

Moção ao XII Congresso do Partido LIVRE

Coimbra 05 e 06 de março 2022

Proposta: Por um mercado de trabalho mais justo e equilibrado para todas as gerações

Esta moção defende a criação de um grupo de trabalho que proporcione a análise da situação do atual mercado de trabalho e das relações laborais, por forma a dar resposta às principais questões que assolam os trabalhadores portugueses, com propostas concretas e uma intervenção ativa na sociedade portuguesa, num esforço que congregue os objetivos de uma concertação social justa e equilibrada.

Portugal sofre uma grande pressão demográfica e grandes assimetrias económicas e sociais que a recente pandemia veio piorar. É urgente olhar para o desemprego jovem, recuperar idosos inativos e é necessário desenvolver políticas específicas para estas diferentes gerações, bem como saber combinar políticas que poderão beneficiar transversalmente as exigências intergeracionais.

Nesse sentido, a presente moção apresenta de seguida alguma informação que pretende ajudar para uma reflexão mais esclarecida quanto à urgência do objetivo proposto:

Recuperar jovens desempregados

O desemprego dos mais jovens traz uma pressão acrescida socialmente. Numa sociedade que envelhece, a sobrecarga sobre o Estado social intensifica-se a pressão fiscal sobre os jovens e futuros contribuintes agrava-se. Em 2050 haverá um jovem para cada três idosos. As implicações no crescimento económico e de equilíbrio intergeracional avizinham-se complexas. Se entre os poucos jovens que existirão no futuro, poucos contribuirão com o seu trabalho para o desenvolvimento económico e para o regime fiscal, que sociedade podemos esperar? Uma sociedade tensa, menos social, mais egoísta e em risco?

A pressão sobre este grupo é profunda e vai além do seu contributo económico e financeiro. É neste grupo que se constrói a base da educação formal, do futuro profissional de um indivíduo, são os anos que estuda, o que estuda e como se integra no mercado de trabalho que determinam o futuro rendimento e conseqüente carreira profissional. É na fase da transição entre o “ser estudante” para o “ser trabalhador” que os jovens conquistam a sua autonomia e independência.

O sucesso na entrada no mercado de trabalho condiciona múltiplos fatores, como a saída de casa dos pais e a constituição de família. O tipo de emprego que se tem influencia o indivíduo, mas também a sociedade no seu todo (o mercado imobiliário, o consumo de bens e produtos, etc.).

A Comissão Europeia introduziu, desde 2010, o indicador NEET (Neither in Employment nor in Education or Training) para identificar os jovens (15-29 anos) que não têm um emprego, não estão a estudar nem estão em formação (também se designam por Nem-Nem ou NEEF).

O fenómeno NEET dos jovens europeus tem estado em crescimento e a tornar-se uma emergência social pela dimensão que já atingiu (mais de 14 milhões de jovens, sendo a perda

económica resultante deste afastamento estimada em 53 mil milhões de euros, correspondente a 1,2% do PIB da UE).

O drama atinge transversalmente jovens pouco qualificados que deixaram a escola demasiado cedo, mas também jovens licenciados, mestres e doutores, que não conseguem encontrar o seu primeiro emprego.

Em Portugal, um em cada três jovens está inativo ou desempregado. Dois em cada três jovens até aos 24 anos ainda estudam, mas um em cada três dos que se encontram disponíveis para trabalhar está desempregado (32%, cerca 118 mil jovens em 2015). São os NEET, população jovem desempregada e não inscrita em estabelecimentos de ensino ou em processo de formação. Metade dos NEET tem baixa instrução, problemas de saúde, provém de famílias com baixos rendimentos e níveis de instrução.

Recuperar idosos inativos

Em Portugal, 18% dos indivíduos com 65+ anos trabalham por vontade ou por necessidade. As reformas políticas defendem o avançar da idade da reforma para que haja mais trabalhadores no ativo e menos pensionistas. Todavia, as medidas de política de aumento de idade da reforma devem ser acompanhadas de uma alteração económica e de investimento para serem positivas.

Estudos mostram que políticas isoladas direcionadas apenas para aumentar o emprego nos grupos mais jovens ou para reter os trabalhadores mais velhos não são eficazes. Um estudo da Eurofound defende a promoção de políticas de emprego que combinem o emprego jovem com a retenção dos mais idosos.

Desmistifica também a ideia quanto às vantagens potenciais de enviar os trabalhadores mais velhos para a reforma para dar lugar aos mais jovens, sublinhando que essa decisão não é um estímulo à entrada de jovens per se, porque estes trabalhadores não competem entre si.

Que medidas? As propostas combinam as mudanças demográficas com reformas nos sistemas de pensões, reestruturação e flexibilização do mercado de trabalho e medidas para debelar a crise económico-financeira. O estudo aponta para três conjuntos de medidas, que se apresentam nos pontos seguintes.

Políticas dirigidas à entrada de jovens no mercado de trabalho

- a) Prevenir o abandono escolar e reduzir o número de jovens entre os 18-24 que abandonaram a escola com nível equivalente ou inferior ao secundário, e que não seguiram para a universidade ou não se encontram em formação.
- b) Desenvolver programas de formação que façam a ponte entre o sistema de ensino e o emprego. Alguns países desenvolveram com sucesso programas de formação vocacional de aproximação à vida ativa. A Áustria é apontada como exemplo, pois tem um sistema de formação vocacional dual, gerido pelos trabalhadores, sindicatos e Governo, que combina as aprendizagens on-the-job e em contexto de sala de aula. Existe uma corresponsabilização e um acompanhamento contínuo.

- c) Proteção do emprego. A proteção laboral tem um efeito dúbio: se num período de crise a elevada proteção laboral faz com que o mercado seja mais rígido e aparentemente amortecia o efeito da crise, pois para os patrões é mais difícil despedir; também é conhecido o efeito de mercados de trabalho menos flexíveis – em mercados rígidos há menos contratações, logo menos emprego.
E o que acaba por existir em países como Portugal e Espanha é um mercado de trabalho dicotómico, onde coabitam um segmento com trabalhadores com contratos praticamente vedados, altamente protegidos, geralmente mais velhos, e outro segmento com precariedade, altamente flexível, geralmente com trabalhadores mais jovens e mais fáceis de despedir.
- d) Políticas ativas de emprego. Medidas que pretendem incentivar a contratação ou a formação de trabalhadores e que podem ser entendidas como subsídios à contratação de trabalhadores.
Alguns países (a Finlândia e a Suécia, por exemplo) usaram estas medidas para evitar períodos de desemprego longos, pois é conhecido que a dificuldade de reentrar no mercado aumenta à medida que aumenta o período de desemprego. Outras medidas enquadráveis neste ponto são as medidas de promoção de autoemprego ou de empreendedorismo.
- e) Reformas do sistema de benefícios sociais que visam estimular a procura ativa de emprego, para que os jovens não se sintam tentados a substituir o emprego por subsídios.

Políticas para evitar a saída precoce de trabalhadores mais velhos

1. Reformas da Segurança Social:
 - a. Indexar a idade da reforma ao avanço da esperança média de vida. As reformas iniciadas pela UE para uniformizar a idade da reforma nos vários países são apontadas como medidas positivas e eficazes para encorajar mais trabalhadores a trabalhar até mais tarde.
 - b. Conceder subsídios temporários aos desempregados mais velhos, dando-lhes tempo para procurar atividades mais adequadas às suas competências e experiência de vida, o que gera um crédito adicional para o mercado de trabalho.
 - c. Garantir benefícios de saúde direcionados para as necessidades dos trabalhadores mais velhos, nomeadamente em caso de acidente de trabalho.

2. Reformas e incentivos fiscais:

O sistema fiscal está construído na base no rendimento auferido. Alargar o leque fiscal e encontrar novas formas de indexação (por exemplo, indexar impostos à idade) pode debelar ou mitigar riscos de saída antecipada. Diminuir impostos em idades mais avançadas pode incentivar trabalhadores a permanecer no mercado de trabalho até mais tarde.

3. Reformas no mercado de trabalho:

Estimular a permanência no mercado de trabalho de trabalhadores mais velhos, o que passa por incentivos como bónus financeiros a trabalhadores entre 61 e 65 anos.

Medidas que promovem ambos os grupos – emprego e intergeracionalidade

Falamos aqui de medidas que construam pontes de partilha de conhecimento entre trabalhadores mais velhos e jovens. Os mais velhos passam o seu conhecimento intrínseco e os mais novos os seus conhecimentos em novas tecnologias.

Estas medidas incluem: formação ao longo da vida; maior proporcionalidade na distribuição fiscal entre trabalhadores, não trabalhadores e pensionistas; reformas na proteção laboral; e aumento da taxa de atividade da população.

Em Portugal, podemos estar a falar de cerca de 575 mil indivíduos que passariam a fazer parte da “nova população ativa”.

Perante estes dados, pretende esta moção continuar este debate num grupo de trabalho que reúna toda a informação necessária para a sua reflexão e desenvolvimento de medidas concretas que poderão passar pelas aqui apresentadas ou por outras que nos possam fazer mais sentido no seio do nosso trabalho colaborativo do partido.

Coimbra, 05 março 2022

Primeiro Proponente: Hugo Manuel Pinto Faria

Subscritores:

Restantes Subscritores:

Ana Isabel Cardoso Moreira
Ana Luísa Reis Natário
Anabela Peixoto Ferreira
Angela Marina Carvalho Marques
Filipe Manuel da Silva Martins
Filipe Ramos Alves
Francisco Maria Abreu do Nascimento Lampreia Burnay
Hugo Manuel Pinto Faria
Ivo José Melim Freitas
João David Barata Rodrigues
João Filipe Narciso Figueira Mira
João Luís Silva
João Manuel Aiveca Caseiro
João Pedro Marafusta Bernardo
José Alberto Alvarez de Bettencourt
Leonardo Calé
Mário Jorge Ramos de Almeida
Mário Rui Silva Barreira
Marta Filipa de Sousa Ramos
Martim Miguel Gomes da Costa de Brito Barreto
Michel Fernandes Lopes
Nuno Miguel Brás Rolo
Nuno Miguel Martins dos Santos Arada
Patrícia Andreia Robalo Ribeiro
Paulo Carraca
Pedro Manuel Cravino Serra
Rita Pedro Teixeira Soares
Rui Manuel Pereira Matias
Sandra Isabel Lourenço da Silva Estevam
Tiago Filipe Viegas Correia
Tiago Miguel Martins da Silva
Vera Gomes