

## Závěr:

Po prostudování všech právních pramenů, které zakotvují ochranu mladistvých zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a které upravují zvláštní pracovní podmínky mladistvých, jsem dospěl k závěru, že český právní řád poskytuje mladistvým pracovníkům dostatečnou právní ochranu. Novým zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. byla tato ochrana prohloubena, a to také pod vlivem mezinárodního a evropského práva. Jedná se o zavedení dohledu nad mladistvým zaměstnancem konajícím noční práci v rámci přípravy na povolání, a to v případě, je-li tento dohled pro jeho ochranu nezbytný. Dále je to možnost Ministerstva zdravotnictví ČR stanovit pro některé obory častější provádění lékařských prohlídek mladistvých zaměstnanců. Aby bylo možné ratifikovat Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 138/1973, o nejnižším věku, kdy je přípustné zaměstnávání, zákoník práce nově ukládá zaměstnavatelům povinnost vést seznam mladistvých zaměstnanců. Podle mého názoru všechny tyto „novinky“ v zákoníku práce přispívají k prohloubení ochrany mladistvých v pracovněprávních vztazích. Takový přístup je správný, protože zákonodárce by měl dbát na to, aby mladistvým pracovníkům byla poskytnuta maximální ochrana. Platná právní úprava by měla plně reagovat na problémy současné doby. Nový zákoník práce vypustil povinnost zaměstnavatele, vyžádat si vyjádření zákonného zástupce mladistvého v případě uzavření pracovní smlouvy či skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Taktéž se již nevyžaduje, aby zaměstnavatel dával zákonnému zástupci mladistvého na vědomí, že s mladistvým byl skončen pracovní poměr, a to ze strany zaměstnavatele. Tvůrci zákoníku práce toto ustanovení v zákoníku práce považovali za zbytečné, neboť žádost o vyjádření měla pouze informativní charakter a zákonný zástupce mladistvého nemohl tyto skutečnosti právně ovlivnit. Já se však přesto domnívám, že toto ustanovení mělo být ponecháno v platnosti,

protože i přes svůj informativní charakter přispívalo k ochraně mladistvých pracovníků. Mladiství zaměstnanci většinou nemají dostatek životních zkušeností, aby se mohli fundovaně rozhodovat v pracovněprávních vztazích a případná rada informovaného rodiče by jim v takových to situacích byla jenom ku prospěchu. Jejich zákonní zástupci např. někdy vůbec nevědí, že jejich mladistvý syn či dcera ukončil předčasně školu a nastoupil do zaměstnání, které pak chce bez vážného důvodu opustit.

Dále nový zákoník práce zrušil ustanovení o kratší pracovní době mladistvých, což prý bylo zapříčiněno požadavky praxe, neboť zaměstnávání mladistvých s kratší pracovní dobou nebylo pro zaměstnavatele atraktivní a znevýhodňovalo mladistvé na trhu práce. Podle mého názoru i toto ustanovení zákoníku práce mělo být ponecháno v platnosti, protože s ohledem na nízký věk a nedostatečnou fyzickou vyspělost mladistvých pracovníků není pro ně vhodné, aby denně odpracovali tolik hodin jako ostatní zletilí zaměstnanci, jejichž psychický a fyzický vývoj je na mnohem vyšší úrovni. Na druhou stranu je jistě věcí rozsáhlé diskuze, co má větší důležitost, zda-li je to ochrana jejich řádného fyzického a psychického vývoje nebo zajištění jejich konkurenceschopnosti na trhu práce.

Kromě stanovení povinností a zákazů by měl stát především dbát také na jejich dodržování v praxi. Sebedokonalejší právní úprava ztrácí svoji efektivitu, pokud není její dodržování sledováno a vynucováno. V praxi se často stává, že si zaměstnavatelé vykládají zákoník práce podle svých potřeb a nedodržují ustanovení o zvláštních pracovních podmínkách mladistvých. Je to hlavně z toho důvodu, že dodržování těchto ustanovení přináší zaměstnavateli z jeho pohledu zbytečné komplikace.

Co se týká zaměstnávání mladistvých, je problém především na straně mladistvých uchazečů o zaměstnávání. Úřady práce vyvíjejí velikou snahu,

aby se jim podařilo zapojit mladistvé do pracovního života, ale setkávají se s velkým nezájmem ze strany mladistvých. Chybí jim motivace k hledání zaměstnání, raději zůstávají doma a žijí ze sociálních dávek. Jejich názory jsou zejména ovlivněny rodinným a sociálním prostředím ve kterém žijí, a proto hlavním řešením dobrovolné nezaměstnanosti mladistvých jsou preventivní opatření, která by mladistvé vedla k dokončení středoškolského studia či k aktivnímu přístupu při hledání zaměstnání. Tato preventivní opatření by měla působit na rodinu, ve které mladistvý žije, tj. aby rodiče měli zájem o studium svých dětí a aby je v něm podporovali. Školy by měly věnovat větší pozornost péči o děti. Jedná se o individuální přístup k dětem, které jsou ohroženy negativními vlivy rodinného a sociálního prostředí. V žádném případě by neměla být podceňována práce psychologa s těmito dětmi. Z toho plyne, že velká pozornost by měla být věnována preventivním opatřením, která zabraňují předčasnému odchodu mladistvých ze vzdělání. Podle mého názoru je péče úřadů práce o mladistvé nezaměstnané dostatečná, ale změny by měl doznat především postoj mladistvých, co se týče přístupu k zaměstnání.

Omezení výkonu činnosti dětí pouze na činnosti kulturní, umělecké, reklamní a sportovní je správné, neboť u takto mladých dětí je potřeba ochrany jejich zdravého tělesného a psychického vývoje na prvním místě. Výkon povolené činnosti dítěte mu nesmí bránit ve vzdělávání a školní docházce, musí být přiměřený věku dítěte a nesmí být pro něho nebezpečný. Nebylo by dobré zakázat dětem výkon veškerých činností. Tak například výkon sportovních a uměleckých činností je mnohdy nezbytný již od dětského věku, pokud má člověk v dospělosti dosáhnout profesionální úrovně. Jedná se o činnosti, pro které je příznačný dlouhodobý trénink a příprava. Výkon těchto činností může mít pro dítě kladný přínos, protože obohacuje a rozšiřuje jeho znalosti a dovednosti. Ale i tak je zájem na zdravém rozvoji dítěte prvořadý a výkon činnosti je podmíněn splněním mnoha podmínek. Jak jsem již uvedl,

problémem každé právní úpravy je kontrola a vynucování jejího dodržování v praxi. Úředníci na úřadech práce mají dostačující možnosti kontroly výkonu činnosti dětí. V praxi už je pouze na nich, aby často a důkladně tyto kontroly prováděli. Pravidla, která pro výkon činnosti dítěte stanoví zákon o zaměstnanosti, jsou podle mého názoru dostatečná.

Důsledná kontrola dodržování zákona, ať v případě pracovních podmínek mladistvých nebo výkonu činnosti dítěte je dle mého názoru hlavním předpokladem kvalitní ochrany mladistvých a dětí při výkonu pracovních činností, neboť platná právní úprava poskytuje dostatečné prostředky k jejich ochraně.