

## Résolution de la CES sur la Garantie européenne pour l'emploi

Adoptée lors de la réunion du Comité exécutif des 6 et 7 décembre 2023

La CES soutient l'idée d'une garantie européenne pour l'emploi qui offrirait des opportunités aux chômeurs de longue durée par le biais d'un programme géré par l'État pour les demandeurs d'emploi qui ne peuvent trouver de possibilités sur le marché ouvert du travail. La garantie pour l'emploi devrait s'articuler autour des grands principes suivants :

- Alignement des opportunités d'emploi avec les compétences et les aspirations de carrière individuelles.
- Engagement volontaire des personnes au chômage sans conditionnalités ni sanctions en cas de refus d'offres d'emploi (comme empêcher l'accès aux indemnités de chômage) et sans conséquences pour les participants qui font le choix de quitter l'emploi ou le programme.
- Propositions d'emplois de qualité sous contrat à durée indéterminée avec salaire et droits en ligne avec la convention collective applicable et les normes de travail nationales. La participation à un régime de garantie d'emploi devrait accroître les chances de réintégrer le marché du travail sans créer un marché du travail séparé ou parallèle.
- Le programme devrait inclure les chômeurs de longue durée à travers une approche personnalisée privilégiant les personnes les plus exclues ou discriminées sur le marché du travail.
- Les participants devraient avoir droit à des possibilités de perfectionnement et de reconversion ainsi qu'à une formation préalable à l'embauche et une formation « sur le tas ». Le programme devrait en outre offrir des conseils d'orientation aux participants et s'attaquer aux discriminations et aux inégalités fondées sur le genre.
- Une approche territoriale avec une implication significative des syndicats dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation du programme. D'autres acteurs régionaux devraient également y participer pour assurer que le programme réponde aux besoins non satisfaits du territoire tout en maintenant un ancrage solide dans le dialogue social.
- La garantie pour l'emploi ne devrait pas réduire d'autres programmes relatifs au chômage de longue durée au niveau local, régional ou national, en particulier s'ils sont plus favorables pour les chômeurs de longue durée.

La garantie européenne pour l'emploi peut être ouverte à la participation de tout employeur, qu'il soit du secteur privé ou public, à but lucratif ou non lucratif, pour autant qu'il adhère aux principes susmentionnés et aux autres conditionnalités sociales garantissant le progrès social et des emplois de qualité, qu'il n'ait pas récemment procédé à des licenciements injustes ou violé des droits des travailleurs, qu'il reconnaisse les syndicats et n'a pas, par le passé, manifesté d'antisindicalisme ou commis des abus à l'égard des syndicats. Lorsqu'une participation de gouvernements locaux ou régionaux comme employeurs potentiels est envisagée dans le cadre de ces programmes, il est essentiel que leur participation s'accompagne d'un soutien financier accru et de personnel supplémentaire. Cela permettra la création d'emplois directs durables et d'opportunités de formation adéquate. Il convient également d'insister sur le fait que les emplois créés doivent répondre aux besoins non satisfaits dans le territoire en mettant l'accent sur les causes sociales et environnementales afin d'éviter d'entrer en concurrence ou d'installer une concurrence déloyale avec des entreprises existantes.

En mettant en œuvre une garantie européenne pour l'emploi, l'UE peut effectivement contribuer aux objectifs définis dans le Green deal européen et soutenir les principes du socle européen des droits sociaux. Toutefois, pour qu'elle devienne une véritable garantie pour les chômeurs, elle doit être basée sur une offre d'emplois de haute qualité. Selon la définition de la CES ([Résolution de la CES - Définir le travail de qualité : un plan d'action de la CES pour des emplois plus nombreux et de meilleure qualité](#)), de tels emplois impliquent des bons salaires, l'accès à la sécurité de l'emploi via l'emploi standard et l'accès à la protection sociale, le droit à un apprentissage tout au long de la vie, une rémunération égale pour un travail de valeur égale, de bonnes conditions de travail au sein de lieux de travail sûrs et sains, des heures de travail raisonnables avec un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le droit à une représentation syndicale et à la négociation collective.

On peut s'attendre à ce que la mise en œuvre d'une garantie européenne pour l'emploi ait des retombées positives dans les territoires où elle s'appliquera. Un tel programme peut notamment participer à la stabilisation de l'économie et stimuler la croissance en proposant à davantage de personnes un emploi, un revenu et la possibilité d'y contribuer à travers la consommation et la fiscalité, augmentant ainsi davantage encore les retombées du programme pour la société. Il peut également aider à réduire la pression sur le système de sécurité sociale.

L'implication des partenaires sociaux dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de la garantie pour l'emploi est indispensable à son succès car les syndicats disposent de connaissances utiles sur les besoins spécifiques des travailleurs au sein de chaque région. Afin de garantir la complète transparence des possibilités offertes, un observatoire de la mise en œuvre de ce programme devrait être créé avec la participation des acteurs susmentionnés et l'organisation des services publics de l'emploi correspondants.

Des leçons utiles peuvent être tirées de la garantie européenne pour la jeunesse dont les bénéfices potentiels ne se sont pas matérialisés. Selon la CES, sa mise en œuvre par plusieurs États membres a même donné lieu à un accroissement des conditions de travail précaires pour les jeunes tandis que les ressources financières allouées se sont révélées insuffisantes. Au vu de ces lacunes, il devient crucial pour la Commission européenne de prendre toutes les mesures nécessaires – quel qu'en soit le coût – pour éviter de telles conséquences négatives lors du développement de la garantie européenne pour l'emploi en s'assurant que sa mise en œuvre soit correctement financée et mène à des emplois de qualité et à des améliorations substantielles et durables du marché du travail pour ses participants.

La garantie européenne pour l'emploi devrait tenir compte des leçons tirées de la mise en œuvre de la recommandation du Conseil relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail. Cette initiative n'a pas répondu aux attentes principalement en raison de modalités inadéquates concernant l'implication des syndicats et des partenariats sociaux.

En se référant aux enseignements des expériences de nos membres (voir annexe I), la Confédération européenne des syndicats (CES) plaide pour l'instauration d'une potentielle garantie européenne pour l'emploi répondant aux exigences clés suivantes :

- Pleins droits à l'emploi : Cela inclut l'application des conventions collectives spécifiques aux secteurs concernés, qu'il s'agisse d'entreprises privées ou de services publics opérant dans le cadre de la garantie pour l'emploi.
- Nature volontaire de la participation et soutien complet : La participation dans des régimes de garantie pour l'emploi doit être pleinement volontaire et exclure toute forme de sanction.
- Une amélioration de la collecte des données : Renforcer la disponibilité des données afin d'évaluer l'efficacité de ces programmes dans le but d'améliorer le

bien-être des participants et des communautés et de faciliter l'intégration des participants dans le marché général du travail.

- L'élargissement de la couverture sectorielle : Assurer qu'un éventail complet de secteurs soit couvert dans le cadre de la garantie européenne pour l'emploi. Dans certains cas, on observe une confiance excessive dans la fourniture de services de proximité qui souvent impliquent des tâches essentielles mais de faibles qualifications. Bien que les travailleurs peu qualifiés représentent possiblement une plus grande proportion des bénéficiaires de ce programme, l'approche décrite précédemment devrait être évitée en tant que pratique courante ;
- Une approche effective des groupes cibles : Prioriser l'approche et l'engagement effectifs de ces groupes, en tenant compte de la dimension de genre, en particulier les personnes n'ayant pas ou peu d'opportunités sur le marché traditionnel du travail. Les partenaires sociaux devraient être impliqués dans la définition des groupes cibles.

La CES plaide fortement en faveur de la mise en place d'une garantie européenne pour l'emploi comme moyen de s'attaquer au chômage de longue durée. Nous recommandons qu'un financement suffisant soit octroyé à cette garantie et que ce financement fasse l'objet d'une allocation dédiée du budget de l'UE. Cette approche garantit que les ressources nécessaires au programme soient priorisées indépendamment sans impacter d'autres projets soutenus par le fonds social européen. Bien que le budget initial attribué au projet pilote puisse être utilisé pour établir un réseau au sein des politiques européennes existantes, l'allocation finale du programme devrait avoir pour but de générer des opportunités d'emploi direct et de soutenir les services publics de l'emploi responsables de la gestion de cette initiative. Afin d'assurer une mise en œuvre de qualité du programme, les capacités des services publics de l'emploi doivent être augmentées en investissant dans leurs ressources humaines et financières. L'allocation de financement initiale pour la garantie européenne pour l'emploi devrait donner priorité aux employeurs publics et aux employeurs sans but lucratif. La CES demande qu'un financement européen supplémentaire soit alloué pour soutenir les efforts des États membres dans le cadre de la garantie pour l'emploi.

La Commission européenne a exprimé de l'intérêt pour la mise en place d'une garantie européenne pour l'emploi. Actuellement, elle planche activement sur un projet pilote conçu pour créer un réseau connectant entre elles les régions de l'UE utilisant déjà des programmes similaires. La Commission en a brièvement exposé les modalités dans le cadre de son initiative pour l'innovation sociale du fonds social européen plus (FSE+) pour les projets mettant l'accent sur « des approches axées sur la demande pour s'attaquer au chômage de longue durée ». Une enveloppe budgétaire de 34 millions d'euros a été affectée dans ce but et un appel à projets devrait être officiellement publié d'ici à fin 2024.

La CES insiste sur l'importance d'assurer que les perspectives et revendications syndicales soient prises en compte par la Commission européenne. Que l'accent soit mis sur l'élaboration de projets abordant les besoins des utilisateurs finaux ou sur la création de réseaux soutenant des pratiques existantes, il est impératif que la voix des travailleurs et de leurs représentants soit entendue et intégrée dans ces programmes.

## **Annexe : Position des syndicats relative à des expériences locales/nationales de garantie pour l'emploi**

Des programmes de garantie pour l'emploi existent déjà à plusieurs niveaux nationaux et locaux – en Pologne, à Berlin, en Autriche, en France, aux Pays-Bas et en Belgique, sous différents noms et couvrant divers champs d'application.

Les syndicats ont, à différents titres, participé à l'élaboration de ces régimes de garantie pour l'emploi. Sur base de leurs précieuses contributions et évaluations, nous avons compilé cette synthèse de programmes existants et nous en avons tiré des enseignements utiles.

### *Le projet modèle de Berlin « Revenu de base solidaire »*

#### Contexte

Il est important de connaître le contexte du projet pour être en mesure de l'évaluer. Le projet modèle « Revenu de base solidaire » a été introduit en 2019 durant le mandat de l'ancien maire Müller du SPD, non seulement en tant que projet d'emplois financés publiquement mais aussi en tant que projet appelé système Hartz IV destiné à restructurer l'état-providence. Il y avait à cette époque en Allemagne une virulente discussion au sein de la social-démocratie à propos de l'abolition du système Hartz IV. Le projet modèle de Müller répondait au souhait du parti de mettre fin à l'obligation pour les chômeurs de longue durée d'accepter des emplois ou des mesures précaires sous peine de sanctions et de leur offrir des alternatives sérieuses. L'idée centrale du projet modèle « Revenu de base solidaire » était donc de réduire le chômage de longue durée en plaçant les travailleurs concernés dans des postes utiles mais aussi non précaires, et ce, sur base volontaire. Le projet modèle visait également les futurs chômeurs dont les emplois disparaîtront du fait de la numérisation et des changements technologiques.

Les emplois proposés sur base volontaire aux chômeurs de longue durée dans le cadre de ce programme relèvent du secteur des « activités axées sur le bien-être » qui s'adressent à la population urbaine berlinoise et qui n'auraient pu être proposés sous cette forme sans financement public. Au départ, les participants à ce projet modèle reçoivent un contrat de travail pour une période de cinq ans. L'état de Berlin garantit la continuité de l'emploi des travailleurs subsidiés au-delà de ces cinq ans si l'employeur n'est pas en mesure d'offrir une perspective de prolongation. Des éléments importants de soutien sont une subvention salariale pour l'employeur et un accompagnement du travailleur. Le projet court de 2019 à 2025 et soutient 1000 personnes.

#### Evaluation

La réforme de l'allocation citoyenne a donné priorité à l'insertion professionnelle et à la formation continue, insistant donc sur le besoin de sécuriser la main-d'œuvre qualifiée et la mobilité verticale des chômeurs de longue durée.

Le projet modèle de Berlin ne convient pas en tant que référence pour la création d'emplois financés publiquement, en particulier comparé au mode de financement standard pour la participation au marché du travail introduit avec succès au niveau fédéral à partir de 2019.

Malgré les subventions, seule une petite partie des personnes qui en bénéficient réussissent à passer à un emploi régulier ; l'impact sur le marché du travail est faible.

Dans le contexte de la transformation du monde du travail, les employeurs ne doivent pas être exemptés de leur responsabilité sociale d'investir dans la formation continue de leur personnel. L'offre d'emplois subsidiés publiquement ne doit pas créer de faux incitants leur permettant de simplement se débarrasser de leurs employés.

Il y a en ce moment des questions quant à la manière dont l'engagement pris par Berlin concernant la continuité de l'emploi peut être tenu pour les personnes qui n'ont pu trouver d'opportunités d'emploi alternatives au terme de la phase pilote du projet.

« Territoires zéro chômeur de longue durée » en Belgique

### Contexte

Le concept français de « *Territoires zéro chômeur de longue durée* » (TZCLD) a également fait l'objet de débats en Belgique, en particulier dans les régions wallonne et de Bruxelles-capitale. Ces deux régions tenaient à appliquer ce concept qui a été inclus dans le programme du gouvernement fédéral à la fin 2019 dans le cadre des politiques de marché appelées « politiques axées sur la localisation ».

Les projets ont démarré en Wallonie. Ces projets font l'objet d'un effort conjoint de la région et du fonds social européen (FSE) et portent sur le paiement durable d'allocations de chômage aux demandeurs d'emploi participants. Afin d'éviter que les projets de ce programme ne reproduisent les nombreux régimes préexistants d'intégration des travailleurs, un groupe de travail a été établi avec différents acteurs pour élaborer une charte brossant les grandes lignes de la véritable dynamique du programme TZCLD.

Dans la région bruxelloise, un projet pilote a débuté à Berchem-Sainte-Agathe sur base de « contrats de quartiers durables ». Ce projet n'inclut pas l'agence pour l'emploi Actiris. Il s'agit donc d'un projet pilote distinct fonctionnant en parallèle du probable projet fédéral et des initiatives régionales initiales introduites en 2021. Les détails relatifs aux types de contrats spécifiques et au maintien des allocations restent peu clairs alors que l'exposé du projet précise que son but est « d'assister les chômeurs de longue durée, sur base volontaire, en leur proposant des contrats à durée déterminée pour trouver un emploi au sein d'une entreprise de travail dans la « Cité moderne » ou son voisinage immédiat ».

En ce qui concerne la composante fédérale, les partenaires sociaux ont persuadé le ministre du travail de modifier le projet original. Alors que la proposition initiale ne l'incluait pas, elle porte maintenant sur un contrat de travail mais avec des droits limités impliquant donc un type de contrat de travail unique. Toutefois, sa mise en œuvre pourrait être entravée au cours de cette session législative en raison de problèmes budgétaires anticipés de manière inadéquate. Le conseil national du travail émettra bientôt un avis à ce sujet. Selon de récentes déclarations du bureau du ministre du travail, l'intention n'est pas de cofinancer les initiatives wallonnes et bruxelloises mais d'établir un système fédéral parallèle. Il y aurait en conséquence deux types de projets aux niveaux local et régional et au niveau fédéral.

La proposition fédérale de créer une zone de soutien pour les demandeurs d'emploi de longue durée doit répondre simultanément à deux critères : un taux d'emploi au niveau de la commune inférieur à la moyenne régionale et faire partie du tiers des communes ayant le pourcentage de demandeurs d'emploi de longue durée le plus élevé de la région (ou de l'est de la Belgique).

### Evaluation

Selon l'ACV-CSC, ce modèle présente d'importantes lacunes :

- Il implique un contrat de travail mais tombe en dehors du champ d'application de la loi sur les contrats de travail, de la loi sur la protection des salaires et de la loi sur la négociation collective.
- Il n'y a aucune possibilité de négocier de meilleures conditions par le biais de la négociation collective. Cela veut également dire que les conventions collectives du conseil national du travail (CNT) ou les accords sectoriels spécifiques ne sont pas d'application.
- Le système de compensation est tel qu'il empêche les employés de gagner plus que le salaire minimum, même pour des tâches habituellement mieux rémunérées. Cela entraîne le risque que des contrats de travail réguliers soient remplacés par ce contrat de travail sui generis offrant moins de droits. Il est donc essentiel



d'assurer que l'instance locale organisant la mise au travail de ces demandeurs d'emploi implique des représentants des travailleurs et des organisations patronales.

- L'ACV-CSC continuera à suivre les développements législatifs au niveau fédéral et tentera de les influencer dans le but de créer un système efficace soutenant les demandeurs d'emploi qui en ont besoin.

## « Territoires zéro chômeur de longue durée » en France

### Contexte

Commencée avec 10 territoires pilotes, une loi votée fin 2020 a permis d'étendre le nombre de territoires impliqués. L'expérimentation concerne actuellement 60 territoires et auraient permis la création d'environ 2 500 emplois, malgré la progression constante des habilitations. Cependant, le gouvernement a récemment décidé de diminuer la contribution par emploi, ce qui entraîne une limitation en plein développement du dispositif, et a annoncé un budget initial insuffisant pour 2024 corrigé par la suite.

Le projet initial « Territoires zéro chômeur de longue durée » reposait sur six principes clés :

- Inklusivité territoriale : Dans chaque zone, tous les chômeurs de longue durée recherchant un travail se sont vu offrir une opportunité d'emploi
- Embauche non discriminatoire : Les décisions liées à l'emploi étaient basées sur les qualifications, les compétences et les aspirations individuelles
- Qualité de l'emploi : Le but était d'assurer la sécurité de l'emploi par des contrats à durée indéterminée
- Heures de travail flexibles : Chaque travailleur avait le choix de déterminer ses heures de travail, que ce soit à temps plein ou à temps partiel
- Possibilités de formation : Ces emplois prévoyaient également un soutien pour le développement de nouvelles compétences
- Création nette d'emplois : Sans compromettre des postes existants au niveau local, l'accent était mis sur la création d'emplois supplémentaires afin de renforcer le tissu socio-économique du territoire.

### Evaluation

Les premiers rapports d'évaluation officiels (2019) font état de quelques lacunes le concernant : recrutement de personnes pas si éloignées du marché du travail, modèle économique incertain des entreprises concernées, exercice limité du droit à la formation pour les bénéficiaires... Un rapport plus récent (2021) mentionnait des progrès dans le fonctionnement des entreprises concernées et des premiers effets positifs les trajectoires professionnelles des bénéficiaires. Selon les dernières données, un peu plus de 20% des emplois concernés sont occupés par des personnes en situation de handicap et 37% des activités réalisées par ces entreprises sont liées à la transition écologique.

Les évaluations ont été réalisées lorsqu'il n'y avait que 10 territoires et les prochaines, qui auront lieu d'ici 2025 au plus tard (un comité d'évaluation a été instauré en juin 2023), seront donc nécessaires et instructives pour mieux cerner les atouts et contraintes de l'expérimentation et trouver d'éventuelles pistes d'amélioration pour la poursuite des objectifs initiaux.

- Les syndicats français ont exprimé des inquiétudes à propos du cadre des contrats de travail à durée indéterminée. Ces contrats étaient en réalité limités à la durée de vie de l'expérience, ce qui présentait un risque pour la stabilité de l'emploi à la fin de celle-ci. Les syndicats ont toutefois souligné que le programme s'adresse aux personnes les plus éloignées de l'emploi. Ils se félicitent également de la participation positive des travailleurs handicapés. A cet égard, il offre des emplois permanents qui sont précieux et valorisants pour ce public spécifique. Ces postes offrent non seulement une certaine stabilité, mais aussi la possibilité d'acquérir des droits. Toutefois, ils sont conçus comme des tremplins vers l'emploi traditionnel, ce qui nécessite un soutien et un accompagnement complet.
- Les syndicats français se sont en outre opposés à la mesure limitant la rémunération de départ au salaire minimum légal en plaidant pour un alignement sur les niveaux de salaires minimums sectoriels existants et les exigences en



matière de qualifications de l'emploi proposé garantissant ainsi une compensation équitable aux bénéficiaires du programme.

- La viabilité et l'adéquation budgétaires de cette expérience demeurent incertaines. Un point qui a été relevé par le Comité d'Experts de la première loi expérimentale. Le bilan de la seconde loi est en cours. De telles mesures sont essentielles afin de faciliter la (ré)intégration dans le marché du travail et l'accès à des opportunités d'emploi de qualité ou encore pour assurer un exercice effectif du droit à la formation pour assurer des perspectives d'évolution des qualifications et *in extenso* de salaires.

Pour les syndicats français, l'implication du service public de l'emploi et des partenaires sociaux dans ces comités locaux est primordiale dans l'intérêt des bénéficiaires et des demandeurs d'emploi de longue durée. Cependant, l'implication des comités est hétérogène selon les territoires.

Le programme « Basisbaan » à Groningen (Pays-Bas)

Contexte

- Le programme Basisbaan (emploi) a été mis en œuvre par la municipalité de Groningen dans le but de créer des emplois qui n'entrent pas en concurrence avec des offres de service privées existantes ;
- Les participants à ce programme sont payés au salaire minimum ;
- Les groupes cibles sont les chômeurs de longue durée âgés de plus de 50 ans qui ne peuvent trouver un emploi sur le marché ouvert du travail ;
- Le programme est basé sur les principes que personne n'est inemployable et que des initiatives locales devraient venir de la base. Les emplois créés dans le cadre de ce programme devraient en outre contribuer au bien-être de la communauté tout en respectant les compétences et préférences des participants ;
- Suite à l'expérience de Groningen, des initiatives similaires ont été développées dans tout le pays comme le programme « *leerwerkbanen* » (apprentissage) à Amsterdam et le programme « *STiP-banen* » (emplois STiP) à La Haye.

Evaluation

- La FNV plaide avant tout pour une implication effective des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des programmes tels que le basisbaan afin d'empêcher les déplacements et de garantir des conditions de travail décentes et les droits des travailleurs ;
- La FNV souligne la nécessité de clairement définir le groupe cible et d'impliquer les partenaires sociaux dans cette définition ;
- Le syndicat insiste sur une relation de travail directe avec l'employeur et non avec une entité intermédiaire ;
- S'agissant des conditions d'emploi, la FNV met l'accent sur des contrats à durée indéterminée et le salaire minimum ou le salaire correspondant à la convention collective du secteur concerné ;
- Les emplois devraient aussi offrir suffisamment d'heures de travail pour assurer une indépendance financière et garantir le droit à une formation ;
- La FNV souligne l'importance de tenir compte des souhaits et des préférences des travailleurs dans les offres d'emploi ;
- Il ne devrait y avoir aucune obligation de transfert pour commencer à travailler dans un autre emploi dans le secteur privé ;
- Il est en outre crucial que la participation au programme reste volontaire : les personnes devraient accepter ces emplois de leur plein gré, sans pression ni sanctions de la part des autorités (locales) ;
- Les travailleurs participant au « basisbaan » devraient avoir des droits de codétermination semblables aux autres salariés.

Le projet de garantie d'emploi de Marienthal (Autriche)

Contexte

- En 2020, un projet pilote pour la garantie d'emploi prévu pour une durée de trois ans a été lancé par la municipalité de Basse-Autriche de Gramatneusiedl ;
- Géré par le service public de l'emploi autrichien, le projet garantit que tout résident au chômage depuis neuf mois ou plus se voit offrir un emploi rémunéré au moins au salaire minimum défini dans la convention collective concernée. Le secteur public peut proposer ces emplois ou subsidier des emplois dans le secteur privé. La participation se fait sur base volontaire ;
- Les participants sont accompagnés durant une période préparatoire de deux mois par des professionnels – travailleurs sociaux, médecins et psychologues. Ils sont ensuite soutenus dans leur recherche d'un emploi subsidié dans le secteur privé ou dans la création d'un nouvel emploi correspondant à leurs compétences et aux besoins de la communauté. Le projet coûte en moyenne 29.841 euros par participant et par an tandis que le coût annuel moyen de l'emploi en Autriche est d'environ 30.000 euros ;
- Les opportunités offertes incluent des emplois dans la charpenterie, la rénovation, le jardinage, les soins aux personnes âgées et les travaux administratifs.

Evaluation

- L'ÖGB se réjouit de la création du régime de garantie pour l'emploi de Marienthal et estime qu'il s'agit d'un projet important augurant de résultats prometteurs ;
- L'ÖGB soutient l'introduction d'une telle garantie en Autriche. La proposition « Chance 45+ » offre aux personnes âgées de 45 ans ou plus, et au chômage depuis plus de deux ans, des opportunités d'emplois permanents rémunérés sur base des conventions collectives applicables ainsi que de l'âge et du parcours professionnel des travailleurs. L'ÖGB insiste sur la nécessité d'inclure les résultats du projet pilote de Marienthal dans la programmation du régime proposé.
- Un financement public adéquat est indispensable au succès de tels programmes ;
- L'ÖGB plaide également en faveur d'une garantie pour l'emploi dans le contexte d'une transition juste. Les travailleurs affectés par les changements structurels du marché du travail devraient recevoir des garanties d'emplois équivalentes en matière de rémunération, de conditions de travail et de qualifications. Cela inclut soutenir la transition vers de nouveaux emplois et la création de nouvelles opportunités d'emploi de haute qualité. Les travailleurs concernés devraient également bénéficier d'une aide sociale jusqu'à ce qu'ils aient décroché un nouvel emploi dans leur secteur ou acquis de nouvelles qualifications.