

Pokud jde o mladistvé, tak jejich podíl na celkové zaměstnanosti v České republice není vysoký, protože značná část mladých lidí se takřka do dospělosti věnuje přípravě na své budoucí povolání. Avšak i tato skupina lidí se, i když třeba jen krátkodobě nebo příležitostně, zapojuje do pracovního procesu. Úkolem společnosti je chránit v zájmu budoucího rozvoje i tuto skupinu budoucích zaměstnanců.

Pokud bych měla zhodnotit dosavadní právní úpravu mladistvých, je podle mého názoru dostatečná, i když není nijak rozsáhlá a k dané problematice nenalezneme téměř žádnou soudní judikaturu. Novým zákoníkem práce č. 262/2006Sb. byla ochrana mladistvých zaměstnanců v pracovněprávních vztazích ještě prohloubena a to také pod vlivem mezinárodního a evropského práva. Jedná se např. o zavedení dohledu nad mladistvým zaměstnancem konajícím noční práci v rámci přípravy na povolání, a to v případě, že je tento dohled pro jeho ochranu nezbytný. Aby bylo možné ratifikovat Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 138 o nejnižším věku, kdy je přípustné zaměstnávání, zákoník práce nově ukládá zaměstnavatelům povinnost vést seznam mladistvých zaměstnanců.

Negativně hodnotím pouze to, že nový zákoník práce nepřevzal ustanovení týkající se spolupráce zaměstnavatele se zákonnými zástupci mladistvého. Toto ustanovení zaručovalo mladistvému v pracovněprávních vztazích ještě větší ochranu, a proto nechápu, z jakého důvodu bylo vypuštěno. Mladiství zaměstnanci totiž většinou nemají dostatek životních zkušeností, aby se mohli správně rozhodnout v pracovněprávních záležitostech a případná rada zákonného zástupce by jim mohla v takových situacích pomoci.

Problém, který je především nutné řešit, spočívá v nedostatečném dodržování ustanovení zákoníku práce, jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany mladistvého zaměstnance. Kontroly by měly být u zaměstnavatelů častější a důkladnější a sankce za zjištěná porušení předpisů by měly být ukládány důsledně.

Zákaz práce dětí mladších 15 let je také velmi přínosný, neboť je třeba zajistit zdravý tělesný a duševní rozvoj jedince a jeho vzdělání. Nelze ovšem dětem zakázat veškerou činnost, a proto úprava v zákoně o zaměstnanosti týkající se výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti je na místě. Některé aktivity a zájmy jsou pro budoucí vývoj dítěte velmi důležité, protože obohacují a rozšiřují jeho znalosti a dovednosti. Ale i tak výkon povolené činnosti dítěte nesmí bránit jeho vzdělání, školní docházce, musí být přiměřený věku dítěte a nesmí být pro něho nebezpečný. Jak jsem již uvedla, problémem každé právní úpravy je kontrola a vynucování jejího dodržování v praxi. V praxi záleží hlavně na úřednících na úradech práce, aby vykonávali často a důkladně kontroly výkonu činnosti dětí. Sebedokonalejší právní úprava totiž ztrácí svoji efektivitu, pokud není její dodržování sledováno a vynucováno.