



DE KANSEN EN UITDAGINGEN VAN

Employability voor jongeren



Internationaal

In houd



EMPLOYABILITY VOOR JONGEREN IN 5 ANTWOORDEN

6

8

VALTER NEBULONI VAN ILO-YEP: "EMPLOYABILITY IS VOOR JONGEREN VAN
CRUCIAAL BELANG OM FATSOENLIJK WERK TE KUNNEN VINDEN



FACTS, FIGURES & INFOGRAPHICS

10

13

VAKBONDEN EN EMPLOYABILITY VOOR JONGEREN



VOORBEELDEN

16

LENING VOOR JONGE ONDERNEMERS IN HONDURAS | STAGES VIA DE CAO IN SENEGAL
TRAINING VOOR JONGEREN IN INDONESIAË | LOBBYEN VOOR STAGES IN BENIN

18

VERSTERKING VAN DE COMPETENTIES VAN JONGEREN IN MOLDAVIË





FRUCTUEUX ABADGA UIT BENIN
"DANKZIJ DE BOND HEB IK VEEL GELEERD, OOK PRAKTISCHE DINGEN"

20

21

WERKGEVERS EN EMPLOYABILITY VOOR JONGEREN



SEMIH ESKI (CNV JONGEREN):
"WERKGELEGENHEID VOOR JONGEREN IS EEN WERELDPROBLEEM"

22

24

EVARISTE GLODIJIGBE UIT BENIN:
"IK HOUD MOED, DE SITUATIE WORDT LANGZAAM BETER"



OVERHEDEN EN EMPLOYABILITY VOOR JONGEREN

26

28

MOR DIOP EN MAMADOU LAÏTY SENGHOR UIT SENEGAL:
"ALS VAKBOND REGELEN WE STAGES BIJ BEDRIJVEN"





DE KANSSEN EN UITDAGINGEN VAN
Employability
voor jongeren

Vakbonden geven jongeren een stem

Voor woord

Jeugdwerkloosheid is in veel landen een groot probleem. Zelf de verantwoordelijkheid nemen over de eigen loopbaan en inzetbaarheid is mooi gezegd. Maar dan moet er wel zo iets als een loopbaan realiseerbaar zijn. In onze partnerlanden wordt hier hard aan gewerkt. Maar toch, in Afrika bijvoorbeeld is bijna geen werk in de formele economie en is het wegtrekken van talent een groot probleem.

CNV Internationaal probeert samen met vakbondspartners wereldwijd de toegang tot fatsoenlijk werk te bevorderen, door de politieke dialoog aan te gaan over scholing, skills ontwikkeling, loopbaan en bijvoorbeeld stageprogramma's. Vakbonden en jongeren moeten hier samenwerken, met name in de sociale dialoog met overheden en werkgevers. Vakbonden kunnen een rol spelen bij de empowerment van jongeren door overheden en werkgevers te overtuigen van het nut en belang van employability programma's.

In het programma van CNV Internationaal spelen jongeren en sociale dialoog dan ook een belangrijke rol. In dit themaboekje leggen wij uit hoe we wereldwijd jonge werknemers een stem willen geven. Hoe we hen steunen om hun inzetbaarheid te vergroten en bij het nemen van verantwoordelijkheid voor hun employability.

Pieter de Vente,
Voorzitter CNV Internationaal
Algemeen Secretaris CNV



Employability.
Duurzame inzetbaarheid.
Van waarde willen en kunnen zijn.
Werk doen dat bij je past.
Je verbonden voelen. Begrippen met een mooie betekenis. Maar voor jonge (en oudere) mensen in onze westerse maatschappij zijn dit begrippen die vaak tegenover de weerbarstige werkelijkheid staan.
Als dat bij ons al zo is, hoe is dit dan internationaal?



Employability ■ voor jongeren in 5 antwoorden

WAT IS DE UITDAGING VAN EMPLOYABILITY VOOR JONGEREN?

Veel ontwikkelingslanden kampen met grote werkloosheid. Vooral jongeren vinden geen werk. In veel landen is de bevolkingsgroei bovendien zo sterk, dat de groep werkzoekende jongeren steeds sneller groeit. Het gevolg is dat jongeren hun toevlucht zoeken in baantjes in de informele economie. Vaak zijn deze slecht betaald, met ook slechte werkomstandigheden. Andere jongeren verlaten hun vaderland in de hoop elders (beter) werk te vinden of belanden in de criminaliteit. Een dergelijke start op de arbeidsmarkt is desastreus voor de verdere carrière van de jongeren. Deze hele situatie betekent zelfs een bedreiging voor de economische ontwikkeling van veel landen. Immers, jongeren zijn de toekomst. Maar wat als zij er niet (meer) zijn of als zij niet de kans krijgen om aan die toekomst te bouwen?!

WAT IS EMPLOYABILITY VOOR JONGEREN?

Met employability voor jongeren worden de mogelijkheden van jongeren bedoeld om fatsoenlijk werk te verkrijgen en om dat werk ook te behouden. Dus geen tijdelijke contracten, maar werk in de formele sector op basis van een (vast) dienstverband. Dit betekent dat er banen moeten zijn, maar ook dat jongeren in staat moeten zijn de juiste vaardigheden voor die banen op te doen. Anders gezegd: werk vinden, hebben en houden door interessant te blijven voor werkgevers.

**Dit themaboekje gaat over
employability voor jongeren.
Oftewel de uitdaging om
jongeren volwaardig te
laten meedoen op de
arbeidsmarkt. Vijf vragen en
antwoorden ter introductie.**

WAARDOOR IS EMPLOYABILITY VOOR JONGEREN ZO'N GROTE UITDAGING?

De oorzaak is niet alleen het tekort aan banen. Want in veel landen is er wel werk, maar komen jongeren niet in aanmerking omdat zij niet over de juiste kennis en vaardigheden beschikken. Onderwijsprogramma's sluiten vaak niet aan op de behoeften van de arbeidsmarkt. Ook weten jongeren niet waar de vacatures te vinden zijn of welk soort banen er überhaupt beschikbaar zijn, waardoor zij verkeerde studiekeuzes maken. Een ander probleem is het gebrek aan ervaring. Bedrijven willen ervaren krachten, maar jongeren krijgen zelden de kans om die ervaring op te doen en blijven daardoor langs de kant staan.

HOE KUNNEN VAKBONDEN BIJDAGEN AAN DE OPLOSSING?

Vakbonden kunnen zelf geen banen creëren, maar wel helpen de inzetbaarheid van jonge werkzoekenden te vergroten. Deels door bij overheden en werkgevers te lobbyen voor beter beroepsonderwijs, stages en werker-varingsplekken. Deels door jongeren meer te organiseren en ze zo een stem te geven, waardoor ze voor hun eigen belangen kunnen opkomen. Daarnaast kunnen vakbonden jongeren helpen om hen beter toe te rusten in hun zoektocht naar werk. Bijvoorbeeld door hen te scholen in sollicitatievaardigheden en hen te wijzen op vindplaatsen van vacatures.

WAT KUNNEN OVERHEID EN WERKGEVERS DOEN?

Overheden zijn in de positie om beleid te maken dat gericht is op employability voor jongeren en arbeidsmarkthervormingen. In veel landen is er wel beleid of zijn er speciale actieplannen en projecten, maar schort het aan draagvlak bij relevante stakeholders (zoals het bedrijfsleven). Hierdoor gebeurt het regelmatig dat deze plannen en projecten voortijdig stranden. Ook schort het vaak aan budget om de plannen en projecten uit te voeren. Werkgevers kunnen op hun beurt bijdragen door het aanbieden van stages voor jongeren. En sowieso door jongeren een kans te geven bij vacatures. De overheid heeft daarnaast de sleutel in handen voor beter onderwijs.



Valter Nebuloni van ILO-YEP:

“Employability is voor jongeren van cruciaal belang om fatsoenlijk werk te kunnen vinden en zich te kunnen aanpassen aan veranderingen, en voor ondernemingen om nieuwe technologieën toe te kunnen passen en productiever en duurzamer te worden”



Employability, met name van jongeren, is een van de belangrijkste actiepunten van de Internationale Arbeidsorganisatie ILO in Genève. Valter Nebuloni, hoofd Programma-unit Werkgelegenheid Jongeren bij de ILO, legt uit waarom dit voor de organisatie zo belangrijk is, en wat de ILO doet om de inzetbaarheid van jongeren te verbeteren.

De ILO promoot volledige, productieve werkgelegenheid en fatsoenlijk werk voor iedereen, óók voor jongeren. In reactie op de wereldwijde crisis in jeugdwerkgelegenheid nam de Internationale Arbeidsconferentie in 2012 een resolutie aan die een

integraal kader schetst voor het realiseren van meer en betere banen voor jongeren. De resolutie benadrukt de cruciale rol van onderwijs, opleiding en het ontwikkelen van vaardigheden bij het verbeteren van de inzetbaarheid van jongeren en het vergemakkelijken van de overgang van school naar werk. Naast kennisontwikkeling, belangenbehartiging en capaciteitsopbouw zijn wij betrokken bij de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van programma's voor vaardigheidsontwikkeling, ook voor de meest kwetsbare jongeren, in een groot aantal landen in verschillende regio's.

Waarom is de employability van jongeren wereldwijd zo'n urgent probleem?

Een analyse van huidige tendensen op de arbeidsmarkt voor jongeren laat zien dat er belangrijke tekorten zijn, zowel in het aantal beschikbare banen als in de kwaliteit ervan. Jongeren zijn werkloos, hebben ook als ze werken

te kampen met armoede en worden ontmoedigd om de arbeidsmarkt te betreden. Inzetbaarheid is cruciaal voor jongeren om fatsoenlijk werk te kunnen vinden en zich aan te kunnen passen aan veranderingen, en voor bedrijven om nieuwe technologieën in te kunnen voeren om productiever en duurzamer te worden, wat zich weer kan vertalen in betere werkgelegenheidsvooruitzichten en arbeidsomstandigheden.

Het debat over employability van jongeren richt zich vaak op het scheppen van banen. Het opbouwen van een duurzame toekomst wordt vaak terzijde geschoven. Hoe zit dat met het argument dat 'elke baan beter is dan geen baan'?

Het ILO-standpunt hierover staat helder omschreven in de resolutie Call for Action on youth employment (Internationale Arbeidsconferentie 2012): het aanpakken van de jeugdwerkloosheid mag niet leiden tot minder

bescherming van jonge werknemers. Jeugdwerkgelegenheidsbeleid en programma's moeten de relevante internationale arbeidsnormen respecteren, en aanmoedigen tot een geleidelijke formalisering: van tijdelijke naar vaste banen.

Er zijn in verschillende landen problemen gerezen met betrekking tot onbetaalde stages en andere soortgelijke praktijken, vooral als die erop uit zijn het minimumloon te omzeilen. Het Comité van deskundigen inzake de toepassing van verdragen en aanbevelingen CEACR (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations) van de ILO heeft erop gewezen dat wie onder een leerling- of stagecontract valt, alleen een afwijkend loon mag krijgen wanneer zij of hij daadwerkelijk een opleiding krijgt in werktijd, op de werkplek.

Wat is de rol van de sociale partners om te komen tot een wereld waarin meer jongeren toegang hebben tot fatsoenlijk werk? En hoe ziet u de eigen rol van vakbonden?

De ILO beschouwt sociale dialoog als een essentieel middel om de uitdaging van de jeugdwerkgelegenheid aan te gaan. De sociale partners hebben een sleutelrol bij het ontwerpen, realiseren en herzien van nationale beleidskaders en strategieën voor jeugdwerkgelegenheid, waaronder maatregelen voor opleiding en

“Het aanpakken van jeugdwerkloosheid mag de bescherming waarop jonge werknemers recht hebben, niet negeren en verzwakken”

(ILO, The youth employment crisis: A call for action. Resolutie en conclusies van de 101e zitting van de Internationale Arbeidsconferentie, 2012.)”

vaardigheidsontwikkeling. Werknemersorganisaties hebben een specifieke rol in het bevorderen van de bewustwording inzake arbeidsrechten van jonge werknemers. Door hun recht op vereniging uit te oefenen en collectief te onderhandelen, kunnen jonge werknemers doeltreffend hun sociale en economische belangen verdedigen, aanvaardbare arbeidsvoorwaarden bereiken en ervoor zorgen dat hun stem gehoord wordt daar waar overheidsbeleid wordt gemaakt.

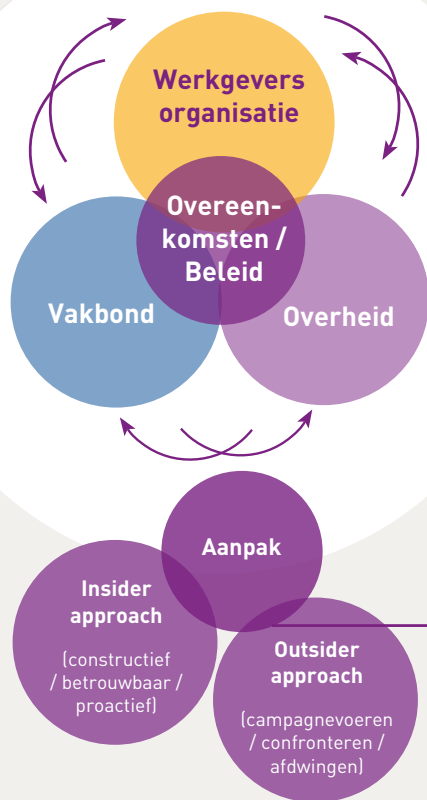
Wat kunnen jonge mensen zelf doen om hun toekomst in goede banen te leiden?

Energie en motivatie zijn voor jongeren essentieel om de overstap te maken van school naar werk en vooruitgang te boeken in hun werkende leven. Wij raden jongeren aan zich proactief op te stellen en zich zo vroeg mogelijk - liefst als ze nog op school zitten - een beeld te vormen van de wereld van het werk. Het is cruciaal dat je weet welke soorten banen beschikbaar of veelgevraagd zijn, en welke vaardigheden en kennis je nodig hebt om die banen

succesvol te vervullen. Jongeren die al werken, moeten terdege kennis nemen van hun arbeidsrechten. Ze moeten nieuwe kansen aangrijpen om hun kennis en vaardigheden te vergroten. Zo komen ze goed beslagen ten ijs en kunnen ze zich aanpassen aan veranderingen.

OVER VALTER NEBULONI

Valter Nebuloni is hoofd van de programma-unit voor werkgelegenheid voor jongeren (Youth Employment Programme) van de Internationale Arbeidsorganisatie ILO. De International Labour Organisation is een unieke, tripartiete organisatie van de Verenigde Naties, waarin overheids-, werkgevers- en werknemersorganisaties samenwerken. YEP doet aan onderzoek en promotie, en biedt advies en opleidingen om ILO-leden te ondersteunen in hun inspanningen om fatsoenlijke banen voor jongeren te bevorderen.



Voorwaarden
voor sociale dialoog
over employability
voor jongeren

discussie /
onderhandeling

overeenkomst /
plan van aanpak

implementatie

follow up /
monitoring /
evaluatie

Feedback en inbreng voor
de volgende ronde sociale dialoog

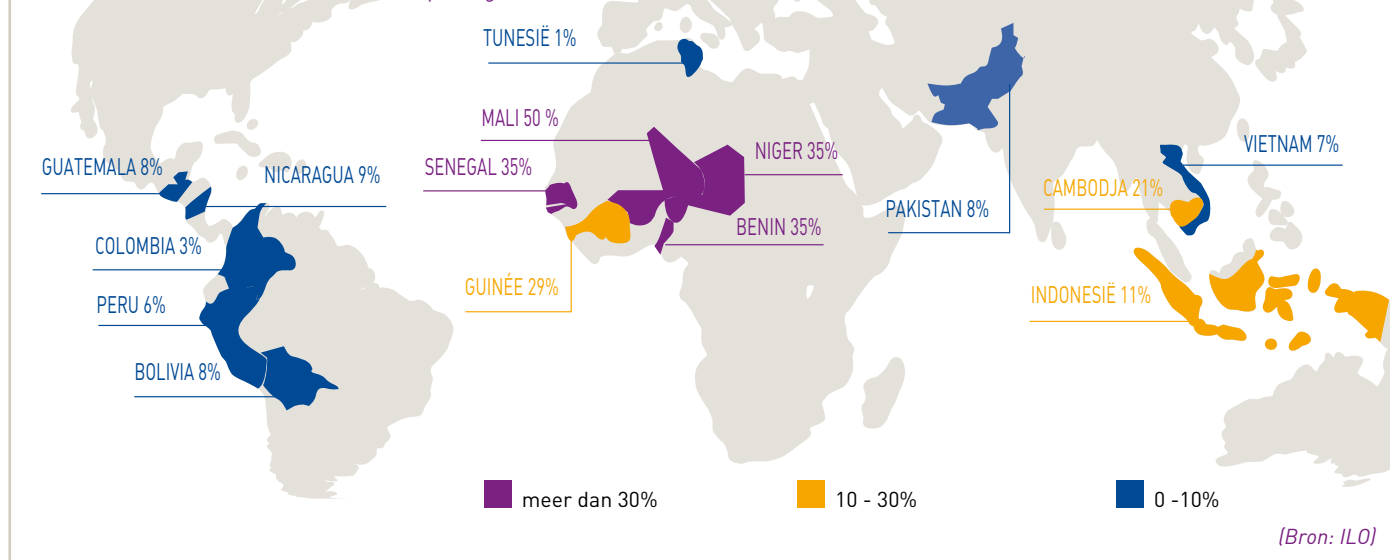
FACTOREN DIE BIJDAGEN AAN EMPLOYABILITY

(Bron: ILO)



Extreme armoede onder werkende jongeren in de partnerlanden van CNV Internationaal

(rondkomen van minder dan €1,63 per dag)



DE BELANGRIJKSTE VERDRAGEN VAN DE INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE (ILO) OVER EMPLOYABILITY VOOR JONGEREN:



#168

BEVORDERING VAN WERKGELEGENHEID EN BESCHERMING TEGEN WERKLOOSHEID



#122

WERKGELEGENHEIDSBELEID

Meer informatie:

www.ilo.org/dyn/normlex/en

Migratie

20% van de jongeren tussen 15 en 29 jaar overwoog in 2015 om permanent naar een ander land te verhuizen. In Afrika ten zuiden van de Sahara en Latijns-Amerika is dat zelfs 38%. Armoede en weinig perspectief op werk zijn belangrijke redenen. (Bron: ILO)

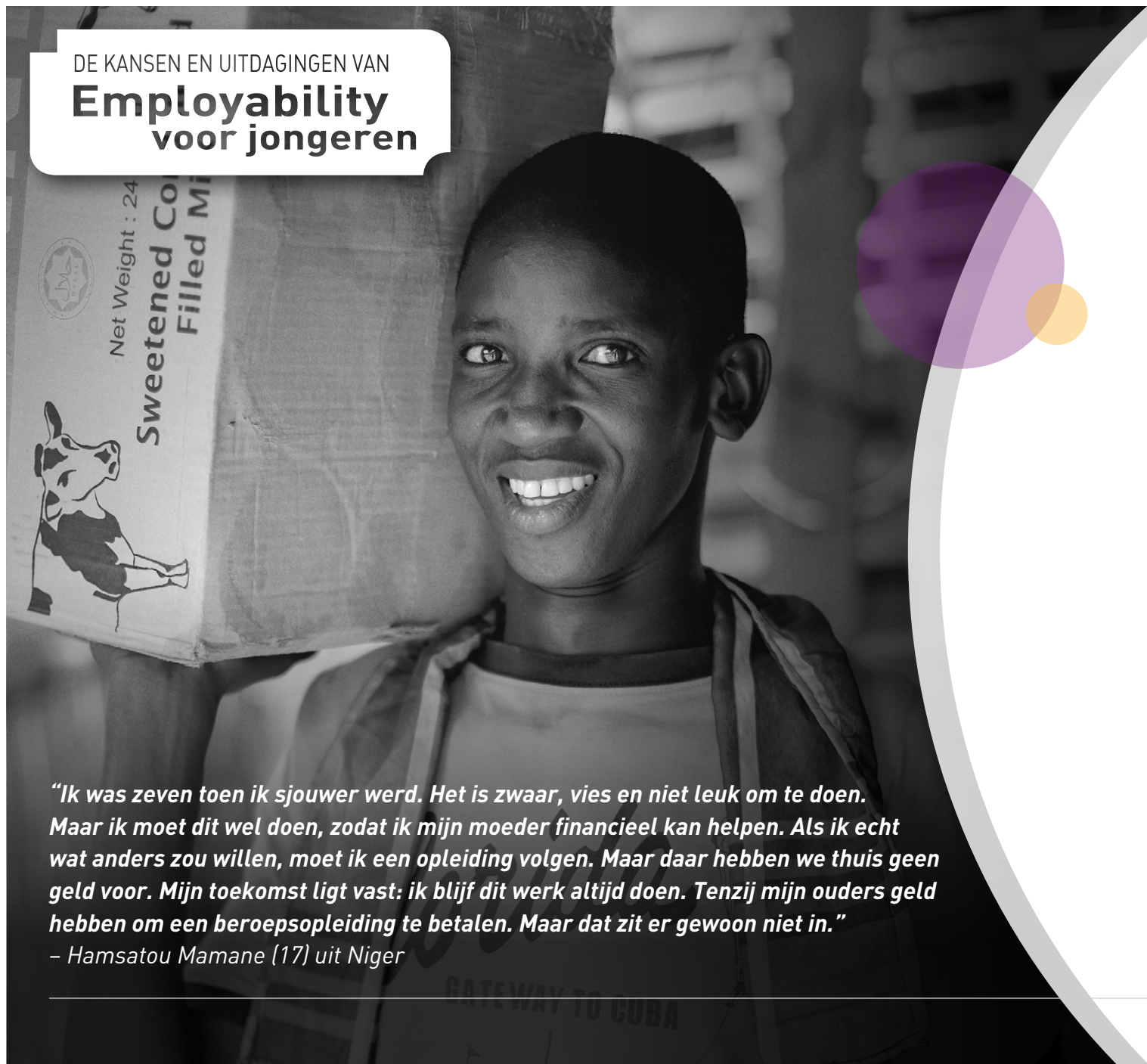
Scheefgroei

Voorals in Afrika is er sprake van scheefgroei op de arbeidsmarkt. Het continent telt slechts 2% van alle artsen wereldwijd, terwijl het 24% van alle medische hulp vraagt. Ook telt Afrika 'slechts' 35 ingenieurs per 1 miljoen inwoners.

Ter vergelijking: de Europese Unie heeft er 2.457 en de Verenigde Staten 4.103 per 1 miljoen inwoners. (Bron: African Capacity Building Foundation, ACBF)

DE KANSEN EN UITDAGINGEN VAN

Employability voor jongeren



“Ik was zeven toen ik sjouwer werd. Het is zwaar, vies en niet leuk om te doen. Maar ik moet dit wel doen, zodat ik mijn moeder financieel kan helpen. Als ik echt wat anders zou willen, moet ik een opleiding volgen. Maar daar hebben we thuis geen geld voor. Mijn toekomst ligt vast: ik blijf dit werk altijd doen. Tenzij mijn ouders geld hebben om een beroepsopleiding te betalen. Maar dat zit er gewoon niet in.”

– Hamsatou Mamane (17) uit Niger

Vakbonden en employability voor jongeren

Hoewel vakbonden zelf geen banen kunnen creëren, helpen zij wel de inzetbaarheid van jonge werkzoekenden op de arbeidsmarkt te vergroten. CNV Internationaal en vakbondspartners wereldwijd doen dit onder andere door het thema op de agenda te zetten bij werkgevers en overheden. Daarnaast zorgen zij ervoor dat jongeren een stem krijgen én dat deze stem wordt gehoord. Vakbonden zijn als geen ander in staat jongeren toe te rusten in hun zoektocht naar werk.

Bij zowel de lobby gericht op betere mogelijkheden voor jongeren, als het daadwerkelijk op weg helpen van jongeren naar (beter) werk, zijn lokale vakbondsorganisaties onmisbaar. CNV Internationaal werkt nauw samen met vakbonden in Afrika, Latijns-Amerika en Azië. Zij kennen als geen ander de problematiek in hun landen, weten de jongeren te bereiken én de juiste wegen te bewandelen. Samen met de vakbondspartners streeft CNV Internationaal ernaar dat jongeren die nu nog in de informele economie werken, de overstap kunnen maken naar fatsoenlijke banen in de formele economie. Baantjes in de informele economie zijn vaak zonder goede arbeidsvoorwaarden en zonder veel toekomstperspectief. Ook de arbeidsomstandigheden zijn meestal ondermaats. Voor jongeren die al wel in de formele economie werken, wil CNV Internationaal betere doorgroei-mogelijkheden realiseren zodat zij carrière kunnen maken.

AGENDEREN

Samen met de vakbondspartners probeert CNV Internationaal de uitdagingen waarmee jongeren op de arbeidsmarkt te maken hebben, te agenderen bij nationale overheden en beleidsmakers. Datzelfde proberen CNV Internationaal en de partners voor beter onderwijs dat goed aansluit op de behoeften van de arbeidsmarkt. Onderwijs dat aansluit op de behoeften van bedrijven en de jongeren zelf, is in veel landen namelijk geen vanzelfsprekendheid. Het gevolg: een 'mismatch' tussen vraag (van de arbeidsmarkt) en aanbod (van afgestudeerden die werk zoeken).

STEM VOOR JONGEREN

CNV Internationaal helpt vakbondspartners eveneens met de ontwikkeling van activiteiten om meer jongeren lid te laten worden van de vakbond en met het oprichten van speciale jongerencommissies.

Een brede achterban met jonge leden betekent een stem voor jongeren aan de overlegtafels van beleidsmakers en politici. Daarnaast faciliteert CNV Internationaal vakbondspartners door kennis van de uitdagingen op het gebied van employability voor jongeren en door onder andere de onderhandelingsvaardigheden van lokale vakbondsorganisaties te versterken. In de afgelopen jaren heeft CNV Internationaal bijgedragen aan onder meer sollicitatietrainingen, CV-workshops, vacaturecafés voor jongeren en publiekscampagnes die de uitdagingen voor jongeren bij het vinden van fatsoenlijk werk in de spotlights zetten. De projecten en activiteiten hebben onder meer geleid tot stages bij werkgevers.

SAMENWERKEN

CNV Internationaal hecht aan samenwerking met andere maatschappelijke organisaties. In Nederland, maar ook in landen waar de uitdagingen op het gebied van employability voor jongeren het grootst zijn. Door samen te werken met bijvoorbeeld jongerenorganisaties, bereiken vakbonden jongeren die zij zelf vaak (nog) niet in beeld hebben. Niet alleen leidt dit tot beter inzicht in de behoeften van jongeren, óók biedt het vakbondsorganisaties de mogelijkheid hun ledenbasis te verbreden door jonge leden aan zich te binden.

Zowel de samenwerking als de verbreding van het ledenbestand leiden ertoe dat de stem van jongeren beter wordt vertegenwoordigd door vakbonden en dus dat hun stem steviger doorklinkt in de politiek en aan beleidstafels. Andersom kunnen jongerenorganisaties op deze manier 'hun doelgroep' beter bedienen met kennis en kunde vanuit de vakbeweging. Met als uiteindelijk resultaat een succesvollere zoektocht naar werk én duurzame dienstverbanden bij werkgevers.

“Ik kan vakbond COSI en CNV Internationaal niet genoeg bedanken voor hun training. Dit helpt enorm. Ik werk al vijftien jaar in de huishouding. Maar de omstandigheden zijn nog steeds niet verbeterd. Mijn werkgevers behandelen me als een minderwaardig wezen omdat ik geen diploma's heb. Ze willen me niet het salaris betalen waar ik recht op heb gezien het werk dat ik doe. Dankzij deze training kan ik beter voor mezelf opkomen en eisen dat mijn rechten worden gerespecteerd.”

- Justine Houessou, deelnemer aan de beroepstraining van vakbond COSI uit Benin. COSI heeft deze training voor huishoudelijk werkers ontwikkeld met steun van CNV Internationaal





DE MOGELIJKHEDEN VAN VAKBONDEN

- Jongerenorganisaties oprichten en jongeren een stem geven in het vakbondsbeleid
- Jongeren de mogelijkheid geven zich te ontwikkelen (mits zij actief worden binnen de vakbeweging)
- Het thema 'werk voor jongeren' op de nationale (overleg)agenda zetten
- Jongeren ondersteunen in hun persoonlijke ontwikkeling
- Jongeren adviseren bij hun zoektocht naar werk
- Trainingen verzorgen, zoals 'hoe maak je een CV?', voeren van sollicitatiegesprekken, etc.
- Beïnvloedingstrajecten richting werkgevers, voor meer stageplekken en beroepstrainingen
- Beïnvloedingstrajecten richting overheden, om beter onderwijs te krijgen dat goed aansluit op de vraag vanuit de arbeidsmarkt. Of om bijvoorbeeld stageplekken bij de overheid zelf te realiseren
- Jongeren hulp bieden bij het opstarten van een eigen bedrijfje
- Jongeren op weg helpen door het verstrekken van informatie, bijvoorbeeld over arbeidsrechten, vacaturebanken, de kansen op de arbeidsmarkt, etc.

(Bron: partnerconsultatie CNV Internationaal, 2015)

Voorbeelden

LENING VOOR JONGE ONDERNEMERS IN HONDURAS

In Honduras kunnen jongeren via bemiddeling van de vakbond in aanmerking komen voor een lening voor het opzetten van een eigen bedrijfje. Normaal gesproken is dat bijna onmogelijk. Voor deze lening betalen zij een lage rente. Felipe startte op deze manier zijn palmplantage. Over een paar jaar zal zijn plantage geld opleveren. "Als je goed werk hebt, hoeft je het land niet uit voor een beter bestaan", vertelt Felipe. Zijn poging Honduras te verlaten om elders een beter bestaan op te bouwen, mislukte. Het heeft hem veel geld gekost. "Als ik eerder had geïnvesteerd in dit stuk land, had ik niet de schulden gehad die ik nu heb. Voor mij geen nieuwe reis voor een betere toekomst in het buitenland meer."



STAGES VIA DE CAO IN SENEGAL

Zowel rechtstreeks als via collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) maken vakbonden met werkgevers en overheden afspraken over stages voor jongeren. Zo lukte het de Senegalese vakbondspartner UDTS in 2016 om via het cao-overleg 86 nieuwe stageplekken te realiseren. Dit zijn er dertig meer dan het jaar ervoor!



TRAINING VOOR JONGEREN IN INDONESIË

In Indonesië hebben CNV Internationaal en de lokale vakbondspartner KSBSI jongeren getraind in vaardigheden die ze op de arbeidsmarkt nodig hebben. Ook was de training bedoeld om jongeren te ondersteunen bij het vinden van een baan. Aan de hand van een oefening leerden de jongeren hoe het is om te onderhandelen over arbeidscontracten. Daarnaast kregen ze informatie over hoe zij financiering kunnen verkrijgen voor het opstarten van een eigen bedrijf en hoe zij hun producten op een goede manier kunnen promoten. Sulistri Afrilistion van KSBSI: "De trainingen waren erg zinvol. De jongeren hebben met deze training hun kansen op het vinden van fatsoenlijk werk vergroot. Maar misschien wel belangrijker: ze hebben hoop gekregen dat het lukt om werk vinden."

LOBBYEN VOOR STAGES IN BENIN

Om meer aandacht te vragen voor de begeleiding van jongeren bij hun start op de arbeidsmarkt, organiseerden CNV Internationaal en vakbondspartner COSI in 2016 een lobbybijeenkomst in Benin met vertegenwoordigers van werkgevers en van instituten voor microfinanciering. Het resultaat was de toezegging vanuit de werkgeversvertegenwoordiging om mee te werken aan stages in bedrijven. COSI zorgt sindsdien voor succesvolle plaatsingen van jongeren op de stageplekken.



Versterking van de competenties van jongeren in Moldavië



In Moldavië is bijna de helft van alle werkzoekenden een jongere. De meeste jongeren kennen hun rechten niet.

Zij worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt en als zij wel werk hebben, krijgen ze vaak te maken met uitbuiting.

De Moldavische vakbond CNSM, NGO FACLIA en CNV Internationaal werken sinds enkele jaren samen om dit tij te keren. Met succes.

De ambitie van CNSM, FACLIA en CNV Internationaal is om jongeren in Moldavië en de Moldavische samenleving te 'empoweren'. De samenwerkingspartners willen dat de sociaaleconomische situatie van jongeren in het land verbeterd en dat maatschappelijke organisaties,

jongerenorganisaties en overheden zich hard gaan maken voor de rechten van jongeren. De inzet richt zich ook op de jongeren zelf: de bedoeling is dat zij via de activiteiten beter worden toegerust voor de arbeidsmarkt en dat zij leren voor hun rechten op te komen. "Wij werken aan de persoonlijke en professionele competenties van jongeren", zegt Daniela Dirzu van FACLIA. "Maar dat niet alleen, óók het bijbrengen van kennis van sociale en economische rechten vinden wij van belang. We richten ons daarnaast op de sociale en maatschappelijke dialoog door middel van lobby."

BREDE SAMENWERKING

Een van de resultaten tot nu toe is een toolkit voor jongeren, met praktische adviezen over het zoeken en vinden van werk en bijvoorbeeld het schrijven van een CV. Ook hebben de

partijen na onderzoek een publicatie uitgebracht voor werkgevers over de voordelen van het in dienst nemen (en houden) van jonge werknemers. Deze publicatie is bedoeld om werkgevers aan te moedigen meer jongeren aan te nemen. Daarnaast deden de samenwerkingspartners onderzoek naar het 'gat' tussen arbeidsmarkt en onderwijs in Moldavië. Dit onderzoek leverde aanbevelingen op voor een betere aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs.

BREDE SAMENWERKING

Via het project werken CNV Internationaal, CNSM en FACLIA eveneens samen met comités die bestaan uit vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties, de Arbeidsinspectie, de ministeries voor jongeren, onderwijs en arbeid & sociale bescherming en vertegenwoordigers vanuit de jonge-



“De training in persoonlijke en professionele vaardigheden heeft mij gemotiveerd om niet te emigreren naar een ander land. Daar zou ik in de illegaliteit werk hebben moeten zoeken. Ik wil in Moldavië blijven en hier mijn toekomst opbouwen.”

– Nina Capatina (23), kapster

rengroep zelf. Ook is er samenwerking met het zogeheten ROST-netwerk, dat bestaat uit 27 maatschappelijke organisaties. Dit netwerk probeert via lobby de rechten, mogelijkheden en problemen van jongeren op de agenda van lokale en nationale autoriteiten te krijgen.

CONCRETE CIJFERS

Alleen al in 2016 volgden 167 jongeren de sollicitatietraining van CNSM en FACLIA. Veertig jongeren kregen de kans om stage te lopen. Volgens Ion Donea, hoofd van het jongerendepartement van het Moldavische ministerie

van jongeren en sport, is de samenwerking van groot belang: “De kracht is dat we met elkaar zoeken naar hoe we jongeren het beste kunnen helpen. Ook in onze lobby richten we ons op de brede belangen van jongeren.”



“Vroeger droomde ik ervan jurist te worden. Mijn vader wilde ook liever dat ik een baan op kantoor zou zoeken, maar dat lukte niet. Uiteindelijk ben ik voor mezelf begonnen en ik ben nu heel blij met dit werk. Met je handen bezig zijn en mooie dingen maken, dat geeft voldoening. Een tijdje terug heb ik een complete bar in een restaurant getimmerd. Dat was een mooie klus. Ik droom van een groter bedrijf met een mooie etalage waar ik mijn meubels tentoon kan stellen. Mijn vakbond is een organisatie van meubelmakers. Dankzij de bond heb ik veel geleerd. Ook praktische dingen; hoe je bijvoorbeeld met weinig geld je zaak er toch beter uit kunt laten zien. En als kleine ondernemers staan we via de vakbond sterker om afspraken te maken met de overheid.”

– Fructueux Abadga, meubelmaker uit Cotonou in Benin

DE KANSEN EN UITDAGINGEN VAN

Employability
voor jongeren

Werkgevers en employability voor jongeren



Veel jongeren krijgen het niet voor elkaar een arbeidsplaats te bemachtigen. Hoewel er in de meeste partnerlanden van CNV Internationaal niet voldoende banen zijn voor alle werkzoekenden, zijn er wel degelijk openstaande vacatures. Echter, jongeren komen hier vaak niet voor in aanmerking. Diverse onderzoeken, ook in opdracht van CNV Internationaal, wijzen uit dat het gebrek aan ervaring een van de problemen is. Daarnaast vormt de mismatch tussen het gevraagde opleidingsniveau en/of vaardigheden en het daadwerkelijke niveau en/of de vaardigheden van de jongeren een probleem. De oorzaak hiervoor ligt niet enkel bij werkgevers, maar zij kunnen hier wél iets aan doen.

WERKERVARINGSPLEKKEN

Om te beginnen kunnen werkgevers in hun bedrijven werkervaringsplekken en stages aanbieden. Op deze manier kunnen jongeren werkervaring opdoen

en maken werkgevers kennis met de mogelijkheden en voordelen van jonge werknemers.

Op het terrein van opleiding en scholing kunnen werkgevers een rol spelen door zelf (jonge) werknemers te scholen. Te denken valt aan bedrijfs- en vaardigheidstrainingen. Uiteraard is een risico dat na een training de jonge werknemer elders beter betaald werk vindt, maar hierover zijn afspraken te maken. Vakbonden kunnen hier eveneens een rol in spelen. Een andere mogelijkheid is dat werkgevers (organisaties) en vakbonden gezamenlijk optrekken in de lobby richting overheden voor verbetering van de kwaliteit van onderwijsprogramma's en de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt. CNV Internationaal is er voorstander van dat werkgevers worden betrokken bij het opstellen van onderwijsprogramma's, zodat studenten datgene leren waaraan op de arbeidsmarkt behoefte is.

Werkgevers hebben bij uitstek de sleutel in handen om jongeren een plek te geven op de arbeidsmarkt. Werkgevers hebben en creëren immers banen. Toch is dit makkelijker gezegd dan gedaan...

Semih Eski van CNV Jongeren:

“Werkgelegenheid voor jongeren is een wereldprobleem” ■



Semih Eski zet zich als voorzitter van CNV Jongeren in voor de belangen van jongeren in Nederland. “Maar”, zegt hij, “wij willen onze kennis graag delen met jongeren, werkgevers en overheden in andere landen. Andersom kunnen wij ook leren van wat er in andere landen speelt. Het werkgelegenheidsvraagstuk is een wereldprobleem.”

WAT BETEKENT CNV JONGEREN VOOR JONGEREN?

“In Nederland leren wij jongeren over arbeidsmarktvaardigheden en zorgen wij ervoor dat bij ontwikkeling van beleid hun standpunten worden gehoord. Ook buiten Nederland kunnen wij jongeren in deze vaardigheden trainen en hen informatie geven. Als vakbondsorganisatie voor jongeren kennen wij de jongeren als geen ander. Wij praten met ze, wij weten wat jongeren willen. Deze kennis kunnen we inzetten om tot oplossingen te komen voor de problemen van jongeren.”

WAAROM ZET JE JE HIERVOOR IN?

“Jongeren zijn geboren met dezelfde dromen, maar we hebben niet allemaal dezelfde kansen en mogelijkheden om die dromen waar te maken. Het gaat om een rechtvaardige verdeling van welvaart, dat inspireert ons.”

TEGEN WELKE KNELPUNTEN LOPEN JONGEREN WERELDWIJD AAN?

“Jongeren vinden geen werk, kunnen zich niet ontwikkelen en kunnen dus zo hun leven niet starten. Laatst sprak ik een jonge, Afrikaanse vakbondsleider. Hij vertelde dat afgestudeerde jongeren achteraan sluiten in de rij met werkzoekenden. Ze zijn dan vaak een jaar of 25. Het duurt vervolgens tot hun 35e voordat ze aan de beurt zijn voor een baan. Stel je eens voor hoe lastig het dan is een gezin te beginnen en je leven op te bouwen. Ik maak me daar echt zorgen over.”

WAT BIEDT CNV JONGEREN DEZE VAKBONDSLEIDER DAN AAN?

“Wij kunnen helpen de jongeren in zijn land te scholen in werknemersvaardigheden, maar ook in ondernemersvaardigheden. Als een dienstverband er niet in zit, kan een eigen bedrijfje

een alternatief zijn. Ook kunnen we jongeren helpen alternatieven te vinden. Een baan lukt niet, maar wat kan wel? Iets doen is altijd nog beter dan niets doen. Bovendien: werkloze jongeren zijn vatbaar voor criminaliteit. Als ze eenmaal daarin terecht komen, gaat de spiraal alleen maar naar beneden. Dat moeten we tegen gaan.”

WAT KUNNEN WE BETER REGELEN VOOR JONGEREN?

“Mijn beeld is dat jongeren heel vaak aan het kortste eind trekken. In al die belangen die er aan een onderhandelings tafel zijn, delven de belangen van jongeren het onderspit. Eenvoudigweg omdat ze zelf niet aan tafel zitten. Er wordt óver jongeren gepraat, in plaats van mét jongeren. Mijn voorstel is dat aan iedere onderhandelings tafel minimaal één jongere komt. Alleen zo ontstaan de juiste oplossingen.”

WELKE ROL ZIE JE VOOR WERKGEVERS?

“In Nederland spreken wij regelmatig met werkgevers, maar in internationale setting gebeurt dat te weinig. Het zou helemaal geen slecht idee zijn om de uitdagingen waar jongeren tegenaan lopen, bespreekbaar te maken in zo’n internationale context. Bijvoorbeeld in de onderhandelingen voor sectorconvenanten omtrent Interna-

tionaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen of binnen handelsmissies.”

WAT KAN CNV JONGEREN EN ANDERE LANDEN LEREN VAN ELKAAR?

“Ik wil echt niet zeggen dat onze manieren beter zijn dan die in andere landen. Integendeel! In Nederland zijn wij minder goed in staat om grote massa’s te organiseren. Vakbonden in andere landen kunnen dat vaak wel heel goed, maar missen de slagkracht op de plekken waar besluiten worden genomen. Ik zit wel bij de Tweede Kamer aan tafel. Daar kunnen vakbonden uit andere landen weer van leren. Synergie vinden, daar gaat het om.”

WAT VERWACHT JE IN DE KOMENDE VIJF JAAR?

“Ik hoop dat het onderwerp over vijf jaar net zoveel aandacht heeft als het onderwerp klimaatverandering nu. Klimaatverandering is een mondiaal thema, dat toekomstige generaties raakt. Maar dat geldt voor het werkgelegenheidsvraagstuk ook. De komende jaren is de uitdaging om ervoor te zorgen dat jongeren overal ter wereld evenveel kansen krijgen hun dromen te vervullen.”

“Jongeren hebben dezelfde dromen, maar niet dezelfde kansen om die dromen te realiseren”

– Semih Eski

WELKE ROL HEEFT CNV JONGEREN HIERIN?

“Wij blijven onze kennis delen, zodat jongeren inspiratie opdoen. We blijven workshops verzorgen en met jongeren in gesprek over hun problemen en dromen. Hoe kunnen we samen voor oplossingen zorgen, is daarbij de centrale vraag. En de rode draad zal zijn: praat niet óver jongeren, maar mét jongeren. Vraag het ons, wij zijn dagelijks met jongeren bezig. En tegen jongeren zeggen we: ‘Probeer! Je zult versteld staan van wat je kunt’.”

OVER SEMIH ESKI

Semih Eski (27) is voorzitter van CNV Jongeren. Deze jongerenorganisatie telt 1.400 leden en bereikt via kanalen als Facebook en Twitter dagelijks vele duizenden jongeren. Meer informatie: www.cnvjongeren.nl.

Evariste Glodijigbe:

**“Ik houd moed,
de situatie wordt
langzaam beter”** ■



**Werk vinden. Dat valt niet
mee voor jongeren in West-
Afrika. Zelfs als ze een
goede opleiding hebben en
zeer gemotiveerd zijn, zoals
Evariste Glodijigbe (32)
uit Benin. Hij studeerde
natuurwetenschappen.
Binnenkort verwachten hij en
zijn vrouw hun eerste kindje.**

“Ik heb een goede opleiding, maar het is me tot nu toe niet gelukt een baan in mijn vakgebied te vinden. Er is heel weinig werk, zelfs als je gekwalificeerd bent en je hebt de capaciteiten. Als je geen kruiwagen hebt of smeergeld betaalt, is het bijna onmogelijk.”

INVALBAANTJES

“Ik werk nu al jaren als docent aardrijkskunde en ga van het ene invalbaantje naar het andere. Zelfs daar kom je bijna niet binnen als je weigert smeergeld te betalen. Toch blijf ik dat weigeren. Als iedereen daaraan mee blijft doen, komt er nooit een einde aan.”

VAN VROEG TOT LAAT OP PAD

“De hele dag cross ik door de stad van de ene school naar de andere. Een uurtje tijdelijk invallen hier, een uurtje invallen daar. Bij elkaar ben ik vaak van vroeg tot laat op pad, terwijl ik maar weinig uren kan werken vanwege de files en reistijd. Het is frustrerend dat het maar niet lukt om vast werk te vinden.”

ROL VAKBOND

“Toch houd ik moed. Ik merk dat de situatie langzamerhand iets beter wordt. Hoe dat komt? Zeker ook door vakbondsorganisaties zoals COSI.

COSI zet zich in voor beter werk voor jongeren en strijdt tegen corruptie. Als men merkt dat je lid bent van de vakbond, wordt er toch minder misbruik van je gemaakt. Men weet dat je hen met hulp van de vakbond kunt aanklagen.”

MIJN DROOM

“Ik wil mijn master management gaan halen, want ik droom nog steeds van

een baan op het gebied van water-beheer of ecologie. Dat zijn actuele thema’s in Benin, want veel mensen hebben geen toegang tot schoon drinkwater. In de buurt waar ik woon, hebben we gelukkig een put waaruit drinkwater voor onze buurt wordt opgepompt. Maar er zijn genoeg plekken waar mensen het moeten doen met zelf opgevangen regenwater, met alle risico’s voor je gezondheid.”

TOEKOMST IN BENIN

“Veel jongeren proberen weg te gaan en ergens anders werk te vinden. Dat doe ik niet. Wij wonen heel klein, in een tweeka-merhuisje buiten de stad. Mijn vrouw en ik verwachten binnenkort ons eerste kindje. Het is een bewuste keuze om dicht bij mijn familie te wonen. Mijn vader is niet de jongste meer. Het valt voor hem niet mee om mijn jongere broers op te voeden. Ik voel me verantwoordelijk voor hen.

“Als men merkt dat je lid bent van de vakbond, wordt er minder misbruik van je gemaakt”

– Evariste Glodijigbe (32) uit Benin



Overheden en employability voor jongeren



**Overheden bepalen beleid
en zij voeren het beleid uit.**

**Daarmee zitten overheden
aan het stuur als het gaat om
inzetbaarheid van jongeren
op de arbeidsmarkt en de
toegang tot 'fatsoenlijk werk'.**

De verantwoordelijkheid van overheden als het gaat om fatsoenlijk werk is groot. De realisatie van (toegang tot) fatsoenlijke banen is zelfs een van de vier pijlers van de ILO in de strijd tegen armoede en voor een eerlijke globalisering. De ambities zijn vastgelegd in de Agenda voor Fatsoenlijk Werk (de Decent Work Agenda). Overheden hebben een belangrijke rol bij het verwezenlijken van deze agenda. Zo hangt de inzetbaarheid van jongeren op de arbeidsmarkt

nauw samen met onderwijs. Aangezien overheden verantwoordelijk zijn voor onderwijs(programma's) in hun land, betekent het dat als zij zorgen voor beter onderwijs, jongeren betere kansen krijgen om op de arbeidsmarkt te slagen.

MISMATCH

Dat er aandacht nodig is voor onderwijs, wijst onder meer het onderzoek van de African Capacity Building Foundation (ACBF) uit. Veel jongeren in Afrika blijken voor een opleiding te kiezen waaraan de arbeidsmarkt niet direct behoefte heeft. Wereldwijd zijn sociaal- en communicatiegerichte opleidingen populairder dan technisch en wetenschappelijk getinte opleidingen. Terwijl de kansen op werk voor deze laatste groep afgestudeerden beter zijn dan voor de eerste groep.

Er is sprake van een 'mismatch' tussen onderwijskeuze en vraag van de arbeidsmarkt. Een gevolg hiervan in Afrika is dat arbeidskrachten uit het buitenland worden aangetrokken, omdat deze wel over de benodigde kennis en vaardigheden beschikken. Ook blijkt uit landenstudies van CNV Internationaal dat de kwaliteit van het geboden onderwijs in veel landen te wensen overlaat. De lesstof blijkt verouderd of niet gericht op de kennis en vaardigheden waaraan het bedrijfsleven behoefte heeft.

SAMEN WERKEN AAN ONDERWIJS

Uiteraard staan overheden in de aanpak van het onderwijs(aanbod) niet alleen. Voor het samenstellen van lesprogramma's en zelfs voor het onderwijsaanbod zelf kunnen overheden de samenwerking zoeken met het



bedrijfsleven. Mogelijk kunnen op deze wijze ook stageprogramma's of andere initiatieven tot stand komen, om zo een betere aansluiting op de arbeidsmarkt te garanderen. Ook kan gedacht worden aan initiatieven om jongeren enthousiast te maken voor het (blijven volgen van) onderwijs en bepaalde opleidingsrichtingen.

ARBEIDSMARKT- EN JONGERENBELEID

Naast onderwijs zijn arbeidsmarkt- en jongerenbeleid ook verantwoordelijkheden van de overheid. Met hervormingen op beide beleidsterreinen is het mogelijk kansen voor jongeren op de arbeidsmarkt te realiseren. Dit kan zelfs gaan over zaken als het pensioenbeleid. Want als ouderen met pensioen kunnen, ontstaan er vacatures voor jongeren. Echter, voor hervormingen moeten overheden be-

reid zijn te investeren. Bijvoorbeeld in economische impulsen om meer bedrijvigheid te verkrijgen in gebieden met hoge (jeugd)werkloosheid. Hierbij valt ook te denken aan speciale activiteiten om buitenlandse investeerders aan te trekken. Of bijvoorbeeld aan investeringen in initiatieven en programma's die gericht zijn op betere kansen voor jongeren op de arbeidsmarkt. En in sociale zekerheid, zodat werkloze jongeren niet terecht komen in de criminaliteit of zich genoodzaakt zien het land te verlaten om elders hun toekomst op te bouwen.

Overigens staan overheden ook hierin niet alleen. Vakbonden, zoals de vakbondspartners van CNV Internationaal, en jongerenorganisaties denken graag mee. Zij kunnen gebruik maken van de kennis van hun achterban, op te halen via bijvoorbeeld achterbanraadplegin-

gen. Daarnaast beschikken vakbonden en jongerenorganisaties over kanalen om jongeren te bereiken, bijvoorbeeld met informatie over arbeidsmarkt en vacatures.

GOED VOOR DE ECONOMIE

Wat dit alles overheden oplevert? Om te beginnen fatsoenlijk werk voor de beroepsbevolking en jongeren in het bijzonder, en daarmee lagere werkloosheidscijfers. Uiteindelijk levert het zelfs gunstige economische ontwikkeling op. Door opleiding en training krijgt de arbeidsmarkt immers beter personeel, dat tot meer en betere productie in staat is, wat leidt tot grotere winsten voor bedrijven. Investerings in onderwijs en arbeidsmarktbeleid vormen dus een belangrijke aanjager voor positieve economische resultaten.

Mor Diop en Mamadou Laïty Senghor uit Senegal:

“Als vakbond regelen we stages bij bedrijven” ■



“Echte banen zijn er weinig in Senegal, niet in de steden en in de afgelegen dorpen nog minder. Bij de weinige vacatures die er zijn, vragen bedrijven minimaal vier jaar ervaring. Dat maakt het voor jongeren moeilijk om werk te vinden”, schetst Mor Diop van vakbond UDTs de situatie in zijn land. Toch helpen hij en Mamadou Laïty Senghor via de jongerencommissie van UDTs werkloze jongeren op weg.

“De meeste jongeren in Senegal gaan tot hun 18e of 20e jaar naar school. Ze krijgen een heel algemene opleiding, leren er geen beroep. Dus ze hebben weinig aan die scholing bij het vinden van werk”, vertelt Mor Diop. Vakbond UDTs biedt jongeren daarom trainingen en begeleiding aan, zodat ze toch praktische vaardigheden opdoen die ze nodig hebben voor een baan.

“We proberen ook het probleem van onderwijs dat niet aansluit op de arbeidsmarkt bij de overheid op te agenda te krijgen”, vult Mamadou Senghor aan. Hij is lid van het jongerencomité van UDTs. “Al een aantal jaren organiseren we rond de Werelddag voor Jongeren een zomerkamp. Dan nodigen we ook jongeren van vakbonden uit omringende landen uit.”

MEDIA-AANDACHT

Tijdens het zomerkamp zijn er lobby- en onderhandelingstrainingen, worden ervaringen uitgewisseld en plannen gemaakt. “We nodigen dan vertegenwoordigers van de overheid en werkgeversorganisaties uit. Dit jaar was ook de organisatie voor het beroepsonderwijs erbij en verschillende maatschappelijke organisaties. Met al deze partijen proberen we strategieën te ontwikkelen voor verbetering van de aansluiting van jongeren op de arbeidsmarkt.” Trots vertelt Mamadou Laïty Senghor dat het zomerkamp dit jaar zelfs live op televisie was. “Die media-aandacht helpt ons onze voorstellen op de agenda te krijgen bij de overheid.”



WIE ZIJN MOR DIOP EN MAMADOU LAÏTY SENGHOR?

Mor Diop en Mamadou Laïty Senghor zijn voorzitter respectievelijk bestuurslid voor externe contacten van het nationaal jongerencomité van de Senegalese vakbond UDTs. De Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal is niet de grootste vakbond in Senegal, maar speelt een voortrekkersrol als het gaat om versterking van de positie van jongeren. Ook op regionaal niveau binnen Afrika zijn de jongeren van UDTs zeer actief en spelen zij een verbindende rol.

POLITIEKE TONEEL

Het jongerencomité van de UDTs slaagt er ook in ideeën in te brengen bij de de Hoge Raad voor de Sociale Dialoog in Senegal. Mamadou Senghor: "Wij zijn goed in het leggen van contacten met relevante partijen. Het lukt ons om afspraken te maken met bedrijven over stages."

Zelf werkt hij bij een bedrijf in de haven. "In de haven van Dakar hebben we afspraken gemaakt, maar ook met transportbedrijf Bolloré en bij de overheid. UDTs is niet de grootste vakbond van Senegal. Maar als het om jongeren gaat, nemen we een leidende positie in."

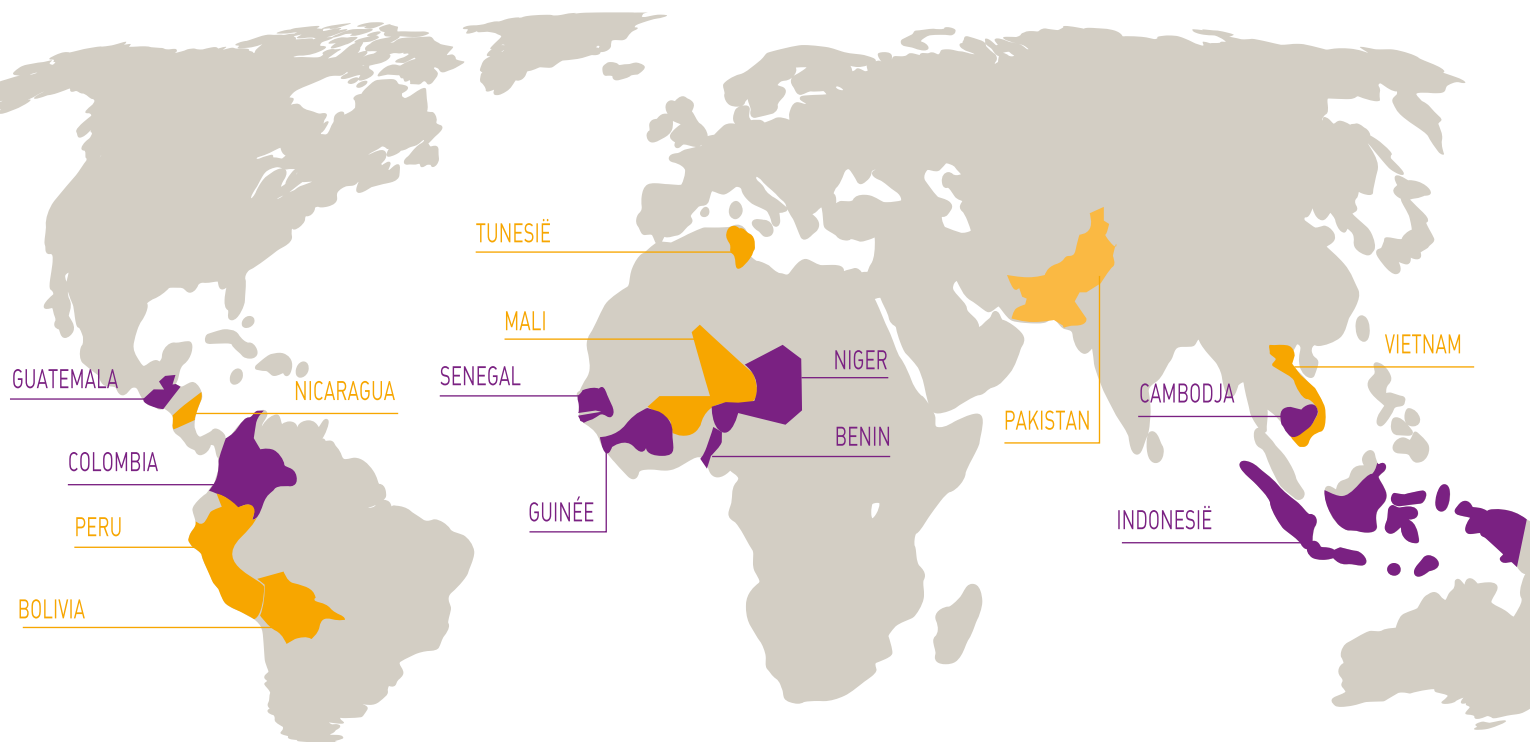


Mariama Magdalène Dialla kreeg via vakbond UDTs een stageplek als winkelbediende bij een benzine-station van Total. Ze had succes en werkt daar nu al vijf jaar. Ze heeft intussen de leiding over winkel.



Maguette Niang kreeg via vakbond UDTs een plek in een trainingsklas voor ambtenaren. Ze wist via die weg een baan te bemachtigen bij de overheid, waar ze nu al vijf jaar werkt.

De toekomst van CNV Internationaal



■ *Samenwerkingslanden: Benin, Cambodja, Colombia, Guatemala, Guinée, Indonesië, Niger, Senegal*

■ *Nieuwe landen waar samenwerking verkend wordt: Bolivia, Mali, Nicaragua, Pakistan, Peru, Tunesië, Vietnam*



ONS WERK

Al meer dan 50 jaar steunt CNV Internationaal vakbondswerk in ontwikkelingslanden. Samen met partnerorganisaties beschermt en bevordert CNV Internationaal de rechten van werknemers op basis van de christelijk sociale traditie. De sociale dialoog, het pluralisme van de vakbeweging en de individuele verantwoordelijkheid van de werknemers zijn daarbij kernwaarden. De missie van CNV Internationaal is om bij te dragen aan fatsoenlijk werk in ontwikkelingslanden door de positie van werknemers in zowel de formele als de informele economie te versterken via sterke sociale partners en door duurzaamheid in de keten te bevorderen. In Nederland draagt CNV Internationaal samen met de CNV Vakcentrale en vakbonden bij aan fatsoenlijk werk in ontwikkelingslanden via lobby, beleid en bewustwording. Het werk van CNV Internationaal is komende jaren vooral gericht op de thema's: sociale dialoog, arbeidsrechten in productieketens en (jeugd) werkgelegenheid en inzetbaarheid.

COLOFON

Dit is een uitgave van CNV Internationaal
Postbus 2475, 3500 GL Utrecht
E: internationaal@cnv.nl

CNV Internationaal bedankt
Valter Nebuloni (ILO-YEP),
de partnervakbonden en CNV-collega's,
met name Semih Eski, voor hun inbreng.

Tekst: Frieda Tax
Redactie: Corita Johannes
Fotografie: CNV Internationaal,
Symphorien Dagnih, Bas de Meijer,
Maarten Schuth, Chris Maluzinski
Vormgeving: Marjoleine Reitsma
Druk: Paperbilities

www.cnvinternationaal.nl
Twitter: [cnv_internat](https://twitter.com/cnv_internat)
Facebook: [cnv.internationaal](https://facebook.com/cnv.internationaal)

© CNV Internationaal 2017

DE KANSSEN EN UITDAGINGEN VAN

Employability voor jongeren

Wereldwijd vinden veel jongeren moeilijk de weg naar een fatsoenlijke baan. Veel jongeren die wel een baan hebben gevonden, werken niet in het vak waarvoor zij zijn opgeleid of ze nemen genoegen met werk in de informele sector, zoals het verkopen van etenswaren op straat. Anderen komen in de criminaliteit terecht of vertrekken naar het buitenland in de hoop een betere toekomst te vinden. Dit themaboekje gaat over de uitdagingen die jongeren tegenkomen wanneer zij de stap proberen te maken naar de arbeidsmarkt. Het boekje is bedoeld als inspiratiebron voor vakbonden, werkgevers en overheden om deze uitdagingen aan te pakken. Zodat jongeren uiteindelijk een plek krijgen op de arbeidsmarkt, met fatsoenlijk werk, en zodat ze kunnen bouwen aan een duurzame toekomst en een leven zonder armoede.



Internationaal