

O Mercado de Trabalho Português: Disfunções e Soluções

Pedro Portugal

(Banco de Portugal e Universidade Nova de Lisboa)



Accredited by:



Member of:



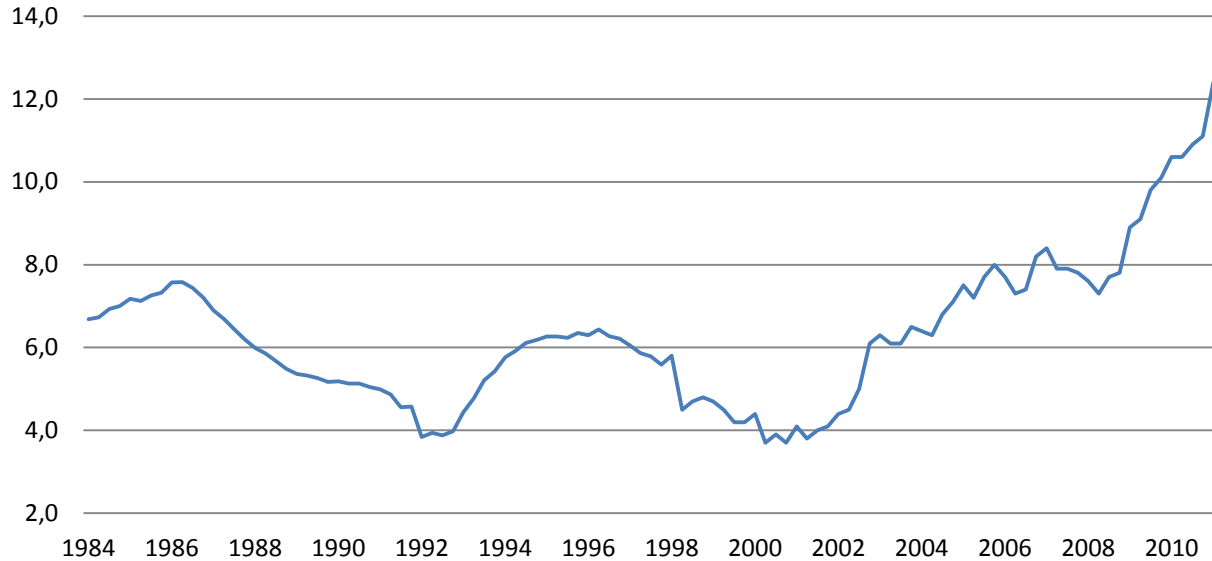
Nem tudo são más notícias

- “Portugal is in serious trouble. Productivity growth is anemic. Growth is very low. The budget deficit is large. The current account deficit is very large.”
- “This is where Portugal is today. In the absence of policy changes, the most likely scenario is one of competitive disinflation, a period of sustained high unemployment until competitiveness has been reestablished”

Olivier Blanchard, 2005

“...a period of high sustained unemployment.”

Unemployment rate (quarterly data; up to 2011Q2)



O Mercado de trabalho aos olhos do economista do trabalho

- Um mercado de trabalho funcional traduz-se num vibrante turbilhão de enlaces e desenlaces entre o trabalhadores e empregadores.
- Dos bons enlaces resulta um fluxo de produção que compensa o salário recebido pelo trabalhador.
- Um mercado de trabalho dinâmico caracteriza-se por uma perturbante turbulência gerada pela criação e destruição de postos de trabalho, pela intensidade das transições entre o emprego, o desemprego e a inactividade, e pela rotação entre empregos.

Um mercado de trabalho disfuncional

- Muito fraca mobilidade laboral
- A mais longa duração média do desemprego da OCDE
 - e, por consequência, a maior taxa de desemprego de longa duração da OCDE
- O mais baixo ritmo de criação de ofertas de emprego da OCDE
- Um problema crónico de produtividade
 - Que se traduz, evidentemente, em baixos salários
- Um elevado nível de precariedade
 - Uma elevada proporção de contratos a prazo
 - Uma baixa taxa de conversão de contratos a prazo em contratos permanente

Navegação

- O mercado de trabalho tal como é visto pelos economistas do trabalho
- Um mercado disfuncional
- Uma arquitectura das instituições do mercado de trabalho desadequada e anacrónica
- Cinco propostas:
 - Eliminar os contratos a prazo e os falsos recibos verdes através da criação de um contrato único de trabalho;
 - Criar um imposto sobre o excesso de despedimentos;
 - Introduzir, a título excepcional, um bónus de reemprego para os actuais desempregados que não venham a esgotar o subsídio de desemprego;
 - Preparar a transição do sistema de subsídios de desemprego para um sistema de contas individuais à maneira austríaca;
 - Criar uma PSU Prestação Social Única

Desenho inadequado das instituições do mercado de trabalho

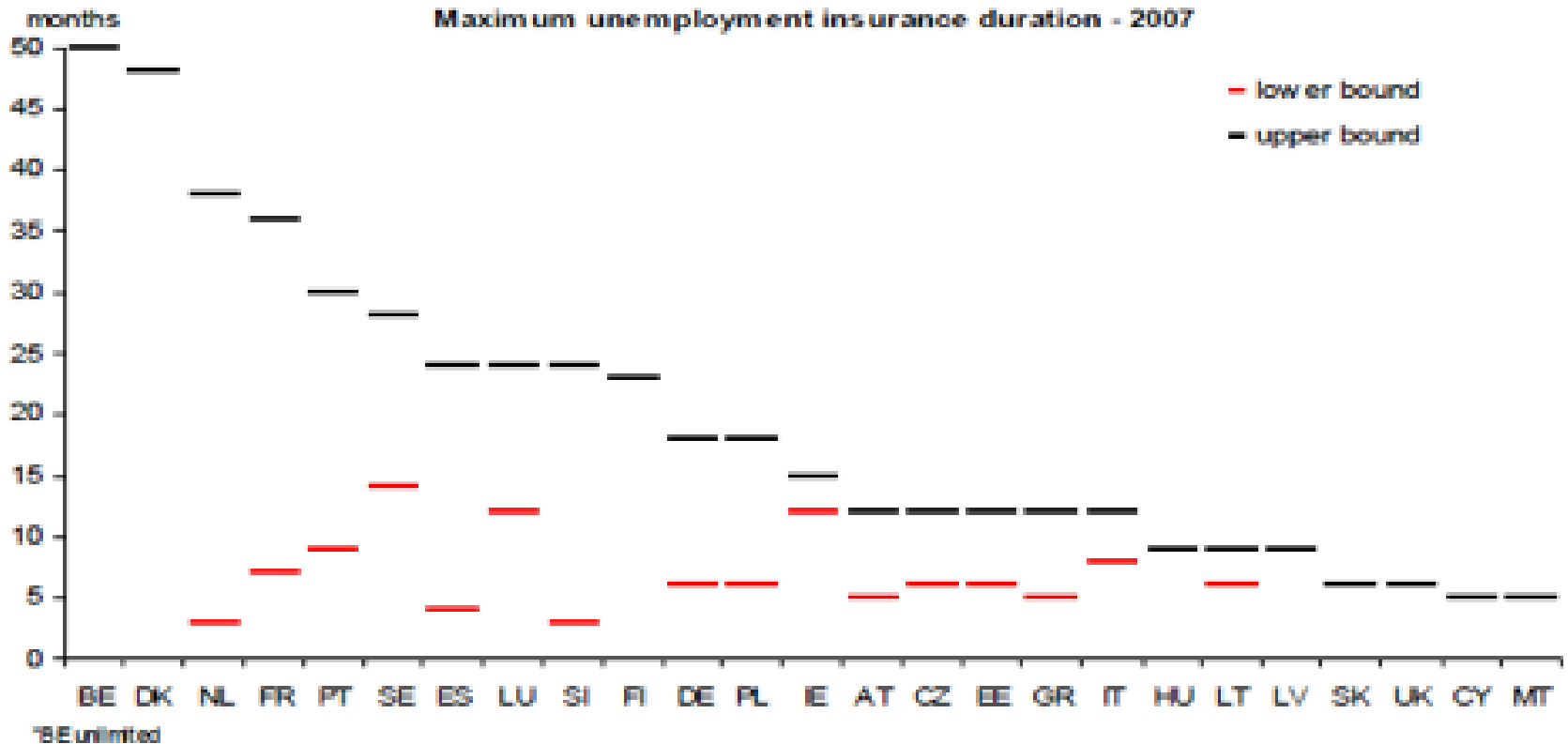
- Protecção ao desemprego
 - Subsídio de desemprego
 - Subsídio social de desemprego
 - Túnel do desemprego
- Protecção ao emprego
 - Lei dos despedimentos
 - Individuais
 - Colectivos
 - Contratação a prazo
- Regulamentação da negociação salarial
 - Revelação da representação
 - Mecanismos de extensão
- Rigidez nominal dos salários

Um caso extremo de protecção ao desemprego

Idade do Beneficiário	N.º de meses com registo de remunerações	Período de concessão	
		N.º de dias	Acréscimo
Inferior a 30 anos	Igual ou inferior a 24	270	-
	Superior a 24	360	30 dias por cada 5 anos com registo de remunerações
Igual ou superior a 30 e inferior a 40 anos	Igual ou inferior a 48	360	-
	Superior a 48	540	30 dias por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos
Igual ou superior a 40 e inferior a 45 anos	Igual ou inferior a 60	540	-
	Superior a 60	720	30 dias por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos
Igual ou superior a 45 anos	Igual ou inferior a 72	720	-
	Superior a 72	900	60 dias por cada 5 anos com registo de remunerações nos últimos 20 anos

Uma vez esgotado este período, o desempregado poderá ainda beneficiar do subsídio social de desemprego, por um tempo correspondente a **metade do subsídio regular**, caso o rendimento do agregado familiar seja suficientemente baixo. Isto faz com que a duração total do subsídio possa atingir 1710 dias.

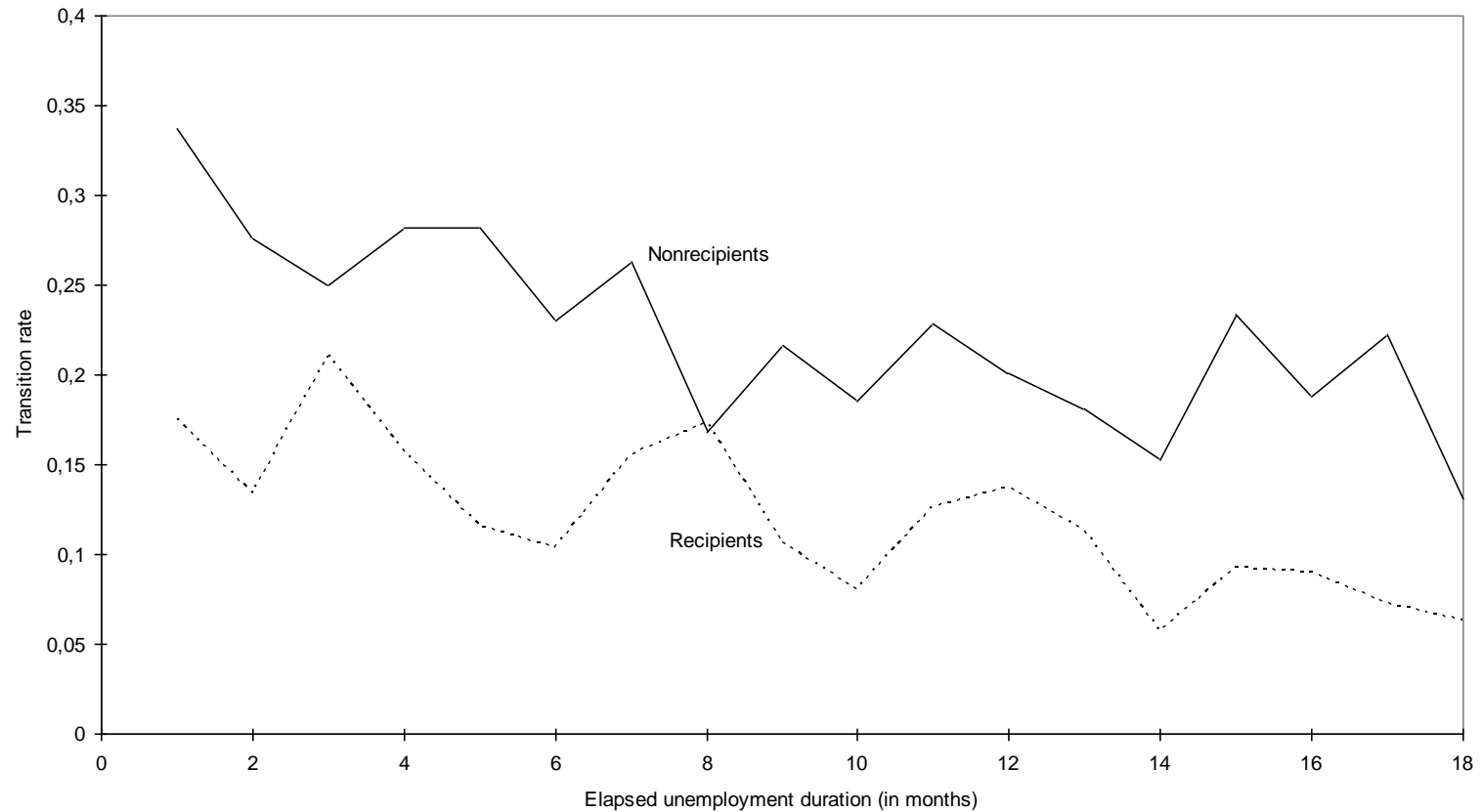
...um sistema generoso de apoio ao desemprego



Source: OECD

Taxa de saída do desemprego

Figure 1: Empirical Hazard Functions by Unemployment Benefit Reciprocity Status



© Original Artist
Reproduction rights obtainable from
www.CartoonStock.com



Yes, it's great to be pregnant, but a 22-months pregnancy is too long: I want to see my baby!

Bónus de reemprego para desempregados que não esgotem o subsídio de desemprego

- A oferecer somente a desempregados que já estão a receber o subsídio de desemprego
- O bónus seria igual, por exemplo, a $1/3$ do valor do subsídio remanescente, caso o desempregado recebesse o subsídio até ao fim
- O objectivo seria evitar a armadilha da depreciação do capital humano associada a uma longa duração no desemprego

Sobre o subsídio de desemprego

- No curto prazo, trazer razoabilidade ao sistema
 - Alterar as taxas de reposição de forma a evitar taxas acima ou próximas de 100%
 - Compensar a diminuição da taxa de reposição com a introdução de bónus de reemprego
 - Reduzir a duração máxima do subsídio (a mais longa da OCDE). Em nenhum caso deve ser mais longa do que o tempo de desconto. Recuar para a antiga regra de um mês por cada ano de descontos seria um avanço importante.
 - Penalizar mais as empresas com maiores taxas de separação de trabalhadores (“experience rating”)
 - Avaliar seriamente a eficácia das política activas de emprego
- No médio prazo, alterar o sistema
 - Sistema de contas (fundos) individuais
 - Co-financiadas pelas empresas e pelos trabalhadores
 - Mobilizáveis em situações de desemprego
 - nomeadamente para financiar formação profissional
 - Parcialmente adicionáveis à pensão de reforma
 - Chamado modelo austríaco

Índices extremos de protecção ao emprego

	OECD	Nicoletti	Nickell	Morgan
	(1999)	et al. (2000)	et al. (2001)	et al. (2001)
European countries				
Austria	2,3	2,4	1,30	-
Belgium	2,5	2,1	1,35	101,3
Denmark	1,5	1,5	0,90	-
Finland	2,1	2,1	1,13	-
France	2,8	3,1	1,41	87,7
Germany	2,6	2,8	1,52	91,4
Greece	3,5	3,5	-	107,0
Ireland	1,1	1,0	0,52	84,8
Italy	3,4	3,3	1,89	119,4
Netherlands	2,2	2,4	1,28	95,0
Norway	2,6	2,9	1,46	-
Portugal	3,7	3,7	1,93	121,1
Spain	3,1	3,2	1,74	91,0
Sweden	2,6	2,4	1,53	-
Switzerland	1,5	1,3	0,55	-
United Kingdom	0,9	0,5	0,35	39,2
Non-European countries				
Australia	1,2	1,1	0,50	-
Canada	1,1	0,6	0,30	-
Japan	2,3	2,6	1,40	-
New Zealand	0,9	1,0	0,80	-
United States	0,7	0,2	0,10	-

...com mudanças marginais ao longo do tempo

Table 20 - Employment protection legislation

	1990		2008	
	Regular contract	Temporary Contract	Regular contract	Temporary Contract
Italy	1.8	5.4	1.8	2
Sweden	2.9	4.1	2.9	0.9
Germany	2.6	3.8	3	1.3
Belgium	1.7	4.6	1.7	2.6
Denmark	1.7	3.1	1.6	1.4
Greece	2.3	4.8	2.3	3.1
Portugal	4.8	3.4	4.2	2.1
Netherlands	3.1	2.4	2.7	1.2
Slovak Republic	2.5	1.1	2.5	0.4
Spain	3.9	3.8	2.5	3.5
Finland	2.8	1.9	2.2	1.8
Austria	2.9	1.5	2.4	1.5
France	2.3	3.6	2.5	3.6
United Kingdom	1	0.3	1.1	0.4
Czech Republic	3.3	0.5	3.1	0.9
Ireland	1.6	0.3	1.6	0.6
Hungary	1.9	0.6	1.9	1.4
Poland	2.1	0.8	2.1	1.8
Average	2.5	2.5	2.3	1.7
Standard deviation	0.9	1.7	0.7	1.0
coeff of variation	0.4	0.4	0.3	0.6

Traduzem-se numa fraca mobilidade do trabalho

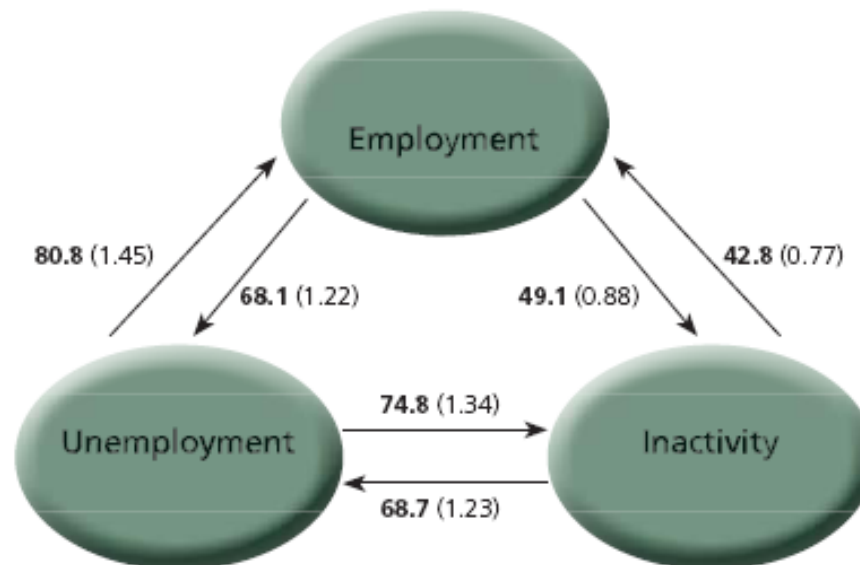
TABLE 5—QUARTERLY WORKER OUTFLOWS BY DESTINATION, PORTUGAL AND THE UNITED STATES

	Flows from employment to:			Sum	Ratio
	Unemployment	Inactivity	Employment		
Portugal					
1. All workers	1.0	1.0	1.0	3.0	0.33
2. Excluding public employees	1.6	1.1	1.3	4.0	0.40
United States					
3.	3.9	4.8	2.4–5.4	11.1–14.1	0.28–0.35

Blanchard e Portugal, American Economic Review, 2001

Então e agora...

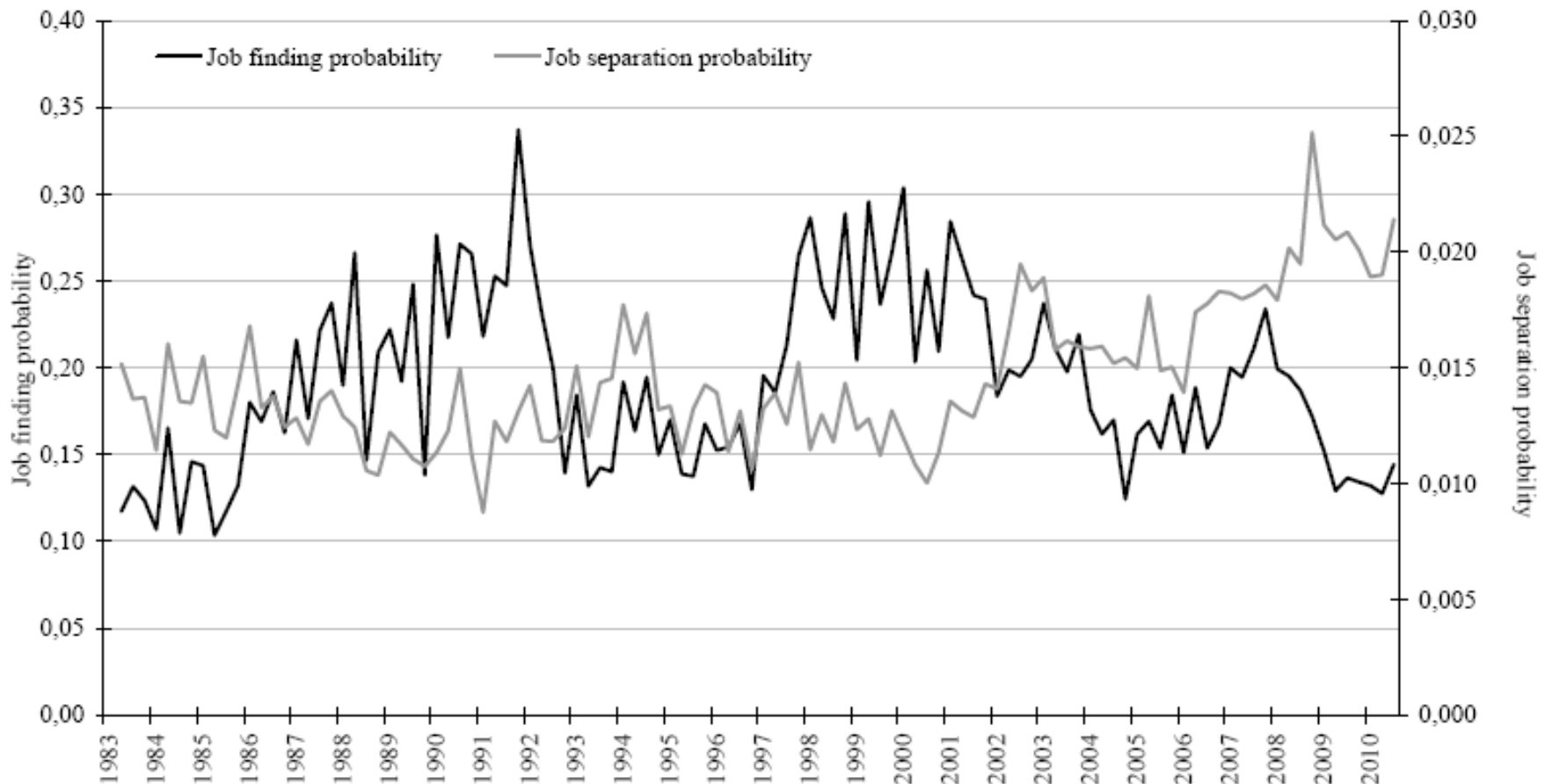
QUARTERLY AVERAGE FLOWS IN THE LABOUR MARKET^(a) | VOLUME IN THOUSANDS AND, IN BRACKETS, PERCENTAGE OF LABOUR FORCE^(M)



Sources: INE and Banco de Portugal.

Notes: (a) Considering the common sample component of quarter t and quarter t-1, and using the population weights for quarter t. Average values for the four quarters of 2010.

Probabilidade de encontrar e perder emprego



Efeitos da Protecção ao emprego

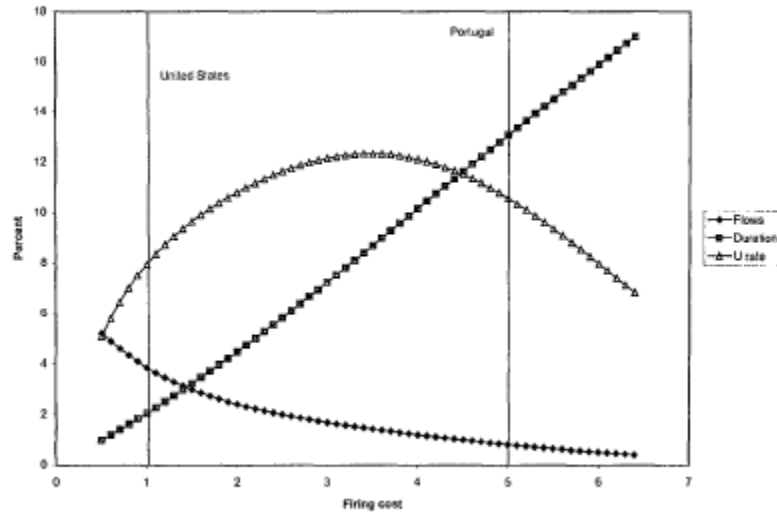


FIGURE 2. FLOWS, DURATION, AND UNEMPLOYMENT RATE

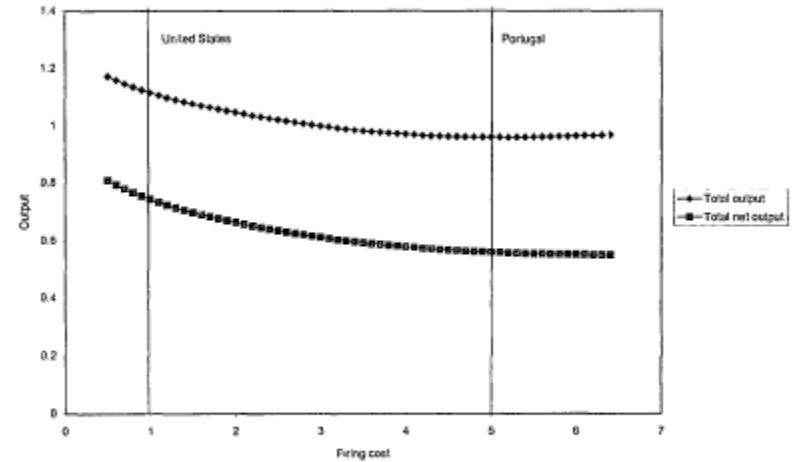


FIGURE 3. TOTAL OUTPUT AND TOTAL NET OUTPUT

O insuportável custo de estar desempregado

- Num mercado de trabalho como o português ficar desempregado é, frequentemente, uma enorme tragédia pessoal e familiar
- Custos psicológicos
 - A profissão como parte da identidade
 - A perda de redes sociais
 - A perda de auto-estima
- Custos económicos
 - Perda de rendimento
 - E, associada à muito longa duração do desemprego,
 - a depreciação do capital humano
 - o estigma dos empregadores



Produtividade e “job-matching”

O príncipe procurou por todo o reino. Finalmente chegou à casa onde morava Cinderela. As irmãs experimentaram calçar o sapato, mas seus pés eram grandes demais. Até que chegou a vez de Cinderela.

O sapato deu certinho no pé de Cinderela. Vibrando de alegria, o príncipe pediu Cinderela em casamento. Ela não só perdoou as irmãs como arranjou casamento para as duas, com ricos nobres da Corte. E viveram todos felizes para sempre.



Ilustrado por Toshihiko

Imposto sobre excesso de despedimentos

Penalizar a empresas que recorrem com mais frequência aos despedimentos

Desta forma, fazendo internalizar os custos sociais dessa decisão de despedir (“*experience rating*”)

Através do agravamento da taxa de desconto da segurança social

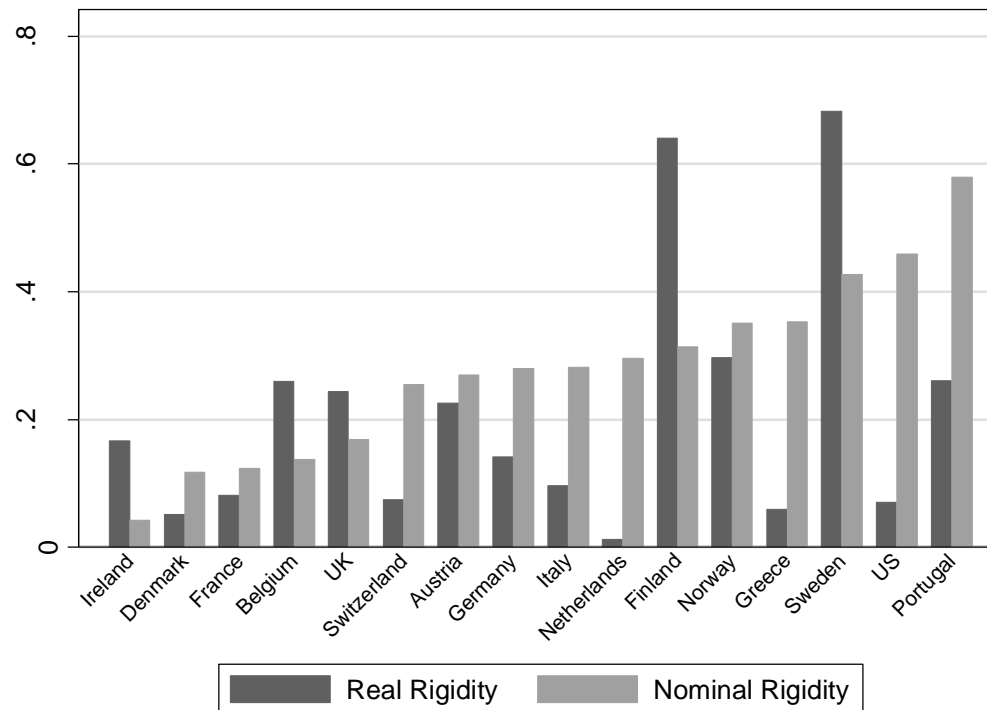
Sobre os Despedimentos

- Diminuir os custos administrativos do despedimento individual e colectivo (prazos, garantias, notificações, audições)
 - Se o despedimento colectivo é assim tão fácil, porque é que não é usado?
- Alargar as razões para o despedimento individual
 - Incluindo, nomeadamente, razões económicas
- As indemnizações por despedimento deverão ser as negociadas ao nível da empresas ou do sector

Um Sistema de Negociação Salarial Anacrónico

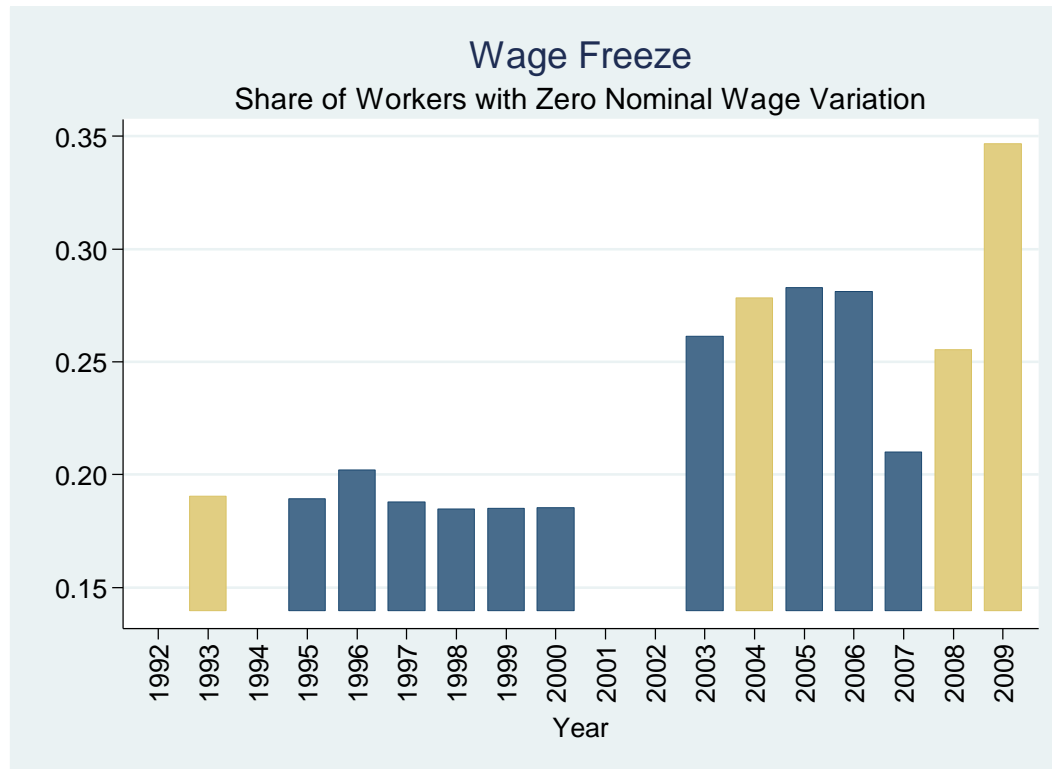
- Existe um salário mínimo geral
- Há uma proibição genérica de descidas nominais de salários
- Negociação (tipicamente sectorial) define salários-chão para as diferentes categorias profissionais
- O acordo só vincula os membros das associações patronais e os associados dos sindicatos
- Nem os sindicatos nem as associações patronais são obrigados a revelar quem representam
- ...
- Mas o governo estende o acordo a todos os trabalhadores do sector

Rigidez dos salários



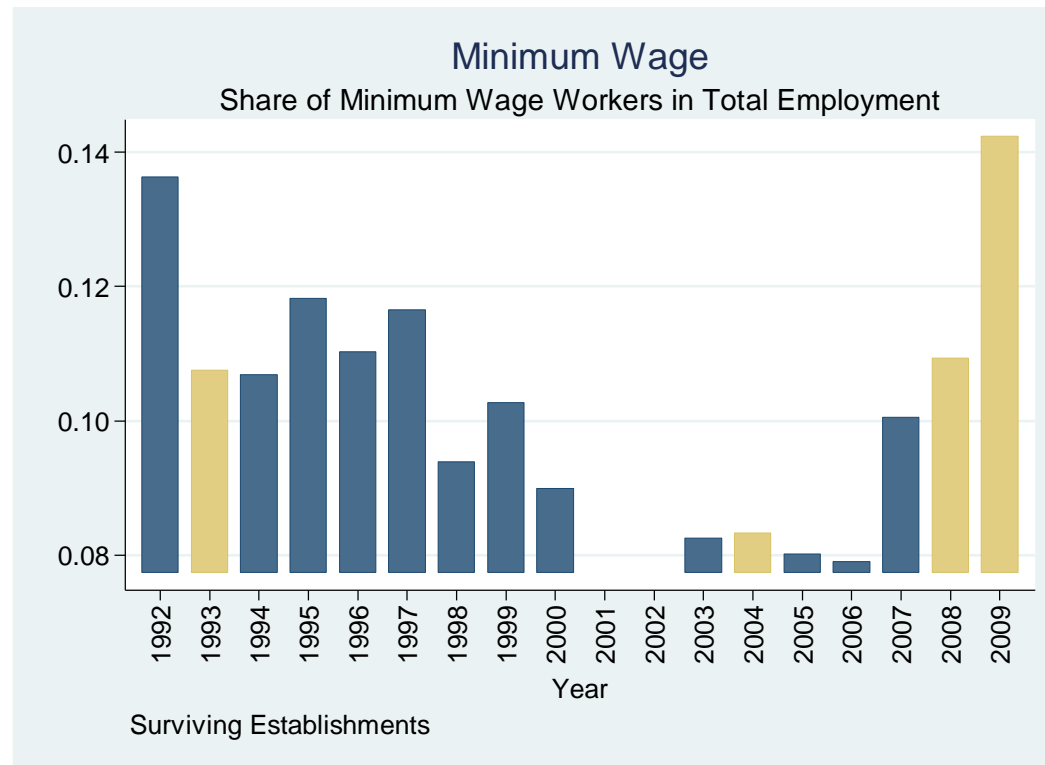
Dickens et al., JEP, 2006

Congelamentos salariais



Dobrou, em três anos, a fração de trabalhadores que recebem o salário mínimo

-



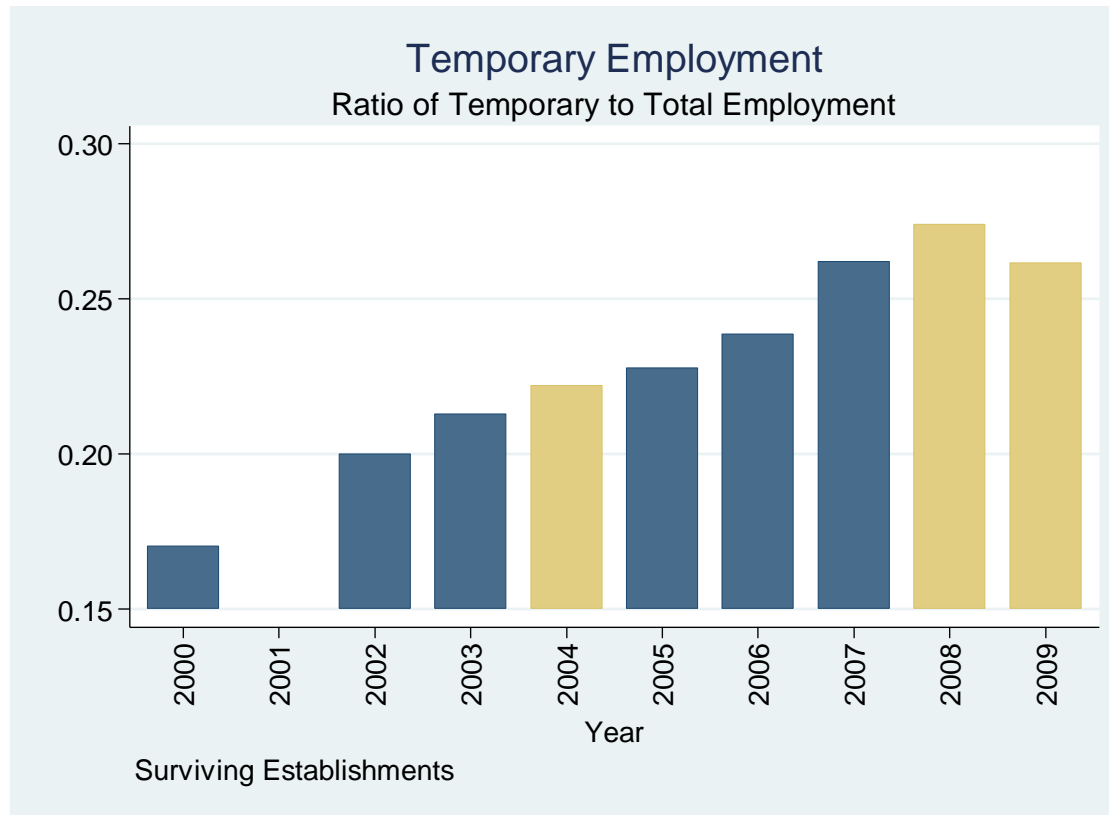
Um melhor desenho das instituições

- Alinhar os incentivos com os objetivos
 - Bónus de reemprego
- Trabalhar tem de compensar
 - Evitar taxas de imposto (implícitas) superiores a 100% (subsídio de desemprego) ou da ordem dos 80% (rendimento social de inserção)
- Redistribuir através dos impostos e não dos preços (salários)
 - Salário mínimo

Negociação de salários

- Retirar aos sindicatos o monopólio da negociação salarial
- Centrar a negociação ao nível da empresas
- Tornar obrigatória a revelação das representações sindicais e patronais
- Evitar a extensão descontrolada dos acordos salariais
- Admitir que as empresas adiram individualmente aos acordos colectivos ou que deles se possam eximir
- Responsabilizar os sindicatos pelo pagamentos das remunerações dos dirigentes e delegados sindicais, as quais não devem recair sobre os contribuintes ou os consumidores.

Um mercado crescentemente segmentado



Desenho do contrato único

- Contrato único de trabalho, sem termo, proibindo os contratos a prazo e os recibos verdes
- Com um período experimental mais longo (6 meses?)
- Com a possibilidade de despedimento individual por razões económicas
 - Generalizar simplesmente uma das razões objectivas do despedimento colectivo ao despedimento individual
- Aos trabalhadores dever ser garantida mais protecção à medida que aumenta a antiguidade na empresa (aumentando as indemnizações por despedimento).
- O ritmo de acumulação da indemnização por despedimento deve ser mais elevado nos primeiros anos do contrato.

Quem é a favor?

- Catarina (19 anos)
- Guilherme (24 anos)

Quem é a favor?

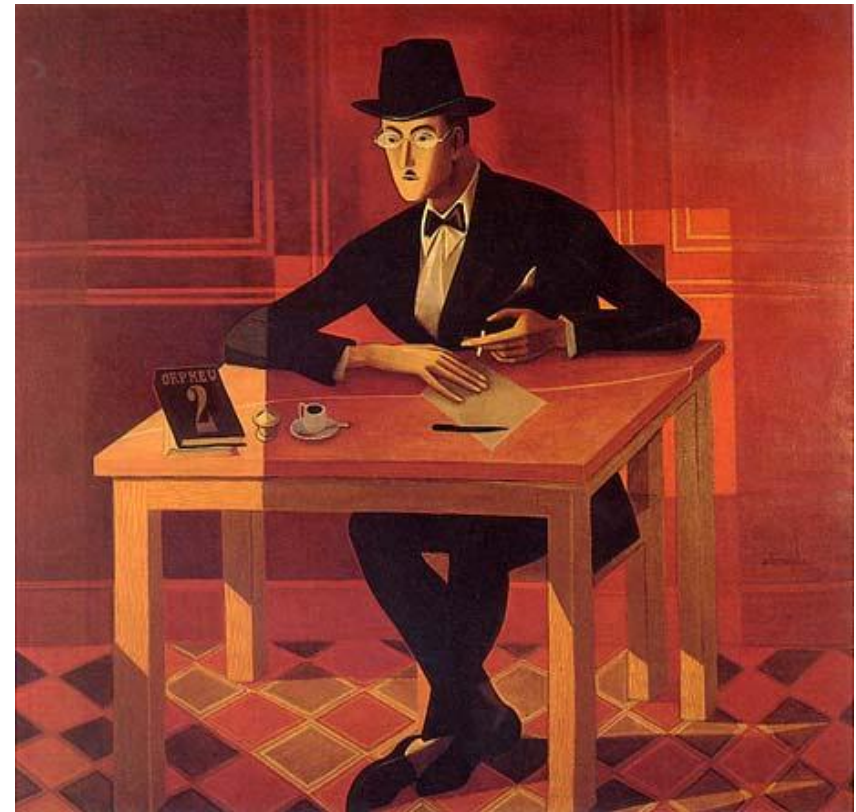
- Guilherme (24 anos) e a Catarina (19 anos)
- Chris Pissarides
- OCDE
- 100 economistas espanhóis
- 44 senadores italianos
- Blanchard e Tirole (2002)
- Cahuc e Kramarz (2004)

Prestação Social Única

- Rendimento garantido ao agregado familiar (imposto negativo)
 - Forte ponderação das crianças
- Baseado na declaração de IRS
- Com taxas marginais de imposto baixas mas progressivas de forma a estimular a oferta de trabalho
- Eliminar
 - Rendimento Social de Inserção
 - Complemento Solidário
 - Abono de Família
 - Rendas Sociais
 - Tarifas Sociais
 - Electricidade
 - Gás
 - Etc.
 - Taxa única de IVA

Legisla-se, em favor do operário ou empregado, contra o comerciante e o industrial e contra o consumidor e supõe-se que sobre este empregado ou operário não recairão nunca os efeitos dessa legislação.

Limita-se a produção com restrições sobre restrições das horas e das condições de trabalho... A legislação restritiva desta espécie é responsável por grande parte das crises industriais e comerciais com que o mundo inteiro hoje se vê a braços.



“As algemas,” Revista do Comércio e Contabilidade, n.º 2, Fevereiro de 1926