



Os salários na Europa no século XXI

Resumo executivo

Introdução

A questão dos salários tem sido objeto de especial atenção a nível europeu desde o início da crise económica. As mudanças em matéria de governação económica, nomeadamente no contexto do Semestre Europeu, suscitaram debates sobre os mecanismos de fixação de salários. Embora, de uma maneira geral, os regimes de negociação salarial tenham permanecido relativamente estáveis ao longo do tempo em muitos países, as mudanças mais significativas registaram-se nos Estados-Membros que enfrentam uma conjuntura económica mais difícil.

Este relatório apresenta séries temporais comparativas em matéria dos resultados da negociação salarial nos Estados-Membros da UE e na Noruega. Apresenta e discute a evolução salarial no contexto dos diferentes regimes de negociação salarial e examina a ligação entre a evolução dos salários e a evolução da produtividade (em termos de custos nominais e reais do trabalho por unidade do produto).

O relatório aborda também os diferentes sistemas e níveis de salários mínimos na Europa neste momento, realizando um exercício contabilístico baseado no cenário hipotético de um salário mínimo equivalente a 60% do salário médio nacional (com alguns cenários alternativos também para efeitos de comparação), a fim de comparar e avaliar os níveis e os sistemas de salários mínimos na Europa e discutir as possibilidades e dificuldades de coordenação nesta matéria.

Contexto político

O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia exclui explicitamente os salários do conjunto de domínios em que a UE tem competências para intervir e reconhece claramente a autonomia dos parceiros sociais nas negociações salariais. No entanto, há pelo menos duas décadas que a fixação dos salários tem vindo a ser abordada pelas instituições europeias, como a Comissão Europeia, o Conselho Europeu e até mesmo o Banco Central Europeu, sob a forma de declarações ou de recomendações em matéria de salários e de política salarial. Recentemente, esta abordagem tornou-se

comum em muitos instrumentos e fóruns políticos, nomeadamente por via das recomendações da Comissão Europeia resultantes do Semestre Europeu e da tentativa de 2013 com vista ao estabelecimento de um diálogo tripartido sobre a evolução dos salários. Estas intervenções devem ser vistas à luz das políticas não monetárias no âmbito do quadro institucional da União Económica e Monetária e dos apelos a uma coordenação reforçada das políticas macroeconómicas, por um lado, e das políticas orçamentais e salariais, por outro.

Principais conclusões

Evolução dos salários à luz dos diferentes regimes de negociação salarial

Os salários acordados por negociação colectiva – em maior medida do que as remunerações efetivas – parecem funcionar como uma espécie de seguro para os trabalhadores em tempos de crise. Não acompanham de perto as flutuações da produção.

À semelhança do que aconteceu em muitos outros estudos, não se encontrou qualquer relação clara entre os sistemas de negociação e a ligação do salário ao fator produtividade a médio prazo. Regimes diferentes podem produzir resultados semelhantes e regimes semelhantes podem produzir resultados diferentes em termos de ligação dos salários à produtividade (em termos de custos nominais do trabalho por unidade do produto).

No que se refere ao aspeto distributivo dos salários em termos de custos reais do trabalho por unidade do produto ou do peso da massa salarial na economia, observou-se uma tendência geral para a diminuição do peso dos salários na maioria dos Estados-Membros. Só na República Checa, na Finlândia e no Reino Unido se observou um aumento do peso dos salários. No entanto, em muitos Estados-Membros, verificou-se o regresso a uma tendência de aumento, durante e após a crise. Embora a diminuição do peso dos salários mais frequentemente observada estivesse distribuída igualmente por todos os tipos de regimes de negociação salarial, o regresso cíclico ao crescimento ocorreu essencialmente nos regimes não descentralizados. Não se pode, contudo,

dissociar inteiramente essa ocorrência do facto de os países mais afetados pela crise (e que sofreram, portanto, os cortes salariais mais significativos) não terem assistido a essa mudança de tendência.

A nível setorial, as disparidades em termos de salários acordados por negociação colectiva foram aumentando gradualmente entre o setor público (governos locais e função pública) e os setores privados abrangidos pelo estudo (metalúrgico, químico, retalhista e bancário).

Políticas e níveis de salário mínimo na Europa: um exercício contabilístico

Embora todos os Estados-Membros da UE disponham de mecanismos para fixar os salários mínimos, há uma ampla variedade em termos de sistemas e de níveis efetivos de salários mínimos e do número de empregos com baixas remunerações. Tem-se discutido o estabelecimento de critérios comuns para uma política de salário mínimo (por exemplo, um limiar comum de 60 % do salário médio nacional). O impacto do estabelecimento de tais critérios comuns variaria consideravelmente de país para país e dependeria igualmente do grau e do método de coordenação (desde o puramente facultativo ao regulado a nível central).

As maiores dificuldades institucionais dessa coordenação estariam muito provavelmente associadas aos países onde os salários mínimos são fixados por negociação coletiva, uma vez que isso implicaria a alteração deste sistema (por exemplo, o estabelecimento de um salário mínimo legal subjacente aos salários acordados por negociação coletiva) ou um elevado grau de coordenação com as ações dos parceiros sociais a nível nacional.

O impacto quantitativo, medido em termos de percentagem de trabalhadores que atualmente auferem um salário inferior a um limiar hipotético de salário mínimo europeu de 60 % do salário médio nacional, também variaria consideravelmente entre os países: seria maior nos países bálticos, Alemanha, Irlanda, Polónia, Roménia e Reino Unido, e menor na Bélgica, França, países nórdicos, Portugal e Eslováquia.

No caso hipotético de uma política de salário mínimo coordenada, os países onde o impacto institucional de uma política comum de salário mínimo ao nível da UE se faria sentir com maior intensidade seriam aqueles onde o impacto quantitativo seria menor e vice-versa. Isto aconteceria porque os países com salários mínimos acordados por negociação coletiva tendem a registar menores percentagens de trabalhadores com salários baixos, pelo que o impacto da política comum seria aí menor do que nos países com salários mínimos legais. A grande exceção é a Alemanha, onde os salários mínimos acordados por negociação colectiva coexistem com a maior percentagem de trabalhadores com salários baixos.

O critério de um salário mínimo equivalente a 60 % do salário médio nacional afetaria de forma desproporcionada as mulheres e os trabalhadores jovens, uma vez que estes grupos têm mais probabilidades de ocupar empregos mal pagos. O maior impacto far-se-ia sentir nos setores dos serviços pessoais e nas pequenas empresas.

Indicadores para políticas

A questão dos salários acordados por negociação colectiva é muitas vezes negligenciada nos debates sobre a evolução salarial: não estão disponíveis dados harmonizados e as lacunas de informação e de conhecimento em matéria de mecanismos de fixação dos salários são persistentes. No entanto, os salários acordados por negociação colectiva constituem um importante motor das remunerações efetivas em muitos países e são a componente da remuneração em que as partes envolvidas podem exercer maior influência. Daí a necessidade de compreender melhor a relação entre os salários acordados por negociação coletiva e os resultados efetivos em matéria de remunerações.

No que diz respeito aos dois indicadores centrais que resumem a evolução dos salários face à evolução da produtividade (custos nominais e reais do trabalho por unidade de produto), importa assinalar algumas lacunas: a atual interpretação de ambos os indicadores tem apenas em conta a sua alteração durante um certo período, enquanto os seus níveis iniciais e os respetivos pontos de partida relativamente a outros países são essencialmente menosprezados.

Os tratados em vigor excluem categoricamente os salários do âmbito de competências da UE. Por conseguinte, qualquer forma de coordenação das políticas de salário mínimo exige alterações significativas dos tratados ou alguma forma de coordenação voluntária, não vinculativa, ao nível dos governos ou dos parceiros sociais.

Embora todos os Estados-Membros tenham atualmente alguma forma de salário mínimo, a grande variedade de sistemas vigentes nos diferentes países dificultaria a adoção de uma abordagem coordenada. Em princípio, a consecução de alguma forma de coordenação seria provavelmente mais fácil nos países com salários mínimos legais do que nos países onde os salários são acordados por negociação colectiva. A adoção de mecanismos de caráter não vinculativo poderia, contudo, permitir o desenvolvimento de quadros comuns, dentro do respeito das diferenças institucionais nacionais.

Informações adicionais

O relatório *Pay in Europe in the 21st century* (Os salários na Europa no século XXI), está disponível em <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1388.htm>

Para mais informações, queira contactar Jorge Cabrita, Gestor de Investigação, em jca@eurofound.europa.eu