

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Evropský trh práce a systém EURES

V rámci volného pohybu pracovníků v zemích Evroské unie má velký význam tzv. systém EURES, který funguje na principu jakési veřejné „zprostředkovatelný práce“ (obdoba úřadu práce na komunitární úrovni) a zároveň informuje občany EU o možnostech jejich pracovního uplatnění v kterékoli členské zemi. Jedná se o složitou síť lidí (euro-managerů a euro-poradců) a techniky, v rámci které dochází k neustálému toku informací, rad a údajů o počtu i kvalitě volných míst.

V rámci volného pohybu pracovníků v zemích Evroské unie má velký význam tzv. systém EURES, který funguje na principu jakési veřejné „zprostředkovatelný práce“ (obdoba úřadu práce na komunitární úrovni) a zároveň informuje občany EU o možnostech jejich pracovního uplatnění v kterékoli členské zemi. Jedná se o složitou síť lidí (euro-managerů a euro-poradců) a techniky, v rámci které dochází k neustálému toku informací, rad a údajů o počtu i kvalitě volných míst. Její jednotlivé subsystémy jsou budovány na vnitrostátní úrovni členského státu.

Síť EURES vznikla v roce 1994 na základě partnerského vztahu mezi Evropskou komisí a veřejnými službami zaměstnanosti patnácti členských států (mimo ně se systému účastní i Norsko a Island). Jejím základním posláním je umožňovat aktuální výměnu volných pracovních míst v rámci evropského hospodářského prostoru, zajištění výměny informací o pracovních a životních podmínkách, rozvoj spolupráce mezi Evropskou komisí a službami zaměstnanosti členských států, vytvoření zvláštních struktur pro spolupráci a služby týkající se pracovní mobility v příhraničních oblastech, výměnu informací o situaci a trendech trhu práce v jednotlivých státech. Vzhledem ke složitosti systému EURES bylo nezbytné vytvořit centrální Evropský koordinační úřad, který je odpovědný za propagaci systému na úrovni Evropské unie a ve spolupráci s Technickým a poradním výborem pro volný pohyb pracovní síly přispívá k realizaci a dosahování cílů EURES. Systém EURES zahrnuje dvě základní databáze: 1. informace o volných pracovních místech, 2. všeobecné informace o životních a pracovních podmínkách v členských státech. Každý členský stát je zastoupen tzv. euro-managerem v pracovní skupině EURES, přičemž tento euro-manager má za úkol rozvíjet a monitorovat národní systém, přenášet informace z evropského trhu práce na vnitrostátní úroveň, řídit, koordinovat činnost a organizovat vzdělávání euro-poradců, zabezpečovat propagaci principů EURES, spolupracovat se sociálními partnery (např. s odbory, zejména s různými odborovými centrálními působícími v dané zemi nebo i na celoevropské úrovni) apod. Činiteli vyskytujícími se pouze na vnitrostátní (národní) úrovni jsou již zmínění euro-poradci: ti poskytují specializované poradenství na národním trhu práce, a to jak uchazečům o zaměstnání, tak i zaměstnavatelům. Jejich aktivity a technické vybavení jsou financovány vnitrostátními institucemi (veřejnými službami zaměstnanosti), přičemž využívají částečné finanční a technické podpory Evropské komise. Vzhledem ke skutečnosti, že pracovní mobilita a překonávání specifických překážek jsou nejrozšířenější v přeshraničních regionech (pouze uvnitř evropského hospodářského prostoru), byl vytvořen tzv. EURES-T systém. Euro-poradci zde nejčastěji pomáhají lidem žijícím v jedné a pracujícím v sousední zemi, informují a zajišťují zprostředkovatelskou činnost v právně i fakticky odlišných, specifických podmínkách přeshraniční pracovní mobility.

A jaký užitek bude mít tato síť pro Českou republiku? V ideálním případě by ČR mohla jejích nesporných výhod využívat hned po svém připojení k EU. Jednalo by se o pohyb pracovní síly v evropském rozměru, o otevření českého trhu práce pracovníkům a zaměstnavatelům zemí EU, a zároveň o zpřístupnění ostatních vnitrostátních trhů členských států českým zaměstnancům a

zaměstnavatelům. Vzhledem k nedobrym výsledkům české vlády při uzavírání přístupové kapitoly týkající se volného pohybu osob - a zde konkrétně pracovníků, však brzké zavedení tohoto systému v ČR nepřichází v úvahu. Pokud se ČR stane členem EU kolem roku 2003, nebude její členství na tomto poli rovnoprávné se současnými členy EU (viz možnost zavedení dvouletých až sedmiletých přechodných období, které dočasně znemožní českým občanům využívat práva přijmout bez pracovního povolení zaměstnání a pracovat v kterékoli zemi EU podle svého svobodného rozhodnutí), přičemž rozšíření sítě EURES bude realizováno až v okamžiku plnohodnotného členství, které nebude nijak omezovat pracovní migraci v rámci EU.

Realizace sítě EURES je podmíněna jednak harmonizací právních norem a přijetím *acquis communautaire* (právo ES), jednak vyřešením metodiky, organizační struktury a dalších technických záležitostí pro skutečné fungování systému. Je nezbytné mj. vybudovat tuzemskou síť euro-poradců, vytvořit normativní podmínky pro usměrňování tvorby a pro distribuci informací o volných pracovních místech (tomuto záměru přizpůsobit centrální evidenci volných pracovních míst), reformovat služby týkající se trhu práce (tj. lépe než dosud vymezit postavení a úlohu úřadů práce, aby nadále nedocházelo ke konfliktům zájmů při zprostředkovávání zaměstnání a současné kontrole, kterou úřady práce vykonávají u zaměstnavatelů).

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)