**Rezolúcia a závery**

**Kríza zamestnávania mladých: výzva konať**

 Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce na svojom 101. zasadnutí v Ženeve v roku 2012,

Po uskutočnení všeobecnej diskusie na základe Správy V, *Kríza zamestnávania mladých: čas konať,*

Uvedomujúc si, že v roku 2012 je celosvetovo približne 75 miliónov mladých ľudí bez práce, z ktorých mnohí nikdy nepracovali, a ďalšie milióny uviazli v zamestnaní s nízkou produktivitou a istotou,

Uznávajúc, že v súčasnosti je o 4 milióny viac mladých ľudí nezamestnaných ako v roku 2007 a že viac ako 6 miliónov sa vzdalo hľadania si zamestnania,

Pripúšťajúc, že táto situácia, ktoré nemá obdobu, môže mať za následok dlhodobé „poznačenie“ mladých ľudí, najmä tých zo znevýhodnených prostredí,

Uznávajúc, že pretrvávajúca nezamestnanosť a podzamestananosť mladých ľudí nesie so sebou veľmi vysoké sociálne a ekonomické náklady a ohrozuje štruktúru našich spoločností,

Opätovne zdôrazňujúc, že vytváranie dostatočného počtu dôstojných pracovných miest pre mladých má najvyššiu celosvetovú prioritu,

1. sa rozhodla prijať cielené a okamžité opatrenia;

2. prijíma nasledujúce závery: „Kríza zamestnávania mladých: výzva konať,“ ktoré dopĺňajú závery o zamestnávaní mladých, ktoré prijala konferencia v roku 2005;

3. Vyzýva Správnu radu Medzinárodného úradu práce, aby venovala náležitú pozornosť týmto záverom pri plánovaní aktivít zameraných na zamestnanosť mladých a žiada generálneho riaditeľa, aby ich zohľadnil pri príprave a uplatňovaní programu a rozpočtu na budúce dvojročné obdobie a pri prideľovaní ďalších finančných prostriedkov určených na dvojročné obdobie 2012–13;

4. Žiada generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce, aby použil tieto závery na dôležitých medzinárodných fórach; a

5. Žiada generálneho riaditeľa Medzinárodného úradu práce, aby sa ujal vedúcej úlohy pri presadzovaní tejto výzvy konať.

**Závery**

**Kríza zamestnávania mladých: výzva konať**

**1.** Mladí ľudiapredstavujú prísľub meniacich sa spoločností k lepšiemu. Napriek tomu, nie je dostatok pracovných miest pre mladých ľudí. Milióny taktiež neprechádzajú do dôstojného zamestnania a sú ohrození sociálnym vylúčením.

**2.** V roku 2012 je takmer 75 miliónov mladých ľudí celosvetovo bez práce, o 4 milióny viac nezamestnaných ako v roku 2007 a viac ako 6 miliónov už zanechalo hľadanie práce. Vyše 200 miliónov mladých pracuje, ale zarába menej ako 2 USD na deň. Neformálne zamestnávanie mladých ľudí zostáva rozšírené.

**3.** Kríza zamestnávania mladých, značne zhoršená globálnou hospodárskou a finančnou krízou, v súčasnosti vyžaduje, aby sa vlády, zamestnávatelia a pracovníci ešte intenzívnejšie snažili podporovať, vytvárať a udržať dôstojné a produktívne pracovné miesta.

**4.** Pretrvávajúca nezamestnanosť a podzamestananosť mladých ľudí nesie so sebou veľmi vysoké sociálne a ekonomické náklady a ohrozuje štruktúru našich spoločností. Nevytváranie dostatočného počtu dôstojných pracovných miest môže mať za následok trvalé „poznačenie“ mladých ľudí.

**5.** V súčasnosti je naliehavá potreba zvrátiť tento trend. Pokiaľ sa neprijmú okamžité a rázne opatrenia, bude svetové spoločenstvo konfrontované s neutešeným dedičstvom stratenej generácie. Investovanie do mladých je investovaním do prítomnosti a budúcnosti našich spoločností. Získali sa mnohé poznatky o tom, ako riešiť bariéry, s ktorými sa mladí stretávajú pri prechode na trh práce, ale v mnohých krajinách neefektívne makroekonomické a iné politiky nevytvorili dostatočný počet pracovných miest všeobecne, a pre mladých ľudí zvlášť. Na zlepšenie situácie je nesmierne dôležité politické odhodlanie a inovačné prístupy.

**6.** Kríza v zamestnávaní mladých je globálnou výzvou, i keď jej sociálne a hospodárske charakteristiky sa značne líšia rozmerom a povahou vo vnútri krajín a regiónov a medzi nimi.

**7.** Vyzývame preto vlády, sociálnych partnerov, multilaterálny systém, vrátane krajín G20 a všetky dôležité národné, regionálne a medzinárodné organizácie, aby prijali naliehavé a obnovené opatrenia s cieľom riešiť krízu v zamestnávaní mladých ľudí. Iba mohutné kolektívne opatrenia a partnerstvo na národnej, regionálnej a globálnej úrovni prinesú úspech v zlepšovaní neutešenej situácie mladých ľudí na trhoch práce. Vyzývame MOP, aby sa ujala vedúcej úlohy v tejto výzve konať, napomáhala k vzájomnému učeniu na národnej, regionálnej a globálnej úrovni a mobilizovala partnerstvá na zvládnutie tejto krízy.

**8.**  Pri riešení krízy zamestnanosti mladých by mali opatrenia zohľadniť Filadelfskú deklaráciu MOP (1944), Deklaráciu MOP o základných zásadách a  právach pri práci a jej následné opatrenia (1998), Program dôstojnej práce (1999), Program globálnej zamestnanosti (2003), Závery o podpore udržateľných podnikov (2007), Deklaráciu MOP o sociálnej spravodlivosti pre spravodlivú globalizáciu (2008), Globálny pakt pracovných miest (2009), Závery Medzinárodnej konferencie práce (MKP) k opakovanej diskusii o zamestnanosti (2010) a súbor medzinárodných pracovných noriem relevantných pre prácu a mladých ľudí.

**9.** Rezolúcia Medzinárodnej konferencie práce z roku 2005 o zamestnávaní mladých a jej úplný súbor záverov poskytuje solídny rámec, na ktorý je možné nadviazať. Nová výzva konať sa uskutočňuje s cieľom riešiť novú a závažnú krízu zamestnávania mladých.

**10.** Globálny pakt pracovných miest z roku 2009 obsahujúci súbor opatrení odpovedajúcich na krízu vyzýva krajiny, aby zlepšili podporu pre zraniteľné ženy a mužov, ktorých ťažko zasiahla kríza, vrátane ohrozených mladých ľudí. Koordinované opatrenia a uplatňovanie politík obsiahnutých v Globálnom pakte pracovných miest prispeli k zachovaniu pracovných miest a pomohli zachrániť milióny pracovných miest.

**11.** Všeobecná rozprava MKP v roku 2012 zhodnotila rozmer a charakteristiky krízy zamestnávania mladých, ktorú v mnohých krajinách zhoršila globálna hospodárska a finančná kríza. Všímala si najmä vysoké úrovne nezamestnanosti a podzamestnanosti, zhoršenie kvality pracovných miest určených pre mladých ľudí, odchod z trhu práce a pomalé a obtiažne prechody do dôstojného zamestnania. Vyvodila ponaučenia z plnenia rezolúcie Medzinárodnej konferencie práce v roku 2005 a zhodnotila inovácie politík v niekoľkých oblastiach. Vzala na vedomie aj diskusie v Ženeve na Fóre zamestnanosti mladých, na ktorom sa v dňoch 23.- 25. mája 2012 stretlo 100 mládežníckych vedúcich.

**12.** Tieto závery MKP z roku 2012:

(a) zdôrazňujú pokračujúce odhodlanie zintenzívniť plnenie Rezolúcie MKP z roku 2005;

(b) vyzývajú k naliehavým opatreniam s ohľadom na novú krízovú situáciu; a

(c) poskytujú poradenstvo o ďalšom postupe.

***Riadiace zásady***

**13.** Neexistuje žiadne univerzálne uplatniteľné riešenie. Je potrebné prijať prístup, skladajúci sa z viacerých častí, s opatreniami na podporu rastu, ktorý vytvára zamestnanosť a dôstojné pracovné miesta pomocou makroekonomických politík, zamestnateľnosti, politík trhu práce, podnikania mladých ľudí a práv riešiť sociálne dôsledky krízy, pričom je súčasne potrebné zaistiť ich finančnú a fiškálnu udržateľnosť.

**14.** Riadiacimi zásadami sú:

■ Zohľadnenie rozmanitosti národných situácií s cieľom vytvoriť súbor politických odpovedí, ktoré sú viacúrovňové, prepojené a presne určené pre kontext.

■ Hlavným cieľom makroekonomických politík by mala byť plná zamestnanosť.

■ Potrebná je efektívna logická prepojenosť politík pokrývajúcich hospodárske politiky, politiky zamestnanosti, vzdelávania a odbornej prípravy a sociálnej ochrany.

■ Podporovanie zapojenia sociálnych partnerov do tvorby politík prostredníctvom sociálneho dialógu.

■  Dobre vyvážený mix politík, ktoré viac nabádajú zamestnávateľov k tomu, aby investovali a vytvárali nové pracovné príležitosti pre mladých ľudí.

■ Zabezpečenie, aby všetky programy a politiky rešpektovali práva mladých zamestnancov a aby boli rodovo citlivé.

■ Riešenie nesúladu medzi dostupnými pracovnými miestami a zručnosťami mladých, ktorý obmedzuje prístup k pracovným príležitostiam.

■ Podporovanie podnikania mladých s cieľom podpory rastu udržateľných podnikov, vrátane družstiev a sociálnych podnikov vo vidieckych aj mestských oblastiach.

■ Inovačné a viacčlenné partnerstvá zapájajúce vlády, sociálnych partnerov, vzdelávacie inštitúcie, komunity a samotných mladých ľudí.

■ Modely zapájania nie sú systematicky kopírovateľné, ale existuje tu veľký priestor na výmenu skúseností s cieľom inšpirovať kontextovo špecifické a konkrétne opatrenia.

■ Efektívne monitorovanie, hodnotenie a podávanie správ o politikách a programoch na ovplyvňovanie ďalších opatrení.

■ Mladí sú súčasťou riešenia. Pri riešení krízy zamestnávania mladých by sa mali ich názory počúvať, ich tvorivosť by sa mala zapojiť a ich práva by sa mali rešpektovať.

***Politika zamestnanosti a hospodárska politika pre zamestnávanie mladých***

**15.** Zvládnutie nesmiernej výzvy týkajúcej sa pracovných miest, ktorá vznikla z globálnej hospodárskej a finančnej krízy vyžaduje mobilizáciu vlád, zamestnávateľov a zamestnancov, MOP a celého mnohostranného spoločenstva. Na túto situáciu je dôležité odpovedať sledovaním silného a udržateľného ekonomického rastu a rozvoja, ktorý kladie dôraz na vytváranie pracovných miest a sociálnu inklúziu.

**16.**  Jednostranný prístup nebude účinný. Je potrebný holistický prístup, v ktorom makro- ekonomické aj mikroekonomické politiky pôsobia v tandeme s cieľom zvýšiť zamestnateľnosť mladých ľudí a súčasne zabezpečiť existenciu produktívnych pracovných príležitostí, ktoré by absorbovali znalosti a talent mladých ľudí.

**17.** Makroekonomické politiky naklonené zamestnanosti, ktoré podporujú silnejší celkový dopyt a zlepšujú prístup k financovaniu sú nevyhnutné. Rozdielne hospodárske situácie rôznych krajín ovplyvnia politický mix, ktorý sa prijme na zvládnutie tejto výzvy.

**18.** Pre uľahčenie štrukturálnej transformácie sú dôležité priemyselné a rezortné politiky.

**19.** Rast súkromného sektora závisí od dôvery podnikateľov, investorov a spotrebiteľov a je pre tvorbu pracovných miest rozhodujúci.

**20.**  Pracovne náročné investície verejného sektorado rozsiahlej infraštruktúry a do systémov verejnej zamestnanosti môžu vytvoriť nové dôstojné pracovné príležitosti súčasne s uspokojovaním sociálnych potrieb a skvalitňovaním infraštruktúry.

Cesta vpred

**21.** Vlády by mali podľa vhodnosti seriózne zvážiť:

(a) Uplatňovanie politík, ktoré podporujú plné, produktívne a slobodne zvolené zamestnanie, o ktorom sa hovorí v Dohovore MOP o politike zamestnanosti č. 122 z roku 1964.

(b) Podporovanie makroekonomických politík a fiškálnych stimulov naklonených zamestnanosti, ktoré podporujú väčší celkový dopyt a zvyšujú produktívne investície, ktoré zlepšujú možnosti tvorby pracovných miest a prístup k financovaniu.

(c) Priradiť najväčšiu možnú prioritu zamestnávaniu mladých v národných a medzinárodných rozvojových rámcoch; vytvárať so zapojením sociálnych partnerov integrované a časovo ohraničené národné akčné plány na dosiahnutie merateľných výsledkov dôstojného zamestnania.

(d) Uprednostniť politiky rastu vytvárajúceho pracovné miesta, ktoré odpovedajú na súčasný hospodársky kontext a podporujú dlhodobú finančnú udržateľnosť, pričom pripúšťajú, že politické odpovede na podporu rastu by mali zohľadňovať rôznorodé reality krajín.

(e) Fiškálne udržateľné spôsoby cielených intervencií pre mladých ľudí ako sú proticyklické politiky a intervencie na strane dopytu, verejné programy zamestnanosti, schémy garancie zamestnania, infraštruktúra náročná na pracovné sily, dotácie na mzdy a odbornú prípravu a iné špecifické intervencie na zamestnávanie mladých. Tieto programy by mali zabezpečiť mladým pracovníkom rovnaké zaobchádzanie.

(f) Ukotvenie rozvojovej agendy priaznivo naklonenej tvorbe pracovných miest do priemyselných a rezortných politík, ktoré môžu napomáhať štrukturálnej transformácii, prispievať k ekonomike udržateľnej z hľadiska životného prostredia a k väčším verejným a súkromným investíciám v rezortoch, ktoré vytvárajú dôstojné pracovné miesta pre mladých ľudí.

(g) Podporovanie politiky a regulačného prostredia, ktoré umožňujú napomáhať prechodu do formálneho zamestnania a do dôstojných pracovných miest.

(h) Zapojenie sociálnych partnerov do politického rozhodovania pravidelnými trojstrannými konzultáciami.

(i) Ustanovenie a posilnenie mechanizmov monitorovania a hodnotenia na meranie vplyvu a zlepšovanie politických dokumentov.

**22.**  Sociálni partneri by podľa vhodnosti mali seriózne zvážiť:

(a) Angažovanie sa v trojstranných konzultáciách s vládami o zamestnanosti a o hospodárskej politike.

(b) Angažovanie sa v rezortných a podnikových konzultáciách na zlepšenie rastu a podporu stratégií, ktoré sú bohaté na pracovné miesta, s osobitným zreteľom na potreby mladých ľudí.

***Zamestnateľnosť – Vzdelávanie, odborná príprava a znalosti a prechod zo školy do zamestnania***

**23.** Prístup k základnému vzdelaniu je základným právom. Rezolúcia MKP z roku 2005 uznala dôležitosť vzdelania, odbornej prípravy a znalostí pre zvýšenie zamestnateľnosti a uľahčenie prechodu do dôstojného zamestnania. Toto znovu potvrdila všeobecná rozprava v roku 2012. Vzdelanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie podporujú dokonalý cyklus zlepšovania zamestnanteľnosti, vyššej produktivity, rastu príjmov a rozvoja. Od roku 2005 sa veľa urobilo a získali sa mnohé poznatky. Avšak zostáva ešte veľa urobiť vzhľadom na pretrvávajúce významné deficity v prístupe k vzdelávaniu, príprave a v zručnostiach a ich kvalite, ako aj ich relevantnosti pre požiadavky trhu práce. Znalosti a kvalifikácie, ktoré nespĺňajú požiadavky trhu práce a nedostatočný počet voľných miest zostávajú hlavnými obmedzeniami pre zamestnateľnosť mladých ľudí.

**24.**  Globálna hospodárska a finančná kríza zhoršila staré problémy a vytvorila nové:

■ Okrem 130 miliónov mladých ľudí bez základných znalostí čítania, písania a počítania predstavujú mladí s neukončenou školou rastúci segment znevýhodnenej mládeže. Pre prvú skupinu sa ukázalo byť efektívne rozšírenie opatrení sociálnej ochrany na pomoc chudobným domácnostiam zvládať riziká bez ohrozovania vzdelávania. Peňažné alebo potravinové transfery môžu potenciálne zohrávať túto úlohu, ak sú zahrnuté do širšej stratégie sociálnej ochrany. Pre mladých s neukončenou školou sa osvedčili byť efektívne iniciatívy druhej šance pri poskytovaní pomoci tým mladým ľuďom, ktorí nie sú ani v zamestnaní ani v odbornej príprave. Skúsenosti naznačujú, že tieto alternatívne vzdelávacie modality sú úspešnejšie, keď sú netradičné a poskytované v informálnych (neinštitucionalizovaných) a neformálnych prostrediach.

■ Nezamestnanosť absolventov sa ukazuje byť kľúčovou výzvou. V tomto kontexte je potrebná lepšia analýza a prognózovanie potrieb trhu práce.

■ Pomalý a neistý prechod zo školy do práce vytvára ďalšie ťažkosti pri integrácii na trhu práce v dôsledku chýbajúcich skúseností. V tomto kontexte pribudli stáže, učňovské a iné schémy získavania pracovnej praxe ako prostriedky získania dôstojnej práce. Avšak takéto mechanizmy v niektorých prípadoch môžu znamenať riziko, že sa využijú ako spôsob získania lacnej pracovnej sily alebo nahradenia súčasných zamestnancov.

**25.** A nakoniec skúsenosti ukazujú, že vzdelávacie a školiace opatrenia, ktoré reagujú na svet práce sú výsledkom silných partnerstiev vlády, najmä úradov pre vzdelávanie a odbornú prípravu, a sociálnych partnerov, medzi iným aj prostredníctvom sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania.

Cesta vpred

**26.** Vlády by podľa vhodnosti mali seriózne zvážiť:

(a) Zabezpečiť, aby bolo voľne dostupné kvalitné základné vzdelanie.

(b) Zlepšiť spojitosť medzi vzdelávaním, odbornou prípravou a svetom práce prostredníctvom sociálneho dialógu o nesúlade znalostí a štandardizácii kvalifikácií v reakcii na potreby trhu práce, zlepšením odborného vzdelávania a odbornej prípravy, vrátane učňovských príprav, iných schém pracovnej praxe a učenia sa na pracovisku.

(c) Navrhovať stratégie pre znalosti na podporu rezortných politík, ktoré využívajú technológie a know-how a vedú k vyšším znalostiam a lepšie plateným zamestnaniam.

(d) Zlepšiť škálu a  typy učňovskej prípravy:

(i) doplnením učenia na pracovisku viac štruktúrovaným inštitucionálnym vzdelávaním;

(ii) zvyšovaním školiacich znalostí majstrov výučby a  inštruktorov dohliadajúcich nad učňovskými prípravami;

(iii) zahŕňajúc trénovanie gramotnosti a existenčných zručností; a

(iv) posilnením zapojenia komunity, najmä spriechodniť viac povolaní mladým ženám a iným zraniteľným skupinám mladých ľudí.

(e) Reguláciu a monitorovanie učňovskej prípravy, stáží a iných systémov pracovnej praxe, medzi iným certifikáciou, aby sa zabezpečilo, že umožnia reálnu učebnú prax a nenahradia riadnych pracovníkov.

(f) Rozšíriť dosah formálneho vzdelávania a odbornej prípravy prostredníctvom stratégií distančného učenia, ktoré integruje tlačený materiál, diaľkové štúdium a prístupové centrá a komponenty priameho kontaktu.

(g) Zlepšiť mechanizmy na včasnú identifikáciu žiakov s potenciálom neukončiť školu a podporovať ich, aby zostali v škole alebo sprístupniť im iné príležitosti na zamestnanie, vzdelávanie alebo prípravu.

(h) Podporovať iniciatívy druhej šance na uľahčenie získania základných vedomostí a kompetencií pre tých, ktorí odišli zo školy predčasne alebo ktorí školu nikdy nenavštevovali a pre nezamestnaných, ktorí chcú pokračovať v štúdiu a venovať osobitnú pozornosť mladým ženám a dievčatám.

(i) Podporovať odbornú prípravu trénerov, čo sa stalo jednou z hlavných potrieb v rozširovaní systému rozvíjania zručností.

(j) Rozvíjať systémy uznávania predchádzajúceho učenia, neformálneho vzdelávania a znalostí získaných v práci.

(k) Zaradiť techniky hľadania zamestnania do školských osnov, posilniť poradenstvo pre voľbu povolania a zlepšiť prístup mladých ľudí k informáciám o kariérnych možnostiach.

(l) Zaviesť do širšej stratégie sociálnej ochrany vhodné opatrenia sociálnej ochrany na pomoc chudobným domácnostiam zvládať riziká bez ohrozenia vzdelania mladých ľudí, a venovať pozornosť udržateľným inštitucionálnym a finančným kapacitám pre uplatňovanie.

(m) Podporovať tvorbu školiacich programov a školení odbornej spôsobilosti, ktoré zodpovedajú požiadavkám národných rozvojových stratégií a trhom práce.

(n) Ustanoviť a posilniť mechanizmy monitorovania a hodnotenia s cieľom merať vplyv a zlepšovať politické nástroje.

**27.** Sociálni partneri by podľa vhodnosti mali seriózne zvážiť:

(a) Prispieť k tvorbe, uplatňovaniu a monitorovaniu politík a programov vzdelávania, odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania s cieľom zlepšiť ich schopnosti reagovať na svet práce.

(b) Angažovať sa v kolektívnom vyjednávaní o podmienkach práce praktikantov (stážistov) a učňov.

(c) Nabádať podniky, aby zabezpečovali praktikantské a učňovské miesta.

(d) Zvyšovať povedomie o pracovných právach mladých zamestnancov, praktikantov /stážistov/ a učňov.

***Politiky trhu práce***

**28.** Politiky trhu práce môžu mladým ľuďom uľahčiť vstup a návrat na trh práce. Ak sú dobre zacielené, pomáhajú najviac znevýhodneným mladým a môžu prinášať so sebou vysoké ekonomické a sociálne výhody spolu s väčšou spravodlivosťou, sociálnou inklúziou a vyšším celkovým dopytom.

**29.**  Medzi politikami trhu práce - aktívnymi aj pasívnymi - a politikami minimálnych miezd sú dôležité prepojenia v krajinách s minimálnymi mzdami a je dôležité, aby každá z nich bola zohľadňovaná, a aby sa vzájomne nabádali pri podporovaní pracovných príležitostí pre mladých ľudí.

**30.** Programy verejných investícií a zamestnanosti by mali, ak je to vhodné, podporovať zamestnanosť vo všeobecnosti a najmä zamestnanosť mladých ľudí, osobitne v krajinách s nízkym dopytom po pracovníkoch, vytvárajúc zamestnanosť v celej škále znalostí a prinášajúc ekonomike významné multiplikačné účinky. Môžu zabezpečiť najnižšiu úroveň pracovných noriem a významne zvyšovať miestnu produktivitu, rozvoj trhu a sociálnu ochranu. Môžu prispievať k udržateľnému prostrediu a k rozvoju veľmi potrebnej infraštruktúry a komunitných prác v mnohých krajinách.

**31.** Výkon politík trhu práce vyžaduje inštitucionálnu kapacitu na verejnej aj súkromnej úrovni. Včasné intervencie môžu pomôcť predchádzať dlhodobej nezamestnanosti zameraním služieb a zdrojov na mladých bez práce, na vidieku aj v mestách, ktorí to najviac potrebujú, ako napr. tí, čo neštudujú ani nepracujú.

**32.** V mnohých krajinách sa môže podpora príjmov pre mladých uchádzačov o zamestnanie poskytovať súčasne s aktívnymi programami trhu práce kombináciou poistenia v nezamestnanosti, pomoci v nezamestnanosti, systémov garancie zamestnania alebo iných foriem prispôsobených špecifickým situáciám rôznych skupín, tak ako to predpokladá koncepcia najnižšej úrovne (hranice) sociálnej ochrany. Príklady dobrej praxe názorne ukazujú, že podmienenosť, aktivácia a vzájomná povinnosť môžu pomáhať dosahovať skoré odchody z nezamestnanosti. Takéto systémy môžu byť osobitne účinné pri mládeži ohrozenej marginalizáciou na udržanie spojenia mladých s trhom práce.

Cesta vpred

**33.** Vlády by podľa vhodnosti mali seriózne uvažovať o:

(a) Prehodnotení svojich politík a programov trhu práce s cieľom zabezpečiť, aby prispievali čo najefektívnejšie k tvorbe pracovných miest pre mladých ľudí.

(b) Uprednostňovaní aktívnych opatrení, ktoré poskytujú efektívnu pomoc mladým ľuďom a ich potenciálnym zamestnávateľom s cieľom podporovať vstup do dôstojného zamestnania.

(c) Vyčlenení dostatočných zdrojov na politiky trhu práce, vrátane verejných programov zamestnávania (PEP), ako kľúčových dokumentov podpory zamestnanosti mladých.

(d) Integrovaní a zoraďovaní do postupnosti rôznych zložiek aktívnych politík trhu práce zameriavajúc sa na opatrenia dopytu aj ponuky, na uľahčenie prechodov zo školy do práce a do formálnosti.

(e) Spájaní podpory príjmov s aktívnym hľadaním práce a účasťou na aktívnych programoch trhu práce.

(f) Uľahčovaní tvorby pracovných miest zabezpečením lepšieho súladu medzi dopytom a ponukou práce pomocou rozvoja účinných služieb zamestnanosti.

(g) Zlepšovaní stratégií pre prechod do formálneho zamestnania.

(h) Zjednotení a koordinácii výkonu služieb s cieľom lepšie integrovať opatrenia trhu práce a sociálnej ochrany.

(i) Poskytovaní sociálnej ochrany prvouchádzačom o zamestnanie.

(j) Podpore pracovne náročných investičných stratégií.

(k) Konzultovaní o zapájaní sa sociálnych partnerov do navrhovania, vykonávania a monitorovania politík trhu práce.

(l) Zameriavaní sa na vidieckych mladých ľudí ako prioritnej skupiny prostredníctvom adresných rozvojových politík a programov.

(m) Zavádzaní a posilňovaní mechanizmov monitorovania a hodnotenia s cieľom merať vplyv a zlepšovať politické nástroje.

**34.**  Sociálni partneri by sa mali podľa vhodnosti seriózne zamýšľať nad:

(a) Aktívnou účasťou na navrhovaní, uplatňovaní, monitorovaní a vylepšovaní politík a programov trhu práce.

(b) Spoluprácou s vládou na zvyšovaní efektívnosti služieb zamestnanosti s cieľom zabezpečiť, aby tieto zlepšovali dôstojné pracovné príležitosti pre mladých uchádzačov o zamestnanie tam, kde sa vytvárajú.

(c) Propagáciou výhod ponuky zamestnania a príležitostí odbornej prípravy znevýhodneným mladým ľuďom.

(d) Zapájaním sa spolu s vládami do rozvíjania verejných investícií a infraštruktúrnych programov.

(e) Hľadaním ciest k tvorivým a inovačným možnostiam na pomoc mladým ľuďom pri hľadaní zamestnania a pri prístupe k vzdelávacím a školiacim príležitostiam.

***Podnikanie a samostatná zárobková činnosť mladých***

**35.** Pre niektorých mladých ľudí môže byť podnikanie mladých cestou k dôstojnej práci a udržateľnému podniku a malo by byť jednou zložkou vnútroštátnych úsilí riešiť krízu zamestnávania mladých. Podpora podnikania zahŕňa niekoľko aktivít v ziskovom a neziskovom sektore, vrátane rozvíjania súkromného sektora, samostatnej zárobkovej činnosti, sociálnych podnikov a družstiev.

**36.** Vhodné budú rôzne typy pomoci na zvládnutie osobitných výziev, ktorým čelia mladí ašpirujúci podnikatelia, pritom zohľadňovať vo vidieckych aj mestských oblastiach aj to, že ich môže poháňať príležitosť alebo potreba.

**37.**  Rozhodujúcim je prostredie umožňujúce začať a úspešne viesť podnikanie. Mladí podnikatelia čelia rovnako náročnému podnikateľskému prostrediu ako iní podnikatelia. Umožňujúce podnikateľské prostredie, ktoré pomáha podnikom, družstvám a sociálnym podnikom prospievať môže napomáhať úspechu takýchto podnikov, ktoré vlastnia a vedú mladí ľudia. Prístup k financovaniu a náklady financovania pre mikropodniky, malé a stredné podniky sa od začiatku finančnej krízy zhoršil a mladí podnikatelia majú často najmenšiu šancu získať prístup k tomuto obmedzenému financovaniu. Rozhodujúcou úlohou je vytvoriť oprávňujúce podnikateľské prostredie pre mladých podnikateľov.

**38.** Je niekoľko súčastí, ktoré robia programy podnikania mladých úspešnými:

■ Sú efektívnejšie, keď sú navrhované a uplatňované v partnerstve so súkromným sektorom. Mnohí zamestnávatelia a ich organizácie majú kapacitu, skúsenosti a vzťah k mladým ľuďom, aby mohli význačne prispieť k úspechu programu.

■ Integrované produktové balíky tiež môžu prispieť k efektívnosti iniciatív podnikania mladých.

■ Vštepenie si učiva o podnikaní v mladom veku môže byť účinným spôsobom podpory podnikania.

■ Družstvá a sociálna ekonómia tiež môžu poskytovať príležitosti mladým vytvoriť si svoje vlastné podniky a dosiahnuť samozamestnávanie.

**39.** Všeobecne sauznáva sa, že je potrebné dôsledne monitorovať a hodnotiť programy s cieľom zistiť ich efektívnosť. Kľúčovými indikátormi výkonu by mala byť udržateľnosť novozaložených podnikov, úroveň generovaných príjmov, počet vytvorených pracovných miest a ich kvalita.

Cesta vpred

**40.** Vlády by mali podľa vhodnosti seriózne posúdiť:

(a) Úlohu národných stratégií, koordináciu a dohľad s cieľom zabezpečiť, aby boli iniciatívy podnikania mladých doplnkové a účinné.

(b) Zabezpečenie existencie prostredia, ktoré dáva možnosť[[1]](#footnote-1)1) pre malé podniky a mikropodniky, družstvá a sociálnu ekonomiku a ktoré podporuje podnikanie mladých a dávať pozor, aby nedochádzalo ku skrytému zamestnávaniu.

(c) Podporovanie podnikania mladých najmä pre mladé ženy a  iné zraniteľné skupiny mladých ľudí.

(d) Zlepšenie prístupu k financovaniu prevádzky udržateľných podnikov mladých, najmä mikropodnikov, malých a stredných podnikov, družstiev a sociálnych podnikov. To môže zahŕňať dotovanie úveru, garancie pôžičiek a podporovanie iniciatív mikroúverov.

(e) Uľahčenie mikropodnikom prístup k verejnému obstarávaniu, v zhode s ustanoveniami Dohovoru MOP o pracovných doložkách vo verejných zmluvách č. 94 z roku 1949, ak sa ratifikoval.

(f) Prijatie opatrení na uľahčenie prechodu mladých podnikateľov v neformálnom sektore z neformálnosti do formálnosti, zahŕňajúc aj presadzovanie a podporovanie v zhode s vnútroštátnymi pracovnými predpismi.

(g) Vštepovanie učiva o podnikaní v mladom veku a v stredných a vysokých školách ako účinný spôsob zlepšovania postojov k podnikaniu. Študenti by sa mali zoznámiť aj s informáciami o družstvách v rámci vnútroštátnych vzdelávacích programov, v zhode s Odporúčaním MOP o podpore družstiev č. 193 z roku 2002.

(h) Ustanovenie a posilnenie mechanizmu monitorovania a hodnotenia s cieľom merať vplyv a zlepšovať politické nástroje (dokumenty).

**41.** Zamestnávateľské organizácie by mali podľa vhodnosti seriózne zvážiť:

(a) Vstúpenie do partnerstiev s vládami s cieľom presadzovať a podporovať podnikanie mladých.

(b) Zapojenie sa s vládami do navrhovania a vykonávania programov podnikania mladých.

(c) Príspevok k politike a podnikateľský vklad do obnovených a inovačných opatrení s cieľom zabezpečiť, aby mali mladí podnikatelia prístup k financovaniu potrebnému na začatie a rozširovanie podnikov.

(d) Poskytovanie a sprostredkovanie mentoringu a iná podpora mladým podnikateľom.

(e) Propagovať siete mladých podnikateľov v rámci svojich organizácií.

***Práva pre mladých ľudí***

**42.**  Medzinárodné pracovné normy zohrávajú dôležitú úlohu pri ochrane práv mladých pracovníkov.

**43.** Rezolúcia z roku 2005 obsahovala ako prílohu zoznam medzinárodných pracovných noriem relevantných pre prácu a mladých ľudí. Aj medzinárodné pracovné normy prijaté po roku 2005 môžu byť dôležité v členských štátoch (pozri aktualizovaný zoznam v prílohe).

**44.** Rezolúcia MKP z roku 2005 tiež uznala, že pracovné zákony, a tam, kde existujú aj kolektívne zmluvy, by sa mali vzťahovať na všetkých mladých pracovníkov, vrátane tých, ktorí v súčasnosti nemajú ochranu z dôvodu skrytých pracovných pomerov.

**45.** Mladí ľudia naďalej neprimerane trpia deficitmi dôstojnej práce a  nízkou kvalitou pracovných miest meranou v podmienkach pracovnej chudoby, slabej mzdy a/alebo zamestnaneckého postavenia a vystavenia pracovným rizikám a úrazom. So stúpajúcou mierou môžu mladým ľuďom chýbať možnosti vo formálnom sektore dostať sa z práce na skrátený pracovný čas, z dočasného, príležitostného alebo sezónneho zamestnania do práce na plný pracovný čas. V neformálnej ekonomike pracujú mladí ľudia často v zlých podmienkach, a to v mestských aj vidieckych oblastiach.

**46.** Riešenie nezamestnanosti mladých by nemalo prehliadať a oslabovať ochranu, na ktorú majú mladí pracovníci nárok. Odzrkadľujúc všeobecnú silnú podporu základným medzinárodným pracovným normám, politiky uľahčujúce prístup k pracovným miestam by nemali viesť k diskriminácii v práci. Mladí pracovníci majú rovnaké práva ako všetci ostatní pracovníci. Politiky zamestnávania mladých by mali tiež podporovať prechod z dočasných do stálych pracovných miest.

**47.** Nedávne národné skúsenosti názorne ukazujú, že v časoch hospodárskeho poklesu môžu dobre nastavené a cielené dotácie miezd uľahčiť vstup mladých pracovníkov na trh práce a zmierniť znehodnocovanie znalosti. Potrebné je však riadne monitorovanie a dohľad, aby sa zabránilo zneužívaniu týchto opatrení. Efektívnosť politických opatrení, ktoré zabezpečujú minimálne podmienky pre mladých pracovníkov závisí od iných politík súvisiacich so mzdami, vrátane mzdových systémov. Minimálne mzdy môžu byť účinné pri prevencii zneužívajúcich a diskriminačných mzdových praktík a zlepšovaní kúpnej sily mladých pracovníkov. Sociálny dialóg na vnútroštátnej úrovni je zásadný pri tvorbe logického a dôsledného rámca mzdovej politiky, ktorý dáva dostatočnú ochranu a zlepšuje pracovné vyhliadky mladých pracovníkov. Vo všeobecnosti by sa kolektívne zmluvy mali rozšíriť aj na mladých zamestnancov.

Cesta vpred

**48.** Vlády by mali podľa vhodnosti seriózne zvážiť:

(a) Prijatie prístupu založeného na právach k zamestnávaniu mladých.

(b) Zabezpečenie, aby sa mladým ľuďom dostávalo rovnakého zaobchádzania a boli im umožnené práva pri práci.

(c) Zaviazanie sa vytvoriť politiky zamestnávania mladých v zhode s ich národnými záväzkami a zohľadňovať medzinárodné pracovné normy.

(d) Zabezpečenie, aby pracovné inšpektoráty a iné príslušné orgány efektívne vynucovali prostredníctvom tvrdých a dostatočných sankcií dodržiavanie pracovných zákonov a kolektívnych zmlúv, a aby sa zameriavali na praktiky, ktoré ich porušujú pri zamestnávaní mladých, vrátane neformálnej ekonomiky.

(e) Vytvorenie a uplatňovanie mechanizmov, ktoré aplikujú dostatočnú ochranu, vrátane sociálnej ochrany u všetkých mladých pracovníkov s cieľom uľahčiť prechody do stáleho zamestnania a dôstojnej práce.

(f) Podporovanie a chránenie práv mladých pracovníkov organizovať sa a kolektívne vyjednávať.

(g) Zameranie sa na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a školenie pre mladých pracovníkov, vrátane školenia pred začatím zamestnania a úvodného zaškolenia.

(h) Zabezpečenie, aby sa dodržiavali minimálne mzdy stanovené zákonom alebo kolektívnou zmluvou v prípade mladých pracovníkov.

(i) Vytvorenie premysleného a dôsledného rámca mzdovej politiky v konzultácii so sociálnymi partnermi.

(j) Navrhovanie, monitorovanie a vykonávanie riadneho dohľadu nad opatreniami politiky, ako sú dotácie na mzdy, aby sa zaručilo, aby boli časovo ohraničené, adresné a aby sa nezneužívali. Dôležité je aj spojiť tieto politiky so školením  transferu znalostí.

(k) Zapracovanie práv pracovníkov do učebných osnov v skorom veku a v stredných a vysokých školách ako efektívny spôsob zlepšovania postojov k právam pracovníkov.

(l) Ustanovenie a posilnenie mechanizmov monitorovania a hodnotenia s cieľom merať vplyv a zlepšiť politické nástroje (dokumenty).

**49.** Organizáciezamestnávateľov a organizácie pracovníkovby mali podľa vhodnosti seriózne zvážiť:

(a) Podporovať a nabádať k väčšej účasti a k zastupovaniu mladých ľudí v ich organizáciách a zvýšiť hlas v sociálnom dialógu.

(b) Zvyšovať povedomie svojich členov o právach mladých pracovníkov, vrátane využívania nových technológií a sociálnych médií.

(c) Aktívne sa zúčastňovať na uplatňovaní práv mladých pracovníkov.

***Opatrenia MOP***

**50.**  MOP má zohrávať dôležitú úlohu v zabezpečovaní globálneho vedenia a ako centrum excelentnosti pre oblasť zamestnávania mladých. Musí podporovať opatrenia zo strany vlád, sociálnych partnerov a multilaterálneho systému s cieľom riešiť krízu zamestnávania mladých a podporovať dôstojnú prácu pre mladých na národnej, regionálnej a globálnej úrovni. MOP má na túto vitálnu celosvetovú úlohu dobrý základ vo svojej  rezolúcii z roku 2005 a v spoločnom vklade a skúsenostiach vlád, zamestnávateľov a pracovníkov v roku 2012. Tieto závery nadväzujú na Rezolúciu MKP z roku 2005, uznávajúcej vplyv globálnej hospodárskej krízy a hlavnej výzvy, ktorú predstavuje. Tento súbor záverov by sa mal presadzovať, majúc na pamäti akčný plán 2005, ktorý už existuje a je rozšírený v oblastiach rozvoja poznatkov a ich šírenia, odbornej pomoci, partnerstiev a presadzovania dôstojnej práce pre mladých.

**51.** MOP by mala zvýšiť svoju kapacitu v nasledujúcich piatich témach záverov:

(i) zamestnanosť a hospodárske politiky;

(ii) zamestnateľnosť;

(iii) politiky trhu práce;

(iv) podnikanie a

(v) práva pri práci.

MOP by sa mala usilovať zlepšiť koordináciu medzi svojimi programami riešiacimi zamestnanosť mladých, vrátane aktivít odbornej spolupráce. Aktivity MOP podporujúce zamestnávanie mladých by sa mali podrobne sledovať a hodnotiť na zabezpečenie, aby boli prístupy nákladovo efektívne a mali pozitívny vplyv. Mali by sa určovať vo vzťahu k merateľným cieľom a indikátorom. Stály bod diskusie o zamestnanosti na MKP v roku 2014 by mal zahrnúť aj zameranie sa na zamestnanosť mladých.

1. Rozvoj a šírenie poznatkov

**52.**  MOP by mala zintenzívniť svoju prácu pri rozvoji poznatkov a šírení informácií o zamestnávaní mladých v týchto oblastiach:

■  ***Trendy  zamestnanosti:*** zbierať, analyzovať a šíriť údaje a informácie o trendoch mladých na trhu práce, vrátane informácie o mzdách, podmienkach práce, rôznych zmluvných formách pre mladých ľudí, nesúladoch znalostí a prechode zo školy do zamestnania.

■  ***Vynárajúce sa otázky:*** uskutočňovať výskum o novo vznikajúcich témach, vrátane politík a intervencií, ktoré zabezpečujú pracovnú prax a kombinujú systémy učenia a práce, redukujú neformálnosť a zlepšujú kvalitu pracovných miest, venujú sa konkrétnym oblastiam zraniteľnosti skupín mladých ľudí, vrátane migrantov, a zabezpečujú sociálnu ochranu pre mladých pracovníkov.

■ ***Makroekonomické a pracovné politiky:*** rozširovať odborné kapacity na hodnotenie vplyvu makroekonomických a pracovných politík na zamestnanosť.

■ ***Politiky a programy zamestnávania mladých:*** zhromažďovať informácie o efektívnosti politík a programov krajín a analyzovať efektívnosť, vrátane prostredníctvom dobrovoľných vzájomných previerok viacerých krajín a rozširovať zistenia cez globálne databázy a iné prostriedky.

■ ***Hodnotenie:*** uskutočňovať hodnotenia a vyvodzovať ponaučenia o efektívnych intervenciách podporujúcich dôstojnú prácu pre mladých ľudí. Osobitný dôraz by sa mal klásť na hodnotenie programov podnikania a samostatnej zárobkovej činnosti mladých.

■ ***Dobrá prax:*** zaviesť mechanizmy na hodnotenie a šírenie príkladov dobrej praxe v oblasti intervencií zamestnávania mladých, vrátane vzájomného učenia sa a spolupráce Juh–Juh.

2. Odborná pomoc

**53.** MOP by mala naďalej pokračovať v pomoci členským štátom pri priraďovaní priority zamestnanosti mladých prostredníctvom tvorby a vykonávania politík zahrnutých v rezolúcii  MKP z roku 2005 a v týchto záveroch, vrátane Národných programov dôstojnej práce. Na základe dostupných zdrojov by sa mala poskytovať odborná pomoc v týchto oblastiach:

■ Integrácia priorít zamestnávania mladých do ***národných rozvojových rámcov a politiky zamestnanosti,*** a lepšia doplnkovosť politík trhu práce a sociálnej ochrany. MOP by mala na požiadanie krajín poskytovať aj makroekonomické možnosti voľby politiky, ktoré uprednostňujú vytváranie zamestnanosti.

■ Tvorba ***národných akčných plánov***, ktoré sú integrované a časovo ohraničené a podporené ľudskými a finančnými zdrojmi vyčlenenými na tento účel.

■ Systematický zber ***informácií o trhu práce*** v členení podľa veku a rodu.

■ ***Vytvorenie systémov profilovania*** na zlepšenie adresnosti a nákladovej efektívnosti programov zamestnanosti a služieb pre znevýhodnených mladých.

■ ***Programy verejných investícií a zamestnanosti***, ktoré kladú dôraz na  zamestnanosť mladých.

■ ***Systémy rozvíjania znalostí***, ktoré posilňujú väzby medzi zabezpečením odbornej prípravy a požiadavkami trhu práce.

■ ***Komplexné programy pre trh práce*** zamerané na mladých ľudí s osobitným zameraním na znevýhodnenú mládež.

■ ***Rozvoj podnikateľstva, družstiev a sociálnych podnikov***, vrátane vzdelávania, prístupu k financovaniu a iným službám a mentorstvu.

■ ***Verejné služby zamestnanosti*** zodpovedajúce potrebám mladých ľudí s cieľom rozšíriť dosah na mladých ľudí žijúcich vo vidieckych oblastiach, medzi iným aj prostredníctvom partnerstiev úradov práce a obecných orgánov, sociálnych partnerov, sociálnych služieb, prípadne súkromných služieb zamestnávania a organizácií občianskej spoločnosti.

■ ***Budovanie kapacít a rozvoj nástrojov*** na posilnenie monitorovacích a hodnotiacich funkcií vládnych inštitúcií s cieľom posúdiť vplyv a informovať o tvorbe opatrení pre zamestnanosť mladých založených na dôkazoch.

3. Partnerstvá a presadzovanie

**54.** MOP by mala naďalej pokračovať a zohrávať vedúcu úlohu a byť spoluhráčom s inými medzinárodnými subjektmi celosvetovo, najmä z multilaterálneho systému, regionálne aj lokálne, aby využívala všetky akčné prostriedky na podporu a presadzovanie dôstojnej a produktívnej práce pre mladých a zabránila vzniku stratenej generácie.

■ ***Globálne vodcovstvo v oblasti zamestnávania mladých.***  MOP by mala zabezpečiť globálne vodcovstvo pri presadzovaní dôstojnej práce pre mladých. V tejto súvislosti by mala vytvárať strategické aliancie a partnerstvá s cieľom dostať zamestnanosť mladých do centra globálnej rozvojovej agendy, medzi iným presadzovaním stanovenia konkrétnych cieľov pre zamestnanosť mladých v rámci miléniových rozvojových cieľov po roku 2015. MOP by mala:

(i) presadzovať politický dialóg a podporovať logickú prepojenosť problematiky zamestnanosti mladých;

(ii) uskutočňovať akčne orientovaný výskum a výmenu poznatkov;

(iii) zabezpečovať členským štátom odbornú pomoc a podporovať špecifické a inovačné partnerstvá na zabezpečenie efektívnych intervencií; a

(iv) podporovať spojenectvo a koordináciu politík zamestnanosti Organizácie Spojených národov s inými multilaterálnymi inštitúciami.

■ ***Regionálne a národné partnerstvá.*** MOP by sa mala naďalej angažovať v podporovaní regionálnych a národných partnerstiev v oblasti zamestnanosti mladých, aj vo vidieckych oblastiach. Tieto partnerstvá by mali zahrnúť aj zapojenie sietí mladých zamestnávateľských organizácií a organizácii pracovníkov a môžu sa začleniť aj ďalšie reprezentatívne organizácie mladých ľudí, ktoré sú aktívne v presadzovaní dôstojnej práce pre mladých na regionálnej a národnej úrovni.

■ ***Verejná podpora.*** MOP by mala zvyšovať informovanosť mladých ľudí o medzinárodných pracovných normách a právach pri práci, zamestnateľnosti a podnikaní mladých, medzi iným vytváraním sietí pre dôstojnú prácu pre mladých, využívať sociálne médiá a iné formy aktívnej pomoci. Mala by tiež sledovať a prinášať správy o právach mladých v celosvetovom rozsahu.

***Mobilizácia zdrojov***

**55.** S cieľom reagovať na zvýšený dopyt po odbornej pomoci mala by MOP vytvoriť stratégiu mobilizácie zdrojov na rozšírenie aktivít svojej odbornej spolupráce na podporu priorít zamestnanosti mladých v Národných programoch dôstojnej práce, ako aj regionálnych a celosvetových iniciatív. Táto stratégia by mala špecifikovať úlohu , ktorú môžu partnerstvá zohrávať pri mobilizácii prostriedkov z viacerých zdrojov na riešenie krízy zamestnanosti mladých.

**Príloha**

**Medzinárodné pracovné normy relevantné pre prácu a mladých ľudí**

Okrem dohovorov o základných zásadách a právach pri práci a s nimi súvisiacimi odporúčaniami – Dohovor MOP č. 87 z roku 1948 o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa; Dohovor MOP č. 98 z roku 1949 o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať; Dohovor MOP č. 29. z roku 1930 o nútenej alebo povinnej práci; Odporúčanie MOP č. 35 z roku 1930 o nútenej práci (nepriamy nátlak); Dohovor MOP č. 105 z roku 1957 o zrušení nútenej práce; Dohovor MOP č. 100 z roku 1951 o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty a Odporúčanie MOP č. 90 z roku 1951 o kolektívnych zmluvách; Dohovor MOP č. 111 z roku 1958 o diskriminácii v zamestnaní a povolaní a Odporúčanie MOP č. 111 z roku 1958; Dohovor MOP č. 138 z roku z roku 1973 o minimálnom veku na prijatie do zamestnania a Odporúčanie MOP č. 146 z roku 1973; Dohovor MOP č. 182 z roku 1999 o zákaze a o okamžitých opatreniach na odstránenie najhorších foriem detskej práce a Odporúčanie MOP č. 190 z roku 1999 – a  prioritných dohovorov o zamestnanosti a inšpekcii práce a súvisiacich odporúčaniach – Dohovor MOP č. 122 z roku 1964 o politike zamestnanosti a odporúčanie č. 122 z roku 1964; Odporúčanie MOP č. 169 z roku 1984 o politike zamestnanosti (dopĺňajúce ustanovenia); Dohovor MOP č. 81 z roku 1947 o inšpekcii práce a jeho Protokol z roku 1995; Odporúčanie č. 81 z roku 1947 o inšpekcii práce; Dohovor MOP č. 129 z roku 1969 o inšpekcii práce v poľnohospodárstve a Odporúčanie MOP č. 133 z roku 1969 – zahŕňajú tieto nástroje najmä: Dohovor MOP č. 88 z roku 1948 o organizácii služieb zamestnanosti a Odporúčanie MOP č. 83 z roku 1948; Dohovor MOP č. 150 z roku 1978 o správe práce a Odporúčanie MOP č. 158 z roku 1978; Dohovor MOP č. 181 z roku 1997 o súkromných agentúrach zamestnania a Odporúčanie č. 188 z roku 1997; Dohovor MOP č. 142 z roku 1975 o rozvoji ľudských zdrojov a Odporúčanie MOP č. 195 z roku 2004; Odporúčanie MOP č. 189 z roku 1998 o tvorbe pracovných miest v malých a stredných podnikoch; Dohovor MOP č. 175 z roku 1994 o práci na skrátený pracovný čas a Odporúčanie MOP č. 182 z roku 1994; Odporúčanie MOP č. 193 z roku 2002 o podpore družstiev; Dohovor MOP č. 135 z roku 1971 o ochrane zástupcov pracovníkov a Odporúčanie MOP č. 143 z roku 1971; Dohovor MOP č. 159 z roku 1983 o pracovnej rehabilitácii a zamestnávaní (invalidných osôb) a Odporúčanie MOP č. 168 z roku 1983; (revidovaný) Dohovor MOP č. 97 z roku 1949 o migrácii za zamestnaním a (revidované) Odporúčanie MOP č. 86 z roku 1949; Dohovor MOP č. 143 z roku 1975 o migrujúcich pracovníkoch (dopĺňajúce ustanovenia), a Odporúčanie MOP č. 151 z roku 1975 o migrujúcich pracovníkoch; Dohovor MOP č. 169 z roku 1989 o domorodom a kmeňovom obyvateľstve; Dohovor MOP č. 155 z roku 1981 o bezpečnosti a zdraví pri práci a jeho Protokol z roku 2002; Odporúčanie MOP č. 164 z roku 1981 o bezpečnosti a zdraví pri práci; Dohovor MOP č.184 z roku 2001 o bezpečnosti a zdraví pri práci v poľnohospodárstve a Odporúčanie MOP č. 192 z roku 2001; Dohovor MOP č. 183 z roku 2000 o ochrane materstva a Odporúčanie MOP č. 191 z roku 2000; Dohovor MOP č. 77 z roku 1946 o lekárskom vyšetrení detí a mladých osôb a o ich spôsobilosti na zamestnanie v priemysle; Dohovor MOP č. 78 z roku 1946 o lekárskom vyšetrení detí a mladých osôb a o ich spôsobilosti na zamestnanie v mimopriemyselných povolaniach; Odporúčanie MOP č. 79 z roku 1946 o lekárskom vyšetrení detí a mladých osôb; Dohovor MOP č. 95 z roku 1949 o  ochrane miezd a Odporúčanie MOP č. 85 z roku 1949; Dohovor MOP č. 131 a Odporúčanie MOP č. 135 z roku 1970 o zavedení metód určenia minimálnych miezd pre rozvojové krajiny; Dohovor MOP č. 102 z roku 1952 o minimálnych normách v sociálnom zabezpečení; Dohovor MOP č. 168 z roku 1988 o podpore zamestnanosti a o ochrane pred nezamestnanosťou a Odporúčanie MOP č. 176 z roku 1988; Dohovor MOP č. 1 z roku 1919 o obmedzení pracovného času na osem hodín denne a štyridsaťosem hodín v priemyselných podnikoch a Dohovor č. 30 z roku 1930 o úprave pracovného času v  obchode a v úradoch; Dohovor MOP č. 171 z roku 1990 o nočnej práci a Odporúčanie č. 178 z roku 1990; Dohovor MOP č. 187 z roku 2006 o podpornom rámci pre bezpečnosť a zdravie pri práci a Odporúčanie č. 107 z roku 2006; Dohovor MOP č. 189 z roku 2011 o dôstojnej práci pre domácich pracovníkov a Odporúčanie MOP č. 201 z roku 2011; Odporúčanie MOP č. 198 z roku 2006 o pracovnom pomere; Odporúčanie MOP č. 200 z roku 2010 o HIV a AIDS.

Jún 2012,

Ženeva

Preklad/Translation:

Odbor zahraničných vzťahov

a protokolu MPSVR SR

október 2012

**Resolution and conclusions**

**The youth employment crisis: A call for action**

The General Conference of the International Labour Organization, meeting in Geneva at its 101st Session, 2012,

Having undertaken a general discussion on the basis of Report V, *The youth employment crisis: Time for action*,

Recognizing that in 2012 close to 75 million young people worldwide are out of work, of which many have never worked, with many more millions mired in low productivity and insecure jobs,

Recognizing that 4 million more youth are unemployed today than in 2007 and that more than 6 million have given up looking for a job,

Recognizing that this unprecedented situation can result in a long-lasting “scarring” effect on young people, particularly from disadvantaged backgrounds,

Recognizing that persistent youth unemployment and underemployment carry very high social and economic costs and threaten the fabric of our societies,

Affirming that generating sufficient decent jobs for youth is of highest global priority,

1. Resolves to take targeted and immediate action;

2. Adopts the following conclusions: “The youth employment crisis: A call for action” which supplement the conclusions concerning youth employment adopted by the Conference in 2005;

3. Invites the Governing Body of the International Labour Office to give due consideration to these conclusions in planning future work on youth employment and requests the Director-General to take them into account when preparing and implementing the programme and budget for future biennia and when allocating such other resources as may be available during the 2012–13 biennium;

4. Requests the Director-General of the International Labour Office to share these conclusions in relevant international forums; and

5. Requests the Director-General of the International Labour Office to take leadership in promoting this call for action.

**Conclusions**

**The youth employment crisis: A call for action**

**1.** Young people represent the promise of changing societies for the better. Yet, there are not enough jobs for young people. Millions are also not transitioning into decent work and are at the risk of social exclusion.

**2.** In 2012, close to 75 million young people worldwide are out of work, 4 million more are unemployed today than in 2007, and more than 6 million have given up looking for a job. More than 200 million young people are working but earning under US$2 a day. Informal employment amongst young people remains pervasive.

**3.** The youth employment crisis, considerably aggravated by the global economic and financial crisis, now requires governments, employers and workers to work even harder to promote, create and maintain decent and productive jobs.

**4.** Persistent youth unemployment and underemployment carry very high social and economic costs and threaten the fabric of our societies. Failure to generate sufficient decent jobs can result in long-lasting “scarring” effects on young people.

**5.** There is an urgent need to reverse the trend now. Unless immediate and vigorous action is taken, the global community confronts the grim legacy of a lost generation. Investing in youth is investing in the present and future of our societies. A great deal has been learned about how to address barriers young people face to transition into the labour market, but in many countries ineffective macroeconomic and other policies have not delivered enough jobs in general, and for youth in particular. Political commitment and innovative approaches are critical to improve the situation.

**6.** The youth employment crisis is a global challenge, though its social and economic characteristics vary considerably in size and nature, within and among countries and regions.

**7.** We therefore call on governments, social partners, the multilateral system, including the G20 and all relevant national, regional and international organizations, to take urgent and renewed action to address the crisis of youth employment. Nothing short of strong collective action and partnership at the national, regional and global levels will succeed in changing the dire situation of young people in labour markets for the better. We call on the ILO to take a leadership role in this call for action, to facilitate mutual learning at national, regional and global levels, and to mobilize partnerships for tackling the crisis.

**8.** In addressing the youth employment crisis, action should take account of the ILO Declaration of Philadelphia (1944), the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998), the Decent Work Agenda (1999), the Global Employment Agenda (2003), the Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises (2007), the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008), the Global Jobs Pact (2009), the ILC conclusions concerning the recurrent discussion on employment (2010), and the body of international labour standards relevant to work and young persons.

**9.** The 2005 ILC resolution concerning youth employment and its comprehensive set of conclusions provides a sound framework on which to build. A new call for action is made to tackle the new and severe youth employment crisis.

**10.** The 2009 Global Jobs Pact, comprising a portfolio of actions to respond to the crisis, calls for countries to enhance support to vulnerable women and men hit hard by the crisis, including youth at risk. The coordinated action and implementation of policies contained in the Global Jobs Pact helped to save millions of jobs.

**11.** The 2012 ILC general discussion reviewed the magnitude and characteristics of the youth employment crisis, exacerbated in many countries by the global economic and financial crisis. It considered in particular the high levels of unemployment and underemployment, the decline in the quality of jobs available for young people, the detachment from the labour market and slow and difficult transitions to decent work. It drew lessons from the implementation of the 2005 ILC resolution and assessed policy innovations in a range of areas. It also took note of the discussions at the Youth Employment Forum that gathered 100 young leaders in Geneva from 23 to 25 May 2012.

**12.** These 2012 ILC conclusions:

(a) underscore a renewed commitment for stepping up the implementation of the 2005 ILC resolution;

(b) call for urgent action in view of the new crisis situation; and

(c) provide guidance on the way forward.

***Guiding principles***

**13.** There is no one-size-fits-all. There is a need to take a multi-pronged approach with measures to foster pro-employment growth and decent job creation through macroeconomic policies, employability, labour market policies, youth entrepreneurship and rights to tackle the social consequences of the crisis, while ensuring financial and fiscal sustainability.

**14.** Guiding principles include:

■ Consideration of the diversity of country situations to develop a set of policy responses that are multi-pronged, coherent and context-specific.

■ Full employment should be a key objective of macroeconomic policies.

■ Effective policy coherence across economic, employment, education and training, and social protection policies is required.

■ Promoting the involvement of the social partners in policy development through social dialogue.

■ A well-balanced policy mix that encourages more employers to invest and generate new job opportunities for young people.

■ Ensuring all programmes and policies respect the rights of young workers and are gender-sensitive.

■ Addressing mismatches between available jobs and skills of youth which limit access to employment opportunities.

■ Promoting youth entrepreneurship with the aim of encouraging the growth of sustainable enterprises, including cooperatives and social enterprises, in rural and urban areas.

■ Innovative and multi-stakeholder partnerships engaging governments, social partners, educational institutions, communities and young people themselves.

■ Models of engagement are not systematically replicable but there is great scope for exchange of experience to inspire context-specific and concrete actions.

■ Effective monitoring, evaluation and reporting of policies and programmes to inform further action.

■ Youth are part of the solution. Their voices should be heard, their creativity engaged, and their rights respected in dealing with the youth employment crisis.

***Employment and economic policies for youth employment***

**15.** To meet the tremendous jobs challenge deriving from the global economic and financial crisis requires mobilization of governments, employers and workers, the ILO and the global multilateral community. In response to this situation, it is essential to pursue strong and sustainable economic growth and development that stresses job creation and social inclusion.

**16.** A one-sided approach will not be effective. A holistic approach is needed in which both macro and microeconomic policies work in tandem to boost the employability of young people while ensuring that there are productive employment opportunities to absorb the skills and talents of young people.

**17.** Pro-employment macroeconomic policies that support stronger aggregate demand and improve access to finance are essential. The different economic situations of different countries will shape the policy mix adopted to meet the challenge.

**18.** Industrial and sectoral policies are important to facilitate structural transformation.

**19.** Private sector growth depends on business, investor and consumer confidence, and is crucial to job creation.

**20.** Labour-intensive public investment in large-scale infrastructure and public employment schemes can generate new decent employment opportunities while meeting social needs and improving infrastructure.

The way forward

**21.** Governments should give serious consideration, as appropriate, to:

(a) Implementing policies that promote full, productive and freely chosen employment, informed by the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122).

(b) Promoting pro-employment macroeconomic policies and fiscal incentives that support stronger aggregate demand and increase productive investment that improves capacity for job creation and access to finance.

(c) Assigning the highest possible priority to youth employment in national and international development frameworks; developing, with the involvement of the social partners, integrated and time-bound national action plans for decent employment with measurable outcomes.

(d) Prioritizing job-generating growth policies which respond to the current economic context and promote long-term financial sustainability, while recognizing that policy responses to support growth should take into account the diverse realities of countries.

(e) Fiscally sustainable ways for targeted interventions for young people, such as countercyclical policies and demand-side interventions, public employment programmes, employment guarantee schemes, labour-intensive infrastructure, wage and training subsidies and other specific youth employment interventions. These programmes should ensure equal treatment for young workers.

(f) Anchoring a job-friendly development agenda in industrial and sectoral policies that can facilitate structural transformation, contribute to an environmentally-sustainable economy, and greater public and private investment in sectors that create decent jobs for young people.

(g) Promoting an enabling policy and regulatory environment to facilitate the transition to formal employment and decent jobs.

(h) Involving the social partners in policy decision-making through regular tripartite consultations.

(i) Establishing and strengthening monitoring and evaluation mechanisms to measure impact and improve policy instruments.

**22.** The social partners should give serious consideration, as appropriate, to:

(a) Engaging with governments in tripartite consultations on employment and economic policy.

(b) Engaging in sectoral and enterprise consultations to improve growth and promote strategies that are job-rich with particular regard to the needs of young people.

***Employability – Education, training and skills, and the school-to-work transition***

**23.** Access to basic education is a fundamental right. The 2005 ILC resolution recognized the importance of education, training and skills to enhance employability and ease the transition to decent jobs. This was reaffirmed in the 2012 general discussion. Education, training and lifelong learning foster a virtuous cycle of improved employability, higher productivity, income growth and development. Much has been done and much has been learned since 2005. However, there is more to do given that significant deficits remain in access to, and the quality of, education, training and skills as well as their relevance to labour market requirements. Skills and qualifications that do not meet labour market requirements and insufficient vacancies remain major constraints for the employability of young people.

**24.** The global economic and financial crisis exacerbated old problems and created new ones:

■ In addition to the 130 million young people without basic reading, writing and numeracy skills, early school leavers represent an increasing segment of disadvantaged youth. For the first group, scaling-up social protection measures to help poor households manage risks without compromising on education proved efficient. Cash or food transfers can potentially play this role if integrated into a broader social protection strategy. For early school leavers, second-chance initiatives have been effective in reaching out to those young people who are neither in employment nor education or training. Experience suggests that these alternative training modalities are more successful when their delivery and curriculum are non-traditional and offered in informal or non-formal settings.

■ Graduate unemployment emerged as a key challenge. In this context, better analysis and forecasting of labour market needs are required.

■ The slow and insecure transition from school to work generates further difficulties for integration in the labour market as a result of lack of experience. In this context, internships, apprenticeships and other work-experience schemes have increased as ways to obtain decent work. However, such mechanisms can run the risk, in some cases, of being used as a way of obtaining cheap labour or replacing existing workers.

**25.** Finally, experience suggests that education and training measures that are responsive to the world of work result from strong partnerships between the government, in particular education and training authorities, and the social partners, including through social dialogue and collective bargaining.

The way forward

**26.** Governments should give serious consideration, as appropriate, to:

(a) Ensuring that quality basic education is freely available.

(b) Improving the links between education, training and the world of work through social dialogue on skills mismatch and standardization of qualifications in response to labour market needs, enhanced technical vocational education and training (TVET), including apprenticeships, other work-experience schemes and work-based learning.

(c) Developing skills strategies in support of sectoral policies that harness technologies and know-how and result in higher skills and better paying jobs.

(d) Improving the range and types of apprenticeships by:

(i) complementing learning at the workplace with more structured institutional learning;

(ii) upgrading the training skills of master craftspersons and trainers overseeing the apprenticeships;

(iii) including literacy training and livelihood skills; and

(iv) strengthening community involvement, especially to open more occupations for young women and other vulnerable groups of young people.

(e) Regulating and monitoring apprenticeship, internship and other work-experience schemes, including through certification, to ensure they allow for a real learning experience and not replace regular workers.

(f) Expanding the reach of formal education and training through distance-learning strategies that integrate print-based material, remote study and access centres, and face-to-face components.

(g) Improving mechanisms for early identification of potential early school leavers and support them to stay in school or access other employment, education or training opportunities.

(h) Supporting second-chance initiatives to facilitate the acquisition of basic knowledge and competencies both for those who leave school too early or never attended school and for the unemployed who want to resume their studies, with particular attention to young women and girls.

(i) Supporting the training of trainers which has emerged as one of the major needs in expanding the skills development system.

(j) Developing systems of recognition of prior learning, non-formal education and skills acquired on the job.

(k) Including job-search techniques in school curricula, strengthening career guidance and improving young people´s access to information on career opportunities.

(l) Introducing, into a broader social protection strategy, appropriate social protection measures to help poor households manage risks without compromising on education for young people, while paying attention to the sustainable institutional and financial capacities for implementation.

(m) Promoting the development of training programmes and competency-based training that correspond to the requirements of national development strategies and labour markets.

(n) Establishing and strengthening monitoring and evaluation mechanisms to measure the impact and to improve policy instruments.

**27.** Social partners should give serious consideration, as appropriate, to:

(a) Contributing to the design, implementation and monitoring of education, training and lifelong learning policies and programmes with a view to improving their responsiveness to the world of work.

(b) Engaging in collective bargaining on terms and conditions of work of interns and apprentices.

(c) Encouraging enterprises to provide internship and apprenticeship places.

(d) Raising awareness about labour rights of young workers, interns and apprentices.

***Labour market policies***

**28.** Labour market policies can facilitate young people´s entry and re-entry into the labour market. If well targeted, they benefit the most disadvantaged youth and can yield large economic and social benefits with greater equity, social inclusion and higher aggregate demand.

**29.** There are important linkages between labour market policies, active and passive, and minimum wage policies, in countries with minimum wages, and it is important that each be taken into account and be mutually supportive in encouraging work opportunities for young people.

**30.** Public Investment and Employment Programmes should, where appropriate, promote employment in general and especially youth employment, particularly in countries with low labour demand, creating employment across the range of skills and yielding significant multiplier effects for the economy. They can provide a labour standards floor and significantly enhance local productivity, market development, and social protection. They can contribute to a sustainable environment and to developing the much needed infrastructure and community works in many countries.

**31.** The delivery of labour market policies requires institutional capacity, both at the public and private levels. Early interventions, can help prevent long-term unemployment by targeting services and resources to jobless youth, both rural and urban, who are most in need, such as those not in education or in employment.

**32.** In many countries, income support for young jobseekers can be provided in conjunction with active labour market programmes (ALMPs) through a combination of unemployment insurance, unemployment assistance, employment guarantee schemes or other forms tailored to the specific situations of different groups, as foreseen within the social protection floor concept. Good practices demonstrate that conditionality, activation and mutual obligation can assist in achieving early exits from unemployment. Such schemes can be particularly effective for youth at risk of marginalization to keep them connected to the labour market.

The way forward

**33.** Governments should give serious consideration, as appropriate, to:

(a) Reviewing their labour market policies and programmes to ensure they contribute as effectively as possible to job creation for young people.

(b) Prioritizing active measures that provide effective assistance to young people and their potential employers to support entry into decent jobs.

(c) Allocating adequate resources to labour market policies, including public employment programmes (PEPs), as key instruments to promote youth employment.

(d) Integrating and sequencing various components of ALMPs targeting both demand and supply measures to ease transitions from school to work and to formality.

(e) Linking income support to active work search and participation in ALMPs.

(f) Facilitating job creation by securing a better match between demand and supply of work through the development of efficient employment services.

(g) Enhancing strategies for the transition to formality.

(h) Consolidating and coordinating the delivery of services to better integrate labour market and social protection measures.

(i) Providing social protection to first-time jobseekers.

(j) Promoting employment-intensive investment strategies.

(k) Consulting and involving the social partners in the design, implementation and monitoring of labour market policies.

(l) Focusing on rural youth as a priority group through targeted development policies and programmes.

(m) Establishing and strengthening monitoring and evaluation mechanisms to measure impact and improve policy instruments.

**34.** The social partners should give serious consideration, as appropriate, to:

(a) Actively participating in the design, implementation, monitoring and improvement of labour market policies and programmes.

(b) Working closely with the government to enhance the effectiveness of employment services to ensure they improve decent employment opportunities for young jobseekers where they are being created.

(c) Promoting the benefits of offering employment and training opportunities to disadvantaged young people.

(d) Engaging with governments in the development of public investment and infrastructure programmes.

(e) Exploring avenues for creative and innovative opportunities to assist young people in their job search and access to education and training opportunities.

***Youth entrepreneurship and self-employment***

**35.** Youth entrepreneurship can be a pathway to decent work and sustainable enterprise for some young people and should be a component of national efforts to address the youth employment crisis. Promotion of entrepreneurship encompasses a range of activities in the for-profit and not-for-profit sectors, including private business development, self-employment, social enterprises and cooperatives.

**36.** Different types of assistance will be appropriate to meet the special challenges faced by young aspiring entrepreneurs, including in both rural and urban areas, taking into account that they may be driven by opportunity or by need.

**37.** An enabling environment for starting and successfully operating a business is essential. Young entrepreneurs face the same challenging business environment as other entrepreneurs. An enabling business environment which helps businesses, cooperatives and social enterprises to thrive can assist in the success of such enterprises that are owned and run by young people. Access to, and the cost of, finance for micro-, small and medium-sized enterprises has deteriorated since the financial crisis and young entrepreneurs are often the least able to access this restricted financing. A critical challenge is to create an enabling business environment for young entrepreneurs.

**38.** There are a number of ingredients that go to making youth entrepreneurship programmes successful:

■ They are more effective when they are designed and implemented in partnership with the private sector. Many employers and their organizations have the capacity, experience and rapport with young people to significantly contribute to programme delivery.

■ Integrated packages of efforts can also contribute to the effectiveness of youth entrepreneurship initiatives.

■ Embedding entrepreneurship curricula at an early age can be an effective way of promoting entrepreneurship.

■ Cooperatives and the social economy can also provide opportunities for youth to create their own enterprises and gain self-employment.

**39.** There is recognition that rigorous monitoring and evaluation of the programmes are needed to review their effectiveness. The key performance indicators should be the sustainability of the start-up, the level of income generated, the number of jobs created and their quality.

The way forward

**40.** Governments should give serious consideration, as appropriate, to:

(a) The role of national strategies, coordination and oversight to ensure that youth entrepreneurship initiatives are complementary and effective.

(b) Ensuring that there is an enabling environment,[[2]](#footnote-2)1) including for small and micro- enterprises, cooperatives and the social economy, that supports youth entrepreneurship, taking care that there is no disguised employment.

(c) Promoting youth entrepreneurship, especially for young women and other vulnerable groups of young people.

(d) Improving access to finance for the operation of sustainable youth enterprises, in particular micro-, small and medium-sized enterprises, cooperatives and social enterprises. This may include subsidizing credit, guaranteeing loans and supporting microcredit initiatives.

(e) Facilitating access by micro-enterprises to public procurement, in line with the provisions of the Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94), where ratified.

(f) Taking action to facilitate the transition of young entrepreneurs in the informal sector from informality to formality, including by promoting and supporting compliance with national labour legislation.

(g) Embedding entrepreneurship curricula at an early age and in secondary and tertiary schools as an effective way of improving attitudes towards entrepreneurship. Information about cooperatives should also be introduced to students within national curricula, in line with the Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193).

(h) Establishing and strengthening monitoring and evaluation mechanisms to measure impact and to improve policy instruments.

**41.** Employers’ organizations should give serious consideration, as appropriate, to:

(a) Entering into partnerships with governments to promote and support youth entrepreneurship.

(b) Engaging with governments in the design and delivery of youth entrepreneurship programmes.

(c) Contributing policy and commercial input into renewed and innovative measures to ensure young entrepreneurs have access to finance necessary to start and expand businesses.

(d) Providing and facilitating mentoring and other support to young entrepreneurs.

(e) Promoting young entrepreneurs‟ networks within their organizations.

***Rights for young people***

**42.** International labour standards play an important role in protecting the rights of young workers.

**43.** The 2005 resolution contained an appendix listing international labour standards relevant to work and young persons. International labour standards adopted since 2005 may also be relevant in member States (see updated list in appendix).

**44.** The 2005 ILC resolution also recognized that labour laws and, where they exist, collective agreements, should apply to all young workers, including those currently lacking protection because of disguised employment relationships.

**45.** Young people continue to suffer disproportionately from decent work deficits and low-quality jobs measured in terms of working poverty, low pay and/or employment status, and exposure to occupational hazards and injury. Increasingly, young workers may lack options in the formal sector to move to full-time employment from part-time, temporary, casual or seasonal employment. In the informal economy, young people frequently work under poor conditions in both urban and rural areas.

**46.** Tackling youth unemployment should not disregard and weaken the protection to which young workers are entitled. Reflecting the universal strong support to core international labour standards, policies facilitating access to jobs should not lead to discrimination at work. Young workers have the same rights as all other workers. Youth employment policies should also encourage the transition from temporary to stable jobs.

**47.** Recent national experience demonstrates that, during economic downturns, well-designed and targeted wage subsidies can facilitate the entry of young workers into the labour market and moderate the depreciation of skills. However, proper monitoring and supervision are required to prevent these measures from being abused. The effectiveness of these policy measures which ensure minimum conditions for young workers depends on other wage-related policies including wage systems. Minimum wages can be effective in preventing abusive and discriminatory pay practices and improving the purchasing power of young workers. Social dialogue at the national level is essential in developing a coherent and consistent wage-policy framework which offers adequate protection and improves employment prospects for young workers. More generally, collective agreements should be extended to young workers.

The way forward

**48.** Governments should give serious consideration, as appropriate, to:

(a) Adopting a rights-based approach to youth employment.

(b) Ensuring young people receive equal treatment and are afforded rights at work.

(c) Committing to develop youth employment policies, consistent with their national obligations and taking into account international labour standards.

(d) Ensuring that labour laws and collective agreements are effectively enforced by labour inspectorates or other relevant bodies, which should target non-compliant practices in youth employment, including in the informal economy, through strong and appropriate sanctions.

(e) Developing and implementing mechanisms that apply adequate protection, including social protection, for all young workers to facilitate transitions into stable employment and decent work.

(f) Promoting and protecting young workers rights to organize and to bargain collectively.

(g) Targeting occupational safety and health promotion and training to young workers, including pre-employment and induction training.

(h) Ensuring that minimum wages set either by law or collective agreement for young workers are observed.

(i) Developing a coherent and consistent wage-policy framework in consultation with the social partners.

(j) Designing, monitoring and properly supervising policy measures such as wage subsidies to guarantee that they are time bound, targeted and not abused. Linking these policies to skills transfer training is also important.

(k) Embedding workers’ rights in curricula at an early age and in secondary and tertiary schools as an effective way of improving attitudes towards workers’ rights.

(l) Establishing and strengthening monitoring and evaluation mechanisms to measure impact and to improve policy instruments.

**49.** Employers’ organizations should give serious consideration, as appropriate, to, and workers’ organizations should:

(a) Promote and encourage the greater participation and representation of young people in their organizations and increase their voice in social dialogue.

(b) Raise awareness of their members about young workers’ rights, including by using new technologies and social media.

(c) Actively participate in the implementation of young workers’ rights.

***ILO action***

**50.** The ILO has an important role to play in providing global leadership and acting as a centre of excellence on youth employment. It must support action by governments, social partners and the multilateral system to address the youth employment crisis and promote decent work for youth at national, regional and global levels. The ILO has a sound foundation for this vital global task through its 2005 resolution and the shared input and experience of governments, employers and workers in 2012. These conclusions build on the 2005 ILC resolution recognizing the impact of the global economic crisis and the major challenge this represents. This set of conclusions should be pursued, mindful of the existing 2005 action plan, and expanded in the areas of knowledge development and dissemination, technical assistance, partnerships and advocacy for decent work for youth.

**51.** The ILO should enhance its capacity in the following five themes of the conclusions: (i) employment and economic policies; (ii) employability; (iii) labour market policies; (iv) entrepreneurship; and (v) rights at work. The ILO should make efforts to improve coordination among its programmes addressing youth employment, including technical cooperation activities. ILO activities promoting youth employment should be subject to rigorous monitoring and evaluation to ensure approaches are cost-effective and provide a positive impact. They should be set against measurable targets and indicators. The recurrent item discussion on employment at the 2014 ILC should also include a focus on youth employment.

1. Knowledge development and dissemination

**52.** The ILO should strengthen its work on knowledge development and dissemination of information on youth employment in the following areas:

■ ***Employment trends:*** collect, analyse and disseminate data and information on youth labour market trends, including on wages, conditions of work, different contractual arrangements for young people, skills mismatches and school-to-work transition.

■ ***Emerging issues:*** conduct research on emerging topics, including policies and interventions that provide work experience and combine systems of learning and work, reduce informality and improve quality of jobs, address the particular vulnerabilities of groups of young people, including migrants, and provide social protection to young workers.

■ ***Macroeconomic and industrial policies:*** expand technical capacity to assess the employment impact of macroeconomic and industrial policies.

■ ***Youth employment policies and programmes:*** collect information on and analyse the effectiveness of country policies and programmes, including through voluntary multi-country peer reviews, and disseminate findings through global databases and other means.

■ ***Evaluation:*** conduct evaluations and distil lessons of effective interventions promoting decent work for young people. Special focus should be placed on the evaluation of youth entrepreneurship and self-employment programmes.

■ ***Good practice:*** establish mechanisms to review and disseminate good practices on youth employment interventions, including through mutual learning and South–South cooperation.

2. Technical assistance

**53.** The ILO should continue to assist member States in assigning priority to youth employment through the development and implementation of the policies included in the 2005 ILC resolution and these conclusions, including through Decent Work Country Programmes. Based on available resources, technical assistance should be provided in the following areas:

■ Integration of youth employment priorities into ***national development frameworks and employment policy*** as well as better complementarity of labour market and social protection policies. The ILO should also provide, upon countries‟ request, macroeconomic policy options that favour employment creation.

■ Development of ***national action plans*** that are integrated and time bound and supported by dedicated human and financial resources.

■ Systematic collection of age and gender-disaggregated ***labour market information***.

■ ***Development of profiling systems*** to improve targeting and cost-effectiveness of employment programmes and services for disadvantaged youth.

■ ***Public investment and employment programmes*** that assign priority to youth employment.

■ ***Skills development systems*** that strengthen the links between training provision and labour market requirements.

■ ***Comprehensive labour market programmes*** targeting young people, with a special focus on disadvantaged youth.

■ ***Entrepreneurship, cooperatives and social enterprises development***, including education, access to financial and other services, and mentorships.

■ ***Public employment services*** tailored to the needs of young people and to extend outreach to youth living in rural areas, including through partnerships between employment offices and municipal authorities, the social partners, social services, private employment services, where they exist, and civil society organizations.

■ ***Capacity building and tools development*** to strengthen monitoring and evaluation functions of government institutions with a view to assessing impact and informing the development of evidence-based youth employment measures.

3. Partnerships and advocacy

**54.** The ILO should continue to play a leading role and partner with other international entities, globally, especially from the multilateral system, regionally and locally, to use all means of action to promote and advocate for decent and productive work for youth, and avert a lost generation.

■ ***Global leadership on youth employment.*** The ILO should provide global leadership in the promotion of decent work for youth. In this respect, it should establish strategic alliances and partnerships to place youth employment at the centre of the global development agenda, including by advocating that specific youth employment targets are defined in the post-2015 MDG framework. The ILO should: (i) promote policy dialogue and foster coherence on youth employment issues; (ii) conduct action-oriented research and knowledge sharing; (iii) provide technical assistance to member States and promote specific and innovative partnerships for delivery of cost-effective interventions; and (iv) promote alignment and coordination of employment policies of the United Nations and other multilateral institutions.

■ ***Regional and national partnerships.*** The ILO should continue to engage in the promotion of regional and national partnerships for youth employment, including in rural areas. These partnerships should include the involvement of youth networks of employers‟ and workers‟ organizations and may also incorporate other representative organizations of young people that are active in the promotion of decent work for youth at regional and national levels.

■ ***Advocacy.*** The ILO should raise awareness among young people on international labour standards and rights at work, employability and youth entrepreneurship, including through the establishment of networks for decent work for youth, use of social media and other outreach modalities. It should also monitor and report on rights for young workers globally.

***Resource mobilization***

**55.** In order to respond to increased demand for technical assistance, the ILO should develop a resource mobilization strategy to expand its technical cooperation activities in support of youth employment priorities of Decent Work Country Programmes as well as for regional and global initiatives. This strategy should specify the role that partnerships can play in mobilizing resources, from multiple sources, to address the youth employment crisis.

**Appendix**

**International labour standards relevant to work and young persons**

In addition to the Conventions on fundamental principles and rights at work and their related Recommendations – the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87); the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98); the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29); the Forced Labour (Indirect Compulsion) Recommendation, 1930 (No. 35); the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105); the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), and Recommendation, 1951 (No. 90); the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), and Recommendation, 1958 (No. 111); the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and Recommendation, 1973 (No. 146); the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and Recommendation, 1999 (No. 190) – and to the priority Conventions on employment and labour inspection and their related Recommendations – the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122), and Recommendation, 1964 (No. 122); the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984 (No. 169); the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), and its Protocol of 1995; the Labour Inspection Recommendation, 1947 (No. 81); the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129), and Recommendation, 1969 (No. 133) – , these instruments include in particular: the Employment Service Convention, 1948 (No. 88), and Recommendation, 1948 (No. 83); the Labour Administration Convention, 1978 (No. 150), and Recommendation, 1978 (No. 158); the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and Recommendation, 1997 (No. 188); the Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142), and Recommendation, 2004 (No. 195); the Job Creation in Small and Medium-Sized Enterprises Recommendation, 1998 (No. 189); the Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175), and Recommendation, 1994 (No. 182); the Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193); the Workers‟ Representatives Convention, 1971 (No. 135), and Recommendation, 1971 (No. 143); the Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159), and Recommendation, 1983 (No. 168); the Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97), and Recommendation (Revised), 1949 (No. 86); the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143), and the Migrant Workers Recommendation, 1975 (No. 151); the Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169); the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), and its Protocol of 2002; the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164); the Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (No. 184), and Recommendation, 2001 (No. 192); the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), and Recommendation, 2000 (No. 191); the Medical Examination of Young Persons (Industry) Convention, 1946 (No. 77); the Medical Examination of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention, 1946 (No. 78); the Medical Examination of Young Persons Recommendation, 1946 (No. 79); the Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95), and Recommendation, 1949 (No. 85); the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and Recommendation, 1970 (No. 135); the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102); the Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988 (No. 168), and Recommendation, 1988 (No. 176); the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), and the Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30); the Night Work Convention, 1990 (No. 171), and Recommendation, 1990 (No. 178); the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187) and Recommendation, 2006 (No. 197); the Domestic Workers Convention, 2011, (No. 189) and Recommendation, 2011 (No. 201); the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198); the HIV and AIDS Recommendation, 2010 (No. 200).

June 2012

Geneva

1. 1) Ako sa uvádza v Záveroch MKP z roku 2007 k podpore udržateľných podnikov. [↑](#footnote-ref-1)
2. 1) As outlined in the 2007 ILC Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises. [↑](#footnote-ref-2)