

SONDA DO „SHADY“ REALITY PRVNÍCH BRIGÁD MLADÉ GENERACE

**Nepostradatelná pracovní „síla“, křehká práva
a normalizace freestyle podmínek**





Autorka: RNDr. Tereza Freidingerová, Ph.D.
Ilustrace: MgA. Dorota Šebková
Grafické zpracování a sazba: MgA. Kristýna Boleslav

Vydal Člověk v tísni, o. p. s.
Šafaříkova 24, 120 00 Praha 2
Vydání první.
ISBN: 978-80-7591-120-9

www.clovekvtisni.cz
migrace@clovekvtisni.cz

Poděkování

Rádi bychom poděkovali Katedře sociologie Institutu sociologických studií Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy za součinnost při vzniku této analýzy. V rámci cvičení *Praktika z kvalitativního výzkumu*, které se na této katedře vyučuje, se studenti druhého a třetího ročníku bakalářského studia sociologie se specializacemi sociální antropologie a studia současných společností mohli zapojit do sondy zaměřené na pracovní zkušenosti mladé generace žijící v Česku. Vedle osvojení praktických výzkumných dovedností tak získali příležitost hlouběji porozumět tématu, které se bezprostředně dotýká jejich vlastních životů a bude je provázet po podstatnou část jejich profesní kariéry.

Zvláštní poděkování patří studentkám a studentům, kteří během celého semestru realizovali rozhovory se svými vrstevníky a pomáhali odkrývat podobu a proměny kultury českého trhu práce. Jmenovitě děkujeme (v abecedním pořadí): Kamile Boháčové, Ester Davidové, Valérii Duškové, Elišce Habalové, Martinu Hamplovi, Adéle Hobzíkové, Kateřině Hradilové, Alexovi Konrádovi, Janu Krupanskému de Miguel, Janu Píchovi, Anně Sellnerové a Therese Trvajové.





Obsah

Poděkování	3
/ Obsah	4
/ Předmluva: Naše pozice	6
/ Executive Summary	7
1. Normalizace „freestyle“ podmínek	7
2. Systémové paradoxy a selhání státu	7
3. Repertoár prohrěšků	7
4. Dvojitá docházka jako systémový nástroj manipulace	8
5. Role rodiny: Ochranný val i brána k bezpráví	8
6. Rizika platformové ekonomiky: Algoritmus jako neviditelný šéf	8
7. Vymazání rozdílů mezi majoritou a migranty	9
8. Závěr a doporučení	9
1/ Úvod	10
Paradox I: Legální práce dětí a mladistvých, slabý dohled nad ochranou jejich práv	10
Paradox II: „Pomoc“ blízkých jako vstupenka do šedé zóny	10
Paradox III: Digitální modernita v právním pravěku	11
Proč tato analýza vznikla	13
O analýze	16
2/ Reality check: Máte normalizaci „shady“ podmínek pod kůží i vy?	18
Test pro generaci Z na startu profesní kariéry	19
Vyhodnocení: Jak moc jste se nechali „chytit“ do pastí trhu práce?	20
Test pro rodiče mládežníka či mládežnice, který/á sbírá své první pracovní zkušenosti	21
Vyhodnocení: Jaký typ rodiče jste na trhu práce?	22
3/ Repertoár prohrěšků zaměstnavatelů a tichý souhlas pracovníků	23
Co zkoušejí zaměstnavatelé: Kreativní ohýbání zákonů	24
Řetězení dohod mimo pracovní poměr	24
Externalizace nákladů a rizik	25
„Podpultové“ a retrospektivní smlouvy	25
Absence školení BOZP	26
Dvojitá evidence docházky	26
Věk jako volitelný údaj a práce pod zákonné věkové hranice	29
Práce bez potřebné kvalifikace	30
Nevyplácení nebo zpoždění výplaty mzdy	31
Diskriminace či šikana z důvodu původu nebo genderu	32
Co zaměstnanci berou jako fakt: Normalizace „shady“ reality	32
Socializace k nelegální práci	32
Režim „lehký freestyle“	33
Past rodinného kapitálu: Když důvěra nahrazuje právo	34
Smlíření se s neplacenou prací a rezignace na spravedlnost	34
Priorita okamžitého cash-flow: Peníze teď, jistoty „někdy“	35
Strach z konfliktu: Lepší mlčet než přijít o vše	35
Začarovaný kruh tiché dohody a systémového selhání	35



4/ Rodiče a první pracovní zkušenosti: Důvěra místo pravidel	37
Rodiče jako „ochranný val“ hájící fyzické bezpečí	37
Rodiče jako první personalisté šedého trhu práce	38
Rodiče jako zástupci mladých pracovníků	41
Rodiče jako nejistí průvodci	41
Jak se mluví o práci v rodinném kruhu?	42
5/ Láčkovci vs. Zákoník práce: Jak (ne)připravuje školství na profesní realitu	43
6/ Digitální modernita v právním pravěku: Algoritmus platformové ekonomiky jako neviditelný šéf	45
Nucený švarcsystém a rizika na bedrech studentů	45
Reklamy pro mladistvé a past „flotil“	46
Fenomén „nástupu v mínusu“ a gamifikace práce	46
Hrubý příjem vs. čistý příjem	47
Dehumanizace a neustále pod dohledem	48
Pojištění nepojištění	49
7/ Od „vděčného brigádníka“ ke stálému zaměstnanci s právy	50
Zrod sebevědomí: Od pasivity k vyjednávání	50
Nepřekročitelné hranice: Morálka a důstojnost	50
Dichotomie brigády a pracovní poměr	51
8/ Závěr: Konec úsměvných historek	52
Od „švejkování“ k tragédii	52
Algoritmus jako neosobní vykořisťovatel	52
Dvojí role rodičů: Ochránci i navigátoři do šedé zóny	53
Vliv sociálního kapitálu	53
Apel na změnu	53
/ Seznam zkratk	54
/ Seznam zdrojů	55

Předmluva: Naše pozice

Při sestavování této analýzy pro nás bylo klíčové odložit „expertní brýle“ a podívat se do zrcadla, protože v „shady“ hře českého trhu práce není nic černobílé. Naším cílem není moralizovat nad naivitou nastupující generace ani soudit rodiče či zaměstnavatele. Sami jsme byli brigádníky a nyní se nacházíme v pozici rodičů, jejichž děti sbírají své první pracovní zkušenosti. Uvědomujeme si, že nejde o jednoduchý souboj dobra se zlem, ale o komplexní ekosystém, ve kterém se všichni pohybují podle dlouhodobě nastavených, byť někdy pokřivených pravidel. Je pro nás důležité zdůraznit, že pracovníky v žádném případě nesoudíme ani nehodnotíme. Naopak, během práce na tomto textu jsme si uvědomili, že popsané zkušenosti s „freestyle“ podmínkami nejsou vzdálené ani nám samotným, ať už v roli bývalých brigádníků, nebo současných rodičů.

Chápeme, že kultura českého trhu práce má svá specifika, kde je práce načerno často vnímána jako projev „švejkovského“ vyvržení nad systémem, a nikoliv jako hazard s vlastní budoucností. Mladí lidé do tohoto prostředí vstupují s minimální vyjednávací silou a často přijímají prekarizované podmínky jako nutný rituál dospělosti, ve kterém je priorita okamžitého výdělku nadřazena právním jistotám. Zároveň vnímáme nevděčnou roli rodičů, kteří sice fungují jako „ochranný val“ hlídající fyzické bezpečí dětí, ale v džungli moderních dohod a platforem se sami často stávají nejistými průvodci.

Tato role je o to složitější, že dospívající si do svého života často „nenechají mluvit“.

V mladém věku je běžné vlastní zranitelnost zlehčovat a jakékoliv zásahy rodičů vnímat jako nepotřebnou kontrolu. Sami máme v týmu čerstvou zkušenost, kdy se jedna z nás pokoušela dceři vysvětlit náležitosti její výplatnice, aby jí pomohla se v systému zorientovat. Dcera však dokument odmítla ukázat s obavou, že by jí rodiče práci po zjištění reálných podmínek zakázali, přičemž ona o peníze a samostatnost nechtěla přijít. Tento moment přesně ilustruje začarovaný kruh tiché dohody: mladý člověk se raději dobrovolně vzdá své právní ochrany a subjektivity, než aby riskoval ztrátu příležitosti k výdělku. Naše analýza je tak spíše než soudem naléhavým apelem na systém, který v ochraně, vzdělávání a přípravě mladých lidí na trh práce selhává.



Executive Summary

Sonda do prvních pracovních zkušeností mladých lidí v Česku odhaluje alarmující stav: nelegální práce, absence smluv a obcházení zákoníku práce nejsou excesem, ale normalizovaným standardem. Analýza ukazuje, že prekarizace trhu práce se netýká jen zranitelných skupin, jako jsou cizinci nebo lidé s nízkým lidským a kulturním kapitálem nebo ve zranitelném socioekonomickém postavení, jako jsou například exekuce, ale prostupuje celou nastupující generací bez ohledu na původ či vzdělání rodičů.

1. NORMALIZACE „FREESTYLE“ PODMÍNEK

Česká společnost trpí hlubokou normalizací neformálního zaměstnávání. Mladí lidé vstupují na trh práce s přesvědčením, že zákoník práce je pouze „volitelnou literaturou“ a práce bez smlouvy či peníze „na ruku“ jsou běžným rituálem dospělosti. Tento stav respondenti naší sondy často nazývají režimem „lehký freestyle“, v němž jsou ochrana práv a bezpečnostní standardy vnímány jako zbytečná byrokracie, která jen zdržuje od výdělku.

2. SYSTÉMOVÉ PARADOXY A SELHÁNÍ STÁTU

Analýza identifikuje tři klíčové paradoxy současného stavu:

- Legislativní otevřenost vs. nulová ochrana: Stát umožňuje legálně pracovat stále mladším dětem (od roku 2025 již od 14 let), ale nedisponuje efektivními mechanismy, jak tyto nejzranitelnější pracovníky chránit před zneužíváním a rizikovými provozy.

Vzdělávací vakuum: Školství připravuje

- studenty „pro potřeby trhu“ (psaní CV), ale nikoliv „na trh práce“. Absolventi často disponují akademickými znalostmi, ale nedokáží přečíst pracovní smlouvu, výplatní pásku ani identifikovat nelegální praktiky.
- Digitální modernita v právním pravěku: Pokročilé technologie platformové ekonomiky (např. donáškové služby) slouží k efektivnějšímu vytěžování lidské práce v prostředí, které právně připomíná 19. století.

3. REPERTOÁR PROHŘEŠKŮ

Zaměstnavatelé v sektorech jako gastro, stavebnictví či platformová ekonomika využívají širokou škálu praktik k minimalizaci nákladů a rizik, které mladí pracovníci pod vlivem neznalosti akceptují jako běžnou věc. Mezi nejčastější prohřešky patří řetězení dohod u sesterských firem pro obcházení zákonných limitů pro odvody, absence školení bezpečnosti práce (BOZP), výkon odborných prací bez potřebné kvalifikace nebo práce s alkoholem u nezletilých. Běžným jevem je také nevyplácení zákonných příplatků za víkendy a svátky či neplacená práce navíc.



4. DVOJÍ DOCHÁZKA JAKO SYSTÉMOVÝ NÁSTROJ MANIPULACE

Zásadním a hluboce normalizovaným mechanismem je dvojí evidence docházky. V tomto režimu existuje jedna „oficiální“ verze pro kontrolní orgány, která vzorně deklaruje splnění zákonných limitů a přestávek, a druhá „reálná“ verze, podle níž se řídí skutečný výkon práce a následná výplata. Tento sofistikovaný nástroj umožňuje zaměstnavatelům:

- Legalizovat nadlimitní práci, kdy pracovníci na dohody odpracovávají násobky povolených hodin, přičemž nadlimitní výdělky jsou maskovány fiktivními bonusy nebo hotovostí „na ruku“.
- Maskovat porušování pravidel týkajících se povinných přestávek na odpočinek a maximální délky směn, které jsou v reálném provozu často ignorovány.
- Obcházet vyplácení příplatků, kdy je například víkendová práce v oficiální evidenci vykázána jako práce ve všední dny.

Tato praxe je na českém trhu práce natolik rozšířená, že ji mnozí zaměstnanci i zaměstnavatelé považují za nevinnou administrativní pomůcku, která v situaci „správně“ vyplacené odměny nikomu neškodí. Ve skutečnosti však vytváří prostředí netransparentnosti a zbavuje mladé lidi jakýchkoliv důkazů o reálném výkonu práce v případě úrazu nebo sporů o mzdu.

5. ROLE RODINY: OCHRANNÝ VAL I BRÁNA K BEZPRAVÍ

Rodina hraje v profesním startu dětí rozporuplnou roli. Rodiče fungují jako „ochranný val“ v otázkách fyzického bezpečí (řeší noční návraty, nebezpečné lokality), ale v otázkách právní ochrany vykazují kognitivní slepotu.

V našem vzorku se ukázalo, že většina prvních brigád je zprostředkována přes rodinné známé. Tato „vzájemná důvěra“ však paradoxně vede k rezignaci na smlouvy a pojištění. Dohazování práce v šedé zóně není vázáno na vzdělání rodičů, ale prostupuje všemi sociálními třídami. Neformální dohody nad zákon nadřazují i vysoce postavení rodiče s velkým sociálním a kulturním kapitálem.

6. RIZIKA PLATFORMOVÉ EKONOMICKY: ALGORITMUS JAKO NEVIDITELNÝ ŠÉF

V našem vzorku byla pro mladé lidi jednou z hlavních bran na trh práce platformová ekonomika (gig economy), jejíž automatizovaný šablonovitý proces najímání nových kurýrů v čistě online prostředí funguje jako nízkoprahový a zdánlivě velmi snadný krok k práci a výdělku, ovšem za cenu totální externalizace rizik, který nabývala těchto podob:

- Nucený švarcsystém: Firmy se zbavují odpovědnosti za odvody a pojištění tím, že i nezkušené studenty nutí k podnikání na IČO.
- Nástup v mínusu: Pracovníci si často musí vybavení (boxy, uniformy) „předplatit“ formou zálohy stržené z první odměny.
- Dehumanizace: Algoritmus řídí kurýry skrze GPS a gamifikaci, zatímco v reálném prostoru se tito pracovníci stávají pro společnost „neviditelnými“ objekty doručovací infrastruktury.



7. Vymazání rozdílů mezi majoritou a migranty

V naší analýze jsme se zaměřili na mladé lidi z majority a s migračním původem s cílem identifikovat, zda mají tyto dvě skupiny jiné zkušenosti s prekarizací práce. Překvapivým zjištěním je, že v segmentu brigád a krátkodobých úvazků se mezi těmito dvěma skupinami rozdíly stírají, a to i napříč socioekonomickým spektrem. Prekarizovaný trh práce využívá nezkušenost a nízkou vyjednávací sílu všech mladých lidí stejně. Rozdíl nastává až v momentě selhání systému: děti z rodin s vyšším kapitálem mají kam ustoupit, zatímco pro znevýhodněné mohou být následky (dluhy na pojistném, úrazy) fatální.

8. Závěr a doporučení

Analýza varuje před netečností systému – kontrolních mechanismů, vzdělávacího kurikula, vymahatelnosti práva. Přináší empirické důkazy o mechanismech neustálého udržování neférových praktik, které se přenáší z generace na generaci a argumentuje, že pokud bude společnost nadále vnímat porušování norem u mladých jako „úsměvnou historku z mládí“, bude český trh práce nadále konzervovat kulturu, kde je člověk jen levnou komoditou. V této rovině naše analýza zvedá dva apely:

- **Apel na stát:** Je nutné posílit ochranu dětí v rizikových provozech a zamezit tlaku ze strany zaměstnavatelů na vlastní externalizaci rizik a nákladů na své pracovníky, zejména jde o řetězení zprostředkovatelských subjektů, zpravidla pseudoagentur (např. v případě platformové ekonomiky se jedná o tzv. flotily), aby se konečný uživatel zbavil jakékoliv odpovědnosti, a o tlak na nedobrovolnou podnikatelskou činnost (tzv. švarcsystém), kterým zaměstnavatelé maskují nelegální zaměstnávání.
- **Apel na školství:** Základy pracovního práva a finanční gramotnosti musí být pevnou součástí rámcových vzdělávacích plánů, aby mladí pracující, kteří vstupují na trh práce už jako čtrnáctiletí, znali rozdíly mezi dohodami mimo pracovní poměr a pracovním poměrem, mezi zaměstnáním a pozicí OSVČ, uměli číst ve výplatních páskách nebo chápali význam BOZP.

1/ Úvod

Vstup mladých lidí na trh práce je tématem, kterému český veřejný prostor věnuje značnou, leč mnohdy jednostrannou pozornost. Prohlášení politiků a hospodářských komor se až příliš často omezují na mantru o nutnosti „připravit nastupující generaci pro potřeby trhu“. Člověk je v tomto pojetí redukován na „pracovní sílu“ – tedy naformátovanou komoditu, která má co nejladčeji zapadnout do soukolí ekonomiky, a to co nejdříve. Od loňského roku (2025) už smí během letních prázdnin pracovat dokonce i čtrnáctiletí osmáci. Současné nastavení tak otevírá prostor pro legální práci stále širšímu okruhu nezletilých, ale zároveň dává vzniknout několika hlubokým paradoxům, které naše sonda do prvních pracovních zkušeností mladé generace odkrývá.

PARADOX I: LEGÁLNÍ PRÁCE DĚTÍ A MLADISTVÝCH, SLABÝ DOHLED NAD OCHRANOU JEJICH PRÁV

Český stát vpouští na trh práce i děti, které dosud nedokončily základní vzdělání a v peněžence jim často chybí i občanský průkaz. To znamená ty potenciálně nejzranitelnější z nejzranitelnějších. Vzdělávací systém financovaný z veřejných prostředků by v takové situaci neměl fungovat jen jako nástroj, který děti připravuje pro trh práce – tedy jako zdatnou, samostatnou a výkonnou „pracovní sílu“. Jeho klíčovou rolí musí být především příprava mladých lidí na trh práce ve smyslu výchovy sebevědomých jedinců, kteří znají svá práva a dokáží se v komplexním právním prostředí nejen bezpečně orientovat, ale tato svá práva i fakticky uplatňovat.

Realita je však opačná. I přesto, že ekonomická aktivita tvoří dvě třetiny průměrného života Čechů a Čechů, ze škol si mladí lidé odnášejí jen mlhavé znalosti o svých právech a povinnostech. Jak jeden z respondentů lakonicky shrnul: „Víc víme o láčkovcích než o dohodách mimo pracovní poměr.“ Výsledkem je situace, kdy patnáctiletí brigádníci běžně vykonávají osmihodinové směny bez přestávek, pracují bez školení bezpečnosti práce (BOZP) v režimu „lehký freestyle“ nebo se o svých povinnostech a právech (např. o možnosti podpisu „růžového“ prohlášení poplatníka) dozvídají až v momentě, kdy už dávno pracují.

PARADOX II: „POMOC“ BLÍZKÝCH JAKO VSTUPENKA DO ŠEDÉ ZÓNY

Druhý paradox spočívá v roli rodinného a sociálního kapitálu. Většina respondentů získala svou první práci přes rodiče, příbuzné či známé. Tento mechanismus, který má mladým lidem usnadnit start, však paradoxně nejčastěji vede k normalizaci nestandardních praktik. Právě v prostředí rodinných výpomocí či „známých“ se nejvíce rezignuje na písemné smlouvy, řádné školení a pojištění, a to pod rouškou „vzájemné důvěry“. Rodiče sice fungují jako ochranný val v oblasti fyzického bezpečí (hlídají, aby se děti v noci v pořádku vrátily domů), ale v oblasti právní ochrany jsou kognitivně slepí. Sami často nevědomky učí své děti, že pravidla na trhu práce se prostě obcházejí a že první brigáda bez smlouvy a za peníze „na ruku“ je jen úsměvná historka z mládí, a nikoliv systémové pochybení.

PARADOX III: DIGITÁLNÍ MODERNITA V PRÁVNÍM PRAVĚKU

Požadavky a procesy na trhu práce se dynamicky digitalizují, ovšem na prekarizovaném trhu práce se tak děje bez skutečného technologického pokroku, který by člověku ulevil. Tento rozpor má dopady zvláště v platformové ekonomice nebo tzv. *gig economy* (**Infobox 1.1**), která se mezi mladými lidmi stává významnou branou pro vstup na trh práce. Místo robotizace nastupuje zdokonalování algoritmů platformových ekonomik s cílem co nejvíce vytěžit lidskou práci při minimálních investicích a maximální anonymitě zaměstnavatele. K tomuto „vytěžování“ systém využívá zejména cizince a mladé lidi na začátku kariéry, kteří jsou buď nuceni pracovat v pochybných flotilách, což de facto představuje velmi nevýhodné zastřené agenturní zaměstnávání, tzv. pseudoagentury (více např. Freidingerová, Andrlé, Malá, 2025), nebo jsou tlačeni do nelegálního švarcsystému. Tento překotný vývoj se odehrává v právním pravěku, který neumí na rozvoj těchto platforem adekvátně rychle reagovat ochranou práv jejích pracovníků.

Před nástrahami nového digitálního řízení pracovníků neumí nastupující generaci varovat ani škola ani rodiče, kteří *gig economy* znají většinou jen z pozice uživatelů donáškových služeb a postrádají vhled do jejích rizik. Zatímco politici mluví o inovacích, kurýři v ulicích vstupují do vztahů připomínajících neomezenou moc nad námezdní silou z minulých století, kde jako subjekty práva zůstávají neviditelní. Jsou nuceni nést veškerá rizika od nákladů na pomůcky přes opravy vlastních kol až po pokuty za neodpracované směny, přičemž systémově zneužívaná neznalost daňových povinností (např. rozdílu mezi hlavní a vedlejší činností u OSVČ) je nezřídka vrhá do finančních pastí a dluhů na pojistném hned při prvních profesních krocích.



Infobox 1. 1: Gig economy

Gig economy (česky někdy *ekonomika krátkodobých zakázek* nebo *platformová ekonomika*) označuje způsob práce, kdy lidé nevykonávají klasickou stálou práci pro jednoho zaměstnavatele, ale vydělávají si prostřednictvím jednorázových zakázek nebo krátkodobých kontraktů, často zprostředkovaných digitálními platformami. V našem výzkumu se tato forma práce objevuje napříč různými sektory – od kurýrních služeb přes jednorázové brigády na kulturních akcích až po kreativní freelance činnosti založené na nárazových zakázkách.

Typickým znakem gig economy je minimální či zcela chybějící osobní kontakt s „zaměstnavatelem“ – práce je organizována prostřednictvím mobilních aplikací a online rozhraní, které nahrazují lidský management. Právě tyto aplikace fungují jako „neviditelný šéf“: pomocí algoritmů přidělují zakázky na základě polohy, dostupnosti či výkonnosti pracovníků a zároveň určují jejich odměnu. Ta se dynamicky mění v závislosti na faktorech, jako je vzdálenost, aktuální poptávka nebo počasí. Přístup k práci bývá často založen na principu „kdo dřív přijde, ten dřív bere“, kdy pracovníci aktivně sledují nabídky v aplikacích či online skupinách a snaží se je získat co nejrychleji.

Platformy zároveň využívají prvky *gamifikace*, tedy herního designu, aby motivovaly pracovní výkon. Práce tak získává podobu hry, v níž uživatelé sbírají body, získávají hodnocení zákazníků nebo reagují na výzvy zasílané prostřednictvím notifikací. Odměna může být zvýšena pomocí bonusových koeficientů navázaných na konkrétní lokaci či čas, což pracovníky vede k „optimalizaci“ jejich chování v reálném čase, zpravidla tedy pracují v době, kdy většina lidí odpočívá.

Navzdory deklarované flexibilitě je tato forma práce spojená s výraznou mírou nejistoty a přesouváním rizik na pracovníky samotné. Ti často fungují jako OSVČ, čímž na sebe přebírají odpovědnost za odvody i pracovní podmínky. Vstup do práce může být spojen s počátečními náklady na vybavení a samotný výkon bývá zatížen sankčními mechanismy v podobě postihu (například omezení nabídky zakázek) nebo finančních pokut za neplnění směn či porušení pravidel. Zároveň chybí základní pracovní garance, jako je placená dovolená, nemocenská nebo přestávky. Pro mladé lidi gig economy často představuje první zkušenost s trhem práce, která odhaluje napětí mezi slibovanou flexibilitou a realitou právní nejistoty a šedé zóny pracovněprávních vztahů.

PROČ TATO ANALÝZA VZNIKLA

V roce 2025 vydala organizace Člověk v tísni publikaci *Pasti pracovního práva: Analýza nelegálních praktik zaměstnávání v Česku s důrazem na držitele dočasné ochrany* (Freidingerová, Andrlé, Malá, 2025), která se zaměřila na nelegální praktiky zaměstnávání v Česku, zejména ve vztahu k lidem ve zranitelném postavení držitelů dočasné ochrany. Ukázala, že mezery v systému umožňují neférové jednání, a v některých případech až vykořisťování. Zároveň ale odhalila, že problém se netýká pouze cizinců, ale i dalších skupin, které mají omezenou vyjednávací sílu – například samostatně pečujících rodičů, seniorů, lidí na zkrácené úvazky, osob v insolventci nebo mladých lidí, kteří si hledají práci při studiu.

Jedním z nejvýraznějších zjištění byla nízká úroveň znalosti pracovního práva a orientace v pracovněprávních vztazích – nejen mezi pracovníky, ale i mezi zaměstnavateli. Zároveň se ukázalo, jak silně je v prostředí českého trhu práce normalizované obcházení pravidel, práce „načerno“ nebo „přivírání očí“ nad porušováním práv, často i na úkor vlastní ochrany. Po zveřejnění analýzy se navíc ozvala řada rodičů i samotných pracovníků, kteří sdíleli zkušenosti s nevhodnými podmínkami práce mladých lidí – například s prací za minimální mzdu bez odpovídajícího zaškolení, v rizikovém provozu a na řetězené dohody o provedení práce, aby se zaměstnavatel vyhnul odvodům, v důsledku čehož vznikala zaměstnanci dluh na pojištění. V jednom případě, který s námi volající rodič sdílel, skončil syn v exekuci. Měsíce mu chodily na účet peníze, ale neměl tušení, že se jedná o odměnu za několik dohod, nikoliv smlouvu, natož že za něj zaměstnavatel neodvádí pojistné.

Téma nabylo na aktuálnosti i v souvislosti se změnou legislativy, která od léta 2025 umožnila legálně pracovat během prázdnin i žákům základních škol. Na první pohled se jednalo o výhodné řešení pro všechny – pro zaměstnavatele, kteří potřebují pracovní sílu, i pro mladé lidi, kteří si chtějí přivydělat. Tento ideální obraz však narušil tragický případ z konce srpna 2025, kdy při nelegální práci v průmyslovém provozu zemřel patnáctiletý chlapec (**Infobox 1.2**). Událost upozornila na závažná selhání systému ochrany mladistvých pracovníků a na přetrvávající šedou zónu trhu práce.

Právě tyto zkušenosti a zjištění nás vedly k rozhodnutí blíže zmapovat situaci mladých lidí na trhu práce – jejich reálné pracovní podmínky, povědomí o právech i to, jakým způsobem je současný systém formuje a do jakého pracovního prostředí vstupují.



Infobox 1.2: Smrt mladého chlapce – selhání ochrany dětí v praxi



Tragická smrt čerstvě patnáctiletého ukrajinského chlapce v srpnu 2025 v areálu vápenky Hasit ve Velkých Hydčicích na Klatovsku drsně ilustruje dopady přehlížení zákonných norem na českém trhu práce. Ivan se v nebezpečném provozu ocitl zcela bez smlouvy, pojištění či řádného zaškolení. Přestože zákoník práce mladistvým rizikové činnosti zakazuje, byli brigádníci běžně nasazováni k drtičkám kamene, kde se kontakt se šnekovým dopravníkem stal Ivanovi osudným.

Namísto bezpečné brigády mladistvý pracoval v provozu, kde byly porušeny prakticky všechny ochranné mechanismy:

- Nelegální zaměstnávání: Chlapec pracoval zcela bez písemné smlouvy, dohody či pojištění. Do podniku byl vyslán zprostředkovatelskou agenturou, se kterou neměl žádný oficiální vztah.
- Absence řádného zaškolení: Podle svědectví ostatních pracovníků probíhalo poučení mladistvých o bezpečnosti jen zběžně a trvalo pouze několik minut. Mladí brigádníci byli ponecháni v provozu bez dozoru a byli nuceni vykonávat činnosti, které zákoník práce nezletilým výslovně zakazuje kvůli jejich vysoké rizikovosti.
- Smrtelný úraz: Ivanovi se stal osudným kontakt s rotujícím strojem (šnekovým dopravníkem), který mu způsobil devastující zranění. Chlapec na místě vykrvácel dříve, než mu mohla být poskytnuta účinná pomoc.

Tento incident odhaluje hluboká systémová selhání:

- Před tragédií (prevence): Stát nedokáže efektivně kontrolovat zprostředkovatelské řetězce zneužívající nezralost dospívajících. Děti vstupují do práce nepřipravené a nelegální podmínky či dvanáctihodinové směny přijímají jako normu. Stát nemá nástroje, jak k odpovědnosti dovést konečné uživatele, tedy pracoviště, kde zaměstnanci reálně výkon práce vykonávají. Zejména neexistuje možnost osobní trestní odpovědnosti.
- Po tragédii (spravedlnost): Kriminalisté vyšetřování v roce 2026 definitivně odložili s tím, že ve věci nešlo o podezření z trestného činu, a událost vyhodnotili jako nešťastnou náhodu bez cizího zavinění. Inspekce práce sice potvrdila závažná pochybení a navrhla pokuty (agentuře Mykulas až 10 milionů Kč, podniku Hasit 2 miliony Kč), rodina však kvůli absenci legální smlouvy v podstatě přichází o nárok na standardní odškodnění z pojištění.
- Šetření dětského ombudsmana: Do případu se v červnu 2026 vložila kancelář dětského ombudsmana, která zahájila šetření mechanismů státu. Cílem je zjistit, zda stát neselhává v dohledu nad dodržováním předpisů a zda jsou děti v Česku skutečně chráněny před prací na černo v nebezpečných provozech.

Jelikož Ivan pracoval v šedé zóně, zůstal pro systém až do své smrti neviditelný. Lidský život se zde stal vedlejším nákladem normalizovaného bezpráví. Naše sonda do prvních brigád však ukazuje, že chybějící zaškolení do bezpečnosti práce je systémovou normou, kterou mladí pracovníci i jejich rodiče často vnímají jako nepodstatnou formalitu. Účastníci a účastnice výzkumu napříč odvětvími své zkušenosti shodně popisují jako „freestyle“ podmínky, kdy byli bez řádného poučení okamžitě vrženi do ostrého provozu, a to i u rizikových činností. Tato lhostejnost se stává smrtící pastí v momentě, kdy je dospívající bez základních instrukcí nasazen k obsluze průmyslových strojů. Tragédie ve Velkých Hydčicích tak není jen izolovanou nehodou, ale extrémním vyústěním kultury, kde se na elementární ochranu zdraví dětí rezignuje ve prospěch okamžitého výkonu a zisku.

Zdroj: iDnes 2026; Kilián, 2025; Mrázová, 2026; Švihel, 2025, 2026



O ANALÝZE

Tato analýza vznikla jako výsledek synergického propojení expertní praxe společnosti Člověk v tísni a akademického zázemí Institutu sociologických studií Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy. V rámci bakalářského kurzu *Praktika z kvalitativního výzkumu* se dvanáct studentů a studentek pod odborným vedením Terezy Freidingerové zaměřilo na téma *Práce a vyjednávání: mladí lidé s migračním původem a z majority na českém trhu práce*.

Cílem analýzy bylo porozumět tomu, jak mladí lidé vnímají své vyjednávací postavení, jaké pracovní podmínky považují za přijatelné, nakolik jsou (ne)znalí pracovního práva a jaký má vliv tuzemský či migrační původ a rodinné zázemí. Výzkum se zaměřil na rozkrytí mechanismů, skrze které se v české společnosti normalizuje neformální zaměstnávání a „shady“ praktiky, které mladí často přijímají jako nevyhnutelnou součást startu kariéry.

Výzkum byl realizován ve dvou krocích: prostřednictvím reflexe vlastních zkušeností tazatelů a následně formou 15 polostrukturovaných rozhovorů (**Tabulka 1.1**). V první fázi si studenti v rámci tréninku rozhovorů vzájemně mapovali své zkušenosti s trhem práce a neoficiálními praktikami. Tato reflexe přispěla k prohloubení jejich porozumění tématu a pomohla lépe zacílit rozhovory s účastníky výzkumu. Hlavní těžiště analýzy však spočívá ve výstupech z 15 polostrukturovaných rozhovorů.

V průběhu semináře studenti zároveň procházeli celým procesem výzkumné práce – od přípravy scénářů přes vstup do terénu a realizaci rozhovorů až po prvotní analýzu. Tematické kódování dat v softwaru Atlas.ti a závěrečnou analýzu a syntézu

dat s využitím AI nástroje NotebookLM provedla vedoucí kurzu.

V souladu s etickými standardy byly jména všech účastníků i názvy společností důsledně anonymizovány. Účastníkům výzkumu byly přiřazeny pseudonymy. Všichni respondenti byli seznámeni s účelem výzkumu a poskytli nahraný informovaný souhlas. Rozhovory byly realizovány zpravidla ve dvojici a trvaly v rozmezí 45-90 minut. Všechny rozhovory byly přepsány. Studenti využívali různé nástroje k přepisu a rozhovory následně zeditovali.

Vzorek tvoří 9 mužů a 6 žen ve věku 18–27 let, přičemž důraz byl kladen na srovnání perspektiv české majority (n=7) a mladých lidí s migračním původem či zkušeností (n=8).



Tabulka 1.1: Přehled účastníků a účastnic výzkumu

Účastník / Účastnice	Věk	Původ / Občanství	Gender	Vzdělání	Klíčová pracovní zkušenost	Identifikované nestandardní praktiky
Filip R1	21	Česko / ČR	M	VŠ	Doučování, kurýr, politická kampaň	Švarcsystém, neoficiální práce
Marek R2	22	Česko / ČR	M	student VŠ	Kurýr, asistent ZŠ, bar	Švarcsystém, nárazové brigády
Honza R3	18	Česko / ČR	M	student SŠ	Kurýr (od 15 let)	Porušování BOZP, práce přes cizí profily, švarcsystém
Katka R4	–	Česko / ČR	Ž	studentka VŠ	Fastfood, doučování, řetězec se spotřebním zbožím	Práce bez smlouvy, nedodržování přestávek, práce bez platného zdravotního průkazu
Andrej R5	20	Bělorusko / ČR	M	student VŠ	Pivovar (jako nezletilý), elektroinstalace bez oprávnění	Práce bez smlouvy a bez kvalifikace, řetězení DPP
Karel R6	20	Česko / ČR	M	student VŠ	Fastfood, zubní klinika	Obcházení limitů DPP, chybějící kvalifikace
Fatima R7	24	Jemen / ČR	Ž	VŠ	Kino, korporát	Dvanáctihodinové směny v 15 letech, diskriminace kvůli hidžábu
Vlado R8	22	Ukrajina / Ukrajina	M	n/d	Stavba, administrativa	Práce 12h/6 dní v týdnu, nedodržování BOZP
Václav R9	20	Česko / ČR	M	student VŠ	Střihač (freelance)	Práce na faktury bez smluv
Trang R10	23	Vietnam / ČR	Ž	studentka VŠ	Gastronomie, směnárna	Práce načerno, neúměrně dlouhé směny
Adam R11	25	Španělsko / ČR a Španělsko	M	VŠ	Doučování, marketing	Neoficiální práce bez smluv
Camila R12	20	Mexiko / ČR	Ž	studentka VŠ	Gastronomie, úřad	„Podpultová“ smlouva, práce bez pauz
Nikolay R13	27	Bulharsko / Bulharsko	M	SŠ	Fastfood, letiště	Neplacená práce (příprava před vlastní placenou směnou)
Daria R14	20	Moldavsko / ČR	Ž	SŠ	Kino, úklid v OC	Nelegální práce, peníze na ruku
Sylva R15	22	Česko / ČR	Ž	studentka VŠ	Dětský tábor, administrativa	Práce pod věkovou hranicí, ústní dohody

2/ Reality check: Máte normalizaci „shady“ podmínek pod kůží i vy?

Pojďme si na chvíli odložit expertní brýle a podívat se do zrcadla. Než se ponoříme do rozboru toho, co na trhu práce zažívá současná mladá generace, tzv. generace Z, je dobré si ujasnit, jak funguje náš vlastní vnitřní kompas. Zda považujeme určité praktiky za nepřijatelný exces, nebo nad nimi jen s lehkým úšklebkem mávneme rukou jako nad nutným zlem, které k mládí prostě patří. Následující otázky slouží jako rychlá kalibrace našich standardů. Bez zbytečných frází si zkuste upřímně odpovědět, kolik „shady“ momentů a „freestyle“ podmínek už ve vašem vnímání světa práce stihlo nebezpečně zlidovět.



TEST PRO GENERACI Z NA STARTU PROFESNÍ KARIÉRY

Zaškrtněte, jestli pro váš případ platí ano či ne. Pokud jste na půl cesty, přikloňte se k více pravděpodobné odpovědi. Je to váš soukromý text, nikdo vás nesoudí.

	ANO	NE
Začal/a jste za odměnu pracovat, až když vám bylo zákonných 15, resp. 14 let?		
Pracoval/a jste vždy s řádně podepsanou písemnou smlouvou od prvního dne práce?		
Viděl/a jste vždy svou dohodu nebo pracovní smlouvu ještě před dnem nástupu do práce, to znamená před vlastním zahájením výkonu práce?		
Vždy jste si smlouvu či dohodu před jejím podpisem přečetl/a?		
Umíte číst výplatní pásku, rozumíte všem náležitostem?		
Vždy věnujete pozornost výplatnicím, zda vám byla mzda vyplacena dle reality včetně zákonných příplatků?		
Vždy jste pracoval/a jenom legálně (tzn. na řádně uzavřenou smlouvu či dohodu a dle platné legislativy)?		
Považujete nelegální práci (práce bez smlouvy, na švarcsystém, atd.) za skutečné porušení zákona, a nikoliv je za úsměvnou historku z mládí, nad kterou se dá mávnout rukou?		
Měl/a jste vždy zákonem danou pauzu na odpočinek během směny, která byla delší než 6 hodin?		
Nikdy se vám nestalo, že by po vás chtěl zaměstnavatel zaplatit pracovní pomůcky (tašku, uniformu) formou „zálohy“ stržené z vaší první výplaty?		
Víte, v čem přesně spočívá nelegálnost tzv. „švarcsystému“?		
Víte, jaké postihy hrozí zaměstnavateli a zaměstnanci při prokázání nelegálního zaměstnávání?		

vyhodnocení: JAK MOC JSTE SE NECHALI „CHYTIT“ DO PASTÍ TRHU PRÁCE?

Podle počtu odpovědí **ANO** zjistíte, jak si jako nováček na trhu práce stojíte stran své důstojnosti a sebevědomí, ale také osobní zkušenosti s férovými, resp. neférovými zaměstnavateli.

10–12 bodů: Právně gramotný suverén / gramotná suverénka

Gratulujeme, jste na startovní čáře profesního života velmi vzácným úkazem. Máte jasné nastavené hranice a nenecháte se opít rohlíkem (nebo pizzou zdarma, jako jeden náš respondent). Víte, že znalost práva je vaší nejlepší ochranou. Pravděpodobně jste buď měli štěstí na férové zaměstnavatele, nebo za sebou máte silnou rodinnou podporu, která vás naučila číst mezi řádky smluv. Jste ten typ, který se nebojí ozvat, když mu mzda nepřijde adekvátní nebo když mu v práci nechtějí dát prostor pro modlitbu (jako se stalo jedné naší respondentce islámského vyznání).

7–9 bodů: Opatrný pozorovatel / opatrná pozorovatelka (na cestě k procitnutí)

Už tušíte, že na českém trhu práce je leccos „shady“, ale občas ještě přimhouříte oči nad chybějící výplatní páskou nebo neplaceným přesčasem. Možná jste už zažili svůj první „reality check“, jako byl doplatek na daních kvůli špatně vyplněnému přiznání, a od té doby si dáváte pozor. Pořád si ale nejste jistí v kramflecích u pojmů jako jsou švarcsystém nebo DPP. Vaše sebevědomí roste s každou další zkušeností, ale systém vás stále občas dokáže „vmanévrovat“ do kouta.

4–6 bodů: Plavec či plavkyně v „shady“ šedé zóně

Patříte k většině. Přijali jste narativ, že první brigády jsou prostě „freestyle“ a že pracovat bez smlouvy nebo bez pauzy na oběd je rituál dospělosti. Často fungujete na bázi vzájemné důvěry: „oni mě přece nepodělají, když jsou to známí“. Bohužel právě v této zóně vzniká nejvíce rizik: od nevyplacené mzdy po chybějící pojistku při úrazu. Jste ideálním materiálem pro platformovou ekonomiku, která na vás přenáší všechna rizika svého podnikání.

0–3 body: Samoobsluha systému (Normalizace 100 %)

Jste v roli, kterou systém pro „pracovní sílu“ (komoditu) naplánoval: výkonný, levný a tichý. Pro vás je nelegální práce normou, o které se ani nepřemýšlí – je to prostě realita, do které jste byli socializováni. Pracujete 12 hodin v kuse, netušíte, co je to BOZP, a na smlouvu se raději neptáte, abyste nenaštvali šéfa. Nejspíš si myslíte, že práva jsou jen pro lidi, kteří pracují na pracovní poměr v korporátech, zatímco u brigádníka je „odírání“ přirozenou součástí hry.



TEST PRO RODIČE MLÁDEŽNÍKA ČI MLÁDEŽNICE, KTERÝ/Á SBÍRÁ SVÉ PRVNÍ PRACOVNÍ ZKUŠENOSTI

Zaškrtněte, jestli pro váš případ platí ano či ne. Pokud jste na půl cesty, přikloňte se k více pravděpodobné odpovědi. Je to váš soukromý text, nikdo vás nesoudí.

	ANO	NE
Probíráte s vaším nezletilým potomkem podmínky jeho / její brigády? (právní forma brigády, výše odměny, odpovědnost, proškolení BOZP)		
Vždy jste podrobně četli smlouvu svého dítěte a kontrolovali, zda po něm zaměstnavatel nechce „šílenosti“?		
Je pro vás důležité, aby měl vždy potomek podepsanou smlouvu či dohodu před zahájením pracovního výkonu?		
Nikdy jste svému dítěti nedohodili brigádu „načerno“ u známých, kde jste se spokojili s argumentem, že „papír netřeba, my se známe“?		
Vždy se zajímáte o pověst zaměstnavatele vašeho dítěte, než u něj začne potomek pracovat?		
Dokázali byste svému dítěti vysvětlit funkci „růžového“ prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a poradit mu s jeho vyplněním?		
Dokázali byste vašemu dospělému dítěti, které pracuje na IČO, poradit, jak vyplnit daňové přiznání? (častá výzva u platformové ekonomiky, kde jsou pracovníci nuceni pracovat na švarcsystém)		
Dokázali byste dítěti vysvětlit obsah výplatní pásky?		
Věděli byste, co dělat v případě, kdy vaše dítě od zaměstnavatele nebo agentury nedostane výplatu?		
Řekli byste svému dítěti, ať při kontrole inspektorátu práce raději přizná, že pracuje nelegálně (a tedy riskuje pokutu), než aby lhalo, že je v práci první den?		
Je pro vás přijatelnější, aby potomek pracující na DPP nebo DPČ při překročení nezpojistněné částky výši příjmu přiznal podle reality, zaplatil odvody a klesla mu čistá mzda, než aby si nechal odměnu nad tuto částku vyplácet na ruku?		
Považujete za nepřípustné, aby vaše dítě muselo v práci používat vlastní rizikové pomůcky (např. kolo v ostrém provozu) či si muselo pracovní oděv a vybavení „předplatit“ formou zálohy stržené z první výplaty?		

VYHODNOCENÍ: JAKÝ TYP RODIČE JSTE NA TRHU PRÁCE?

Podle počtu odpovědí **ANO** zjistíte, zda své dítě na trh práce skutečně připravujete, nebo ho nevědomky posíláte do „shady“ pastí.

10–12 bodů: Právní pilíř a vědomý mentor

Jste pro své dítě tou nejlepší záchranou sítí. Nejenže se zajímáte o to, co potomek v práci dělá, ale rozumíte i mechanismům, které ho mají chránit. Víte, že „růžové prohlášení“ není jen kus papíru, a nenecháte se opít argumentem o „vzájemné důvěře“. Svým přístupem učíte novou generaci, že znalost práv je základem profesní hrdosti, nikoliv zbytečnou komplikací.

7–9 bodů: Starostlivý ochránce s bílými místy

O své dítě máte přirozenou starost – hlídáte, aby se v noci vrátilo v pořádku a aby brigáda neničila jeho prospěch. V právní a daňové džungli se ale občas ztrácíte. Možná byste nedokázali vysvětlit detaily švarcsystému nebo daňového přiznání u IČO. Vaše dítě je v relativním bezpečí, ale v momentě, kdy narazí na sofistikovanou past (např. dluh na pojistném), mu pravděpodobně nebudete umět efektivně poradit.

4–6 bodů: Tichý společník šedé zóny

Patříte k většinové skupině, pro kterou je porušování pravidel u brigád v podstatě normou. Přijímáte narativ „tak to prostě je“. Nevadí vám práce bez smlouvy u známých, protože věříte, že se tím nic nepokazí. Nevědomky tím ale učíte své dítě, že zákony jsou na trhu práce jen na obtíž. Riskujete, že při prvním úrazu nebo nevyplacené mzdě zůstane váš potomek zcela bez ochrany a bez důkazů, že pro danou firmu vůbec kdy pracoval.

0–3 body: Normalizátor „shady“ reality

Váš přístup je definován naprostou rezignací na pracovní právo. Možná své dítě dokonce sami navádíte k tomu, aby při kontrole lhalo, nebo mu radíte, jak dostat peníze na ruku, aby se „vyhnulo daním“. Tím ale z potomka děláte snadnou oběť pro neférové zaměstnavatele a agentury. Připravujete ho „pro potřeby trhu“ jako levnou a poslušnou pracovní sílu, ale zcela mu odpíráte nástroje, jak v tomto prostředí přežít s důstojností a čistým štítem.

Tyto dva „reality checky“ a jejich vyhodnocení jsme nesestavili jako teoretické cvičení, ale jako přímou reflexi zkušeností, které nám v hloubkových rozhovorech popsalo 15 mladých lidí na startu své profesní dráhy. Každá otázka má svůj reálný základ v konkrétním příběhu.

Tyto kategorie jsou pro naši studii klíčové, protože odhalují hluboký rozpor mezi fyzickou ochranou, kterou rodiče svým dětem poskytují (např. hlídání bezpečných návratů z nočních směn), a naprostou rezignací na ochranu jejich právní a finanční bezpečnosti. Ukazují, jak se skrze rodinný sociální kapitál a „vzájemnou důvěru“ nevědomky normalizuje práce bez smluv a pojištění. Cílem této části je nastavit zrcadlo celospolečenskému paradigmatu: dokud budeme „shady“ realitu a „freestyle“ pracovní podmínky vnímat jako úsměvný rituál vstupu do dospělosti, budeme nastupující generaci Z nadále připravovat pouze jako komoditu pro potřeby trhu, a nikoliv jako sebevědomé jedince, kteří na něm umí bezpečně existovat.



3/ Repertoár prohrěšků zaměstnavatelů a tichý souhlas pracovníků



Tazatelka: Co si představíš, když se řekne nelegální práce?

Respondent: To je asi ta moje současná. (smích)

Filip (muž, 21 let, nemigrační původ)

Vstup mladých lidí na trh práce často neznamena jen osvojování pracovních dovedností, ale i nenápadné seznamování se s praktikami, které balancují na hraně pravidel, v nichž se „flexibilita“ stává synonymem pro absenci práv a „přátelská domluva“ maskuje systémové porušování zákonů. Naše sonda ukazuje, že se nejedná o náhodná výjimečná pochybení několika zaměstnavatelů, ale o systémový repertoár praktik, které zaměstnavatelé aktivně využívají k zvýšení svého příjmu a minimalizaci nákladů a mladí pracovníci a pracovnice je pod vlivem okolností a neznalosti akceptují jako rituál dospělosti. V rozhovorech jsme se téměř ve všech případech navíc setkali s posměšnou reakcí, kdy samotní respondenti popisované situace – zjevná porušení zákonů a pracovních práv – shazovali a interpretovali je jako úsměvné historky ze života. Například respondent původem z Ukrajiny, který pracoval jako nezletilý 12hodinové směny na stavbě, na otázku zaškolení BOZP reagoval s pobavením: *„Byl to lehký freestyle. Většinou ti tam to školení nikdo neprovede, protože je práce a není tam zodpovědný člověk... nikdy nikdo nám neudělal žádné školení, jak máme zacházet s tím nebo jiným přístrojem, kam máme chodit, na co máme dávat bacha“* (Vlado, muž, 22 let, migrační původ).

Je na místě se ale ptát, jestli tyto potutelně ironické reakce a shazování samotných otázek na BOZP jako naivních nepředstavují spíše obranný mechanismus, kterým respondenti překrývají absurditu situace i své slabé postavení v ní – aby se nemuseli vnímat jako ti, kdo byli obelháni, okradeni nebo dokonce vykořisťováni. Nebo do jaké míry jsou tyto příběhy skutečně prožívány jako zábavné právě proto, že jejich absurdita téměř neumožňuje jinou reakci než smích, jak tuto ambivalentní situaci vystihuje i respondent popisující svou zkušenost z kreativního sektoru, který se sarkasmem poznamenal: *„V [anonymizován název společnosti], to je, řekněme, ještě komichtější. Dostávám peníze [za odvedenou práci] jako dary“* (Václav, muž, 20 let, majorita).

Stejně tak si ale musíme položit otázku, nakolik jsou mladí lidé v počátcích své pracovní dráhy vůbec schopni získat dostatečný odstup k tomu, aby kriticky vyhodnotili, co se jim děje. V mladém věku bývá běžné vlastní zranitelnost zlehčovat, rizika podceňovat a problematické situace převádět do roviny humoru. Důsledky svého jednání i jednání druhých často vnímáme až s časovým odstupem. Právě proto je důležitá role rodičů a dalších dospělých, kteří mohou

fungovat jako kotva, nastavovat hranice přijatelného zacházení a pomáhat rozpoznávat situace, v nichž jsou práva mladých pracovníků porušována. Naše sonda však naznačuje, že tato ochranná funkce rodičů často selhává, přestože se jedná o skupinu pracujících, která je na trhu práce mimořádně zranitelná.

Nedostatek zkušeností, slabé povědomí o právech a chybějící opora ze strany rodičů by samy o sobě nepředstavovaly tak zásadní problém, kdyby na druhé straně pracovního vztahu nestáli aktéři, kteří mají výrazně větší moc, zkušenosti i schopnost určovat pravidla hry. Právě v této nerovnováze vzniká prostor pro praktiky, které systematicky přesouvají náklady a rizika z firem na pracovníky.

Zaměstnavatelé nebo formálně objednatelé služeb (v případě švarcsystému) dokážou být pozoruhodně kreativní v tom, jak obcházet pravidla a pohybovat se na hraně legality. Přestože konkrétní podoby těchto praktik se mohou lišit, jejich základní logika zůstává překvapivě stabilní a v prostředí českého trhu práce do značné míry normalizovaná. V našem vzorku 15 účastníků a účastnic se s těmito strategiemi „kličkování“ mezi paragrafy setkali všichni bez výjimky, stejně jako všech 12 tazatelů, kteří se na výzkumu podíleli. Účastníci přitom byli osloveni na základě náhodného výběru v rámci cílové skupiny mladých lidí tuzemského a migrantského původu a negativní zkušenost s trhem práce nebyla kritériem pro zařazení do analýzy. Příznačné je, že dokud na tyto zkušenosti nebyli respondenti explicitně dotázáni, většinu z nich ani nenapadlo uvažovat o nich kriticky nebo si připustit, že se na jejich úkor někdo obohacuje. Jako by šlo o přirozenou součást pracovního života.

V této kapitole se proto blíže podíváme na repertoár praktik, s nimiž se mladí lidé na trhu práce setkávají. Současně budeme sledovat, jak se tyto praktiky stávají normou – tedy které problematické postupy mladí pracovníci a pracovnice považují za samozřejmou součást pracovního života a bez většího zpochybňování je přijímají a reprodukuji.

CO ZKOUŠEJÍ ZAMĚSTNAVATELÉ: KREATIVNÍ OHÝBÁNÍ ZÁKONŮ

Zaměstnavatelé a objednatelé v sektorech jako gastro, stavebnictví či platformová ekonomika využívají složitosti a benevolentnosti českého právního řádu k minimalizaci vlastních nákladů a rizik. Mezi nejčastější „triky“ patří řetězení dohod mimo pracovní poměr, externalizace nákladů, neproplácení povinných příplatků a s tím přímo související dvojí evidence docházky. Pojďme se na ně podívat skrze konkrétní zkušenosti mladých lidí.

Řetězení dohod mimo pracovní poměr

Evergreenem českého trhu práce, zejména pak u sezónních prací, jsou „bezedné“ dohody a jejich řetězení. Zaměstnavatelé často nutí pracovníky podepisovat více dohod o provedení práce (DPP) nebo dohod o pracovní činnosti (DPČ) u různých sesterských firem se stejným majitelem, aby obešli zákonné hodinové roční, resp. týdenní limity a vyhnuli se placení odvodů. Vedlejším, avšak zjevně žádoucím efektem této praxe, je vytváření zmatku a nepřehlednosti. Samotný pracovník často neví, pro kterou firmu v danou chvíli pracuje ani kdo mu má například vyplácet příplatky za víkendovou práci. Pro případnou kontrolu se pak stává až detektivním úkolem dohledat, ke komu v konkrétní den skutečně náležel. Ačkoliv totiž pracuje na více dohod pro různé subjekty, místo výkonu práce i její náplň zůstávají stejné. Tento systémový chaos výmluvně popisuje jeden z respondentů:



„Měli víc firem, který majitel... měl víc smluv na víc firem, a v podstatě jsem dostával výplatu, jako kdybych pracoval pro více různých firem. (...) Řešili to tak, že měli víc smluv pro tu samou práci, akorát jakoby na jiné firmy, a já jsem pracoval pro tu samou firmu, jako kdybych pracoval pro jiné firmy.“

Andrej (muž, 20 let, migrační původ)

Mladí pracující tuto praxi zpravidla nerozporují. Ti, kteří se s ní setkali, ji většinou pouze konstatují jako běžný fakt fungování trhu práce. Z právního hlediska přitom nemusí jít o nezákonný postup. Z perspektivy státu či veřejného zájmu se však nabízí otázka, nakolik je taková praxe legitimní, pokud je jejím hlavním smyslem účelově obcházet hranici pro povinné odvody a snižovat daňové a pojistné zatížení zaměstnavatele.

Externalizace nákladů a rizik

Dalším rozšířeným postupem, který sleduje stejnou logiku přesouvání nákladů a rizik na pracovníky, je kombinace nucené „podnikatelské“ formy spolupráce a vstupních nákladů přenášených přímo na ně – tzv. **švarcsystém**. Zejména v platformových a sezónních činnostech pracovníci často nevstupují do práce jako zaměstnanci, ale jako osoby samostatně výdělečně činné, k čemuž jsou někdy tlačeni i bez předchozí zkušenosti či reálné možnosti volby. Tím na sebe přebírají veškerou administrativu, odvody i podnikatelské riziko, aniž by tomu odpovídala jejich reálná autonomie. Současně se objevuje praxe, kdy si musí pracovní vybavení od pracovních pomůcek po uniformu předfinancovat prostřednictvím záloh strhávaných z první odměny. Tuto zkušenost popsali všichni mladí, kteří sbírají své první pracovní zkušenosti jako kurýři, včetně osmnáctiletého studenta, který začal v mínusu nákupem přepravního boxu hned na začátku své kurýrní kariéry v patnácti letech: „To byla záloha z první výplaty. To je, že jakoby první výplata začne, začne na mínus tisíc korun“ (Honza, muž, 18 let, majorita).

Do pracovního vztahu tak vstupují se záporným zůstatkem a hned od počátku nesou náklady, které by za běžných okolností náležely zaměstnavateli. Řada respondentů, kteří pracují na švarcsystém, si uvědomuje problematičnost tohoto formátu, ale sami shrnují, že nemají na výběr, zejména pokud chtějí pracovat pro donáškové služby v rámci platformové ekonomiky, jak líčí dvaadvacetiletý student vysoké školy, který pracuje jako kurýr: „...jsem na IČO proto, že oni, aby si oni mohli se mnou dělat, co chtějí, protože je to prostě pro ně výhodný“ (Marek, muž, 22 let, majorita).

„Podpultové“ a retrospektivní smlouvy

Specifickým rysem českého trhu práce je retrospektivní uzavírání smluv, které bylo dlouhodobě umožněno shovívavým nastavením kontrolních mechanismů a legislativními skulinkami. Respondenti v rozhovorech často popisují situace, kdy pracovali týdny i měsíce bez jakéhokoliv dokumentu, přičemž smlouva se v šuplíku manažera objevila až ve chvíli, kdy hrozila kontrola z inspektorátu práce nebo došlo k úrazu, jako byl případ i ukrajinského mladíka pracujícího na stavbě: „Bylo to jen tak jakože, jakože se řeklo prostě, že kdyby třeba přišla kontrola, tak řeknu, že já nevím, co tady děláte“ (Vlado, muž, 22 let, migrační původ).

Do 30. června 2026 k této „shady“ realitě významně přispívalo zneužívání osmidenní lhůty pro hlášení zaměstnanců na České správě sociální zabezpečení (ČSSZ). Tato lhůta sloužila jako univerzální alibi, kdy v případě kontroly

mohl zaměstnavatel tvrdit, že pracovník nastoupil právě ten den, a papíry jsou „v procesu“.

Od 1. července 2026 však tato praxe naráží na novou povinnost vyplývající ze zákona o Jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele (JMZH). Původní osmidenní „okno“ pro přihlášení ex post zaniká a zaměstnanec musí být v registru REGZEC evidován nejpozději před samotným začátkem výkonu práce (Neubauerová, 2026). Tato změna, na kterou odborníci i inspektoři léta apelovali jako na nástroj proti nedeklarované práci, by měla definitivně ukončit éru, kdy se „první den v práci“ dal u téhož člověka opakovat i padesátkrát za sebou.

Dnes dvacetiletá mladá žena mexického původu v rozhovoru popsala, jak podmínky její práce v gastronomii byly domlouvány výhradně ústně nebo přes zprávy a smlouvu, kterou podepsala, vnímala jako rekvizitu pro úřady: „*Měla jsem jenom nějakou jako takovou trošku podpultovou smlouvu... jenom jako kdyby někdo přišel to ověřit... Svoji kopii jsem neměla*“ (Camila, žena, 20 let, migrační původ). Kromě chybějící smlouvy pracovala i bez zdravotního průkazu a vykonávala osmihodinové směny bez přestávek, a to v době, kdy byla čerstvě plnoletá.

Absence školení BOZP

Zajištění BOZP je v českém prostředí často redukováno na obtěžující administrativní úkon. V prekarizovaných provozech se školení odbyvá buď formálním podpisem v den nástupu, nebo se zcela ignoruje. Mladí lidé jsou bez řádného poučení okamžitě vrháni do ostrého provozu k rizikovým zařízením, jako jsou průmyslové stroje nebo práce s elektrickými rozvody a horkými fritézami. Tato lhostejnost je v rozhovorech nezřídka bagatelizována jako rituál dospělosti, nikoliv hazard se zdravím. Extrémním příkladem je praxe, kdy pracovník musí vykonávat nebezpečnou manuální

činnost souběžně s tím, jak se teprve pokouší prostudovat bezpečnostní instrukce. Tuto absurdní realitu, kdy se teorie protnul s praxí přímo u vany s horkým olejem, popisuje respondent z řetězce rychlého občerstvení:

„Měl jsem tak týden, že jsem dělal nějaký školení jako na počítači, ale zároveň jsem i makal. Dejme tomu, že by směna začínala v sedm. Třeba od sedmi do devíti jsem měl školení, pak mě manažer vzal, ukázal mi třeba, jak se dělá kuře, a tak já jsem to udělal, že jo. Pak jsem měl přestávku a potom jsem zase musel na počítač... Na kuchyni to byla makačka, musíš pořád smažit, pořád jsem obaloval kuře do oleje.“

Nikolay (muž, 27 let, migrační původ)

Absence školení se stává neviditelnou pastí, která se plně obnaží až v momentě úrazu. V takových chvílích zaměstnavatelé v šedé zóně narychlo „dovyrábějí“ dokumentaci nebo se k pracovníkovi přestanou znát, aby se vyhnuli postihu.

Dvojitá evidence docházky

Docházka „na koleni“ a stínová administrativa představují specifický způsob organizace práce v prostředí, kde chybí transparentní a elektronicky kontrolovaný systém evidence pracovní doby. Evidence zde často funguje na základě vzájemné důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem – zaměstnanci si odpracované hodiny zaznamenávají sami a následně je předávají zaměstnavateli. Takový systém sice může v každodenním provozu působit flexibilně a neproblematicky, zároveň však vytváří prostor pro netransparentnost a usnadňuje manipulaci s evidencí práce, zejména v otázkách přesčasů, přestávek či skutečně odpracované doby.

Mnozí respondenti popisovali situace, kdy pracovní dobu vykazovali zpětně na základě vlastních záznamů nebo paměti. V takových případech bývá obtížné zpětně ověřit, kolik hodin bylo skutečně odpracováno a zda byly všechny vykonané hodiny řádně zaplacený.

„Pracovala jsem v restauraci bez pevně daných směn na bázi ústní dohody... Občas se třeba stalo, že v tu chvíli, co jsem měla odejít, tak tam bylo zrovna hrozně moc lidí a ona by to sama nezvládla. Tak jsem tam ještě třeba půlhodinku zůstala. (...) Já jsem jí potom zpětně psala ty hodiny, co jsem odpracovala.“

Camila (žena, 20 let, majorita)

Tento flexibilní přístup vytváří sofistikovaný nástroj v podobě dvojí evidence docházky, kdy existuje jedna oficiální pro potřeby kontrolních orgánů a druhá faktická, podle níž se řídí reálný výkon práce. Ta první zachycuje ideální stav odpovídající zákonným požadavkům: přesně vymezenou pracovní dobu i vzorně dodržované přestávky. Druhá naopak odráží skutečný provoz a do poslední minuty eviduje čas, který pracovník strávil prací. Dvojí evidence docházky umožňuje legalizovat nadlimitní práci na dohody, obcházet vyplácení povinných příplatků či dovolené a maskovat porušování pravidel týkajících se přestávek nebo délky směn.

Zároveň je třeba si uvědomit, že dvojí evidence docházky představuje na českém trhu práce natolik rozšířenou a normalizovanou praxi, že se nad ní mnoho zaměstnanců ani zaměstnavatelů nepozastavuje. Není výjimkou, že pracovník zaměstnaný na zkrácený úvazek ve skutečnosti jeden den odpracuje osm hodin a druhý čtyři, zatímco v oficiální evidenci má pro účely případné kontroly vykázanou pravidelnou pracovní dobu od pondělí do pátku v rozsahu přesně 2 hodin a 24 minut denně. Problém nastává ve chvíli, kdy

zaměstnavatel této nepřehlednosti využívá vědomě a účelově k manipulaci s evidencí práce ve svůj prospěch.

Na tomto místě je ale potřeba se pozastavit i nad naší vlastní argumentací. Tím, že rozlišujeme mezi „férovým“ a „neférovým“ využitím dvojí evidence docházky, mimoděk přebíráme logiku, která tuto praxi pomáhá normalizovat. Jako by platilo, že dokud je výsledná odměna správná a nikdo se necítí poškozen, není důvod k obavám. Je ale dvojí evidence docházky skutečně jen nevinnou administrativní pomůckou? Nebo sama o sobě vytváří prostor pro netransparentnost, oslabování kontroly a postupné posouvání hranic toho, co jsme ochotni na trhu práce považovat za normální? A druhá otázka je, do jaké míry k této praxi zaměstnavatele nutí sám stát nastavením legislativy. Pojdme se detailněji podívat, k jakým praktikám dvojí evidence docházky otevírá brány.

• Legalizace nadlimitní práce

Dvojí evidenci docházky napomáhá k legalizaci nadlimitní práce. Tato praxe umožňuje zaměstnavatelům deklarovat splnění zákonných limitů u DPP či DPČ, zatímco pracovníci v reálu odpracovávají násobky těchto hodin. Nadlimitní výdělky jsou pak často maskovány formou fiktivních bonusů, prémie nebo hotovostních výplat „na ruku“, které v oficiálním účetnictví mizí nebo se hodiny nad limit „přelévají“ do dalších měsíců. Respondenti si mnohdy ani neuvědomují, že se účastní manipulace se systémem, protože se soustředí výhradně na čistý měsíční příjem. O tom, jak se vyrábí legální zdání nelegální práce, vypovídá zkušenost respondenta z oblasti gastronomie: „V [anonymizován název řetězce s rychlým občerstvením], se cyklicky střídaly smlouvy DPP a DPČ, aby se obešly limity hodin.“

Nadlimitní hodiny mi byly vypláceny formou fiktivních bonusů, abych nemusel podepisovat daňové prohlášení a platit daně” (Karel, muž, 20 let, majorita).

Na druhou stranu je třeba dodat, že zejména během letních prázdnin je překračování limitů pro účast na pojištění u DPP natolik rozšířeným jevem, že vyvolává otázky po adekvátnosti současného nastavení systému. V případě studentů, kteří během školního roku řádně studují a intenzivněji pracují pouze sezónně, se nabízí úvaha, zda by právní úprava neměla pružněji reflektovat jejich specifickou situaci. Z výpovědí respondentů však zároveň vyplývá, že motivace přiznávat veškeré odpracované hodiny a odvádět z nich pojistné je nízká nejen na straně zaměstnavatelů, ale i samotných pracovníků. Ti vnímají dosažení odvodové povinnosti především jako pokles čistého výdělku. V důsledku toho se vytváří prostředí, v němž jsou již na počátku pracovní kariéry posilovány strategie směřující k obcházení odvodového systému. Striktní dodržování pravidel je pak některými mladými pracovníky interpretováno jako ekonomicky nevýhodné, což může oslabovat motivaci k formálnímu a transparentnímu vykazování práce.

• **Nevyplácení zákonných příplatků**

Zákonné nároky na příplatky za víkendy, svátky či noční směny jsou u krátkodobých brigád a v sektoru služeb vnímány spíše jako bonus než jako zákonná povinnost. Někdy jsou jako benefit dokonce prezentovány. Zaměstnavatelé často argumentují tím, že dohodáři na tyto složky mzdy nárok nemají, nebo je odmítají proplácet z důvodu údajné „vzájemné výhodnosti“ a flexibility. Jak ukazuje naše sonda, mladí pracující, kteří se v právním prostředí neorientují, tyto podmínky přijímají bez odporu, často i v případech, kdy pracují v neustálém režimu víkendových směn bez jakékoliv kompenzace – v takovém případě

je nasnadě, že oficiální evidence docházky registrovaná v účetním mzdovém systému musí uvádět, že pracovník pracoval jenom ve všední dny, jinak by nemohl zaměstnavatel legálně pracovníkovi vyplatit odměnu pouze se základní hodinovou odměnou. Dvacetiletá respondentka vzpomíná na svou zkušenost v restauraci: „*Pracovala jsem na takzvané podpultovou smlouvu... nedostávala jsem příplatky za víkendy a běžně vykonávala osmihodinové směny bez pauzy*” (Camila, žena, 20 let, migrační původ).

K této pasivitě a nekritickému přijímání nastavených podmínek přispívá několik faktorů. Zaprvé mladí pracující se soustředí především na výši hodinové mzdy, jak byla prezentována v inzerátu nebo při osobní domluvě. Tuto částku vnímají jako pevně danou a často si vůbec neuvědomují, že za práci o víkendu jim náleží příplatek (10 %) a že ve svátek může být odměna dokonce výrazně vyšší (100 % nebo náhradní volno). Někteří respondenti byli během rozhovorů zjevně překvapeni, když se jim tazatelé na příplatky ptali a seznamovali je s jejich zákonnými nároky. Zadruhé se ukázalo, že se pracovníci jen výjimečně zajímají o způsob výpočtu své mzdy. Výplatní pásky často ignorují nebo se v nich nedokážou orientovat. Nejsou proto schopni rozpoznat, zda jim byla správně započítána práce o víkendech a svátcích, proplaceny přesčasy nebo zda jim zaměstnavatel automaticky neodečetl například půlhodinovou přestávku, kterou ve skutečnosti vůbec nečerpali.

• **Nedodržování přestávek a maximální délky směn**

Extrémní délka směn a chronická absence přestávek na jídlo a odpočinek jsou v prekarizovaných odvětvích normou, která dopadá i na mladistvé pracovníky

pod 18 let. Zaměstnavatelé zneužívají horlivosti mladých po prvním výdělku a nutí je k výkonům, které jsou v přímém rozporu se zákoníkem práce, například dvanáctihodinovým směnám v patnácti letech, které jsme zaregistrovali v našem vzorku. Respondenti uvádějí, že pauzy jsou vnímány jako slabost nebo narušení zisku, a jsou tedy buď zcela potlačeny, nebo se na papíře vykazují jako čerpané, ačkoliv pracovník musel zůstat na place. Tvrdou realitu prvních brigád popisuje respondentka z rychlého občerstvení: „V [anonymizován název řetězce s rychlým občerstvením] docházelo k porušování zákoníku práce, protože jako patnáctiletá jsem neměla povinné přestávky a pracovní doba byla pravidelně přetahována“ (Katka, žena, věk neuveden, majorita).

Rozhovory však ukázaly i jinou logiku práce s evidencí docházky, která vychází spíše z napětí mezi realitou provozu a podobou zákona. Typickým příkladem jsou festivaly a další jednorázové akce, které po několik málo dní vyžadují velmi intenzivní pracovní nasazení. Jde navíc o prostředí, kde jsou pracovníci často vysoce motivováni se akce účastnit a odpracovat co nejvíce hodin, a ne vždy jenom kvůli odměně. Zákoník práce však pro takové situace nabízí jen omezený prostor, a v praxi proto dochází k různým neformálním úpravám evidence pracovní doby.

• Neplacená práce jako „vstupní investice“ do směny

Kromě přetahování směn je běžnou praxí i tzv. *unpaid work*, tedy neplacená práce před zahájením oficiálním zahájením výkonu práce nebo pracovní doby, která není v docházce zohledněna. Např. v následujícím případě byl zaměstnanec nucen pravidelně přicházet dříve, aby stihl přípravu, kterou by v ostrém provozu nestíhal. Tato práce je vnímána jako „dobrovolná“, přestože je pro plynulý chod podniku nezbytná.

„Mně třeba směna začínala v sedm, ale já jsem třeba přišel o hodinu dřív, abych mohl jako stihnout třeba namarinovat to kuře, abych jako na to nemyslel... abych se vyhnul tomu stresu. (...) To jsem neměl zapláceno. To bylo dobrovolně v podstatě.“

Nikolay (muž, 27 let, migrační původ)

Tento příklad ukazuje, že organizace práce v popisovaném řetězci rychlého občerstvení nebyla nastavená tak, aby se vše potřebné dalo bez stresu a tlaku stihnout v rámci pracovní doby. Respondent sám zvolil strategii, že raději přijde o hodinu dříve a v klidu si vše připraví, byť bez odměny, než pracovat ve stresu, a odpracované hodiny si tedy do docházky ani nezapsal.

VĚK JAKO VOLITELNÝ ÚDAJ A PRÁCE POD ZÁKONNÉ VĚKOVÉ HRANICE

Analýza přinesla i zajímavý vhled na vnímání věku, který se zdá být jenom číslem na papíře. Příběhy několika respondentů poukazují na systémové porušování pravidel platných pro mladistvé, kdy jsou pracovníci nasazováni na činnosti, které jsou pro ně zákonem zakázané, rizikové nebo eticky nevhodné. Identifikovali jsme jak příklad práce pod hranici 15 let (resp. 14 let), tak i práce, které by mladiství pod 18 let vykonávat neměli.

První pracovní zkušenosti získala většina respondentů v rámci rodiny. Za peníze pro rodiče umyli auto nebo posekali zahradu. Takovou zkušenost má asi každý z nás. Problém ale nastává ve chvíli, když se tato obchodní formalizace běžné domácí výpomoci pozvolna přesouvá i za zdi rodiny a z věku se stane jenom číslo. V prostředí postaveném na neformálních vazbách se totiž zákonná ochrana dospívajících stává jen nepodstatnou formalitou. Příkladem je zkušenost, dnes už

dvaadvacetileté studentky, která ve 13 letech pracovala na příměstském táboře u známé z vesnice 5 dní v kuse od 7:00 do 17:00, tedy 50 hodin týdně. Za celý týden dostala pouhou tisícovku, přičemž absenci dokumentů vnímala jako logickou: „*Nebylo nám ani 15... právě možná i proto, že jsme neměli žádnou smlouvu, tak nám mohli dát takhle málo*“ (Sylva, žena, 22 let, majorita). Podobnou praxi, kdy rodiče v dobré víře uvádějí děti k nelegální práci u svých známých, popisuje i čtyřadvacetiletá respondentka, která v patnácti letech pracovala v kině a s ní na plné směny pracovala i její tehdy čtrnáctiletá sestra. Práci jim domluvil otec: „*Ségra chtěla taky jakoby šetřit... tak táta tam dohodil i ségru... nebylo to úplně ideální, když jí je čtrnáct*“ (Fatima, žena, 24 let, migrační původ).

V komunitních a rodinných podnicích se pak věková hranice stírá úplně. Mladá respondentka vietnamského původu vzpomíná na syna svého strýce, který v rodinné restauraci pracoval dlouho před zákonným limitem: „*V těch deseti letech to tam pípá [zboží do kasy]... co dělá ten syn, je stoprocentně nelegální, protože dělal ty věci, než mu bylo patnáct*“ (Trang, žena, 23 let, migrační původ). Navíc, jak sama uvedla, děti v těchto provozech nejsou jen výpomocí, ale i důležitým komunikačním článkem, kdy už od nižšího školního věku pomáhají dospělým rodičům s orientací v české terminologii.

Kategorie prohřešků u nezletilých (15–18 let) zahrnuje především práci s alkoholem, výkon nebezpečných prací bez atestace a ignorování limitů pracovní doby pro mladistvé. Nejčastěji se objevovala práce v prostředí spojeném s alkoholem, které zákon u mladistvých omezuje. Například mladý muž z majority (Karel, muž, 20 let, majorita) popsal, že jako nezletilý běžně naléval alkohol v hospodě, což zpětně hodnotí jako problematické i kvůli kontaktu s opilými

hosty. Podobně další mladý muž (Andrej, muž, 20 let, migrační původ) pracoval již v patnácti letech v pivovaru, kde „*stáčil jsem do PET lahví pivo, rozvážel sudy s pivem... byla to strašná otročina*“, a vedle fyzické náročnosti zmiňuje i nevhodné pracovní prostředí, zejména sexistické narážky na ženy ze strany stálých pracovníků.

Další skupinu prohřešků představovalo svěřování odborných či rizikových činností mladistvým bez odpovídající kvalifikace, kterému věnujeme další podkapitolu, a porušování pravidel pracovní doby, kdy nejextrémnějším identifikovaným příkladem byla zkušenost mladé ženy, která jako patnáctiletá neměla za celou dobu brigády (3–4 měsíce) v globálním řetězci s rychlým občerstvením ani jednou povinnou přestávkou a pracovní doba jí byla pravidelně protahovaná (Katka, žena, n/d, majorita).

PRÁCE BEZ POTŘEBNÉ KVALIFIKACE

Šedá zóna trhu práce umožňuje i výkon činností, které vyžadují specifickou akreditaci či vzdělání, osobami, které tyto podmínky nesplňují. Zaměstnavatelé tak šetří na mzdách odborníků a riziko za případné chyby přenášejí na nekvalifikované studenty, kteří jsou nezřídka vysíláni k samostatné obsluze technických zařízení nebo asistenci u lékařských zákroků. Příkladem je zkušenost respondenta, který jako student střední elektrotechnické školy začal v 16 letech pracovat pro firmu zaměřenou na automatizaci domácností. Přestože byl v oboru nováčkem, firma ho po úvodním montování nábytku začala posílat na reálné zakázky k výkonu odborných prací:

„Zase mi nešlo tolik o peníze jako o to, že jsem chtěl prostě získat něco do životopisu... Jezdil jsem na místa, tam jsem dělal prostě čistou elektrikařinu. Tam jsem montoval zásuvky, vypínače... Samozřejmě tohle jsem dělal jakoby nelegálně, protože nemůže prostě student bez vyhlášky 50 jít zapojovat prvky.“

Andrej (muž, 20 let, migrační původ)

Mladý muž tak samostatně instaloval prvky pro ovládání žaluzií či garážových vrat, přestože k tomu bez platného osvědčení o odborné způsobilosti v elektrotechnice neměl oprávnění. Zaměstnavatel v tomto případě zneužil studentovu ochotu získat praxi k tomu, aby mohl fakturovat odbornou práci vykonanou nekvalifikovanou silou.

Podobný mechanismus se objevuje i v oblasti zdravotnictví, kde jsou studenti odborných škol nasazováni k asistenci u zákroků dříve, než jim to legislativa dovoluje. Student zubního lékařství, popisuje, jak po prvním ročníku vysoké školy nastoupil na nárazovou výpomoc do zubní ordinace. Ačkoliv se v tomto prostředí pohyboval na bázi vzájemné důvěry a doporučení od sousedky, vykonával činnosti, které zákon studentům povoluje až od vyšších ročníků:

„Byl jsem teďka o prázdninách asistovat v jedné zubní ordinaci... což zatím jakoby legálně nemůžu. Já jako student prvního ročníku, tak ještě jakoby ani bych neměl zatím sahat na pacienty... to až ve třetáku... ta asistence jakoby není ideální jako prostě jako normální vyškolená sestra.“

Karel (muž, 20 let, majorita)

V těchto případech zaměstnavatelé kalkulují s tím, že v uzavřeném prostředí ordinace či na soukromé stavbě je riziko kontroly nízké a student, vděčný za možnost nahlédnout do praxe svého budoucího oboru, nebude nelegální povahu práce rozporovat.

NEVYPLÁCENÍ NEBO ZPOŽDĚNÍ VÝPLATY MZDY

Vrcholem „kreativity“ nepoctivých zaměstnavatelů a zprostředkovatelských agentur je ghostování pracovníků v momentě, kdy mají být vyplaceny jejich odměny. V prostředí, kde chybí papírové smlouvy a veškerá komunikace probíhá přes anonymní chatovací aplikace, je vymáhání peněz téměř nemožné. Typickým příkladem jsou zprostředkující firmy v donáškových službách, tzv. flotily, kdy pracovník pracuje napřímo pro pseudoagenturu, která dodává služby (zprostředkování pracovní síly) donáškové službě. Tito zprostředkovatelé často využívají mocenského nepoměru a spoléhají se na to, že student nebo cizinec nebude mít prostředky ani odvahu řešit situaci soudní cestou. Jeden z kurýrů popisuje své marné pokusy o získání dlužné mzdy:

„Prostě mně nepřišly [peníze] za červen nebo červenec... pořád mu jako jednou za čas napíšu, ale jako kdyby pořád mi nic neposlal. A ten problém je tam, že on nám napsal, že končí a že jemu ty peníze od [anonymizován název donáškové společnosti] nepřišly. Což jsme mu říkali, že to nás nezajímá.“

Honza (muž, 18 let, majorita)



DISKRIMINACE ČI ŠIKANA Z DŮVODU PŮVODU NEBO GENDERU

Zatímco porušování zákoníku práce respondenti často bagatelizují, téma diskriminace na základě původu či identity vnímají jako hluboký a osobní zásah do své důstojnosti, přičemž mladí lidé s migračním pozadím čelí specifickému tlaku, který začíná již u výběrového řízení. Příkladem je zkušenost mladé dívky původem z Jemenu, které bylo na úřadu práce i u náborových firem doporučeno odstranit ze životopisu fotografii v hidžábu, aby vůbec byla pozvána na pohovor: „*jestli chci, aby mě někdo pozval na pohovory, tak by bylo asi dobrý tu fotku tam nemít*“. Mladá žena i přes plynulou češtinu vnímá, že je pro společnost primárně „chodícím symbolem islámu“ a cizincem, přičemž dodává, že „*jakmile prostě nevypadáš [jako typický Čech]... hned na tebe se nalepí nálepka prostě cizinec*“. V sektoru služeb se tato bariéra proměňuje v otevřenou xenofobii, kdy účastnice výzkumu v práci zažívala verbální útoky a přiznává: „*vím, že tam byly nějaký jako momenty, kdy jsem si říkala tyjo, kdybych prostě neměla hidžáb, tak by se mi tohleto prostě nedělo*“ (Fatima, žena, 24 let, migrační původ).

Také další mladá dívka, která má vietnamské kořeny, se svěřila, že musela v rodinné restauraci aktivně „*bránit... své spolupracovníky, kvůli tomu, že, jako, neuměli pořádně česky*“ před zákazníky, kteří se jim posmívali, přičemž poukázala na praxi, kdy se management často pracovníků pod heslem „*zákazník je náš pán*“ nezastane (Trang, žena, 23 let, migrační původ).

Celkový obraz doplňuje normalizované ponižování v rovině každodennosti, od nevhodných poznámek starších spolupracovníků na ženy v pivovaru, kde pracoval mladý muž (Andrej, muž, 20 let, migrační původ) a jak popsal praxi „*pokřikovat*

z auta na mladé ženy nějaké nevhodné poznámky“, až po neschopnost manažerů v řetězci s rychlým občerstvením řešit situace, kdy zákazníci „*obtěžovali nějaký jakoby slečny, tam prostě nezletilý třeba šestnáctiletý holky*“ (Karel, muž, 20 let, majorita), což zmínil další z respondentů jako moment, kdy byl manažer z nastalé situace „*posranej*“ a nezasáhl.

CO ZAMĚSTNANCI BEROU JAKO FAKT: NORMALIZACE „SHADY“ REALITY

Mladí lidé do prostředí českého trhu práce a jeho kultury vstupují s minimální přípravou ze strany školy i rodiny, což vede k nekritickému přijímání i těch nejvíce zarážejících podmínek. Tato normalizace má několik podob.

Socializace k nelegální práci

Široká veřejnost v Česku vnímá práci „načerno“ jako přijatelnou, nebo dokonce normální věc, se kterou se většina lidí setká hned u své první pracovní příležitosti. Tato prvotní zkušenost, často realizovaná formou výplat „na ruku“ bez jakékoliv písemné smlouvy, pěstuje v mladých lidech přesvědčení, že zákoník práce je v reálném životě jen „volitelnou literaturou“ a jeho obcházení je projevem „švejkovského“ vyzrání na systém. Mladiství brigádníci, horliví po prvním vlastním výdělku, se zpravidla neptají na typ smlouvy ani na svá práva, čímž nevědomky legitimizují nelegální postupy a tuto zkušenost si přenášejí do svých dalších zaměstnání.

Respondenti v rozhovorech potvrzují, že práce bez dokumentů pro ně byla v začátcích přirozenou volbou, kterou často vnímali jako vzájemnou výhodu a úsporu času i stresu spojeného s administrativou. Například dnes dvacetiletý mladík z majority vzpomíná, že mu peníze „z ruky na ruku“ v šestnácti letech

vyhovovaly, protože se v systému nevyznal a vzdělávací systém mu nenabídl žádné nástroje, jak se v pracovním právu orientovat. To, jak přirozené a normalizované obcházení pravidel v české společnosti je, vystihuje úryvek z rozhovoru:

Tazatelka: *Tam jsi tedy podepisoval smlouvu nebo jakým způsobem to probíhalo?*

Respondent: *Řekněme to takhle, na smlouvu to nebylo a určitě to nebylo, jak se říká, košer.*

Tazatelka: *Co tím myslíš?*

Respondent: *Peníze z ruky na ruku.*

Tazatelka: *Takže žádné oficiální cesty, nic tam nebylo. Prostě jsi dostal peníze. Když se teďka o tom bavíme, máš pocit, že to bylo správně?*

Respondent: *Řekněme to takhle, v rámci z pohledu státu to rozhodně správně nebylo, ale v těch 16 letech by spousta věcí ani pořádně udělat nešla, aby to bylo výhodný pro obě dvě strany. A když už by to šlo, tak by to bylo pro mě docela výrazně víc stresující, že bych musel něco podepisovat, a až tak jsem se v tom nevyznal. Takže zpětně vnímám to, že to určitě nebylo správně, ale zároveň jsem za sebe v tu dobu rád, že jsem to řešit nemusel.*

Václav (muž, 20 let, majorita)

Podobně i další účastník výzkumu vnímal doučování bez smlouvy jako něco, co si jako student může „minimálně morálně dovolit“, doslova tuto praxi okomentoval: „Jako za první si pořád říkám, že jako tím, jak studuju a prostě

nepracuju nikde oficiálně, teď zrovna, tak si myslím, že si to můžu ještě minimálně morálně [smích] dovolit. No a druhá věc je taky asi složitost toho systému, jak bych to musel prostě danit, což už jsem si jednou zažil a...“ (Filip, muž, 21 let, majorita).

Oba tyto příklady ilustrují hlubokou normalizaci neoficiálních příjmů, která se v českém prostředí stává standardem.

Režim „lehký freestyle“

Pro mladé lidi vstupující na trh práce není absence formálního zaškolení nebo školení BOZP vnímána jako deficit, ale spíše jako vítané potlačení zbytečné byrokracie, která umožňuje okamžitý „skok do akce“. Tento stav, který respondenti sami nazývají „lehkej freestyle“, je často interpretován jako projev důvěry v jejich schopnosti. Bezpečnostní pravidla jsou v tomto nastavení redukována na „odklikávání prezentací“ na počítači, zatímco se už reálně pracuje v kuchyni u fritézy, což pracovníci neberou jako hazard, ale jako nutné zlo, které je vyrušuje od skutečné práce.

Tato perspektiva „nepotřebnosti“ ochrany je v rozhovorech patrná hned v několika rovinách:

BOZP je vnímáno jako formalita ne potřeba:

Mnohdy respondenti ani neví, zda nějaké školení o bezpečnosti proběhlo, a pokud ne, vnímají to jako úsměvnou historku, nikoliv jako ohrožení svého zdraví.

Intuice místo metodiky: Respondenti často uvádějí, že školení nepotřebují, protože věci dělají „intuitivně“ nebo se spoléhají na rady kolegů, které mají větší váhu než oficiální pravidla.

Hrdost na „samostudium“: Absence zaučení je někdy vnímána jako výzva. Například je-

den respondent (Andrej, muž, 20 let, migrační původ) popisuje svůj nástup do IT firmy jako moment, kdy ho „hodili do vody“ a on musel okamžitě „plavat“ bez jakýchkoliv instrukcí, což zpětně hodnotí spíše jako školu života než jako selhání zaměstnavatele.

V tomto „freestylovém“ modu se mladí pracovníci stávají dobrovolnými spolupachateli vlastní nechráněnosti. Fakt, že na stavbě nikdo neřeší, „*kde se má chodit a na co dávat bacha*“ (Vlado, muž, 22 let, migrační původ), přijímají jako standardní kolorit brigády, kde je důležitý výdělek, a ne „papíry“, které by je stejně před úrazem neochránily. Tato kognitivní slepota k rizikům trvá zpravidla až do prvního reálného průšvihy, po kterém však systém, na jehož neformálnost na začátku vsadili, pracovníka bez smlouvy a zaškolení prostě „nevidí“.

Past rodinného kapitálu: Když důvěra nahrazuje právo

Specifickou a velmi zrádnou formou normalizace neoficiální práce je jev, který bychom mohli nazvat past rodinného kapitálu. Pokud je brigáda „dohozená“ přes rodiče, sourozence nebo rodinné známé, mladí lidé k ní přistupují s naprostou nekritičností a slepou důvěrou. V jejich očích funguje rodinná vazba jako automatická záruka bezpečí a férovosti, která činí jakékoliv formální náležitosti, jako jsou písemné smlouvy či pojištění, nadbytečnými. Respondenti v rozhovorech často potvrzují, že pokud „máma řekla, tak prostě šli“, aniž by se zajímali o typ úvazku, náplň práce nebo svá práva. Tato vzájemná důvěra se tak stává paradoxně nástrojem, který mladé lidi zbavuje veškeré právní ochrany a činí je v systému neviditelnými. Více se tomto fenoménu věnujeme v samostatné kapitole 4.

Smíření se s neplacenou prací a rezignace na spravedlnost

Ve výpovědích jsme identifikovali i fenomén neplacené práce (*unpaid work*), který není brigádníky zpochybňován. Naopak jej respondenti často interpretovali nikoliv jako vykořisťování, ale jako vlastní „investici“ do klidného průběhu směny nebo projev loajality. Příkladem je zkušenost mladého muže (Nikolay, muž, 27 let, migrační původ), jež jsem pospali výše, který sám dobrovolně chodil do práce o hodinu dřív, aby si namarinoval kuřata. Tato „dobrovolnost“ je však vynucena systémem, který nepočítá s časem na přípravu, a pokud by pracovník přišel přesně na čas, nestíhal by standardy provozu. Podobně i mladá žena původem z Moldavska (Daria, že, 20 let, migrační původ) ve své práci v kině zpočátku zůstávala neplacené přesčasy, protože měla pocit, že chyby a pomalost jsou její vinou, nikoliv důsledkem nedostatečného zaškolení. Respondenti tak přijímají odpovědnost za provozní nedostatky zaměstnavatele na úkor svého volného času a mzdy, a tím de facto legitimizují postup jejich zaměstnavatele.

Když už dojde k závažnějšímu problému, jako je nevyplacení mzdy, mladí pracovníci často volí cestu nejmenšího odporu. Místo formálních právních kroků se uchylují k pasivní rezignaci nebo k neformální komunikaci, která nikam nevede. Mladý muž, jenž pracoval pro kurýrní službu a kterému zprostředkovatelská flotila dluží peníze, situaci řeší pouze občasným posíláním zpráv přes WhatsApp, na které mu nikdo neodpovídá: „*Pořád mu jako jednou za čas napíšu, ale jako kdyby pořád mi nic neposlal. (...) Ghostnul mě*“ (Honza, muž, 18 let, majorita). Přestože zvažuje policii, nakonec pochybuje, zda mu „*dvanáct set korun stojí natolik za to, aby s tím někam chodil*“. Tento přístup potvrzují i inspektoři práce, podle nichž jsou mladí lidé naivní a často si řeknou:

„Já jim nic říkat nebudu, já už to dochodím“ (Freidingerová, Andrlé, Malá, 2025, s. 39). Strach z autority, neznalost práv a pocit, že „systém je stejně nefunkční“, vede k tomu, že mladí lidé své nároky raději vzdají, čímž nepoctivým zaměstnavatelům poskytují účinný štít.

Priorita okamžitého cash-flow: Peníze teď, jistoty „někdy“

Mladí lidé často vnímají neformální práci jako racionální a pragmatickou volbu, která jim umožňuje okamžitou finanční nezávislost bez nutnosti odvádět část výdělku státu. Vidina čistého příjmu „na ruku“ je v situaci akutní potřeby peněz natolik lákavá, že rizika spojená s chybějícím pojištěním odsouvají na vedlejší kolej jako problém, který se jich bude týkat až ve vzdálené budoucnosti. Tento přístup potvrzuje Filip – mladý muž, kterého jsme citovali v samotném úvodu této kapitoly, který uvádí, že si neplacení daní jako student, a tedy státní pojištěnec, může „minimálně morálně dovolit“, přičemž za legitimní důvod pro setrvání v šedé zóně považuje i odstrašující složitost daňového systému, který je pro začátečníka téměř nesrozumitelný (Filip, muž, 21 let, majorita).

Tato prioritizace okamžitého výdělku nad právní ochranou vede k tomu, že mladí pracovníci sami aktivně vyhledávají nebo akceptují nízkoprahové nabídky, kde se na „papíry“ nehledí. Tuto touhu výstižně shrnula tato respondentka, která přiznává, že v patnácti letech byla její motivace prvním výdělkem natolik silná, že ignorovala extrémní délku směn: „penízky jsem měla ráda i v patnácti, takže to nevadilo“ (Fatima, žena, 24 let, migrační původ). V tomto nastavení mladí lidé neoficiální práci neberou jako vykořisťování, ale jako oboustranně výhodný obchod, který jim dává svobodu spotřeby „tady a teď“, přičemž budoucí důchody či nemocenskou vnímají jako abstraktní koncepty, které s jejich současnou realitou nesouvisejí.

Strach z konfliktu: Lepší mlčet než přijít o vše

Strach z konfrontace je pro mladé pracovníky často silnější než pocit nespravedlnosti z porušování jejich práv. Respondenti se obávají, že by se ozváním stali v kolektivu „potíživisti“ nebo že by ohrozili výplatu dlužných peněz, nad kterými má zaměstnavatel v neformálním nastavení absolutní moc. Typickým projevem je pasivní rezignace. I když mladí lidé tuší, že jsou podmínky „shady“, často si řeknou: „Já jim nic říkat nebudu, já už to dochodím“. Tato neochota k řešení sporů vede k tomu, že raději z místa sami odejdou, než aby se pokoušeli o nápravu.

Příkladem je osmnáctiletý mladý muž (Honza, muž, 18 let, majorita), který vymáhání dlužné mzdy po zprostředkovatelské firmě prakticky vzdal s tím, že mu dvanáct set korun nestojí za stres spojený s policií či právníky. Podobně i tato mladá žena (Camila, žena, 20 let, migrační původ) přiznala, že se v začátcích bála říct o adekvátní peníze kvůli vlastní nezkušenosti a pocitu, že si jako brigádnice nemůže nic diktovat. Strach z autority a pocit, že systém je pro ně stejně nefunkční, tak tvoří nejučinnější bariéru, za kterou se nepoctiví zaměstnavatelé mohou bezpečně skrývat.

ZAČAROVANÝ KRUH TICHÉ DOHODY A SYSTÉMOVÉHO SELHÁNÍ

Při pohledu na výsledky této analýzy je zřejmé, že v „shady“ hře českého trhu práce není nic černobílé. Nejde o jednoduchý souboj dobra se zlem, ale o komplexní ekosystém, kde zaměstnavatelé neustále testují hranice, kde všude mohou ušetřit na mzdových nákladech a odvodech. Zaměstnanci se v tomto prostředí vezou s nimi, protože tuto hru – často z nezbytnosti nebo neznalosti – hrají podle nastavených pravidel. Je však důležité zdůraznit, že pracovníky v žádném

případě nesoudíme ani nehodnotíme. Během našich interních porad nad touto studií jsme si uvědomili, že popsané zkušenosti nejsou vzdálené ani nám samotným – ať už v roli (bývalých) mladých brigádníků, nebo jako rodičů dětí, které dnes na trh práce vstupují.

Otázkou zůstává, jak je možné, že se tyto praktiky staly celospolečenskou normou. Proč jsme my ani generace před námi nedokázali za svá práva efektivně bojovat. Odpověď pravděpodobně neleží v individuálním selhání, ale v systémovém nastavení, které přenáší nepřiměřenou odpovědnost na bedra těch, kteří mají v celém stroji nejmenší moc, ale jsou nejpotřebnější pro jeho fungování. Současný stav funguje díky oboustranné tiché dohodě: zaměstnavatel ušetří na nákladech a mladý pracovník má pocit, že systém „ochcal“, protože dostal více peněz na ruku.

Realita je však taková, že v tomto nastavení téměř vždy trápí především pracovník. Ten zůstává v systému neviditelný, nepojištěný a snadno nahraditelný, což se v plné nahotě projeví až v krizových momentech, jako je pracovní úraz nebo nevyplacení mzdy. Z hloubkových rozhovorů jasně vyplynulo, že znalost práv je v této věkové skupině naprosto minimální. Respondenti se o svých základních nárocích – například o tom, že i u dohod (DPP a DPČ) vzniká za určitých podmínek nárok na placenou dovolenou – často dozvídali poprvé až v průběhu samotného výzkumu.

Kultivace českého pracovního prostředí nemůže spočívat pouze v represí, přitvrzování pravidel nebo v tom, že budeme od osmnáctiletých studentů očekávat, že budou experty na zákoník práce. Odpovědnost musí převzít stát a systém, který musí být nastaven tak, aby se pracovník nemusel k „shady“ podmínkám uchýlovat a aby se zaměstnavatelům obcházení zákonů jednoduše nevyplácelo. Dokud bude práce načerno vnímána jako „švejkovské“ vítězství nad státem, a nikoliv jako hazard s vlastní budoucností, zůstane tento začarovaný kruh uzavřen.



4/ Rodiče a první pracovní zkušenosti: Důvěra místo pravidel

„Vyptávala se [matka] jako, co přesně budu dělat, jenom aby byla jako v obrazu, tak jsem jí vysvětlil, jako co budu dělat, a byla spokojená.“

Nikolay (muž, 27 let, migrační původ)

„Říkala mi prostě, ať jsem I guess opatrnější, že jo, když jsem na tom kole v pražském provozu.“

Honza (muž, 18 let, majorita)



Role rodičů v socializaci mladých lidí na trh práce, jak ukázal náš vzorek, je v českém prostředí paradoxní: zatímco v oblasti fyzického bezpečí rodiče fungují jako bdělý ochránce, skrze svůj sociální kapitál a známosti zároveň nevědomky otevírají dětem bránu k práci v šedé zóně bez smluv a pojištění. Ukázalo se, že rodiče se o podmínky práce svých dětí vesměs zajímají, jejich pozornost se však soustředí téměř výhradně na fyzickou bezpečnost, časovou náročnost a vliv na studium. Právní detaily a dodržování práv zaměstnanců jdou mimo jejich zorné pole.

RODIČE JAKO „OCHRANNÝ VAL“ HÁJÍ FYZICKÉ BEZPEČÍ

Role rodičů v socializaci mladých lidí na trh práce je v českém prostředí výrazně protektivní v oblasti fyzického bezpečí, což však často probíhá na úkor pozornosti věnované právní ochraně. Rodiče fungují jako bdělý „ochranný val“, který se soustředí především na to, aby se

dětem v práci nic nestalo, aby se v pořádku vrátily domů a aby brigáda neohrozila jejich studium. Typickým příkladem je matka respondentky původem z Moldavska, která měla strach z dceřiných nočních návratů z Prahy domů:

„V mojí rodině vím, že moje mamka měla o mě starost, když jsem právě pracovala v noci, ale to asi nebylo jako z toho důvodu, že bych neměla čas, ale spíš, že jako o moji bezpečnost, protože se dostávat jako pozdě večer z Prahy domů, kor pro mladou ženu, je náročný“

Daria (žena, 20 let, migrační původ)

Samotnou absenci smlouvy nebo fakt, že dívka pracovala v rámci nelegálního rodinného byznysu, však matka jako prioritu neřešila.

Podobnou, až „paranoidní“ péči o fyzickou integritu popisuje i další dívka s vietnamskými kořeny, jejíž matka se obávala kriminality spojené s prací v centru města: „Moje máma

je hodně paranoidní a myslí si, že mě prostě na každém rohu někde ubodaj... Takže určité [hlídá] (...), že třeba nekončím někdy fakt hodně pozdě večer" (Trang, žena, 23 let, migrační původ). I v tomto případě matka aktivně zasahuje do výběru práce (například dceři zakázala lukrativní brigádu ve Vídni), ale jejím hlavním kritériem je bezpečné prostředí města, kde pracuje, a budoucí kariérní prestiž, nikoliv dohled nad podmínkami práce.

Téma fyzického rizika silně rezonuje i u kurýrů donáškových služeb. Matka mladého muže, který rozvážel jídlo na kole v náročném pražském provozu, *„nebyla úplně nadšená“*, protože si uvědomovala, že práce v dopravě je, jak respondent sám říká, *„dost vo držku“* (Filip, muž, 21 let, majorita). Podobně i matka dalšího kurýra svého syna instruovala především k opatrnosti na silnici: *„Říkala mi prostě, ať jako jsem opatrnější, že jo, když jsem na tom kole v pražském provozu. Ale to byla spíš jako výhrada na to, že jezdím na kole po Praze, a míň na tu práci samotnou“* (Honza, muž, 18 let, majorita). Zatímco fyzické ohrožení v dopravě bylo doma tématem, právní detaily jako švarcsystém nebo rizika spojená s živností zůstávaly mimo hlavní pozornost.

Péče o bezpečí dětí se projevuje i v konkrétních logistických opatřeních. Rodiče mladé dívky (Sylva, žena, 22 let, majorita) svou dceru z večerních směn v kině, které končily v deset večer, osobně vyzvedávali nebo na ni čekali na autobusové zastávce, aby zajistili její bezpečný návrat. Paradoxně však stejní rodiče neměli problém s tím, že jejich dcera již ve 13 letech pracovala 50 hodin týdně na táboře bez jakékoliv smlouvy a za minimální odměnu. Fyzická ochrana těla a bezpečný návrat domů jsou tak pro rodiče hmatatelnějšími prioritami než abstraktní ochrana skrze pracovní smlouvu nebo pojištění. Tato kognitivní mezera vede k tomu, že mladí

lidé vstupují do šedé zóny trhu práce s pocitem falešného bezpečí, protože jejich nejbližší sice dohlédli na nasazenou helmu nebo doprovod z autobusu, ale již nekontrolovali legitimitu celého pracovněprávního vztahu.

RODIČE JAKO PRVNÍ PERSONALISTÉ ŠEDÉHO TRHU PRÁCE

Socializace k nelegální práci začíná často v nejužším rodinném kruhu. Rodiče, vedeni snahou pomoci dětem k prvnímu výdělku, využívají svůj sociální kapitál a sítě známých, čímž však nevědomky legitimují prostředí bez právní ochrany (příklad viz **Infobox 4.1**). První pracovní zkušenost tak pro mladé lidi neznamena střet s legislativou, ale sféru „vzájemné důvěry“, kde se na typ smlouvy nikdo neptá a peníze „na ruku“ jsou vnímány jako oboustranný benefit.

Tento proces uvádění do neformální ekonomiky probíhá v několika rovinách: rodič či širší rodina jsou sami zaměstnavatelem nebo jsou zprostředkovatelem práce skrze svůj sociální kapitál. První forma má velmi rozmazané hranice toho, kdy jde ještě o výchovu a zapojování dětí do rodinného fungování, ke kterému může patřit i rodinný podnik. A kdy už jde o čirý pracovněprávní vztah, který je ale uzavřen v rámci rodiny. Například tato respondentka začala pomáhat otci ve stánku na festivalech již ve 13 letech: *„On nám to nabídl i s mým bráchou... že nám za to dá peníze. Jako že budeme mít prostě normálně peníze na hodinu“* (Camila, žena, 20 let, migrační původ). Nebo tato (Trang, žena, 23 let, migrační původ) zase od dětství neplaceně pomáhala v matčině obchodě a později pracovala u strýce, kde byla smlouva podepsána jen kvůli strachu z kontrol, nikoliv z principu ochrany zaměstnance.

Druhá forma, kdy rodiče fungují jako přímí zprostředkovatelé práce u svých známých a klientů, má již jasnější obrysy. Zde se jedná o standardní pracovněprávní vztah se zákonem definovanými pravidly, která však bývají nezřídka porušována. Jedna z respondentek například získala brigádu v kině díky otci: „*Prostě jsem říkala tátovi, že chci peníze... chci pracovat, tak mi najdi práci [smích], tak on mi našel práci... jak jelikož to bylo jako dohozený, tak já jsem žádnou jakoby smlouvu neřešila*“ (Fatima, žena, 24 let, migrační původ). Podobně další respondentka pracovala už ve třinácti letech na táboře, který byl „*nějak přes rodiče domluvený, že to nějaká známá z naší vesnice, takže přes tu*“ (Sylva, žena, 22 let, majorita).

Právě zprostředkování práce prostřednictvím rodinných či osobních vazeb vytváří prostředí vysoké důvěry, v němž mladí lidé často přestávají vnímat možná rizika. Pokud práce přichází „přes rodinu“, bývají pracovní podmínky přijímány s menší mírou obezřetnosti než v případě cizího zaměstnavatele. Tato mladá dívka migračního původu například považovala noční úklid v nákupním centru za bezpečný, přestože dostávala peníze v hotovosti od neznámého muže, protože šlo o záskok domluvený přes příbuzné: „*I tím, že jsem to jako by měla i přes tu rodinu, tak jsem ihned měla tu důvěru, že to nějak asi může fungovat*“ (Daria, žena, 20 let, migrační původ).

Sonda do prvních brigád přitom jasně ukazuje, že zprostředkovávání práce v šedé zóně není vázáno na výši lidského ani kulturního kapitálu rodičů. Do prostředí bez jasně nastavených pravidel uvádějí své děti i rodiče s vysokým vzděláním a prestižním společenským postavením, včetně lékařů, vysokoškolských pedagogů nebo komunálních politiků. Ti zpravidla využívají své kontakty a společenské postavení, tedy svůj sociální kapitál, aby dětem pomohli získat první pracovní zkušenost. V našem vzorku se neobjevil jediný případ, kdy by takto zprostředkovaná práce probíhala důsledně v souladu se zákonnými pravidly.



Infobox 4.1: Táta jako průvodce neregulární praxí, syn jako žák práce bez pravidel

Příběh Vlada – dvaadvacetiletého muže původem z Ukrajiny, který do Česka přišel po totální ruské invazi, je modelovým příkladem toho, jak rodinné vazby a sociální kapitál rodičů v českém prostředí legitimují nelegální pracovní podmínky. Mladý muž nevstoupil do „šedé zóny“ omylem nebo z nouze, ale byl do ní doslova uveden svým otcem, který mu v jeho osmnácti letech zprostředkoval první brigádu.

Vladova první pracovní zkušenost probíhala na stavbě v malé obci v jižních Čechách v partě ukrajinských dělníků. Klíčovým prvkem zde nebyla jen samotná práce, ale přítomnost otce, který v dané partě již působil.

Byl to otec, který syna na stavbu přivedl, pracoval s ním bok po boku a svou autoritou dospělého a zkušenějšího pracovníka legitimizoval fakt, že syn nemá smlouvu ani pojištění, **legitimizoval nelegalitu**.

Přestože Ivan pracoval 12 hodin denně, šest dní v týdnu (v režimu vstávání ve 4:00 ráno a návratů v 19:00 večer), otec tento vykořisťující režim nijak nerozporoval a této praxi dával tichý souhlas. Absence právní ochrany byla natolik normalizovaná, že Vlado byl doslova instruován ke lhaní pro případ kontroly: „Bylo to jen tak jakože... řeknu, že já nevím, co tady děláte“.

Otec, jakožto starší a odpovědná osoba, svou přítomností tento stav „právního bezvětrí“ pro syna zneviditelnil – pokud tam byl táta, muselo to být „v pořádku“.

Vlado si tuto situaci brzy vyhodnotil sám a od naivního pomocníka se ze něj stal expert na pracovní právo z donucení. Zkušenost z „freestyle“ podmínek na stavbě, kde nikdo neřešil BOZP ani délku pracovní doby, u Vlada vyvolala zásadní obrát. Zatímco na začátku byl naivním brigádníkem, který se bál, aby mu vůbec zaplatili, dnes patří mezi nejlépe informované respondenty v oblasti pracovního práva z našeho vzorku. Vlado se o zákony začal aktivně zajímat, protože si uvědomil, že v systému agenturního zaměstnávání je neznalost trestaná ztrátou peněz i zdraví. Dnes do detailu rozumí mechanismům, jakými agentury „odrbávají“ pracovníky – od řetězení smluv u sesterských firem k obcházení limitů 300 hodin ročně až po fiktivní strhávání daní, které agentury nikdy neodvedou. Jeho orientace v právu už není jen defenzivní. Vlado plánuje založit vlastní firmu a znalost zákonů vnímá jako nezbytnou podmínku, aby se v budoucnu nenechal „opít rohlíkem“.

RODIČE JAKO ZÁSTUPCI MLADÝCH PRACOVNÍKŮ

Pasivita mladých uchazečů o práci a následně pracovníků se projevuje již v první fázi kontaktu, kdy děti zcela rezignují na svou vlastní subjektivitu a plně nechávají rodiče, aby za ně vyřídili formální stránku věci. Ti to za ně dělají, aniž by je učili. Rodiče často za své děti (a někdy i plnoleté) píší e-maily projevující zájem o zaměstnání a u pohovoru vystupují jako hlavní aktéři, zatímco samotný mladý pracovník zůstává v roli pasivního pozorovatele. Extrémním projevem této rezignace je situace, kdy adolescent u stolu pouze mechanicky podepisuje dokumenty tam, „kde máma řekne“, aniž by on nebo doprovázející rodič projeвили elementární zájem o podmínky pracovní náplně nebo smluvní podmínky. Tato totální dobrovolná oddanost systému, kde mladý člověk funguje jen jako „pero v ruce rodiče“, je často omlouvána argumentem „já tomu stejně nerozumím“.

Tento přístup vytváří nebezpečný precedens, kdy mladiství vstupují do pracovního procesu jako nesvéprávné objekty, nikoliv jako smluvní partneři. Podobně jako v případě této mladé dívky, která smlouvu vůbec neřešila, protože ji „táta dělal nějak za mě“ (Fatima, žena, 24 let, migrační původ), i zde dochází k odsunutí odpovědnosti na dospělé. Rodiče v těchto případech sice dohlíží na formální proces podpisu, ale – jak potvrzují i data z hloubkových rozhovorů – často se soustředí jen na fyzické bezpečí a název pozice, zatímco právní detaily a obsahové náležitosti obsažené v podepisovaných dokumentech zůstávají slepým místem. Výsledkem je mladý pracovník, který se v případě problému nemá o co opřít, protože svou subjektivitu a kontrolu nad vlastní prací delegoval na okolí dříve, než vůbec poprvé nastoupil na směnu.

RODIČE JAKO NEJISTÍ PRŮVODCI

Zásadním limitem role rodičů jako poradců, jak naznačuje sonda, je jejich neschopnost orientovat se v právních detailech specifických forem pracovněprávních vztahů, které jsou pro první brigády typické. Mnoho rodičů je totiž desítky let v jedné práci na pracovní poměr, kde za ně administrativu, daně a pojištění řeší mzdová účtárna, a s instituty jako DPP, DPČ nebo živnost tak nemají žádnou aktuální zkušenost. Tato diskontinuita zkušeností vede k tomu, že i když rodiče chtějí pomoci, často uvíznou u vágních doporučení, neboť sami nerozumí složitosti systému, do kterého jejich děti vstupují.

Tato informační bariéra se nejvýrazněji projevuje v oblasti daní a administrativy spojené s platformovou ekonomikou. Například tento mladý muž, který pracuje jako kurýr, uvádí, že jeho otec za dvacet let v jedné práci nemusel řešit nic, protože za něj vše dělal účetní, který navíc jednou udělal v odměnách chybu, kterou pak musela řešit jeho našťavaná matka. Když pak respondent sám vyplňoval daňové přiznání k živnosti u kurýrní služby, zjistil, že pro studenta bez hlubších znalostí je to v podstatě nemožné: „Jejich [rodičů] zkušenosti v tom nejsou dost velký... bez ní [účetní z matčiny práce] bych to asi úplně nedal, je to hroznej bordel“ (Filip, muž, 21 let, majorita). Další mladý muž – kurýr (Marek, muž, 22 let, majorita) kvůli neznalosti a absenci vedení v minulosti špatně vyplnil daňové přiznání, když se omylem nahlásil k hlavní výdělečné činnosti namísto vedlejší při studiu. Tato chyba ho stála 9 000 Kč na doplatecích a pokutách, přičemž se o ní dozvěděl až s tříletým zpožděním. Podobně i tento kurýr (Honza, muž, 18 let, majorita) byl matkou před

daněmi pouze obecně varován, ale konkrétní návod, jak v systému IČO nepodnikat „v mínusu“, mu chyběl.

Když rodiče neví, odkazují na povolnější, jak výmluvně popsal další respondent situaci, kdy rodiče sice radili, ale jejich rady byly pro jeho obor nepoužitelné: „V poslední době jsem to udělal mnohokrát a většinou mi bylo odpovězeno: já nevím a abych se zeptal někoho povolanějšího“ (Václav, muž, 20 let, majorita). Rodiče se v těchto případech bojí dětem radit konkrétně, aby jim kvůli své nezkušenosti s moderním trhem práce nechtěně neuškodili.

Rodiče se tak stávají nejistými průvodci, kteří sice dohlédnou na to, aby dcera nechodila z práce v noci sama, ale již nedokážou zkontrolovat a vysvětlit výplatnici nebo identifikovat nekalé praktiky. V prostředí nelegálního agenturního zaměstnávání je tato bezmoc ještě umocněna, když rodiče sami nebo jejich rodina fungují jako varovný příklad – jako bratr respondenta Vlada, který musel doplatit dluh 25 000 Kč na pojištění, nebo jeho matka, které agentura odmítla vyplatit mzdu, dokud za sebe nenajde náhradu. Rodiče tak sice pro své děti chtějí stabilitu a bezpečí, ale v džungli dohod a švarcsystému jim často chybí mapa, kterou by jim mohli předat.

JAK SE MLUVÍ O PRÁCI V RODINNÉM KRUHU?

Analýza přinesla i zajímavý vhled na to, o čem, jak a zda vůbec se v rodinách o práci mluví. Ukázalo se, že komunikace o práci se často omezuje na rovinu mezilidských vztahů a filtrování emocí, zatímco věcná a právní stránka zůstává stranou. Rodiče nezřídka využívají domácí prostředí k ventilaci stresu z vlastního zaměstnání, kdy děti slouží jako posluchači jejich konfliktů s kolegy či nadřízenými. Samotní mladí pracovníci pak o svých brigádách referují spíše vágně a detaily typu smluvních podmínek s rodiči

„vyloženě nepropírají“. Jak potvrzuje jeden z respondentů, hovory se soustředí spíše na „interakce s kolegama, než na tu práci samotnou“ (Karel, muž, 20 let, majorita).

Tento nedostatek hlubší komunikace vede k tomu, že rodiče mají o práci dětí jen povrchní přehled a často si ani „nezapamatují, kam jde [dítě] učit“ (Filip, muž, 21 let, majorita), jak zhodnotil jeden z respondentů, který si přivydělává doučování. Na otázku, jak by na škále 1–7 zhodnotil míru povědomí rodičů o jeho práci, konstatoval, že 7, tedy vůbec. Rodiče ví, co dělá – doučuje, ale tím to končí. Zásadním problémem je pak informační bariéra v momentech krize nebo důležitých rozhodnutí. Mladí lidé, jako například tento respondent Marek, který se živí jako kurýr, často s rodiči vůbec nekonzultují ani takové kroky, jako je založení živnosti (IČO) nebo nevyplacení dlužné mzdy.

Proč je téma práce s výjimkou stížností na kolegy v českých domácnostech tabu?

Nevíme. Ale tato sonda naznačuje, se mlčení o důležitých aspektech profesní kariéry přirozeně přenáší z generace na generaci. Jestli jde o tabuizaci nebo jednoduše přehlížení práce jako tématu, můžete vyzkoušet vy sami u vás doma. Sedněte si ke stolu a začněte se otevřeně bavit o tom, jaká je vaše mzda, zda je adekvátní a zda, jak a za jakých podmínek byste o ní začal s vedením vyjednávat.



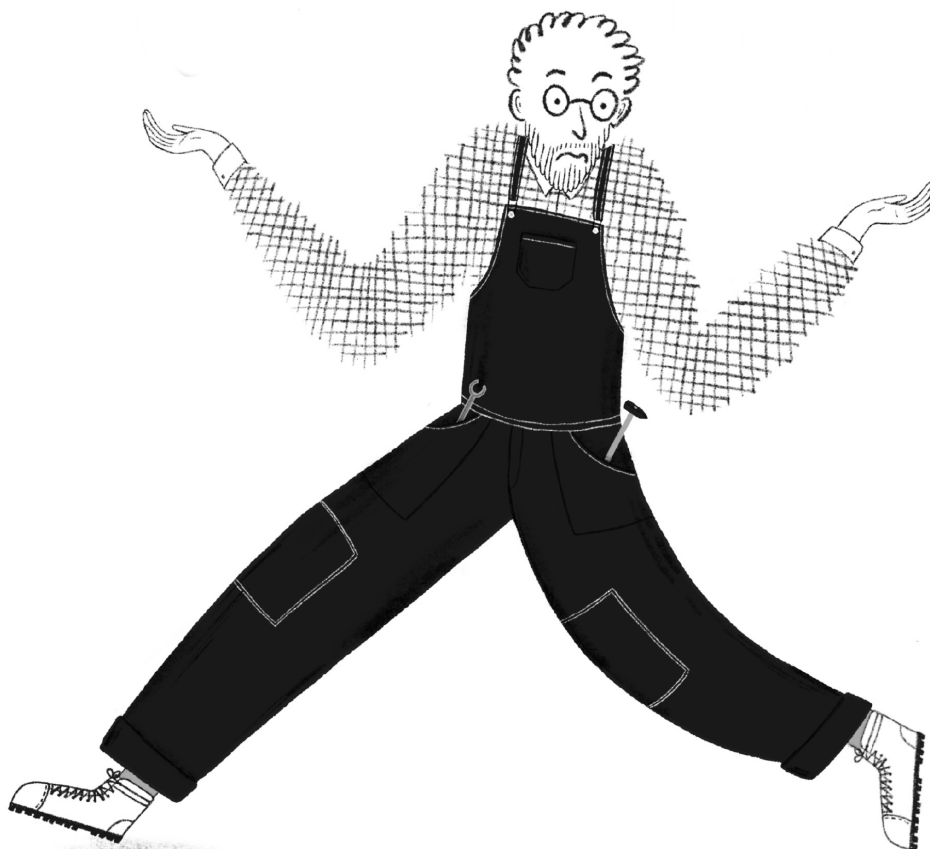
5/ Láčkovci vs. Zákoník práce: Jak (ne)připravuje školství na profesní realitu

„Rozhodně edukativní systém mi nenabídl ty možnosti v tom, abych to mohl umět. (...) Spíš problém je ten, že těch informací a těch možností, který nám tam na střední vyprávěli, bylo tolik, že bylo jednoduché nějaké zapomenout, a pak si na ně nevzpomenout.“

Václav (muž, 20 let, majorita)

„Mám pocit, že na střední nás učili napsat motivační dopis a napsat si životopis, takže to jako je dobrý. (...) Ale že by nás učili jako vyložené něco, co tam my máme dělat, tak to asi ne, no. Ne, ne.“

Sylva (žena, 22 let, majorita)



Cílem analýzy nebylo zkoumat, zda český vzdělávací systém fakticky připravuje či nepřipravuje mládež na trh práce, ale to, jak samotní mladí pracující vnímají, svou míru připravenosti ze školy. V této rovině vystavili českému školství pětku. Jak většina z nich uváděla, zatímco školy v rámci kurikul věnovaly značný prostor akademickým faktům, jako je klasifikace láčkovců, studenty-budoucí pracující už nevedly k tomu, jak si přečíst smlouvu, jaké druhy pracovněprávních vztahů mohou vzniknout, jak číst ve výplatní pásce nebo jak rozpoznat nelegální praktiky. Výsledkem je stav, kdy mladí lidé vstupují na trh práce sice se schopností napsat životopis nebo motivační dopis, ale s absolutní neznalostí svých nároků. Jak uvádí inspektor SÚIP: *„Ty děti jsou na vstup na trh práce naprosto nepřipravené. Vůbec nevědí, že si mají smlouvu přečíst, než ji podepíší. Vůbec nevědí, co smí nebo nemohou“* (Freidingerová, Andrlé, Malá, 2025, s. 39).

Tato informační propast se v reálném životě projevuje buď nekritickým přijímáním „shady“ podmínek, nebo finančními postihy plynoucími z prosté neznalosti. Typickým příkladem je zkušenost mladého kurýra (Honza, muž, 22 let, majorita), který kvůli neschopnosti rozlišit mezi hlavní a vedlejší výdělečnou činností při studiu špatně vyplnil daňové přiznání, což ho stálo 9 000 Kč na doplatecích a pokutách. Podobně i další kurýr (Honza, muž, 18 let, majorita) přiznává, že o povinnostech OSVČ nevěděl téměř nic a informace hledal až ve chvíli, kdy byl nucen si živnost založit. Respondenti se shodují, že pokud se ve škole o pracovním právu mluvilo, šlo o okrajové přednášky bez praktického dopadu, které v paměti neuvízly.

Jedna z respondentek k tomu dodává: *„Dali nám nějakou půlhodinovou přednášku o tom, co to je, jaké jsou typy smlouvy, a to je tak všechno... ve škole myslím si, že nedělají ani blízko k nějakému jakoby minimu informací, co bys měla jako dostat“* (Fatima, žena, 24 let, migrační původ).

Cílem této kapitoly není moralizovat nad naivitou nastupující generace, ale poukázat na trend, kdy se porušování standardů stává tolerovanou zvyklostí i díky systémovému selhání edukace. Pokud školství nadále rezignuje na přípravu studentů pro profesní realitu, bude společnost i nadále konzervovat kulturu trhu práce, kde je mladý člověk vnímán pouze jako „levná síla“ k využití, a nikoliv jako občan chráněný právem. Pro narovnání pravidel hry je proto nezbytné zařadit základy pracovního a obchodního práva do rámcových vzdělávacích plánů a naučit mladé lidi vnímat zákoník práce jako nástroj své vlastní ochrany, a nikoliv jako „volitelnou literaturu“.



6/ Digitální modernita v právním pravěku: Algoritmus platformové ekonomiky jako neviditelný šéf

„Ty si musíš na to potom vydělat, takže ty začínáš v mínusu. Začínáš v mínus 1 000 Kč, pokud máš jenom ten box, a prvních pár objednávek, tak jedeš prostě jenom, abys nebyl v dluhu.“

Filip (muž, 21 let, majorita)

Platformová ekonomika (**Infobox 1.1**), jakou jsou například kurýrní služby, taxi služby atd., se navenek prezentuje jako vrchol moderního trhu práce, slibující mladým lidem absolutní flexibilitu, svobodu a možnost vydělat si „pohybem“. Realita hloubkových rozhovorů však odkrývá „shady“ zákoutí, kde je mladý pracovník řízen neosobním algoritmem a veškerá podnikatelská rizika jsou systémově přenesena na bedra studentů. Tento vztah, ač digitálně vyspělý, často připomíná „právní pravěk“, v němž pracovník nemá žádné sociální jistoty, ale nese plnou odpovědnost.

NUCENÝ ŠVARCSYSTÉM A RIZIKA NA BEDRECH STUDENTŮ

V tuzemsku stoupla obliba dovozu jídla. Většina zákazníků však vůbec netuší, co za taškou s nákupem nebo boxíkem s večeří stojí. Základním pilířem platformové dopravy jídla v Česku je nucený švarcsystém, tedy nelegální zaměstnávání. Společnosti odmítají kurýry zaměstnávat napřímo a podmiňují spolupráci vlastnictvím živnostenského listu (IČO), čímž se fakticky zbavují povinnosti

platit sociální a zdravotní pojištění, dovolenou či nemocenskou. Druhou variantou je práce pro tzv. flotilu. To se zpravidla týká mladistvých, kteří ještě nemohou být podnikateli. Ti se stanou zaměstnanci jiné firmy, která dodává služby donáškové službě. Ve skutečnosti ale jde o zastřené agenturní zaměstnávání (více např. Freidingerová, Andrlé, Malá, 2025). V obou případech jsou veškeré smlouvy – obchodní smlouva o dílo u švarcsystému a dohoda o provedení práce u flotily – součástí mobilní aplikace donáškové služby, kde ji pracovníci podepisují. Jejich nadřízený je virtuální, komunikace jednostranná. Po ukončení spolupráce se tyto smlouvy stávají pro pracovníka nedostupné.

Jediný rozdíl mezi prací pro kurýrní služby přes nelegální švarcsystém a přes zastřenou agenturu práce je v tom, že ti první mohou v aplikaci zakázku odmítnout, ti druzí ne. Proč? Tím, že ti první tuto možnost mají, obcházejí platforma zákoník práce, protože nedochází k naplnění čtyř kritérií definice závislé práce. Ta mimo jiné říká, že aby práce mohla být

identifikovaná jako závislá, musí být vykonávána podle pokynů zaměstnavatele. Tímto jedním klikem dává platforma pracovníkovi svobodu neřídit se cizími pokyny, ale být svým vlastním šéfem – jinými slovy, platforma říká, že se nejedná se o závislou práci. Tato svoboda je ale iluzorní. Protože, i když de iure možná je, fakticky už spíš ne. Pokud totiž tuto „svobodu“ odmítnutí zakázky pracovník několikrát využije, algoritmus ho nekompromisně vyhodnotí tak, že už mu nepřihradí žádné lukrativní zakázky.

Mladí lidé, často čerstvě osmnáctiletí, do tohoto systému vstupují bez jakékoliv právní průpravy, znalosti živnostenského zákona a daňových povinností. Vlastními chybami pak čelí pokutám ze strany finanční správy, jako se stalo mladému kurýrovi Markovi (muž, 22 let, majorita), který vlastní chybou musel doplatit 9 000 Kč na doplatecích a pokutách. Firmy navíc kurýry na IČO penalizují pokutami za neodpracované rezervované směny, což u „samostatného podnikatele“ zcela popírá smysl jeho postavení a prohlubuje mocenskou nerovnováhu.

REKLAMY PRO MLADISTVÉ A PAST „FLOTIL“

Zastřené agentury, které zprostředkovávají pracovníky donáškovým službám, agresivně cílí na mladistvé (často i pod 15 let) pomocí sociálních sítí a „cringe“ reklam, které porovnávají doručování s placením si za fitko nebo je shamingem motivují k práci místo spánku po škole. Protože nezletilí nemohou legálně vlastnit IČO, jsou nuceni pracovat přes flotily, které si z jejich výdělků strhávají vysoké provize, jak popsal jeden z jejich pracovníků: *„No tak když člověk nemá tu živnost, tak podepisuje smlouvu s nějakou flotilou, která zařizuje to papírování za něj, ale zároveň si bere nějaký procenta... si berou podle mě nejvíc... berou si šestnáct procent“* (Honza, muž, 18 let, majorita). V tomto nastavení se absence lidského kontaktu stává

nástrojem vykořisťování – kurýři se s nikým z firmy nikdy nepotkají a v případě problémů jsou odkázáni na neosobní chat, pokračuje ve vyprávění mladý kurýr: *„Nepotkal jsem se s nikým, ani ze strany [anonymizován název donáškové společnosti], ani ze strany tý flotily. Vůbec nikdy. Je to všechno elektronicky... stáhneš appku, máš živnosták, všechno vyplníš, tamto ti přijde prostě poštou, ten box“* (Honza, muž, 18 let, majorita). Tento mladý muž nyní pracuje pro donáškovou službu na IČO, ale před dosažením plnoletosti jezdil pod flotilou, od které marně vymáhá dlužnou částku za neproplacenou práci. Její majitel ho ale po ukončení spolupráce jednoduše „ghostnul“. Platformová ekonomika tak v Česku funguje jako prostor, kde moderní technologie pouze zakrývají staré nešvary nelegálního zaměstnávání a obcházení zákoníku práce.

FENOMÉN „NÁSTUPU V MÍNUSU“ A GAMIFIKACE PRÁCE

Specifikem platformové modernity je tzv. nástup v mínusu. Kurýr si musí pracovní pomůcky, jako je doručovací box či firemní oblečení, od firmy pořídit formou zálohy odečtené z první výplaty. Práce začíná dluhem, který kurýr musí nejprve „odjezdit“. Následný výkon je gamifikován skrze aplikaci, která připomíná počítačovou hru – kurýři sledují bonusové násobitele (např. 1,15x při sněžení či mrazu) a budují si „úrovně“ pro přístup k lepším zakázkám. Tato digitální zástěna však maskuje fyzickou námahu v extrémních podmínkách bez nároku na povinné pauzy, kdy například dnes již čerstvě plnoletý mladý muž Honza běžně jako mladistvý jezdil i 8 až 10 hodin v kuse, protože aplikace jeho únavu nijak nereflektovala, a to i přestože pracoval přes flotilu na DPP. Jak popisuje, algoritmus je nastavený tak, že pracovat

musíte pořád, pokud chcete dostávat dobrá hodnocení od zákazníků i být pozitivně vyhodnocen algoritmem, a tedy mít možnost vůbec jezdit.

Tazatelka: *A ty směny, to tam je jak? Myslela jsem si, že se loggneš in, přijmeš objednávku a pak se kdykoliv jakoby loggneš out, že si to můžeš určovat sám.*

Respondent: *Můžeš se normálně loggnout a začít teď v tu chvíli, ale je možný, že se stane, že systém vyhodnotí, že je moc kurýrů, že bys nedostával objednávky. A tak tě tam prostě nepustěj se loggnout. Je to i na základě nějaké úrovně kurýrů. Na základě toho si můžu vybírat objednávky plus jsou úrovně na základě toho, kolik odvezu tejdne objednávek, kolik jsem přijal objednávek, nebo procentuálně, kolik jsem přijal a asi nějaký jako uživatelský hodnocení.*

Honza (muž, 18 let, majorita)

HRUBÝ PŘÍJEM VS. ČISTÝ PŘÍJEM

Zatímco hrubé výděvky se mohou zdát atraktivní, respondenti upozorňují, že po započítání „hluchých míst“ (času, kdy kurýr čeká a aplikace mu nic nenabízí) a provizí zprostředkovatelským flotilám reálná odměna výrazně klesá. Pro srovnání, kurýři pracující přímo na IČO (bez flotily) uvádějí hrubé hodinové výděvky v rozmezí 270 až 350 Kč, ovšem s tím, že si sami musí hradit veškeré náklady a daně. Pokud kurýr pracuje přes flotilu, aplikace mu ukazuje výděvky před odečtením provize majiteli flotily (pseudoagentura), což může být matoucí.

Jeden z dotázaných kurýrů ve své výpovědi reflektuje, že ačkoliv se hrubý výdělek může zdát vyšší, po započítání času, kdy kurýr jen

čeká na práci, klesá odměna na úroveň hodinové mzdy běžného fastfoodu: „Já myslím, že jako dohromady i s těma věcmá, co jsem v tý práci byl a nic nechodilo, tak jako fakt docela jako plat v [anonymizován název řetězce s rychlým občerstvením], no, jako 150, nevím, to jako trošku střílím, nebylo to kdovíjaký“ (Filip, muž, 21 let, majorita).

Výpočet přes flotilu je ještě tristnější a klesá pod hodnotu minimální hodinové mzdy. Mladý respondent, který jako nezletilý pracoval přes zprostředkovatelskou flotilu, do výpočtu zahrnuje pevnou srážku z celkového výdělku, která u jeho flotily byla 16 %, a nejméně co mezi kolegy viděl, bylo 13 %. Upozorňujeme, že toto zákon nedovoluje – přidělený pracovník musí pracovat za stejných podmínek jako kmenový pracovník a uživatel (tedy firma, kam jsou pracovníci přiděleni), platí provizi za přidělení přímo zprostředkovatelské firmě (více Freidingerová, Andrlé, Malá, 2025), to znamená, že poplatek za přidělení nemůže být strháváný pracovníkovi ze mzdy. V tomto případě se ale zcela jistě jednalo o zastřené agenturní zaměstnávání, protože registrovaná agentura nemůže přidělované zaměstnance najímat na DPP.

V rozhovoru mladý kurýr ukázal přímo v aplikaci detail jízdy, na kterém tazatelka demonstruje nízkou reálnou mzdu:

Respondent: *Tady je to rozdělené na ty dny, tady je vidět jeden ten den. Což vlastně jsem... (přemýšlí) Tak to jsem si pamatoval to rozmezí hůř, protože tady vidím, že za 41,- korun je ta nejmenší objednávka.*

Tazatelka: *To je strašně málo, ne?*

Respondent: *Ale ta objednávka trvala 18 minut.*

Tazatelka: *To je furt 120,- na hodinu, to je míň, no míň ještě.*

Respondent: *Je tady 626,- korun. Od 12:09 byla přijata první objednávka do 14:32, takže za 2,5 hodiny 626,-.*

Tazatelka: *No, dvě a půl. OK no...*

Respondent: *Tady je další den od 15:56 do tak osmi, 19:30 tak je 940,-.*

Honza (muž, 18 let, majorita)

Poznámka tazatelky „to je míň ještě“ přímo odkazuje na fakt, že od vypočítaných 120 Kč za hodinu hrubého se musí odečíst zmíněná 16 % provize flotile, čímž se čistý výdělek dostává hluboko pod hranici minimální mzdy. V danou hodinu už žádnou zakázku kurýr neměl, a vydělal si tedy pouze 41,- korun. Pokud bychom tuto částku převedli na celou hodinu, odpovídala by hodnotě 136,60 Kč, což bylo v té době lehce nad hranicí minimální mzdy (ta v roce 2025 činila 124,40 Kč). Ale po odečtení provize flotile 16 % se již kurýr dostal pod hodnotu 115 Kč za hodinu (tedy pod hranici minimální mzdy), a po odečtení srážkové daně 15 % z DPP mu přišla čistá hodinová mzda 97,60 Kč. Aby se kurýr dostal na částku v průměru odpovídající alespoň 150,- Kč za hodinu, které zmiňoval respondent z úvodu podkapitoly, musí někdy o zakázky v aplikaci doslova bojovat.

DEHUMANIZACE A NEUSTÁLE POD DOHLEDEM

Práce v doručovacích platformách s sebou nese specifickou formu digitálního dohledu, který stírá hranici mezi autonomním pracovníkem a objektem řízeným algoritmem. Kurýři jsou pod neustálým dohledem prostřednictvím GPS v aplikaci, která sleduje jejich polohu i rychlost pohybu. Tento systém kontroly je natolik striktní, že nutí pracovníky k různým formám obcházení

pravidel, aby zvládli extrémní nároky provozu. Například tento mladý kurýr přiznává, že k rozvozu často využíval MHD, přestože je to zakázáno. Když jej podpora v aplikaci podezřívala z porušení pravidel, musel svou „cyklistickou“ identitu prokazovat focením vybavení: „Zeptali se mě, ať jim pošlu fotku toho kola, tak jsem si odchytl nějakýho kurýra a vyfotil jsem jeho kolo“ (Honza, muž, 18 let, majorita).

Tento technologický dohled je doprovázen procesem sociální dehumanizace kurýrů. Nasazením pracovního oděvu a výrazného doručovacího boxu se kurýr v očích okolí přestává jevit jako individuální aktér, stává se spíše součástí doručovací infrastruktury města, stává se doslova neviditelným. Jeden z respondentů tento mechanismus popisuje následovně: „Když má člověk na sobě ten mundur, tak se stane pro spoustu lidí neviditelnej. Ty vidíš ten batoh, ale nevidíš toho člověka za tím“ (Marek, muž, 22 let, majorita). Respondent zároveň upozorňuje, že tento způsob vnímání ovlivňuje i vztah zákazníků ke kurýrům. Ti je často nevnímají jako konkrétní osoby s vlastními charakteristikami, ale jako anonymní nositele služby, k nimž přistupují s podobnou samozřejmostí jako k technologickému systému. Paradoxním důsledkem této dehumanizace je vysoká míra důvěry a přístupu do prostor, které by jinak podléhaly větší kontrole: „Lidi tě přestávají vnímat jako určitým způsobem člověka. Ale zároveň se dostaneš úplně všude... recepční mi prostě pípne kartou a dostanu se tam“ (Marek, muž, 22 let, majorita).

Nejsilnějším důkazem této ztráty identity je zkušenost, kdy kurýry v jejich pracovní roli nepoznají ani blízcí lidé a doslova vidí skrze ně, jako by byli vzduch. Tentýž kurýr vzpomíná na situaci, kdy na chodníku potkal

svou kamarádku: „Já jsem ji pozdravil a jí trvalo třeba deset vteřin, než vůbec poznala, že jsem to já“ (Marek, muž, 22 let, majorita).

POJIŠTĚNÍ NEPOJIŠTĚNÍ

Donáškové platformy ve svých aplikacích formálně nabízejí pojištění, které zahrnuje „proplacení lékařských nákladů v případě nehody a pojištění pro případ úmrtí při nehodě“ (z aplikace anonymizované donáškové společnosti). Možnosti jeho využití jsou však pro pracovníky omezené a podmíněné řadou pravidel, o nichž často nemají dostatečné informace. Pojištění se vztahuje pouze na specifické situace, například na zranění v podobě zlomenin nebo vykloubení. Problematické je rovněž to, že se kurýři musí k pojištění aktivně registrovat přímo v aplikaci. Přestože je prezentováno jako zaměstnanecký benefit, jeho aktivace není automatická. Také samotní respondenti k tomuto typu ochrany přistupují spíše skepticky a systému příliš nedůvěřují.

Důsledkem je pocit nejistoty a vědomí, že odpovědnost za případný pracovní úraz nesou především oni sami. Jeden z respondentů se domnívá, že pojištění sjednané platformou slouží spíše ke krytí škod způsobených třetím osobám nebo škod na vybavení než k ochraně samotných kurýřů: „Tím, jak je to na IČO, tak jim je to podle mě jedno... rozhodně tam není nic, jako že bych prostě dostal... Takže seš dost nechráněnej“ (Marek, muž, 22 let, majorita). U kurýřů studentů se navíc ukazuje, že otázku pojištění či nemocenské často vůbec neřeší, protože spoléhají na status státních pojištěnců. Jeden z respondentů uvedl, že ve smlouvě zaznamenal možnost připlatit si nemocenské pojištění jako „nadstandardní službu“, protože ji však v danou chvíli nepotřeboval, nezná podrobnosti jejího fungování a o přístupu těchto společností si „nedělá iluze“ (Filip, muž, 21 let, majorita).

Analýza tak naznačuje, že nabízené pojištění funguje spíše jako formální prvek ochrany než jako snadno dostupná bezpečnostní síť. Pracovníci o něm často nemají dostatek informací a podmínky jeho využití vnímají jako natolik nejasné či komplikované, že s ním v případě úrazu mnohdy ani nepočítají. Navíc výpovědi odkryly, že respondenti se v systému pojištění nevyznají, kdy zaměřovali úrazové připojištění (nadstandardní komerční pojištění, které nabízí aplikace) s nemocenským (systém sociálního zabezpečení) a povinným zdravotním pojištěním.



7/ Od „vděčného brigádníka“ ke stálému zaměstnanci s právy

Data ukázala, že zatímco v 15 až 16 letech účastníci a účastnice našeho výzkumu vstupovali na trh práce jako „vděční brigádníci“, kteří byli pro první vlastní výdělek ochotni akceptovat téměř jakékoliv podmínky (včetně nelegálních směn či absence smluv), kolem 20. roku věku se jejich perspektiva dramaticky proměnila. S přechodem z nárazových brigád k trvalejším úvazkům a hlavnímu pracovnímu poměru u nich prudce rostlo jejich sebevědomí, nároky na profesionalitu zaměstnavatele a citlivost na dodržování práv. Je ale důležité uvědomit, že v našem vzorku bylo z 15 respondentů 11 vysokoškoláků a ti ostatní se na studia chystají. Otázkou je, do jaké míry je toto „prozření“ paušalizované na celou generaci Z.

ZROD SEBEVĚDOMÍ: OD PASIVITY K VYJEDNÁVÁNÍ

U respondentů převládá pocit, že si na brigádě nemohou nic diktovat. Dnes již dvacetiletá mladá žena zpětně reflektuje, že když pracovala v gastru „bála si říct o víc“, protože se cítila nezkušená, i přestože si myslí, že „za to, co jsem dělala tam, bych si zasloužila víc“ (Camila, žena, 20 let, migrační původ). Tento postoj však s věkem a dosaženým vzděláním mizel. Klíčovým faktorem pro růst sebevědomí je vědomí vlastní hodnoty a dosažených výsledků. Tento posun nejvýrazněji reprezentuje mladý muž s česko-španělskými kořeny, který ve svých 25 letech vystupuje na trhu práce jako suverénní partner. Uvádí, že jeho vyjednávací pozice se změnila díky tomu, že má „lepší výsledky a tím pádem větší autoritu a větší

respekt“ (Adam, muž, 25 let, migrační původ). Na rozdíl od patnáctiletých, kteří smlouvy často ani nečtou, si tento respondent, který již pracuje pouze na pracovní poměr, své podmínky (včetně home office či neplaceného volna) tvrdě vyjednává a do práce by nešel, pokud by jeho očekávání nebyla naplněna.

NEPŘEKROČITELNÉ HRANICE: MORÁLKA A DŮSTOJNOST

Sonda také ukazuje, že v našem vzorku se s věkem se rovněž formovaly jasné etické a osobní mantinely, za které mladí dospělí nejsou ochotni zajít. Zatímco u první brigády v pivovaru tehdy nezletilý respondent (Andrej, muž, 20 let, migrační původ) pouze konstatoval, že ho práce nebaví, u dospělých respondentů už hraje roli morální nesoulad. Respondent Adam, který se dnes na trhu práce pohybuje suverénně, má naprosto jasno v tom, pro jaké segmenty by nikdy nepracoval: „Určitě bych nešel přes... nějaký velký scam nebo v nějakém... prodeji zbraní... Farma... jsou nějaký obory, který fakt nemám rád“ (Adam, muž, 25 let, migrační původ).

Kromě etiky se hranicí stalo i zachování lidské důstojnosti. V momentě, kdy účastníci a účastnice výzkumu vstoupili do pracovního poměru se pro ně práce nestála jenom činností o penězích, ale je pro ně o celkovém nastavení prostředí: „Peníze jsou všechno, ale ne všechno. Hlavně v práci, tam jde jako fakt o to mít prostředí... kde se ti lidi fakt motivují. Neházojou si klacky

pod nohy" (Adam, muž, 25 let, migrační původ). Podobně mladá žena migračního původu, která již pracuje na plný úvazek v korporátu, zdůrazňuje nutnost držet si v takovém prostředí hranice a nenechat si líbit ani „blbé vtipy“ či neprofesionální chování nadřízených, ale ani neúnosné zatěžování prací.

DICHOTOMIE BRIGÁDY A PRACOVNÍ POMĚR

Mladí lidé vnímají brigádu jako sféru, kde je „shady“ chování (práce bez smlouvy, dýška na ruku) do určité míry tolerovaným standardem. U pracovního poměru však očekávají absolutní legalitu. A tato hranice je pro ně ostrá a jasná, bez výjimek. Tento přerod z objektu, se kterým zaměstnavatelé „zametají“, v subjekt práva, který si hlídá své duševní zdraví a volný čas, je završením procesu profesní dospělosti. Jak shrnuje respondent česko-španělského původu Adam, ve chvíli, kdy má člověk vybudovanou pozici, už odmítá být pod neustálým tlakem a chce mít moc o sobě rozhodovat sám. Z „vděčného brigádníka“ se tak stává sebevědomý občan, který už systém nezkouší „ochcat“, ale vyžaduje, aby systém pracoval pro něj.



8/ Závěr: Konec úsměvných historek

Do této sondy jsme šli s tím, že chceme zjistit, jaké je postavení mladých na trhu práce, jak probíhá socializace do profesního života a následná normalizace nelegálních či neetických podmínek. Zajímalo nás, zda se tyto životní trajektorie nějak liší na základě původu – jak se liší míra podpory ze strany rodičů od mladých pracujících z majority a těch, kteří mají za rodiče migranty, tedy osoby, které nebyly vzdělávané v českém vzdělávací systému nebo sami pracovali jako ekonomičtí migranti v prekarizovaném segmentu trhu práce nebo mají velmi specifickou zkušenost s určitým výsekem českého trhu, například v etnické ekonomice.

Sonda ukázala, že český trh práce se nachází v hlubokém rozporu mezi proklamovanou modernitou a reálnou praxí a mezi proklamovanou ochranou pracovních práv a reálnou vymahatelností těchto práv. Hlavním a velmi překvapujícím zjištěním studie je, že **prekarizace a normalizace nelegálních praktik se netýká pouze zranitelných skupin migrantů nebo jejich potomků, ale prostupuje celou mladou generací bez ohledu na původ.** Rozdíl mezi majoritou a minoritou se v šedé zóně brigád stírá – prekarizovaný trh práce funguje pro všechny stejně: využívá nezkušenosti, absence právního vědomí a ochoty „přiohnout“ pravidla výměnou za okamžitý výdělek.

OD „ŠVEJKOVÁNÍ“ K TRAGÉDII

Zatímco respondenti své zážitky s prací bez smluv či dvanáctihodinovými směny často bagatelizují jako úsměvné historky z mládí, příběh patnáctiletého Ivana (**Infobox 1.2**), který zemřel při práci načerno ve vápence, nastavuje této kultuře kruté zrcadlo. Normalizace bezpráví není nevinnou hrou na „vyzrání nad systémem“, ale nebezpečným prostředím, kde absence papírové smlouvy a školení BOZP činí z dospívajících neviditelné oběti. Samotný papír nikoho neochrání, ale pokud společnost přijímá „freestyle“ podmínky jako normu, legitimuje tím systém, ve kterém se lidský život a zdraví stávají pouhým vedlejším nákladem podnikatelského zisku.

ALGORITMUS JAKO NEOSOBNÍ VYKOŘIŠŤOVATEL

Specifickým symbolem této modernity je platformová ekonomika, která pod rouškou digitální svobody přenáší veškerá rizika na náctileté studenty. Gamifikace práce skrze aplikace a agresivní reklamy maskují realitu, v níž kurýři „nastupují v mínusu“, splácejí dluh za vybavení a pracují v nuceném švarcsystému bez jakýchkoliv sociálních jistot. Tento technologický pokrok bez právní ochrany vytváří novou třídu pracujících, kteří jsou neustále pod dohledem GPS, ale jako subjekty práva zůstávají pro systém neviditelní.



DVOJÍ ROLE RODIČŮ: OCHRÁNCI I NAVIGÁTOŘI DO ŠEDÉ ZÓNY

Role rodičů v tomto systému je tragikomicky paradoxní. Na jedné straně fungují jako „ochranný val“ hlídající fyzické bezpečí, na straně druhé jsou to právě oni, kdo skrze svůj sociální kapitál otevírají dětem brány do šedé ekonomiky.

Rodiče, kteří jsou často desítky let v jednom stabilním zaměstnání na pracovní poměr, jsou v džungli dohod a IČO nejistými průvodci. Jejich neschopnost poradit s daněmi či smlouvami vhadzuje děti do finančních pastí, jako jsou dluhy na pojistném.

Pokud rodič dohodí dítěti brigádu u známých bez smlouvy s argumentem „*my se známe*“, učí ho, že právo je v reálném životě zbytečnou formalitou. Nejsilnějším mementem je otec mladého chlapce ukrajinského původu (**Infobox 4.1**), který syna na stavbu osobně přivedl a instruoval ho ke lhaní pro případ kontroly, čímž nelegalitu v očích dítěte plně legitimizoval.

VLIV SOCIÁLNÍHO KAPITÁLU

Ukazuje se, že náchylnost k neformální práci roste s mírou sociálního kapitálu rodičů. Zatímco u dětí ze znevýhodněného prostředí je nelegální práce často vynucena segmentem trhu, ve kterém se pohybují sami rodiče (v našem vzorku se to týkalo pracovníků s migračním původem, jejichž rodiče je uvedli na nelegální trh práce typický pro ekonomické migranty – noční úklid v nákupním centru, práce na stavbě), u dětí z rodin s vyšším kapitálem (např. lékaři, podnikatelé) je bránou k práci bez pravidel právě síť známých a „rodinná výpomoc“, která se plynule mění v komerční vztah bez změny paradigmatu. Rozdíl je pouze v tom, že děti z „lepších“ rodin mají v případě problému kam ustoupit, zatímco pro ty ostatní může být selhání systému fatální.

APEL NA ZMĚNU

Tato analýza je apelem na stát i školství. Sonda ukazuje, že nemůžeme nadále připravovat dospívající pouze jako „pracovní sílu“ pro potřeby trhu, ale musíme je připravovat na trh práce jako sebevědomé občany, kteří znají svou cenu a svá práva. Dokud bude vzdělávací systém produkovat absolventy, kteří vědí více o láčkovcích než o zákoníku práce, a dokud budou rodiče považovat práci s výplatnou „na ruku“ za vítězství, bude český trh práce nadále konzervovat kulturu, ve které jsou mladí lidé jen snadno vyměnitelnou komoditou v „shady“ soukolí ekonomiky. Kultivace prostředí musí začít odmítnutím tiché dohody o normalizaci prostředí, kde právo neplatí.



Seznam zkratek

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
HPP / PP	Hlavní pracovní poměr / pracovní poměr
JMHZ	Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele
REGZEC	Registr zaměstnanců



Seznam zdrojů

Freidingerová, T., Andrlé, J., Malá, E. (2025). *Pasti pracovního práva. Analýza nelegálních praktik zaměstnávání v Česku s důrazem na držitele dočasné ochrany. Člověk v tísní, o.p.s.* Navštíveno 15. června 2026, dostupné z https://www.clovekvtsni.cz/media/publications/2552/file/analyza_clovek_v_tisni_final.pdf

iDnes.cz. (2026, 26. dubna). Policie odložila případ chlapce, který zemřel při brigádě na Klatovsku. Navštíveno 15. června 2026, dostupné z https://www.idnes.cz/plzen/zpravy/policie-smrt-klatovsko-velke-hydcice-zraneni-firma-brigada.A260426_093401_plzen-zpravy_hock

Kilian, M. (2025, 27. srpna). Tragédie ve Velkých Hydčicích. Chlapec na brigádě zemřel po pracovním úrazu. Navštíveno dne 15. června 2026, dostupné z <https://klatovsky.denik.cz/krimi/tragedie-ve-velkych-hydcicich-muze-pripravil-stroj-o-ruku-neprezil/>

Mrázová, K. (2026, 18. března). Patnáctiletý chlapec, jemuž šnekový dopravník utrhl ruku, pracoval ve firmě na Klatovsku načerno. Novinky.cz. Navštíveno 15. června 2026, dostupné z <https://www.novinky.cz/clanek/krimi-patnactiletý-chlapec-jemuz-snekový-dopravník-utrhl-ruku-pracoval-ve-firme-na-klatovsku-nacerno-40568552>

Neubauerová, T. (2026, 1. července). JMHZ: Předregistrace zaměstnance. Portál.Pohoda. Navštíveno 10. července 2026, dostupné z <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/jmhz-predregistrace-zamestnance/>

Švihel, P. (2025, 12. září). *Smrt nezletilého brigádníka: Mladí běžně pracovali u drtičky, tvrdí svědek.* Seznam Zprávy. Navštíveno 15. června 2026, dostupné z <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-zivot-v-cesku-smrt-nezletileho-brigadnika-mladi-bezne-pracovali-u-drlicky-tvrdi-svedek-285715>

Švihel, P. (2026, 16. června). Mladík strčil ruku do stroje a zemřel. Ombudsman chce zjistit, proč to udělal. Navštíveno 17. června 2026, dostupné z <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-zivot-v-cesku-mladik-strcil-ruku-do-stroje-a-zemrel-ombudsman-chce-zjistit-proc-to-udelal-308432>

