapewnienie przejrzystości i rozliczalności w zakresie ochrony praw**

podstawowych, w szczególności w odniesieniu do ochrony danych osobowych i ryzyka wycieku.

3.4 Sprawność regulacyjna i uproszczenie

Chociaż nie oczekuje się, że niniejszy wniosek będzie skutkował jakimkolwiek bezpośrednim uproszczeniem obciążeń regulacyjnych, przyniesie on szczególne korzyści przedsiębiorstwom i pracodawcom w UE, ponieważ dzięki ułatwieniu międzynarodowej rekrutacji będą oni mieli **łatwiejszy, szybszy i szerszy dostęp do zasobów siły roboczej** z państw trzecich. Przewidywane wsparcie międzynarodowej rekrutacji będzie **szczególnie korzystne dla MŚP**, ponieważ ze względu na bardziej ograniczone zasoby ponoszą one nieproporcjonalne obciążenie przy zatrudnianiu obywateli państw trzecich w porównaniu z dużymi przedsiębiorstwami. Ze względu na ukierunkowany charakter tego wniosku, koncentrujący się na zawodach deficytowych w całej UE, może on być szczególnie korzystny dla przedsiębiorstw i pracodawców w UE działających w strategicznych sektorach dotkniętych niedoborami strukturalnymi, takich jak **sektory związane z dwojaką transformacją – ekologiczną i cyfrową**. Oczekuje się, że preferowany wariant nie będzie miał szkodliwego wpływu na **obywateli UE**, ponieważ uwzględni szersze strategiczne aspekty rynku pracy.

3.5 Prawa podstawowe

Przedmiotowa inicjatywa jest zgodna z Kartą praw podstawowych i zapewnia wzmocnienie prawa do podejmowania pracy i wyboru zawodu (art. 15), prawa do należytych i sprawiedliwych warunków pracy (art. 31), prawa do dobrej administracji (art. 41)¹⁹ oraz prawa do niedyskryminacji (art. 21)²⁰. Ponadto unijna pula talentów jest również zgodna z wymogami art. 8 dotyczącymi ochrony danych osobowych oraz z unijnymi przepisami o ochronie danych, w szczególności z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych i rozporządzeniem o ochronie danych w odniesieniu do instytucji, organów i jednostek organizacyjnych Unii²¹. W szczególności w proponowanym rozporządzeniu określono cele przetwarzania, a także konkretne role i obowiązki w zakresie ochrony danych osobowych. Dane osobowe są przetwarzane wyłącznie w zakresie niezbędnym do wykonywania zadań powierzonych właściwym organom w interesie publicznym, określonych w niniejszym rozporządzeniu.

4. WPŁYW NA BUDŻET²²

Ponieważ inicjatywa ta jest dobrowolna, w unijnej puli talentów uczestniczyć będą tylko zainteresowane państwa członkowskie. Niektóre koszty i skutki różnią się w zależności od liczby państw członkowskich. Do celów oceny potencjalnego wpływu wniosku na budżet,

¹⁹ Ułatwi dostęp do zatrudnienia w UE i ograniczy obciążenia administracyjne wynikające z wielu procedur krajowych.

²⁰ W szczególności w odniesieniu do praktyk rekrutacyjnych i warunków pracy.

²¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) i rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 z dnia 23 października 2018 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii i swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia rozporządzenia (WE) nr 45/2001 i decyzji nr 1247/2002/WE.

²² Jeśli chodzi o koszty po 2027 r., mają one charakter orientacyjny i nie przesądzają o budżecie dostępnym na inicjatywę w ramach przyszłych WRF.

przy jednoczesnym uwzględnieniu jego dobrowolnego charakteru i faktu, że niektóre państwa członkowskie mogą podjąć decyzję o przystąpieniu do systemu, gdy będzie on w pełni operacyjny, przyjęto założenie, że do 2030 r. w unijnej puli talentów będzie uczestniczyć co najmniej 11, a maksymalnie 20 państw członkowskich²³, a następnie dołączą do niej kolejne państwa członkowskie. Założenie to nie przesądza o wyborach państw członkowskich, a budżet zostanie dostosowany w zależności od liczby państw członkowskich uczestniczących w unijnej puli talentów. Komisja pragnie zachęcić jak największą liczbę państw członkowskich do uczestnictwa w unijnej puli talentów.

Poniżej przedstawiono zakres kosztów szacowanych w odniesieniu do poszczególnych scenariuszy.

Wariant preferowany wiąże się z następującymi kosztami:

1) jednorazowe koszty opracowania systemu informatycznego (2026–2027)

Koszty informatyczne są związane z opracowaniem nowej platformy informatycznej przy częściowym wykorzystaniu niektórych komponentów informatycznych platformy EURES. Przewiduje się, że zdecydowaną większość kosztów informatycznych na poziomie UE pochłonie stworzenie odpowiedniej infrastruktury, która obejmuje na przykład podstawowy system, opracowanie narzędzia do wstępnej selekcji, utworzenie bazy danych profili osób poszukujących pracy z państw trzecich, a także odpowiednie dostosowania komponentów platformy EURES (np. narzędzie umożliwiające automatyczne kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia). Koszty te obejmują również koszty zapewnienia interoperacyjności między odpowiednimi systemami krajowymi państw członkowskich a platformą informatyczną unijnej puli talentów:

- finansowanie z budżetu Komisji: 6 722 056–6 804 539 EUR (przy udziale 11–20 państw członkowskich);
- finansowanie na potrzeby zapewnienia interoperacyjności między systemami krajowymi państw członkowskich a unijną pulą talentów (z budżetu Komisji): 2 672 400–4 175 625 EUR (przy udziale 11–20 państw członkowskich).

2) Powtarzające się roczne koszty zarządzania i koszty niezwiązane z systemami informatycznymi (od 2026 r.)

²³ Jak wyjaśniono szczegółowo w dokumencie roboczym służb Komisji towarzyszącym wnioskowi ustawodawczemu, założenie to opierało się na wielu względach. Chociaż celem inicjatywy jest przyciągnięcie jak największej liczby państw członkowskich, prawdopodobnie będą one przystępować do niej stopniowo, przy czym w pierwszych latach działalności dołączy do niej tylko kilka państw członkowskich, a w dłuższej perspektywie spodziewany będzie stopniowy wzrost. W związku z tym założono, że państwa członkowskie wykazujące większe zainteresowanie mogą przystąpić do inicjatywy już na samym początku, podczas gdy inne dołączą do niej później. W dłuższej perspektywie przewiduje się większe zainteresowanie inicjatywą, o czym świadczy fakt, że zdecydowana większość państw członkowskich, z którymi przeprowadzono konsultacje, przyjęła ją z zadowoleniem. Ponadto można racjonalnie założyć, że kilka państw członkowskich przyłączy się do inicjatywy ze względu na pilne potrzeby związane z trudną sytuacją demograficzną, która będzie wymagać wykorzystania legalnej migracji w celu zaradzenia przyszłemu niedoborom pracowników i kwalifikacji, które nie mogą zostać w wystarczającym stopniu zaspokojone przez pracowników z UE.

Potrzebny będzie dodatkowy personel na szczeblu UE, ponieważ w ramach Komisji utworzony zostanie Sekretariat Unijnej Puli Talentów²⁴. Komisja będzie również ponosić koszty działań związanych z koordynacją krajowych punktów kontaktowych, szkoleniami, komunikacją, tłumaczeniami i dostarczaniem informacji online.

Dodatkowo w państwach członkowskich wyznaczone zostaną krajowe punkty kontaktowe (od 2026 r.). Ze względu na powiązanie z partnerstwami w zakresie talentów unijna pula talentów może ułatwiać świadczenie usług pośrednictwa pracy osobom poszukującym pracy, które rozwinęły swoje umiejętności lub których umiejętności zostały zwalidowane w kontekście partnerstwa w zakresie talentów i uzyskały poświadczający ten fakt „paszport partnerstwa w zakresie talentów” (po 2027 r.):

- finansowanie z budżetu Komisji: 5 426 500–6 000 000 EUR rocznie;
- finansowanie z budżetu państw członkowskich (pokrywane w ramach FAMI): 9 440 000–16 040 000 EUR: 8 000 000–14 600 000 EUR z budżetu wyznaczonych krajowych punktów kontaktowych (od 2026 r.) i 1 440 000 EUR (po 2027 r.) na wsparcie administracyjne w zakresie wydawania „paszportów partnerstwa w zakresie talentów” (obie te kategorie kosztów zostaną pokryte w ramach FAMI).

3) Powtarzające się roczne koszty związane z systemem informatycznym w fazie eksploatacji (po 2027 r.)

- finansowanie z budżetu Komisji: 1 906 255–1 947 497 EUR na utrzymanie platformy informatycznej unijnej puli talentów, rozwój jej dodatkowych funkcji i infrastruktury w ciągu pierwszych dwóch lat jej funkcjonowania (przy stopniowym zmniejszaniu kosztów w kolejnych latach);
- finansowanie w przypadku państw członkowskich (z budżetów krajowych): 348 075–543 867 EUR rocznych kosztów związanych z utrzymaniem interoperacyjności między systemami krajowymi państw członkowskich a platformą informatyczną unijnej puli talentów w przypadku wszystkich uczestniczących państw członkowskich w ciągu pierwszych dwóch lat funkcjonowania systemu, przy założeniu, że do 2030 r. do unijnej puli talentów dołączy 11–20 państw członkowskich (przy stopniowym zmniejszaniu kosztów w kolejnych latach).

Wpływ na budżet oraz wymagane zasoby ludzkie i administracyjne opisano szczegółowo w ocenie skutków finansowych regulacji.

5. ELEMENTY FAKULTATYWNE

5.1 Plany wdrożenia i monitorowanie, ocena i sprawozdania

Na wszystkich etapach wdrażania Komisja będzie organizować regularne spotkania z uczestniczącymi państwami członkowskimi za pośrednictwem grupy sterującej ds. unijnej puli talentów w celu omówienia i wyjaśnienia wszelkich ewentualnych problemów. Do

²⁴ Szacuje się, że w Komisji potrzebnych będzie 13 pracowników do wykonywania wszystkich zadań związanych z unijną pulą talentów. Pracownicy ci będą przyjmowani stopniowo, w zależności od etapu rozwoju inicjatywy. Do 2027 r. potrzebnych będzie 10 pracowników. Koszty po 2027 r. mają charakter orientacyjny i nie przesądzają o budżecie dostępnym na inicjatywę w ramach przyszłych WRF.

2031 r. (po szacowanych trzech latach funkcjonowania unijnej puli talentów), a następnie co pięć lat, Komisja przedstawi Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu i Komitetowi Regionów sprawozdanie oceniające wdrażanie, funkcjonowanie i wpływ unijnej puli talentów.

Wdrażanie unijnej puli talentów będzie monitorowane pod kątem głównych celów polityki przy pomocy szeregu istotnych i mierzalnych wskaźników na podstawie łatwo dostępnych, zaaprobowanych i wiarygodnych źródeł danych. W szczególności gromadzone będą następujące dane: (i) liczba i rodzaj profili osób poszukujących pracy z państw trzecich zarejestrowanych na platformie informatycznej unijnej puli talentów; (ii) liczba i rodzaj wolnych miejsc pracy zarejestrowanych na platformie informatycznej unijnej puli talentów; (iii) liczba wizyt na platformie informatycznej unijnej puli talentów; (iv) liczba miejsc pracy obsadzonych z wykorzystaniem unijnej puli talentów; (v) liczba wydanych „paszportów partnerstwa w zakresie talentów”; oraz (vi) liczba i rodzaj miejsc pracy obsadzonych dzięki unijnej puli talentów w kontekście partnerstw w zakresie talentów. Wyniki unijnej puli talentów będą regularnie monitorowane przez Sekretariat Unijnej Puli Talentów.

W celu przeprowadzenia doraźnych badań dotyczących tematów związanych z wdrażaniem unijnej puli talentów będzie można odwoływać się do istniejących agencji i sieci UE, takich jak Agencja Praw Podstawowych, Europejska Sieć Migracyjna i Centrum Wiedzy na temat Migracji i Demografii Komisji Europejskiej. Komisja będzie też w dalszym ciągu korzystać z pomocy istniejących grup ekspertów, które wniosły wkład w opracowanie oceny skutków.

5.2 Szczegółowe objaśnienia poszczególnych przepisów wniosku

ROZDZIAŁ I – PRZEPISY OGÓLNE

Art. 1–4

W tym rozdziale przedstawiono przedmiot, zakres i definicje określone na potrzeby wniosku.

We wniosku ustanawia się unijną pulę talentów dostępną dla wszystkich państw członkowskich w celu ułatwienia rekrutacji osób poszukujących pracy z państw trzecich mających stałe miejsce pobytu poza Unią, w tym osób potrzebujących ochrony międzynarodowej, które przebywają w państwach trzecich.

Unijna pula talentów jest dobrowolnym narzędziem, które oferuje dodatkowe wsparcie na poziomie UE zainteresowanym państwom członkowskim w celu ułatwienia międzynarodowej rekrutacji. Państwa członkowskie będą mogły utrzymać wszelkie istniejące narzędzia i uzupełnić je o nową platformę. Ponieważ państwa członkowskie mają swobodę decydowania, czy chcą przystąpić do inicjatywy, w art. 3 określono jasne zasady ich uczestnictwa. W szczególności państwa członkowskie mogą w dowolnym momencie podjąć decyzję o przystąpieniu do unijnej puli talentów. O decyzji o przystąpieniu należy poinformować Komisję najpóźniej 9 miesięcy wcześniej. Tylko pracodawcy mający siedzibę w uczestniczących państwach członkowskich będą mogli korzystać z unijnej puli talentów, aby publikować swoje oferty wolnych miejsc pracy na platformie.

Informacje na temat uczestniczących państw członkowskich będą publikowane na platformie w celu zapewnienia przejrzystości w odniesieniu do zakresu stosowania niniejszego rozporządzenia.

ROZDZIAŁ II – ARCHITEKTURA SYSTEMU INFORMATYCZNEGO

Art. 5 i 6

W art. 5 wniosku ustanawia się nową platformę informatyczną (platforma informatyczna unijnej puli talentów), w ramach której gromadzone są profile osób poszukujących pracy z państw trzecich mających stałe miejsce pobytu poza Unią oraz oferty pracy publikowane przez pracodawców mających siedzibę w uczestniczących państwach członkowskich, a także możliwe jest kojarzenie tych profili z ofertami pracy. W tym celu w art. 5 ust. 2 wymieniono odpowiednie komponenty informatyczne, które mają zostać opracowane. Ponadto przewiduje się przyjęcie aktów wykonawczych w celu określenia jednolitych standardów technicznych w zakresie wymiany danych, formatów danych, wolnych miejsc pracy i formatów profili osób poszukujących pracy.

Aby ograniczyć wpływ opracowania nowej platformy informatycznej na zasoby, należy opracować platformę informatyczną unijnej puli talentów z wykorzystaniem w miarę możliwości istniejącej infrastruktury informatycznej będącej własnością Komisji.

W celu zapewnienia, aby unijna pula talentów stanowiła skuteczne narzędzie wsparcia uczestniczących państw członkowskich, należy zapewnić interoperacyjność między systemami krajowymi a platformą informatyczną unijnej puli talentów. Dzięki temu właściwe organy w uczestniczących państwach członkowskich – oprócz zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich i pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów – będą miały dostęp do ofert wolnych miejsc pracy i profili osób poszukujących pracy zarejestrowanych w krajowych i unijnych bazach danych w ramach jednej platformy.

Ponieważ funkcjonowanie platformy informatycznej unijnej puli talentów obejmuje przetwarzanie danych osobowych zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich i pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów, art. 6 niniejszego wniosku zawiera przepisy dotyczące przetwarzania danych osobowych, w tym definicję administratorów danych i osób, które mogą uzyskać dostęp do danych osobowych w unijnej puli talentów, a także przepisy dotyczące praw osób poszukujących pracy w tym kontekście. Przewiduje się przyjęcie aktów wykonawczych w celu ustanowienia bardziej szczegółowych przepisów, w tym dotyczących definicji podkategorii danych osobowych, które mają być przetwarzane, obowiązków administratorów danych oraz warunków dostępu do danych osobowych.

ROZDZIAŁ III – ZARZĄDZANIE

Art. 7–10

W przepisach tych określono właściwe organy odpowiedzialne za zarządzanie unijną pulą talentów oraz ich role i obowiązki.

W art. 8 ustanawia się Sekretariat Unijnej Puli Talentów w celu zapewnienia ogólnego zarządzania unijną pulą talentów, w tym utworzenia platformy informatycznej unijnej puli talentów i zarządzania nią.

Grupa sterująca ds. unijnej puli talentów, określona w art. 9, składa się z przedstawicieli uczestniczących państw członkowskich (przedstawiciele państw członkowskich nieuczestniczących w inicjatywie mogą uczestniczyć w posiedzeniach w charakterze obserwatorów) i ma na celu zapewnienie wsparcia w wielu aspektach istotnych w kontekście

wdrażania unijnej puli talentów, w tym w odniesieniu do planowania i koordynacji jej działań. Grupa ta może również stanowić forum dyskusyjne ułatwiające wymianę opinii państw członkowskich na temat wdrażania przyspieszonych procedur imigracyjnych w celu ułatwienia rekrutacji osób poszukujących pracy z państw trzecich kojarzonych z pracodawcami za pośrednictwem platformy informatycznej unijnej puli talentów.

Zgodnie z art. 10 każde uczestniczące państwo członkowskie wyznacza krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów, które są odpowiedzialne za wdrożenie unijnej puli talentów na szczeblu krajowym. W szczególności krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów przekazują oferty wolnych miejsc pracy na platformę informatyczną unijnej puli talentów i przekazują Sekretariatowi Unijnej Puli Talentów krajowy wykaz zawodów deficytowych, a także informacje o zawodach deficytowych usuniętych z wykazu zawodów deficytowych w całej Unii lub dodanych do tego wykazu zgodnie z art. 15 ust. 1.

ROZDZIAŁ IV – REJESTRACJA OSÓB POSZUKUJĄCYCH PRACY Z PAŃSTW TRZECICH I UDZIAŁ PRACODAWCÓW W UNIJNEJ PULI TALENTÓW

Art. 11 – Rejestracja osób poszukujących pracy z państw trzecich i dostęp do platformy

W art. 11 określono przepisy dotyczące rejestracji osób poszukujących pracy z państw trzecich na platformie informatycznej unijnej puli talentów i dostępu do niej. Po zarejestrowaniu profilu za pośrednictwem narzędzia do tworzenia profili Europass zarejestrowane osoby poszukujące pracy z państw trzecich stają się widoczne dla pracodawców i mogą wyszukiwać wolne miejsca pracy na platformie.

Art. 12 – Rejestracja profilu i dostęp osób poszukujących pracy z państw trzecich w kontekście partnerstw w zakresie talentów

Platforma informatyczna unijnej puli talentów będzie zapewniać narzędzie do wdrażania partnerstw w zakresie talentów przez ułatwianie pośrednictwa pracy w tym kontekście. W tym celu w art. 12 określono szczegółowe przepisy dotyczące uczestnictwa osób poszukujących pracy z państw trzecich w kontekście partnerstwa w zakresie talentów.

Osoby poszukujące pracy z państw trzecich, które uczestniczyły w partnerstwie w zakresie talentów, powinny otrzymać „paszport partnerstwa w zakresie talentów”, który poświadcza umiejętności rozwinięte lub zwalidowane w kontekście partnerstwa w zakresie talentów. Państwa członkowskie zatwierdzają warunki dotyczące wydawania „paszportu partnerstwa w zakresie talentów” w ramach danego partnerstwa w zakresie talentów. Przewiduje się przyjęcie aktu wykonawczego w celu określenia wzorów tego paszportu.

Gdy profile osób poszukujących pracy zostaną zarejestrowane na platformie informatycznej unijnej puli talentów, „paszport partnerstwa w zakresie talentów” będzie widoczny dla pracodawców.

Osoby poszukujące pracy z państw trzecich, które uzyskały „paszport partnerstwa w zakresie talentów”, otrzymały wsparcie na rozwój i walidację umiejętności w ramach uzgodnionych między uczestniczącymi państwami członkowskimi a krajami partnerskimi. Działania te mogą być ukierunkowane na rynek pracy w co najmniej jednym państwie członkowskim uczestniczącym w partnerstwie w zakresie talentów, które może wносить wkład, również finansowy, w opracowywanie i wdrażanie tego wsparcia. W związku z tym państwa członkowskie uczestniczące w danym partnerstwie w zakresie talentów mogą podjąć decyzję o ograniczeniu widoczności profili osób poszukujących pracy z państw trzecich, które

uzyskały „paszport partnerstwa w zakresie talentów”, na maksymalny okres jednego roku, do pracodawców mających siedzibę w co najmniej jednym państwie członkowskim uczestniczących w tym samym partnerstwie w zakresie talentów.

Art. 13 – Uczestnictwo pracodawców w unijnej puli talentów

W art. 13 określono zasady uczestnictwa pracodawców w unijnej puli talentów. Krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów przekazują oferty pracodawców dotyczące wolnych miejsc pracy na platformę informatyczną unijnej puli talentów. Ponieważ unijna pula talentów jest ukierunkowana na określone zawody deficytowe, na platformę przekazywane są tylko oferty dotyczące wolnych miejsc pracy w zawodach, znajdujących się w wykazie zawodów deficytowych w całej UE (art. 14), krajowe dostosowania tego wykazu (art. 15) oraz oferty istotne w kontekście partnerstwa w zakresie talentów. Aby te oferty wolnych miejsc pracy mogły być przekazywane na platformę, muszą być również dostępne dla osób poszukujących pracy z państw trzecich zgodnie z zasadą preferencji wobec obywateli Unii.

Pracodawcy uczestniczący w unijnej puli talentów muszą zapewnić zgodność z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi. Osoby poszukujące pracy z państw trzecich są tym samym chronione przed dyskryminacją, ryzykiem nieuczciwej rekrutacji i nieodpowiednimi warunkami pracy.

Art. 14–15 – Wykaz zawodów deficytowych w całej UE i krajowe dostosowania do tego wykazu

Aby lepiej wspierać działania uczestniczących państw członkowskich mające na celu zaradzenie obecnym i przyszłym niedoborom pracowników, unijna pula talentów powinna być ukierunkowana na najbardziej istotne zawody. W tym celu w załączniku do niniejszego rozporządzenia przedstawiono wykaz zawodów deficytowych w całej UE na 4-cyfrowym poziomie ISCO-08. Ogólnounijny wykaz może zostać zmieniony przez Komisję w drodze aktów delegowanych z uwzględnieniem zawodów deficytowych wspólnych dla znacznej liczby uczestniczących państw członkowskich oraz zawodów, które bezpośrednio przyczyniają się do dwójakiej transformacji – ekologicznej i cyfrowej w UE. Uczestniczące państwa członkowskie mogą podjąć decyzję o dodaniu do tego ogólnounijnego wykazu lub usunięciu z niego zawodów deficytowych, aby uwzględnić specyficzne potrzeby swojego rynku pracy. Krajowe dostosowania mają wpływ wyłącznie na kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia w danym państwie członkowskim.

Art. 16 – Wyszukiwanie i kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia

Zarejestrowane osoby poszukujące pracy z państw trzecich i pracodawcy uczestniczący w unijnej puli talentów mogą wyszukiwać się nawzajem na platformie informatycznej za pomocą funkcji wyszukiwania obejmującej filtry. Dostępne będą specjalne filtry umożliwiające identyfikację profili osób poszukujących pracy posiadających „paszport partnerstwa w zakresie talentów”.

Ponadto narzędzie umożliwiające automatyczne kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia wbudowane na platformie informatycznej generuje listę proponowanych profili osób poszukujących pracy i wolnych miejsc pracy. Lista ta tworzona jest na podstawie dopasowania umiejętności, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego zadeklarowanych w profilu do tych wymaganych na danym stanowisku pracy.

ROZDZIAŁ V – DOSTARCZANIE INFORMACJI, USŁUGI WSPARCIA I PRZYSPIESZONE PROCEDURY IMIGRACYJNE

Art. 17 – Dostarczanie informacji i usługi wsparcia

W celu ułatwienia rekrutacji przez sprawienie, by odpowiednie przepisy mające zastosowanie w różnych państwach członkowskich były bardziej zrozumiałe i przejrzyste dla pracodawców i osób poszukujących pracy z państw trzecich, na platformie informatycznej unijnej puli talentów udostępniane są informacje online, w szczególności dotyczące procedur rekrutacji, imigracji i uznawania kwalifikacji.

Aby zapewnić odpowiednią ochronę osobom poszukującym pracy z państw trzecich biorącym udział w rekrutacji za pośrednictwem unijnej puli talentów, na platformie dostępne są również informacje na temat mechanizmów dochodzenia roszczeń dostępnych w uczestniczących państwach członkowskich.

W odniesieniu do pomocy po wyborze w art. 17 ust. 3 zobowiązano punkty kontaktowe unijnej puli talentów do udzielania wskazówek i informacji na wniosek zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich i pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów na temat procedur łączenia rodzin i praw członków rodziny, krajowych środków integracji i organizacji, które oferują pomoc po rekrutacji dla obywateli państw trzecich. Takie informacje powinny również obejmować dostępne mechanizmy dochodzenia roszczeń w przypadkach wyzysku pracowników i nieuczciwej rekrutacji w uczestniczących państwach członkowskich.

Art. 18 – Ułatwienie składania skarg

Aby zapewnić skuteczną ochronę zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich, w art. 18 nałożono na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia skutecznych mechanizmów umożliwiających zarejestrowanym osobom poszukującym pracy z państw trzecich złożenie skargi w przypadku naruszenia przez pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów obowiązków określonych w art. 13. Jeżeli właściwe organy krajowe odpowiedzialne za egzekwowanie określonego prawa i praktyk powiadomią o naruszeniu stosownych unijnych i krajowych norm i praktyk mających zapewnić obywatelom państw trzecich równe traktowanie oraz ochronę przed nieuczciwą rekrutacją i nieodpowiednimi warunkami pracy na podstawie art. 13, zgodnie z art. 10 dostęp pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów zostaje zawieszony, a oferowane przez nich wolne miejsca pracy zostają usunięte przez krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów.

Art. 19 – Przyspieszone procedury imigracyjne

Aby pracodawcy mogli łatwiej i szybciej rekrutować zarejestrowane osoby poszukujące pracy z państw trzecich, które mieszkają za granicą, w art. 19 wprowadzono możliwość wdrożenia przez uczestniczące państwa członkowskie przyspieszonych procedur imigracyjnych, w szczególności w odniesieniu do uzyskiwania wiz i dokumentów pobytowych w celach zawodowych oraz zwolnienia ze stosowania zasady preferencji wobec obywateli Unii.

ROZDZIAŁ VI – PRZEPISY KOŃCOWE

Art. 20–24

Artykuły te ustanawiają przepisy dotyczące monitorowania, sprawozdawczości, wykonywania przekazanych uprawnień i przyjmowania aktów wykonawczych oraz wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.

Wniosek

ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY
ustanawiające unijną pulę talentów

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

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

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

po przekazaniu projektu aktu ustawodawczego parlamentom narodowym,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego²⁵,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów²⁶,

uwzględniając opinię Europejskiego Inspektora Ochrony Danych²⁷,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Unia i poszczególne państwa członkowskie borykają się z niedoborami w wielu sektorach i zawodach, w tym w tych istotnych z punktu widzenia dwójakiej transformacji – ekologicznej i cyfrowej. Znaczne niedobory w sektorach budownictwa, opieki zdrowotnej, hotelarskim, transportowym, sektorze technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyce utrzymują się od dłuższego czasu i zostały spotęgowane przez pandemię COVID-19 i przyspieszenie dwójakiej transformacji – ekologicznej i cyfrowej. Oczekuje się, że niedobory siły roboczej będą się utrzymywać i potencjalnie pogłębiać w świetle wyzwań demograficznych.
- (2) Rozwiązanie problemu niedoborów siły roboczej wymaga kompleksowego podejścia na szczeblu unijnym i krajowym, które obejmuje, jako priorytet, lepsze wykorzystanie pełnego potencjału grup o niższym współczynniku aktywności zawodowej, zmianę i podnoszenie kwalifikacji istniejącej siły roboczej, ułatwianie wewnątrzunijnej mobilności pracowników, a także poprawę warunków pracy i atrakcyjności niektórych

²⁵ Dz.U. C z, s. .

²⁶ Dz.U. C z, s. .

²⁷ Dz.U. C z, s. .

zawodów. Ze względu na obecną skalę niedoborów na rynku pracy i tendencje demograficzne środki ukierunkowane wyłącznie na pracowników z Unii prawdopodobnie będą niewystarczające, aby zaradzić istniejącym i przyszłym niedoborom pracowników i kwalifikacji. W związku z tym legalna migracja ma podstawowe znaczenie dla uzupełnienia tych działań i musi być częścią rozwiązania służącego pełnemu wsparciu dwójakiej transformacji.

- (3) Aby ułatwić międzynarodową rekrutację i zapewnić obywatelom państw trzecich możliwości pracy w zawodach deficytowych w całej UE, należy ustanowić unijną pulę talentów w formie ogólnounijnej platformy, która gromadzi profile zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich mających stałe miejsce pobytu poza Unią i wspiera kojarzenie tych profili i wolnych miejsc pracy oferowanych przez pracodawców mających siedzibę w uczestniczących państwach członkowskich.
- (4) W zaleceniu Komisji w sprawie legalnych dróg uzyskania ochrony w UE²⁸ zachęca się państwa członkowskie do wprowadzenia i wspierania uzupełniających dróg migracji pracowników dla osób potrzebujących ochrony międzynarodowej²⁹. Unijna pula talentów mogłaby również wspierać funkcjonowanie uzupełniających dróg migracji.
- (5) Unijna pula talentów powinna mieć na celu wspieranie uczestniczących państw członkowskich w rozwiązywaniu problemu istniejących i przyszłych niedoborów kwalifikacji i pracowników poprzez rekrutację obywateli państw trzecich w zakresie, w jakim aktywizacja siły roboczej krajowej i mobilność wewnątrzunijna nie są wystarczające do osiągnięcia tego celu. Jako dobrowolne narzędzie ułatwiające międzynarodową rekrutację unijna pula talentów powinna oferować zainteresowanym państwom członkowskim dodatkowe wsparcie na szczeblu unijnym. W tym celu należy zapewnić komplementarność i interoperacyjność z istniejącymi inicjatywami i platformami krajowymi. Aby zapewnić jak najszersze uczestnictwo, przy opracowywaniu unijnej puli talentów należy uwzględnić szczególne potrzeby państw członkowskich. W związku z tym termin „talent” jest terminem obejmującym cały zakres umiejętności, które mogą być potrzebne na rynkach pracy państw członkowskich.
- (6) Unijna pula talentów ma na celu świadczenie usług pracodawcom mającym siedzibę w uczestniczących państwach członkowskich, w tym prywatnym agencjom zatrudnienia, agencjom pracy tymczasowej i pośrednikom na rynku pracy zgodnie z definicją zawartą w konwencji nr 181 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1997 r.
- (7) Unijna pula talentów powinna również wspierać realizację partnerstw w zakresie talentów, które są jednym z najważniejszych aspektów zewnętrznego wymiaru paktu o migracji i azylu³⁰ i są wdrażane zgodnie z komunikatem Komisji w sprawie

²⁸ Zalecenie Komisji (UE) 2020/1364 z dnia 23 września 2020 r. w sprawie legalnych dróg uzyskania ochrony w UE: promowanie przesiedleń, przyjmowania ze względów humanitarnych i innych uzupełniających dróg migracji.

²⁹ „Uzupełniające drogi migracji” są bezpiecznymi i uregulowanymi drogami dla osób potrzebujących ochrony międzynarodowej, które uzupełniają przesiedlenie poprzez zapewnienie legalnego pobytu w państwie trzecim, w którym zaspokaja się ich potrzeby w zakresie ochrony międzynarodowej. Uzupełniające drogi migracji pracowników umożliwiają osobom potrzebującym ochrony międzynarodowej dostęp do istniejących dróg migracji pracowników, wykorzystanie ich umiejętności oraz pomoc w rozwiązaniu problemu niedoboru siły roboczej w krajach przyjmujących. Zobacz również: <https://www.unhcr.org/complementary-pathways.html>.

³⁰ [COM/2020/609 final](https://www.unhcr.org/complementary-pathways.html).

przyciągania umiejętności i talentów do UE³¹. Uczestnictwo państwa członkowskiego w partnerstwie w zakresie talentów powinno pozostawać bez uszczerbku dla jego decyzji w sprawie udziału w unijnej puli talentów.

- (8) Aby zapewnić odpowiednią reprezentację organów państw członkowskich w grupie sterującej ds. unijnej puli talentów, uczestniczące państwa członkowskie powinny wyznaczyć po dwóch przedstawicieli, po jednym z organów ds. zatrudnienia i po jednym z organów imigracyjnych.
- (9) Należy opracować platformę informatyczną unijnej puli talentów, wykorzystując w miarę możliwości istniejącą infrastrukturę informatyczną będącą własnością Komisji. Infrastruktura informatyczna opracowana w ramach EURES mogłaby zostać częściowo ponownie wykorzystana na potrzeby platformy informatycznej unijnej puli talentów, obejmując jeden skoordynowany kanał i narzędzie umożliwiające automatyczne kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia wzbogacone o odpowiednie dostosowania, w tym w celu należytego uwzględnienia „paszportu partnerstwa w zakresie talentów”.
- (10) W stosownych przypadkach należy zapewnić synergię między platformą informatyczną unijnej puli talentów a innymi odpowiednimi instrumentami i usługami na szczeblu Unii, w tym w odniesieniu do dostępu do materiałów szkoleniowych, takich jak Akademia UE i Interoperacyjna Akademia Europy. Platforma informatyczna unijnej puli talentów powinna być szybko i regularnie dostosowywana do nowych praktyk technologicznych i zapewniać najnowocześniejsze usługi informatyczne poprzez wprowadzenie innowacyjnych funkcji i narzędzi.
- (11) Formaty profili osób poszukujących pracy oraz wolnych miejsc pracy należy określić z wykorzystaniem istniejącej europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO), zgodnie z rozporządzeniem (UE) 2016/589³², które przewiduje ustandaryzowaną terminologię w odniesieniu do zawodów, umiejętności i kompetencji oraz ułatwia przejrzystość umiejętności i kwalifikacji. Klasyfikacja ESCO powinna wspierać osoby poszukujące pracy z państw trzecich, pracodawców i krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów w dostarczaniu porównywalnych informacji na temat doświadczenia zawodowego, zawodów, w których są wolne miejsca pracy, a także umiejętności oferowanych przez osoby poszukujące pracy i wymaganych przez pracodawców, umożliwiając tym samym wysokiej jakości proces kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia. W stosownych przypadkach krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów powinny przenosić informacje o wolnych miejscach pracy na platformę informatyczną unijnej puli talentów, korzystając z formatu ESCO. Państwa członkowskie, które nie przyjmują klasyfikacji ESCO w odniesieniu do krajowych wolnych miejsc pracy, powinny sporządzić tabele powiązań porównujące klasyfikację stosowaną w systemach krajowych z klasyfikacją ESCO, aby umożliwić interoperacyjność. Tabele powiązań powinny zostać udostępnione Komisji oraz być używane do automatycznego przekodowania informacji na temat wolnych miejsc pracy lub profili osób poszukujących pracy do

³¹ [COM/2022/657 final](#).

³² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz.U. L 107 z 22.4.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

celów automatycznego kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia za pośrednictwem wspólnej platformy informatycznej.

- (12) Zadania należy powierzyć Sekretariatowi Unijnej Puli Talentów i krajowym punktom kontaktowym unijnej puli talentów, aby zapewnić funkcje wyszukiwania i kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia na platformie informatycznej unijnej puli talentów. Zadania te należy uznać za zadania wykonywane w interesie publicznym, do wykonywania których konieczne jest przetwarzanie danych osobowych, o czym mowa odpowiednio w art. 5 ust. 1 lit. a) rozporządzenia (UE) 2018/1725³³ i art. 6 ust. 1 lit. e) rozporządzenia (UE) 2016/679³⁴. Przetwarzanie danych osobowych powinno odbywać się zgodnie z art. 8 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz rozporządzeniami Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 i (UE) 2016/679.
- (13) Przetwarzanie na potrzeby stosowania funkcji wyszukiwania i kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia na platformie informatycznej unijnej puli talentów powinno ograniczać się do danych osobowych niezbędnych do identyfikacji zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich i pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów, aby umożliwić wyszukiwanie i kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia na platformie informatycznej unijnej puli talentów, a także gromadzenie danych w celu poprawy funkcjonowania puli talentów. Nie powinno to wymagać przetwarzania żadnych danych osobowych, o których mowa w art. 9 rozporządzenia (UE) 2016/679 i art. 10 rozporządzenia (UE) 2018/1725.
- (14) Zarejestrowane osoby poszukujące pracy z państw trzecich powinny mieć prawo wyboru spośród szeregu opcji technicznych w celu ograniczenia dostępu do swoich danych osobowych, na przykład poprzez ograniczenie dostępu do swoich danych kontaktowych. Profile zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich i pracodawców uczestniczących w platformie informatycznej unijnej puli talentów, które nie były wykorzystywane przez okres dwóch lat, powinny zostać automatycznie usunięte. Po usunięciu profili ograniczony zestaw zanonimizowanych danych może być nadal przechowywany do celów badawczych i statystycznych, w tym do celów tworzenia i jakości statystyk europejskich.
- (15) Bez uszczerbku dla obowiązku informowania osób, których dane dotyczą, o przetwarzaniu ich danych osobowych oraz o prawach przysługujących im jako osobom, których dane dotyczą, zgodnie z art. 12 i 13 rozporządzenia (UE) 2016/679 oraz art. 14 i 15 rozporządzenia (UE) 2018/1725, Sekretariat Unijnej Puli Talentów i krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów powinny również informować zarejestrowane osoby poszukujące pracy i pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów o przysługującym im prawie do technicznego ograniczenia dostępu do swoich danych osobowych oraz do zażądania w dowolnym momencie usunięcia lub zmiany ich danych osobowych zawartych w ich profilach.

³³ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1725 z dnia 23 października 2018 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii i swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia rozporządzenia (WE) nr 45/2001 i decyzji nr 1247/2002/WE (Dz.U. L 295 z 21.11.2018, s. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

³⁴ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz.U. L 119 z 4.5.2016, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

- (16) Unijna pula talentów powinna przyczyniać się do osiągnięcia celu, jakim jest zniechęcanie do migracji nieuregulowanej, w tym przez ułatwianie dostępu do istniejących legalnych dróg migracji. Osobom poszukującym pracy z państw trzecich, które podlegają decyzji sądowej lub administracyjnej odmawiającej wjazdu lub pobytu w państwie członkowskim lub zakazowi wjazdu zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/115/WE³⁵, nie należy zezwalać na rejestrację swoich profili na platformie informatycznej unijnej puli talentów, ponieważ nie będą mogły wjechać do Unii i przebywać na jej terytorium. W tym celu osoby poszukujące pracy z państw trzecich powinny być zobowiązane, przed zarejestrowaniem swoich profili w unijnej puli talentów, do złożenia oświadczenia, że nie podlegają obecnie odmowie wjazdu lub pobytu w państwie członkowskim ani zakazowi wjazdu na terytorium Unii. Należy również podać informacje na temat konsekwencji złożenia fałszywego oświadczenia w tym zakresie.
- (17) Osoby poszukujące pracy z państw trzecich, które chcą zarejestrować się w unijnej puli talentów, powinny stworzyć profil z wykorzystaniem funkcji tworzenia profili Europass³⁶, która umożliwia utworzenie bezpłatnego profilu i zgłaszanie odpowiednich umiejętności, kwalifikacji i innych doświadczeń w jednej bezpiecznej lokalizacji online.
- (18) W razie potrzeby uznawanie kwalifikacji i walidacja umiejętności zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich powinny być przeprowadzane w uczestniczących państwach członkowskich na wniosek osoby poszukującej pracy lub pracodawcy zgodnie z prawem i praktykami krajowymi oraz wszelkimi odpowiednimi umowami międzynarodowymi, w tym porozumieniami o wzajemnym uznawaniu kwalifikacji zawodowych. Spersonalizowana pomoc i informacje online na temat istniejących procedur uznawania i walidacji na szczeblu krajowym powinny być dostępne na platformie informatycznej unijnej puli talentów i powinny być zapewniane przez krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów.
- (19) W kontekście partnerstw w zakresie talentów obywatele wybranych państw trzecich otrzymują wsparcie na rozwój i walidację umiejętności w ramach uzgodnionych między państwami członkowskimi uczestniczącymi w partnerstwie w zakresie talentów a krajami partnerskimi. W związku z tym umiejętności rozwinięte lub zwalidowane w ramach partnerstwa w zakresie talentów powinny być widoczne w kontekście unijnej puli talentów w formie „paszportu partnerstwa w zakresie talentów”. Pracodawcy uczestniczący w unijnej puli talentów powinni mieć możliwość filtrowania profili zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich, aby wizualizować osoby, które uzyskały „paszport partnerstwa w zakresie talentów”. Mogłoby to zachęcić pracodawców do obsadzania miejsc pracy w Unii. Państwa członkowskie, w ramach partnerstwa w zakresie talentów, powinny określić warunki wydawania „paszportu partnerstwa w zakresie talentów” na potrzeby unijnej puli talentów, a także uregulować kwestię tego, czy organ krajowy kraju partnerskiego, organizacja międzynarodowa lub inna zainteresowana strona powinny

³⁵ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/115/WE z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie wspólnych norm i procedur stosowanych przez państwa członkowskie w odniesieniu do powrotów nielegalnie przebywających obywateli państw trzecich (Dz.U. L 348 z 24.12.2008, s. 98, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

³⁶ Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/646 z dnia 18 kwietnia 2018 r. w sprawie wspólnych ram mających na celu świadczenie lepszej jakości usług w zakresie umiejętności i kwalifikacji (Europass) (Dz.U. L 112 z 2.5.2018, s. 42, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

wspierać jej realizację. Wydanie „paszportu partnerstwa w zakresie talentów” pozostaje bez uszczerbku dla europejskich i krajowych przepisów dotyczących dostępu do zawodów regulowanych.

- (20) Wykaz państw trzecich i państw członkowskich uczestniczących w partnerstwach w zakresie talentów powinien zostać opublikowany na platformie informatycznej unijnej puli talentów wraz z odpowiednimi zawodami, których dotyczy każde partnerstwo.
- (21) W kontekście partnerstwa w zakresie talentów rozwój i walidacja umiejętności mogą być ukierunkowane na rynek pracy w co najmniej jednym uczestniczącym państwie członkowskim. Państwa członkowskie mogą również wносить wkład – także finansowy – w rozwój i wdrażanie wsparcia na rzecz rozwoju i walidacji umiejętności oferowanego w kontekście partnerstwa w zakresie talentów. W związku z tym, jeżeli tak postanowią państwa członkowskie uczestniczące w partnerstwie w zakresie talentów, jedynie pracodawcy mający siedzibę w co najmniej jednym państwie członkowskim uczestniczącym w partnerstwie w zakresie talentów powinni mieć możliwość poszukiwania przez okres maksymalnie jednego roku zarejestrowanych osób poszukujących pracy posiadających „paszport partnerstwa w zakresie talentów”. Możliwość ta mogłaby mieć zastosowanie w szczególności w przypadkach, w których rozwój umiejętności był specjalnie ukierunkowany na potrzeby państwa członkowskiego. Informacje na temat tego, czy i w jakich przypadkach możliwość ta jest stosowana, należy umieścić na platformie informatycznej unijnej puli talentów w celu informowania zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich i pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów. Po upływie tego okresu wszyscy pracodawcy uczestniczący w unijnej puli talentów mogą wyszukiwać profile zarejestrowanych osób poszukujących pracy posiadających „paszport partnerstwa w zakresie talentów”. Osoby poszukujące pracy z państw trzecich, które otrzymały wsparcie w ramach partnerstwa w zakresie talentów, powinny zawsze mieć możliwość zarejestrowania się w unijnej puli talentów podobnie jak każdy inny obywatel państwa trzeciego, bez konieczności deklarowania posiadania „paszportu partnerstwa w zakresie talentów”, a tym samym mieć możliwość ubiegania się o pracę w innych państwach członkowskich.
- (22) Zasady Europejskiego filaru praw socjalnych powinny mieć zastosowanie do wszystkich działań prowadzonych w ramach unijnej puli talentów, w szczególności do prawa do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, płacy minimalnej, dostępu do ochrony socjalnej, szkoleń i ochrony osób młodych w miejscu pracy. Zgodnie z tymi zasadami unijna pula talentów powinna zapewniać wysokiej jakości zatrudnienie.
- (23) Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) w swoich „Zasadach ogólnych i wytycznych operacyjnych dotyczących uczciwej rekrutacji” określiła szereg norm dotyczących odpowiedniej ochrony osób poszukujących pracy z państw trzecich przed nieuczciwą rekrutacją. Pracodawcy powinni przestrzegać obowiązujących przepisów i praktyk unijnych. Pracodawcy powinni również zapewniać osobom poszukującym pracy z państw trzecich traktowanie na równi z obywatelami uczestniczących państw

członkowskich, zgodnie z dyrektywą 2011/98³⁷, dyrektywą 2014/36/UE³⁸, dyrektywą 2021/1883/UE³⁹ oraz dyrektywą 2016/801/UE⁴⁰. Zgodnie z dyrektywą 2019/1152/UE⁴¹ na początku zatrudnienia pracodawcy uczestniczący w unijnej puli talentów powinni zapewnić zarejestrowanym osobom poszukującym pracy z państw trzecich informacje na piśmie i w zrozumiałym języku na temat ich praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Informacje te powinny obejmować co najmniej miejsce i rodzaj pracy, okres zatrudnienia, wynagrodzenie, godziny pracy, wymiar płatnego urlopu oraz, w stosownych przypadkach, inne istotne warunki pracy. Pracodawca nie powinien pobierać żadnych opłat rekrutacyjnych, zakazywać pracownikowi podejmowania zatrudnienia u innych pracodawców poza rozkładem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą, ani niekorzystnie traktować pracownika z tego powodu. Pracodawcy uczestniczący w unijnej puli talentów powinni przestrzegać dyrektywy 96/71/WE⁴² zmienionej dyrektywą 2018/957 podczas delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, w szczególności w odniesieniu do ustanowionych w tej dyrektywie warunków zatrudnienia, takich jak obowiązek, zgodnie z którym pracownicy z państw trzecich mogą być delegowani do państwa członkowskiego tylko wtedy, gdy są legalnie i regularnie zatrudnieni w innym państwie członkowskim.

- (24) Aby zapewnić wysoką jakość kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia, zarejestrowane osoby poszukujące pracy z państw trzecich i pracodawcy uczestniczący w unijnej puli talentów powinni mieć dostęp do wykazu proponowanych profili zarejestrowanych osób poszukujących pracy i wolnych miejsc pracy przygotowanego w oparciu o adekwatność ich umiejętności, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego dla danego wolnego miejsca pracy. Wykaz ten jest generowany za pomocą narzędzia umożliwiającego automatyczne kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia na platformie informatycznej unijnej puli talentów.
- (25) Platforma unijnej puli talentów powinna zaspokajać ustalone potrzeby na rynku pracy i nie powinna służyć jako środek skutkujący wypieraniem istniejącej siły roboczej ani

³⁷ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/98/UE z dnia 13 grudnia 2011 r. w sprawie procedury jednego wniosku o jedno zezwolenie dla obywateli państw trzecich na pobyt i pracę na terytorium państwa członkowskiego oraz w sprawie wspólnego zbioru praw dla pracowników z państw trzecich przebywających legalnie w państwie członkowskim (Dz.U. L 343 z 23.12.2011, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj>).

³⁸ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego (Dz.U. L 94 z 28.3.2014, s. 375, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>).

³⁹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 z dnia 20 października 2021 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz uchylecia dyrektywy Rady 2009/50/WE (Dz.U. L 382 z 28.10.2021, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

⁴⁰ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/801 z dnia 11 maja 2016 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych, odbycia studiów, szkoleń, udziału w wolontariacie, programach wymiany młodzieży szkolnej lub projektach edukacyjnych oraz podjęcia pracy w charakterze au pair (wersja przekształcona) (Dz.U. L 132 z 21.5.2016, s. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).

⁴¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz.U. L 186 z 11.7.2019, s. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁴² Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>).

negatywnie na nią oddziałujący czy też w inny sposób negatywnie wpływać na godną pracę lub uczciwą konkurencję. Aby lepiej wspierać działania państw członkowskich na rzecz rozwiązania problemu istniejących i przyszłych niedoborów siły roboczej, unijna pula talentów powinna być ukierunkowana na konkretne zawody wymagające wszystkich poziomów umiejętności, w oparciu o najbardziej powszechne zawody deficytowe w Unii oraz zawody bezpośrednio przyczyniające się do dwójakiej transformacji – ekologicznej i cyfrowej, określone w załączniku do niniejszego rozporządzenia. W celu dostosowania wolnych miejsc pracy do konkretnych potrzeb krajowych rynków pracy i przyjmując za punkt wyjścia wykaz zawodów deficytowych w całej UE określony w załączniku, uczestniczące państwa członkowskie mają możliwość zgłaszania Sekretariatowi Unijnej Puli Talentów dodania lub usunięcia konkretnych zawodów deficytowych. Takie powiadomienia powinny mieć wpływ wyłącznie na kojarzenie wolnych miejsc pracy zgłoszonych przez dane państwo członkowskie z poszukującymi zatrudnienia. Ani wykaz zawodów deficytowych w całej UE, ani powiadomienia państw członkowskich nie powinny wpływać na zasadę preferencji wobec obywateli Unii.

- (26) Uczestniczące państwa członkowskie powinny zapewnić osobom poszukującym pracy z państw trzecich i pracodawcom łatwy dostęp do informacji dotyczących unijnej puli talentów i jej funkcjonowania, w szczególności w odniesieniu do informacji na temat właściwych organów w uczestniczących państwach członkowskich. Takie informacje powinny obejmować warunki i procedury uczestnictwa w unijnej puli talentów.
- (27) Sekretariat Unijnej Puli Talentów powinien zapewnić, aby łatwo dostępne informacje na temat procedur imigracyjnych, uznawania kwalifikacji i walidacji umiejętności, praw obywateli państw trzecich, warunków życia i pracy, a także dostępnych mechanizmów dochodzenia roszczeń w przypadkach wyzysku pracowników i nieuczciwych praktyk rekrutacyjnych w uczestniczących państwach członkowskich były dostępne na platformie informatycznej unijnej puli talentów. Krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów powinny przekazywać odpowiednie informacje Sekretariatowi Unijnej Puli Talentów, aby umożliwić ich publikację na właściwej platformie informatycznej. Dostępne w internecie informacje na temat wsparcia, o jakie mogą się ubiegać osoby poszukujące pracy potrzebujące ochrony międzynarodowej, które znajdują się w państwach trzecich, powinny być również dostępne na platformie informatycznej unijnej puli talentów. Środki wsparcia wprowadzone przez państwa członkowskie mogłyby obejmować specjalne kampanie informacyjne, wsparcie w uzyskaniu dokumentu podróży oraz wsparcie w zakresie integracji po przybyciu.
- (28) Informacje przekazywane na platformie informatycznej unijnej puli talentów powinny być udostępniane co najmniej w językach urzędowych uczestniczących państw członkowskich.
- (29) Delegatury Unii Europejskiej powinny wspierać przekazywanie osobom poszukującym pracy z państw trzecich, a także uczestniczącym państwom członkowskim, informacji na temat unijnej puli talentów i jej funkcjonowania.
- (30) Na wniosek zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich i pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów mogłyby zapewniać dodatkowe wsparcie. Dodatkowe wsparcie powinno obejmować dostosowane do potrzeb informacje na temat odpowiednich wiz

i dokumentów pobytowych do celów pracy w uczestniczącym państwie członkowskim, w tym w odniesieniu do praw i obowiązków obywateli państw trzecich, takich jak dostęp do świadczeń społecznych, pomoc zdrowotna, edukacja i lokale mieszkalne. Można również udzielić szczegółowych wskazówek i informacji na temat procedur łączenia rodzin i praw członków rodziny oraz istniejących środków ułatwiających integrację w przyjmującym państwie członkowskim, takich jak kursy językowe i szkolenia zawodowe. Takie informacje powinny również obejmować dostępne mechanizmy dochodzenia roszczeń w przypadkach wyzysku pracowników i nieuczciwej rekrutacji w uczestniczących państwach członkowskich. Krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów powinny przekazywać uczestniczącym pracodawcom informacje na temat ich praw i obowiązków związanych z zabezpieczeniem społecznym, aktywnymi instrumentami rynku pracy, opodatkowaniem, kwestiami związanymi z umowami o pracę, uprawnieniami emerytalno-rentowymi i ubezpieczeniami zdrowotnymi.

- (31) Aby osiągnąć cel niniejszego rozporządzenia, należy zapewnić skuteczne wdrożenie dorobku prawnego UE w zakresie legalnej migracji. Ponadto, aby pracodawcy mogli łatwiej i szybciej rekrutować osoby poszukujące pracy z państw trzecich, które mają stałe miejsce pobytu poza Unią, uczestniczące państwa członkowskie mogą wdrożyć przyspieszone procedury imigracyjne, w szczególności w odniesieniu do uzyskiwania wiz i dokumentów pobytowych w celach zawodowych oraz zwolnienia ze stosowania zasady preferencji wobec obywateli Unii. Wdrażanie przyspieszonych procedur imigracyjnych mogłoby zostać omówione na forum grupy sterującej ds. unijnej puli talentów, w szczególności z myślą o wspieraniu wymiany najlepszych praktyk między państwami członkowskimi.
- (32) Ponieważ cele niniejszego rozporządzenia, a mianowicie ustanowienie ogólnounijnej platformy mającej na celu rozwiązanie problemu niedoborów siły roboczej na poziomie Unii poprzez ułatwienie rekrutacji obywateli państw trzecich do pracy w zawodach deficytowych w całej UE, nie mogą zostać osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie ze względu na brak skutecznych kanałów i ograniczoną widoczność na szczeblu globalnym, natomiast ze względu na rozmiary działań możliwe jest ich lepsze osiągnięcie na poziomie Unii, Unia może podjąć działania zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule niniejsze rozporządzenie nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.
- (33) Aby osiągnąć cele niniejszego rozporządzenia dotyczące ułatwiania międzynarodowej rekrutacji, należy przekazać Komisji uprawnienia do przyjmowania aktów zgodnie z art. 290 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej w zakresie zmiany niniejszego rozporządzenia w odniesieniu do załącznika zawierającego wykaz zawodów deficytowych w całej UE. Szczególnie ważne jest, aby w czasie prac przygotowawczych Komisja prowadziła stosowne konsultacje, w tym na poziomie ekspertów, oraz aby konsultacje te prowadzone były zgodnie z zasadami określonymi w Porozumieniu międzyinstytucjonalnym z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie lepszego stanowienia prawa⁴³. W szczególności, aby zapewnić Parlamentowi Europejskiemu i Radzie udział na równych zasadach w przygotowaniu aktów

⁴³ Porozumienie międzyinstytucjonalne pomiędzy Parlamentem Europejskim, Radą Unii Europejskiej a Komisją Europejską w sprawie lepszego stanowienia prawa (Dz.U. L 123 z 12.5.2016, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinst/2016/512/oj).

delegowanych, instytucje te otrzymują wszelkie dokumenty w tym samym czasie co eksperci państw członkowskich, a eksperci tych instytucji mogą systematycznie brać udział w posiedzeniach grup eksperckich Komisji zajmujących się przygotowaniem aktów delegowanych.

- (34) W celu zapewnienia jednolitych warunków wykonywania niniejszego rozporządzenia należy powierzyć Komisji uprawnienia wykonawcze. Uprawnienia te powinny być wykonywane zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 182/2011⁴⁴.
- (35) Przy przyjmowaniu wzorów formatu „paszportu partnerstwa w zakresie talentów” należy stosować procedurę doradczą. Do przyjmowania i aktualizacji standardów technicznych wymiany danych, formatów danych, formatów podawania informacji o wolnych miejscach pracy oraz formatów profili osób poszukujących pracy z państw trzecich należy stosować procedurę sprawdzającą. Z procedury sprawdzającej należy korzystać również w przypadku przyjmowania standardów technicznych na potrzeby zatwierdzania podkategorii przetwarzanych danych osobowych, obowiązków administratorów danych, w tym przepisów regulujących ewentualne korzystanie z usług jednego podmiotu przetwarzającego dane lub większej liczby takich podmiotów, a także warunków dostępu do danych osobowych oraz dostępnej dla zarejestrowanych osób poszukujących pracy możliwości ograniczenia dostępu do ich danych osobowych umieszczanych na platformie informatycznej unijnej puli talentów.
- (36) Niniejsze rozporządzenie nie narusza praw podstawowych i jest zgodne z zasadami uznanymi w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej zgodnie z art. 6 TUE.
- (37) Uczestniczące państwa członkowskie powinny wdrażać niniejsze rozporządzenie w pełnej zgodności ze wszystkimi zobowiązaniami wynikającymi z Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, a w szczególności bez dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, języki, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Należy zapewnić poszanowanie uczciwych i sprawiedliwych warunków pracy oraz ochronę osób młodych w miejscu pracy.
- (38) Zgodnie z art. 1 i 2 Protokołu nr 22 w sprawie stanowiska Danii, załączonego do TUE i do TFUE, Dania nie uczestniczy w przyjęciu niniejszego rozporządzenia i nie jest nim związana ani go nie stosuje.
- (39) [Zgodnie z art. 1 i 2 Protokołu nr 21 w sprawie stanowiska Zjednoczonego Królestwa i Irlandii w odniesieniu do przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości, załączonego do Traktatu o Unii Europejskiej i do Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, bez uszczerbku dla art. 4 tego protokołu, Irlandia nie uczestniczy w przyjęciu niniejszego rozporządzenia i nie jest nim związana ani go nie stosuje,] LUB [Zgodnie z art. 3 Protokołu nr 21 w sprawie stanowiska Zjednoczonego Królestwa i Irlandii w odniesieniu do przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości, załączonego do Traktatu o Unii Europejskiej i do Traktatu

⁴⁴ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 182/2011 z dnia 16 lutego 2011 r. ustanawiające przepisy i zasady ogólne dotyczące trybu kontroli przez państwa członkowskie wykonywania uprawnień wykonawczych przez Komisję (Dz.U. L 55 z 28.2.2011, s. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj>).

o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Irlandia powiadomiła [, pismem z dnia ...,]
o chęci uczestniczenia w przyjęciu i stosowaniu niniejszego rozporządzenia,]

PRZYJMUJĄ NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1

Przedmiot

1. Niniejszym rozporządzeniem ustanawia się unijną pulę talentów dostępną dla wszystkich państw członkowskich w celu ułatwienia rekrutacji osób poszukujących pracy z państw trzecich mających stałe miejsce pobytu poza Unią.
2. W niniejszym rozporządzeniu ustanawia się przepisy dotyczące:
 - a) właściwych organów odpowiedzialnych za zarządzanie unijną pulą talentów i jej funkcjonowanie oraz współpracy między nimi;
 - b) funkcjonowania platformy informatycznej unijnej puli talentów i powiązanych usług wsparcia;
 - c) warunków i procedur uczestnictwa w unijnej puli talentów osób poszukujących pracy z państw trzecich i pracodawców;
 - d) ułatwiania rekrutacji osób poszukujących pracy z państw trzecich korzystających z partnerstwa w zakresie talentów.

Artykuł 2

Zakres

1. Niniejsze rozporządzenie ma zastosowanie do osób poszukujących pracy z państw trzecich mających stałe miejsce pobytu poza Unią oraz do pracodawców mających siedzibę w uczestniczących państwach członkowskich.

Artykuł 3

Uczestnictwo

1. Każde państwo członkowskie może w dowolnym momencie podjąć decyzję o uczestnictwie w unijnej puli talentów. Powiadamia ono Komisję o swojej decyzji nie później niż dziewięć miesięcy przed datą, od której zamierza uczestniczyć. Od pierwszego dnia uczestnictwa wolne miejsca pracy oferowane przez pracodawców mających siedzibę w tym państwie członkowskim mogą zostać przeniesione do platformy informatycznej unijnej puli talentów.
2. Informacje na temat uczestniczących państw członkowskich są publicznie dostępne na platformie informatycznej unijnej puli talentów.

Artykuł 4

Definicje

1. Do celów niniejszego rozporządzenia stosuje się następujące definicje:
- 1) „uczestniczące państwa członkowskie” oznaczają państwa członkowskie uczestniczące w unijnej puli talentów;
 - 2) „osoba poszukująca pracy z państwa trzeciego” oznacza osobę mającą stałe miejsce pobytu poza Unią, która nie jest obywatelem Unii w rozumieniu art. 20 ust. 1 TFUE i która poszukuje zatrudnienia w Unii;
 - 3) „pracodawca” oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną mającą siedzibę w uczestniczącym państwie członkowskim, pod której kierownictwem lub nadzorem podejmowane jest zatrudnienie, a także prywatne agencje zatrudnienia, agencje pracy tymczasowej i pośredników na rynku pracy;
 - 4) „profil” oznacza informacje dostarczane przez osobę poszukującą pracy z państwa trzeciego za pośrednictwem standardowego formatu danych do celów poszukiwania zatrudnienia za pośrednictwem platformy informatycznej unijnej puli talentów;
 - 5) „jeden skoordynowany kanał” oznacza usługę informatyczną stworzoną w celu przekazywania informacji o wolnych miejscach pracy z uczestniczących państw członkowskich do platformy informatycznej unijnej puli talentów zgodnie z jednolitym systemem i z wykorzystaniem niezbędnej infrastruktury technicznej.

ROZDZIAŁ II

ARCHITEKTURA SYSTEMU INFORMATYCZNEGO

Artykuł 5

Platforma informatyczna unijnej puli talentów

1. Ustanawia się platformę informatyczną unijnej puli talentów, aby ułatwić rekrutację osób poszukujących pracy z państw trzecich.
2. Platforma informatyczna unijnej puli talentów składa się z następujących elementów:
 - a) jednego skoordynowanego kanału umożliwiającego uczestniczącym państwom członkowskim przenoszenie informacji o wolnych miejscach pracy do bazy danych unijnej puli talentów;
 - b) infrastruktury technicznej umożliwiającej bazie danych unijnej puli talentów otrzymywanie informacji na temat wolnych miejsc pracy od uczestniczących państw członkowskich;
 - c) infrastruktury technicznej służącej do gromadzenia i utrzymywania profili zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich;
 - d) infrastruktury technicznej umożliwiającej krajowym punktom kontaktowym unijnej puli talentów i uczestniczącym pracodawcom wyszukiwanie zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw

trzecich, a zarejestrowanym osobom poszukującym pracy – poszukiwanie wolnych miejsc pracy;

- e) narzędzia umożliwiającego automatyczne kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia;
 - f) bezpiecznego kanału komunikacji umożliwiającego zarejestrowanym osobom poszukującym pracy i pracodawcom uczestniczącym w unijnej puli talentów komunikację w ramach platformy informatycznej unijnej puli talentów.
3. Komisja przyjmuje, w drodze aktów wykonawczych, niezbędne standardy techniczne dotyczące wymiany danych, formatów danych, w tym ESCO, formatów podawania informacji o wolnych miejscach pracy oraz formatów profili osób poszukujących pracy. Te akty wykonawcze przyjmuje się zgodnie z procedurą sprawdzającą, o której mowa w art. 22 ust. 3.
4. Uczestniczące państwa członkowskie i Sekretariat Unijnej Puli Talentów, o którym mowa w art. 8, zapewniają interoperacyjność techniczną między systemami krajowymi a platformą informatyczną unijnej puli talentów. W stosownych przypadkach Sekretariat Unijnej Puli Talentów zapewnia interfejs zapewniający dostęp do innych odpowiednich instrumentów i usług oferowanych na szczeblu Unii.

Artykuł 6

Przetwarzanie danych osobowych

1. Sekretariat Unijnej Puli Talentów może przetwarzać dane osobowe zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich oraz pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów wyłącznie w zakresie niezbędnym do wykonywania jego zadań zgodnie z art. 8. Przetwarzając w tym celu dane osobowe, Sekretariat Unijnej Puli Talentów pełni funkcję administratora danych w rozumieniu art. 3 pkt 8 rozporządzenia (UE) 2018/1725.
2. Krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów mogą przetwarzać dane osobowe pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów oraz zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich wyłącznie w zakresie niezbędnym do wykonywania ich zadań na mocy podstawy art. 10. Przetwarzając w tym celu dane osobowe, krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów pełnią funkcję administratorów danych w rozumieniu art. 4 pkt 7 rozporządzenia (UE) 2016/679.
3. Profile zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich obejmują imię, nazwisko, dane kontaktowe, datę urodzenia i obywatelstwo, informacje na temat kwalifikacji akademickich i zawodowych, doświadczenia zawodowego, innych umiejętności i znajomości języka. Informacje o wolnych miejscach pracy oferowanych przez pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów zawierają imię, nazwisko i dane kontaktowe.
4. Sekretariat Unijnej Puli Talentów i krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów informują zarejestrowane osoby poszukujące pracy z państw trzecich i pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów o przetwarzaniu ich danych osobowych

i prawach przysługujących im jako osobom, których dane dotyczą, a także o prawach przysługujących im na mocy ust. 6 i 7.

5. Dane osobowe zarejestrowane na platformie informatycznej unijnej puli talentów lub do niej przekazywane zgodnie z niniejszym rozporządzeniem są indeksowane, przechowywane i udostępniane wyłącznie do celów wyszukiwania i kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia. Zarejestrowane osoby poszukujące pracy z państw trzecich mają prawo wyboru spośród szeregu opcji technicznych w celu ograniczenia dostępu do swoich danych osobowych.
6. Profile zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich, które pozostawały nieaktywne przez okres dwóch lat od czasu rejestracji, są usuwane lub anonimizowane, a żadne dane osobowe nie są przechowywane. Po usunięciu profili ograniczony zestaw zanonimizowanych danych może być nadal przechowywany do celów badawczych i statystycznych, w tym do celów pozyskiwania danych na potrzeby usprawnienia funkcjonowania unijnej puli talentów.
7. Sekretariat Unijnej Puli Talentów przetwarza dane osobowe zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich oraz informacje na temat wolnych miejsc pracy przekazane przez pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów wyłącznie do celów wyszukiwania i kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia na platformie informatycznej unijnej puli talentów.
8. Dane zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich są dostępne wyłącznie dla pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów oraz krajowych punktów kontaktowych unijnej puli talentów. Dane pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów są dostępne wyłącznie dla zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich oraz krajowych punktów kontaktowych unijnej puli talentów.
9. Komisja przyjmuje, w drodze aktów wykonawczych, dalsze przepisy dotyczące danych osobowych, które mają być przetwarzane i wprowadzane do formatów informacji o wolnych miejscach pracy i profili osób poszukujących pracy, obowiązków administratorów danych, w tym przepisy regulujące ewentualne korzystanie z usług podmiotu przetwarzającego dane lub podmiotów przetwarzających dane, a także dotyczące warunków dostępu do danych osobowych oraz dostępnej dla zarejestrowanych osób poszukujących pracy możliwości ograniczenia dostępu do ich danych osobowych na platformie informatycznej unijnej puli talentów. Te akty wykonawcze przyjmuje się zgodnie z procedurą sprawdzającą, o której mowa w art. 22 ust. 3.

ROZDZIAŁ III ZARZĄDZANIE

Artykuł 7 **Struktura**

1. Unijna pula talentów składa się z:

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

Artykuł 8

Sekretariat Unijnej Puli Talentów

- 1. Komisja zapewnia Sekretariat Unijnej Puli Talentów.
- 2. Obowiązki Sekretariatu są następujące:
 - a) sprawowanie pieczy nad ogólnym zarządzaniem unijną pulą talentów, łącznie z planowaniem i koordynacją jej działań;
 - b) utworzenie platformy informatycznej unijnej puli talentów i powiązanych usług informatycznych niezbędnych do jej funkcjonowania oraz zarządzanie tą platformą i usługami, w szczególności poprzez wykorzystanie w stosownych przypadkach już dostępnej infrastruktury technicznej na szczeblu Unii;
 - c) publikowanie istotnych informacji na platformie informatycznej unijnej puli talentów zgodnie z art. 3 ust. 3, art. 10 ust. 2 lit. f), art. 12 ust. 5, 6 i 7, art. 14 ust. 2 i art. 15 ust. 2;
 - d) przygotowywanie posiedzeń grupy sterującej ds. unijnej puli talentów;
 - e) gromadzenie odpowiednich danych na potrzeby monitorowania wyników unijnej puli talentów zgodnie z art. 20;
 - f) zwoływanie regularnych posiedzeń sieci krajowych punktów kontaktowych unijnej puli talentów, o której mowa w art. 10, w celu wymiany informacji i najlepszych praktyk w zakresie technicznego wdrażania niniejszego rozporządzenia na szczeblu krajowym.

Artykuł 9

Grupa sterująca ds. unijnej puli talentów

- 1. Ustanawia się grupę sterującą ds. unijnej puli talentów. Obowiązki grupy sterującej ds. unijnej puli talentów są następujące:
 - a) udzielanie wsparcia Sekretariatowi Unijnej Puli Talentów w przygotowywaniu wykazu zawodów deficytowych w całej UE zgodnie z art. 14;
 - b) udzielanie wsparcia Sekretariatowi Unijnej Puli Talentów w planowaniu i koordynacji działań unijnej puli talentów;
 - c) ułatwianie gromadzenia danych istotnych do celów prowadzenia działań monitorujących w ramach unijnej puli talentów, o których mowa w art. 20;

- d) omawianie wdrażania przyspieszonych procedur imigracyjnych w celu ułatwienia rekrutacji zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich zgodnie z art. 19.
- 2. Członkami grupy sterującej ds. unijnej puli talentów są wyłącznie uczestniczące państwa członkowskie. Państwa członkowskie nieuczestniczące w unijnej puli talentów mogą uczestniczyć w posiedzeniach grupy sterującej w charakterze obserwatorów.
- 3. Grupa sterująca ds. unijnej puli talentów zbiera się dwa razy w roku lub w razie potrzeby na zasadzie *ad hoc*. Posiedzenia zwołuje i prowadzi Komisja.
- 4. Przedstawiciele międzybranżowych organizacji partnerów społecznych na szczeblu Unii mają prawo uczestniczyć w charakterze obserwatorów w posiedzeniach grupy sterującej. Grupa sterująca ds. unijnej puli talentów zapewnia reprezentację dwóch uczestników ze związków zawodowych i dwóch uczestników z organizacji pracodawców. Przedstawiciele ci podpisują pisemne oświadczenie, w którym deklarują, że nie znajdują się w sytuacji konfliktu interesów.

Artykuł 10

Krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów

- 1. Każde uczestniczące państwo członkowskie wyznacza krajowy punkt kontaktowy unijnej puli talentów. Uczestniczące państwa członkowskie zapewniają wyznaczenie odpowiednich organów w dziedzinie zatrudnienia i imigracji na krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów.
- 2. Obowiązki krajowych punktów kontaktowych unijnej puli talentów są następujące:
 - a) ułatwianie funkcjonowania platformy informatycznej unijnej puli talentów na szczeblu krajowym zgodnie z art. 5;
 - b) przenoszenie informacji o wolnych miejscach pracy do platformy informatycznej unijnej puli talentów za pośrednictwem jednego skoordynowanego kanału i ułatwianie kojarzenia zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich z pracodawcami uczestniczącymi w unijnej puli talentów;
 - c) przekazywanie Sekretariatowi Unijnej Puli Talentów krajowego wykazu zawodów deficytowych raz w roku oraz wszelkich krajowych dostosowań wykazu zawodów deficytowych w całej UE zgodnie z art. 15;
 - d) prowadzenie rejestru pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów;
 - e) zawieszenie dostępu pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów i usunięcie przekazanych przez nich informacji o wolnych miejscach pracy z platformy informatycznej unijnej puli talentów w przypadku, gdy odpowiednie organy krajowe odpowiedzialne za egzekwowanie odpowiednich przepisów i praktyk poinformują krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów o naruszeniu dotyczącym odpowiednich przepisów i praktyk zgodnie z art. 13 ust. 3;

- f) dostarczanie Sekretariatowi Unijnej Puli Talentów informacji na temat procedur imigracyjnych i procedur uznawania na szczeblu krajowym, w tym w odniesieniu do wdrażania zasady preferencji wobec obywateli Unii oraz odpowiednich danych na potrzeby monitorowania unijnej puli talentów, jak określono w art. 20;
 - g) zapewnianie informacji i usług wsparcia zarejestrowanym osobom poszukującym pracy z państw trzecich i pracodawcom uczestniczącym w unijnej puli talentów zgodnie z art. 17.
3. Sekretariat Unijnej Puli Talentów regularnie zwołuje posiedzenia krajowych punktów kontaktowych unijnej puli talentów z każdego uczestniczącego państwa członkowskiego w celu wymiany – w ramach sieci krajowych punktów kontaktowych unijnej puli talentów – informacji i najlepszych praktyk w zakresie wdrażania niniejszego rozporządzenia.

ROZDZIAŁ IV

REJESTRACJA OSÓB POSZUKUJĄCYCH PRACY Z PAŃSTW TRZECICH I UCZESTNICTWO PRACODAWCÓW W UNIJNEJ PULI TALENTÓW

Artykuł 11

Rejestracja osób poszukujących pracy z państw trzecich i dostęp do platformy

1. Osoby poszukujące pracy z państw trzecich mogą tworzyć swoje profile za pośrednictwem narzędzia do tworzenia profili Europass w celu zarejestrowania się na platformie informatycznej unijnej puli talentów.
2. Dostęp do rejestracji profilu na platformie informatycznej unijnej puli talentów jest ograniczony do osób, które wyraźnie oświadczają, że nie podlegają decyzji sądowej ani administracyjnej odmawiającej wjazdu lub pobytu w państwie członkowskim zgodnie z jego prawem krajowym lub zakazem wjazdu na terytorium Unii zgodnie z dyrektywą 2008/115/WE.
3. Profile osób poszukujących pracy z państw trzecich zarejestrowanych w unijnej puli talentów są widoczne dla pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów.
4. Osoby poszukujące pracy z państw trzecich zarejestrowane na platformie informatycznej unijnej puli talentów mogą wyszukiwać wolnych miejsc pracy.

Artykuł 12

Rejestracja profilu i dostęp osób poszukujących pracy z państw trzecich w kontekście partnerstw w zakresie talentów

1. Uczestniczące państwa członkowskie należące do partnerstwa w zakresie talentów mogą zdecydować o wykorzystaniu unijnej puli talentów w celu ułatwienia rekrutacji osób poszukujących pracy z tego państwa trzeciego, których umiejętności zostały rozwinięte lub zwalidowane w ramach tego partnerstwa w zakresie talentów i poświadczone „paszportem partnerstwa w zakresie talentów”.

2. Osoby poszukujące pracy z państw trzecich, które otrzymały „paszport partnerstwa w zakresie talentów” poświadczający umiejętności zdobyte lub zwalidowane w ramach partnerstwa w zakresie talentów, mogą zarejestrować swój profil na platformie informatycznej unijnej puli talentów, załączając do profilu „paszport partnerstwa w zakresie talentów”.
3. „Paszport partnerstwa w zakresie talentów” jest widoczny na platformie informatycznej unijnej puli talentów i zawiera informacje dotyczące co najmniej jednego z następujących elementów:
 - a) szczegóły dotyczące kształcenia i szkolenia uzyskanego przez obywatela państwa trzeciego uczestniczącego w partnerstwie w zakresie talentów, w tym przedmiot kształcenia i szkolenia, czas jego trwania oraz rodzaj zdobytych umiejętności i ich poziom;
 - b) zdobyte kwalifikacje i umiejętności obywatela państwa trzeciego, które zostały zwalidowane w ramach partnerstwa w zakresie talentów, w tym umiejętności i kompetencje związane z określonym zawodem, umiejętności językowe lub umiejętności i kompetencje związane z integracją w co najmniej jednym państwie członkowskim;
 - c) wszelkie inne informacje uznane za istotne dla celów rekrutacji.
4. Komisja przyjmuje, w drodze aktów wykonawczych, wzory formatu „paszportu partnerstwa w zakresie talentów”. Te akty wykonawcze przyjmuje się zgodnie z procedurą doradczą, o której mowa w art. 22 ust. 2.
5. Państwa członkowskie określają warunki dotyczące wydawania „paszportu partnerstwa w zakresie talentów” w ramach partnerstwa w zakresie talentów, w którym uczestniczą. Komisja publikuje informacje na temat tych warunków na platformie informatycznej unijnej puli talentów.
6. Uczestniczące państwa członkowskie mogą zdecydować, w ramach odpowiedniego partnerstwa w zakresie talentów, o ograniczeniu widoczności profili zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich, które uzyskały „paszport partnerstwa w zakresie talentów”, na okres maksymalnie jednego roku, do pracodawców mających siedzibę w co najmniej jednym państwie członkowskim uczestniczących w tym samym partnerstwie w zakresie talentów. Sekretariat Unijnej Puli Talentów publikuje informacje na temat stosowania niniejszego ustępu na platformie informatycznej unijnej puli talentów.
7. Wykaz państw trzecich i uczestniczących państw członkowskich biorących udział w partnerstwie w zakresie talentów oraz odpowiednie zawody ujęte w nim są publikowane na platformie informatycznej unijnej puli talentów.

Artykuł 13

Uczestnictwo pracodawców w unijnej puli talentów

1. Pracodawcy zainteresowani uczestnictwem w unijnej puli talentów mogą zwrócić się do krajowego punktu kontaktowego unijnej puli talentów w państwie członkowskim, w którym mają siedzibę, o przeniesienie informacji o oferowanych przez nich wolnych miejscach pracy na platformę informatyczną unijnej puli talentów.

2. Krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów przekazują na platformę informatyczną unijnej puli talentów informacje o wolnych miejscach pracy, które:
 - a) znajdują się w wykazie zawodów deficytowych w całej UE określonym w art. 14 oraz wchodzą w zakres krajowych dostosowań tego wykazu zgodnie z art. 15 ust. 1 lub są to wolne miejsca pracy istotne w kontekście partnerstwa w zakresie talentów;
 - b) są dostępne do celów rekrutacji dla osób poszukujących pracy z państw trzecich zgodnie z zasadą preferencji wobec obywateli Unii, gdy ma ona zastosowanie na mocy prawa krajowego.
3. Pracodawcy uczestniczący w unijnej puli talentów muszą zapewnić zgodność z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi, w celu zapewnienia obywatelom państw trzecich ochrony przed nieuczciwą rekrutacją i nieodpowiednimi warunkami pracy, a także niedyskryminacją. Uczestniczące państwa członkowskie mogą wprowadzić dodatkowe warunki udziału pracodawców w unijnej puli talentów w celu zapewnienia zgodności z innymi odpowiednimi praktykami krajowymi, układami zbiorowymi oraz zasadami i wytycznymi określonymi przez Międzynarodową Organizację Pracy, zgodnie z prawem Unii.

Pracodawcy uczestniczący w unijnej puli talentów nie pobierają od zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich opłat z tytułu rekrutacji.
4. Informacje o wolnych miejscach pracy oferowanych przez pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów są widoczne dla zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich na platformie informatycznej unijnej puli talentów.
5. Pracodawcy uczestniczący w unijnej puli talentów bez zbędnej zwłoki wskazują na platformie informatycznej unijnej puli talentów, że pomyślnie zakończyli rekrutację zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich w odniesieniu do danego wolnego miejsca pracy. Profile tych zarejestrowanych osób poszukujących pracy i zajęte wolne miejsca pracy automatycznie przestają być widoczne na platformie informatycznej unijnej puli talentów.
6. Organy krajowe odpowiedzialne za odpowiednie prawo i praktykę w uczestniczących państwach członkowskich niezwłocznie informują krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów o wszelkich naruszeniach przepisów odpowiedniego prawa i praktyk określonych w ust. 3 do celów art. 10 ust. 2 lit. e).

Artykuł 14

Wykaz zawodów deficytowych w całej UE

1. Do celów niniejszego rozporządzenia w załączniku przedstawiono wykaz zawodów deficytowych w całej UE na 4-cyfrowym poziomie ISCO-08.

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

- a) zawody deficytowe wspólne dla znacznej liczby uczestniczących państw członkowskich, zgłoszone Sekretariatowi Unijnej Puli Talentów przez krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów zgodnie z art. 10 ust. 2 lit. c);
 - b) zawody, które bezpośrednio przyczyniają się do dwójakiej transformacji – ekologicznej i cyfrowej w UE i których znaczenie prawdopodobnie wzrośnie.
2. Sekretariat Unijnej Puli Talentów publikuje wykaz zawodów deficytowych w całej UE na platformie informatycznej unijnej puli talentów.

Artykuł 15

Krajowe dostosowania do wykazu zawodów deficytowych w całej UE

1. Uczestniczące państwa członkowskie mogą podjąć decyzję o dodaniu zawodów deficytowych na 4-cyfrowym poziomie ISCO-08, aby uwzględnić specyficzne potrzeby swojego rynku pracy. Mogą również podjąć decyzję o usunięciu zawodów deficytowych z ogólnounijnego wykazu, jeśli nie odpowiadają one ich specyficznym potrzebom rynku pracy. Dostosowania krajowe mają wpływ wyłącznie na kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia w danym państwie członkowskim.

Krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów państw członkowskich zgłaszających uczestnictwo w unijnej puli talentów zgodnie z art. 3 powiadamiają o wszelkich uzupełnieniach lub skreśleniach w ogólnounijnym wykazie zawodów deficytowych najpóźniej 3 miesiące przed przystąpieniem do unijnej puli talentów.

Krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów uczestniczących państw członkowskich powiadamiają o wszelkich uzupełnieniach lub skreśleniach w ogólnounijnym wykazie zawodów deficytowych w terminie 3 miesięcy od wprowadzenia zmian do załącznika.

Krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów mogą zgłaszać do Sekretariatu Unijnej Puli Talentów dalsze uzupełnienia i skreślenia w ogólnounijnym wykazie zawodów deficytowych maksymalnie raz w roku.

2. Sekretariat Unijnej Puli Talentów publikuje dostosowania wykazu zawodów deficytowych w całej UE zgłoszone przez punkty kontaktowe unijnej puli talentów na platformie informatycznej unijnej puli talentów.
3. Krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów przekazują na platformę informatyczną unijnej puli talentów wyłącznie informacje o tych wolnych miejscach pracy, które odpowiadają ogólnounijnemu wykazowi zawodów deficytowych, z uwzględnieniem dostosowań, o których mowa w ust. 1.

Artykuł 16

Wyszukiwanie i kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia

1. Pracodawcy uczestniczący w platformie informatycznej unijnej puli talentów mogą wyszukiwać zarejestrowane osoby poszukujące pracy z państw trzecich na platformie informatycznej unijnej puli talentów.
2. Pracodawcy uczestniczący w unijnej puli talentów mogą korzystać ze specjalnego filtra dostępnego na platformie informatycznej unijnej puli talentów w celu

wyszukiwania profili zarejestrowanych osób poszukujących pracy, które uzyskały „paszport partnerstwa w zakresie talentów”.

3. Pracodawcy uczestniczący w unijnej puli talentów mogą uzyskać dostęp do wykazu proponowanych profili zarejestrowanych osób poszukujących pracy, wygenerowanego za pomocą narzędzia umożliwiającego automatyczne kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia i opartego na adekwatności ich umiejętności, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego w odniesieniu do danego wolnego miejsca pracy.
4. Zarejestrowane osoby poszukujące pracy z państw trzecich mogą wyszukiwać wolne miejsca pracy w unijnej puli talentów i uzyskać dostęp do wykazu sugerowanych odpowiednich wolnych miejsc pracy wygenerowanego przez narzędzie umożliwiające automatyczne kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia.

ROZDZIAŁ V

DOSTARCZANIE INFORMACJI, USŁUGI WSPARCIA I PRZYSPIESZONE PROCEDURY IMIGRACYJNE

Artykuł 17

Dostarczanie informacji i usługi wsparcia

1. Uczestniczące państwa członkowskie zapewniają łatwy dostęp do informacji dotyczących unijnej puli talentów i jej funkcjonowania.

Sekretariat Unijnej Puli Talentów, przy wsparciu krajowych punktów kontaktowych unijnej puli talentów, udostępnia na platformie informatycznej unijnej puli talentów następujące informacje:

- a) informacje dotyczące procedur rekrutacji i procedur imigracyjnych, uznawania kwalifikacji i walidacji umiejętności, a także praw obywateli państw trzecich, w tym w odniesieniu do dostępnych mechanizmów dochodzenia roszczeń, a także informacji na temat warunków życia i pracy w uczestniczących państwach członkowskich;
 - b) jasne wyjaśnienia dla osób poszukujących pracy z państw trzecich, że jeżeli podlegają one decyzji sądowej lub administracyjnej odmawiającej wjazdu lub pobytu w państwie członkowskim lub zakazowi wjazdu zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/115/WE, obowiązuje je zakaz wjazdu i pobytu na terytorium wszystkich państw członkowskich.
2. Na wniosek zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich i pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów zapewniają dodatkowe wsparcie i pomoc po wyborze zarejestrowanym osobom poszukującym pracy z państw trzecich i pracodawcom uczestniczącym w unijnej puli talentów, w szczególności:
 - a) szczegółowe informacje na temat krajowych procedur imigracyjnych w celu uzyskania wiz i dokumentów pobytowych w celach zawodowych po procesie selekcji;

- b) szczegółowe wytyczne i informacje na temat procedur łączenia rodzin i praw członków rodziny;
 - c) szczegółowe informacje na temat praw i obowiązków obywateli państw trzecich, w tym dostępu do świadczeń społecznych, pomocy zdrowotnej, edukacji, zakwaterowania, uznawania kwalifikacji oraz mechanizmu składania skarg zgodnie z art. 18;
 - d) informacje dostępne na szczeblu krajowym w celu ułatwienia integracji obywateli państw trzecich w przyjmującym państwie członkowskim, dotyczące m.in. kursów językowych, kształcenia i szkolenia zawodowego, a także innych środków integracji;
 - e) jeżeli są dostępne, dane kontaktowe organizacji oferujących pomoc po rekrutacji obywatelom państw trzecich.
3. W stosownych przypadkach krajowe punkty kontaktowe unijnej puli talentów przekazują wnioski o informacje, wytyczne i wsparcie innym właściwym organom krajowym oraz, w stosownych przypadkach, innym odpowiednim organom na szczeblu krajowym wspierającym integrację obywateli państw trzecich na rynku pracy.

Artykuł 18

Ułatwienie składania skarg

1. Uczestniczące państwa członkowskie zapewniają skuteczne mechanizmy umożliwiające zarejestrowanym osobom poszukującym pracy z państw trzecich składanie skarg w przypadku naruszenia przez pracodawców uczestniczących w unijnej puli talentów obowiązków i warunków określonych w art. 13 ust. 3.
2. Uczestniczące państwa członkowskie zapewniają łatwy dostęp do informacji na temat dostępnych mechanizmów dochodzenia roszczeń.

Artykuł 19

Przyspieszone procedury imigracyjne

1. Uczestniczące państwa członkowskie mogą podjąć decyzję o wprowadzeniu przyspieszonych procedur imigracyjnych, aby umożliwić szybszą rekrutację zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich, które zostały wybrane do zapelnienia wolnego miejsca pracy w unijnej puli talentów.
2. Procedura, o której mowa w ust. 1, może obejmować:
 - a) uzyskanie wiz i dokumentów pobytowych w celach zawodowych;
 - b) zwolnienie z zasady preferencji wobec obywateli Unii w przypadku wolnych miejsc pracy przenoszonych na platformę informatyczną unijnej puli talentów.

ROZDZIAŁ VI PRZEPISY KOŃCOWE

Artykuł 20

Działania monitorujące

1. Wyniki unijnej puli talentów są regularnie monitorowane przez Sekretariat Unijnej Puli Talentów zgodnie z art. 8 ust. 2 lit. e). W szczególności gromadzone są dane dotyczące:
 - a) liczby i rodzaju profili zarejestrowanych osób poszukujących pracy z państw trzecich zarejestrowanych na platformie informatycznej unijnej puli talentów;
 - b) liczby i rodzaju wolnych miejsc pracy, na temat których informacje przekazano do platformy informatycznej unijnej puli talentów;
 - c) liczby wizyt na platformie informatycznej unijnej puli talentów;
 - d) liczby i rodzaju miejsc pracy obsadzonych dzięki unijnej puli talentów;
 - e) liczby wydanych „paszportów partnerstwa w zakresie talentów”;
 - f) liczby miejsc pracy obsadzonych dzięki unijnej puli talentów w kontekście partnerstw w zakresie talentów.
2. Sekretariat Unijnej Puli Talentów ustala sposób gromadzenia danych zgodnie z pojęciami i definicjami statystycznymi oraz wymienia informacje i dane z Komisją w celu zapewnienia jakości danych gromadzonych na podstawie niniejszego rozporządzenia oraz tworzenia i jakości statystyk europejskich.
3. Sekretariat Unijnej Puli Talentów gromadzi dane, o których mowa w ust. 1, przy wsparciu krajowych punktów kontaktowych unijnej puli talentów i grupy sterującej ds. unijnej puli talentów.

Artykuł 21

Wykonywanie przekazanych uprawnień

1. Powierzenie Komisji uprawnień do przyjmowania aktów delegowanych podlega warunkom określonym w niniejszym artykule.
2. Uprawnienia do przyjmowania aktów delegowanych, o których mowa w art. 14, powierza się Komisji na okres pięciu lat od wejścia w życie niniejszego rozporządzenia. Komisja sporządza sprawozdanie dotyczące przekazania uprawnień nie później niż dziewięć miesięcy przed końcem okresu pięciu lat. Przekazanie uprawnień zostaje automatycznie przedłużone na takie same okresy, chyba że Parlament Europejski lub Rada sprzeciwią się takiemu przedłużeniu nie później niż trzy miesiące przed końcem każdego okresu.
3. Przekazanie uprawnień, o którym mowa w art. 14, może zostać w dowolnym momencie odwołane przez Parlament Europejski lub przez Radę. Decyzja o odwołaniu kończy przekazanie określonych w niej uprawnień. Decyzja

o odwołaniu staje się skuteczna następnego dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej lub w późniejszym terminie określonym w tej decyzji. Nie wpływa ona na ważność już obowiązujących aktów delegowanych.

4. Przed przyjęciem aktu delegowanego Komisja konsultuje się z ekspertami wyznaczonymi przez każde państwo członkowskie zgodnie z zasadami określonymi w Porozumieniu międzyinstytucjonalnym z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie lepszego stanowienia prawa.
5. Niezwłocznie po przyjęciu aktu delegowanego Komisja przekazuje go równocześnie Parlamentowi Europejskiemu i Radzie.
6. Akt delegowany przyjęty na podstawie art. 14 wchodzi w życie tylko wówczas, gdy ani Parlament Europejski, ani Rada nie wyraziły sprzeciwu w terminie dwóch miesięcy od przekazania tego aktu Parlamentowi Europejskiemu i Radzie, lub gdy, przed upływem tego terminu, zarówno Parlament Europejski, jak i Rada poinformowały Komisję, że nie wniosą sprzeciwu. Termin ten przedłuża się o dwa miesiące z inicjatywy Parlamentu Europejskiego lub Rady.

Artykuł 22

Procedura komitetowa

1. Komisję wspomaga komitet ustanowiony na mocy niniejszego rozporządzenia. Komitet ten jest komitetem w rozumieniu rozporządzenia (UE) nr 182/2011.
2. W przypadku odesłania do niniejszego ustępu stosuje się art. 4 rozporządzenia (UE) nr 182/2011.
3. W przypadku odesłania do niniejszego ustępu stosuje się art. 5 rozporządzenia (UE) nr 182/2011.

Artykuł 23

Sprawozdawczość

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

Artykuł 24

Wejście w życie

1. Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.
2. Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane w uczestniczących państwach członkowskich zgodnie z Traktatami.

Sporządzono w Brukseli dnia [...] r.

*W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodnicząca*

*W imieniu Rady
Przewodniczący*

OCENA SKUTKÓW FINANSOWYCH REGULACJI

1. STRUKTURA WNIOSKU/INICJATYWY

1.1. Tytuł wniosku/inicjatywy

1.2. Obszary polityki, których dotyczy wniosek/inicjatywa

1.3. Wniosek/inicjatywa dotyczy:

1.4. Cel(e)

1.4.1. Cel(e) ogólny(e)

1.4.2. Cel(e) szczegółowy(e)

1.4.3. Oczekiwane wyniki i wpływ

1.4.4. Wskaźniki dotyczące realizacji celów

1.5. Uzasadnienie wniosku/inicjatywy

1.5.1. Potrzeby, które należy zaspokoić w perspektywie krótko- lub długoterminowej, w tym szczegółowy terminarz przebiegu realizacji inicjatywy

1.5.2. Wartość dodana z tytułu zaangażowania Unii Europejskiej (może wynikać z różnych czynników, na przykład korzyści koordynacyjnych, pewności prawa, większej efektywności lub komplementarności). Na potrzeby tego punktu „wartość dodaną z tytułu zaangażowania Unii” należy rozumieć jako wartość wynikającą z unijnej interwencji, wykraczającą poza wartość, która zostałaby wytworzona przez same państwa członkowskie.

1.5.3. Główne wnioski wyciągnięte z podobnych działań

1.5.4. Spójność z wieloletnimi ramami finansowymi oraz możliwa synergia z innymi właściwymi instrumentami

1.5.5. Ocena różnych dostępnych możliwości finansowania, w tym zakresu przegrupowania środków

1.6. Czas trwania i wpływ finansowy wniosku/inicjatywy

1.7. Planowane metody wykonania budżetu

2. ŚRODKI ZARZĄDZANIA

2.1. Zasady nadzoru i sprawozdawczości

2.2. System zarządzania i kontroli

- 2.2.1. *Uzasadnienie dla systemu zarządzania, mechanizmów finansowania wykonania, warunków płatności i proponowanej strategii kontroli*
- 2.2.2. *Informacje dotyczące zidentyfikowanego ryzyka i systemów kontroli wewnętrznej ustanowionych w celu jego ograniczenia*
- 2.2.3. *Oszacowanie i uzasadnienie efektywności kosztowej kontroli (relacja kosztów kontroli do wartości zarządzanych funduszy powiązanych) oraz ocena prawdopodobnego ryzyka błędu (przy płatności i przy zamykaniu)*
- 2.3. **Środki zapobiegania nadużyciom finansowym i nieprawidłowościom**

3. SZACUNKOWY WPŁYW FINANSOWY WNIOSKU/INICJATYWY

- 3.1. **Działy wieloletnich ram finansowych i linie budżetowe po stronie wydatków, na które wniosek/inicjatywa ma wpływ**
- 3.2. **Szacunkowy wpływ finansowy wniosku na środki**
 - 3.2.1. *Podsumowanie szacunkowego wpływu na środki operacyjne*
 - 3.2.2. *Przewidywany produkt finansowany ze środków operacyjnych*
 - 3.2.3. *Podsumowanie szacunkowego wpływu na środki administracyjne*
 - 3.2.3.1. *Szacowane zapotrzebowanie na zasoby ludzkie*
 - 3.2.4. *Zgodność z obowiązującymi wieloletnimi ramami finansowymi*
 - 3.2.5. *Udział osób trzecich w finansowaniu*
- 3.3. **Szacunkowy wpływ na dochody**

1. STRUKTURA WNIOSKU/INICJATYWY

1.1. Tytuł wniosku/inicjatywy

Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia unijnej puli talentów

1.2. Obszary polityki, których dotyczy wniosek/inicjatywa

Migracja i zatrudnienie

1.3. Wniosek/inicjatywa dotyczy:

☒ nowego działania

☐ nowego działania, będącego następstwem projektu pilotażowego/działania przygotowawczego⁴⁵

☐ przedłużenia bieżącego działania

☐ połączenia lub przekształcenia co najmniej jednego działania pod kątem innego/nowego działania

1.4. Cel(e)

1.4.1. Cel(e) ogólny(e)

Ogólnym celem inicjatywy jest wspieranie międzynarodowej rekrutacji osób poszukujących pracy z państw trzecich z wykorzystaniem legalnych dróg migracji z myślą o rozwiązaniu problemu niedoborów pracowników i kwalifikacji w UE.

1.4.2. Cel(e) szczegółowy(e)

Szczegółowe cele polityki to:

1) zapewnienie skuteczniejszego kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia w kontekście międzynarodowym;

2) poprawa porównywalności umiejętności i kwalifikacji uzyskanych w państwach trzecich z umiejętnościami i kwalifikacjami wymaganymi na szczeblu krajowym;

3) lepsze zrozumienie procedur migracyjnych i dostępu do nich;

⁴⁵

O którym mowa w art. 58 ust. 2 lit. a) lub b) rozporządzenia finansowego.

4) zachęcanie do współpracy dotyczącej migracji z państwami trzecimi, w tym w kontekście partnerstwa w zakresie talentów.

1.4.3. Oczekiwane wyniki i wpływ

Należy wskazać, jakie efekty przyniesie wniosek/inicjatywa beneficjentom/grupie docelowej.

Unijna pula talentów będzie pierwszą ogólnounijną platformą mającą na celu ułatwienie międzynarodowej rekrutacji i zapewnienie możliwości osobom poszukującym pracy z państw trzecich, które są zainteresowane pracą w zawodach deficytowych w całej UE i posiadają wymagane kwalifikacje. Inicjatywa jest dobrowolna – państwa członkowskie mogą zatem swobodnie decydować o uczestnictwie w niej. Do celów oceny potencjalnego wpływu wniosku na budżet, przy jednoczesnym uwzględnieniu jego dobrowolnego charakteru i faktu, że niektóre państwa członkowskie mogą podjąć decyzję o przystąpieniu do systemu, gdy będzie on w pełni operacyjny, zakłada się, że do 2030 r. przystąpi do niego od 11 do 20 państw członkowskich, a następnie kolejne państwa członkowskie. Założenie to nie przesądza o wyborach państw członkowskich, a budżet zostanie dostosowany w zależności od liczby państw członkowskich uczestniczących w unijnej puli talentów. Oferowanie platformy kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia oraz szerokiego wachlarza zindywidualizowanego poradnictwa i zindywidualizowanych usług przyniesie korzyści przedsiębiorstwom, a w szczególności MŚP, ponieważ zagwarantuje dostęp do szerszej puli odpowiednich osób poszukujących pracy spoza UE. Dzięki specjalnym narzędziom i zindywidualizowanemu wsparciu rekrutacja stanie się szybsza, łatwiejsza i skuteczniejsza oraz wzrośnie jakość kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia. Korzyści dla pracodawców wiążą się głównie z oszczędnością czasu na poszczególnych etapach procesu rekrutacji. Co więcej, dalsze całkowite oszczędności kosztów dla europejskich pracodawców wynoszące od 74 500 000 EUR do 77 700 000 EUR będą wynikać z faktu, że przedsiębiorstwa będą mogły swobodnie korzystać z nowej platformy. Obsadzenie wolnych miejsc pracy umożliwi pracodawcom zwiększenie wydajności i zdolności do innowacji i rozwoju. Osiągnięcie dalszych oszczędności kosztów będzie możliwe, jeżeli państwa członkowskie zdecydują się na wprowadzenie ułatwień związanych z procedurami migracyjnymi.

Inicjatywa będzie miała pozytywny wpływ na PKB w postaci dodatkowego PKB w wysokości około 3,855–4,255 mld EUR – przy założeniu uczestnictwa 11–20 państw członkowskich do 2030 r. – wynikającego z dodatkowych wynagrodzeń. Miałoby to również pozytywny wpływ na wpływy budżetowe (918–957 mln EUR) oraz przekazy pieniężne dla państw trzecich (712–748 mln EUR).

Za sprawą uzupełnienia niedoborów pracowników w całej UE unijna pula talentów korzystnie wpłynie na przyszły dobrobyt UE, a uczestniczące państwa członkowskie będą lepiej radzić sobie z wyzwaniami związanymi z malejącą liczbą ludnością w wieku produkcyjnym i z dwojaką transformacją.

Utworzenie unijnej puli talentów jako narzędzia pośrednictwa pracy w kontekście partnerstw w zakresie talentów ułatwi wdrożenie tej inicjatywy. Tym samym utworzenie unijnej puli talentów pośrednio przyczyni się do ogólnego zarządzania migracjami przez wspieranie współpracy z państwami trzecimi w zakresie migracji,

przy jednoczesnym pobudzeniu międzynarodowej mobilności i rozwoju umiejętności. Przyniesie to korzyści UE, jej państwom członkowskim i obywatelom UE, a także państwom trzecim i ich obywatelom.

1.4.4. Wskaźniki dotyczące realizacji celów

Należy wskazać wskaźniki stosowane do monitorowania postępów i osiągnięć.

Specjalne ramy monitorowania, w tym szereg wskaźników dotyczących celów szczegółowych, opisano w sprawozdaniu z oceny skutków dołączonym do wniosku.

Wskaźniki są następujące:

- liczba i rodzaj profili osób poszukujących pracy z państw trzecich zarejestrowanych na platformie informatycznej unijnej puli talentów;
- wolne miejsca pracy zarejestrowane na platformie informatycznej unijnej puli talentów;
- liczba wizyt na platformie informatycznej unijnej puli talentów oraz liczba obsadzonych miejsc pracy z wykorzystaniem unijnej puli talentów;
- liczba wydanych paszportów partnerstwa w zakresie talentów oraz liczba obsadzonych miejsc pracy z wykorzystaniem unijnej puli talentów w kontekście partnerstw w zakresie talentów.

W ten sposób będzie możliwe monitorowanie skuteczności i powodzenia inicjatywy, jeżeli chodzi o osiągnięcie celów szczegółowych.

Wyniki unijnej puli talentów będą regularnie monitorowane przez Sekretariat Unijnej Puli Talentów (co drugi rok), co będzie obejmowało szczegółowe wskaźniki dotyczące realizacji celów wraz z celami i scenariuszem odniesienia.

1.5. Uzasadnienie wniosku/inicjatywy

1.5.1. *Potrzeby, które należy zaspokoić w perspektywie krótko- lub długoterminowej, w tym szczegółowy terminarz przebiegu realizacji inicjatywy*

Po przyjęciu przez współprawodawców wniosku w sprawie unijnej puli talentów (co ma nastąpić pod koniec 2025 r.) rozpoczną się prace rozwojowe nad platformą informatyczną unijnej puli talentów – proces ten potrwa około dwa lata (2026–2027). W tym samym okresie Komisja będzie musiała zagwarantować, we współpracy z uczestniczącymi państwami członkowskimi, interoperacyjność krajowych baz danych z unijną pulą talentów.

Jednocześnie konieczne będzie ustanowienie Sekretariatu Unijnej Puli Talentów, a także innych forów zarządzania (grupy sterującej ds. unijnej puli talentów, krajowych punktów kontaktowych unijnej puli talentów) oraz odpowiednich komitetów ds. przyjmowania aktów wykonawczych. Komisja będzie ponadto

musiała przyjąć na siebie większą rolę w monitorowaniu wdrażania tego nowego rozporządzenia, aby zapewnić osiągnięcie jego celów.

Wdrożenie rozporządzenia będzie wymagało uregulowania szeregu szczegółowych kwestii w drodze aktów wykonawczych lub aktów delegowanych w ciągu dwóch lat od daty rozpoczęcia stosowania rozporządzenia.

Do czasu uruchomienia platformy informatycznej unijnej puli talentów Komisja jest uprawniona do przyjęcia aktów delegowanych w celu:

- sporządzenia wykazu zawodów deficytowych w całej UE.

Komisja jest uprawniona do przyjęcia aktów wykonawczych w celu:

- przyjęcia niezbędnych standardów technicznych w zakresie wymiany danych, formatów danych, wolnych miejsc pracy i formatów profili osób poszukujących pracy;
- przyjęcia wzorów formatu „paszportów partnerstwa w zakresie talentów”;
- przyjęcia dalszych przepisów dotyczących podkategorii przetwarzanych danych osobowych, obowiązków administratorów danych, w tym przepisów regulujących ewentualne korzystanie z usług jednego podmiotu przetwarzającego dane lub większej liczby takich podmiotów, a także warunków dostępu do danych osobowych oraz dostępnej dla osób poszukujących pracy możliwości ograniczenia dostępu do ich danych osobowych umieszczanych na platformie informatycznej unijnej puli talentów.

1.5.2. *Wartość dodana z tytułu zaangażowania Unii Europejskiej (może wynikać z różnych czynników, na przykład korzyści koordynacyjnych, pewności prawa, większej efektywności lub komplementarności). Na potrzeby tego punktu „wartość dodaną z tytułu zaangażowania Unii” należy rozumieć jako wartość wynikającą z unijnej interwencji, wykraczającą poza wartość, która zostałaby wytworzona przez same państwa członkowskie.*

Przyczyny działania na poziomie europejskim (ex ante): Wszystkie państwa członkowskie doświadczają pogłębiających się niedoborów kwalifikacji i pracowników związanych z wyzwaniami demograficznymi i wymogami dwójakiej transformacji. Chociaż niektóre państwa już obecnie starają się rozwiązać problem tych niedoborów w drodze reaktywizacji krajowej siły roboczej i poprawy mobilności wewnątrzunijnej, to jednak działania te mogą być niewystarczające, aby w pełni uzupełnić istniejące i przyszłe niedobory. Z tego względu niektóre państwa członkowskie uznają już zasadniczą rolę legalnej migracji i opracowały polityki przyciągania talentów, które są jednak bardzo niejednolite i różnią się w poszczególnych państwach członkowskich pod względem skali interwencji. Oczekuje się, że będą one niewystarczające w porównaniu z oczekiwanym popytem na pracę w UE. Chociaż na szczeblu krajowym utworzono określone platformy cyfrowe i narzędzia przyciągające talenty, funkcjonują one tylko w kilku państwach członkowskich i mają ograniczony zakres, przez co nie uwzględniają unijnego wymiaru niedoborów w UE, które dotyczą wszystkich poziomów umiejętności.

Brak zharmonizowanego podejścia w połączeniu z potencjalnie ograniczoną widocznością istniejących platform krajowych na poziomie globalnym ogranicza zdolność państw członkowskich do osiągnięcia korzyści skali przy opracowywaniu polityk przyciągania talentów we własnym zakresie. Poszczególne państwa członkowskie nie są zatem w stanie rozwiązać problemu niewystarczającej rekrutacji obywateli państw trzecich za pośrednictwem istniejących kanałów migracji pracowników do celów uzupełnienia niedoborów pracowników i kwalifikacji w UE: państwa członkowskie działające samodzielnie, w szczególności mniejsze państwa członkowskie charakteryzujące się mniejszą widocznością na świecie, mogą nie być w stanie konkurować o osoby poszukujące pracy z państw trzecich.

Jednolita platforma UE może ułatwić nawiązywanie kontaktów i zniwelowanie luki między popytem ze strony obywateli państw trzecich a popytem w UE, a tym samym może przyczynić się do przyciągania zagranicznych talentów w stopniu większym niż państwa członkowskie działające samodzielnie.

Oczekiwana wygenerowana unijna wartość dodana (*ex post*): Unijna pula talentów umożliwi międzynarodową rekrutację obywateli państw trzecich z wykorzystaniem legalnych dróg migracji z myślą o rozwiązaniu problemu niedoborów pracowników i kwalifikacji w UE. Unijna pula talentów, jako jedna ogólnounijna platforma kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia, oferująca również przejrzyste informacje na temat imigracji i procesów rekrutacji, a także usługi wsparcia, poprawiłaby ogólną skuteczność zarządzania migracją pracowników na poziomie UE i promowałaby UE jako miejsce docelowe dla pracowników zagranicznych. Ustanowienie odnośnej puli spowoduje ponadto poprawę konkurencyjności i wzrostu gospodarczego Unii przez zwiększenie widoczności prowadzonej przez UE i państwa członkowskie polityki w zakresie legalnej migracji na szczeblu globalnym oraz przez przyciągnięcie większej liczby obywateli państw trzecich z zagranicy. Dzięki korzyściom skali UE byłaby lepiej przygotowana do konkurowania na arenie światowej w zakresie przyciągania zagranicznych talentów oraz do osiągnięcia dwójakiej transformacji – ekologicznej i cyfrowej. Zapewni to dotarcie do większej liczby potencjalnych kandydatów posiadających odpowiednie kwalifikacje, a także lepsze zaspokojenie zapotrzebowania na siłę roboczą wśród pracodawców w każdym państwie członkowskim. Byłby to jasny sygnał dla osób poszukujących pracy z państw trzecich, że UE jest gotowa przyjąć ich na swoim rynku pracy. Unijna pula talentów uzupełni i wzmocni istniejące krajowe inicjatywy przyciągania talentów.

1.5.3. Główne wnioski wyciągnięte z podobnych działań

W październiku 2022 r. uruchomiono badanie pilotażowe dotyczące unijnej puli talentów, aby wspierać integrację na rynku pracy osób uciekających przed wojną w Ukrainie. W ramach tej inicjatywy pilotażowej osoby korzystające z tymczasowej ochrony zamieszkujące w państwie członkowskim mogą teraz rejestrować swoje życiorysy na platformie EURES i szukać możliwości zatrudnienia w innym państwie członkowskim, ale funkcja automatycznego kojarzenia życiorysów z ofertami zatrudnienia nie jest dostępna. Chociaż pilotażowa unijna pula talentów została opracowana specjalnie w celu ułatwienia integracji na rynku pracy osób korzystających z tymczasowej ochrony przebywających już w UE, właściwa unijna pula talentów będzie ukierunkowana na przyciąganie osób poszukujących pracy

z państw trzecich, które nie mieszkają jeszcze w UE. W związku z tym obie inicjatywy mają inną logikę, podstawę prawną i inny zakres stosowania, a wnioski wyciągnięte z odnośnego badania pilotażowego można wykorzystać w odniesieniu do tej inicjatywy jedynie w ograniczonym zakresie. Z doświadczenia zyskanego w ramach projektu pilotażowego wynika jednak, jak ważne jest zapewnienie systemu kojarzenia profili zawodowych z wolnymi miejscami pracy oraz przeprowadzenie szeroko zakrojonej kampanii informacyjnej w celu dotarcia do obywateli państw trzecich potencjalnie zainteresowanych korzystaniem z tego narzędzia. W równym stopniu potwierdziła się ponadto istotna rola publicznych służb zatrudnienia.

1.5.4. Spójność z wieloletnimi ramami finansowymi oraz możliwa synergia z innymi właściwymi instrumentami

Niniejszy wniosek kontynuuje nowy pakt o migracji i azylu, w którym uznano legalną migrację za istotną część kompleksowego podejścia do migracji i zobowiązano się do „dalszego zbadania możliwości stworzenia unijnej puli talentów, obejmującej pracowników z odpowiednimi umiejętnościami pochodzących z państw trzecich, która mogłaby funkcjonować jako ogólnounijna platforma rekrutacji międzynarodowej”.

Zamiar utworzenia unijnej puli talentów ogłoszono w ramach pakietu dotyczącego umiejętności i talentów. Realizacja inicjatywy dotyczącej unijnej puli talentów przyczyni się do lepszego stosowania unijnych dyrektyw w sprawie legalnej migracji, ponieważ otrzymanie oferty pracy, co ma ułatwić unijna pula talentów, jest w UE warunkiem niezbędnym do otrzymania wizy lub dokumentu pobytowego związanych z podjęciem pracy. Unijna pula talentów ułatwiłaby dostęp do procedur, a tym samym wspierałaby międzynarodową rekrutację obywateli państw trzecich za pośrednictwem legalnych dróg migracji dzięki zwiększeniu przejrzystości ram prawnych w zakresie legalnej migracji oraz zapewnieniu informacji i usług wsparcia online. Skuteczne legalne drogi migracji mogą ponadto przyczynić się do ograniczenia migracji nieuregulowanej i przynieść korzyści unijnemu rynkowi pracy.

Unijna pula talentów będzie również wspierać realizację partnerstw w zakresie talentów, ponieważ zapewni narzędzie skutecznego pośrednictwa pracy dla osób poszukujących pracy z krajów partnerskich uczestniczących w tych partnerstwach, dzięki czemu wzrośnie skuteczność współpracy UE z państwami trzecimi w zakresie legalnej migracji, a w konsekwencji – ogólnego zarządzania migracją.

Ponieważ z unijnej puli talentów będą mogły korzystać również osoby poszukujące pracy potrzebujące ochrony międzynarodowej w państwach trzecich, narzędzie to przyczyni się do osiągnięcia celu, jakim jest zapewnienie i usprawnianie legalnych i bezpiecznych kanałów migracji do UE dla osób potrzebujących ochrony międzynarodowej na całym świecie, jak określono w zaleceniu Komisji z 2020 r. w sprawie legalnych dróg uzyskania ochrony w UE.

Unijna pula talentów jest jednym z kluczowych elementów pakietu Komisji dotyczącego mobilności talentów przyjętego w ramach Europejskiego Roku Umiejętności.

Unijna pula talentów będzie ponadto uzupełnieniem unijnych inicjatyw politycznych – takich jak europejski program na rzecz umiejętności – służących rozwiązywaniu

problemu niedoborów pracowników i kwalifikacji w UE, a jednocześnie przyczyni się do osiągnięcia celu, jakim jest dwojaka transformacja – ekologiczna i cyfrowa w UE, zgodnie z aktem w sprawie przemysłu neutralnego emisyjnie i planem przemysłowym Zielonego Ładu.

W oparciu o doświadczenia w ramach portalu EURES i doświadczenia Europejskiego Urzędu ds. Pracy pula przyczyni się do osiągnięcia synergii z innymi środkami z zakresu polityki UE mającymi na celu rozwiązanie problemu niedoboru kwalifikacji i pracowników w UE (w szczególności z portalem EURES).

Inwestycje wymagane na szczeblu UE i państw członkowskich są zgodne z wieloletnimi ramami finansowymi na lata 2021–2027, przy czym finansowanie tych inwestycji odbędzie się w ramach FAMI.

1.5.5. Ocena różnych dostępnych możliwości finansowania, w tym zakresu przegrupowania środków

W obecnych WRF potrzeby te można zaspokoić przez przegrupowanie środków w ramach istniejącego FAMI.

W obecnych WRF nie przewidziano żadnych dodatkowych kosztów. W WRF na okres po 2027 r. proponuje się, aby koszty unijnej puli talentów były finansowane z kolejnych WRF, nie uprzedzając porozumienia w sprawie WRF i programów. Koszty w okresie po 2027 r. mają charakter orientacyjny i nie przesądzają o budżecie dostępnym na inicjatywę w przyszłych WRF.

1.6. Czas trwania i wpływ finansowy wniosku/inicjatywy

☐ Ograniczony czas trwania

- ☐ Okres trwania wniosku/inicjatywy: od [DD/MM]RRRR r. do [DD/MM]RRRR r.
- ☐ Okres trwania wpływu finansowego: od RRRR r. do RRRR r. w odniesieniu do środków na zobowiązania oraz od RRRR r. do RRRR r. w odniesieniu do środków na płatności.

☒ Nieograniczony czas trwania

- Wprowadzenie w życie z okresem rozruchu od 2026 r. do 2028 r.,
- po którym następuje faza operacyjna.

1.7. Planowane metody wykonania budżetu⁴⁶

☒ Bezpośrednie zarządzanie przez Komisję

⁴⁶ Szczegóły dotyczące metod wykonania budżetu oraz odniesienia do rozporządzenia finansowego znajdują się na stronie BUDGpedia: <https://myintracomm.ec.europa.eu/corp/budget/financial-rules/budget-implementation/Pages/implementation-methods.aspx>

- ☒ w ramach jej służb, w tym za pośrednictwem jej pracowników w delegaturach Unii;
- ☐ przez agencje wykonawcze;
- ☒ **Zarządzanie dzielone** z państwami członkowskimi
- ☒ **Zarządzanie pośrednie** poprzez przekazanie zadań związanych z wykonaniem budżetu:
 - ☐ państwom trzecim lub organom przez nie wyznaczonym;
 - ☒ organizacjom międzynarodowym i ich agencjom (należy wyszczególnić);
 - ☐ EBI oraz Europejskiemu Funduszowi Inwestycyjnemu;
 - ☐ organom, o których mowa w art. 70 i 71 rozporządzenia finansowego;
 - ☐ organom prawa publicznego;
 - ☐ podmiotom podlegającym prawu prywatnemu, które świadczą usługi użyteczności publicznej, o ile są im zapewnione odpowiednie gwarancje finansowe;
 - ☐ podmiotom podlegającym prawu prywatnemu państwa członkowskiego, którym powierzono realizację partnerstwa publiczno-prywatnego i zapewniono odpowiednie gwarancje finansowe;
 - ☐ podmiotom lub osobom odpowiedzialnym za wykonanie określonych działań w dziedzinie wspólnej polityki zagranicznej i bezpieczeństwa na mocy tytułu V Traktatu o Unii Europejskiej oraz określonym we właściwym podstawowym akcie prawnym.
- *W przypadku wskazania więcej niż jednego trybu należy podać dodatkowe informacje w części „Uwagi”.*

Uwagi

Oczekuje się, że faza opracowywania unijnej puli talentów potrwa dwa lata, podczas których zostanie utworzona platforma informatyczna unijnej puli talentów, Sekretariat Unijnej Puli Talentów i inne fora zarządzania. Oczekuje się, że unijna pula talentów będzie funkcjonować od początku 2028 r.

Zarządzanie pośrednie będzie miało zastosowanie od 2028 r., ponieważ od 2028 r. wsparciem finansowym mają zostać objęte podmioty międzynarodowe lub mające siedzibę w UE obecne w państwach trzecich, które mogłyby pomóc osobom przesiedlonym potrzebującym ochrony międzynarodowej w korzystaniu z możliwości stwarzanych w ramach unijnej puli talentów, wspierając tym samym rozwój uzupełniających dróg migracji pracowników.

2. ŚRODKI ZARZĄDZANIA

2.1. Zasady nadzoru i sprawozdawczości

Określić częstotliwość i warunki

Finansowanie wdrażane w ramach **zarządzania bezpośredniego i pośredniego** będzie wdrażane w ramach instrumentu tematycznego FAM, który wchodzi również w zakres ogólnego mechanizmu monitorowania i oceny FAM. Wprowadzone zostaną uproszczone wzory i zasady w celu zebrania wskaźników od beneficjentów umów o udzielenie dotacji i wkładu finansowego w takim samym tempie jak ma to miejsce w przypadku zarządzania dzielonego, aby zapewnić przekazywanie porównywalnych danych.

W przypadku gdy wkład Unii będzie przekazywany w ramach **zarządzania dzielonego**, stosuje się następujące zasady: Finansowanie wdrażane przez państwa członkowskie w ramach zarządzania dzielonego będzie zgodne z zasadami określonymi w rozporządzeniu (UE) 2021/1060 z dnia 24 czerwca 2021 r., zdanym dalej rozporządzeniem w sprawie wspólnych przepisów, w rozporządzeniu (UE) 2018/2016 (rozporządzenie finansowe) i w rozporządzeniu 2021/1147 z dnia 7 lipca 2021 r. ustanawiającym Fundusz Azylu, Migracji i Integracji, zwanym dalej rozporządzeniem w sprawie FAMI. Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie wspólnych przepisów każde państwo członkowskie ustanowiło już system zarządzania i kontroli dla swojego programu w celu zapewnienia jakości i wiarygodności systemu monitorowania. W związku z tym w przypadku zarządzania dzielonego istnieją spójne i skuteczne ramy sprawozdawczości, monitorowania i oceny. Państwa członkowskie są proszone o powołanie komitetu monitorującego, w którym Komisja będzie mogła uczestniczyć w charakterze doradcy. Komitety monitorujące będą dokonywać przeglądu wszystkich kwestii, które mają wpływ na postępy w zakresie realizacji celów programu. W odniesieniu do funduszy w obszarze spraw wewnętrznych państwa członkowskie przedstawiają Komisji roczne sprawozdania z realizacji programu oraz postępów w osiągnięciu jego celów pośrednich i końcowych. W tych sprawozdaniach należy także odnieść się do wszelkich kwestii mających wpływ na wyniki programu i opisać środki wprowadzone w celu zaradzenia tym kwestiom.

2.2. System zarządzania i kontroli

2.2.1. *Uzasadnienie dla systemu zarządzania, mechanizmów finansowania wykonania, warunków płatności i proponowanej strategii kontroli*

Strategia kontroli będzie się opierała na rozporządzeniu finansowym i rozporządzeniu w sprawie wspólnych przepisów. W przypadku części wdrażanej w drodze **zarządzania bezpośredniego i pośredniego** w ramach instrumentu tematycznego system zarządzania i kontroli będzie opierał się na doświadczeniach zdobytych w toku wykonania obecnych WRF.

W przypadku gdy wkład Unii będzie przekazywany w ramach **zarządzania dzielonego**, stosuje się następujące zasady: państwa członkowskie otrzymają dodatkowy wkład na interoperacyjność systemów krajowych z platformami informatycznymi unijnej puli talentów, na krajowe punkty kontaktowe, a także wsparcie administracyjne w wydawaniu „paszportów partnerstwa w zakresie talentów” w kontekście partnerstw w zakresie talentów (w stosownych przypadkach). Odpowiednie kwoty zostaną przydzielone państwom członkowskim poprzez wprowadzenie zmian w ich programach. Zarządzanie tymi programami odbywa się w ramach zarządzania dzielonego zgodnie z art. 63 rozporządzenia finansowego, rozporządzeniem w sprawie wspólnych przepisów i rozporządzeniem w sprawie FAMI. Ustalenia dotyczące płatności w ramach zarządzania dzielonego określono w rozporządzeniu w sprawie wspólnych przepisów.

Wszelkie nieprawidłowości wykryte przez Komisję lub Europejski Trybunał Obrachunkowy po przekazaniu rocznego pakietu dokumentów dotyczących poświadczenia wiarygodności mogą prowadzić do korekty finansowej netto.

2.2.2 *Informacje dotyczące zidentyfikowanego ryzyka i systemów kontroli wewnętrznej ustanowionych w celu jego ograniczenia*

Ponieważ unijna pula talentów będzie obejmować utworzenie specjalnej platformy informatycznej unijnej puli talentów, która dodatkowo musiałaby być interoperacyjna z odpowiednimi systemami krajowymi państw członkowskich i wymagać od nich wyznaczenia krajowych punktów kontaktowych, istnieje potencjalne ryzyko, że w przypadku niewystarczającej współpracy ze strony państw członkowskich rozwój unijnej puli talentów nie będzie przebiegał zgodnie z harmonogramem.

Prace przygotowawcze będą miały zatem zasadnicze znaczenie. Komisja powinna jak najszybciej rozpocząć przygotowania do wprowadzenia odpowiednich rozwiązań w zakresie zarządzania i rozwiązań informatycznych.

Konieczne będą częste spotkania i regularne kontakty między Komisją a państwami członkowskimi, aby zapewnić szybkie podejmowanie wszystkich stosownych decyzji, które nie będą miały negatywnego wpływu na harmonogram wdrażania.

DG HOME przeprowadza coroczne działania w zakresie zarządzania ryzykiem, aby zidentyfikować i ocenić potencjalne czynniki wysokiego ryzyka. Czynniki ryzyka o znaczeniu krytycznym są zgłaszane corocznie w planie zarządzania DG HOME i towarzyszy im plan działania, w którym określone są działania ograniczających ryzyko.

2.2.3. *Oszacowanie i uzasadnienie efektywności kosztowej kontroli (relacja kosztów kontroli do wartości zarządzanych funduszy powiązanych) oraz ocena prawdopodobnego ryzyka błędu (przy płatności i przy zamykaniu)*

Komisja regularnie przedstawia sprawozdania dotyczące „relacji kosztów kontroli do wartości zarządzanych funduszy powiązanych”. W rocznym sprawozdaniu z działalności DG HOME za 2022 r. relacja ta wynosi 0,45 % w odniesieniu do zarządzania dzielonego, 0,83 % w odniesieniu do dotacji w ramach zarządzania bezpośredniego i 0,12 % w odniesieniu do zarządzania pośredniego.

2.3. Środki zapobiegania nadużyciom finansowym i nieprawidłowościom

Określić istniejące lub przewidywane środki zapobiegania i ochrony, np. ze strategii zwalczania nadużyć finansowych.

DG HOME będzie w dalszym ciągu stosować swoją strategię zwalczania nadużyć finansowych zgodnie ze strategią Komisji w tym zakresie (CAFS) w celu zapewnienia m.in., by jej wewnętrzne kontrole związane ze zwalczaniem nadużyć były w pełni zgodne z CAFS oraz by jej podejście w kwestii zarządzania ryzykiem nadużyć było nastawione na wykrywanie obszarów obciążonych takim ryzykiem oraz na podejmowanie odpowiednich działań.

3. SZACUNKOWY WPLYW FINANSOWY WNIOSKU/INICJATYWY

3.1. Działy wieloletnich ram finansowych i linie budżetowe po stronie wydatków, na które wniosek/inicjatywa ma wpływ

- Istniejące linie budżetowe

Według działów wieloletnich ram finansowych i linii budżetowych

Dział wieloletnich ram finansowych	Linia budżetowa	Rodzaj środków	Wkład			
	Numer	Zróżn. / niezróżn. ⁴⁷	państw EFTA ⁴⁸	krajów kandydujących i potencjalnych krajów kandydujących ⁴⁹	innych państw trzecich	pochodzący z pozostałych dochodów przeznaczonych na określony cel
4	10 02 01	Zróżn. / niezróżn.	TAK/ NIE	TAK/ NIE	TAK/ NIE	TAK/ NIE

- Proponowane nowe linie budżetowe

Według działów wieloletnich ram finansowych i linii budżetowych

Dział wieloletnich ram finansowych	Linia budżetowa	Rodzaj środków	Wkład			
	Numer	Zróżn. / niezróżn.	państw EFTA	krajów kandydujących i potencjalnych krajów kandydujących	innych państw trzecich	pochodzący z pozostałych dochodów przeznaczonych na określony cel
	[XX.YY.YY.YY]		TAK/ NIE	TAK/ NIE	TAK/ NIE	TAK/ NIE

⁴⁷ Środki różnicowane/środki niezróżnicowane

⁴⁸ EFTA: Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu

⁴⁹ Kraje kandydujące oraz w stosownych przypadkach potencjalne kraje kandydujące Bałkanów Zachodnich.

3.2. Szacunkowy wpływ finansowy wniosku na środki

3.2.1. Podsumowanie szacunkowego wpływu na środki operacyjne⁵⁰

- ☐ Wniosek/inicjatywa nie wiąże się z koniecznością wykorzystania środków operacyjnych
- ☒ Wniosek/inicjatywa wiąże się z koniecznością wykorzystania środków operacyjnych, jak określono poniżej:

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

Dział wieloletnich ram finansowych	4									
Dyrekcja Generalna: HOME		2024	2025	2026	2027	Ogółem 2024–2027	2028 ⁵¹	2029 ⁵²	2030 ⁵³	Ogółem 24-30
Środki operacyjne										
10 02 01 – Fundusz Azylu, Migracji i Integracji (FAMI)	Środki zobowiązania na	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
10 02 01 – Fundusz Azylu, Migracji i Integracji (FAMI)	Środki na płatności	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
Środki administracyjne finansowane ze środków przydzielonych na określone programy										
10 01 01 – Wydatki na wsparcie Funduszu Azylu, Migracji i Integracji (FAMI)	Środki zobowiązania=Środki na płatności na									
OGÓŁEM środki dla DG HOME	Środki zobowiązania na	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Środki na płatności	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101

⁵⁰ W tabelach w tej sekcji przedstawiono scenariusz zakładający uczestnictwo 20 państw członkowskich. Założenie to nie przesądza o wyborach państw członkowskich, a budżet zostanie dostosowany w zależności od liczby państw członkowskich uczestniczących w unijnej puli talentów.

⁵¹ Koszty w okresie po 2027 r. mają charakter orientacyjny i nie przesądzą o budżecie dostępnym na inicjatywę w przyszłych WRF.

⁵² Jak wyżej.

⁵³ Jak wyżej.

OGÓŁEM środki operacyjne	Środki na zobowiązania	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Środki na płatności	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
OGÓŁEM środki administracyjne finansowane ze środków przydzielonych na określone programy		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
OGÓŁEM środki na DZIAŁ 4 wieloletnich ram finansowych	Środki na zobowiązania	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Środki na płatności	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101

Dział wieloletnich ram finansowych	7	„Wydatki administracyjne”
---	----------	---------------------------

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

Dyrekcja Generalna: HOME		2024	2025	2026	2027	Ogółem 2024–2027	2028⁵⁴	2029⁵⁵	2030⁵⁶	Ogółem 24-30
Zasoby ludzkie	Środki na zobowiązania=Środki na płatności	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Pozostałe wydatki administracyjne	Środki na zobowiązania=Środki na płatności	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
OGÓŁEM DG HOME	Środki na zobowiązania=Środki na płatności	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
OGÓŁEM środki na DZIAŁ 7 wieloletnich ram finansowych	(Środki na zobowiązania ogółem = środki na płatności ogółem)	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113

⁵⁴ Jak wyżej.

⁵⁵ Jak wyżej.

⁵⁶ Jak wyżej.

OGÓŁEM środki na DZIAŁ 1–7 wieloletnich ram finansowych	Środki na zobowiązania	0,086	0,433	13,423	13,856	27,798	25,477	25,517	24,226	103,019
	Środki na płatności	0,086	0,433	2,475	7,623	10,617	8,848	9,963	12,787	42,214

Proponuje się, aby począwszy od 2028 r. roczne koszty związane z wnioskiem – szacowane na 25 mln – były finansowane z kolejnych WRF, nie uprzedzając porozumienia w sprawie WRF i programów. Począwszy od 2028 r. wsparciem finansowym mają zostać objęte podmioty międzynarodowe lub mające siedzibę w UE obecne w państwach trzecich, które mogłyby pomóc osobom przesiedlonym potrzebującym ochrony międzynarodowej w korzystaniu z możliwości stwarzanych w ramach unijnej puli talentów, wspierając tym samym rozwój uzupełniających dróg migracji pracowników. Na tym etapie szczegółowe określenie tej kwoty jest niemożliwe.

3.2.2. Przewidywany produkt finansowany ze środków operacyjnych

Środki na zobowiązania w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)⁵⁷

Określić cele i produkty		2026		2027		2028 ⁵⁸		2029 ⁵⁹				OGÓŁEM	
↓	Rodzaj	Numer	Koszt	Numer	Koszt	Numer	Koszt	Numer	Koszt	Numer	Koszt	Numer	Koszt
WSZYSTKIE CELE: Zarządzanie – zasoby ludzkie													
Krajowe punkty kontaktowe (państwa członkowskie, koszty pokrywane w ramach FAMI)			4,856		4,856		14,567		14,567		14,567		53,413
Suma częściowa			4,856		4,856		14,567		14,567		14,567		53,413
CEL SZCZEGÓŁOWY nr 2: Koszty informatyczne przy wykorzystaniu niektórych komponentów informatycznych platformy EURES													
Dostosowanie i integracja Europass			0,087		0,087								0,175
Opracowanie narzędzia do wstępnej selekcji			0,112		0,112								0,225
Baza życiorysów obywateli państw trzecich			0,112		0,112								0,225

⁵⁷ W tej tabeli przedstawiono scenariusz zakładający uczestnictwo 20 państw członkowskich. Założenie to nie przesądza o wyborach państw członkowskich, a budżet zostanie dostosowany w zależności od liczby państw członkowskich uczestniczących w unijnej puli talentów.

⁵⁸ Jak wyżej.

⁵⁹ Jak wyżej.

Dostosowanie i integracja bazy wolnych miejsc pracy EURES			0,300		0,300							0,600
Dostosowanie i integracja wyszukiwarki/narzędzia do kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia EURES			0,225		0,225							0,450
Główny system			2,175		2,175							4,350
Interoperacyjność platformy informatycznej unijnej puli talentów z innymi systemami			0,075		0,075							0,150
Interoperacyjność platformy informatycznej unijnej puli talentów z odpowiednimi systemami krajowymi państw członkowskich			2,088		2,088							4,176
Operacje (utrzymanie)						0,926		0,926		0,772		2,624
Infrastruktura			0,315		0,315		0,315		0,315		0,315	1,574
Wdrożenie dodatkowych elementów						1,645		1,645		0,548		3,837
Cel szczegółowy nr 2 – suma częściowa			5,490		5,490		2,886		2,886		1,635	18,386
CEL SZCZEGÓŁOWY nr 3: Inne działania												
Komunikacja			0,487		0,487		0,487		0,487		0,487	2,435
Tłumaczenia pisemne			1,300		1,300		1,300		1,300		1,300	6,500
Szkolenia						1,600		1,600		1,600		4,800
Koordinacja pozioma			0,176		0,176		0,176		0,176		0,176	0,880
Informacje w internecie						1,057		1,057		1,057		3,171
Cel szczegółowy nr 3 – suma częściowa			1,963		1,963		4,620		4,620		4,620	17,786
CEL SZCZEGÓŁOWY nr 4:												
Wsparcie administracyjne na wydawanie „paszportów partnerstwa w zakresie talentów” (koszty ponoszone przez państwa							1,440		1,440		1,440	4,320

członkowskie, pokrywane w ramach FAMI)													
Cel szczegółowy nr 4 – suma częstkowa											1,440		1,440
OGÓŁEM			12,309		12,309		23,513		23,513		22,262		93,906

3.2.3. Podsumowanie szacunkowego wpływu na środki administracyjne⁶⁰

- ☐ Wniosek/inicjatywa nie wiąże się z koniecznością wykorzystania środków administracyjnych
- ☒ Wniosek/inicjatywa wiąże się z koniecznością wykorzystania środków administracyjnych, jak określono poniżej:

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

	2024	2025	2026	2027	OGÓŁEM 2024–2027	2028 ⁶¹	2029 ⁶²	2030 ⁶³	OGÓŁEM 24-30
DZIAŁ 7 wieloletnich ram finansowych									
Zasoby ludzkie	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Pozostałe wydatki administracyjne	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
DZIAŁ 7 wieloletnich ram finansowych – suma częściowa	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
Poza DZIAŁEM 7 wieloletnich ram finansowych									
Zasoby ludzkie	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Pozostałe wydatki administracyjne	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Suma częściowa poza DZIAŁEM 7 wieloletnich ram finansowych	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
OGÓŁEM	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113

Potrzeby w zakresie środków na zasoby ludzkie i inne wydatki o charakterze administracyjnym zostaną pokryte z zasobów służb Komisji już przydzielonych na zarządzanie tym działaniem lub przesuniętych w ramach tych służb Komisji, uzupełnionych w razie potrzeby wszelkimi dodatkowymi zasobami, które mogą zostać przydzielone zarządzającym służbom Komisji w ramach procedury rocznego przydziału środków oraz w świetle istniejących ograniczeń budżetowych.

3.2.3.1. Szacowane zapotrzebowanie na zasoby ludzkie

- ☐ Wniosek/inicjatywa nie wiąże się z koniecznością wykorzystania zasobów ludzkich.
- ☒ Wniosek/inicjatywa wiąże się z koniecznością wykorzystania zasobów ludzkich, jak określono poniżej:

Wartości szacunkowe należy wyrazić w ekwiwalentach pełnego czasu pracy

⁶⁰ W tej tabeli przedstawiono scenariusz zakładający uczestnictwo 20 państw członkowskich. Założenie to nie przesądza o wyborach państw członkowskich, a budżet zostanie dostosowany w zależności od liczby państw członkowskich uczestniczących w unijnej puli talentów.

⁶¹ Jak wyżej.

⁶² Jak wyżej.

⁶³ Jak wyżej.

	2024	2025	2026	2027	2028 ⁶⁴	2029 ⁶⁵	2030 ⁶⁶
Stanowiska przewidziane w planie zatrudnienia (stanowiska urzędników i pracowników zatrudnionych na czas określony)							
20 01 02 01 (w centrali i w biurach przedstawicielstw Komisji)	1	2	5	7	9	9	9
20 01 02 03 (w delegaturach)							
01 01 01 01 (pośrednie badania naukowe)							
01 01 01 11 (bezpośrednie badania naukowe)							
Inna linia budżetowa (określić)							
Personel zewnętrzny (w ekwiwalentach pełnego czasu pracy: EPC)							
20 02 01 (CA, SNE, INT z globalnej koperty finansowej)	0	1	2	3	4	4	4
20 02 03 (CA, LA, SNE, INT i JPD w delegaturach)							
01 01 01 02 (CA, SNE, INT – pośrednie badania naukowe)							
01 01 01 12 (CA, INT, SNE – bezpośrednie badania naukowe)							
Inna linia budżetowa (określić)							
OGÓŁEM	1	3	7	10	13	13	13

Potrzeby w zakresie zasobów ludzkich zostaną pokryte z zasobów służb Komisji już przydzielonych na zarządzanie tym działaniem lub przesuniętych w ramach tych służb Komisji, uzupełnionych w razie potrzeby wszelkimi dodatkowymi zasobami, które mogą zostać przydzielone zarządzającym służbom Komisji w ramach procedury rocznego przydziału środków oraz w świetle istniejących ograniczeń budżetowych.

Opis zadań do wykonania:

Urzędnicy i pracownicy zatrudnieni na czas określony	- Wsparcie negocjacji w sprawie wniosku ustawodawczego w Parlamencie Europejskim i Radzie - Opracowywanie aktów delegowanych i wykonawczych + negocjacje w latach 2026–2027 - Ustanowienie struktury zarządzania i procedura komitetowa - Realizacja zadań Sekretariatu Unijnej Puli Talentów, w tym planowanie i koordynacja jej działań - Ochrona danych (w tym sporządzanie i finalizowanie porozumień o administrowaniu) - Zarządzanie umowami z dostawcami usług i koordynacja w zakresie kwestii informatycznych (wewnętrzna grupa sterująca ds. informatycznych i przekazywanie informacji radzie ds. informatycznych) - Współpraca i wsparcie działań związanych z ustanowieniem krajowych punktów kontaktowych - Wsparcie administracyjne na wydawanie „paszportów partnerstwa w zakresie talentów” - Wsparcie dla państw członkowskich uczestniczących w partnerstwach w zakresie talentów Szczególny system partnerstwa w zakresie talentów (wymogi dotyczące paszportów, kampania informacyjna)
Personel zewnętrzny	- Wsparcie negocjacji i przygotowania przed wejściem w życie - Ustalenie potrzeb szkoleniowych i przygotowanie modułów budowania zdolności - Wsparcie przy ustalaniu ram wskaźników, monitorowaniu i

⁶⁴ Jak wyżej.

⁶⁵ Jak wyżej.

⁶⁶ Jak wyżej.

	ocenie - Strategia komunikacji i organizacja wydarzeń, tworzenie sieci kontaktów
--	---

3.2.4. Zgodność z obowiązującymi wieloletnimi ramami finansowymi

Wniosek/inicjatywa:

- ☒ może zostać w pełni sfinansowany(a) przez przegrupowanie środków w ramach odpowiedniego działu wieloletnich ram finansowych (WRF).

Koszty wniosku dotyczącego unijnej puli talentów zostaną pokryte z FAMI bez naruszania istniejącej puli środków finansowych.

- ☐ wymaga zastosowania nieprzydzielonego marginesu środków w ramach odpowiedniego działu WRF lub zastosowania specjalnych instrumentów zdefiniowanych w rozporządzeniu w sprawie WRF.

Należy wyjaśnić, który wariant jest konieczny, określając działy i linie budżetowe, których ma dotyczyć, odpowiadające im kwoty oraz proponowane instrumenty, które należy zastosować.

- ☐ wymaga rewizji WRF.

Należy wyjaśnić, który wariant jest konieczny, określając linie budżetowe, których ma on dotyczyć, oraz podając odpowiednie kwoty.

3.2.5. Udział osób trzecich w finansowaniu

Wniosek/inicjatywa:

- ☐ nie przewiduje współfinansowania ze strony osób trzecich
- ☐ przewiduje współfinansowanie ze strony osób trzecich szacowane zgodnie z poniższymi szacunkami:

środki w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

	Rok N ⁶⁷	Rok N+1	Rok N+2	Rok N+3	Wprowadzić taką liczbę kolumn dla poszczególnych lat, jaka jest niezbędna, by odzwierciedlić cały okres wpływu (por. pkt 1.6)			Ogółem
Określić organ współfinansujący								
OGÓŁEM środki objęte współfinansowaniem								

⁶⁷ Rok N jest rokiem, w którym rozpoczyna się realizację wniosku/inicjatywy. „N” należy zastąpić oczekiwanym pierwszym rokiem realizacji (np.: 2021). Tak samo należy postąpić dla kolejnych lat.

3.3. Szacunkowy wpływ na dochody

- ☐ Wniosek/inicjatywa nie ma wpływu finansowego na dochody
- ☐ Wniosek/inicjatywa ma wpływ finansowy określony poniżej:
 - ☐ wpływ na zasoby własne
 - ☐ wpływ na dochody inne
- Wskazać, czy dochody są przypisane do linii budżetowej po stronie wydatków ☐

w mln EUR (do trzech miejsc po przecinku)

Linia budżetowa po stronie dochodów	Środki zapisane w budżecie na bieżący rok budżetowy	Wpływ wniosku/inicjatywy ⁶⁸						
		Rok N	Rok N+1	Rok N+2	Rok N+3	Wprowadzić taką liczbę kolumn dla poszczególnych lat, jaka jest niezbędna, by odzwierciedlić cały okres wpływu (por. pkt 1.6)		
Artykuł ...								

W przypadku wpływu na dochody przeznaczone na określony cel należy wskazać linie budżetowe po stronie wydatków, które ten wpływ obejmie.

--

Pozostałe uwagi (np. metoda/wzór użyte do obliczenia wpływu na dochody albo inne informacje).

--

⁶⁸

W przypadku tradycyjnych zasobów własnych (opłaty celne, opłaty wyrównawcze od cukru) należy wskazać kwoty netto, tzn. kwoty brutto po odliczeniu 20 % na poczet kosztów poboru.