

Índice

Com emprego? Sim, e pobres	1
"Onde não há desigualdade, não entram os populismos"	3

Com emprego? Sim, e pobres

A crise económica global que irrompeu no final da década passada, deixou não só milhões de empregados na rua, como afetou os rendimentos dos que puderam conservar o seu posto de trabalho. Passou o pior: já se cria emprego na maioria dos países desenvolvidos, mas os salários anteriores, que eram suficientes para manter o trabalhador afastado das penúrias, "esses" parafraseando o poeta – "não voltarão".

O subtítulo de um estudo da OCDE sobre o tema ilustra-o de modo conciso: "Back in work, but still out of pocket" (De novo com trabalho, mas sem deixar de ser pobre). Os investigadores salientam que a norma foi o recuo salarial não apenas em Portugal, Irlanda, Grécia e Espanha, como também nos países bálticos, República Checa e Reino Unido. Nestes últimos, a ter continuado o aumento salarial interrompido em 2007, hoje as remunerações seriam 25 % mais generosas.

Em Espanha, o crescimento económico sustentado é o argumento para afirmar que a crise faz parte da história. Não será caso para repetir ainda o eufórico "estamos na Champions League!", mas 3,2 % não é nada mau, especialmente quando é acompanhado por um aumento da atividade laboral, que deveria *per se* ajudar as famílias a evitar o mergulho no abismo da pobreza. Será que é isso que acontece?

Um relatório da Comissão Europeia (CE), com dados atualizados até 2016, indica que não é exatamente assim. Os números são muito positivos à primeira vista: a criação de postos de trabalho mantém-se de modo sustentado, e assim

será até 2018. A taxa de emprego, de 64,5 %, ainda fica longe dos 69,7 % com que fechou o ano de 2007 (e algo mais dos atuais 71,5 % da média na UE), mas é um bom alívio que a taxa de desemprego tenha baixado dos 26,1 % de 2013, para os 19,6 % de 2016.

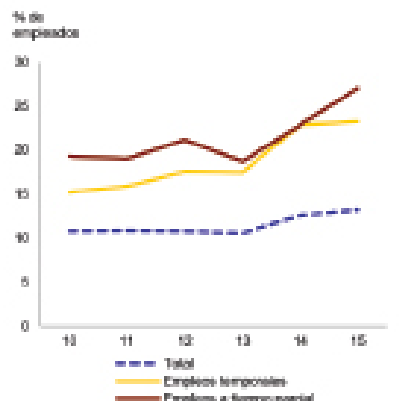
Com efeito, hoje existem mais cérebros e braços a ganhar o seu pão, mas a remuneração pelo seu trabalho nem sempre dá para comprar tudo o que é necessário. O texto da CE é muito claro numa observação: "A pobreza das pessoas empregadas continuou a aumentar. Em 2014, 13,1 % das pessoas empregadas espanholas estavam em risco de pobreza. A pobreza de empregados era especialmente elevada e continuou a crescer entre os que têm contratos temporários ou que trabalham a tempo parcial".

Os fatores são vários, e não exclusivos de Espanha. A ideia de que o salário deve ser suficiente para satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores quanto a habitação, alimentação, educação dos filhos, lazer, etc., parece estar um pouco desatualizada. Só que o seu esquecimento pode acabar por prejudicar mesmo a estabilidade do sistema.

Muita temporalidade, pouco incentivo

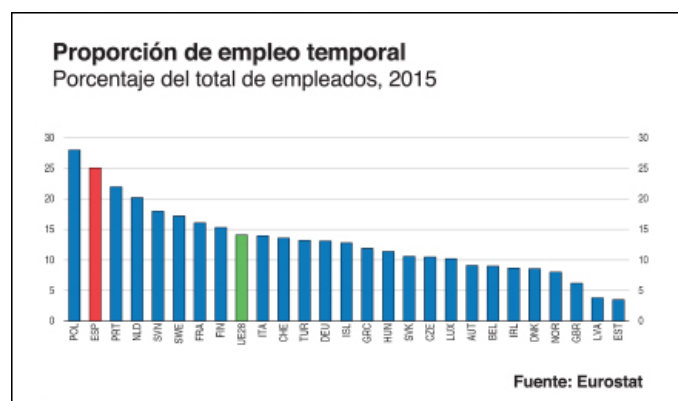
Segundo os dados recolhidos pelo Eurostat sobre a Espanha, a percentagem de pessoas empregadas que correm o risco de cair na pobreza aumentou desde o início da década: se em 2010 constituíam 10,9 %, em 2015 tinham passado a ser 13,1 %.

Tasa de pobreza en situación de empleo, España, 2010-2015



Tasa de pobreza (%): trabajadores empleados con una renta disponible equivalente inferior al 60% de la renta mediana.
Fuente: Eurostat, EU-SILC.

As causas fundamentais estariam nos elevados índices de emprego temporário e a tempo parcial, além dos salários em baixa. Em relação à temporalidade, a CE observa que o índice de trabalhadores espanhóis com contratos de muito curta duração se situa entre os maiores da UE. A Espanha ocupa o segundo lugar, só superada pela Polónia e à frente de Portugal, Croácia, Chipre, etc. A ampla utilização destes contratos “pode afetar negativamente o aumento da produtividade, nomeadamente ao oferecer menores oportunidades de formação no posto de trabalho”. Constatando que não virá a estar muito tempo nesse posto de trabalho, o trabalhador dispõe de poucos incentivos para se inserir na dinâmica da empresa, o que se pode traduzir de algum modo em menos inovação e, conseqüentemente, numa menor competitividade da empresa.



Fuente: Eurostat

Outro fator, o das jornadas de trabalho parciais, coloca em dificuldades o empregado, e não tanto pela dificuldade para coordenar as horas que dedicará a uma empresa e a outra. É que normalmente não existe “outra”, pelo que trabalhar apenas meia jornada é quase sempre involuntário. Segundo a UE, em 2015, mais de 60 % dos empregados a tempo parcial (o dobro de dez anos antes) não conseguiu uma ocupação a tempo inteiro.

Quanto ao salário, a CE salienta que, em Espanha, o ganho por hora trabalhada é baixo. Mesmo que para garantir um melhor pagamento deva haver maior produtividade, e aí falha o mecanismo: um relatório recente, “Estudios Económicos de la OCDE España”, constata, com dados de 2015, a alta percentagem de microempresas com baixa produtividade, e atribui esta última às “elevadas barreiras” existentes para criar e fazer crescer uma empresa, à baixa inovação e a uma grande desconexão entre a oferta de competências dos trabalhadores e as que os empregadores pedem.

Os bons salários “reformam-se”

Ora, no “emagrecimento” salarial que aconteceu após deixado para trás o *choque* da crise, pode dizer-se que *Spain is not different* de outras economias avançadas. Em muitas delas a tendência repete-se, mesmo apesar dos seus índices de desemprego se terem reduzido.

Tom Fairless, especialista em temas económicos do “The Wall Street Journal”, recorreu ao arquivo da Oxford Economics e refere que, em 22 países desenvolvidos, os salários cresceram em média 3,6 % ao ano entre 1995 e 2007, mas que de 2008 a 2016, esse aumento diminuiu, para apenas 2 %. Diz que “normalmente, os economistas esperam que os salários aumentem ao mesmo tempo que caem os índices de desemprego, enquanto sobem a inflação e a produtividade. Mas essas relações parecem ter-se quebrado”.

Para Fairless, haveria diversas explicações. Uma – muito recorrente em diversos sítios –, que o tipo de empregos que foi criado desde o fim da crise, não é o mesmo dos que se perderam quando esta começou. Se a mão de obra do setor da construção civil e da indústria vive uma diminuição – conheceu ondas de despedimentos –, a dos serviços tem aumentado: somente na UE, foram criados nesta área, 3,2 milhões de novos empregos, na maior parte dos casos no comércio, nos transportes e nos negócios, postos de trabalho que, em muitos casos, são difíceis de substituir por máquinas e pior pagos do que os *blue collar jobs* de antigamente.

O especialista salienta outros fatores, como o facto da capacidade de negociação dos empregados se ter corroído devido à incerteza económica geral e à concorrência chinesa, sem contar com o facto dos trabalhadores dos serviços se terem filiado em menor número nos sindicatos. E um dado interessante: os *baby boomers* estão a começar a reformar-se

e, com eles, “reformam-se” os bons salários, pelo que haveria menos pressão por parte dos novos para exigir o regresso a salários elevados... que nunca receberam.

Pobreza infantil

Um dos países que a OCDE menciona para ilustrar o retrocesso dos salários (ou da capacidade de poder de compra destes) e a sua repercussão no nível de vida dos trabalhadores, é o Reino Unido, e vem a calhar para se constatar que não é apenas no sul da Europa que as remunerações decaíram.

Uma reportagem da “The Economist” revela as contradições da situação britânica. Com números de desemprego pelos quais suspirariam Atenas e Madrid – apenas 4,7 % em janeiro, segundo o Eurostat –, o semanário alerta: não existem menos pobres. No início da primeira década do século XXI, 40 % das pessoas em situação de pobreza absoluta viviam em lares de pessoas com emprego, e hoje são cerca de metade. Acontece inclusivamente onde vivem empregados com contratos a tempo inteiro. E um acrescento preocupante: “O efeito [disto] nos filhos é devastador: após uma pronunciada descida na primeira década do século, a pobreza infantil absoluta está a aumentar”.

Algumas das raízes do assunto são as mesmas do que noutros países, como a queda do pagamento por hora trabalhada – atualmente 7 % a menos do que antes da recessão –, ou não terem mais do que um emprego a tempo parcial. Hoje, um em cada 25 trabalhadores a tempo parcial – especialmente, os menos qualificados – admite que desejaria ter um trabalho a tempo inteiro, enquanto que antes da crise era somente um em 40. Outras das problemáticas, pelo contrário, são especificamente muito *British*, como o vertiginoso aumento do preço da habitação. Apenas em Londres, onde vivem 13 % dos britânicos, o aluguer aumentou 50 % desde 2009. Se antes os londrinos dedicavam um quarto dos seus rendimentos a esta área, hoje têm que lhe destinar um terço.

Salários a ficar muito para trás

No plano global, entre a pré-crise e o momento atual, os salários viveram o vertiginoso efeito de rolar numa montanha russa. O “Relatório Mundial sobre Salários 2016/2017” publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), salienta que os salários caíram abruptamente entre 2008 e 2009, tiveram uma ligeira recuperação em 2010 e, em 2015, alcançaram o seu menor crescimento desde 2012 (0,9 % contra 1,6 %). Note-se, sem contar com a China e outros países emergentes, onde a organização refere que os salários

conheceram uma alta mais sólida do que nos países desenvolvidos.

Uma tendência bastante comum em vários cenários, no entanto, é que o fosso entre salários e produtividade foi-se ampliando cada vez mais, e que os primeiros parecem ficar bastante atrás comparativamente à alta da segunda, algo que, segundo o documento, tem vindo a acontecer desde o início da década de 80.

Os números falam por si. Numa análise da situação em 36 economias desenvolvidas, o organismo internacional indica que, desde 1999, o crescimento da produtividade ultrapassou em dez pontos percentuais os aumentos salariais. Só entre 2014 e 2015, a diferença encurtou um ponto, mas contudo, continua a ser profunda.

Talvez esteja de volta – pelo menos para os trabalhadores de baixa qualificação, mais vulneráveis às transformações produtivas – um certo capitalismo primário, do tipo “obter o máximo, pagar o mínimo”. Se esta é a dinâmica que luta por se reinstalar, os índices de desemprego podem ir alegremente para a baixa. Certamente não voltaremos para a Inglaterra de Charles Dickens, mas será difícil convencer as novas gerações de que o trabalho é a mais eficaz ferramenta de progresso social e pessoal.

L. L.

“Onde não há desigualdade, não entram os populismos”

Uma especialista da OIT conversou com “Aceprensa” sobre os salários e a pobreza em situação de emprego.

Como determinar, nos países desenvolvidos, se um trabalhador está em situação de pobreza apesar de dispor de um emprego? Pergunto-o a Rosalía Vázquez Álvarez, economista da Organização Internacional do Trabalho e membro da equipa que elaborou o recente “Relatório Mundial sobre Salários 2016/2017”, dedicado à iniquidade salarial.

- O que normalmente se faz, é olhar para a faixa inferior da distribuição: ver quanto recebe uma pessoa que trabalha a tempo inteiro e como se compara com o limiar de pobreza. Essa é uma forma de medir.

Existe um termo, que não é da OIT, com o qual se tenta medir o vínculo entre mercado laboral e pobreza, denominado rendimento vital. Na nossa convenção 131 de salário mínimo

(SM) de alguma forma tocamos esse conceito, porque se fala de que fatores teriam que determiná-lo: desde o contexto económico, o que implica a produtividade do país, até aos aspetos relacionados com o bem-estar do lar.

Ao mencionar o SM, alude-se ao limiar de pobreza. É verdade que quando se considera um SM há uma certa esperança de que, se isso for cumprido, a pessoa que o recebe possa manter a sua família dignamente, mas nem sempre é o caso, porque agora mesmo, existe uma estagnação dos salários e medidas de austeridade bastante fortes.

Essa estagnação teve um impacto na faixa inferior da distribuição; na possibilidade de que uma pessoa que trabalha, num lar médio, com dois filhos e um cônjuge também empregado, consiga manter a família. Em Espanha, atualmente, o SM é de 707,7 euros mensais, vezes 14 meses. Teria de ser examinado e ver se com ele se pode fazer baixar a linha de pobreza. Caso contrário, deve examinar-se se é suficientemente elevado para ser digno, e que outras políticas podem ajudar a complementá-lo para que uma pessoa possa situar-se acima do limiar da pobreza.

Por outro lado, quando explicamos aos diversos países como teriam de calcular o SM, não tomamos necessariamente em consideração o limiar de pobreza, porque teria de haver outras políticas para, juntamente com o SM, oferecer à família rendimentos dignos. Quando perguntam como estabelecê-lo, é-lhes dito que devem levar em consideração a mediana da distribuição salarial, que não considera a linha de pobreza, mas quão longe está alguém de alcançar o que recebem 50 % dos assalariados. Assim, ou nos fixamos na mediana, que está mais próxima da produtividade do país, ou na linha de pobreza e vamos mais para o que é um rendimento vital e não o SM.

- *Em linhas gerais, que fatores estariam a incidir na baixa geral de salários?*

- Há muitos fatores que determinam o salário, como a capacidade dos agentes sociais de o negociar. Talvez nalguns países possa estar a ocorrer que a perda de força das instituições em termos de relações laborais, de capacidade dos agentes para chegarem a acordos coletivos, tenha um peso na estagnação salarial, ao ponto destes não acompanharem a tendência do custo da vida.

- *Haveria uma espécie de "efeito China" nisto, marcado pelas deslocalizações?*

- O facto das empresas transferirem a sua produção para outras zonas, seria um fator. Mas há outros, como o de haver muita subcontratação atualmente, e com esta o que acontece é que se polarizam as ocupações. Há empresas com um capital humano utilizado em cargos de elevado *ranking*, e qualquer outro tipo de trabalho ou serviço que seja necessário é subcontratado a empresas de serviços, onde se concentra uma massa de trabalhadores de baixa qualificação. Esta polarização leva a que os salários médios fiquem a perder.

Também detetámos outra tendência: não somente a polarização acarreta uma grande diferenciação entre empresas que são mais ou menos produtivas, como dentro das empresas, por muito produtivas que sejam, existe uma grande dispersão salarial: há pessoas que são muito produtivas, mas que auferem salários muito próximos dos de um trabalhador empregado em empresas muito pouco produtivas. Não é pelo facto da empresa ser muito produtiva que todos os seus trabalhadores recebem um salário digno.

Existe, além disso, o tema do "1 %": o facto de a partir da produtividade da empresa, a distribuição favorecer os *top earners*, os grandes ganhadores. Não há controlo sobre como se decidem os salários na faixa elevada da distribuição. É um buraco negro, que provoca uma grande desigualdade na distribuição salarial.

- *Na sua opinião, que efeitos podem ter os salários que ficam a perder relativamente à produtividade no futuro da sociedade do bem-estar?*

- O que nós dizemos é que quando os salários estagnam, cria-se um descontentamento social. Recentemente, estive numa conferência na Finlândia, e uma oradora disse algo de muito interesse: quando não há desigualdade, ou quando esta é muito baixa, toda a gente vive a mesma realidade. Na melhor das hipóteses é-se administrador ou alto executivo, mas toda a gente pode ir de férias. Isso é algo que cria unidade e um certo nível de satisfação por pertencer a essa sociedade. Aí os populismos não entram.

Pelo contrário, a repercussão de não haver um aumento dos salários e de as pessoas terem dificuldade para chegar ao fim do mês, é um descontentamento que nos leva a situações sociais que podem alimentar esse mal-estar. E isso acarreta um certo risco para a coesão social, assim como para o crescimento sustentável nos países desenvolvidos e em qualquer outra região do mundo com situações mesmo mais vulneráveis do que as nossas.

L. L.