

O mercado de trabalho: actores e políticas para o século XXI

Mário Centeno & Álvaro Novo

Afirmar o Futuro – Políticas Públicas para Portugal

Lisboa, 6 de Outubro, 2014

“[a] briefing posted on the White House website explained why Saudi Arabia would be a good partner in battling ISIS: ‘Saudi Arabia has an extensive border with Syria’”

Nicholas Kristof, *New York Times*, 19-9-2014.

Tal como na política internacional, o conhecimento das “fronteiras” do mercado de trabalho ajuda-nos a elaborar propostas de regulação.

1º Princípio elementar do mercado de trabalho

- O elemento estruturante: **pares trabalhador-empresa**.
Não há maus trabalhadores; não há más empresas. Mas podem existir maus pares trabalhador-empresa.
- A qualidade destes pares é essencial para a produtividade.
 - Mecanismos de mercado que garantam **incentivos** correctos para os melhores **investimentos** (educação; formação; ...)
 - **Instituições inclusivas** por oposição a **extractivas**

2º Princípio elementar do mercado de trabalho

- O seu funcionamento **não é** concebível sem regulação.
 - Há falhas de mercado;
 - O bem transaccionado tem “vontade própria”;
 - Não é um “mercado à vista”.
- Contudo, é necessário escolher as áreas de actuação e dosear correctamente a regulamentação.

2º Princípio elementar do mercado de trabalho (cont.)

- O principal mecanismo de regulação é o **contrato de trabalho**.
- O papel dos contratos é o de regular:
 - o risco;
 - a assimetria de informação;
 - a dependência mútua (*hold-up*) entre trabalhadores e empresas.

Os actores para o século XXI

- **Actores:** 6 milhões de trabalhadores; 300 mil empresas; baixa qualificação de trabalhadores e empresários.
- **Rotação:** 1 milhão de novos pares; 1 milhão destruído por ano, cerca de $\frac{1}{3}$ dos existentes. Flexibilidade.
- **Salários:** baixos e, em cada ano, quedas nominais em 20% dos pares que sobrevivem. Flexibilidade.
- **Desemprego:** elevado, de longa duração e reduzida protecção.

Para quem clama por flexibilidade tem aqui a sua dose. Mas incidirá sobre os “maus pares”?

Segmentação no emprego: baseada no contrato (não-produtiva).

- Contratos não-permanentes: $1/4$ dos contratados;
- 90% dos desempregados apenas consegue um contrato a prazo;
- Conversão em contratos permanentes é uma miragem: $\simeq 15\%$;
- Baixa escolaridade é entrave à fluidez do mercado.

Segmentação no desemprego: a protecção do rendimento no desemprego é ineficaz.

O século XXI: Novas instituições

Não se consegue proteger o emprego. O processo secular de destruição criativa domina.

Tentemos proteger o rendimento do trabalhador, revendo de forma **integrada os pilares** da regulação do mercado de trabalho:

- **Um contrato** que respeite as suas funções económicas;
- **Seguro de desemprego:** financiamento e incentivos:
 - A empresa: internalização dos custos sociais do desemprego;
 - Os trabalhadores: contas individuais.

Um contrato que respeite as suas funções económicas

A legislação do emprego deve promover:

- uma **simplificação contratual**, respeitando uma ideia basilar:
 - **garantir o retorno dos investimentos** de cada um dos intervenientes na relação laboral.
- e uma **redução da intervenção do poder judicial**:
 - apenas a razões de discriminação, o que **diminui a incerteza** nas relações laborais.

O **contrato único** segue os princípios dos actuais contratos sem termo.

Os investimentos são protegidos através de **compensações pecuniárias** por cessação do contrato, que têm como papel económico a:

- proteção contra a perda de capital humano específico;
- internalização dos custos do despedimento por parte das empresas.

Períodos **experimentais** e de **pré-aviso de despedimento** mais longos.

Reequilibrar a protecção, reduzindo a judicialização.

Seguro de desemprego: Financiamento e incentivos

A empresa: internalização dos custos sociais do desemprego

- **“Contribuição social” exclusiva** para o seguro de desemprego
 - Função do nº de separações com recurso ao seguro; as que **despedem menos, pagam menos.**
- **Incentivo correcto**, leva a uma redução do nº de despedimentos.
 - Mecanismo semelhante ao *bonus/malus* dos seguros;
 - Contribuição reflecte o comportamento “médio” das empresas, sendo assim menos sensível a choques idiossincráticos.

Os trabalhadores: contas individuais nominativas

- São um **plano de poupança** para o desemprego involuntário.
- As contribuições da empresa e trabalhador **acumulam um saldo na conta individual** e uma fracção alimenta uma **componente solidária**.
- A componente solidária garante **rendimento** de substituição a **todos** os trabalhadores
- No final da vida ativa, o trabalhador recebe o **saldo remanescente**.

Corrige os incentivos porque **é o dinheiro do trabalhador; não é o dinheiro do estado**. O trabalhador recupera as contribuições na reforma.

As contas individuais devem ter **taxas elevadas de reposição do rendimento anterior**, mas com **períodos de atribuição curtos**.

As condições de acesso ao seguro podem ser **relaxadas** em fases piores do ciclo económico ou nos casos de choques idiossincráticos sectoriais.

Conclusões

O futuro de que falamos não se materializa no curto prazo, nem no curto espaço nacional.

O mercado de trabalho **não consegue** resolver todos estes problemas.

As ineficiências estão em grande medida nas **políticas fiscal, de justiça e de concorrência**.

Não há salários em Portugal para continuar a pagar todas estas ineficiências. Pela nossa parte, esperamos contribuir para as reduzir no mercado de trabalho.

O mercado de trabalho: actores e políticas para o século XXI

Obrigado