

Bruxelles, le 1^{er} octobre 2020
(OR. en)

11383/20

Dossiers interinstitutionnels:
2020/0132(NLE)
2020/0030(NLE)

SOC 586
EMPL 425
ECOFIN 872
EDUC 345

NOTE

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	délégations
N° doc. préc.:	10927/20
N° doc. Cion:	6418/20 - COM(2020) 70 final
Objet:	Proposition de DÉCISION DU CONSEIL relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres

Les délégations trouveront en annexe le projet de décision du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, mis au point par le groupe "Questions sociales" lors de sa réunion du 28 septembre 2020.

Les modifications par rapport à la dernière version anglaise (doc. 10927/20) sont indiquées en **caractères gras** et les passages supprimés sont signalés par des crochets "[...]".

Proposition de

DÉCISION DU CONSEIL

relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 148, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission européenne,

vu l'avis du Parlement européen¹,

vu l'avis du Comité économique et social européen²,

vu l'avis du Comité des régions³,

vu l'avis du comité de l'emploi⁴,

¹ JO C [...] du [...], p. [...].

² JO C [...] du [...], p. [...].

³ JO C [...] du [...], p. [...].

⁴ JO C [...] du [...], p. [...].

considérant ce qui suit:

- (1) Les États membres et l'Union doivent s'attacher à élaborer une stratégie coordonnée pour l'emploi et, en particulier, pour promouvoir une main-d'œuvre qualifiée, formée et capable de s'adapter, ainsi que des marchés du travail **tournés vers l'avenir** et aptes à réagir rapidement à l'évolution de l'économie, en vue d'atteindre les objectifs de plein emploi et de progrès social, de croissance équilibrée et de niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement énoncés à l'article 3 du traité sur l'Union européenne. Les États membres doivent considérer la promotion de l'emploi comme une question d'intérêt commun et coordonner leur action à cet égard au sein du Conseil, compte tenu des pratiques nationales liées aux responsabilités des partenaires sociaux.
- (2) L'Union doit combattre l'exclusion sociale et la discrimination et favoriser la justice et la protection sociales, ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre les générations et la protection des droits de l'enfant. Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union doit prendre en compte les exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, à la garantie d'une protection sociale adéquate, à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, à un niveau élevé d'éducation et de formation, **ainsi qu'à la protection de la santé humaine**, comme indiqué à l'article 9 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

- (3) Conformément au TFUE, l'Union a élaboré et mis en œuvre des instruments de coordination des actions menées dans le domaine des politiques économiques et de l'emploi. Dans le cadre de ces instruments, les présentes lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, en liaison avec les grandes orientations des politiques économiques des États membres et de l'Union, énoncées dans la recommandation (UE) 2015/1184 du Conseil ⁽⁵⁾, constituent les lignes directrices intégrées. Elles doivent donner le cap aux États membres et à l'Union pour la mise en œuvre des politiques, traduisant l'interdépendance entre les États membres. La finalité est de parvenir, par cet ensemble coordonné de politiques et de réformes nationales et européennes, à un dosage global adéquat et durable de politiques économiques et de l'emploi, source de répercussions positives.
- (4) Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi sont compatibles avec le pacte de stabilité et de croissance, la législation existante de l'Union et diverses initiatives de l'Union, dont la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse ⁽⁶⁾, la recommandation du Conseil du 15 février 2016 relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail ⁽⁷⁾, la recommandation du Conseil du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences ⁽⁸⁾, la recommandation du Conseil du 15 mars 2018 relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité ⁽⁹⁾, la recommandation du Conseil du 22 mai 2018 relative aux compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie ⁽¹⁰⁾, la recommandation du Conseil du 22 mai 2019 relative à des systèmes de qualité pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance ⁽¹¹⁾, la recommandation du Conseil du 8 novembre 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale ⁽¹²⁾ et **la recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages ⁽¹³⁾.**

⁵ Recommandation (UE) 2015/1184 du Conseil du 14 juillet 2015 relative aux grandes orientations des politiques économiques des États membres et de l'Union européenne (JO L 192 du 18.7.2015, p. 27).

⁶ JO C 120 du 26.4.2013, p. 1.

⁷ JO C 67 du 20.2.2016, p. 1.

⁸ JO C 484 du 24.12.2016, p. 1.

⁹ JO C 153 du 2.5.2018, p. 1.

¹⁰ JO C 189 du 4.6.2018, p. 1.

¹¹ JO C 189 du 5.6.2019, p. 4.

¹² JO C 387 du 15.11.2019, p. 1.

¹³ JO C 88 du 27.3.2014, p. 1.

- (5) Le Semestre européen associe les différents instruments dans un cadre global de coordination et de surveillance multilatérales intégrées des politiques économiques et de l'emploi. En même temps qu'il poursuit des objectifs de durabilité environnementale, de productivité, d'équité et de stabilité, le Semestre européen intègre les principes du socle européen des droits sociaux, y compris un dialogue étroit avec les partenaires sociaux, la société civile et les autres parties prenantes. Il contribue à la réalisation des objectifs de développement durable ⁽¹⁴⁾. Les politiques économiques et de l'emploi de l'Union et des États membres devraient aller de pair avec la transition de l'Europe vers une économie numérique, climatiquement neutre et durable sur le plan environnemental, en améliorant la compétitivité, en favorisant l'innovation, en promouvant la justice sociale et l'égalité des chances, ainsi qu'en luttant contre les inégalités et les disparités régionales.
- (6) Le changement climatique et les défis liés à l'environnement, la mondialisation, le virage numérique et l'évolution démographique transformeront les économies et les sociétés européennes. L'Union et ses États membres devraient œuvrer de concert pour agir efficacement sur ces facteurs structurels et adapter les systèmes existants en fonction des besoins, en ayant conscience de l'interdépendance étroite entre les économies, les marchés du travail et les politiques connexes des États membres. Une telle démarche requiert une action stratégique coordonnée, ambitieuse et efficace, tant à l'échelon de l'Union qu'à l'échelon national, conformément au TFUE et à la réglementation de l'Union en matière de gouvernance économique. Cette action stratégique devrait stimuler les investissements durables et réaffirmer la volonté d'adopter des réformes structurelles se succédant de façon logique pour accroître la productivité, la croissance économique, la cohésion sociale et territoriale, la convergence vers le haut ainsi que la résilience, et promouvoir une attitude responsable en matière budgétaire. Elle devrait combiner des mesures axées sur l'offre et sur la demande, tout en tenant compte de leurs incidences environnementales, sociales et en matière d'emploi.

¹⁴ Résolution A/RES/70/1 des Nations unies.

- (7) Le Parlement européen, le Conseil et la Commission ont [...] **proclamé** le socle européen des droits sociaux ⁽¹⁵⁾. Le socle définit vingt principes et droits devant contribuer au bon fonctionnement et à l'équité des marchés du travail et des systèmes de protection sociale, qui s'articulent autour de trois grands axes: l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, des conditions de travail équitables, ainsi que la protection et l'inclusion sociales. Ces principes et ces droits donnent une orientation à notre stratégie en faisant en sorte que les transitions vers la neutralité climatique et la durabilité environnementale, le virage numérique et l'évolution démographique soient justes et équitables sur le plan social. Le socle constitue un cadre de référence pour suivre les résultats des États membres en matière sociale et d'emploi, stimuler les réformes aux niveaux national, régional et local et concilier les dimensions "sociale" et de "marché" de l'économie moderne actuelle, notamment en promouvant l'économie sociale.
- (8) Les réformes du marché du travail, y compris les mécanismes nationaux de fixation des rémunérations, devraient respecter les pratiques nationales de dialogue social et prévoir la marge de manœuvre nécessaire pour une large prise en compte des questions socio-économiques, y compris des améliorations possibles de la durabilité, de la compétitivité, de l'innovation, de la création d'emplois, des politiques de formation et d'apprentissage tout au long de la vie, des conditions de travail, de l'enseignement et des compétences, de la santé publique, de l'inclusion et des revenus réels.

¹⁵ JO C 428 du 13.12.2017, p. 10.

- (9) Les États membres et l'Union devraient veiller à ce que **les conséquences sociales, économiques et sur l'emploi de la crise de la COVID-19 soient atténuées** et à ce que les transformations soient équitables et socialement justes, en redoublant d'efforts pour **consolider la reprise** et mettre en place une société inclusive et résiliente, dans laquelle les citoyens sont protégés, disposent des moyens nécessaires pour anticiper et gérer les changements et sont à même de participer activement à la société et à l'économie. Il y a lieu de lutter contre la discrimination sous toutes ses formes. Il convient de garantir un accès et des perspectives pour tous et de réduire la pauvreté et l'exclusion sociale (notamment chez les enfants), en particulier en veillant au bon fonctionnement des marchés du travail et des systèmes de protection sociale et en éliminant les obstacles à la participation à l'enseignement ou à la formation ainsi qu'à la vie active, y compris au moyen d'investissements dans l'éducation et l'accueil de la petite enfance **ainsi que dans les compétences numériques**. L'égalité d'accès en temps utile à **des soins de longue durée** et à des services de soins de santé abordables, y compris en matière de prévention et de promotion **des soins** de santé, revêt une importance particulière, **compte tenu de la crise de la COVID-19** et dans un contexte de sociétés vieillissantes. Il convient d'exploiter davantage le potentiel des personnes handicapées à contribuer à la croissance économique et au développement social. De nouveaux modèles économiques et entrepreneuriaux voient le jour sur les lieux de travail dans l'Union, et les relations de travail sont également en train d'évoluer. Les États membres devraient veiller à ce que les relations de travail découlant de nouvelles formes de travail respectent et consolident le modèle social européen.
- (10) Les lignes directrices intégrées devraient constituer la base des recommandations par pays que le Conseil viendrait à adresser aux États membres. Les États membres devraient pleinement mettre à profit le Fonds social européen plus, ainsi que d'autres fonds de l'Union, notamment le Fonds pour une transition juste et le fonds InvestEU, pour favoriser l'emploi, les investissements sociaux, l'inclusion sociale et l'accessibilité et promouvoir les possibilités de perfectionnement et de reconversion de la main-d'œuvre, l'apprentissage tout au long de la vie et un enseignement et une formation de qualité pour tous, y compris la culture et les compétences numériques. Bien que les lignes directrices intégrées s'adressent aux États membres et à l'Union, il convient de les mettre en œuvre en partenariat avec l'ensemble des autorités nationales, régionales et locales, et en y associant étroitement les parlements, ainsi que les partenaires sociaux et les représentants de la société civile.

- (11) Le comité de l'emploi et le comité de la protection sociale devraient suivre la manière dont les politiques concernées sont mises en œuvre à la lumière des lignes directrices pour les politiques de l'emploi, conformément à leurs compétences respectives définies par le traité. Il convient que ces comités et les autres instances préparatoires du Conseil participant à la coordination des politiques économiques et sociales travaillent en étroite coopération. Le dialogue entre le Parlement européen, le Conseil et la Commission devrait être maintenu, en particulier en ce qui concerne les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres.
- (12) Le comité de la protection sociale a été consulté,

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

Article premier

Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, qui figurent en annexe, sont adoptées. Ces lignes directrices font partie des lignes directrices intégrées.

Article 2

Les États membres tiennent compte des lignes directrices figurant en annexe dans leurs politiques de l'emploi et leurs programmes de réforme et transmettent un rapport sur ces politiques et programmes conformément à l'article 148, paragraphe 3, du TFUE.

Article 3

Les États membres sont destinataires de la présente décision.

Fait à Bruxelles, le

Par le Conseil

Le président

Ligne directrice n° 5: Stimuler la demande de main-d'œuvre

Les États membres devraient promouvoir activement une économie sociale de marché durable et faciliter et soutenir les investissements dans la création d'emplois de qualité. À cette fin, ils devraient réduire les obstacles à l'embauche, favoriser l'entrepreneuriat responsable et le véritable travail indépendant et, plus particulièrement, soutenir la création et la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises, y compris par l'accès au financement. Les États membres devraient promouvoir activement le développement de l'économie sociale, stimuler l'innovation sociale et les entreprises sociales et encourager ces formes de travail innovantes, qui créent des possibilités d'emploi de qualité et ont des retombées sociales positives au niveau local.

Compte tenu des graves conséquences économiques et sociales de la pandémie de COVID-19, des mesures bien conçues de chômage partiel et des dispositifs similaires devraient être mis en place pour préserver l'emploi, limiter les pertes d'emplois et prévenir les effets négatifs à long terme sur l'économie, les entreprises et le capital humain. Il y a lieu d'envisager des mesures d'incitation à l'embauche et de reconversion bien pensées afin de soutenir la création d'emplois au cours de la reprise.

Il convient de déplacer la fiscalité du travail sur d'autres sources permettant de créer des conditions plus favorables à l'emploi et à une croissance inclusive, conformément aux objectifs climatiques et environnementaux, en tenant compte de l'effet redistributif du système fiscal, tout en préservant les recettes aux fins d'une protection sociale adéquate et de dépenses propices à la croissance.

Les États membres, y compris ceux qui disposent de mécanismes nationaux de fixation des salaires minimums légaux, devraient veiller à associer réellement les partenaires sociaux de manière transparente et prévisible, pour permettre un ajustement adéquat des salaires à l'évolution de la productivité et garantir des salaires équitables qui permettent d'avoir un niveau de vie décent, tout en accordant une attention particulière aux groupes à revenus faibles et moyens en vue d'une convergence vers le haut. Ces mécanismes de fixation des rémunérations devraient tenir compte des résultats économiques des différentes régions et des différents secteurs. Les États membres devraient promouvoir le dialogue social et les négociations collectives en vue de la fixation des salaires. Dans le respect des pratiques nationales et de l'autonomie des partenaires sociaux, les États membres et les partenaires sociaux devraient veiller à ce que tous les travailleurs aient un salaire adéquat et équitable en bénéficiant, directement ou indirectement, de l'existence de conventions collectives ou de salaires minimums légaux appropriés, compte tenu de leur incidence sur la compétitivité, la création d'emplois et la pauvreté des travailleurs.

Ligne directrice n° 6: Renforcer l'offre de main-d'œuvre et améliorer l'accès à l'emploi, les qualifications et les compétences

Dans le contexte des transitions technologique et environnementale, ainsi que de l'évolution démographique, les États membres devraient favoriser la durabilité, la productivité, l'employabilité et le capital humain, en encourageant les citoyens à acquérir des connaissances, des qualifications et des compétences tout au long de leur vie et en répondant aux besoins actuels et futurs du marché du travail. Les États membres devraient également investir dans leurs systèmes d'enseignement et de formation et les adapter afin d'offrir un enseignement (y compris un enseignement et une formation professionnels) de qualité et inclusif et l'accès à l'apprentissage numérique. Ils devraient œuvrer de concert avec les partenaires sociaux, les prestataires d'enseignement et de formation, les entreprises et d'autres parties prenantes pour remédier aux faiblesses structurelles des systèmes d'enseignement et de formation, en améliorer la qualité et accroître leur adéquation aux besoins du marché du travail, également en vue de permettre les transitions environnementale et numérique. Une attention particulière devrait être accordée aux problèmes auxquels se heurte la profession d'enseignant, notamment en investissant dans les compétences numériques des enseignants. Les systèmes d'enseignement et de formation devraient doter tous les apprenants de compétences clés, notamment de compétences de base et de compétences numériques ainsi que de compétences transversales, afin de jeter les bases de leur capacité d'adaptation et de leur résilience tout au long de la vie. Les États membres devraient s'attacher à renforcer les dispositions relatives aux droits à la formation individuelle et veiller à leur transférabilité lors des transitions professionnelles, y compris, lorsque cela se justifie, au moyen de comptes de formation individuels. Ils devraient permettre à chacun d'anticiper les besoins du marché du travail et de mieux s'y adapter, en particulier grâce à un recyclage et à un perfectionnement continu et à la mise à disposition de services d'orientation et de conseil intégrés, en vue de soutenir des transitions justes et équitables pour tous, d'accroître les retombées sociales, de remédier aux pénuries sur le marché du travail, d'améliorer la résilience globale de l'économie face aux chocs et de faciliter les ajustements nécessaires à la suite de la crise de la COVID-19.

Les États membres devraient favoriser l'égalité des chances pour tous en luttant contre les inégalités au sein des systèmes d'enseignement et de formation, y compris en garantissant l'accès à une éducation de la petite enfance de qualité. Ils devraient relever le niveau global de formation, réduire le nombre de jeunes quittant l'école prématurément, améliorer l'accès à l'enseignement et à la formation professionnels (EFP) ainsi qu'à l'enseignement supérieur et leur taux d'achèvement, tout en accroissant la participation des adultes à l'apprentissage continu, en particulier parmi les apprenants issus de milieux défavorisés et les moins qualifiés. Compte tenu des nouvelles exigences des sociétés numériques, vertes et vieillissantes, les États membres devraient renforcer la formation par le travail dans leurs systèmes d'EFP (notamment au moyen d'apprentissages efficaces et de qualité) et augmenter le nombre de diplômés en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques (STIM) à la fois dans l'EFP et dans l'enseignement supérieur, en particulier pour ce qui est des femmes. En outre, les États membres devraient mieux faire coïncider l'enseignement supérieur et, le cas échéant, la recherche avec les besoins du marché du travail, améliorer le suivi et les prévisions en matière de compétences, rendre les compétences plus visibles et les qualifications comparables, y compris celles acquises à l'étranger, et multiplier les possibilités de reconnaissance et de validation des qualifications et des compétences acquises en dehors des structures formelles d'enseignement et de formation. Ils devraient améliorer et accroître l'offre et l'utilisation de formules souples en matière d'EFP continus. Les États membres devraient aussi aider les adultes peu qualifiés à préserver ou développer leur employabilité à long terme en améliorant l'accès et le recours à des offres d'apprentissage de qualité par la mise en œuvre de parcours de renforcement des compétences, comprenant une évaluation des compétences, une offre d'enseignement et de formation correspondant aux débouchés existant sur le marché du travail, et la validation et la reconnaissance des compétences acquises.

Les États membres devraient fournir en temps utile aux chômeurs et aux personnes inactives un soutien efficace, coordonné et personnalisé, fondé sur une aide à la recherche d'emploi, la formation et la requalification, ainsi que sur l'accès à d'autres services de soutien, en accordant une attention particulière aux groupes vulnérables et aux personnes particulièrement touchées par les transitions écologique et numérique et par la crise de la COVID-19. Des stratégies globales prévoyant une évaluation individuelle approfondie des chômeurs, au plus tard au bout de dix-huit mois de chômage, devraient être mises en place dès que possible en vue de faire sensiblement reculer et de prévenir le chômage structurel et de longue durée. Il convient de continuer à lutter contre le chômage des jeunes et à s'efforcer de résoudre le problème des jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ou de formation (NEET), dans le cadre d'une prévention du décrochage scolaire et d'une amélioration structurelle de la transition entre les études et la vie professionnelle, notamment par la mise en œuvre intégrale de la garantie pour la jeunesse (¹⁶).

Les États membres devraient viser l'élimination des entraves et des freins, et prévoir des mesures incitatives, concernant la participation au marché du travail, notamment à l'intention des personnes à faibles revenus, de celles qui sont la deuxième source de revenus du ménage et de celles qui sont le plus éloignées du marché du travail. Les États membres devraient appuyer la mise en place d'un environnement de travail adapté aux personnes handicapées, notamment par un soutien financier et des services ciblés leur permettant de participer au marché du travail et à la société.

Il convient de remédier aux écarts d'emploi et de rémunération entre les hommes et les femmes. Les États membres devraient assurer l'égalité entre les hommes et les femmes et renforcer la participation des femmes au marché du travail, notamment en garantissant l'égalité des chances et la progression dans la carrière, et en éliminant les obstacles à la participation à l'exercice de responsabilités à tous les niveaux de prise de décisions. Il y a lieu de garantir une rémunération égale pour un travail égal ou pour un travail de même valeur, ainsi que la transparence des rémunérations. La conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée devrait être encouragée aussi bien en ce qui concerne les femmes que les hommes, en particulier par l'accès à des soins de longue durée et à des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance de qualité et d'un coût abordable. Les États membres devraient veiller à ce que les parents et les autres personnes qui assument des responsabilités familiales aient la possibilité de prendre un congé familial approprié et d'aménager leurs modalités de travail pour concilier leurs obligations professionnelles, familiales et privées; ils devraient en outre promouvoir un exercice de ces droits équilibré entre les hommes et les femmes.

¹⁶ JO C 120 du 26.4.2013, p. 1.

Ligne directrice n° 7: Améliorer le fonctionnement des marchés du travail et l'efficacité du dialogue social

Afin de tirer le meilleur parti d'une main-d'œuvre productive et dynamique ainsi que des nouvelles formes de travail et des nouveaux modèles entrepreneuriaux, les États membres devraient collaborer avec les partenaires sociaux pour mettre en place des conditions de travail équitables, transparentes et prévisibles, dans le respect d'un équilibre entre droits et obligations. Il s'agit de réduire et de prévenir la segmentation au sein des marchés du travail, de lutter contre le travail non déclaré et de favoriser la transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée. Il convient que les règles sur la protection de l'emploi, le droit du travail et les institutions instaurent, ensemble, à la fois un environnement propice à l'embauche et la flexibilité nécessaire pour que les employeurs puissent s'adapter rapidement aux mutations économiques, tout en protégeant les droits des travailleurs et en garantissant la protection sociale et un niveau adéquat de sécurité, et en veillant à ce que les travailleurs évoluent dans des lieux de travail bien adaptés répondant aux règles d'hygiène et de sécurité, compte tenu notamment des risques posés par la crise de la COVID-19. Il est important de promouvoir le recours à des formules souples de travail telles que le télétravail afin de préserver l'emploi et la production dans le contexte de la crise de la COVID-19. Les relations de travail qui précarisent les conditions de travail devraient être évitées, y compris dans le cas des travailleurs de plateforme et en luttant contre l'usage abusif de contrats atypiques. Il y a lieu d'assurer, en cas de licenciement abusif, l'accès à des voies de recours efficaces et impartiales ainsi qu'un droit à réparation, y compris à une indemnisation appropriée.

Les politiques devraient avoir pour but d'améliorer et d'encourager la participation, l'adéquation entre l'offre et la demande et les transitions sur le marché du travail, y compris dans les régions défavorisées. Il convient que les États membres incitent effectivement les personnes à même d'accéder au marché du travail à y participer en leur donnant les moyens de le faire. Les États membres devraient accroître l'efficacité des politiques actives du marché du travail en élargissant leur champ d'action et leur ciblage et en améliorant les interactions entre celles-ci et les services sociaux ainsi que les mesures d'aide au revenu destinées aux chômeurs, pendant que ceux-ci sont à la recherche d'un emploi et sur la base de leurs droits et responsabilités. Les États membres devraient s'efforcer de rendre les services publics de l'emploi plus efficaces et plus efficaces en veillant à ce que ceux-ci apportent une aide personnalisée en temps utile aux demandeurs d'emploi, répondent aux besoins présents et futurs du marché du travail et mettent en place une gestion axée sur les résultats.

Les États membres devraient accorder aux personnes sans emploi des prestations de chômage adéquates pendant une durée raisonnable, en fonction de leurs cotisations et des règles nationales d'admissibilité. S'il est opportun d'envisager un assouplissement temporaire des conditions d'admissibilité et une prolongation de la durée des prestations afin d'atténuer les effets de la COVID-19, les prestations de chômage ne devraient toutefois pas décourager un retour rapide à l'emploi et devraient s'accompagner de politiques actives du marché du travail.

Il convient de soutenir de manière adéquate la mobilité des apprenants et des travailleurs afin de renforcer leurs compétences et leur employabilité et de tirer pleinement parti des possibilités offertes par le marché européen du travail, tout en garantissant également des conditions équitables à tous ceux qui exercent une activité transfrontière et en intensifiant la coopération administrative entre les administrations nationales en ce qui concerne les travailleurs mobiles, en tirant parti de l'aide apportée l'Autorité européenne du travail nouvellement créée. La mobilité des travailleurs occupant des postes critiques et des travailleurs transfrontaliers, saisonniers et détachés devrait être soutenue en cas de fermeture temporaire des frontières déclenchée par la pandémie de COVID-19, sous réserve de considérations de santé publique. Il importe d'éliminer les obstacles à la mobilité dans l'enseignement, la formation, les régimes de retraite professionnels et individuels ainsi qu'en matière de reconnaissance des qualifications, et de simplifier cette reconnaissance. Les États membres devraient prendre les mesures nécessaires pour que les procédures administratives ne constituent pas un obstacle inutile pour les travailleurs venant d'autres États membres qui acceptent un emploi, y compris les travailleurs transfrontières. Ils devraient également prévenir une utilisation abusive des règles en vigueur et lutter contre les causes sous-jacentes de l'exode des cerveaux dans certaines régions, y compris par des mesures de développement régional appropriées.

En s'appuyant sur les pratiques nationales existantes et en vue de parvenir à un dialogue social plus efficace et à de meilleurs résultats socio-économiques, les États membres devraient assurer la participation constructive et en temps utile des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des politiques et des réformes en matière sociale et d'emploi et, le cas échéant, en matière économique, notamment en soutenant le renforcement des capacités des partenaires sociaux. Les États membres devraient favoriser le dialogue social et les négociations collectives. Les partenaires sociaux devraient être encouragés à négocier et à conclure des conventions collectives sur des sujets qui les concernent, dans le respect plein et entier de leur autonomie et du droit à l'action collective.

Le cas échéant et en se fondant sur les pratiques en vigueur au niveau national, les États membres devraient tenir compte de l'expérience qu'ont les organisations de la société civile concernées en matière d'emploi et de questions sociales.

Ligne directrice n° 8: Promouvoir l'égalité des chances pour tous, favoriser l'inclusion sociale et combattre la pauvreté

Les États membres devraient promouvoir des marchés du travail inclusifs et ouverts à tous, en mettant en place des mesures efficaces pour combattre toutes les formes de discrimination et promouvoir l'égalité des chances au bénéfice de tous, et en particulier des groupes qui sont sous-représentés sur le marché du travail, en accordant l'attention voulue à la dimension régionale et territoriale. Ils devraient assurer l'égalité de traitement en ce qui concerne l'emploi, la protection sociale, les soins de santé et les soins de longue durée, l'éducation et l'accès aux biens et aux services, sans distinction de sexe, de race ou d'origine ethnique, de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.

Les États membres devraient moderniser les systèmes de protection sociale pour que ceux-ci assurent une protection sociale adéquate, efficace, efficiente et durable pour tous, à toutes les étapes de la vie, en favorisant l'inclusion et l'ascension sociales, en encourageant la participation au marché du travail, en soutenant l'investissement social, en luttant contre la pauvreté et en combattant les inégalités, notamment par la manière dont sont conçus leurs systèmes d'imposition et de prestations sociales et en évaluant les effets distributifs des politiques publiques. Le fait de compléter les approches universelles par des approches sélectives permettra d'améliorer l'efficacité des systèmes de protection sociale. Une telle modernisation devrait également viser à améliorer leur résilience face aux défis multiples, tels que ceux posés par la pandémie de COVID-19.

Les États membres devraient développer et intégrer les trois volets de l'inclusion active: une aide adéquate aux revenus, des marchés du travail favorisant l'insertion et l'accès à des services de soutien de qualité, répondant aux besoins individuels. Les systèmes de protection sociale devraient garantir une prestation de revenu minimum adéquate pour tous ceux qui ne disposent pas de ressources suffisantes et promouvoir l'inclusion sociale en encourageant la participation active au marché du travail et à la société, y compris par une offre ciblée de services sociaux.

La disponibilité de services abordables, accessibles et de qualité, notamment en matière d'éducation et d'accueil de la petite enfance, d'accueil extrascolaire, d'enseignement, de formation, de logement, de soins de santé et de longue durée, est essentielle pour garantir l'égalité des chances. Il convient d'accorder une attention particulière à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, notamment à la réduction de la pauvreté parmi les travailleurs et les enfants, y compris en ce qui concerne les conséquences de la crise de la COVID-19. Les États membres devraient garantir la fourniture universelle de services essentiels, y compris aux enfants. Ils devraient assurer aux personnes se trouvant dans le besoin ou dans une situation vulnérable l'accès à un logement social adéquat ou à une aide sociale appropriée en matière de logement et remédier à la précarité énergétique. Les besoins particuliers des personnes handicapées, y compris sur le plan de l'accessibilité, devraient être pris en compte dans le cadre de ces services. Il convient de s'attaquer de manière spécifique à la problématique des sans-abri. Les États membres devraient garantir un accès rapide à des soins de santé et à des soins de longue durée préventifs et curatifs abordables et de bonne qualité, tout en préservant la pérennité à long terme des systèmes.

Compte tenu de l'allongement de l'espérance de vie et de l'évolution démographique, les États membres devraient garantir l'adéquation et la pérennité des régimes de retraite pour les travailleurs salariés et non salariés, en assurant l'égalité des chances pour les femmes et les hommes en matière d'acquisition des droits à pension, y compris au moyen de régimes complémentaires pour assurer un revenu adéquat aux personnes âgées. Les réformes des régimes de retraite devraient être soutenues par des politiques visant à réduire l'écart de retraite entre les hommes et les femmes et par des mesures qui prolongent la vie active, notamment le relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite, et devraient s'inscrire dans le cadre de stratégies en matière de vieillissement actif. Les États membres devraient mettre en place un dialogue constructif avec les partenaires sociaux et les autres parties prenantes concernées et organiser une introduction progressive appropriée des réformes.