

Resolución sobre la Garantía Europea de Empleo

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 6-7 de diciembre 2023

La CES apoya la idea de una Garantía Europea de Empleo, que ofrecería oportunidades de empleo a las y los parados de larga duración a través de un programa estatal para solicitantes de empleo que no puedan encontrar oportunidades en el mercado laboral abierto. La Garantía de Empleo debería basarse en los siguientes principios fundamentales:

- Ofrecer oportunidades de empleo que se ajusten a las competencias y aspiraciones profesionales individuales;
- compromiso voluntario de las personas desempleadas, sin condicionantes o sanciones en caso de rechazo de las ofertas de empleo (como impedir el acceso a las prestaciones por desempleo) y sin repercusiones para los participantes que decidan abandonar el trabajo o el programa;
- ofertas de empleo de calidad, con contratos indefinidos y salarios y derechos acordes con el convenio colectivo aplicable y las normas laborales nacionales. La participación en un sistema de garantía de empleo debe aumentar las posibilidades de reintegración en el mercado laboral y no debe crear un mercado laboral separado o paralelo;
- el programa debe incluir a las personas desempleadas de larga duración con un enfoque personalizado y dando prioridad a los más excluidos o discriminados del mercado laboral;
- los participantes deben tener derecho a la recualificación y el perfeccionamiento profesional, así como a la formación previa al empleo y a la formación en el puesto de trabajo. Además, el programa debería proporcionar asesoramiento a sus participantes y abordar la discriminación y las desigualdades basadas en el género;
- y un enfoque territorial, con la participación significativa de los sindicatos en el diseño, la implementación y la evaluación del programa. También deberían participar otros actores de la región, a fin de garantizar que el programa responda a las necesidades insatisfechas del territorio, manteniendo al mismo tiempo una base sólida en el diálogo social.
- La Garantía de empleo no debe restringir otros programas a nivel local, regional o nacional dirigidos al desempleo de larga duración, especialmente si son más favorables para las personas desempleadas de larga duración.

La Garantía Europea de Empleo puede estar abierta a la participación de cualquier empresario, ya sea del sector privado o público, con o sin ánimo de lucro, siempre que se adhieran a los principios antes mencionados y otras condiciones sociales que garanticen el progreso social y el empleo de calidad, que no hayan tenido despidos improcedentes recientes, ni violaciones de los derechos de los trabajadores, que reconozcan a los sindicatos y no tengan antecedentes de represión o abusos sindicales. A la hora de considerar la participación de los gobiernos locales y regionales como posibles empleadores en estos programas, es esencial acompañar su participación con un mayor apoyo financiero y de recursos humanos. Esto permitirá la creación de empleos directos y sostenibles y ofrecerá oportunidades de formación adecuadas. Es imperativo subrayar que los empleos creados deben responder a necesidades insatisfechas en el territorio, centrándose en causas sociales y medioambientales, para evitar la competencia desleal con las empresas existentes.

Mediante la promulgación de una Garantía Europea de Empleo, la UE puede contribuir

eficazmente a la consecución de los objetivos esbozados en el Pacto Verde Europeo y a la defensa de los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Sin embargo, para convertirse en una auténtica garantía para los desempleados y desempleadas, debe basarse en la oferta de empleos de alta calidad. Tal como lo define la CES ([Resolución CES: Definir el trabajo de calidad: Un plan de acción de la CES para más y mejores empleos](#)), tales empleos incluyen buenos salarios, seguridad laboral mediante empleo estándar y protección social, derecho al aprendizaje permanente, igual salario para el trabajo de igual valor, condiciones de trabajo seguras y saludables, horarios de trabajo razonables con un equilibrio saludable entre vida laboral y familiar, y derecho a la representación sindical y a la negociación colectiva.

Podemos esperar que la implementación de una Garantía Europea de Empleo tenga efectos indirectos positivos en los territorios en los que opera. En particular, un programa de este tipo puede contribuir a estabilizar la economía y estimular el crecimiento al ofrecer a más personas empleo, ingresos y la capacidad de contribuir a través del consumo y los impuestos, impulsando así un mayor retorno del programa en la sociedad. También puede ayudar a reducir la presión sobre el sistema de seguridad social.

La implicación de los interlocutores sociales en el diseño, la implementación y la evaluación de la Garantía de Empleo es crucial para su éxito, ya que los sindicatos poseen una valiosa información sobre las necesidades específicas de las trabajadoras y los trabajadores de cada región. Con el fin de garantizar la plena transparencia de las ofertas proporcionadas, debería crearse un observatorio para la implementación de este programa con la participación de los actores mencionados y los Servicios Públicos de Empleo correspondientes.

Podemos extraer valiosas lecciones de la Garantía Juvenil Europea, cuyos beneficios potenciales no se han materializado. Según la CES, la implementación de la Garantía Juvenil por parte de varios Estados miembros ha provocado incluso un aumento de la precariedad laboral de los jóvenes y sus recursos financieros se han asignado de forma insuficiente. Partiendo de esta deficiencia, es crucial para la Comisión Europea adoptar todas las medidas necesarias para evitar a toda costa estas consecuencias negativas a la hora de desarrollar la Garantía Europea de Empleo garantizando que su aplicación se financie adecuadamente y se traduzca en puestos de trabajo de calidad y en mejoras sustanciales y sostenibles para sus participantes en el mercado laboral.

La Garantía Europea de Empleo debería tener en cuenta las lecciones extraídas de la aplicación de la Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados y desempleadas de larga duración en el mercado laboral. Esta iniciativa no estuvo a la altura de las expectativas debido principalmente a la insuficiencia de las disposiciones relativas a la implicación de los sindicatos y los interlocutores sociales.

Basándose en la experiencia de sus miembros (véase el anexo I), la Confederación Europea de Sindicatos (CES) aboga por el establecimiento de una potencial Garantía Europea de Empleo con las siguientes exigencias clave:

- Plenos derechos laborales: Esto incluye la aplicación de los convenios colectivos específicos del sector respectivo tanto a las empresas privadas como a los sectores públicos que operen al amparo de la Garantía de Empleo.
- Carácter voluntario de la participación y apoyo integral: la participación en los sistemas de garantía de empleo será totalmente voluntaria y no deberá implicar ningún tipo de sanción.
- Mejora de la recogida de datos: Mejorar la disponibilidad de los datos para evaluar la eficacia de estos programas a la hora de mejorar el bienestar de los participantes y las comunidades y facilitar la integración de los participantes en el mercado laboral general.
- Ampliación de la cobertura sectorial: Garantizar que la Garantía Europea de Empleo cubra

un amplio abanico de sectores. En algunos casos, se observa una dependencia excesiva de la prestación de servicios de proximidad, que a menudo implican tareas básicas de baja cualificación. Aunque las trabajadoras y los trabajadores poco cualificados pueden constituir una mayor proporción de los beneficiarios de este programa, el planteamiento anteriormente expuesto debería evitarse como práctica habitual.

- Enfoque efectivo de los grupos destinatarios: Dar prioridad a la divulgación efectiva y al compromiso con el grupo destinatario, de forma que se tenga en cuenta la perspectiva de género, en particular con aquellas personas que tienen oportunidades limitadas o nulas en el mercado laboral tradicional. Los interlocutores sociales deben estar implicados en la definición de los grupos destinatarios.

La CES aboga firmemente por el establecimiento de una Garantía Europea de Empleo como medio para hacer frente al desempleo de larga duración. Abogamos firmemente por una financiación suficiente y que la financiación de la Garantía Europea de Empleo proceda de una asignación específica del presupuesto de la UE. Este enfoque garantiza que los recursos necesarios para el programa se prioricen de forma independiente, sin afectar a otros proyectos del Fondo Social Europeo. Si bien el presupuesto inicial asignado al proyecto piloto puede utilizarse para establecer una red en el marco de las políticas europeas existentes, la dotación final del programa debe destinarse a generar oportunidades de empleo directas y a prestar apoyo a los servicios públicos de empleo encargados de gestionar la iniciativa. Para garantizar una aplicación de calidad del programa, es necesario aumentar las capacidades de los servicios públicos de empleo invirtiendo en sus recursos humanos y financieros. La principal asignación de fondos para la Garantía Europea de Empleo debería dar prioridad a los empleadores públicos y sin ánimo de lucro. La CES pide que se asignen fondos adicionales de la UE para apoyar a los Estados miembros en la prestación de la Garantía de Empleo.

La Comisión Europea ha mostrado su interés por la posible implantación de una Garantía Europea de Empleo. En la actualidad, la Comisión está desarrollando activamente un proyecto piloto diseñado para establecer una red que conecte a las regiones de toda la UE que ya aplican programas similares. Además, la Comisión ha esbozado disposiciones dentro de la "Iniciativa de Innovación Social" del Fondo Social Europeo Plus (FSE+) para proyectos centrados en "Enfoques territoriales impulsados por la demanda para abordar el desempleo de larga duración". A este fin se destina un presupuesto de 34 millones de euros, y se espera que la convocatoria de tales proyectos se publique oficialmente a finales de 2024.

La CES insiste en la importancia de garantizar que la Comisión Europea tenga en cuenta las perspectivas y demandas de los sindicatos. Tanto si la atención se centra en el desarrollo de proyectos que aborden las necesidades de los usuarios y usuarias finales como en el establecimiento de redes que apoyen las prácticas existentes, es esencial que las voces de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes sean escuchadas e integradas en estos programas.

Anexo: Posición sindical sobre las experiencias locales/nacionales de Garantía de Empleo

Ya existen programas de Garantía de Empleo a varios niveles nacionales y locales, cada uno con nombres y ámbitos diferentes. Estas iniciativas están presentes en Polonia, Berlín, Austria, Francia, Países Bajos y Bélgica.

Los sindicatos han participado en estos programas de Garantía de Empleo en diversas capacidades. Con sus valiosas aportaciones y evaluaciones, hemos compilado esta visión general de los programas existentes y extraído valiosas lecciones.

El proyecto modelo berlinés "Renta Básica Solidaria"

Antecedentes:

Es importante conocer los antecedentes del proyecto para poder evaluarlo. Bajo el mandato del anterior alcalde del SPD, Müller, el proyecto modelo "Renta Básica Solidaria" se presentó en 2019 no sólo como un proyecto de empleo financiado con fondos públicos, sino como un proyecto que podría utilizarse como modelo para la reestructuración del Estado del bienestar, en este caso el sistema Hartz IV¹. En ese momento, había una virulenta discusión en la socialdemocracia alemana sobre la abolición del sistema Hartz IV. El proyecto modelo de Müller respondía al deseo del partido de dejar de obligar a las personas desempleadas de larga duración a aceptar empleos precarios o medidas con la presión de las sanciones y ofrecer alternativas significativas. La idea central del proyecto modelo "Renta Básica Solidaria" era, por tanto, reducir el desempleo de larga duración colocando a las y los parados de larga duración en trabajos significativos y al mismo tiempo no precarios de forma voluntaria. El proyecto modelo también se dirigía a los futuros desempleados y desempleadas cuyos puestos de trabajo se eliminarán debido a la digitalización y los cambios tecnológicos.

Los puestos de trabajo ofrecidos de forma voluntaria a las personas desempleadas de larga duración en el marco de la "Renta Básica Solidaria" pertenecen al sector de las "actividades orientadas al bienestar" que benefician a la población urbana de Berlín y no podrían haberse ofrecido de esta forma sin financiación pública. Las y los participantes en el proyecto modelo reciben inicialmente un contrato de trabajo por un periodo de cinco años. El Estado de Berlín garantiza la continuidad laboral de las y los empleados subvencionados más allá del periodo de cinco años si el empleador anterior no puede ofrecer una perspectiva de seguimiento. Elementos importantes de la ayuda son una subvención salarial para el empleador y un acompañamiento de asesoramiento. El proyecto se extiende de 2019 a 2025 y presta apoyo a 1.000 personas.

Evaluación:

La reforma del subsidio ciudadano ha dado prioridad a la colocación en favor de la formación continua, insistiendo así en la necesidad de asegurar la mano de obra cualificada y la movilidad ascendente de las y los parados de larga duración.

El proyecto modelo de Berlín no es adecuado como proyecto escaparate para el diseño de empleo financiado con fondos públicos, especialmente no en comparación con el instrumento de financiación estándar para la participación en el mercado laboral introducido con éxito a nivel federal a partir de 2019.

¹ La ley Hartz IV suprimió el régimen de ayuda al desempleo, y la condicionó a la firma de un contrato de inserción con la agencia de colocación o la administración local. Como consecuencia, los desempleados que se encuentran al final de su derecho han visto empeorar considerablemente su situación económica (N. de T.)

A pesar de las subvenciones, sólo una pequeña proporción de las personas que reciben ayudas consiguen acceder a un empleo regular; el impacto en el mercado laboral es reducido.

En la transformación del mundo laboral, los empresarios no deben verse liberados de su responsabilidad social de invertir en la seguridad del empleo y en la formación continua de sus empleados y empleadas. La oferta de empleo subvencionado públicamente no debe crear falsos incentivos para que los empresarios se limiten a "deshacerse" de sus empleados.

Actualmente, no se sabe con certeza cómo se cumplirá el compromiso adquirido por el Estado de Berlín de mantener el empleo de las personas que no hayan podido encontrar oportunidades de trabajo alternativas tras la conclusión de la fase piloto.

“Territorios cero parados de larga duración” en Bélgica

Antecedentes:

El concepto francés de “Territorios cero parados de larga duración” (TZCLD) también ha sido objeto de debate en Bélgica, especialmente en las regiones de Valonia y Bruselas-Capital. Ambas regiones estaban interesadas en aplicar este concepto, y se incluyó en el acuerdo del Gobierno federal a finales de 2019 como parte de la política de mercado denominada "políticas basadas en el lugar".

En Valonia, los proyectos han comenzado. Estos proyectos serán un esfuerzo combinado entre la región y los fondos del Fondo Social Europeo (FSE), y consistirán en el pago continuado de subsidios de desempleo para las y los solicitantes de empleo participantes. Para evitar que los proyectos de este programa dupliquen los numerosos planes de integración de trabajadoras y trabajadores preexistentes, se ha creado un grupo de trabajo en el que participan distintos actores para elaborar una carta en la que se esboce la verdadera dinámica del programa TZCLD.

En la región de Bruselas, se ha iniciado un proyecto piloto en St-Agatha-Berchem basado en "contratos de vecindad sostenibles", y que no incluye el servicio de colocación de Bruselas (Actiris). Por lo tanto, se trata de un proyecto piloto independiente que se desarrolla en paralelo al probable proyecto federal, junto con las iniciativas regionales iniciales introducidas en 2021. Los detalles sobre los tipos de contrato específicos y la conservación de las prestaciones siguen sin estar claros, y la explicación del proyecto afirma que su objetivo es "ayudar a los demandantes de empleo de larga duración, de forma voluntaria, con contratos de duración determinada a encontrar empleo en el "Distrito Moderno" o en sus inmediaciones dentro de una empresa de trabajo".

En cuanto al componente federal, los interlocutores sociales han convencido al Ministro de Trabajo para que modifique el proyecto original. Mientras que la propuesta inicial no incluía un contrato laboral, ahora está previsto que sea un contrato laboral pero con derechos limitados, lo que supondrá un tipo único de acuerdo laboral. Además, su aplicación durante esta legislatura podría verse obstaculizada por cuestiones presupuestarias que no se habían previsto adecuadamente. El Consejo Nacional del Trabajo se pronunciará próximamente al respecto. Según declaraciones recientes del gabinete del Ministro de Trabajo, la intención no es cofinanciar las iniciativas de Valonia y Bruselas, sino establecer un sistema federal paralelo. En consecuencia, habrá dos tipos de proyectos, a nivel local y regional, y a nivel federal.

La propuesta federal de creación de una zona de apoyo para demandantes de empleo de larga duración debe cumplir simultáneamente los dos criterios siguientes: que la tasa de empleo del municipio sea inferior a la media regional y que se encuentre entre el tercio de los municipios con mayor porcentaje de demandantes de empleo desempleados y desempleadas de la Región (o de Bélgica Oriental).

Evaluación:

Según ACV-CSC, este modelo presenta importantes deficiencias:

- Se trata de un contrato de trabajo, pero queda fuera del ámbito de aplicación de la Ley de Contratos Laborales, la Ley de Protección Salarial y la legislación sobre negociación colectiva.
- No existe la posibilidad de negociar mejores condiciones a través de la negociación colectiva. Esta exclusión también significa que no se aplican los convenios colectivos del Consejo Nacional del Trabajo (NAR) ni los convenios sectoriales.
- El sistema de remuneración se basa en impedir que las empleadas y los empleados ganen más de un salario mínimo, incluso por tareas que suelen estar mejor remuneradas. También se corre el riesgo de sustituir los contratos de trabajo regulares por este contrato de trabajo sui generis que ofrece menos derechos. Por lo tanto, es esencial garantizar que el comité local que organiza el empleo de estos demandantes incluya a representantes de las organizaciones de trabajadores y empresarios.
- ACV - CSC persistirá en el seguimiento de la evolución legislativa en el marco federal y se esforzará por darle forma, con el objetivo de crear un sistema eficaz que apoye a las y los solicitantes de empleo necesitados.

"Territorios cero parados de larga duración" en Francia

Antecedentes:

Iniciado con 10 territorios piloto, una ley aprobada a finales de 2020 amplió el número de territorios implicados. La experiencia cuenta actualmente con 60 territorios y habría permitido crear unos 2.500 empleos, a pesar del aumento constante de las "habilitaciones" (autorización previa del Estado, necesaria para la apertura de una iniciativa en el marco del programa "Territoire Zéro chômeur de longue durée"). Sin embargo, el Gobierno ha decidido recientemente reducir la contribución por puesto de trabajo, lo que limita el desarrollo del programa, y ha anunciado un presupuesto inicial insuficiente para 2024, posteriormente corregido.

La experiencia original de "Territorios cero parados de larga duración" se guio por seis principios básicos:

- Inclusividad territorial: En cada zona, se ofreció una oportunidad de empleo a todas las desempleadas y los desempleados de larga duración que lo desearan.
- Contratación no discriminatoria: Las decisiones de empleo se basaban en las cualificaciones, competencias y aspiraciones individuales.
- Calidad del empleo: El objetivo era garantizar la seguridad en el empleo mediante contratos indefinidos.
- Horario de trabajo flexible: Cada trabajadora y trabajador podía elegir su horario de trabajo, a tiempo completo o parcial.
- Oportunidades de formación: Los puestos de trabajo también ofrecían apoyo para el desarrollo de nuevas competencias.
- Creación neta de empleo: Se trataba de crear "empleos adicionales", sin competir con los ya existentes a nivel local, reforzando el tejido socioeconómico del territorio.

Evaluación:

- Los primeros informes oficiales de evaluación (2019) señalaban una serie de deficiencias: contratación de personas recién salidas del mercado laboral, modelo económico incierto de las empresas en cuestión, ejercicio limitado del derecho a la formación de los beneficiarios, etc. Un informe más reciente (2021) mencionaba progresos en el funcionamiento de las empresas en cuestión y los primeros efectos positivos en las trayectorias profesionales de las personas beneficiarias. Según los últimos datos, algo más del 20% de los puestos de trabajo afectados están ocupados por personas con discapacidad, y el 37% de las actividades realizadas por estas empresas están relacionadas con la transición ecológica.
- Las evaluaciones se realizaron cuando sólo había 10 territorios, por lo que las próximas, que tendrán lugar a más tardar en 2025 (en junio de 2023 se creó un comité de evaluación), serán necesarias e instructivas para identificar mejor los puntos fuertes y las limitaciones de la experiencia y encontrar posibles vías de mejora para perseguir los objetivos iniciales.
- Los sindicatos franceses expresaron su preocupación por el marco de los contratos de trabajo indefinidos. Estos contratos se limitaban efectivamente a la duración del experimento, lo que suponía un riesgo para la estabilidad laboral a su conclusión. Sin embargo, los sindicatos subrayaron que el programa iba dirigido a los más alejados del empleo. También celebran la participación positiva de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad. En este sentido, ofrece puestos de trabajo permanentes que son valiosos y gratificantes para este grupo específico. Estos puestos no sólo ofrecen cierta estabilidad, sino también la posibilidad de adquirir derechos. Sin embargo, se conciben como trampolines hacia el empleo tradicional, que requiere pleno apoyo y acompañamiento.
- Además, FO se opuso a la medida que limitaba la remuneración original al salario mínimo legal, abogando por alinearla con los niveles de salario mínimo sectorial existentes y los requisitos de cualificación del puesto de trabajo ofertado, garantizando una remuneración justa para los y las beneficiarias del programa.
- La viabilidad y la adecuación presupuestaria de este experimento siguen siendo inciertas. Un punto que fue señalado por el Comité de Expertos de la primera ley experimental. La evaluación de la segunda ley está actualmente en curso. Estas medidas son esenciales para facilitar la (re)integración en el mercado laboral y el acceso a oportunidades de oportunidades de empleo de calidad, o para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la formación garantizar perspectivas de desarrollo de las cualificaciones e, in extenso, salarios.
- En cuanto a la externalización del apoyo a solicitantes de empleo, FO manifiesta su preocupación por la transferencia de responsabilidades de los servicios públicos de empleo franceses a los comités locales. La garantía de la participación sindical en estos comités no siempre está garantizada, lo que suscita dudas sobre su eficacia a la hora de aceptar o rechazar las solicitudes de adhesión al programa.
- Para los sindicatos franceses, la participación del servicio público de empleo y los interlocutores sociales en estos comités locales es esencial en interés de los beneficiarios y demandantes de empleo de larga duración. Sin embargo, la participación en los comités varía de una región a otra.

Programa "Basisbaan" en Groningen (Países Bajos)

Antecedentes:

- El programa Basisbaan ha sido creado por el ayuntamiento de Groningen con el objetivo de crear puestos de trabajo que no compitan con las ofertas de servicios privados existentes.
- Los participantes en este programa cobran el salario mínimo.
- Los grupos destinatarios son personas desempleadas de larga duración mayores de 50 años, que no pueden conseguir un empleo en el mercado laboral abierto.
- El programa se basa en los principios de que nadie es inempleable y de que las iniciativas locales deben surgir de abajo arriba. Asimismo, los puestos de trabajo creados en el marco del programa deben proporcionar bienestar a la comunidad, respetando al mismo tiempo las competencias y preferencias de sus participantes.
- Siguiendo la experiencia de Groningen se han desarrollado iniciativas similares en todo el país, como los "*leerwerkbanen*" en Ámsterdam y los "*STIP-banen*" en La Haya.

Evaluación:

- En primer lugar, FNV pide la participación efectiva de los interlocutores sociales en la puesta en marcha de programas como el *Basisbaan*, con el fin de evitar los desplazamientos y garantizar unas condiciones de trabajo dignas y los derechos de los trabajadores.
- FNV insiste en la necesidad de definir claramente el grupo destinatario y de implicar a los interlocutores sociales en esta definición.
- El sindicato insiste en una relación laboral directa con el empresario, no con una entidad intermediaria.
- En cuanto a las condiciones de empleo, FNV insiste en la realización de contratos indefinidos que contemplen el salario mínimo o el salario correspondiente al convenio colectivo del sector en cuestión.
- Asimismo, los puestos de trabajo deben proporcionar suficientes horas de trabajo para la independencia financiera y garantizar el derecho a la formación.
- FNV subraya la importancia de tener en cuenta los deseos y preferencias de los trabajadores en estos empleos.
- No debería existir la obligación de "pasar" a trabajar en otro empleo del sector privado.
- Además, es crucial que la participación en el programa siga siendo voluntaria: las personas deben aceptar estos empleos por voluntad propia, sin presiones ni medidas sancionadoras por parte de las autoridades (locales).
- Los trabajadores de la "*basisbaan*" deben gozar de los mismos derechos de cogestión que los demás empleados y empleadas.

Proyecto de garantía de empleo de Marienthal (Austria)

Antecedentes:

- En 2020 se inició en el municipio de Gramatneusiedl, en la Baja Austria, un programa

piloto de Garantía de Empleo, con una duración prevista de tres años.

- Administrado por el Servicio Público de Empleo de Baja Austria, el plan garantiza que a cualquier persona residente desempleada durante nueve meses o más se le ofrezca un puesto de trabajo al menos con el salario mínimo según el convenio colectivo correspondiente. El sector público puede ofrecer estos empleos o subvencionar empleos en el sector privado, y la participación es voluntaria.
- Las personas participantes reciben apoyo de profesionales como trabajadores sociales, médicos y psicólogos durante un periodo preparatorio de dos meses. A continuación se les ayuda a encontrar un empleo subvencionado en el sector privado o a crear un nuevo empleo adaptado a sus capacidades y a las necesidades de la comunidad. El proyecto cuesta 29.841 euros anuales de media por participante, mientras que el coste medio anual del desempleo en Austria ronda los 30.000 euros.
- Las oportunidades de empleo creadas incluyen carpintería, renovación, jardinería, cuidado de mayores y administración de oficinas.

Evaluación:

- ÖGB acoge con satisfacción el plan de garantía de empleo de Marienthal, reconociéndolo como un proyecto importante que muestra resultados prometedores.
- ÖGB apoya la introducción de un sistema de garantía de empleo en Austria. Proponen "Chance 45+", que ofrece a las personas de 45 años o más, desempleadas desde hace más de dos años, oportunidades de empleo permanente con una remuneración basada en los convenios colectivos correspondientes y en la edad y el historial laboral de las y los trabajadores. ÖGB insiste en la necesidad de incorporar los resultados del plan piloto de Marienthal en la planificación de este plan propuesto.
- Una financiación pública adecuada es imprescindible para el éxito de este tipo de programas.
- ÖGB también aboga por una garantía de empleo en el contexto de la necesidad de una transición justa. Los trabajadores afectados por los cambios estructurales del mercado laboral deben recibir garantías de puestos de trabajo equivalentes en términos de salario, condiciones laborales y cualificaciones. Esto incluye el apoyo a la transición a nuevos puestos de trabajo y la creación de nuevas oportunidades de empleo de alta calidad. Las trabajadoras y trabajadores afectados también deben recibir ayudas públicas hasta que consigan nuevos empleos en su campo o adquieran nuevas cualificaciones.