



BACKGROUND REPORT

Zaměstnávání mládeže

Veronika Novotná
veronika.novotna@amo.cz



Obsah

1	Jak číst background	3
2	Úvod	3
3	Vztah mladých a dospělých k pracovní sféře	4
	3.1 School-to-work	5
	3.2 NEET	5
	3.3 Věková hranice pro vstup do zaměstnání	5
4	Nezaměstnanost mladých a dospělých	6
	4.1 Potřebné dovednosti pro zajištění důstojné práce	6
5	Jak mladým lidem zajistit důstojnou práci	7
	5.1 Mladí lidé v neformální ekonomice	7
	5.2 Existence a ratifikace konvencí	7
	5.3 Pojištění pro případ ztráty zaměstnání	8
6	Dopady pandemie a možná řešení do budoucna	8
	6.1 Jak lze situaci zlepšit	8
7	Shrnutí	Chyba! Záložka není definována.

1 Jak číst background

Tento background report vznikl za účelem načrtnutí problematiky zaměstnávání mládeže a slouží jako podkladový materiál pro simulované jednání Mezinárodní organizace práce (ILO) na Pražském studentském summitu. Jeho obsahem je nejen samotné uvedení do

Ženevské úmluvy: mezinárodní úmluvy, které během války chrání osoby, které se neúčastní bojů (civilisté, zdravotníci, humanitární pracovníci) a ty, kteří již nemohou bojovat (zranění, váleční zajatci).

2 Úvod

Mladí lidé představují budoucnost a nastavení jejich vztahu k práci je tudíž klíčové. Přestože tento vztah ovlivňuje celá řada faktorů, mezi nejvýznamnější patří vzdělání, socioekonomické zázemí a gender.¹ Samotná (ne)zaměstnanost poté úzce souvisí s příjmovým zařazením dané země, mírou její politické a ekonomické stability a s jejími kulturními a historickými předpoklady.² Aby bylo možné předejít negativním dopadům selhání trhu práce, který mladé lidi zcela nezahrnuje, je nutné řešit rozdíly nejen mezi mladými a dospělými, ale rovněž mezi ženami a muži.³

Faktory, mezi něž patří například nedostatek pracovních příležitostí, požadavky na předchozí

„Výstavba osad byla vyhodnocena jako porušení mezinárodního práva a čtvrté Ženevské úmluvy“

tématu, ale rovněž kapitola „Otázky pro jednání“ a navazující „Doporučené a rozšiřující zdroje“, které delegátovi pomohou při psaní stanovisek či samotné rezoluce a poslouží k lepší orientaci při jednání.

zkušenosti (které jsou pro nováčky na trhu práce obtížně získatelné), finanční zajištění jednotlivce, silná konkurence mezi vrstevníky, posuzování životopisů umělou inteligencí a v neposlední řadě ekonomická krize způsobená pandemií covidu-19, silně ovlivňují možnosti mladých lidí zapojit se do pracovního života.^{4 5 6}

Cílem tohoto backgroundu je poskytnout delegátům náhled na specifické postavení mladých lidí na trhu práce, na výzvy a překážky, se kterými se při hledání zaměstnání potýkají a v neposlední řadě na možnosti řešení, na něž by se měla mezinárodní komunita zaměřit.

3 Vztah mladých a dospělých k pracovní sféře

Koho považujeme za mládež?

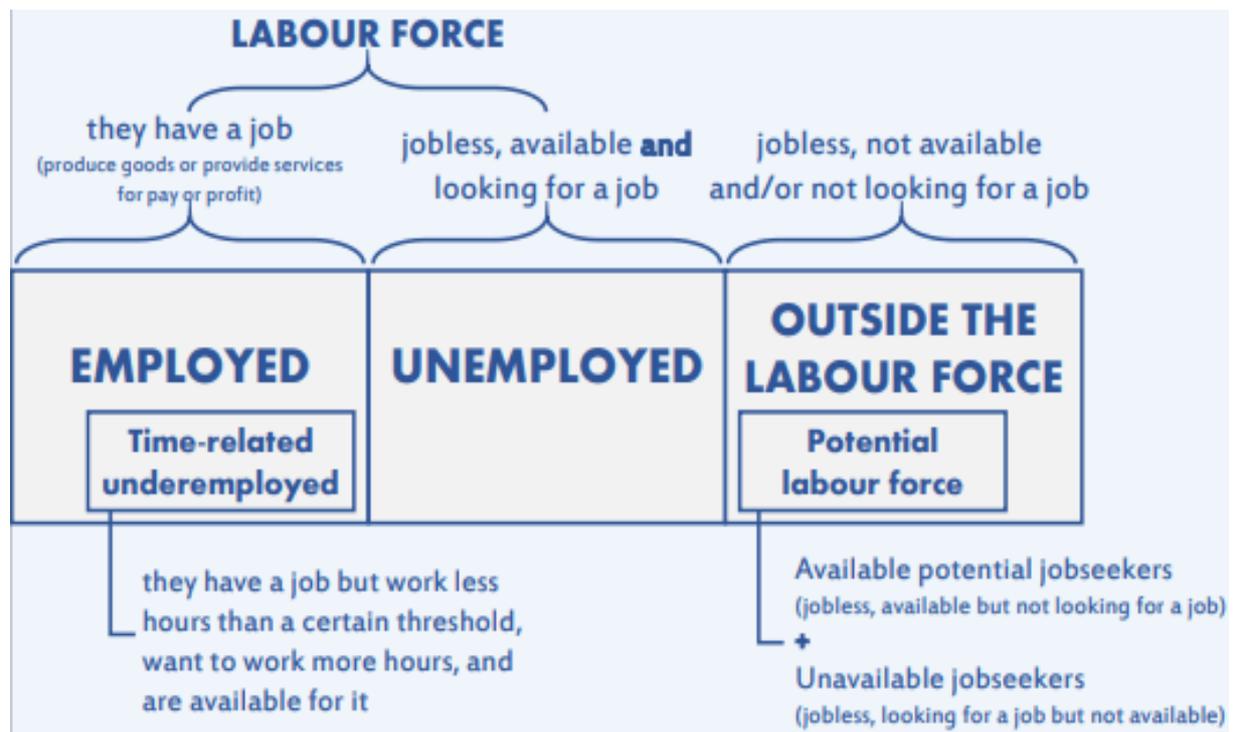
Ačkoliv na obecném věkovém vymezení mládeže (rovněž označované termínem „mladí lidé“) nepanuje přesná shoda, tento background vychází z definice Organizace spojených národů, která za mládež označuje všechny osoby ve věku 15 až 24 let (včetně).

V současné době tvoří tato skupina, čítající 1,2 miliardy lidí, 16 % světové populace.

Vztah lidí k pracovní sféře můžeme obecně rozdělit na tři základní kategorie: zaměstnaní, nezaměstnaní a postavení mimo pracovní sílu. Za zaměstnané považujeme ty, kteří odvedou minimálně hodinu práce za týden a dostanou za ni určitou formu odměny. Nezaměstnaní sice zaměstnání nemají, ale aktivně jej hledají. Třetí skupinou jsou lidé postavení mimo pracovní sílu, tj. nejsou ani zaměstnaní, ani nezaměstnaní a zároveň práci buď aktivně nehledají, nebo nejsou na pracovním trhu momentálně k dispozici.⁷ Sem se mohou, avšak nemusí, řadit také studenti, jichž je celosvětově většina postavena mimo pracovní sílu.⁸ První dvě skupiny dohromady tvoří pracovní sílu, na rozdíl od skupiny třetí, do které spadá i tzv. potenciální

pracovní síla. Tu tvoří skupina lidí, která sice v současnosti není na pracovním trhu k dispozici, avšak je připravena se zapojit do budoucna. Spadají sem i lidé, kteří by k dispozici být mohli, ale zaměstnání v danou chvíli nehledají.⁹ Důvody, proč si tyto lidé práci nehledají, mají často kořeny ve strukturálních bariérách, které mladým lidem znesnadňují, ba dokonce znemožňují účast na pracovním životě.

Pojem „nezaměstnaný“ však nemá u dospělých a mladých lidí stejnou výpovědní hodnotu. U mladých lidí je mnohem důležitější sledovat jiné ukazatele, a to v rámci tzv. school-to-work procesu.^{10 11 12}



Obrázek 1 – Vztah lidí k pracovní sféře.

3.2 School-to-work

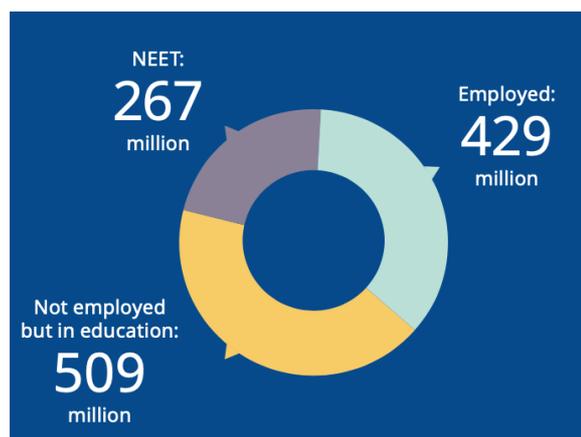
Proces school-to-work umožňuje mladým lidem přechod ze školy do produktivního a důstojného zaměstnání.¹³ Tento proces však není lineární a je možné jej rozdělit do tří základních fází, a to na přechod dokončený, probíhající a nezapočatý. Pro mládež je cílem svůj proces dokončit a přejít tak do stabilní nebo dočasné uspokojivé formy zaměstnání. Předtím však musí projít mezistádiem, kdy například studují a jsou zároveň zaměstnaní nebo nezaměstnaní, nestudují a jsou nezaměstnaní, nebo nejsou ve škole a pracují v dočasné neuspokojivé práci. V případě nezapočatého přechodu jsou mladí lidé postaveni mimo pracovní sílu a buďto studují, či nikoliv a zároveň nemají záměr najít si práci.¹⁴ Celosvětově jsou ženy k nezapočetí svého přechodu ze škol do zaměstnání náchylnější než muži.¹⁵

„Každý pátý mladý člověk na světě nemá zaměstnání a ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy.“

3.3 NEET

Klíčovým ukazatelem je NEET (Not in Employment, Education or Training), vyjadřující podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní a ani se neúčastní vzdělávání nebo jiné odborné přípravy (můžeme je nazvat nečinnými).¹⁶ Tato klasifikace umožňuje širší zachycení problému, než jaké nabízí zaměření na pouhou „nezaměstnanost mládeže“, neboť jak bylo právě popsáno, člověk může být nezaměstnaný a zároveň studovat.

Každý pátý mladý člověk na světě nemá zaměstnání a ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy.¹⁷ Tím přichází o možnost rozvíjet dovednosti požadované trhem práce, což do budoucna značně snižuje jeho předpoklad pro zajištění důstojné práce. Zhruba 13 % mladých lidí ve věku 15–17 let pracuje v zaměstnáních, která jsou riskantní a nebezpečná.¹⁸ V širším měřítku problém negativně dopadá na sociální soudržnost státu a udržitelnost jeho ekonomického růstu.¹⁹ ²⁰ Zejména u nezaměstnaných mladých lidí totiž existuje



Obrázek 2 – Rozložení mladých lidí ve vztahu k trhu práce.

zvýšené riziko zapojování se do kriminálních aktivit, jako je například obchodování s drogami, páchaní násilností nebo rekrutování teroristickými skupinami.²¹ ²²

Obecně platí, že ženy jsou k získání statusu NEET daleko náchylnější než muži. Důvodem, který často vyústí v jejich trvalé postavení mimo pracovní sílu, jsou povinnosti spojené s péčí o rodinu a domácnost.²³ Celosvětově žije se statusem NEET přes 30 % mladých žen, z nichž tři čtvrtiny vyjádřily zájem v budoucnosti pracovat.²⁴ V určitých státech²⁵ je horší přístup žen k pracovní sféře silně podmíněn tamními sociokulturními faktory a je otázkou, jak docílit snížení rozdílů napříč světovými regiony v možnosti zaměstnávání žen.

Rovněž míra nečinnosti mladých lidí se region od regionu liší, neboť úzce souvisí jak s ekonomickými, tak s kulturními faktory dané oblasti a je současně obrazem bariér, které mladým znemožňují účast na pracovním životě.²⁶ ²⁷

3.4 Věková hranice pro vstup do zaměstnání

Dětskou práci ILO definuje jako práci, která připravuje děti (osoby mladší 18 let) o jejich dětství, potenciál a důstojnost a která škodí jejich fyzickému a/nebo mentálnímu rozvoji.²⁸ Taková práce je zároveň mentálně nebo morálně nebezpečná a škodlivá a zbavuje děti možnosti chodit do školy, nutí je předčasně ukončit vzdělávání nebo kombinovat školní docházku s nadměrně dlouhou a těžkou prací.²⁹ Zaměstnanost mládeže naproti tomu není nebezpečná a ani nijak nezasahuje do vzdělávání.³⁰ Úmluva ILO o minimálním věku pro vstup do

zaměstnání stanovuje onu věkovou hranici na 15 let, přičemž do 18 let nesmí být mladý člověk zaměstnáván v podmínkách, které „ohrožují (jeho) zdraví, bezpečnost a morálku.“³¹

4 Nezaměstnanost mladých a dospělých

Poměr nezaměstnaných mladých lidí je dle studií ILO třikrát vyšší než dospělých. Jedním z důvodů je bezesporu menší pracovní zkušenost a nedostatek informací o volných pozicích.³² Poměrně významnou roli dále hraje finanční zabezpečení a zázemí rodiny. Mladý člověk, který shání práci, aby si z vydělaných peněz mohl zajistit základní potřeby, sáhne často hned po první možné nabídce (nejčastěji v neformálním sektoru, kde převládá riziko automatizace pracovních pozic a ztráty zaměstnání), jelikož mu jeho situace neumožňuje vyčkat a hledat si práci odpovídající jeho dovednostem a představám.³³ Často se pak daný jedinec ocitá ve slepé uličce, kdy má nevyhovující práci, při níž nemůže dále rozvíjet dovednosti, jež by mu v budoucnu usnadnily přístup k práci důstojnější, a kdy může vlivem demotivace skončit mimo pracovní sílu.³⁴

Podíl zaměstnané mládeže od roku 2008 do roku 2020 celosvětově klesl o 9 %, ³⁵ ³⁶ což je způsobeno zmenšující se populací ve věku 15–24 let, rostoucím počtem mladých, kteří ve škole setrvávají déle a současně odkládáním vstupu na trh práce kvůli strachu z nemožnosti najít si zaměstnání, nedostatku informací o nabídkách volných pozic či kvůli upřednostňování zkušenějších pracovníků.³⁷ ³⁸ Specificky jsou na trhu práce znevýhodněny ženy, přičemž se udává, že každá pátá dívka porodí již před dovršením svých 18 let, což může vyústit v přerušování vzdělávání, sociální izolaci či omezené nabídky práce.³⁹

4.1 Potřebné dovednosti pro zajištění důstojné práce

Abys mladý člověk uspěl při hledání práce a dokázal v ní setrvat, potřebuje nabýt tyto druhy dovedností: základní, digitální, přenosné a technické a odborné.⁴⁰ Dané dovednosti lze postupem času získat prostřednictvím formálního či neformálního vzdělávání, v práci či v komunitě. Obzvláště technické kompetence

„Poměr nezaměstnaných mladých lidí je dle studií ILO třikrát vyšší než nedospělých.“

nabývají na důležitosti, hlavně kvůli rostoucím požadavkům na počítačovou gramotnost a z důvodu přesunu mnoha pracovních nabídek do online prostoru.⁴¹

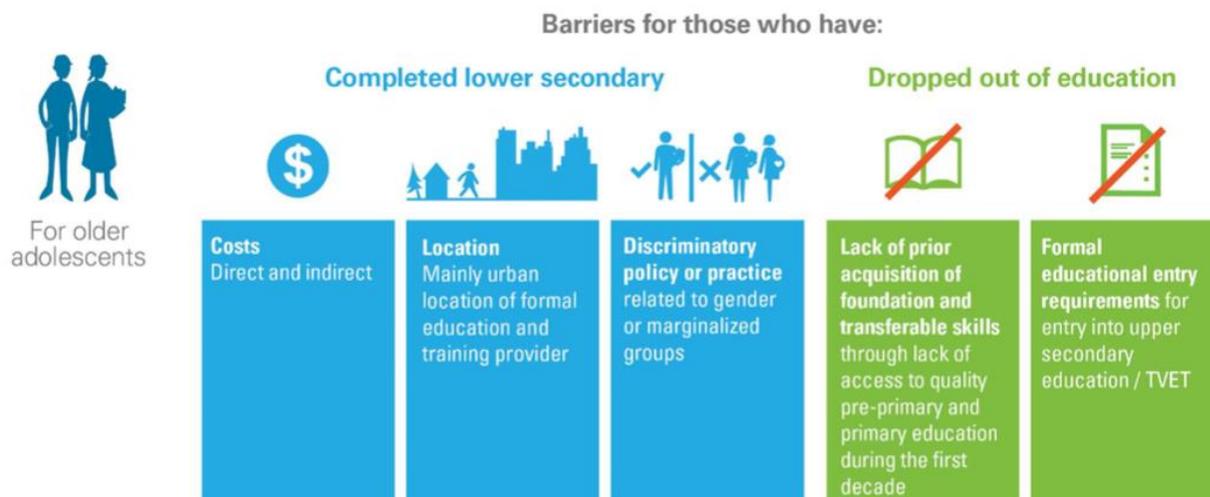
Nejčastěji lze potřebné dovednosti získat účastí na formálním vzdělávání. Organizace spojených národů stanovila jako 4. cíl udržitelného rozvoje (*Sustainable Development Goal*) „zajistit rovný přístup k inkluzivnímu a kvalitnímu vzdělání a podporovat celoživotní vzdělávání pro všechny“. Celosvětově však více než polovina dětí nedosáhne vyššího sekundárního vzdělání, což vzbuzuje pochybnosti ohledně úspěšnosti naplnění tohoto cíle.⁴² Obvyklá centralizace formálního vzdělávání do měst navíc způsobuje, že se spousta dětí z venkovských komunit účastní neformálního způsobu vzdělávání. Zde však existuje zvýšené riziko využívání zastaralých materiálů, které se v kombinaci s nevyhovujícím výukovým prostředím odráží na kvalitě vzdělání a přispívají k přesunu mladých lidí do šedé ekonomiky.⁴³ Mnoho dětí se ve škole nenaučí základním znalostem, což má celoživotní dopad na jejich konkurenceschopnost na trhu práce.⁴⁴ ⁴⁵

Formální vs. neformální vzdělávání

Dle definic OECD se formální vzdělávání liší od neformálního zachováním organizace, struktury a učebních cílů. Student k této formě vzdělávání přistupuje s cílem získat vědomosti, dovednosti nebo kompetence.

Neformální vzdělávání naproti tomu není organizované a nemá přesně stanovené učební cíle. Proto se o něm často mluví jako o „učení se zkušenostmi“.

Key barriers accessing opportunities to developing skills for work



Obrázek 3 – Klíčové překážky v přístupu k příležitostem pro rozvoj pracovních dovedností.

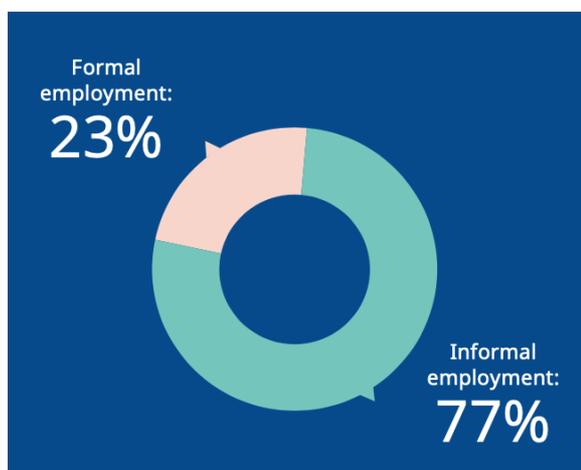
5 Jak mladým lidem zajistit důstojnou práci

Pojmem důstojná práce se rozumí zajištění produktivní práce, za kterou je nabídnuta spravedlivá odměna, která splňuje podmínku bezpečnosti na pracovišti, poskytuje sociální ochranu všem pracovníkům a zaručuje rovné zacházení a nabídku příležitostí pro všechny. Důstojná práce dále zaručuje možnost osobního rozvoje a sociálního začlenění, právo svobodně vyjádřit své znepokojení a podílet se na rozhodnutích, která ovlivňují život zaměstnanců.⁴⁶ V případě mládeže je pak zapotřebí investovat do tvorby nových pracovních pozic a prosazovat zlepšení pracovních podmínek, zaměstnaneckých práv a sociální ochrany.⁴⁷

5.1 Mladí lidé v neformální ekonomice

Práce mladých lidí bývá často spojena s nízkými odměnami, špatnými pracovními podmínkami a omezenou právní a sociální ochranou, a to zejména kvůli skutečnosti, že se tato práce často odehrává v neformálním sektoru.⁴⁸ Jedná se o typ ekonomiky, kde lidé pracují mimo pracovněprávní rámec daného státu – např. pracují bez smlouvy, nejsou za ně odváděny daně nebo není dodržena maximální pracovní doba.⁴⁹ Zkušenost z prvního zaměstnání však podmiňuje nejen celoživotní

přístup lidí k práci, ale nepřímou také budoucí rozvoj jejich země.⁵⁰ Výzvou tak zůstává, jakým způsobem lze bojovat proti rozrůstání tohoto sektoru a jak vytvořit vhodná pracovní místa pro mládež v sektoru formálním.



Obrázek 4 – Procentuální rozložení mladých lidí pracujících ve formálním a neformálním zaměstnání.

5.2 Existence a ratifikace konvencí

Většina mezinárodních pracovních norem pokrývá i oblast práv mladých lidí.⁵¹ V tomto ohledu jsou nejvýznamnější konvence (úmluvy), které se zabývají

například nucenou a dětskou prací, rovnými příležitostmi a zacházením, výší minimální mzdy, délkou maximální pracovní doby, bezpečností na pracovišti nebo pracovními právy přistěhovalců.⁵²

Konvence se stávají závaznými pro ty členské státy ILO, které je ratifikovaly. Tyto státy opakovaně podávají zprávy o pokrocích učiněných v daných oblastech. Organizace je následně vyhodnotí a poskytne případné poradenství pro zlepšení nedostatků. Ačkoli má ILO 187 členů, některé z konvencí jsou ratifikovány ani ne polovinou z nich (příkladem může být *Úmluva o stanovení minimální mzdy*, kterou dosud ratifikovalo jen 54 států⁵³).⁵⁴ Ve státech, kde konvence nejsou ratifikovány, nemusí být mladí lidé dostatečně chráněni a může docházet k porušování jejich práv. Důvody pro zdržení se ratifikace jsou odlišné, mohou však souviset s dvojnásobnou aplikovatelností úmluv – rozdílným uplatňováním úmluv vůči mladým lidem oproti dospělým.⁵⁵

5.3 Pojištění pro případ ztráty zaměstnání

Cílem pojištění pro případ ztráty zaměstnání je chránit zaměstnance před chudobou způsobenou ztrátou zaměstnání a současně jim dát prostor najít si v mezičase práci novou.⁵⁶ ⁵⁷ Pobírání dávek z pojištění bývá podmíněno např. délkou trvání předchozího zaměstnání nebo účastí na odborném školení, a má tudíž tendenci nezaměstnaného motivovat k aktivitě.⁵⁸ V zemích, kde není pojištění zavedené vůbec nebo je jeho pokrytí

nedostatečné, slouží lidem práce v neformálním sektoru jako náhrada či doplnění tohoto zabezpečení, které si nemohou zajistit formálně.⁵⁹ Je tedy otázkou, zda by implementace pojištění ve státech, kde dosud není, pomohla zmírnit přesun mládeže do neformální ekonomiky.

Pokud jde o propouštění, jsou k němu mladí lidé oproti dospělým a zkušeným pracovníkům náchylnější. Pro zaměstnavatele totiž bývá výhodnější ponechat si již zaučeného dlouhodobého zaměstnance, než vynakládat finance a sdílet know-how s nově příchozím mladým člověkem (obzvláště pokud se hlásí na svou první pracovní pozici a nemá předchozí zkušenosti).⁶⁰ K snazšímu propouštění mladých pracovníků rovněž nahrává, že bývají většinou zaměstnaní na dobu určitou, na rozdíl od jejich zkušenějších kolegů se smlouvami na dobu neurčitou.

„Práce mladých lidí bývá často spojena s nízkými odměnami, špatnými pracovními podmínkami a omezenou právní a sociální ochranou.“

6 Dopady pandemie a možná řešení do budoucna

Pandemie covidu-19 měla vážné dopady i na zaměstnávání mládeže. V roce 2020 se zaměstnanost mladých snížila o 8,7 %, u dospělých to pro porovnání bylo „jen“ o 3,7 %.⁶¹ Pokaždé, když dojde k poklesu zaměstnanosti mladých, vzrůstá simultánně jejich podíl v nezaměstnanosti a NEET. V tomto případě došlo zejména ve středně příjmových státech k prudkému nárůstu podílu mladých se statusem NEET oproti těm se statusem nezaměstnanosti.⁶² Mezinárodní komunita nyní stojí před velkou výzvou, kterou je nalézt způsob, jak motivovat mladé lidi, aby se znovu zapojili do pracovního života a vrátili hodnoty NEET alespoň na před-covidovou úroveň.⁶³ Důležitá je rovněž role státních

i soukromých zaměstnavatelů a jejich ochota nabízet pracovní místa mladým lidem.⁶⁴

6.1 Jak lze situaci zlepšit

Zaměstnávání mládeže a výzvy s ním spojené se dotýkají všech světových regionů a ke zlepšení stávající situace je zapotřebí spolupráce na mezinárodní úrovni. Základem a současně i cílem změny jsou politiky na národních úrovních, které jsou opřené o spolupráci s dalšími státy, odbornými iniciativami, soukromým sektorem, zaměstnavateli a organizacemi reprezentujícími zájmy mládeže.

Je třeba vytvořit nové kvalitní pracovní pozice s důrazem na vyzdvižení mládeže z chudoby a na její

přesun z neformální do formální ekonomiky. Neméně důležité je dodržování mezinárodních konvencí, rovný

přístup, a to nejen ve vzdělání, ale rovněž v zaměstnání, vytvoření sítě sociálních záchranných mechanismů, stimulování nabídky a poptávky na trhu práce, podpora samostatně výdělečné činnosti a podnikání mezi mladými lidmi.⁶⁵ Pozornost by se měla rovněž upínat na prevenci získání statusu NEET, s nímž se musí začít již během povinné školní docházky, neboť za nečinností a nezaměstnaností v dospělosti často stojí předčasný odchod ze školy.⁶⁶

„V roce 2020 se zaměstnanost mladých snížila o 8,7 %, u dospělých to pro porovnání bylo „jen“ o 3,7

7 Shrnutí

Řešení problematiky zaměstnávání mládeže je klíčové pro snížení genderových nerovností, vymýcení chudoby, zvýšení motivace mladých lidí, zajištění jejich důstojné životní úrovně a v neposlední řadě pro rozvoj světových ekonomik.^{67 68} Ačkoliv napříč světem existuje shoda na nutnosti investovat do rozvoje dovedností mládeže pro usnadnění jejího budoucího vstupu na trh práce, liší se přístupy, které jednotlivé státy a regiony zaujmají. Platí totiž, že každý region je něčím specifický a potýká se s odlišnou řadou problémů.⁶⁹

V rozvojových zemích nacházejících se v regionech, kde je celosvětově nejvyšší procentuální zastoupení mládeže a do budoucna největší potenciál pracovní síly,⁷⁰ se například mísí problém rozsáhlého neformálního sektoru s nedostatečnými schopnostmi

monitorovat reálný stav trhu práce.^{71 72} S tím rovněž přichází požadavek umístit řešení situace mladých lidí do čela agend národních politik a přimět nejen státní, ale i soukromé zaměstnavatele k jejich přijímání na volná pracovní místa. Zde hraje roli i míra regulace pracovního trhu státem a otázka, zda je flexibilnější pracovní trh opravdu klíčem ke snížení nezaměstnanosti mladých.⁷³ V neposlední řadě je sporná i otázka způsobu ochrany mladých pracujících a důvody států pro či proti ratifikaci konvencí ILO.

Delegáti ILO budou mít prostor přinést nový pohled na téma zaměstnávání mládeže a nalézt řešení, která mohou být vhodná pro rozvojové země i vyspělé ekonomiky.

Otázky pro jednání

- Jak se může mezinárodní komunita zasadit o snížení počtu mladých lidí se statutem NEET? Je Váš stát připraven k takovému kroku přispět?
- Jakým způsobem lze dosáhnout stimulace nabídky a poptávky pracovních pozic pro mladé lidi? Jak může Váš stát spolupracovat při odstraňování bariér v přístupu k zaměstnání?
- Jak lze globálně motivovat zaměstnavatele k nabírání mladých lidí do pracovních pozic?
- Mělo by ILO klást důraz na rozvoj dovedností mládeže potřebných pro úspěšný vstup na trh práce? S kým by případně mělo spolupracovat a jaká know-how z oblasti vzdělání může Váš stát sdílet?
- Pokud se Váš stát potýká s problémem nižší zaměstnanosti žen, jak k němu přistupuje? Jaké kroky by v této oblasti měla podniknout mezinárodní komunita?
- Jakými mechanismy může ILO omezit zaměstnávání mladých lidí v neformálním sektoru?
- Proč je důležité mezinárodní dodržování konvencí ILO týkajících se pracovních práv mladých lidí a které z nich by mělo ratifikovat co nejvíce států?
- Má Váš stát mechanismus pro zajištění sociální podpory v nezaměstnanosti?

Doporučené zdroje

1. Zde naleznete podíl mladých lidí se statutem NEET v jednotlivých státech. Získáte nejen informaci o Vámi zastupovaném státu, ale také celosvětový přehled o problému.
<https://ilostat.ilo.org/topics/youth/#>
2. Na tomto odkazu zjistíte, jaké konvence a regulace Váš stát ratifikoval. To se Vám může hodit při jednání a při shánění garantů rezoluce.
<https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/standards/lang--en/index.html>
3. Jakým překážkám musí mladí lidé čelit při shánění práce v moderní době a je možné je odstranit?
https://www.youtube.com/watch?v=HKqV93_jOHM
4. Co přesně si představit pod pojmem „důstojná práce“ se dozvíte v krátkém videu Mezinárodní organizace práce.
<https://www.youtube.com/watch?v=mZpyJwevPqc>
5. Infografika vysvětlující vztah mládeže a důstojné práce.
<https://www.ilo.org/infostories/Stories/Employment/Youth-still-struggle-to-get-good-jobs#intro>
6. Proč jsou mladí lidé náchylnější k příjmové nerovnosti, jaké faktory ji ovlivňují a jaké dopady může do budoucna způsobit?
<https://www.youtube.com/watch?v=7WegzglZlwA>

- ¹ From school to work: An analysis of youth labour market transitions. *ILOSTAT* [online]. Geneva: ILO, 2019 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_732422.pdf
- ² Global Employment Trends for Youth 2020. *International Labour Organization* [online]. Geneva: International Labour Office, 2020 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf
- ³ Labour market access - a persistent challenge for youth around the world. *ILOSTAT* [online], str. 2. Geneva: ILO, 2019 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_676196.pdf
- ⁴ An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis. *ILO* [online]. Geneva: International Labour Organization, 2021 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/briefingnote/wcms_795479.pdf
- ⁵ Global Employment Trends for Youth 2020. *International Labour Organization* [online], str. 35. Geneva: International Labour Office, 2020 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf
- ⁶ Youth Employment and Access to Industry: The Research | Jemma Redden | TEDxDeMontfortUWomen. *YouTube* [online]. TEDx Talks, 2020 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: https://www.youtube.com/watch?v=HKqV93_jOHM
- ⁷ People outside the labour force: People outside the labour force: sex, age and level of education. *Eurostat* [online]. Statistics Explained, 2022 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=People_outside_the_labour_force
- ⁸ Unemployed or outside the labour force – what's the difference?. *InfoStories* [online]. Geneva: ILO, 2016 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/youth-decentjobs#school-enrolment/unemployment-labour-force>
- ⁹ Employed, unemployed and outside the labour force. *ILOSTAT* [online]. Geneva: ILO, 2019 [cit. 2022-08-17]. Dostupné z: <https://ilostat.ilo.org/persons-outside-the-labour-force-how-inactive-are-they-really/>
- ¹⁰ Transition from school to work remains a difficult process for youth. *ILOSTAT* [online]. Geneva: ILO, 2020 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://ilostat.ilo.org/transition-from-school-to-work-remains-a-difficult-process-for-youth/>
- ¹¹ Youth: Who Are the Youth?. *United Nations* [online]. United Nations, 2022 [cit. 2022-10-23]. Dostupné z: <https://www.un.org/en/global-issues/youth>
- ¹² Youth: State of the World's Youth. *United Nations* [online]. United Nations, 2022 [cit. 2022-10-23]. Dostupné z: <https://www.un.org/en/global-issues/youth>
- ¹³ Transitions from School to Work. *UNICEF* [online], str. 3. New York: UNICEF, 2019 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://www.unicef.org/media/60366/file/Transitions-from-school-to-work-2019.pdf>
- ¹⁴ Database description: Youth Labour Market Statistics (YouthSTATS). *International Labour Organization ILO-STAT* [online]. Geneva: International Labour Organization, 2022 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-youth-labour-market-statistics/>
- ¹⁵ From school to work: An analysis of youth labour market transitions. *ILOSTAT* [online], str. 5. Geneva: ILO, 2019 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_732422.pdf
- ¹⁶ Archive:Statistika vzdělávání a odborné přípravy na regionální úrovni. *Eurostat* [online]. Evropská komise, 2016 [cit. 2022-07-15]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Statistika_vzdělávání%AD_a_odborné_př%ADpravy_na_regionáln%C3%AD_úrovni
- ¹⁷ Global Employment Trends for Youth 2020. *International Labour Organization* [online], str. 13. Geneva: International Labour Office, 2020 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf
- ¹⁸ Transitions from School to Work. *UNICEF* [online], str. 15. New York: UNICEF, 2019 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://www.unicef.org/media/60366/file/Transitions-from-school-to-work-2019.pdf>
- ¹⁹ Global Employment Trends for Youth 2020. *International Labour Organization* [online], str. 24. Geneva: International Labour Office, 2020 [cit. 2022-08-17]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf
- ²⁰ Labour market access - a persistent challenge for youth around the world. *ILOSTAT* [online], str. 9. Geneva: ILO, 2019 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_676196.pdf
- ²¹ ILO warns youth job crisis threatens social cohesion, calls for more and better jobs for youth. *International Labour Organization* [online]. Ženeva: ILO, 2012 [cit. 2022-12-18]. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_174784/lang-en/index.htm

- ²² PROMOTING DECENT EMPLOYMENT FOR AFRICAN YOUTH AS A PEACEBUILDING STRATEGY. *International Labour Organization* [online], str. 21. Ženeva: INCLUDE Knowledge Platform, 2020 [cit. 2022-12-18]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_744700.pdf
- ²³ *Global Employment Trends for Youth 2020*. *International Labour Organization* [online], str. 38. Ženeva: International Labour Office, 2020 [cit. 2022-08-17]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf
- ²⁴ Tamtéž, str. 38.
- ²⁵ *Global Employment Trends for Youth 2020*. *International Labour Organization* [online], str. 13. Ženeva: International Labour Office, 2020 [cit. 2022-08-17]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf
- ²⁶ Labour market access - a persistent challenge for youth around the world. *ILOSTAT* [online]. Ženeva: ILO, 2019 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_676196.pdf
- ²⁷ Transitions from School to Work. *UNICEF* [online], str. 13-14. New York: UNICEF, 2019 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://www.unicef.org/media/60366/file/Transitions-from-school-to-work-2019.pdf>
- ²⁸ Definition. *ILO* [online]. Ženeva: ILO [cit. 2022-10-23]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-yangon/documents/publication/wcms_531953.pdf
- ²⁹ Tamtéž.
- ³⁰ What is child labour. *ILO* [online]. Ženeva: ILO, 2022 [cit. 2022-10-23]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm>
- ³¹ C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138). *International Labour Organization* [online]. Ženeva: ILO, 1973 [cit. 2022-11-17]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138
- ³² Transitions from School to Work. *UNICEF* [online], str. 12. New York: UNICEF, 2019 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://www.unicef.org/media/60366/file/Transitions-from-school-to-work-2019.pdf>
- ³³ *Global Employment Trends for Youth 2020*. *International Labour Organization* [online], str. 39. Geneva: International Labour Office, 2020 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf
- ³⁴ *Global Employment Trends for Youth 2020*. *International Labour Organization* [online]. Geneva: International Labour Office, 2020 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf
- ³⁵ Employment to population ratio, ages 15-24, total (%) (modeled ILO estimate). *The World Bank* [online]. Washington: ILOSTAT, 2022 [cit. 2022-10-23]. Dostupné z: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.1524.SP.ZS?end=2021&start=2008&view=chart>
- ³⁶ Labour market access - a persistent challenge for youth around the world. *ILOSTAT* [online], str. 5. Geneva: ILO, 2019 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_676196.pdf
- ³⁷ Transitions from School to Work. *UNICEF* [online], str. 19. New York: UNICEF, 2019 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://www.unicef.org/media/60366/file/Transitions-from-school-to-work-2019.pdf>
- ³⁸ Labour market access - a persistent challenge for youth around the world. *ILOSTAT* [online], str. 5-6. Geneva: ILO, 2019 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_676196.pdf
- ³⁹ Transitions from School to Work. *UNICEF* [online], str. 9. New York: UNICEF, 2019 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://www.unicef.org/media/60366/file/Transitions-from-school-to-work-2019.pdf>
- ⁴⁰ Tamtéž, str. 5.
- ⁴¹ Youth Employment and Access to Industry: The Research | Jemma Redden | TEDxDeMontfortUWomen. *YouTube* [online]. TEDx Talks, 2020 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: https://www.youtube.com/watch?v=HKqV93_jOHM
- ⁴² Transitions from School to Work. *UNICEF* [online], str. 8. New York: UNICEF, 2019 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://www.unicef.org/media/60366/file/Transitions-from-school-to-work-2019.pdf>
- ⁴³ Tamtéž, str. 11.
- ⁴⁴ Tamtéž, str., 8.
- ⁴⁵ Recognition of Non-formal and Informal Learning - Home. *OECD* [online]. Paris: OECD [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/recognitionofnon-formalandinformallearning-home.htm>
- ⁴⁶ Decent work. *ILO* [online]. Geneva: ILO, 2022 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

- ⁴⁷ Helping youth find decent work. *InfoStories* [online]. Geneva: ILO, 2016 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/infostories/Stories/Employment/Youth-still-struggle-to-get-good-jobs#helping-youth>
- ⁴⁸ Global Employment Trends for Youth 2020. *International Labour Organization* [online], str. 24. Geneva: International Labour Office, 2020 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf
- ⁴⁹ Informal Economy. *Economy-Pedia.com* [online]. Economy-Pedia.com [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://cs.economy-pedia.com/11038003-informal-economy>
- ⁵⁰ Global Employment Trends for Youth 2020. *International Labour Organization* [online], str. 24. Geneva: International Labour Office, 2020 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf
- ⁵¹ International Labour Standards relevant to youth employment. *International Labour Organization* [online]. Ženeva: ILO, 2022 [cit. 2022-12-19]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/standards/lang--en/index.htm>
- ⁵² Tamtéž.
- ⁵³ Ratifications of C131 - Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131). *International Labour Organization* [online]. Geneva: ILO, 2022 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312276
- ⁵⁴ International Labour Standards relevant to youth employment. *International Labour Organization* [online]. Geneva: ILO, 2022 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/standards/lang--en/index.htm>
- ⁵⁵ International Labour Standards relevant to youth employment. *International Labour Organization* [online]. Ženeva: ILO, 2022 [cit. 2022-12-19]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/standards/lang--en/index.htm>
- ⁵⁶ Unemployment insurance schemes around the world: Evidence and policy options. *ILO* [online], str. 6. Geneva: International Labour Office, 2019 [cit. 2022-08-17]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_723778.pdf
- ⁵⁷ Tamtéž, str. 7.
- ⁵⁸ Tamtéž, str. 10.
- ⁵⁹ Global Employment Trends for Youth 2020. *International Labour Organization* [online], str. 39. Geneva: International Labour Office, 2020 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf
- ⁶⁰ An update on the youth labour market impact of the COVID-19 crisis. *ILO* [online], str. 7. Geneva: International Labour Organization, 2021 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/briefingnote/wcms_795479.pdf
- ⁶¹ Tamtéž.
- ⁶² Tamtéž, str. 8.
- ⁶³ Tamtéž, str. 13-14.
- ⁶⁴ Tamtéž, str. 7.
- ⁶⁵ Guiding Principles. *Decent Jobs for Youth* [online]. Geneva: ILO, 2022 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://www.decentjobsforyouth.org/guiding-principles#impact>
- ⁶⁶ Policy brief on outreach strategies for young NEETs. *ILO* [online], str. 1-2. Geneva: International Labour Office, 2017 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_544350.pdf
- ⁶⁷ Labour market access - a persistent challenge for youth around the world. *ILOSTAT* [online], str. 2. Geneva: ILO, 2019 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_676196.pdf
- ⁶⁸ Policy brief on outreach strategies for young NEETs. *International Labour Organization* [online], str. 1. Ženeva: ILO, 2017 [cit. 2022-12-19]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_544350.pdf
- ⁶⁹ Global Employment Trends for Youth 2020. *International Labour Organization* [online], str. 24-26. Geneva: International Labour Office, 2020 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf
- ⁷⁰ Financing for Youth Development. *ResearchGate* [online], str. 2. London: The Commonwealth, 2018 [cit. 2022-09-06]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/342083925_Financing_for_Youth_Development
- ⁷¹ Unemployment insurance schemes around the world: Evidence and policy options. *ILO* [online]. Geneva: International Labour Office, 2019 [cit. 2022-09-06]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_723778.pdf

⁷² Informal economy in Asia and the Pacific. *ILO* [online]. Geneva: ILO, 2022 [cit. 2022-09-06]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/asia/areas/informal-economy/lang--en/index.htm>

⁷³ Why labour market regulation may pay off: Worker motivation, co-ordination and productivity growth. *ILO* [online]. Geneva: ILO, 2007 [cit. 2022-09-06]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/public/english/employment/download/elm/elmo7-4.pdf>

Pražský studentský summit

Pražský studentský summit je unikátní vzdělávací projekt existující od roku 1995. Každoročně vzdělává přes 300 studentů středních i vysokých škol o současných globálních tématech, a to především prostřednictvím simulace jednání čtyř klíčových mezinárodních organizací – OSN, NATO, EU a G20.

Asociace pro mezinárodní otázky

AMO je nevládní nezisková organizace založená v roce 1997 za účelem výzkumu a vzdělávání v oblasti mezinárodních vztahů. Tento přední český zahraničně politický think-tank není spjat s žádnou politickou stranou ani ideologií. Svou činností podporuje aktivní přístup k zahraniční politice, poskytuje nestrannou analýzu mezinárodního dění a otevírá prostor k fundované diskusi.

Veronika Novotná

Autor je spolupracovnicí Asociace pro mezinárodní otázky a členem přípravného týmu Pražského studentského summitu.

Autor: Veronika Novotná

Imprimatur: Filip Slaný, Tereza Jedličková

Jazyková úprava: Barbora Trčková, Vendula Voláková, Sára Abboudová

Faktická korektura: Matěj Hulička

Analytik: Filip Chráska

Sazba: Tereza Hrachovcová

Grafická úprava: Jaroslav Kopřiva

**Vydala Asociace pro mezinárodní otázky (AMO) pro
potřeby XXVIII. ročníku Pražského studentského summitu.**

© AMO 2022

Asociace pro mezinárodní otázky (AMO)

Žitná 27, 110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 813 460

e-mail: summit@amo.cz

IČ: 65 99 95 33

www.amo.cz

www.studentsummit.cz