

2009

ANUÁRIO



Viver e trabalhar na Europa



Eurofound

© Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 2010

Para direitos de tradução ou de reprodução, contactar o Director da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlanda.

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) é um organismo autónomo da União Europeia que visa contribuir para a formulação de futuras políticas de índole social e laboral. Para mais informações, consulte o sítio da Fundação na Internet: www.eurofound.europa.eu.

Nota Introdutória

No momento da redacção do presente documento, a UE prepara-se para aprovar a nova estratégia decenal da Comissão Europeia, a estratégia Europa 2020, para o crescimento sustentável e o emprego, enquanto a Eurofound trabalha na criação do seu programa de trabalho para 2011. Contudo, a definição de políticas devidamente fundamentadas exige que, antes de se pensar no futuro, se avalie o passado. Este Anuário propõe-se destacar os principais resultados da Eurofound em 2009. Perante o volume de trabalho empreendido todos os anos, não é possível incluir a totalidade dos resultados de investigação da Eurofound no Anuário de 2009, o primeiro a ser publicado no âmbito do seu programa de trabalho quadrienal intitulado «Melhor Trabalho - Melhor Vida». Uma breve análise do Anuário revela, no entanto, que o impacto da recessão dominou a investigação da Eurofound nas suas diversas áreas de especialização. A Eurofound vê ainda validada esta investigação longitudinal e periódica, ao revelar as mudanças operadas até à data em consequência da recessão. O Observatório Europeu da Reestruturação (*European Restructuring Monitor* - ERM) fornece dados trimestrais sobre o aumento e subsequente declínio da perda de emprego associada à reestruturação de empresas; actualizações regulares do Observatório Europeu das Relações Laborais (EIRO) destacaram a cooperação e o conflito que se instalou entre os parceiros sociais na Europa; análises anuais dos horários de trabalho e da remuneração indicam as mudanças operadas nas condições de trabalho em resposta à recessão, enquanto uma comparação de tendências na qualidade de vida revela o impacto da recessão nos cidadãos dos Estados Membros.

Estamos convictos de que o presente Anuário apresenta os principais desenvolvimentos que moldaram o trabalho e a vida dos cidadãos europeus em 2009.

Jorma Karppinen

Director

Erika Mezger

Directora Adjunta

OS NOSSOS RESULTADOS

CAPÍTULO 1	ANTECEDENTES ECONÓMICOS	p. 1
CAPÍTULO 2	A RESPOSTA À RECESSÃO	p. 7
CAPÍTULO 3	COMO FOI A SUA EXPERIÊNCIA?	p. 18
CAPÍTULO 4	QUALIDADE DE VIDA	p. 25
Outra bibliografia		p. 38

O início de 2009 marcou o pico da recessão e as perdas de emprego anunciadas atingiram o seu máximo por volta do primeiro trimestre do ano, afectando desproporcionadamente os trabalhadores do sexo masculino e os jovens trabalhadores. O número de empregos que se perderam por insolvência das empresas registou uma subida constante ao longo de 2008 e de 2009, afectando com particular dureza sectores como a construção, os têxteis e a indústria transformadora. No entanto também foram criados empregos durante o ano, tendo as empresas que oferecem produtos e serviços de baixo preço beneficiado com a nova conjuntura.

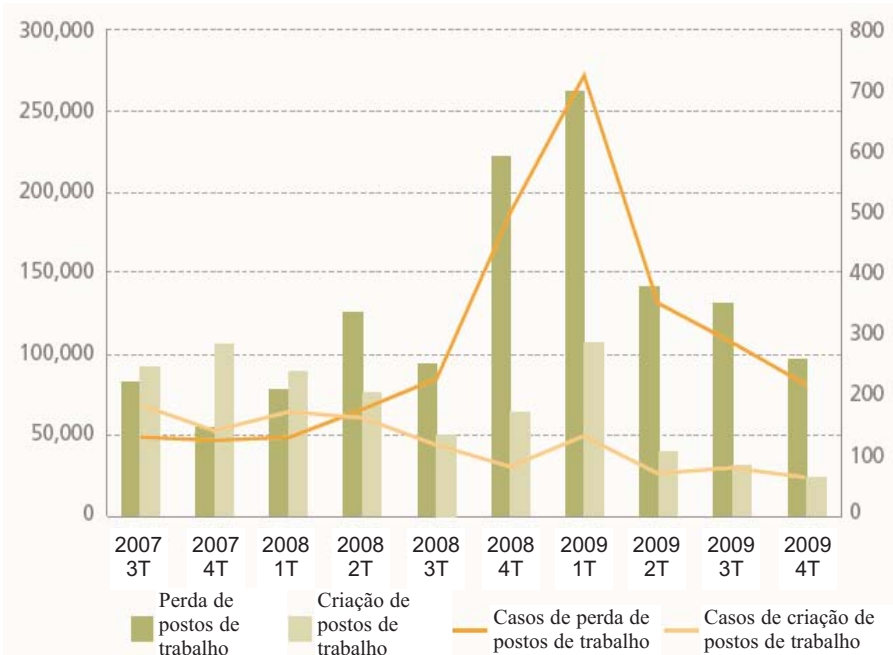
Qualquer avaliação dos desenvolvimentos registados na indústria, da evolução das condições de trabalho e da qualidade da vida quotidiana dos cidadãos na Europa em 2009 tem de ter em conta o impacto da recessão provocada pela crise financeira que eclodiu em 2008. Na perspectiva da Eurofound, a recessão é um tema muito pertinente para o seu mandato de investigação, porque afecta todas as áreas de investigação - as mudanças na indústria, a qualidade do trabalho e do emprego, bem como as condições e qualidade de vida. Todas estas áreas foram drasticamente afectadas nos dois últimos anos e a situação continua a deteriorar-se. É possível que a diminuição das margens de lucro prejudique a adopção de medidas onerosas destinadas a melhorar as condições de trabalho. O aumento da dívida pública em muitos Estados Membros também se repercutirá de forma negativa nos fundos destinados a implementar políticas sociais.

Embora a UE tenha saído da recessão técnica no terceiro trimestre de 2009, o crescimento manteve-se lento e muito aquém das tendências históricas. O desemprego continuou a aumentar, alcançando os níveis mais elevados de que há registo em mais de uma década (9,5 % na UE27). Pelo menos até ao primeiro trimestre de 2009, os mais afectados foram os trabalhadores manuais, em particular os trabalhadores manuais qualificados, reflectindo a concentração de perda de empregos na indústria transformadora e na construção. À semelhança do que aconteceu em recessões anteriores, os homens foram mais afectados pela perda de emprego do que as mulheres. A taxa de emprego dos jovens (entre os 15 e os 24 anos) registou uma queda mais acentuada do que entre as pessoas com mais de 24 anos. No entanto, nos Estados Membros mais afectados pela recessão, como a Irlanda, a Espanha e os Estados Bálticos, a deterioração da situação do mercado de trabalho atingiu claramente todos os grupos demográficos (jovens, idosos, homens e mulheres).

O Observatório Europeu da Reestruturação (ERM) da Eurofound analisa desde 2002 a dimensão das reestruturações na Europa e as suas consequências para o emprego ao nível da criação e perda de postos de trabalho. Os números referentes a 2009 reflectem uma extensa e contínua perda de emprego na Europa. Desde o final do segundo trimestre de 2008 que o ERM vem registando as notícias divulgadas pelos meios de comunicação europeus que dão conta de uma perda significativamente maior de emprego nas empresas envolvidas em processos de reestruturação. Os números aumentaram ao longo do ano, tendo atingido o seu máximo no último trimestre de 2008 e no primeiro trimestre de 2009. Em 2009, embora diminuíssem as notícias de perda de emprego, o anúncio de novos empregos também sofreu uma redução, como indica a Figura 1. De notar que, no mesmo período, a percentagem do número total de empregos que se perderam por insolvência registou um aumento significativo.

A investigação conduzida pela Eurofound revelou que, num cenário de recessão global, o número de casos de insolvência aumentou significativamente ao longo do ano, até meados de 2009. Na Dinamarca, por exemplo, o número de insolvências aumentou 85 % entre Maio de 2008 e Maio de 2009, não obstante 2008 ter sido já um ano recorde nesta matéria. Alguns sectores foram especialmente atingidos por insolvências, tais como a construção, os têxteis, o comércio grossista e retalhista, a indústria transformadora, a hotelaria e restauração e a indústria automóvel. Na Estónia, por exemplo, desde 2008 o número de pagamentos por insolvência triplicou na indústria transformadora e quase quadruplicou no comércio grossista e retalhista; só no sector da construção registaram-se 15 vezes mais pagamentos por insolvência.

Figura 1: Número de casos de reestruturação e número total de postos de trabalho perdidos e criados



Fonte: ERM Publicação trimestral 4 – Inverno de 2009

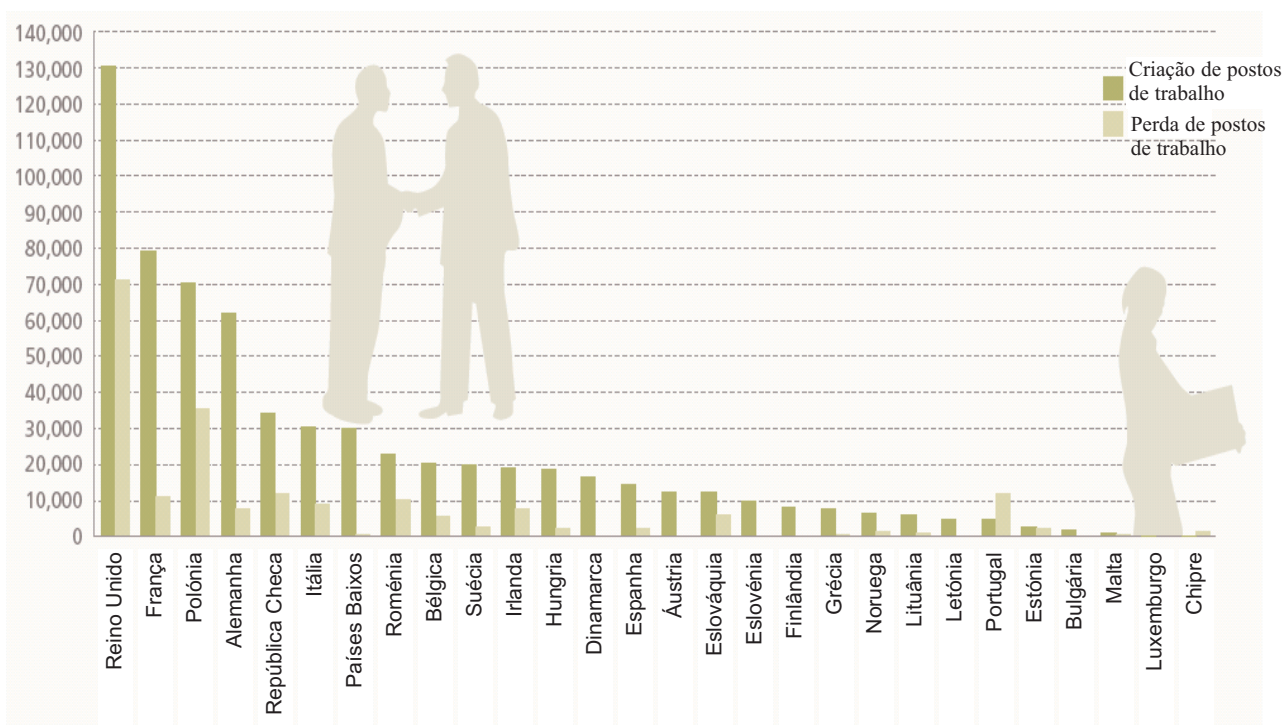
A investigação especificada em «Reestruturação em situação de falência: exemplos nacionais recentes» propôs se examinar casos recentes de insolvência para melhor compreender o fenómeno em geral e, em particular, as consequências para os trabalhadores afectados e o tipo de compensação que recebem. Concluiu que a existência de dívidas excessivas é uma das principais causas de falência das empresas, tal como a incapacidade de desenvolver estratégias de competitividade. Quando a recessão económica as atingiu, foi lhes difícil evitar a insolvência. A quebra na procura de produtos e serviços ou o acesso limitado ao crédito dificultaram ou impossibilitaram muitas empresas de pagar o serviço da dívida. As pequenas e médias empresas (PME), que dependem mais de crédito, parecem ser as mais vulneráveis nesta matéria. Alguns países introduziram medidas de concessão de crédito às PME (em particular) para proteger as empresas em risco de insolvência devido à escassez de créditos comerciais. Em Itália, por exemplo, o Governo criou um fundo que permitiu às empresas contrair empréstimos até 1,5 milhões de EUR. Até à data, porém, este tipo de estratégias parece ter tido pouco sucesso.

As empresas também foram vítimas de um «efeito dominó», tendo a insolvência de uma outra empresa acabado por provocar a sua própria falência. A insolvência entre empresas a montante da cadeia de fornecimento resultou na insolvência das empresas mais a jusante dessa cadeia. Na Roménia, por exemplo, a crise no sector da construção criou problemas às empresas da indústria de processamento da madeira, resultando numa diminuição das encomendas e na criação de dificuldades financeiras às empresas de exploração florestal. Na Lituânia, as falências no sector da hotelaria e da restauração foram causadas em parte pelo encerramento da companhia aérea nacional e pelo cancelamento de voos para a Lituânia por companhias áreas estrangeiras. Este efeito dominó também contribuiu para disseminar o declínio económico pelos países. Na Eslováquia, por exemplo, as primeiras a entrar em falência foram as empresas exportadoras para países já atingidos pela crise económica, em particular empresas da indústria automóvel, o que, por sua vez, provocou uma quebra de vendas nos seus fornecedores nacionais.

803

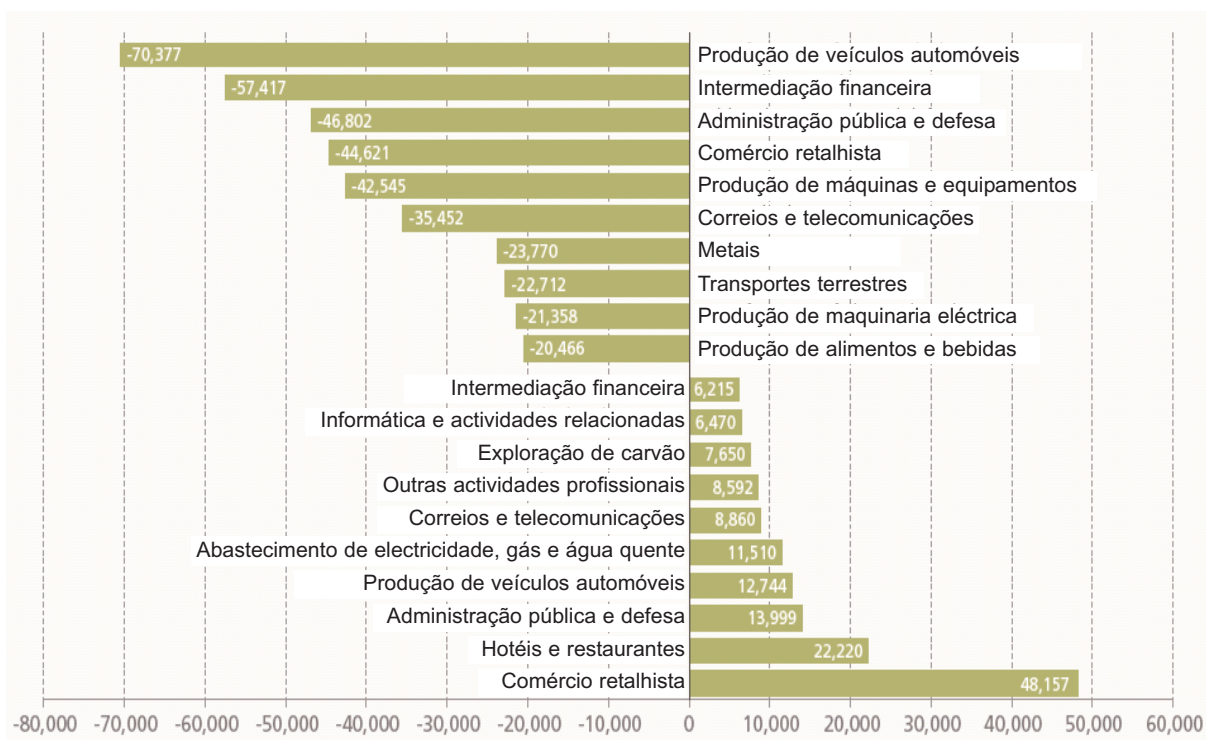
contactos e reuniões informativas foram realizados entre a Eurofound e decisores políticos fundamentais da União Europeia

Figura 2: Perda e criação de postos de trabalho por país, 2009



Fonte: ERM

Figura 3: Perda e criação de postos de trabalho por sector, 2009



Fonte: ERM

Enfoque sobre o Fórum da Fundação 2009:

Recessão - encontrar a saída

Disponibilizar um fórum de debate e discussão que reúna decisores e actores fundamentais sob o mesmo tecto é um componente decisivo do trabalho da Eurofound. O evento emblemático da Eurofound é o Fórum da Fundação, que reúne de dois em dois anos. Em Novembro de 2009, os participantes no evento inaugurado pelo Taoiseach (primeiro-ministro) irlandês Brian Cowen debateram o tema Global recession: Europe's way out («Recessão global: as soluções da Europa»), reflectindo o enfoque específico do trabalho da Eurofound sobre a crise económica durante esse ano. Em particular debateram se, e em que medida, a Europa poderia sair da recessão com os seus princípios sociais e políticos intactos? Terão alguns valores europeus fundamentais de ser alijados para reconquistar a competitividade global? Os argumentos a favor de cortes na despesa pública foram esgrimidos contra quem considerava a despesa do Estado um elemento fundamental para manter o equilíbrio económico. Os participantes debateram se os governos deviam reforçar, e nesse caso em quanto, o seu financiamento para a criação de emprego, para a ajuda à procura de emprego e para subsídios de formação e contratação. Inevitavelmente, colocou-se a questão de saber se essas medidas dispendiosas seriam sustentáveis e receou-se que, com o aumento do desemprego, a procura pudesse exceder a capacidade de resposta dos serviços. Outros oradores no Fórum também sublinharam o papel que as parcerias sociais podem desempenhar na promoção da vantagem competitiva europeia e destacaram a necessidade de criar respostas adequadas para a reforma da segurança social e dos benefícios sociais.

De acordo com a investigação, as consequências para os trabalhadores que perdem o seu emprego em resultado de uma insolvência tendem a ser mais graves que noutros tipos de reestruturação: o seu empregador falido pode não conseguir providenciar qualquer tipo de apoio, de ordem financeira ou prática e, na falta do pagamento de indemnizações por despedimento, muitos trabalhadores tornam-se dependentes do apoio do Estado. O apoio prestado pelos governos da maioria dos países inclui medidas para garantir o pagamento de eventuais créditos dos trabalhadores sobre o seu empregador falido e para assegurar que os direitos à pensão não são afectados: em muitos países os fundos de pensões são protegidos por regulamentos que obrigam a mantê-los separados dos interesses da empresa.

Como obtém o ERM os seus dados?

O Observatório Europeu da Reestruturação (ERM) monitoriza as reestruturações, bem como a perda e criação de emprego anunciadas pelas empresas nos meios de comunicação da UE27 e da Noruega. A recolha de dados abrange todos os anúncios envolvendo a criação de 100 postos de trabalho no mínimo ou que afectem 10 % da mão de obra em empresas que empregam pelo menos 250 trabalhadores. Esta abordagem, embora tenha a grande vantagem de captar os anúncios na fase inicial dos processos de despedimento, sobrestima quase de certeza os números realmente afectados pelas reestruturações. Outras fontes de dados também podem gerar valiosas informações complementares sobre perdas de emprego. Em 2009, o ERM começou a estudar as notificações de despedimento colectivo. Nos termos da Directiva 98/59/CE, todas as empresas que planeiem reduções temporárias do horário normal de trabalho (*lay offs*) dos trabalhadores, uma medida que está sujeita a determinados limiares, são obrigadas a notificar as respectivas autoridades nacionais e a implementar um processo de consulta e negociação para atenuar os efeitos dos *lay offs*. Estas notificações contêm informações valiosas sobre os despedimentos projectados. Também neste caso os dados são limitados, porque as informações não são recolhidas de modo uniforme em todos os Estados Membros e nem sempre na mesma fase do processo. O ERM continuará a explorar estes conjuntos de dados no futuro.

A base de dados do ERM é actualizada diariamente. Os leitores podem aceder a mais informações sobre casos específicos utilizando o motor de busca em www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm.

Numa perspectiva nacional, os números apresentados para o ano em apreço nos quatro boletins trimestrais do Observatório Europeu da Reestruturação demonstram que o Reino Unido foi o infeliz líder em termos de perdas de emprego anunciadas, tendo sido extintos mais de 125 000 postos de trabalho devido, em parte, ao desemprego em massa num sector financeiro sitiado, que ao longo do ano anunciou perdas superiores a 30 000 empregos. Outros sectores, em particular o retalhista, também divulgaram perdas de emprego substanciais: a cadeia retalhista de venda de bebidas alcoólicas para fora, *First Quench*, por exemplo, anunciou a perda de 6 000 empregos na sequência do encerramento dos seus 1 000 pontos de venda no país.

Contudo, o Reino Unido também liderou a criação de emprego, tendo sido anunciados mais de 60 000 novos postos de trabalho em 2009. Muitos deles foram criados por retalhistas de desconto e cadeias de restaurantes de comida rápida cujas fortunas parecem ter prosperado à medida que o resto da economia se deteriorava. No primeiro trimestre do ano, por exemplo, a *Kentucky Fried Chicken* anunciou a intenção de criar 9 000 postos de trabalho no Reino Unido. No mesmo trimestre, novamente no Reino Unido, o supermercado de desconto *ASDA* anunciou a criação de 7 000 postos de trabalho (esta dinâmica não se limitou ao Reino Unido: no Outono de 2009, o *Colruyt*, grupo belga de grandes armazéns de desconto, anunciou a criação de cerca de 4 000 novos postos de trabalho).

Na Polónia, uma série de reestruturações em larga escala resultou na criação de um elevado número de empregos: por exemplo, 5 000 novos postos de trabalho foram anunciados nos estaleiros navais de Stocznia Szczecin e Stocznia Gdynia, e o gigante informático IBM anunciou a criação de 1 000 postos de trabalho no Outono.

Parte dos novos postos de trabalho também esteve associada à criação de «empregos verdes». No segundo trimestre do ano, a *Veolia Environnement* de França anunciou a criação de 5 000 postos de trabalho na área da reciclagem e a *Electricity Supply Board* da Irlanda anunciou que seriam criados quase 4 000 postos de trabalho em tecnologias de energia limpa. A recessão também teve reflexos na criação de postos de trabalho anunciados pelo sector público, que implementou serviços para apoiar os trabalhadores despedidos: o Serviço Público de Emprego sueco, por exemplo, anunciou a criação de 2 000 novos postos de trabalho no terceiro trimestre.

49%

de aumento nos documentos políticos da Comissão Europeia que citam a investigação da Eurofound

Fórum da Fundação 2009

Quem disse o quê

O *Taoiseach*, **Brian Cowen**: «O mais importante que nós [na Irlanda] podemos fazer para proteger os postos de trabalho e criar emprego é agir rápida, decisiva e eficazmente no sentido de corrigir e estabilizar as nossas finanças públicas, o que restaurará a confiança nacional e internacional e permitirá atrair investimento e aumentar o consumo, uma condição essencial para que exista emprego.»

John Monks, Confederação Europeia dos Sindicatos: «Os Estados Providência são estabilizadores. Temos de equilibrar as economias de mercado e os sectores públicos. A Alemanha e o Reino Unido registaram quedas semelhantes no PIB, no entanto, graças aos eficazes subsídios de emprego de curto prazo concedidos pela primeira, o desemprego alemão não subiu muito.»

Amy Domini, fundadora e presidente executiva da *Domini Social Investments* e reconhecida defensora do investimento socialmente responsável: «É essencial que desafie algumas das premissas que têm servido de base ao funcionamento do sistema financeiro. Defendo que os activos financeiros devem ser geridos de forma a cumprir as metas que se propõem, designadamente melhorar a vida de mais pessoas.»

Jørgen Rønnest, Presidente do Comité de Assuntos Sociais, BusinessEurope, considerou incorrecta a abordagem da crise como um problema sistémico e alertou contra uma excessiva regulamentação das empresas: «As soluções têm de ser encontradas ao nível empresarial e sectorial.»

Maria João Rodrigues, consultora especial sobre a Agenda de Lisboa: «No meio desta recessão, muitas pessoas têm medo de serem apelidadas de proteccionistas. Mas se perdermos postos de trabalho agora, será muito mais difícil criá-los no futuro ... As nossas discussões sobre a crise também deverão debruçar-se sobre formas de incentivarmos o crescimento a longo prazo. Não devemos perder de vista o nosso objectivo a longo prazo.»

Robert Verru, Director Geral da DG Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades da Comissão Europeia: «A maior parte das pessoas não esperava que a Europa respondesse à crise de forma tão coesa. Temos de continuar a explorar o potencial de uma reacção comum. Se a UE não tivesse mostrado coesão, teria sido difícil registarmos estes progressos.»

Krasimir Popov, ministro adjunto do Trabalho e da Política Social sobre a resposta da Bulgária à crise: «O nosso plano de recuperação de curto prazo inclui a tomada de medidas na área da segurança social e do seguro de saúde e a resolução das consequências sociais da reestruturação. Foram disponibilizados cupões para formar trabalhadores que perderam o seu emprego, cobertos pelo Fundo Social Europeu. Estão a ser disponibilizados imensos recursos para estimular a criação de emprego.»

Anna Ekström, Presidente da Confederação Sueca das Associações Profissionais: «O diálogo social visa o equilíbrio de poderes entre interesses conflituosos. Um verdadeiro diálogo social permite que ambos os lados dêem o seu contributo... Devemos encarar a segurança social como um investimento, um estímulo à mudança, um estímulo ao crescimento... melhor dizendo, mais como trampolim do que como rede de segurança.»

Se, por um lado, as convulsões da recessão deram origem a movimentações laborais, por outro lado, as quebras na procura foram frequentemente colmatadas com novas formas de organização do trabalho ou com o aumento da flexibilidade interna. Uma característica da actual recessão tem sido a disponibilidade das autoridades públicas e dos parceiros sociais para, em resposta a situações que são encaradas como quebras de procura temporárias, colaborar em medidas de manutenção do emprego apoiadas pela introdução de alterações nas políticas e medidas a nível da UE.

AO NÍVEL DA UE

No âmbito da pesquisa sobre a recessão, a Eurofound não se limitou a quantificar detalhadamente os números envolvidos na perda e criação de postos de trabalho, tendo efectuado uma avaliação qualitativa da forma como os Estados Membros, as empresas, os parceiros sociais e os sindicatos lhe deram resposta na Europa. Efectuada com recurso a estudos de caso e comparações de abordagens nacionais, esta avaliação beneficia da estrutura tripartida da Eurofound, que permite um acesso e percepção únicos das visões e abordagens dos intervenientes comunitários, bem como dos governos, sindicatos e organizações patronais nacionais.

Para responder a esta recessão económica sem precedentes, têm sido implementadas na Europa e a todos os níveis medidas de combate à crise. O Plano Europeu de Recuperação Económica (PERE), adoptado pelo Conselho Europeu em Novembro de 2008, foi o principal instrumento de resposta da UE. O relatório do ERM de 2009 «Reestruturação em situação de falência» refere que o PERE procura coordenar as políticas dos Estados Membros e conceder financiamento adicional através do Banco Europeu de Investimento (BEI) e de fundos como o Fundo Social Europeu (FSE). O PERE tem por objectivo principal estimular o consumo e, dessa forma, ajudar a preservar postos de trabalho até que se dê a retoma.

O plano também anunciou o alargamento temporário das regras de funcionamento do Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização (FEG) para abranger especificamente as reestruturações nas empresas em resultado da crise. Esta derrogação obriga os Estados Membros a apresentar uma correspondência clara entre os despedimentos e a crise económica. O referido alargamento do âmbito de aplicação produzirá efeitos até finais de 2011, tal como o reforço de financiamento da UE, que aumentou de 50 % para 65 %. Acresce que o número de despedimentos exigido para a elegibilidade à concessão de apoio foi reduzido de 1000 para 500, independentemente de se tratar de um só caso ou de um conjunto de casos mais pequenos. Até agora, a maioria dos fundos foi gasta em medidas de recrutamento e aconselhamento e em acções de reciclagem profissional. O FEG também prevê outras medidas, tais como a concessão de subsídios de mobilidade, medidas de apoio salarial e acções direccionadas para grupos especialmente desfavorecidos.

Os SPE têm funcionado bem?

De acordo com alguns parceiros envolvidos no processo de assistência a trabalhadores despedidos no seguimento de dois casos mediáticos de reestruturação ocorridos em 2009, o apoio adicional em termos de recursos financeiros e humanos disponibilizados pelos SPE foi «um aditamento extremamente valioso às demais fontes de financiamento». A investigação da Eurofound salientou o papel desempenhado pelo financiamento dos SPE na integração de trabalhadores despedidos em resultado da reestruturação de duas empresas do sector da telefonia móvel, a *BenQ* na Alemanha e a *Perlos* na Finlândia. A investigação concluiu que o tempo extra concedido para formação e para a concessão de apoio personalizado e exaustivo, em especial a grupos de trabalhadores mais vulneráveis, foi um elemento decisivo para o êxito do fundo e do aumento dos esforços nacionais e regionais. No cômputo geral, o SPE parece ter tido um impacto significativo na empregabilidade e no bem estar dos trabalhadores despedidos, pelo menos nestes casos.

Na Alemanha e na Finlândia funcionam dois modelos diferentes de apoio a trabalhadores despedidos: a empresa de transferência e o centro de segurança da mudança. Ambos estão bem desenvolvidos. Contudo, no caso alemão, o modelo normal de uma empresa de transferência não inclui o apoio e a formação altamente personalizados desses trabalhadores, nem o apoio a grupos pelos seus pares, que integram o pacote do SPE. Tanto no caso alemão, como no caso finlandês, a assistência do SPE permitiu que as parcerias de formação avaliassem com mais pormenor os requisitos do mercado de trabalho e desenvolvessem acções de formação personalizadas, mais susceptíveis de conduzir à obtenção de emprego. Na Finlândia, devido às restrições orçamentais impostas pelo Governo, é difícil contratar pessoal extraordinário para prestar apoio aos trabalhadores. O financiamento do SPE, no entanto, permitiu contratar mais pessoal e o centro de emprego local pôde receber ajuda de mais alguns consultores, de um orientador profissional e de um líder de equipa.

Outra limitação que normalmente afecta os modelos tradicionais alemão e finlandês é a sua frequente escassez de tempo e de recursos financeiros. Esta situação cria problemas aos trabalhadores que mais necessitam de apoio, que precisam de intervenção, aconselhamento e formação acrescidos para poderem regressar ao mercado de trabalho. No caso das empresas *BenQ* e *Perlos*, as pessoas inquiridas para o estudo de caso *Added value of the European Globalisation adjustment Fund: A comparison of experiences in Germany and Finland* («Mais valia para o Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização: uma Comparação de Experiências na Alemanha e na Finlândia») consideraram que a vantagem principal da intervenção do SPE residiu na mobilização de recursos e pessoal extraordinário para ajudar os trabalhadores, e não na criação de novos tipos de sistemas de apoio. Em ambos os casos, parecem ter sido os grupos mais vulneráveis dos trabalhadores afectados - idosos, pessoas com baixos níveis de qualificação e mulheres (em especial mães solteiras) - os principais beneficiários do apoio adicional possibilitado pelo financiamento do SPE. Os trabalhadores inquiridos nas duas empresas apreciaram em particular o apoio mais intenso e personalizado que lhes foi prestado pelos novos consultores.

A RESPOSTA À RECESSÃO

Respostas dos Estados Membros

À medida que os efeitos da recessão se faziam sentir por toda a Europa, os governos regionais e nacionais dos Estados Membros foram respondendo com o lançamento de extensos pacotes de medidas de combate à crise. Um elemento fundamental de muitos destes pacotes é a prestação de apoio e a assistência às empresas e trabalhadores que enfrentam os desafios da quebra da procura e, por conseguinte, um mercado laboral fragilizado.

Socorrendo-se de um vasto conjunto de medidas, os Estados Membros combateram esta batalha em várias frentes no intuito de proteger os postos de trabalho, lidar com as consequências do desemprego e atenuar o seu impacto para, numa perspectiva de longo prazo, procurar manter a empregabilidade e salvaguardar as condições propícias ao crescimento do emprego.

Redução do horário de trabalho

Um dos instrumentos mais importantes introduzido ou, nalguns casos, reforçado pelos governos, é o trabalho subsidiado em horário reduzido. Em resposta à diminuição da procura e, por conseguinte, da produção, os empregadores reduziram o número de horas de trabalho e o salário dos seus trabalhadores (frequentemente mediante a celebração de acordos colectivos), cabendo aos apoios estatais cobrir temporariamente a diferença dos salários. Tais planos protegem os trabalhadores, impedindo-os de sofrer cortes elevados nos seus rendimentos, ao mesmo tempo que permitem às empresas reter trabalhadores qualificados com custos reduzidos para a entidade patronal. Considerando as enormes diferenças

existentes na Europa ao nível das leis laborais e dos regimes de acordos colectivos, não foi possível manter o mesmo nível de cooperação entre os governos e as empresas com o objectivo de viabilizar o trabalho com horário reduzido ao longo do período de crise.

Travões a fundo – o sector automóvel em crise

O sector automóvel é um sector fundamental porque emprega directamente mais de 2,2 milhões de pessoas na Europa e quase 10 milhões em actividades da cadeia de fornecimento, o que representa cerca de um terço de todos os postos de trabalho na indústria transformadora. Porém, a actual recessão atingiu gravemente o sector automóvel. Uma quebra de vendas nos primeiros quatro meses de 2009 de cerca de 15 % na UE15 e de 21 % nos novos Estados Membros (NEM) provocou uma onda de choque que percorreu todo o sector, ameaçando inúmeros postos de trabalho. Em meados de Fevereiro, por exemplo, a *General Motors* anunciou a perda de 47 000 postos de trabalho e, em Março, a *Volkswagen* anunciou a supressão da totalidade dos seus 16 500 postos de trabalho temporários existentes no conjunto das suas operações mundiais.

Em 2009, a investigação da Eurofound analisou os desenvolvimentos registados no sector, a forma como a indústria automóvel reagiu à crise económica e as respostas políticas que foram sendo concebidas nos planos nacional e europeu. Muitos governos nacionais intervieram para disponibilizar créditos de emergência e aumentar a procura, instituindo por exemplo sistemas de abate que recompensavam o comprador de um carro novo com um incentivo pecuniário. Embora estas medidas tivessem impulsionado a procura dos consumidores na Alemanha, noutros países a implementação de sistemas semelhantes não teve o mesmo impacto. Os sistemas de redução do horário de trabalho permitiram salvar postos de trabalho, pelo menos a curto prazo, cobrindo o Estado a diferença salarial com vista a compensar os cortes nas remunerações e garantir a continuação do pagamento das contribuições para a segurança social.

Iniciativas empresariais

Em alguns países, as empresas desenvolveram as suas próprias iniciativas de salvaguarda dos postos de trabalho face à diminuição da procura, incluindo paragens de produção temporárias combinadas com licenças sem vencimento, *lay offs* temporários, congelamento dos salários e cortes salariais. Nos casos da *Bentley Motors* e da *Toyota* no Reino Unido, da *Volvo* na Suécia e da *Opel* na Polónia, os trabalhadores puderam frequentar acções de formação durante as paragens de produção ou a redução do horário de trabalho, quer para reforçarem as suas qualificações, quer para obterem uma melhor preparação na eventualidade de um potencial despedimento. Só quando a situação económica melhorar será possível analisar a eficácia destas medidas no apoio ao sector automóvel. Em Julho de 2009, novos indícios apontaram para a eventualidade de ocorrerem mais fusões e encerramentos.

Para mais informações, consulte *Recent restructuring trends and policies in the automotive sector* («Tendências e políticas recentes de reestruturação do sector automóvel»).

Na Alemanha, o actual sistema federal de *Kurzarbeit* concede apoio estatal a empresas que recorrem ao trabalho com horário reduzido. Quando as necessidades em termos de horários de trabalho flexíveis são superiores ou esgotaram as possibilidades acordadas colectivamente, a empresa dispõe ainda da possibilidade de recorrer aos fundos federais. Entre Outubro e Dezembro de 2008, o número de trabalhadores susceptíveis de beneficiar de pagamentos ao abrigo do fundo aumentou mais de cinco vezes. Em Março de 2009, cerca de 1,1 milhões de trabalhadores alemães tinham um horário de trabalho reduzido subsidiado. Algumas estimativas indicam que, sem a adopção desta política, mais de 350 000 trabalhadores alemães teriam sido alvo de *lay off*. Foi seguramente graças às medidas gerais de incentivo que a queda do PIB alemão não resultou numa taxa de desemprego tão elevada como seria de esperar. Na Alemanha, o PIB baixou 6,7 % entre o primeiro trimestre de 2008 e o primeiro trimestre de 2009, enquanto em Espanha não chegou a registar

metade desse valor, baixando apenas 3 %. O emprego, em contrapartida, registou um ligeiro crescimento na Alemanha, 0,4 %, por oposição a uma queda de 6,3 % em Espanha.

Uma intervenção semelhante, desemprego parcial (*chômage partiel*), em França ajudou a salvaguardar postos de trabalho, em particular na indústria automóvel, tendo aumentado consideravelmente o número de empresas que se candidatou a financiamento ao abrigo desse sistema. No sistema francês, em caso de dificuldades económicas excepcionais, o estado financia 60 % do salário horário mínimo durante os períodos em que os trabalhadores são temporariamente colocados em regime de lay off. Os Países Baixos e a Áustria utilizaram sistemas semelhantes. No Reino Unido, em que a negociação colectiva está amplamente descentralizada, as medidas de redução do horário de trabalho destinadas a enfrentar a recessão foram em grande parte acordadas empresa a empresa entre a administração e os sindicatos. Não existe qualquer programa nacional que ajude os empregadores a manter o emprego durante a aplicação do horário de trabalho reduzido.

Os países que implementaram medidas activas como a flexibilidade do horário de trabalho, o trabalho com horário reduzido e *lay offs* temporários parecem ter conseguido limitar o número de despedimentos. A Áustria, a França, a Alemanha e os Países Baixos, por exemplo, que utilizaram combinações destas medidas, tiveram uma subida do desemprego menos acentuada que muitos outros Estados Membros. É possível, no entanto, que estes resultados positivos não perdurem se o mercado de emprego falhar a retoma. Existe um perigo real de um aumento rápido dos níveis de desemprego, até em países como a França e a Alemanha, cujas indústrias transformadoras têm conseguido até agora evitar reestruturações em grande escala provocadas pela recessão.

Redução dos custos da mão-de-obra

Uma redução dos custos da mão de obra pode contribuir claramente para melhorar a situação financeira das empresas em tempos de crise. Nalguns Estados Membros, os governos reduziram ou diferiram os custos não salariais do trabalho, principalmente os impostos e contribuições a cargo dos empregadores. A Alemanha, por exemplo, reduziu as contribuições patronais para o seguro de desemprego para 2,8 % em 2009 e 2010. Nalguns países, certos grupos de trabalhadores ou empresas em sectores específicos beneficiam de contribuições reduzidas para a segurança social. Na República Checa, na Hungria e em Portugal, por exemplo, o governo incentiva as empresas a contratar trabalhadores mais velhos mediante a concessão de reduções ou isenções das suas contribuições para a segurança social, tais como o seguro de saúde. Entretanto, em Espanha, o governo diferiu as contribuições patronais nos sectores da aviação e transportes terrestres.

Medidas a nível das empresas

Ao longo de 2008 e 2009, empresas de diversos sectores tomaram as suas próprias medidas, sem o apoio do Estado, para adaptar o horário de trabalho e, assim, reduzir os custos da mão de obra. Entre as medidas implementadas, contam-se as seguintes: paragens de produção, férias obrigatórias, redução das semanas ou dias de trabalho, recurso acrescido a bancos de horas de trabalho, rotação de férias e licenças sabáticas. Em muitos casos, o salário também foi reduzido, com cortes que chegaram aos 10 % ou 20 %. Na prática, as empresas adoptaram uma combinação de medidas, geralmente após ouvirem os sindicatos e os conselhos de empresa.

Na medida em que o pico da recessão se deu em finais de 2008/inícios de 2009, algumas empresas tiraram partido da época das festas do final do ano. As paragens de produção e os períodos de encerramento de empresas em Dezembro de 2008 e Janeiro de 2009 chegaram a durar quatro semanas. A situação prolongou-se durante o primeiro semestre de 2009, tendo algumas empresas optado por paragens de produção ou pela redução dos turnos de trabalho. Em geral, a primeira reacção das empresas aos períodos de menor movimento resultantes da quebra da procura consistiu em reduzir os saldos de horas dos trabalhadores propondo-lhes que aproveitassem para tirar as férias a que tinham direito.

Cortes salariais para salvar postos de trabalho

Para evitar despedimentos, muitos empregadores acordaram o congelamento de salários ou cortes salariais com os representantes dos trabalhadores. Em muitos casos, os cortes salariais não foram aplicados uniformemente a todos os empregados, tendo sido escalonados de acordo com os níveis de rendimento, por exemplo, congelamento de salários para os trabalhadores com rendimentos baixos, cortes salariais moderados para os trabalhadores com rendimentos médios e cortes salariais superiores associados ao não pagamento de bónus para os quadros da administração. Tais medidas de salvaguarda de postos de trabalho foram, na sua maioria, tomadas em conjunto com outras medidas e não como iniciativas isoladas. Por exemplo, em Janeiro de 2009, o fabricante de equipamentos electrónicos *Sony* cancelou o seu processo de despedimento e comprometeu-se a manter a sua fábrica de Barcelona em laboração até 2010 em troca de um congelamento dos salários e de um aumento das horas de trabalho. No mesmo ano, os pilotos da companhia aérea checa aceitaram um corte de 6,5 % nos salários para salvar 200 postos de trabalho e a companhia aérea irlandesa *Aer Lingus* celebrou um novo acordo de redução salarial com os principais sindicatos da Irlanda, *SIPTU*. Ao abrigo do acordo, 850 trabalhadores aproveitaram uma opção de «saída e regresso» que lhes permitiu receber um atractivo pacote de compensações e os readmitiu em novas funções com salários mais baixos e condições menos favoráveis.

Em contrapartida, outras empresas introduziram ou alargaram a utilização de bancos de horas de trabalho, em particular na Alemanha. Alguns trabalhadores foram instados a tirar dias de descanso em compensação pelas horas extraordinárias acumuladas, o que permitiu aos trabalhadores dispor de tempo livre sem usar dias de férias, e às empresas evitar pagar mais pelas horas extraordinárias. Outra opção foi pedir aos trabalhadores que tirassem alguns dias de folga no presente para trabalharem mais horas no futuro, aquando da projectada retoma na procura dos produtos da empresa.

Para evitar despedimentos durante a actual crise de procura (quando deixou de ser viável recorrer a folgas, férias ou horas extraordinárias) muitas empresas europeias colocaram os seus trabalhadores num regime de trabalho com horário reduzido ou instituíram *lay offs* temporários. Para os trabalhadores, tais medidas garantem, pelo menos temporariamente, a manutenção dos seus postos de trabalho, mesmo que a redução do horário de trabalho signifique um corte no salário que auferem. Para os empregadores, a redução dos custos laborais aumenta a sua flexibilidade interna e permite-lhes preservar o acesso à mão de obra, às aptidões e às competências necessárias para a retoma projectada.

Em Março de 2009, os trabalhadores da fábrica de veículos comerciais sueca *Scania* aceitaram trabalhar sob um regime de *lay off* temporário em troca de uma garantia de emprego de seis meses após o acordo. O acordo também implicava uma redução de 20 % do horário de trabalho e um corte de 10 % nos salários, bem como cortes no subsídio de férias e o congelamento dos salários durante o ano.

Tudo indica que a aplicação dos regimes de trabalho com horário reduzido ou de *lay offs* temporários tiveram início em Janeiro de 2009, com uma segunda vaga em Abril/Maio de 2009. Regra geral, as empresas têm encarado estas decisões como medidas temporárias, com um período de aplicação de algumas semanas a alguns meses. Posteriormente, algumas empresas acabaram por prorrogar o período de vigência das mesmas. Algumas empresas consideraram, contudo, desnecessário recorrer à redução do horário de trabalho: a *Skoda*, na República Checa, por exemplo, beneficiou de um aumento da procura provocado pelo sistema de abate de carros alemão.

1,6 milhões de
pessoas acederam ao sítio da
Eurofound na Internet no
ano passado

Um inquérito nacional conduzido na Alemanha em finais de 2009 concluiu que, pese embora a crise afectasse a maior parte das empresas, apenas uma pequena minoria tinha despedido pessoal. A criação de bancos de horas de trabalho foi a medida mais utilizada para reduzir o horário de trabalho efectivo e atenuar o impacto da quebra da procura sobre as empresas. No total, 30 % das empresas alemãs recorreram aos bancos de horas de trabalho, quer sob a forma de redução de horas registadas em bancos individuais, quer sob a forma de créditos de horas de trabalho, que terão de ser compensadas por altura da recuperação económica. A segunda medida mais comum foi a redução do horário de trabalho, utilizada por 20 % das empresas.

Outras empresas, sobretudo em áreas de serviços como a banca ou a consultoria financeira, introduziram uma medida de redução do tempo de trabalho mais prolongada, sob a forma de interrupções de carreira ou férias sabáticas. O Grupo financeiro BBVA, por exemplo, introduziu um conjunto de medidas de redução dos custos em Maio de 2009 (que teve por objectivo adicional ajudar os trabalhadores a conciliar a vida profissional com a vida familiar, concedendo lhes maior flexibilidade). A opção de tirar uma licença de três a cinco anos para abraçar projectos pessoais ou profissionais foi uma das medidas adoptadas, sendo oferecido o pagamento de cerca de 30 % do respectivo salário anual e benefícios de saúde, com garantia de emprego no final desse período.

LIDAR COM A CRISE DO EMPREGO

Perante um cenário de desemprego em massa, os Estados Membros envidaram esforços acrescidos no sentido de reintegrar os desempregados no mercado de trabalho. Uma forma de facilitar a reintegração é a prestação de serviços de recrutamento, aconselhamento e orientação profissional.

Vários Estados Membros procuraram adaptar os respectivos serviços públicos de emprego (SPE) ao aumento da procura resultante da perda de postos de trabalho durante a recessão. Algumas das medidas adoptadas consistiram na contratação de pessoal adicional para dar resposta ao acréscimo da procura, na formação do pessoal existente, no alargamento do período de consulta ou na coordenação dos seus serviços de emprego com outros prestadores de serviços relacionados com o mercado de trabalho.

Atenuação dos efeitos das reestruturações

Uma reestruturação, seja ela decorrente da crise financeira ou resultado de uma fusão, é traumática para os trabalhadores e pode ter um profundo impacto económico na região afectada. Na Europa, no entanto, muitas empresas envidaram esforços significativos, frequentemente em colaboração com representantes dos trabalhadores e com as autoridades públicas, para minimizar os efeitos da perda de emprego. Algumas ajudaram os trabalhadores a manter ou a encontrar novos postos de trabalho, outras analisaram, com eles, a melhor forma de alcançar objectivos num horizonte temporal mais alargado. Ao longo de 2009, a Eurofound estudou exaustivamente alguns casos de reestruturação de empresas, com vista a analisar as boas práticas em termos de reestruturação, relacionadas ou não com a actual crise. Concluiu que as consultas são um factor essencial para minimizar os efeitos da perda de emprego. Nos melhores exemplos, a consulta cooperativa encontra-se integrada nos procedimentos operacionais da empresa e tem lugar de forma continuada, mesmo quando não estão previstas quaisquer reestruturações.

Um estudo separado concluiu que a parceria social tem sido fundamental para atenuar as consequências negativas da reestruturação. Na Suécia e na Bélgica, foram criadas parcerias sociais para melhorar as perspectivas de integração rápida dos trabalhadores despedidos em novos e melhores postos de trabalho. Na última década, o Conselho Sueco de Apoio e Aconselhamento em Caso de Despedimento (TRR) ajudou cerca de 160 000 funcionários «de colarinho branco» de 20 000 empresas filiadas a encontrar emprego ou a iniciar novas carreiras. O programa visa garantir também que o participante recebe até 70 % do seu anterior salário. O envolvimento conjunto dos sindicatos e das organizações patronais é um factor essencial do êxito alcançado até à data na colocação de pessoas em novos empregos, com taxas de sucesso entre 60 % e 70 %. O processo é moroso, podendo a relação de um utente com o centro de formação estender-se até cinco anos. Na Bélgica, as designadas «unidades de reconversão» obtiveram taxas de sucesso semelhantes ao TRR sueco. Criada em resposta a um caso específico de reestruturação, uma associação tripartida constituída por representantes dos sindicatos, dos empregadores e dos serviços públicos de emprego público gere o orçamento.

As estruturas de parceria social em Espanha e em Itália desempenham um papel diferente, procurando antecipar a mudança antes que ela assuma a forma de reestruturação empresarial e de despedimentos. Não parecem existir, no entanto, programas que procurem minimizar a perda de emprego e encontrar soluções construtivas.

Consulte os estudos de caso do *ERM - Good practice in company restructuring* («Boas práticas de reestruturação empresarial»); e os estudos de caso *EMCC – Joint social partner structures and restructuring: Comparing national approaches* («Estruturas conjuntas de parceiros sociais e reestruturação: comparação de abordagens nacionais»).

Vários Estados Membros introduziram incentivos (ou alargaram o âmbito dos programas existentes) destinados a promover a criação de mais postos de trabalho pelas empresas. Tais incentivos incidiram na possibilidade de os empregadores beneficiarem de uma redução dos custos não salariais (como os descritos supra) ou da concessão de subsídios salariais por cada novo trabalhador contratado. Desta forma, os desempregados recebem ajuda para regressar ao mercado de trabalho e as empresas passam a dispor dos recursos de que necessitam para uma futura retoma económica.

Como atenuar o impacto do desemprego a longo prazo

Segundo a experiência adquirida com recessões anteriores, existe um desfasamento temporal entre as quedas de produção e as quedas ao nível do emprego, pelo que se prevê que o emprego continue a deteriorar-se, provavelmente durante os próximos quatro a cinco anos. É evidente, portanto, que o auxílio estatal à manutenção e criação de emprego tem de continuar durante o período de estabilização económica. Muitos Estados Membros ajustaram os seus programas para prestar apoio financeiro aos desempregados nas actuais circunstâncias, por exemplo, simplificando o acesso às prestações por desemprego. Os apoios também revestiram a forma de abonos de família, subsídios de habitação e subsídios a estudantes, tendo como objectivo ajudar aqueles que foram excluídos do mercado de trabalho por causa da recessão. Muitos Estados Membros, porém, terão de vencer um importante desafio: encontrar o equilíbrio certo entre a concessão de apoio às pessoas e empresas e o peso desse mesmo apoio no orçamento de Estado.

152 443

publicações impressas
foram divulgadas e muitas
mais publicadas
electronicamente

Melhoria das competências para uma futura retoma – apoio à formação nos Estados Membros

Durante a recessão, alguns governos apoiaram a implementação de medidas de formação criadas pelas empresas para os seus trabalhadores, incentivando as a desenvolver acções de formação adicionais. Este apoio assumiu a forma de aconselhamento e consultoria junto das empresas, no intuito de lhes ensinar a ministrar acções de formação internas ou a encontrar o prestador externo mais adequado. No Reino Unido, por exemplo, o programa Train to Gain («Formar para Ganhar») é um serviço governamental que presta aconselhamento a empresas de todos os sectores e dimensões, no intuito de as ajudar a melhorar os níveis de competência dos seus trabalhadores. A partir de Janeiro de 2009, a iniciativa foi alargada a acções de formação de curto prazo em áreas que garantem um retorno rápido para as empresas, tais como a gestão da tesouraria e técnicas de melhoria da actividade empresarial. Em diversos casos, os auxílios estatais à formação foram associados ao trabalho com horário reduzido. Na Áustria, República Checa, Alemanha e Polónia, os empregadores recebem um subsídio de formação, que pode cobrir entre 25 % e 80 % dos custos, pela disponibilização aos trabalhadores de cursos de formação durante as horas livres do período de redução do horário de trabalho. Outras medidas de apoio incluem a prestação de aconselhamento e consultoria que anteriormente só eram disponibilizados aos desempregados ou a concessão de apoio financeiro à formação e aos custos com o pessoal.

São necessárias medidas direccionadas para manter ou reforçar o investimento na formação: um inquérito realizado no Reino Unido, por exemplo, revela que 44 % das empresas reduziram o investimento em formação por causa da crise. Em resposta ao risco de financiamento insuficiente da formação, o Governo britânico reservou fundos para garantir a ministração de acções de formação ou uma colocação subsidiada a todas as pessoas com menos de 25 anos e desempregadas há um ano.

Para mais informações, consulte os relatórios «Reestruturação na recessão – relatório de 2009 do ERM», *Sink or swim – recession and recovery in Europe* («Morrer ou sobreviver - a recessão e a recuperação na Europa») e *Social dialogue and the recession* («O diálogo social e a recessão»).

O DIÁLOGO SOCIAL DURANTE A RECESSÃO

Cooperação através da crise

O impacto da recessão no diálogo social foi diversificado. Em muitos casos, pelo menos até agora, juntou os parceiros sociais na implementação de respostas pragmáticas e imediatas. Em contrapartida, noutros Estados Membros, em particular naqueles que procuraram implementar medidas de austeridade para combater défices orçamentais, as tensões entre o governo nacional e, designadamente, os sindicatos da função pública, resultaram em conflito.

Como já foi referido, os diversos programas para reduzir o horário de trabalho basearam-se em acordos celebrados entre os empregadores e os sindicatos. No âmbito da investigação sobre as relações laborais realizada em 2009, a Eurofound encontrou inúmeros exemplos de concessões negociadas entre os parceiros sociais.

Por exemplo, em 26 de Maio de 2009, o Grupo *Schaeffler*, a *IG metall* e o conselho de empresa do grupo assinaram um acordo que instituiu cortes salariais em troca de garantias temporárias de segurança no emprego, excluindo despedimentos até 30 de Junho de 2010, desde que a redução dos custos laborais fosse alcançada mediante um conjunto de medidas aprovadas conjuntamente, as quais incluíam a redução do horário de trabalho com ajustamento dos salários

e vencimentos e uma maior utilização do trabalho com horário reduzido. De acordo com os dados fornecidos pela direcção, 220 000 postos de trabalho que estavam em risco foram salvos, pelo menos a curto prazo.

Na indústria transformadora sueca, face ao extraordinário desafio colocado pela recessão, o sindicato de trabalhadores de metalomecânica (*IF Metall*) e as organizações patronais chegaram a um acordo em Março de 2009 para reduzir as horas de trabalho. A negociação também implicou a redução dos salários. No entanto, os trabalhadores ficaram a receber, pelo menos, 80 % do seu salário normal. Acordos locais garantem a ministração gratuita de acções de formação aos trabalhadores, permitindo lhes melhorar as suas competências e empregabilidade. No princípio do Outono de 2009, foram assinados cerca de 500 acordos locais, abrangendo cerca de 70 000 trabalhadores, e prevê-se a assinatura de outros.

COOPERAÇÃO TRIPARTIDA

Em muitos países, os parceiros sociais e os governos nacionais trabalharam em colaboração tripartida para elaborar medidas visando atenuar os efeitos da recessão. Um acordo tripartido, celebrado em Março de 2009 na Estónia, propôs a tomada de medidas nas áreas da aprendizagem ao longo da vida, segurança social e métodos de trabalho flexível, combinando, por exemplo, o trabalho em tempo parcial com a aprendizagem ao longo da vida e transferindo grande parte dos serviços prestados pela segurança social e de procura de emprego para canais electrónicos, para melhorar a sua eficácia.

135 276

documentos foram descarregados do sítio da Eurofound na Internet (um aumento de quase 28 000 relativamente a 2008)

A negociação de concessões – salários versus empregos

Perante tantas empresas pressionadas para reduzir significativamente os custos, os representantes dos trabalhadores e os sindicatos vêm-se confrontados com a difícil escolha de terem de concordar com condições de emprego mais desfavoráveis e contribuir para a redução de custos ou se arriscarem a um *lay off* de parte do pessoal, a uma relocalização ou mesmo a um encerramento da empresa. Este tipo de «negociação de concessões» implica frequentemente a concordância dos representantes dos trabalhadores com cortes salariais ou com o congelamento dos salários. Os representantes dos trabalhadores também podem ser forçados a aceitar outras condições menos favoráveis, como mais horas de trabalho sem aumento do salário, em troca de garantias de emprego por parte da administração. O sindicato DATE, por exemplo, na subsidiária neerlandesa da empresa de correio global *TNT*, concordou com cortes salariais até 15 % em troca de uma garantia de emprego que exclui despedimentos para os próximos três anos. A alternativa, segundo os sindicatos, seria colocar em risco 11 000 postos de trabalho num mercado altamente competitivo.

Os sindicatos, no entanto, nem sempre ficam satisfeitos com as soluções que trocam maior flexibilidade por mais segurança no emprego. O congelamento dos salários na fábrica de automóveis *SEAT* em Martorell, em Espanha, só foi aprovado em Março de 2009, após morosas negociações entre as partes envolvidas. A administração do fabricante de automóveis alemão *Daimler* e o seu conselho de empresa aprovaram um pacote de redução de custos mais abrangente em Abril que, segundo se espera, permitirá poupar cerca de 2 mil milhões de EUR. No entanto, as garantias de emprego oferecidas em troca pela *Daimler* foram criticadas por alguns membros do conselho de empresa como sendo demasiado limitadas.

Embora a negociação de concessões possa contribuir para aumentar a segurança do emprego em tempos difíceis, na perspectiva dos representantes dos trabalhadores só será um êxito se for implementada como estratégia de curto prazo. Pela sua própria natureza, as concessões minam o objectivo fundamental dos sindicatos, que é a melhoria das condições de emprego. Para que a negociação de concessões traga vantagens para os trabalhadores, é necessário que as concessões sejam implementadas temporariamente e baseadas em pré requisitos específicos.

Em Junho de 2009, o Governo polaco aprovou, sob a forma de dois projectos de lei, um pacote de medidas de combate à crise apresentado pelos parceiros sociais. Genericamente encarado como uma retoma do diálogo social, o pacote continha 13 medidas, incluindo o aumento do salário mínimo, a subsidiação do emprego como alternativa aos despedimentos e o aumento dos benefícios sociais para os trabalhadores que tinham perdido o emprego.

Na Bélgica, como parte de um plano de relançamento da economia nacional e de manutenção do poder de compra dos trabalhadores, os parceiros sociais concordaram em entregar os designados «ecocheques» aos trabalhadores, os quais podem ser utilizados para comprar bens de consumo ecológicos. No acordo intersectorial tripartido, que integra a mesma iniciativa, foi acordado um aumento do valor dos tickets de refeição, um benefício muito utilizado no país. Perante o aumento do desemprego em Espanha, o Governo decidiu aumentar os subsídios e estabelecer um pacote de medidas de promoção do emprego nos sectores público e privado, incluindo o reforço dos investimentos públicos em infra estruturas e no sector da construção.

O REVERSO DA MEDALHA – PROBLEMAS NAS RELAÇÕES LABORAIS

Durante a crise, as movimentações laborais coordenadas têm sido mais a excepção do que a regra. Este facto pode ser um reflexo das preocupações sobre a gravidade da situação económica, que poderão ter persuadido os parceiros sociais a considerar que a adaptação e a flexibilidade são mais importantes para a sobrevivência. É provável que a falência de grandes empresas conhecidas, como a *General Motors* (internacionalmente) e a cadeia retalhista *Woolworths* (no Reino Unido e na Alemanha), bem como o subsequente aumento do desemprego, levem os sindicatos a optar pela negociação em detrimento da organização de manifestações laborais em resposta às propostas de reestruturação.

Embora a crise tenha resultado numa cooperação significativa entre os sindicatos, as organizações patronais e os governos nacionais, a contracção económica em curso e a dimensão de muitos dos cortes implementados para a combater resultaram em protestos, movimentações laborais e, nalguns casos, numa interrupção do diálogo social.

Em alguns países, os sindicatos opuseram-se às medidas governamentais de combate à crise. Em Janeiro de 2009, na Lituânia, os sindicatos organizaram um protesto nacional contra a política do governo. Da mesma forma, em França, as principais organizações sindicais convocaram nesse mesmo mês uma greve de protesto nacional contra a resposta do governo à crise.

Uma greve geral em Itália, convocada em Abril pela Confederação Geral dos Trabalhadores Italianos (CGIL) para protestar contra a alegada incapacidade do governo em solucionar a crise económica, fez sobressair as tensões entre os sindicatos, uma vez que a CGIL se opunha ao acordo alcançado pelo Governo com os outros parceiros sociais sobre a reforma do sistema de negociação colectiva.

Na Grécia, uma greve geral chamou a atenção para a deterioração da situação económica do país em Abril, quando os sindicatos protestaram contra a política fiscal restritiva do Governo grego. Em Outubro, os sindicatos da função pública organizaram um dia de greve geral para contestar a nova lei remuneratória do funcionalismo público.

Em Maio, sete sindicatos do Luxemburgo organizaram uma ampla demonstração exigindo garantias de emprego e de exclusão de cortes no sistema de segurança social do Luxemburgo.

Na Lituânia, a confederação nacional dos sindicatos organizou uma greve de fome em Julho, em protesto contra os cortes nos salários dos já de si mal pagos funcionários públicos. Os protestos continuaram em Outubro.

No Verão de 2009, o diálogo social foi oficialmente interrompido em Espanha, pese embora a assinatura de uma declaração conjunta em que os parceiros sociais e o governo reconheciam a crise enfrentada pela economia espanhola e a sua importância. Todas as partes se comprometeram a empreender acções de apoio à recuperação económica no quadro do diálogo social. O governo e os sindicatos, no entanto, rejeitaram algumas medidas fundamentais apresentadas pelos representantes dos empregadores, tais como uma redução das contribuições patronais para a segurança social e a flexibilização dos contratos de trabalho.

Na Estónia, em Outubro, dois sindicatos representando os trabalhadores da saúde protestaram contra os planos governamentais de cortar nas despesas da saúde, argumentando que os cortes salariais levariam à emigração dos trabalhadores do sector.

Em Dezembro de 2009, o sistema de parceria social que vigorava na Irlanda há 22 anos ruiu após o Governo ter anunciado o fracasso das conversações com os sindicatos da função pública para a definição de um método destinado a reduzir as despesas neste sector em mil milhões de EUR.

As empresas multinacionais e a negociação colectiva

Em 2009, a Eurofound analisou o papel desempenhado pelas empresas multinacionais (EMN) nos processos de negociação colectiva. Pelo facto de serem grandes empregadoras, as práticas das EMN são cruciais para compreender a evolução dos vários sistemas de negociação colectiva. Muitas vezes, exercem pressão para mudar os sistemas nacionais de negociação colectiva, inclusive exigindo uma maior margem de negociação para as empresas e conferindo um maior ênfase à competitividade na agenda negocial. A sua organização internacional e estruturas de gestão, bem como a capacidade para a deslocalização de postos de trabalho além fronteiras têm implicações na estrutura, na agenda e nos resultados da negociação colectiva. Regra geral, as EMN têm estado na vanguarda dos acordos (empresariais, normalmente) que introduzem sistemas salariais variáveis e horários de trabalho mais flexíveis. Nas negociações locais com empresas nacionais, as EMN recorrem frequentemente a comparações de custos e desempenhos transfronteiriços (especialmente com operações de menores custos na Europa Oriental e na Ásia), em particular com empresas do sector da indústria transformadora. Perante uma ameaça de realocização, sucede trocarem se medidas de redução dos custos e de flexibilização por uma garantia de manutenção da produção e do emprego. As negociações centram-se cada vez mais em reestruturações transfronteiriças devido às crescentes preocupações com as realocizações.

O relatório que descreve os resultados da investigação também incide sobre a necessidade de desenvolver mecanismos de negociação transnacionais para que a negociação colectiva possa continuar a ser um instrumento relevante de regulação do mercado de trabalho. Para mais informações, consulte o relatório completo «Empresas multinacionais e negociação colectiva».

3

COMO FOI A SUA EXPERIÊNCIA?

As condições de trabalho em 2008-2009

Muitos trabalhadores viram reduzido o seu horário de trabalho em 2008 e 2009, mas com cortes salariais, em resposta à quebra da procura na indústria. As tendências de aumento salarial, substanciais nalguns países, sofreram um abrandamento significativo. Nalguns casos foram mesmo revertidas pela subida do custo de vida e pelo congelamento dos salários ou cortes salariais directos, que reduziram o poder de compra dos trabalhadores. A investigação da Eurofound também pôs a descoberto as constantes dificuldades enfrentadas por muitos trabalhadores sem qualificações, que trabalham em empregos não declarados ou não possuem a nacionalidade do país onde trabalham, os quais recebem salários inferiores, apresentam uma maior probabilidade de possuir um emprego precário e piores condições de trabalho em geral.

HORÁRIO DE TRABALHO

O mandato da Eurofound inclui a análise das condições de trabalho na Europa, uma área em que os desenvolvimentos registados em 2008 e 2009 também revelam o impacto da recessão. O EIRO vem compilando desde 2003 uma análise anual dos acordos colectivos em matéria de horários de trabalho na Europa. Cada publicação anual debruça-se sobre o ano precedente. A análise *Working time developments – 2008* («Evolução dos horários de trabalho - 2008»), publicado em meados de 2009, concluiu que o padrão evolutivo do horário de trabalho se alterou no decurso de 2008. Na década anterior, na UE15, a semana de trabalho tinha vindo a sofrer reduções, registando uma quebra na média de horas semanais negociadas de 38,6 horas para 37,9 horas. O padrão repetia-se nas EMN, embora com uma redução menor, de 39,6 horas por semana para 39,4 horas entre 2003 e 2008. Importa sublinhar que a diminuição da semana de trabalho não implicou perdas salariais. No entanto, com a aproximação do final de 2008, as reduções nas horas de trabalho, com os consequentes cortes nos salários, foram ficando mais frequentes à medida que a crise se agravava: as reduções forçadas do horário de trabalho e, normalmente, dos salários sob a forma de redução do horário de trabalho e de *lay offs* temporários foram aumentando à medida que as empresas procuravam lidar com a quebra da procura.

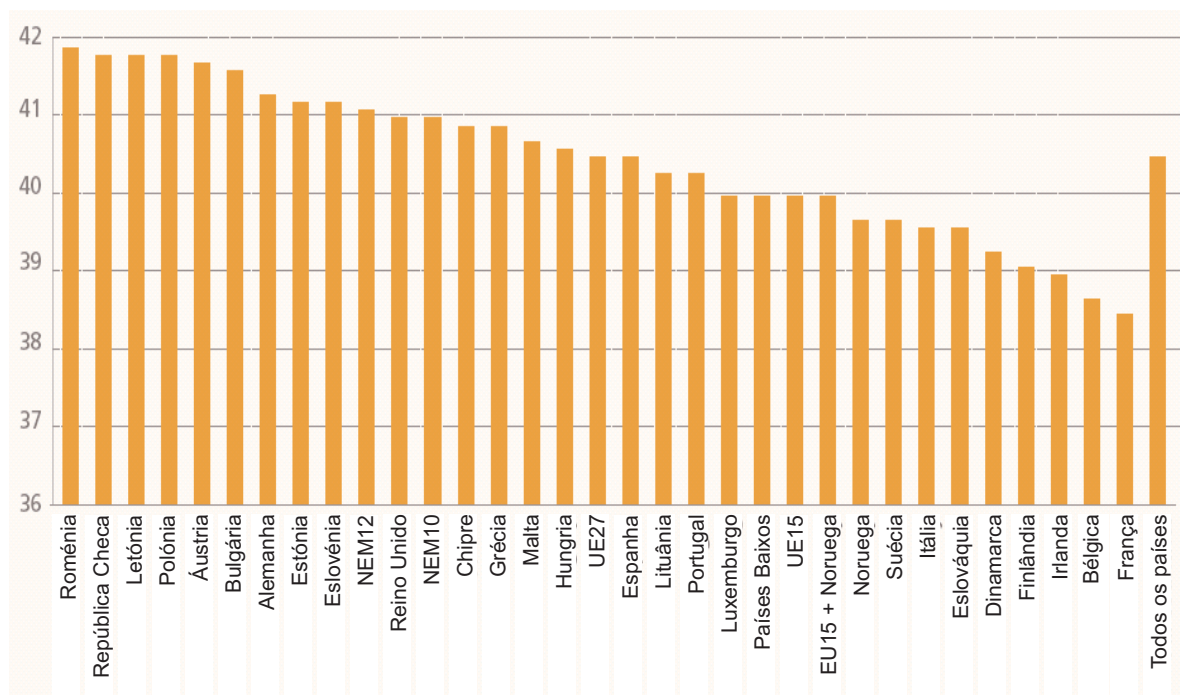
A análise anual dos horários de trabalho também revelou que a extensão da semana de trabalho reflectia uma divisão clara entre a UE15 e os NEM12: apenas três países da UE15 apresentaram semanas de trabalho efectivamente mais longas do que a média da UE27, ao passo que os trabalhadores de 10 dos 12 novos Estados Membros trabalharam semanas mais longas do que a média da UE27. A semana de trabalho mais longa foi registada na Roménia, onde os trabalhadores a tempo inteiro trabalharam, em média, 41,8 horas por semana, por oposição a França, em que o mesmo tipo de trabalhadores trabalhou 38,4 horas.

O ECS estuda os horários de trabalho

No primeiro trimestre de 2009, a Eurofound desenvolveu algum trabalho de campo com vista à elaboração do Segundo Inquérito Europeu às Empresas (ECS 2009). Embora os primeiros resultados tenham ficado disponíveis no final de 2009, as conclusões não são debatidas no presente Anuário pelo facto de a grande maioria dos resultados só ter sido disponibilizada em 2010 através do relatório de síntese e das análises secundárias. As conclusões do inquérito à situação europeia lançam luz sobre as estratégias adoptadas em termos de horários de trabalho e flexibilidade, sobre os programas de remuneração variável e participação financeira, o diálogo social e as práticas adoptadas nas empresas europeias na área dos recursos humanos. Foram entrevistados directores de recursos humanos e, sempre que possível, representantes dos trabalhadores em mais de 27 000 empresas de 30 países: 27 Estados Membros da UE, Croácia, Turquia e antiga República Jugoslava da Macedónia.

As maiores diferenças fizeram-se notar ao nível das férias anuais pagas: os trabalhadores na Suécia apresentaram os melhores resultados, com 33 dias por ano. Em contrapartida, os trabalhadores da Estónia tiveram apenas 20 dias de férias. Também neste caso foi manifesta uma divisão entre os «novos» e os «antigos» Estados Membros.

Figura 4: Média de horas semanais de trabalho efectivas no emprego principal de trabalhadores a tempo inteiro, 2008

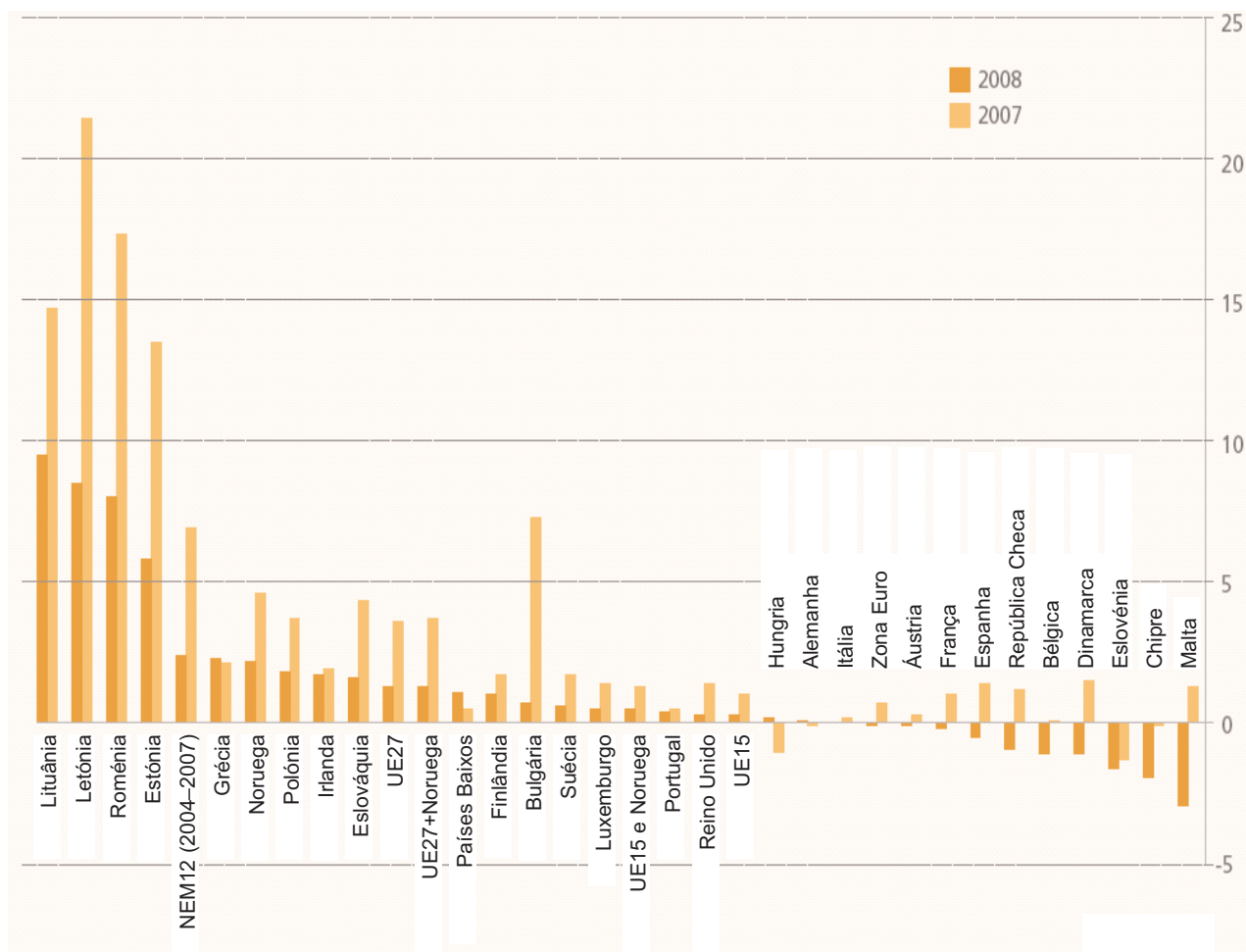


Nota: A figura supra apresenta dados Eurostat harmonizados relativos à média de horas de trabalho efectivas no emprego principal de trabalhadores a tempo inteiro, com base no correspondente Inquérito às Forças de Trabalho para o terceiro trimestre de 2008. Estas horas incluem a totalidade das horas de trabalho, bem como as horas extraordinárias, independentemente de serem ou não remuneradas.

REMUNERAÇÃO

O programa de análises anuais da Eurofound sobre a evolução dos salários também remonta a 2003, pelo que a análise anual contínua da evolução também permite uma comparação das tendências ao longo do tempo. A análise mais recente, Pay developments – 2008 («Evolução das remunerações – 2008»), detectou diferenças substanciais na evolução dos salários entre 2008 e 2007. Em ambos os anos, todos os países da UE27 (juntamente com a Noruega, também incluída no estudo) registaram aumentos dos salários fruto de negociação colectiva. Contudo, as subidas acentuadas da taxa de inflação reduziram esse aumento salarial, em termos reais, de 3,6% em 2007 para 1,3% em 2008. Acresce que esta média muito mais baixa se traduziu em quebras do salário real em muitos países. Apesar de apenas três países terem registado uma quebra do salário real em 2007, em 2008 a inflação anulou ou ultrapassou o aumento do salário nominal em 10 Estados Membros. Sucede ainda que nesses países, em que o salário real diminuiu (mais acentuadamente na Lituânia, Letónia, Roménia e Estónia), os aumentos de 2008 foram drasticamente inferiores aos de 2007.

Figura 5: Aumentos médios salariais negociados por acordo colectivo, ajustados à inflação, 2007 e 2008 (%)



Fonte: EIRO

O relatório também concluiu que a persistência das disparidades salariais por género resultou no facto de as mulheres auferirem um salário cerca de 16 % inferior ao dos homens na Europa em 2008, apesar dos termos explicitamente neutros em termos de género utilizados nos acordos colectivos europeus. Na UE15, a disparidade tem vindo a diminuir de forma constante, passando de mais de 20 % em 2001 para 15 % em 2008. Nos NEM12, o diferencial é superior, atingindo o valor de 18,6 %. Estas médias mascaram, contudo, diferenças notórias entre os diferentes Estados Membros: Itália apresentava uma disparidade salarial por género de cerca de 4 %, enquanto que a Estónia apresentava uma disparidade um pouco superior a 30 %. Aparentemente, a concentração das mulheres em certos empregos específicos, designadamente em trabalhos administrativos e nos sectores da educação e da saúde, continua a ser a principal causa da disparidade salarial por género. Nos sectores em que os sistemas de carreira estão regulados com maior rigor e em que, por exemplo, a selecção e a promoção se regem por acordos colectivos como é o caso da função pública, as mulheres tendem a sofrer menos desvantagens e a sua progressão na carreira assemelha-se mais à dos homens.

A análise da evolução anual dos salários do próximo ano, que assinalará os marcos salariais de 2009, apresentará provavelmente resultados diferentes. Tal como indicado no relatório *Industrial relations developments in Europe 2008* («Evolução das relações laborais da Europa 2008»), já neste ano se fazia sentir uma pressão crescente para, no mínimo, o congelamento de salários. Os parceiros sociais na Bélgica assinaram um acordo intersectorial para 2009–2010 com o objectivo de encontrar soluções específicas para a crise económica, limitando, por exemplo, os aumentos do salário

líquido e protegendo o poder de compra dos trabalhadores através da introdução de subsídios de deslocação em transportes públicos e de tickets de refeição. Os empregadores espanhóis começaram a exigir o congelamento dos salários em 2009 e uma maior flexibilização para as empresas em dificuldade que lhes permitisse desvincular-se dos acordos salariais que haviam firmado. Entretanto, os salários da função pública na Estónia foram congelados em 2009.

Os dados recolhidos pelo Observatório Europeu das Relações do Trabalho da Eurofound em 2009 apontam para o recurso significativo ao congelamento de salários. Um inquérito realizado em Maio junto da principal organização patronal da Irlanda, por exemplo, concluiu que a maioria das empresas tinha decidido congelar os salários. Entretanto, uma investigação publicada em Maio e em Junho no Reino Unido concluiu que mais de um quarto dos acordos salariais existentes no país até à data evoluíra para o congelamento dos salários, e que mais de metade dos trabalhadores nacionais fora alvo de cortes salariais, de redução das horas de trabalho ou de perda de benefícios desde o início da recessão. A Letónia previu cortes em larga escala nos salários e nos benefícios sociais a partir de Julho de 2009, designadamente nos salários da função pública.

Condições de trabalho nas franjas do mercado de trabalho

Não há dúvidas de que as condições de trabalho variam imenso. Factores como a profissão e o sector em que se trabalha fazem toda a diferença em questões como o horário de trabalho, o salário e as oportunidades de progressão na carreira. A investigação publicada pela Eurofound em 2009 analisou as circunstâncias específicas dos trabalhadores nas franjas do mercado de trabalho, em especial dos trabalhadores com menos qualificações, com rendimento não declarado e migrantes.

114 milhões

de cidadãos europeus foram abrangidos pelos programas de comunicação da Eurofound

Enfoque sobre o emprego na Turquia

A Turquia encontra-se claramente em transição de uma economia agrícola para uma economia de serviços, tal como foi referido na investigação conduzida pela Eurofound em 2009.

Ao longo dos anos, a Eurofound foi-se preparando para cada vaga de adesões de novos Estados Membros, integrando os novos candidatos a membros da UE no seu âmbito de investigação. Em 2009, estudou a situação do mercado de trabalho na Turquia, que resultou na publicação de um relatório em Maio intitulado *Quality of work and employment, industrial relations and restructuring in Turkey* («A qualidade do trabalho e do emprego, as relações laborais e o processo de reestruturação na Turquia»). A investigação também concluiu que a enorme importância da economia informal se mantém inalterada na Turquia, representando quase 50 % da totalidade do emprego em 2007. Além disso, até ao início da década, a Turquia não dispunha de qualquer sistema explícito de protecção do emprego ou de subsídio de desemprego. A investigação concluiu ainda que a participação das mulheres na mão de obra diminuiu ligeiramente a partir de 2000 e que, nas zonas urbanas, as mulheres com emprego possuem níveis de educação superiores aos dos seus homólogos masculinos, invertendo-se a situação no caso das áreas rurais.

Mais oportunidades para trabalhadores pouco qualificados

No que diz respeito às barreiras ao desenvolvimento de competências e oportunidades que os trabalhadores com apenas o nível básico de educação (menos que o ensino secundário) enfrentam no mercado de trabalho, os parceiros sociais poderiam facilitar a sua ascensão se concordassem em validar as competências adquiridas pelo trabalho e não por via da educação formal. Esta é uma das conclusões fundamentais de um relatório de investigação publicado pela Eurofound no final de 2009, intitulado *Low-qualified workers in Europe* («Trabalhadores pouco qualificados na Europa»).

O relatório refere três aspectos fundamentais que condicionam tais trabalhadores. Os mesmos têm mais dificuldades em encontrar emprego, registando uma taxa de desemprego superior em mais do dobro à das pessoas com um grau de educação superior. Em 2007, a taxa de desemprego das pessoas com qualificações inferiores às do ensino secundário era quase o dobro relativamente à das pessoas com níveis de qualificação superiores. No entanto, a esmagadora maioria das pessoas com poucas qualificações que não estão empregadas não está, na realidade, à procura de emprego: mais do que desempregadas, elas estão economicamente inactivas. Na verdade, os registos dos desempregados abrangem apenas cerca de um quarto dos europeus com idades compreendidas entre os 25 e os 49 anos que se encontram sem trabalho. Por outro lado, os trabalhadores com poucas qualificações que estão no desemprego estão em maior risco de se tornarem desempregados de longa duração. Esta situação, marginal na maior parte dos países, é muito mais grave noutros. Em 2007, na Eslováquia, por exemplo, mais de 90 % dos desempregados com poucas qualificações estavam sem trabalho há mais de um ano.

Os trabalhadores com poucas qualificações têm maior probabilidade de realizar trabalhos manuais ou pouco qualificados: em 2007, quase três quartos dos homens com poucas qualificações e empregados, entre os 25 e os 49 anos, detinham empregos manuais. Estes têm igualmente maior probabilidade de trabalhar com contratos de emprego não normalizados e em empregos mais mal pagos, apresentando apenas metade das hipóteses de receber formação que os seus colegas com mais qualificações. A investigação concluiu ainda que, mesmo a nível do acesso a postos de trabalho pouco qualificados, esses trabalhadores enfrentam um risco cada vez maior de serem ultrapassados pela concorrência de pessoas com níveis de educação mais elevados. As políticas existentes procuram garantir a redução do número de abandonos do sistema escolar. No entanto, como o relatório sublinha, é igualmente importante que as pessoas com menos qualificações consigam aceder ao mercado de trabalho e encontrar um emprego estável e digno. Os estágios demonstraram ser uma forma viável de inserir no mercado de trabalho as pessoas com níveis de educação mais baixos.

Lidar com o trabalho não declarado

Prevista para entrar em vigor em 2009, a nova legislação austríaca relativa ao registo dos trabalhadores e à responsabilidade das empresas de construção que subcontratam outras empresas visa impedir o recurso a trabalho não declarado no país, em particular no sector da construção, uma vez que as medidas existentes se revelaram ineficazes para dissuadir essa prática. O trabalho não declarado, trabalho em si mesmo legal, mas não declarado às autoridades, tem um efeito adverso significativo sobre as finanças públicas e representa um problema para todos os 27 Estados Membros. Raramente, porém, os Estados Membros aprendem com a experiência de outros países a lidar com o problema. Uma forma de promover a aprendizagem mútua seria através da criação de um «banco de conhecimentos» capaz de identificar as medidas comprovadamente eficazes. No entanto, até à data ainda não foi criado qualquer instrumento desta natureza. A investigação da Eurofound procurou dar o primeiro passo para colmatar esta lacuna, analisando o impacto das medidas adoptadas na UE e avaliando a sua transferibilidade para outros países. Em 2009, disponibilizou uma base de dados de estudos de caso, como o exemplo austríaco, bem como um relatório de avaliação do actual estado das medidas nacionais tomadas para mudar atitudes e reduzir os incentivos à não declaração do emprego. A base de dados assinala alguns tipos de abordagens adoptados, incluindo medidas dissuasoras, abordagens preventivas, políticas de legitimação do trabalho não declarado e campanhas para aumentar o número de empresas e de trabalhadores cumpridores da regulamentação fiscal. Na verdade, nos últimos anos temos vindo a assistir a uma alteração das tendências globais, com a substituição das medidas punitivas por incentivos mais eficazes. O relatório assinala que o trabalho não declarado apresenta muitas variações na União, designadamente ao nível do tipo de trabalho executado, dos sectores em que ocorre e das razões

subjacentes, argumentando que, face a esses dados, será necessário talhar as políticas de acordo com as circunstâncias particulares de cada país ou região.

Para mais informações, consulte o relatório *Tackling undeclared work in the European Union* («Combater o trabalho não declarado na União Europeia») ou a base de dados referente aos estudos de caso.

Promoção profissional dos trabalhadores migrantes

A investigação da Eurofound, cujos resultados foram publicados em 2009, concluiu que os trabalhadores imigrantes são frequentemente discriminados e remetidos para empregos mal pagos, não qualificados e precários. Têm mais probabilidade de trabalhar em empregos temporários, de possuir excesso de qualificações para os lugares que ocupam (devido em parte ao não reconhecimento das suas qualificações profissionais de origem) e menos probabilidades de participar em acções de formação. Podem enfrentar também uma discriminação directa. Por todos estes factores, tais trabalhadores têm menos oportunidades de transitar para melhores empregos ou de progredir nas suas carreiras. Reconhecendo esta situação, os Estados Membros e os parceiros sociais tomaram medidas para ajudar os imigrantes em países europeus a progredir no mercado de trabalho.

700

artigos académicos
citaram investigações
da Eurofound em
2008–2009

A Áustria é um exemplo de um Estado Membro que procurou facilitar o reconhecimento das qualificações dos trabalhadores estrangeiros. A situação é particularmente difícil para os imigrantes na Áustria, dada a complexidade e o nível de exigência do processo de reconhecimento das qualificações. Com a ajuda do Fundo Social Europeu, foram introduzidas algumas iniciativas que fornecem aconselhamento e apoio aos trabalhadores migrantes na obtenção do reconhecimento formal das suas qualificações. Um centro de aconselhamento para trabalhadores migrantes, por exemplo, criou um manual com informações claras sobre os requisitos de reconhecimento e a forma de os cumprir.

Aprender a língua do país de acolhimento é fundamental para uma melhor integração no mercado de trabalho. Os governos, as ONG e as empresas de muitos Estados Membros estão a começar a organizar cursos de línguas como primeiro passo na criação de uma política de apoio ao mercado de trabalho para os imigrantes. Na Dinamarca, todos os migrantes e não apenas os trabalhadores migrantes, podem frequentar aulas em língua dinamarquesa por um período máximo de três anos. A Alemanha vai mais longe e organiza «cursos de integração» para todos os migrantes. Geridos por prestadores públicos ou semi privados, estes cursos permitem aos migrantes melhorar as suas competências na língua alemã e incluem lições sobre história alemã e o seu sistema político e legal.

Quais as publicações mais populares da Eurofound?

Os três relatórios mais descarregados (em formato pdf) em 2009 foram:

Segundo
Inquérito
Europeu sobre
a Qualidade
de Vida –
Síntese

Quarto
Inquérito
Europeu sobre as
Condições de
Trabalho

Análise
anual das
condições de
trabalho na UE,
2008 2009

Investigação das condições de trabalho na Europa

Ao longo de 2009 foram sendo realizados os trabalhos preparatórios do Quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (EWCS), necessários para começar o trabalho de campo no início de 2010. Até à data, a Eurofound realizou quatro inquéritos europeus sobre condições de trabalho (1991, 1995, 2000/2001 e 2005). A evolução dos EWCS tem acompanhado as mudanças na União Europeia ao longo dos últimos 15 anos. Em 1991, abrangeu apenas 12 países. Em 1995, esse número subiu para 15 e em 2000 foram abrangidos 16 países (a UE15 e a Noruega). Em 2001, o inquérito de 2000 foi alargado aos 10 países candidatos à adesão à UE. O quarto inquérito, realizado em 2005, abrangeu a totalidade dos 27 Estados Membros da União Europeia, bem como a Croácia, a Turquia, a Suíça e a Noruega. O quinto inquérito abrange os 27 Estados Membros da UE, os três candidatos à adesão (Turquia, Croácia e a antiga República Jugoslava da Macedónia), bem como o Kosovo, a Bósnia e Herzegovina e a Albânia, num total de 34 países e cerca de 43 000 trabalhadores entrevistados. Os primeiros resultados do quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho ficarão disponíveis no final de 2010.

No entanto, a falta de oportunidades para os trabalhadores migrantes tende a ser uma questão marginal nos debates nacionais, não merecendo uma abordagem prioritária por parte dos decisores políticos. O contributo dos sindicatos para o apoio aos trabalhadores migrantes também é bastante limitado: na maior parte dos países, os acordos colectivos não abordam especificamente as questões que afectam os trabalhadores migrantes.

Embora a educação e a formação sejam as principais vias de apoio à progressão dos migrantes no local de trabalho, são frequentemente negadas a quem delas mais necessita. A formação, o aconselhamento e o apoio são frequentemente direccionados para trabalhadores migrantes qualificados ou para trabalhadores não qualificados de empresas de maior dimensão e com uma presença sindical mais forte, os quais já beneficiam de alguma protecção. Os trabalhadores migrantes com empregos não qualificados em sectores tradicionais como a agricultura ou a construção são excluídos dessas iniciativas.

Numa minoria de países, como a Bélgica e a Suécia, têm sido envidados esforços sistemáticos para fornecer apoio legal à generalidade dos trabalhadores migrantes. As medidas incluem a adopção de leis anti-discriminação mais pormenorizadas e explícitas, a implementação de planos de promoção da diversidade direccionados para os empregadores, a criação de ferramentas que permitem aos sindicatos avançar com acções judiciais de apoio às vítimas de discriminação e o financiamento de agências incumbidas de analisar as queixas e mediar conflitos no local de trabalho.

A investigação da Eurofound sobre a qualidade de vida em 2009 também reflectiu o início da recessão. Os resultados do inquérito pan europeu da Eurofound sobre a qualidade de vida revelaram o impacto das mudanças macroeconómicas em curso sobre as pessoas, bem como a diversidade de modos de vida na União e as disparidades existentes entre os Estados Membros e no interior dos mesmos. O agravamento das dificuldades económicas que atingiu muitas pessoas, em especial aquelas que já se encontravam em posição de desvantagem, parece ter sido acompanhado por mudanças mais abrangentes na sociedade. Os níveis de confiança baixaram e os níveis de tensão entre grupos aumentaram.

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA

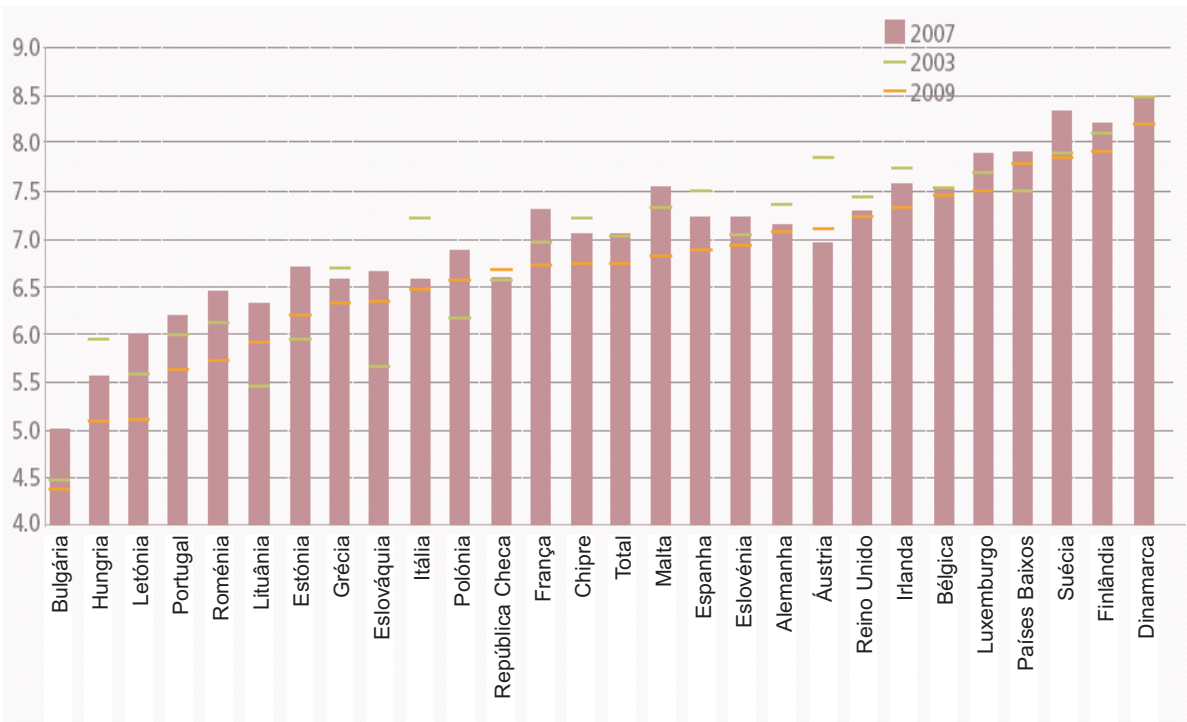
É evidente que na Europa existem diferenças e semelhanças consideráveis entre os Estados Membros. Embora haja uma tendência para agregar os novos Estados Membros numa categoria de desenvolvimento socioeconómico, e os membros da UE15, geralmente mais abastados, noutra, a realidade é bem mais complexa. Malta e a Eslovénia, por exemplo, embora sejam países NEM, partilham algumas características com os países europeus ocidentais, enquanto que os cidadãos mediterrânicos da Grécia, Itália e Portugal têm frequentemente perspectivas e experiências que se aproximam mais dos NEM do que, por exemplo, dos Estados Membros nórdicos.

Em termos gerais, os europeus estão satisfeitos com as suas vidas. Em 2009, a resposta à pergunta «Tendo tudo em consideração, em que medida diria que está satisfeito com a sua vida hoje em dia?» obteve uma pontuação média de 6,8 numa escala de 1 a 10. Os níveis de satisfação, no entanto, variam de forma muito significativa entre os grupos sociais: as pessoas com maiores rendimentos, saúde, empregos seguros e níveis de educação mais elevados estão geralmente mais satisfeitas com as suas vidas. Os cidadãos dos 12 novos Estados Membros mostram-se consideravelmente menos satisfeitos com as suas vidas do que aqueles que vivem na UE15. Existe seguramente uma associação entre o nível de riqueza de um país (medido pelo seu PIB) e o nível de satisfação dos seus cidadãos. De entre todos os cidadãos da União Europeia, os residentes nos abastados Estados Membros nórdicos da Dinamarca, Finlândia e Suécia foram os que se declararam mais satisfeitos com as suas vidas, classificando o seu nível de satisfação com cerca de 8 pontos numa escala de 1 a 10. Em contrapartida, as pessoas que vivem na Bulgária, um Estado Membro mais pobre, classificaram a sua satisfação com uma pontuação de apenas 4,4 numa escala de 1 a 10.

Apesar de tudo, também é evidente a não existência de uma correspondência clara entre o rendimento nacional e o nível de satisfação. Os dados recolhidos na última vaga do inquérito EQLS, na Figura 7, revelam que o PIB per capita do Luxemburgo é quase o dobro do da Irlanda. No entanto, os cidadãos de ambos os países classificaram o seu grau de satisfação com a vida de forma quase idêntica. Em contrapartida, embora os PIB *per capita* da Bulgária e da Roménia sejam bastante semelhantes, o grau de satisfação com a vida na Roménia é bastante mais elevado do que na Bulgária. Aparentemente, quando um país é suficientemente próspero para satisfazer as suas necessidades básicas, outros factores passam a pesar na determinação do bem estar das pessoas.

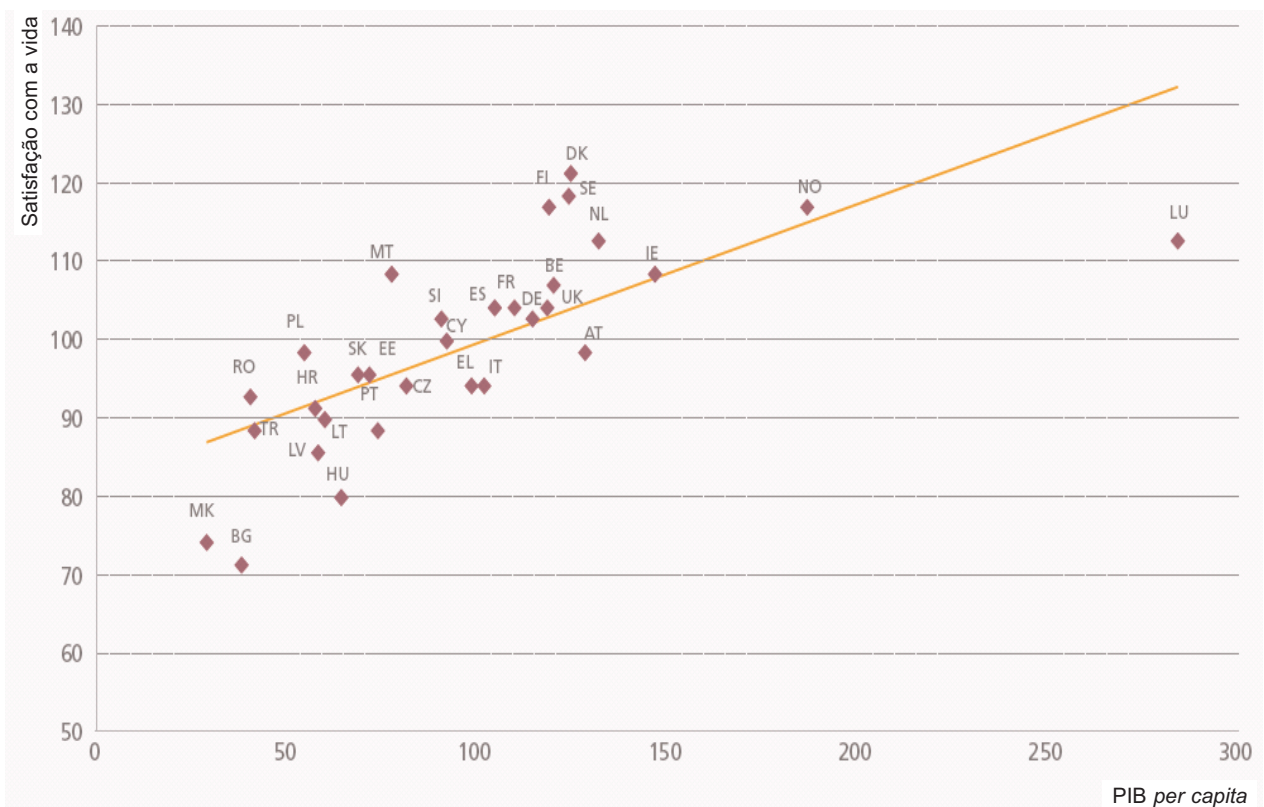
O rendimento, no entanto, continua a ser importante para o grau de satisfação das pessoas: em quase todos os países, os cidadãos mais ricos são os mais satisfeitos e os mais pobres os menos satisfeitos. O nível de satisfação de uma pessoa também está relacionado com a prosperidade do seu país: em países mais ricos, por exemplo, as pessoas de todos os escalões de rendimento estão mais satisfeitas do que nos países mais pobres. As pessoas que se encontram no quartil inferior da escala de rendimentos da Dinamarca têm maior probabilidade de estarem satisfeitas a nível pessoal que as pessoas do quartil superior na Bulgária.

Figura 6: Satisfação com a vida 2003-2007-2009



Fonte: EQLS 2007

Figura 7: PIB per capita e satisfação com a vida, por país



Fonte: PIB, Eurostat; satisfação com a vida, EQLS 2007 Pergunta 29: Tendo tudo em consideração, em que medida diria que está satisfeito com a sua vida hoje em dia? Gostaria que me desse a sua opinião utilizando uma escala entre 1 e 10, em que «1» significa que «está muito insatisfeito» e «10» significa que «está muito satisfeito». Os dados relativos ao PIB e à satisfação com a vida representam o nível relativo (UE = 100).

Como já foi referido, vários factores intervêm na qualidade de vida. A satisfação com o nível de vida, no entanto, parece ser o mais importante para garantir um sentimento de satisfação global. Embora válida para toda a Europa, esta premissa aplica-se em especial aos NEM, o que poderá ser um reflexo das dificuldades que muitos dos seus cidadãos enfrentam para possuir um nível de vida adequado.

Os dados actualizados do inquérito, que datam de Setembro (ver no verso) apontam para quedas substanciais num conjunto de factores que influenciam a qualidade de vida, em particular nos países mais afectados pelo desemprego no decurso da actual recessão.

Embora também tenha utilizado estatísticas da UE juntamente com os seus próprios dados para avaliar o bem estar material dos cidadãos europeus, o EQLS procurou obter uma perspectiva mais directa da situação material das pessoas. Para tal, tanto em 2007, como em 2009, os cidadãos foram inquiridos quanto às dificuldades que sentiram em pagar as suas despesas.

Aparentemente, as maiores dificuldades e privações em 2009 foram sentidas pelas famílias residentes nos Estados Membros que registaram um aumento mais acentuado do desemprego e uma maior queda do PIB desde o início da crise.

Investigação da qualidade de vida na Europa

Além de cartografar de forma objectiva e factual os processos de reestruturação, as relações laborais e a qualidade do emprego a nível nacional e europeu, a Eurofound faz também incidir o seu trabalho na determinação da opinião dos cidadãos europeus sobre as suas vidas, famílias, sociedades e condições de trabalho.

O Inquérito Europeu sobre a Qualidade de Vida (EQLS) é uma oportunidade única para explorar a qualidade de vida e estabelecer comparações por toda a Europa. Os seus resultados colocam a descoberto os desafios das políticas sociais e económicas da UE à luz das duas fases de alargamento mais recentes e as dificuldades suscitadas pela crise económica. O inquérito distingue-se fundamentalmente por incorporar elementos objectivos como, por exemplo, perguntar às pessoas se têm dinheiro para férias anuais, e elementos subjectivos, como perguntar lhes que grau de confiança depositam nos seus concidadãos. O primeiro inquérito foi realizado em 2003, o segundo em finais de 2007 nos 27 Estados Membros da UE, nos três países candidatos à adesão (Croácia, antiga República Jugoslava da Macedónia e Turquia) e na Noruega. Foram entrevistadas mais de 35 000 pessoas com idade igual ou superior a 18 anos, principalmente em regime presencial. O questionário foi concebido para caber numa entrevista de 30 minutos, abranger vários aspectos da vida dos entrevistados, com especial ênfase no emprego, habitação, família, participação social e política, qualidade da sociedade e bem estar subjectivo. Os resultados do inquérito foram publicados numa súmula em Novembro de 2008, que resumia as primeiras conclusões e, posteriormente, num relatório de síntese descritivo em Março de 2009. Ao longo do resto do ano foram sendo realizadas análises mais exaustivas.

O que faz as pessoas felizes?

A satisfação com a vida é um aspecto da qualidade de vida medida no EQLS. No âmbito da investigação, a Eurofound também quis conhecer o nível de felicidade das pessoas. Embora num primeiro relance os dois conceitos pareçam sinónimos, praticamente em toda a Europa as pessoas estão, na verdade, mais felizes do que satisfeitas. A falta de coincidência entre estes dois conceitos foi particularmente acentuada nos novos Estados Membros de baixo rendimento e nos países candidatos à adesão, o que aponta para a profunda diferença existente entre os dois indicadores: a felicidade é mais estimulada pela emoção e menos afectada pelo nível de vida de uma pessoa, ao passo que a «satisfação» é mais influenciada por circunstâncias socioeconómicas externas. Pese embora a importância de um bom nível de vida para garantir a felicidade, o pré requisito mais importante para uma vida feliz é uma vida familiar e social satisfatória. Embora uma e outra tenham praticamente a mesma importância na UE15, nos NEM a vida familiar é muito mais valorizada.

Então o que torna as pessoas infelizes ou insatisfeitas? O desemprego é talvez o factor determinante para uma má qualidade de vida, um resultado que sublinha a relevância das medidas já apresentadas no Anuário para tentar estancar a perda de empregos provocada pela recessão. Os desempregados são as pessoas com maior risco de se sentirem infelizes, insatisfeitas e alienadas, sendo a probabilidade deste risco três vezes superior ao verificado nas pessoas empregadas. Os restantes grupos de risco incluem pessoas com baixos níveis educacionais, pessoas com baixos rendimentos, trabalhadores não qualificados, pais solteiros e pessoas com doenças crónicas.

A Europa de relance

Família

A dimensão da família e do agregado familiar apresenta variações significativas na Europa: em média, em 2007, os agregados familiares eram compostos por 2,5 pessoas na Dinamarca e por 4,2 pessoas na Turquia. Em geral, os agregados familiares mais pequenos encontram-se nos países do norte da Europa e os maiores nos três países candidatos à adesão. Em termos globais, 37 % dos agregados familiares na Europa são constituídos por um casal com filhos e um quarto por apenas um casal. Um em cada seis agregados familiares é constituído por uma única pessoa, duplicando esta proporção no caso de pessoas com idade igual ou superior a 65 anos.

Habitação

Na UE27 em geral, 70 % das pessoas possuem habitação própria, das quais quase 50 % não estão oneradas por qualquer tipo de hipoteca ou crédito. A percentagem de pessoas que possuem habitação própria é muito superior nos NEM12, em que uma média de 74 % possui casa própria livre de encargos, destacando-se a Roménia com 87 %. Estes números alargados não se traduzem, porém, numa qualidade de alojamento mais elevada.

Serviços públicos

A forma como os europeus classificam os seus serviços públicos (como os transportes, a educação e o sistema nacional de pensões) varia consoante os serviços e os países. Numa escala de 1 a 10, os cidadãos da UE27 atribuíram 6,3 pontos aos seus sistemas nacionais de transportes públicos e de educação e apenas 4,8 pontos ao seu sistema nacional de pensões, reflectindo talvez a preocupação generalizada com a sustentabilidade dos sistemas de pensões. Em termos gerais, os cidadãos da UE15 atribuíram aos seus serviços públicos uma pontuação mais elevada do que os seus vizinhos nos NEM12: os búlgaros e os dinamarqueses pontuaram o seu sistema educativo com 4,9 e 7,6 pontos, respectivamente.

Saúde

Em média, 24 % dos cidadãos da UE sofrem de doença crónica ou deficiência. Na Finlândia, contudo, cerca de 39 % das pessoas comunicaram um problema de saúde crónico, por oposição a apenas 13 % em Itália, o que poderá reflectir factores culturais além da situação específica dos cidadãos. As percentagens de doenças crónicas aumentam claramente com a idade, o que não constitui uma surpresa. As idosas dos NEM12 são quem mais sofre, tendo 56 % das mulheres com mais de 65 anos declarado sofrer de problemas de saúde prolongados.

Imigração

Na UE27, cerca de metade dos inquiridos considera que a entrada de migrantes para trabalhar no seu país deve ser condicionada à disponibilidade de empregos. Além disso, 29 % desejavam que fossem impostos limites rigorosos ao número de pessoas autorizadas a entrar no seu país para trabalhar e 7 % prefeririam proibir completamente a entrada de estrangeiros para esse efeito. Os cidadãos dos países que acolhem extensos fluxos migratórios desde o alargamento de 2004 tendem a ter uma opinião bem definida sobre este tema: em Chipre, na Grécia, na Irlanda, em Malta e no Reino Unido, 40 % a 50 % dos inquiridos pretendem ver implementados controlos rigorosos da imigração.

Optimismo

Em 2007, quando inquiridos sobre o futuro, mais de três quartos dos cidadãos dos Estados Membros nórdicos responderam que encaravam o futuro com optimismo. Em contrapartida, em três países da UE15 (França, Itália e Portugal) e em quatro novos Estados Membros (República Checa, Bulgária, Eslováquia e Hungria) menos de metade dos inquiridos se manifestou optimista quanto ao futuro. Aliás, na Hungria, o número de pessoas que encaram o futuro com pessimismo superou o número daquelas que o encaram com optimismo.

Auto suficiência

As famílias que consideram o seu rendimento insuficiente para as suas necessidades podem utilizar estratégias alternativas para resolver a sua situação. Não surpreende que a procura de um certo grau de auto suficiência seja mais comum nos países mais pobres: cerca de metade das famílias dos países candidatos à adesão e dos NEM12 (à excepção de Chipre e Malta) produz pelo menos parte dos seus próprios alimentos. Em contrapartida, apenas uma em cada cinco famílias na Áustria, Bélgica e Alemanha faz o mesmo. Paralelamente, em 20 % a 30 % das famílias na Croácia e na antiga República Jugoslava da Macedónia três gerações vivem sob o mesmo tecto para dividir as despesas do dia a dia.

Trabalho voluntário

O nível de participação dos europeus em actividades de voluntariado ou de solidariedade social varia muito no continente europeu. Na Noruega, 53 % dos cidadãos afirmaram participar ocasionalmente em trabalho não remunerado dessa natureza, contra pouco mais de 6 % dos cidadãos da Croácia. Apesar de, em média, o voluntariado ser significativamente mais comum na UE15 (em particular nos países nórdicos e na Áustria) do que nos países candidatos à adesão, os resultados ainda apresentam uma mescla de situações: quase 16 % dos cidadãos turcos realizam trabalho voluntário, por oposição a pouco mais de 7 % dos espanhóis.

No final de 2009, a Letónia, a Lituânia e a Irlanda apresentavam as contracções económicas mais acentuadas, superiores a 10 %, tendo os mesmos países, para além da Letónia e da Espanha, registado aumentos particularmente drásticos na taxa de desemprego. Quando inquiridas sobre a sua situação, as famílias residentes na Letónia, na Lituânia, na Irlanda (e na Grécia) afirmaram terem tido muito mais dificuldades em pagar as suas despesas entre 2007 e 2009. Na Grécia, os 32 % que consideraram difícil ou muito difícil pagar as despesas em 2007, aumentaram para 38 % em 2009. Na Letónia,

a percentagem de 25 % indicada em 2007 subiu para 31 % em Setembro de 2009. Na Lituânia, a percentagem aumentou de 11 % para 19 % e, na Irlanda, de 4 % para 9 %, mais do que duplicando o número de famílias com dificuldade em pagar as suas despesas.

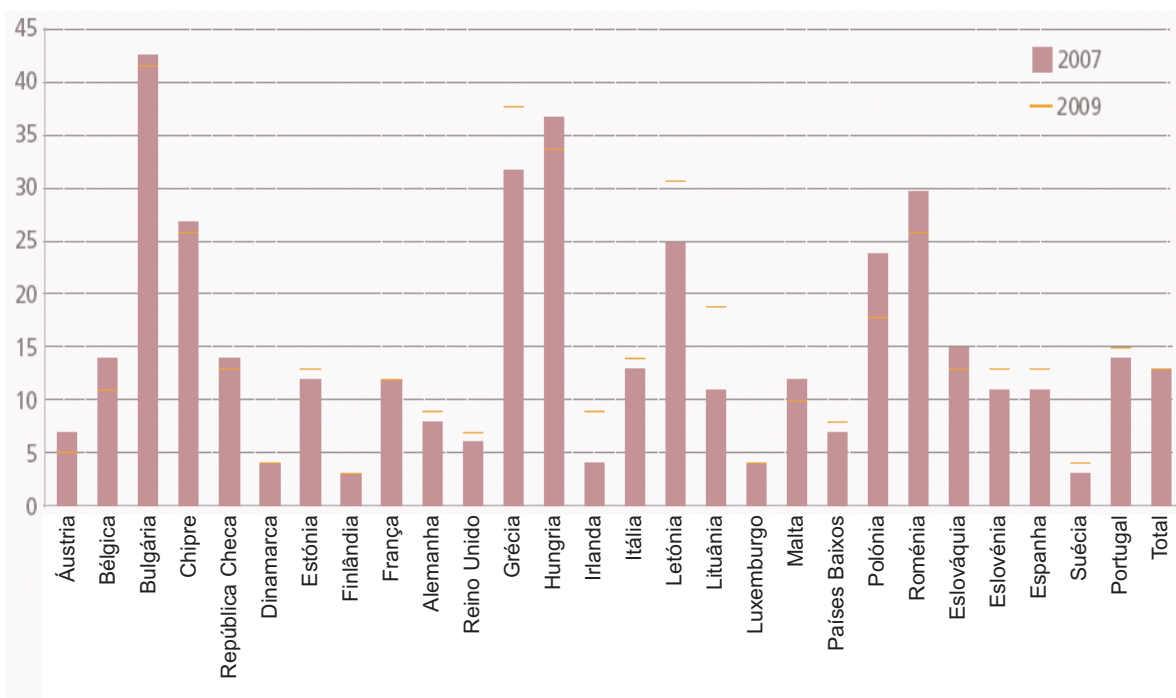
Como a Eurofound actualizou os seus dados de 2007 para ter em conta a recessão

A recessão instalada ao longo de 2008 mudou drasticamente a vida de muitos cidadãos europeus, tornando potencialmente obsoletos muitos resultados do inquérito de 2007. Uma vez que o ciclo quadrienal normal do inquérito era demasiado longo para permitir uma resposta tempestiva à crise de 2008–2009, o recurso ao Eurobarómetro da Comissão Europeia permitiu comparar as respostas a perguntas chave e obter uma perspectiva da crise económica que abalou os cidadãos europeus.

Com esse objectivo, a Eurofound colaborou com o inquérito do Eurobarómetro, uma iniciativa da Comissão Europeia que visa auscultar a opinião pública, no sentido de incluir um conjunto de perguntas do EQLS no inquérito do Eurobarómetro de Setembro de 2009. O facto de se dispor de dados sobre um conjunto de perguntas para os três anos (2003, 2007 e 2009) fornece uma imagem das tendências ao longo do período em análise, permitindo avaliar de forma mais imediata o impacto da recessão à medida que esta se reflecte no terreno.

Em contrapartida, nalguns países, designadamente na Polónia, a situação pareceu melhorar no mesmo período. Em 2007, 24 % das famílias polacas tiveram dificuldades em pagar as suas despesas mas, em 2009, essa percentagem tinha descido para 17 %. Na Roménia, a mesma percentagem baixou de 30 % para 25 %, na Eslováquia de 15 % para 13 %, na Bélgica de 14 % para 11 % e no Reino Unido de 7 % para 6 %.

Figura 8: Percentagem de pessoas com dificuldade em pagar as suas despesas (%)



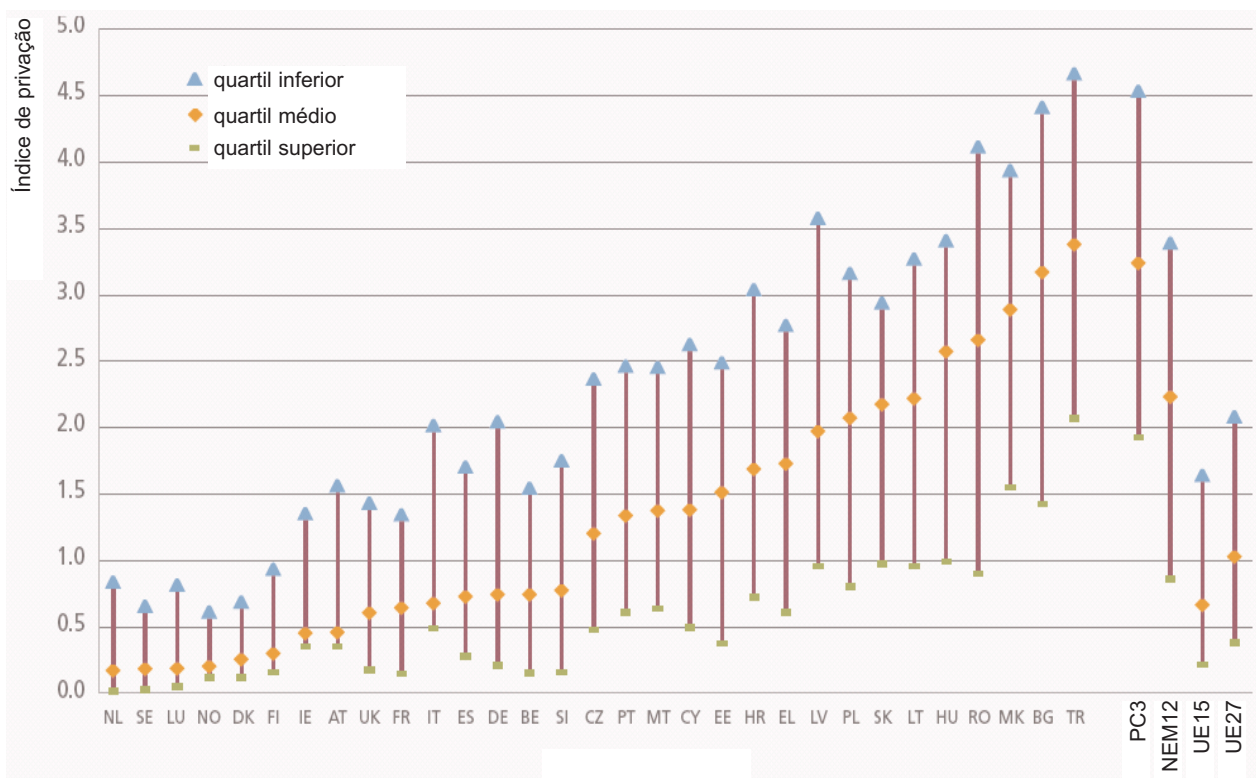
Fonte: EQLS 2007

O EQLS também procurou obter uma perspectiva mais directa sobre o bem estar material dos cidadãos. Perguntou se aos cidadãos europeus se não tinham acesso a algum dos seis bens enumerados numa lista por razões financeiras: aquecimento adequado da casa, férias anuais, mobiliário novo para substituir o antigo, uma refeição com carne, frango ou peixe dia sim, dia não, vestuário novo, e condições para receber convidados em casa. Os resultados sobre a privação material na Europa revelaram diferenças colossais: as dificuldades de acesso à maior parte ou à totalidade destes bens atingiu dez vezes mais pessoas nos países candidatos de baixo rendimento do que na mais abastada UE15.

Também revelaram desigualdades significativas no seio de alguns países: na Roménia, 25 % dos cidadãos mais pobres estão privados de quatro dos seis bens referidos, enquanto que 25 % dos cidadãos mais ricos apenas estão privados de um desses bens. Em contrapartida, a disparidade (bem como a dimensão) da privação entre os cidadãos suecos revelou se extremamente reduzida. De notar que nalguns dos países mais pobres dos PC3 e dos NEM12, os cidadãos mais ricos ainda sofrem mais privações do que os cidadãos mais pobres de alguns UE15. Em 2007, na Turquia, na antiga República Jugoslava da Macedónia, na Bulgária, na Roménia, na Hungria, na Lituânia, na Eslováquia e na Letónia, os 25 % mais ricos da população sofreram maiores privações do que os 25 % mais pobres da população da Dinamarca, da Suécia, do Luxemburgo e dos Países Baixos.

Isto foi em 2007. O que mudou em Setembro de 2009? O inquérito do Eurobarómetro incidiu apenas sobre um dos bens da lista original de seis: perguntou às famílias se dispunham de condições monetárias para comer uma refeição com carne, galinha ou peixe de dois em dois dias. As respostas revelaram uma mudança significativa da situação a partir de 2007, ainda que apenas num pequeno número de países. Em 2007, 41 % das famílias búlgaras não conseguia comer carne, galinha ou peixe de dois em dois dias. Em Setembro de 2009, esse número tinha subido para 50 %.

Figura 9: Índice médio de privação por quartil de rendimento, por país



Fonte: EQLS 2007

Dados derivados da Pergunta 19 (Fonte EQLS). O índice de privação vai de zero (não falta nenhum bem) a seis (faltam os seis bens).

Na Hungria, de 32 % em 2007 passou-se para 42 % em 2009 e, na Estónia, a mesma percentagem subiu de 9 % para 14 %. As famílias italianas foram as mais afectadas pelo aumento nos níveis de privação, passando de 3 % em 2007 para 9 % em 2009.

Na Europa, a satisfação com o nível de vida, que revela uma tendência decrescente de 2007 para 2009 em quase todos os países, apresenta uma quebra acentuada nalguns países como a Letónia, Roménia, Portugal e Malta, por exemplo. O lugar que se ocupa na sociedade também parece ser um factor importante: o maior declínio em termos de satisfação com o nível de vida verificou-se entre as pessoas com idade igual ou superior a 65 anos nos NEM12, que também apresentaram a maior queda em termos de satisfação global com a vida.

Aquilo que parece ser comum a quase todos os países entre 2007 e 2009 é o nível de tensão social na Europa e a quebra de confiança nas principais instituições nacionais. O número de famílias que considera existirem muitas tensões entre grupos étnicos subiu 7 % desde 2007, verificando-se um aumento semelhante na visibilidade das tensões existentes entre ricos e pobres (8 %). As médias transeuropeias, no entanto, mascaram mudanças mais significativas a nível nacional. Enquanto que, em 2007, 22 % das famílias consideravam existirem muitas tensões entre grupos raciais e étnicos, em 2009 esta percentagem tinha disparado para 58 %. Também são patentes subidas abruptas em Malta (de 43 % para 67 %), na Dinamarca (de 36 % para 56 %) e na Hungria (de 50 % para 69 %). A visibilidade das tensões existentes entre ricos e pobres aumentou em quase todos os países entre 2007 e 2009, e de forma considerável em países como Malta, Estónia, Eslovénia e Eslováquia, que registaram subidas iguais ou superiores a 10 pontos percentuais.

Tendências na qualidade de vida entre 2003–2007

Uma análise secundária do EQLS de 2007 incluiu uma avaliação das mudanças operadas entre o primeiro inquérito (realizado em 2003) e o segundo (realizado em 2007). Em termos económicos, na Europa, o período de 2003 a 2007 foi marcado por um crescimento económico rápido, em especial nos novos Estados Membros, onde a transformação económica e o investimento interno produziram taxas de crescimento anual de dois dígitos. Este período de adesão permitiu reduzir consideravelmente o diferencial económico entre os NEM e a UE15: em 2004, quando os NEM10 aderiram à União Europeia, o nível do PIB nestes 10 países representava 49 % do PIB da UE15. Em 2007, esse valor tinha aumentado para 56 %. No mesmo período, as disparidades também foram reduzidas na Bulgária e na Roménia, de 28 % para 34 %.

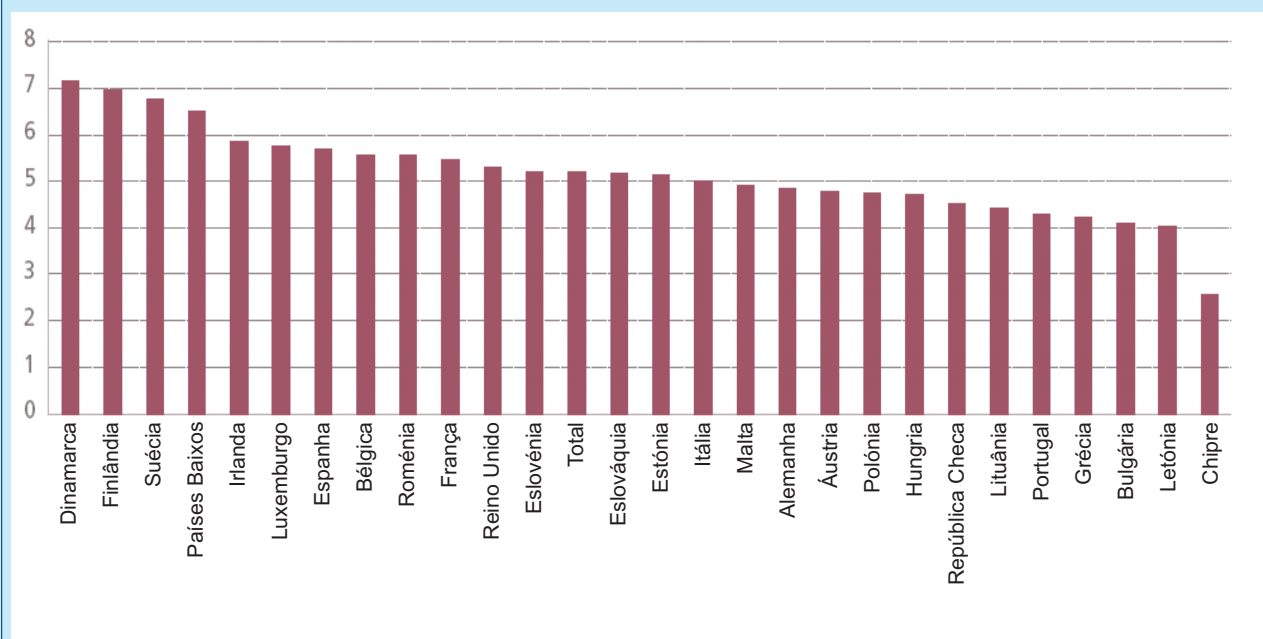
Em geral, a qualidade de vida no conjunto dos 27 Estados Membros manteve-se praticamente estável entre 2003 e 2007, embora se registassem algumas pequenas mudanças positivas como, por exemplo, o aumento da satisfação com a qualidade de certos serviços públicos. No entanto, nos países que aderiram à UE em 2004, a qualidade de vida melhorou mais no cômputo geral, em comparação com a UE15. Os cidadãos da Eslováquia, por exemplo, atribuíram 5,1 pontos numa escala de 1 a 10 à sua satisfação com o nível de vida em 2003, um valor que em 2007 subiu para 6,7 e que, em 2009, voltou a descer para 6,3. As avaliações da qualidade de vida na Bulgária e na Roménia revelaram uma progressão muito mais lenta.

Acresce que os cidadãos europeus parecem ter vindo a perder confiança, desde 2007, quer nos seus concidadãos, quer nas respectivas instituições nacionais. Em 2007, quando inquiridas sobre o seu nível de confiança nos outros, as famílias europeias deram uma pontuação de 5,3 numa escala de 1 a 10. Em 2009, esse número caíra para 4,9. Os níveis de confiança nos governos e parlamentos nacionais revelaram quedas ainda mais acentuadas: os níveis médios de confiança em ambas as instituições caíram de 4,6 para 4,1, o que representa uma descida de 11 %. Também neste caso, a situação

é pior nalguns países do que noutros. A quebra de confiança no governo nacional é mais acentuada, por exemplo, na Irlanda, Espanha, Roménia, Letónia e Grécia, países onde a descida do nível de confiança varia entre 22 % e 33 %.

Em quem confia?

Figura 10: Níveis de confiança noutras pessoas, por país, 2007



Fonte: *EQLS 2007*

Nota: Os inquiridos foram convidados a classificar o seu nível de confiança nos outros, numa escala de 1 a 10.

A análise dos dados de 2007 revelou que os níveis de confiança (ou desconfiança) não eram uniformes na sociedade. Regra geral, as pessoas mais vulneráveis da sociedade (os desempregados, as pessoas com uma saúde precária ou os pais solteiros) tendem a confiar menos nos outros. A idade também tem influência no nível de confiança das pessoas, embora não do mesmo modo na Europa. Tanto na UE15 como nos PC3, as pessoas de idade igual ou superior a 65 anos são as mais confiantes, ao passo que nos NEM, são os mais jovens (com idades compreendidas entre os 18 e os 34 anos) quem mais confia nos outros, o que reflecte as diferenças de impacto das mudanças políticas e sociais sobre as várias gerações.

Embora prossigam os esforços ao nível da União e dos governos nacionais para garantir o desenvolvimento social e económico de toda a Europa, designadamente neste Ano Europeu de Combate à Pobreza e à Exclusão Social, as tendências reveladas pelas várias publicações do EQLS confirmam que a luta ainda não terminou.

Aparentemente, outros aspectos que influem na qualidade de vida publicados em 2009 são mais resistentes à mudança: os resultados do inquérito de 2007 apontam, por exemplo, para o papel central que a família desempenha na assistência às crianças e aos idosos. Em situações de emergência, é com a família que a maioria das pessoas continua a contar em primeiro lugar, confirmando que a qualidade das relações familiares é o aspecto mais importante da qualidade de vida. A maioria dos europeus (88 %) afirmou em 2007 que podia contar com a família sempre que precisava de ajuda, por

exemplo, para a realização das actividades domésticas em caso de doença. Um pouco mais de 70 % consideraram que, numa emergência, podiam contar com o apoio financeiro da família.

Além do mais, os europeus mantêm contactos regulares e frequentes com outros membros da família ou com amigos. Metade dos cidadãos com filhos que vivem fora de casa dizem manter contacto pessoal com um ou mais dos seus filhos pelo menos todos os dias ou de dois em dois dias. Em termos gerais, as pessoas parecem satisfeitas com a sua vida familiar, que classificam com 8 pontos numa escala de 1 a 10.

Conciliação entre a vida profissional e pessoal

Regra geral, o facto de ter um emprego aumenta consideravelmente a satisfação das pessoas com a vida: as pessoas desempregadas manifestam níveis mais elevados de infelicidade. Por outro lado, embora se verifique um enfraquecimento dos laços familiares, a família tem uma importância enorme para os europeus, enquanto fonte essencial de satisfação e apoio.

Não é fácil, no entanto, conciliar as exigências frequentemente conflituosas da profissão e da família. Quase metade (48 %) dos cidadãos com emprego remunerado referiu que, pelo menos várias vezes por mês, se sentia demasiado cansada para realizar tarefas domésticas por causa do seu trabalho, enquanto que quase um quarto (22 %) declarou que essa situação se colocava várias vezes por semana.

Aparentemente, em 2007, os trabalhadores do sudeste da Europa foram aqueles que mais sentiram dificuldades em conciliar o trabalho com as tarefas domésticas. Na Croácia e na Grécia, mais de 70 % declararam que, várias vezes por mês, estavam demasiado cansados para executar tarefas domésticas, por causa do seu trabalho. Os trabalhadores na Bélgica, Itália, Alemanha, Países Baixos e Noruega parecem sentir menos dificuldades em conciliar as duas situações.

Paralelamente, 29 % dos trabalhadores declararam que, várias vezes por mês, tinham dificuldade em cumprir as suas responsabilidades familiares por causa do tempo despendido no trabalho. Não surpreende que as pessoas com maior carga horária no trabalho tenham mais dificuldade em conciliar a vida profissional com a vida privada do que as pessoas que trabalham menos horas. As mulheres, em particular, reconhecendo esse facto, adaptam muitas vezes o seu trabalho de modo a poderem responder mais adequadamente às exigências familiares e domésticas, trabalhando a tempo parcial, por exemplo. As mulheres dedicam claramente muito mais tempo aos trabalhos domésticos do que os homens: na Europa, as mulheres despendem em média cerca de 33 horas por semana a cuidar dos filhos, por exemplo, por oposição a apenas 18 horas despendidas pelos homens.

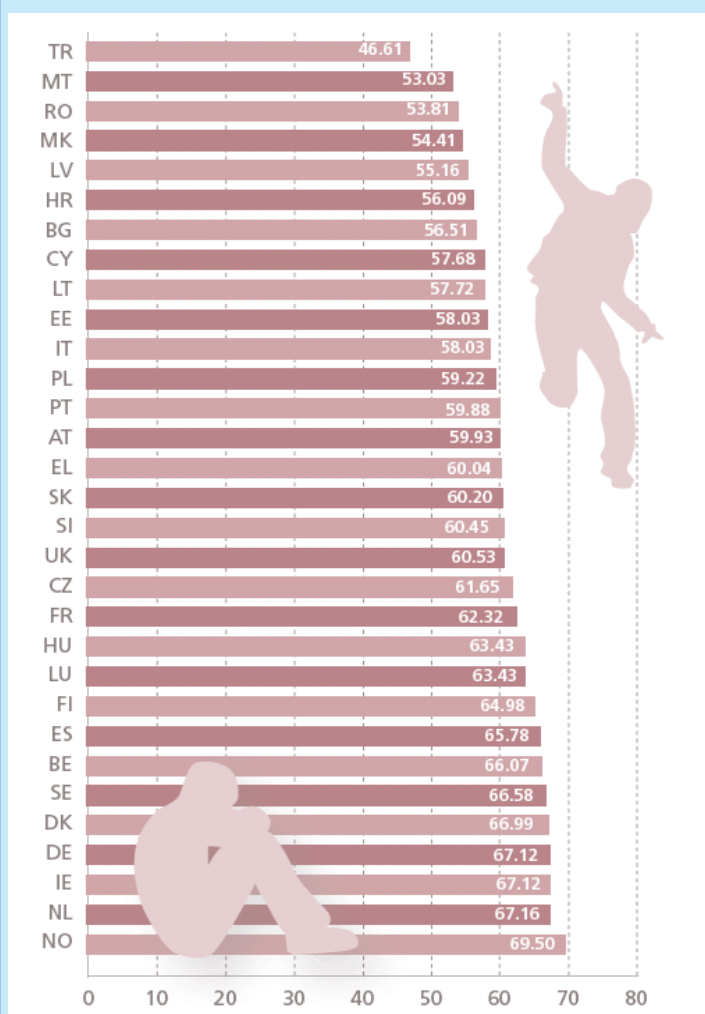
Saúde e cuidados de saúde

Embora a saúde seja importante para os europeus (81 % consideram que é «muito importante» para a sua qualidade de vida), apenas 21 % consideram que a sua própria saúde é «muito boa», e 46 % que é «boa». Os cidadãos dos NEM e dos PC3 (e as mulheres em particular) consideram que a sua saúde é, em média, pior que na UE15. Previsivelmente, os europeus mais idosos são os que mais referem sentir-se doentes, embora o estado de saúde deste grupo etário (a partir dos 65 anos) pareça mais fragilizado nos NEM: 34 % afirmaram ter problemas de saúde, por oposição a apenas 15 % do mesmo grupo etário na UE15. Os mais pobres também revelaram sentir se pior: 14 % das pessoas que possuíam um limiar mínimo de rendimento afirmaram que estavam mal de saúde, comparativamente a apenas 4 % daquelas que se encontravam no topo. Também neste caso, alguns países revelam resultados piores do que outros: na Bulgária, Croácia, Hungria, Letónia e Portugal, uma percentagem igual ou superior a 30 % dos cidadãos que se encontram no limiar inferior da escala de rendimentos afirmou não estar bem de saúde.

98

estudos foram apresentados, por convite, pelo pessoal da Eurofound, aos principais decisores dos 27 Estados Membros da UE

Figura 11: Índice médio de saúde mental, por país



Fonte: EQLS 2007

Medição da saúde mental

O EQLS examinou o bem estar mental dos cidadãos europeus através de um conjunto de perguntas concebidas pela Organização Mundial de Saúde. Perguntou se aos cidadãos como se estavam a sentir - felizes e de bom humor? Calmos e relaxados? Activos e cheios de energia? Acordavam frescos e descansados? Sentiam que a sua vida diária estava preenchida de coisas interessantes? O gráfico indica para cada país a percentagem de cidadãos que, nas duas semanas anteriores, se sentiram dessa forma todo o tempo ou na maior parte do tempo.

A saúde mental é um elemento fundamental para o bem estar. Aparentemente, os cidadãos que residem na UE15 e na Noruega apresentam melhores resultados em termos de saúde mental do que os cidadãos da Turquia, país onde existem mais casos de problemas desta natureza. Em termos gerais, os padrões de saúde mental e de saúde física são semelhantes: o estado de saúde mental tende a ser pior nos idosos e tende a ser melhor nas pessoas com rendimentos mais elevados (uma disparidade mais evidente nos PC3 e nos NEM12) e é ligeiramente melhor nos homens do que nas mulheres.

Apesar da importância da existência de serviços de saúde adequados para garantir um bom nível de protecção social, um número significativo de cidadãos europeus teve dificuldade em aceder aos serviços em 2007. Mais de 25 % consideraram que viviam a uma grande distância do seu médico ou do hospital mais próximo e mais de 27 % tiveram dificuldade em fazer face ao custo das consultas. As pessoas com rendimentos mais baixos consideraram mais difícil aceder aos serviços do que os seus concidadãos mais abastados, uma disparidade que se revelou mais acentuada nos NEM e nos PC3: nos países candidatos à adesão, apenas 22 % das pessoas no topo da escala de rendimentos declararam ter dificuldades em suportar as despesas de consultas médicas, por oposição a 48 % das pessoas que ocupam a base da escala. No cômputo geral, os cidadãos atribuem uma melhor classificação aos serviços de saúde na UE15 do que nos NEM e nos PC3. Contudo, na Grécia, Irlanda, Itália e Portugal, os serviços de saúde obtiveram uma classificação inferior à média atribuída pelos cidadãos nos PC3 ou nos NEM.

Habitação e vizinhança

Outro aspecto da qualidade de vida é a qualidade da envolvente, dentro e fora de casa. A qualidade geral da habitação é melhor na UE15 do que nos NEM ou nos países candidatos à adesão. Os Países Baixos, a Bélgica e o Luxemburgo, por exemplo, caracterizam-se por oferecerem o maior espaço habitacional, verificando-se a situação inversa na Croácia e na

antiga República Jugoslava da Macedónia. Apenas 6 % das famílias na Suécia têm problemas com humidade ou infiltrações, por oposição a 23 % na Estónia. Na Áustria, todas as famílias dispõem de uma sanita com autoclismo em casa, enquanto que, na Roménia, 35 % das famílias não possuem este tipo de instalação. As pessoas que vivem em casas arrendadas tendem a ter mais problemas do que quem possui habitação própria. E, como seria de esperar, as pessoas com menos rendimentos têm mais problemas do que os seus vizinhos mais abastados.

Utilização dos dados do EQLS

A ferramenta de mapeamento de inquéritos (SMT) permite à Eurofound apresentar de diversas formas os dados dos seus principais inquéritos. Os utilizadores podem seleccionar a informação de acordo com as suas necessidades. A ferramenta permite ver os dados em forma de mapa, gráfico de barras ou quadro, comparar dados nacionais com médias da UE, ver repartições de dados por género, idade e rendimento e descarregar os dados como ficheiro .csv (compatível com o Excel).

Para mais informações, consulte o sítio www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eqls/eqls2007/results.htm

Os conjuntos de dados derivados do EQLS também foram disponibilizados em finais de 2009 no *UK DataArchive*, no sítio Web da Universidade de Essex, como parte do processo de disponibilização ao público dos dados e documentação dos inquéritos pan europeus realizados pela Eurofound. O sítio Web também disponibiliza conjuntos de dados das anteriores edições do EQLS, bem como os Inquéritos Europeus sobre as Condições de Trabalho, realizados pela Eurofound, e o seu primeiro inquérito às empresas. Registe se em www.esds.ac.uk/support/newuser.asp e aceda aos conjuntos de dados em www.esds.ac.uk/international/access/I33365.asp

O EQLS também procurou obter informações sobre o ambiente local, a quantidade de lixo e o grau de poluição, a existência de espaços verdes e os níveis de criminalidade e vandalismo. As pessoas dos países nórdicos mostraram-se mais satisfeitas com o seu ambiente local, tal como na Áustria, na Alemanha e nos Países Baixos. Em média, 30 % a 40 % das famílias, referiram dois ou mais problemas deste tipo na sua vizinhança. Em contraste, mais de 80 % das famílias italianas e búlgaras referiram esse tipo de situações.

INTEGRAÇÃO DOS MIGRANTES NAS CIDADES EUROPEIAS

Os resultados de um referendo realizado na Suíça em finais de 2009 para proibir a construção de mais minaretes em mesquitas põem a descoberto as tensões que ocasionalmente acompanham os debates sobre a integração das minorias étnicas e religiosas nas sociedades europeias.

Em 2006, a Eurofound criou, em conjunto com o Congresso das Autoridades Locais e Regionais do Conselho da Europa e com a cidade de Estugarda, uma rede europeia de Cidades para Políticas Locais de Integração de Migrantes (CLIP), com o objectivo de analisar de que modo as cidades, enquanto principais pólos de atracção dos imigrantes, responderam ao desafio de promover a integração.

Em 2009, o projecto prosseguiu com a publicação de uma série de estudos de caso sobre algumas iniciativas adoptadas no domínio da política de habitação, da política municipal de emprego e da prestação de serviços nas cidades europeias. Em 30 de Novembro e 1 de Dezembro, a Eurofound organizou uma conferência em Bruxelas intitulada *Intercultural approaches to community building and cohesion in European cities – what can European integration policy learn from cities on how to manage migration and diversity in times of economic slump?* («Abordagens interculturais à formação de comunidades e à coesão nas cidades europeias – que pode a política de integração europeia aprender com as cidades em termos de gestão das migrações e da diversidade em tempos de recessão económica?»). A conferência juntou decisores políticos e representantes da sociedade civil e de grupos minoritários religiosos e étnicos, no intuito de debater a melhor forma de enfrentar os desafios e tirar o melhor partido das oportunidades criadas pela crescente diversidade cultural da Europa, em particular da integração dos muçulmanos e de outras comunidades confessionais.

Para mais informações sobre o trabalho da rede CLIP consulte o sítio www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm

Outra bibliografia

Added value of the European Globalisation adjustment Fund: A comparison of experiences in Germany and Finland («Mais valia para o Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização: uma Comparação de Experiências na Alemanha e na Finlândia»)

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0970.htm

EMCC case studies – Joint social partners structures and restructuring: Comparing national approaches («Estudos de caso EMCC – Estruturas conjuntas de parceiros sociais e reestruturação: comparação de abordagens nacionais»)

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0918.htm

ERM case studies: Good practice in company restructuring («Estudos de caso do ERM: Boas práticas de reestruturação empresarial»)

www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0903016s/tn0903016s.htm

Reestruturação na recessão – relatório de 2009 do ERM

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0973.htm

Europe in recession: Employment initiatives at company and Member State level («A Europa em recessão: Iniciativas de emprego a nível das empresas e dos Estados Membros»)

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0920.htm

European restructuring monitor quarterly («Observatório Europeu da Reestruturação - ERM trimestral»), edições 1 – 4, 2009

www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.php?template=quarterly

Foundation Findings: Opening the door – the role of social partners in fostering social inclusion («Conclusões da Fundação: Abrir a porta – O papel dos parceiros sociais na promoção da inclusão social»)

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0944.htm

Global recession – Europe's way out: Background paper («Recessão global – As soluções da Europa: Documento de referência»)

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0998.htm

Industrial relations developments in Europe 2008 («Evolução das relações laborais na Europa 2008»)

www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903029s/tn0903029s.htm

Low-qualified workers in Europe («Trabalhadores pouco qualificados na Europa»)

www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0810036s/tn0810036s.htm

Measures to tackle undeclared work in the European Union («Medidas de combate ao trabalho não declarado na União Europeia»)

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0925.htm

Multinational companies and collective bargaining («As empresas multinacionais e a negociação colectiva»)

www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904049s/tn0904049s.htm

Occupational promotion of migrant workers («Promoção profissional dos trabalhadores migrantes»)

www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0807038s/tn0807038s.htm

Pay developments – 2008 («Evolução das remunerações – 2008»)

www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904029s/tn0904029s.htm

Quality of work and employment, industrial relations and restructuring in Turkey («A qualidade do trabalho e do emprego, as relações laborais e o processo de reestruturação na Turquia»)

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0915.htm

Recent restructuring trends and policies in the automotive sector («Tendências e políticas recentes de reestruturação do sector automóvel»)

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0941.htm

Reestruturação em situação de falência: exemplos nacionais recentes

www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0908026s/tn0908026s.htm

Segundo Inquérito Europeu sobre a Qualidade de Vida – Síntese

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0902.htm

Inquérito Europeu sobre a Qualidade de Vida: Qualidade de vida na Europa, 2003–2007

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0977.htm

Sink or swim: Recession and recovery in Europe («Morrer ou sobreviver: a recessão e a recuperação na Europa»)

www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/recession.htm

Social dialogue and the recession («O diálogo social e a recessão»)

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef09107.htm

Wage formation in the EU («A formação dos salários na UE»)

www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/tn0808019s.htm

Working time developments – 2008 («A evolução dos horários de trabalho – 2008»)

www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0903039s/tn0903039s.htm

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

Anuário de 2009 – Viver e Trabalhar na Europa

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2010

2010 – 55 p. – 21 x 29.7 cm

VENDAS E ASSINATURAS

As publicações para venda produzidas pelo Serviço das Publicações da União Europeia podem ser adquiridas junto dos nossos agentes de venda em todo o mundo.

Como obtenho uma publicação?

Uma vez na posse da lista dos agentes de venda, contacte o agente da sua preferência e faça a sua encomenda.

Como obtenho a lista dos agentes de venda?

Aceda ao sítio Web do Serviço das Publicações em: <http://www.publications.europa.eu/>

ou peça uma cópia em papel por fax pelo número (352) 2929 42758

**European Foundation for the Improvement
of Living and Working Conditions - Eurofound**

**Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Ireland**

Tel.: (+353 1) 204 31 00

Fax: 282 64 56

information@eurofound.europa.eu

www.eurofound.europa.eu