



Relatório ERM 2012 – Após a reestruturação: mercados de trabalho, condições de trabalho e satisfação com a vida

Resumo executivo

Introdução

O relatório de 2012 do Observatório Europeu da Reestruturação (ERM) analisa as consequências das operações de reestruturação para o trabalhador individual. Mais especificamente, examina quais foram os trabalhadores que perderam o emprego no início da recente crise económica, quais deles encontraram um novo emprego e de que modo estes acontecimentos – a perda do emprego e o subsequente regresso ao emprego – se repercutiram na sua situação pessoal em geral e na sua satisfação com a vida. Analisa igualmente o impacto sobre as condições laborais dos trabalhadores que continuam a trabalhar na empresa reestruturada. A situação destes dois grupos – os trabalhadores que perderam o emprego e os que permaneceram no local trabalho após a reestruturação – nunca foi analisada através de conjuntos de dados comuns, representativos e à escala da UE.

Contexto político

A preocupação fundamental da política da UE prende-se com o facto de em 2012 existirem na Europa menos 5 milhões de empregos do que em 2008. Muitos destes empregos foram extintos por via do despedimento de trabalhadores na sequência de uma operação de reestruturação. Há décadas que a União Europeia disponibiliza apoios para mitigar as consequências negativas das operações de reestruturação para os trabalhadores, principalmente através do Fundo Social Europeu e, mais recentemente, por via do Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização. Além disso, o Livro Verde sobre Reestruturação recentemente publicado pela Comissão Europeia reflete preocupações políticas quanto às consequências da reestruturação para os trabalhadores que permanecem na empresa, nomeadamente tendo em conta que «processos de reestruturação mal geridos podem ter repercussões negativas significativas e duradouras nos recursos

humanos das empresas, enfraquecendo assim o seu fator essencial de competitividade».

Principais conclusões

- Vários indicadores em matéria de emprego mostram que, apesar de, em média, o mercado de trabalho continuar a deteriorar-se, existem grandes variações entre os Estados-Membros. Com efeito, países como a Áustria, a Alemanha e a Polónia continuam a apresentar evoluções relativamente positivas nos seus mercados de trabalho.
- Embora a perda de postos de trabalho resultante da reestruturação tenha sofrido uma queda face aos elevados níveis registados no início da crise económica, em termos globais, continuam a registar-se mais casos de perda de emprego do que de criação de empregos anunciada pelo ERM.
- Os trabalhadores com maior probabilidade de ficarem no desemprego têm geralmente menor probabilidade de virem a encontrar um novo emprego. Podemos dizer que o que caracteriza estas pessoas é o facto de possuírem baixos níveis de educação, pertencerem a uma minoria, serem de origem estrangeira, terem problemas de saúde significativos ou possuírem um baixo estatuto profissional.
- A longa permanência no emprego protege os trabalhadores contra a perda de emprego, mas os trabalhadores mais antigos que perdem o seu posto de trabalho têm menos probabilidade de encontrarem um novo.

- Os trabalhadores que perdem o emprego referem um grau mais baixo de satisfação com a vida e uma maior degradação das suas condições de vida do que aqueles que continuam empregados.
- Os trabalhadores que perdem o emprego e posteriormente encontram outro referem um grau de satisfação com a vida significativamente mais elevado do que aqueles que não encontram um novo emprego.
- Pouco mais de um terço (37%) dos trabalhadores da UE-27 referem que o processo de reestruturação ocorreu nos três anos anteriores. Estes «permanentes» encontram-se muito provavelmente entre os grupos profissionais mais qualificados e trabalham em empresas de maior dimensão, ou entre os trabalhadores afetos a setores tradicionalmente financiados pelo Estado.
- Verifica-se uma variação significativa entre os países no que respeita à amplitude da reestruturação comunicada, tendo os trabalhadores do «grupo do norte», Dinamarca, Finlândia e Suécia, comunicado o nível mais elevado de reestruturação no local de trabalho (entre 55 e 62%). Os níveis mais baixos foram registados em alguns dos Estados-Membros do leste (Polónia e Bulgária) e em alguns Estados-Membros do sul (Itália, Espanha e Grécia).
- Do lado positivo, verificou-se que os aspetos da organização do trabalho associados a sistemas laborais de alto desempenho eram mais predominantes nos locais de trabalho reestruturados: maior grau de autonomia dos trabalhadores, mais acesso à formação, maior incidência do trabalho em equipa e maior influência e envolvimento dos trabalhadores na forma como o trabalho é organizado.
- Do lado negativo, a análise confirma também associações entre a reestruturação e uma maior intensidade do trabalho, bem como uma menor segurança no emprego. Os trabalhadores das empresas reestruturadas, especialmente os que trabalham na frente de produção, eram mais suscetíveis de se encontrarem em funções de «elevado desgaste». Eram igualmente mais suscetíveis de comunicar uma maior exposição a riscos psicossociais relacionados com o trabalho, bem como maiores níveis de perturbações psicossomáticas e de absentismo.

- De um modo geral, a análise aponta para associações potencialmente negativas entre a reestruturação e o estado de saúde comunicado pelos próprios trabalhadores. O facto de isso se verificar de forma consistente em toda uma série de indicadores sugere que tais associações não são espúrias, ainda que os mecanismos causais específicos sejam necessariamente complexos e dificilmente demonstráveis.

Indicadores para políticas

O facto de os trabalhadores mais suscetíveis de perder o emprego terem menor probabilidade de encontrar um novo emprego sugere claramente que as instituições e as políticas não estão suficientemente desenvolvidas para impedir que o modelo de flexigurança externa produza efeitos distributivos negativos. Este facto realça igualmente que a política ativa para o mercado de trabalho no que respeita à reestruturação deve centrar-se nas necessidades dos grupos desfavorecidos e vulneráveis.

O elevado grau de satisfação com a vida das pessoas que encontraram um novo emprego pouco tempo depois de terem perdido o antigo realça a importância de uma política de ativação para os trabalhadores.

Alguns dos impactos negativos para os trabalhadores «permanentes» estão quase seguramente relacionados com o próprio processo de reestruturação, uma vez que a operação de reestruturação comunicada devia ter ocorrido nos três anos anteriores. Isto realça a importância de uma gestão cuidadosa do processo de mudança, sobretudo no que diz respeito à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores.

Os resultados sugerem ainda que as recentes iniciativas, referidas no Livro Verde da Comissão Europeia sobre Reestruturação e desenvolvidas por empresas e parceiros sociais em alguns setores sujeitos a mudanças particularmente profundas para gerir as questões de saúde mental nos locais de trabalho, devem ser alargadas a fim de abrangerem todos os setores.

Informações adicionais

O relatório «ERM report 2012 – After restructuring: labour markets, working conditions and life satisfaction» (Relatório ERM 2012 – Após a reestruturação: mercados de trabalho, condições de trabalho e satisfação com a vida) está disponível em <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1261.htm>

Para mais informações, contactar John Hurley, Responsável de Investigação, em joh@eurofound.europa.eu