

COMPETITIVIDADE, PRODUTIVIDADE E SALÁRIOS EM PORTUGAL E NA U.E.**RESUMO DESTE ESTUDO**

Tem-se assistido, com uma frequência crescente, à utilização de termos técnicos ou científicos, com significado deturpado, na manipulação da opinião pública. Dois dos mais utilizados com esse fim têm sido o da “competitividade” e o da “produtividade” que, depois, são associados ao de “salários”, para construir um discurso que, devido à sua simplicidade e repetição pelos media, apesar de falso, acaba por ser tomado como verdadeiro por muitos portugueses. Esse discurso é o seguinte: “ O País, para se desenvolver, precisa de ser competitivo; e para aumentar a competitividade é necessário aumentar a produtividade (leia-se do trabalho); e para que esta cresça é necessário a contenção (leia-se redução) dos salários”. Pretende-se, assim, associar desenvolvimento a contenção e mesmo baixa dos salários, procurando-se fazer crer que o desenvolvimento não é possível se não se verificar a contenção ou mesmo baixa dos salários. Ora esta relação não tem qualquer fundamento técnico ou científico, e é mesmo falsa.

A “competitividade” e a “produtividade” são dois conceitos que, sob o ponto de vista técnico, significam coisas completamente diferentes. A produtividade pode aumentar sem que a competitividade cresça. Para que isso aconteça, basta que uma empresa, com produtos ultrapassados ou de má qualidade, aumente a sua produtividade, ou seja, aumente a quantidade de produtos que obtém com os mesmos recursos que utiliza, mas como não os consegue vender porque os consumidores os não compram não é competitiva, piorando a sua posição no mercado. Inversamente, a competitividade pode crescer sem que seja necessário aumentar a produtividade. Para que isso aconteça, basta que a empresa melhore o seu marketing, ou que encontre um canal de distribuição mais adequado, ou que consiga associar aos seus produtos uma marca de prestígio, etc., o que determina que a sua posição no mercado, relativamente às outras empresas, melhore. Portanto, num caso e no outro não será a contenção ou a redução dos salários que resolverá os problemas destas empresas.

A confirmar isso, uma equipa do próprio MIT, que é uma conhecida instituição universitária americana, com quem o governo de Sócrates assinou, em 2006, um contrato de muitos milhões de euros, após ter entrevistado os gestores de 500 empresas internacionais durante vários anos, concluiu o seguinte: “Contrariamente à convicção genérica de muitos gestores (nós acrescentaríamos, e também de muitos políticos) concluímos que as soluções que dependem da diminuição dos custos reduzindo os salários e benefícios sociais constituem sempre becos sem saída” . “As estratégias baseadas na exploração de mão de obra barata acabam em selvas competitivas, onde as vitórias são cada vez menores e cada dia surge um novo concorrente” . E “mesmo nas indústrias de mão de obra intensiva, como o vestuário, muitos outros custos e riscos, se sobrepõem à vantagem de salários baixos” E concluíram : “As actividades que acabam por ter êxito são aquelas que assentam na aprendizagem e na inovação continua”. A análise empírica prova também, contrariamente ao discurso oficial dominante nos media, que os países mais competitivos da União Europeia são precisamente os que têm salários mais elevados. Por exemplo, em 2005, o salário médio bruto na indústria e nos serviços na Suíça era 3,1 vezes superior ao pago em Portugal. Apesar dos baixos salários pagos, o nosso País ocupa no Ranking de Competitividade Global, elaborado pelo “insuspeito” Fórum Económico Mundial (Davos), a 34ª posição, enquanto a Suíça ocupa a 1ª posição (os EUA, entre 2005/06 e 2006/07, caíram da 1ª posição para a 6ª). Igualmente, a nível da UE15, verifica-se que os países com maior capacidade competitiva são aqueles em que existe uma melhor repartição dos rendimentos. Por ex., em 2005, o rendimento dos 20% mais ricos da população era, em Portugal, 8,2 vezes superior ao rendimento dos 20% mais pobres da população, enquanto na Finlândia essa relação era 3,6 vezes, na Suécia 3,3 vezes, na Dinamarca 3,5 vezes, na Alemanha 4,1 vezes, etc.

Os baixos salários pagos em Portugal incentivam a baixa qualificação e escolaridade, e também o abandono escolar, na medida em que o emprego criado pelas empresas é, na sua maioria, de baixa escolaridade, de baixa qualificação, e mal pago. A baixa escolaridade e qualificação dos empresários (os patrões que surgiram na década 1991-2000 tinham, em média, apenas 7,7 anos de escolaridade), é um dos maiores obstáculos actuais ao aumento da produtividade e da competitividade das empresas pois impedem, por ignorância ou com medo de perder o controlo da empresa, qualquer tipo de inovação.

Tem-se assistido, com uma frequência crescente, à utilização nos media de termos técnicos e científicos, com um significado que eles não têm, em campanhas de manipulação da opinião

pública. Desta forma, utilizando o prestígio da técnica e da ciência, procura-se credibilizar a mensagem que se pretende fazer passar, mesmo quando essa mensagem defende uma política que contraria os ensinamentos da ciência económica.

Dois termos técnicos frequentemente utilizados são o da “competitividade” e o da “produtividade”, que depois são associados ao de “salários”, este último já bem conhecido pela opinião pública, o que ajuda a “naturalizar” os dois primeiros, pretendendo-se assim tornar a utilização dos dois primeiros, com o sentido incorrecto que lhes é dado, inquestionáveis. É uma forma clássica de manipulação estudada já pelas ciências da comunicação.

O discurso oficial sobre a competitividade, produtividade e salários é basicamente o seguinte: “ O País, para se desenvolver, precisa de ser competitivo; e para aumentar a competitividade é necessário aumentar a produtividade (leia-se do trabalho); e para que esta cresça é necessário a contenção (leia-se redução) dos salários”. Procura-se desta forma associar crescimento, aumento de competitividade e de produtividade com contenção ou mesmo baixa de salários, pretendendo fazer crer que os primeiros não se verificam sem que se verifique o último. É um discurso que não tem consistência técnica, e que é falso mas que, devido à sua simplicidade e repetição pelos media, acaba por ser tomado como verdadeiro por muitos portugueses.

São exemplos deste discurso oficial o Relatório do Orçamento do Estado de 2006 e o Boletim Económico – Primavera 2007 do Banco de Portugal, publicado já em Abril deste ano. No primeiro, logo na pág. 2, pode-se ler o seguinte: “A única forma de manter níveis de competitividade externa é através da contenção ... dos custos salariais”. E no Boletim do Banco de Portugal lê-se, na pág.36, o seguinte: “ A rigidez salarial no mercado de trabalho português, uma das mais elevadas da União Europeia, não facilita o ajustamento das empresas a choques negativos sobre a procura dos seus produtos, especialmente tendo em conta que a legislação laboral dificulta a adaptação do número de trabalhadores à evolução da actividade das empresas”. Este discurso oficial, que depois tem sido ampliado e repetido pela comunicação social, nomeadamente a afecta ao poder económico e político, deve ser desmontado porque é falso e manipulador.

A DIFERENÇA ENTRE COMPETITIVIDADE E PRODUTIVIDADE

A “competitividade” e a “produtividade” são dois conceitos que, sob o ponto de vista técnico, significam coisas completamente diferentes. Para concluir isso, basta ter presente que a produtividade pode aumentar sem que a competitividade cresça; e inversamente, a competitividade pode crescer sem que seja necessário aumentar a produtividade.

E isto porque a produtividade é uma medida que se obtém dividindo a quantidade de produtos obtidos pela quantidade de recursos utilizados. Para ser mais fácil o seu cálculo utiliza-se valores monetários dividindo o valor obtido, frequentemente o VAB, pela quantidade de recursos utilizados. Embora o VAB obtido seja o resultado de múltiplos recursos, normalmente utiliza-se apenas um para facilitar o seu cálculo, que é habitualmente o trabalho (número de trabalhadores, ou o total de horas trabalhadas), obtendo-se assim a chamada produtividade do trabalho. Ora a competitividade é uma coisa completamente diferente, já que se refere (mede) a posição vantajosa ou não de uma empresa no mercado relativamente às outras. E como é fácil de concluir a produtividade de uma empresa pode aumentar sem que aumente a sua competitividade. Para que isso aconteça basta que uma empresa, com produtos ultrapassados ou de má qualidade, aumente a sua produtividade, ou seja, aumente a quantidade de produtos que obtém com os mesmos recursos que utiliza, mas como não os consegue vender porque os consumidores os não compram, a sua posição no mercado piora, piorando a sua competitividade. E inversamente poderá suceder que uma empresa se torne mais competitiva, portanto que a sua posição no mercado melhore relativamente às outras empresas, sem que aumente a sua produtividade. Para que isso aconteça basta que melhore o seu marketing, ou que encontre um canal de distribuição mais adequado, ou que consiga associar aos seus produtos uma marca de prestígio, etc.. O problema da economia portuguesa é que se pretende aumentar a produtividade para produzir produtos muitos deles já ultrapassados, alguns com reduzida qualidade, e a maioria deles com muita pouca inovação incorporada, portanto para segmentos de mercado onde já não se é competitivo .

UMA POLITICA DE BAIXOS SALÁRIOS SÓ PODERÁ LEVAR O PAÍS A UM BECO SEM SAÍDA

Num livro recente publicado por uma equipa de especialistas americanos do MIT, com o título “A competitividade e as novas barreiras da economia”, baseado no estudo de 500 empresas internacionais realizado durante vários anos, os autores concluíram sobre a estratégia de baixos salários o seguinte, a que puseram o título esclarecedor “PERDEM AS ESTRATÉGIAS DOS SALÁRIOS BAIXOS”, : “Contrariamente à convicção genérica de muitos gestores (nós acrescentaríamos, e também de muitos políticos) concluímos que as soluções que dependem da diminuição dos custos reduzindo os salários e benefícios sociais constituem sempre becos sem

saída” (pág. 75). “As estratégias baseadas na exploração de mão de obra barata acabam em selvas competitivas, onde as vitórias são cada vez menores e cada dia surge um novo concorrente” (pág. 76). “Mesmo nas indústrias de mão de obra intensiva, como o vestuário, muitos outros custos e riscos, se sobrepõem à vantagem de salários baixos” (pág. 76). E terminam : “As actividades que acabam por ter êxito são aquelas que assentam na aprendizagem e na inovação continua” (pág. 76).

No entanto, estas verdades elementares infelizmente ainda não são reconhecidas quer pelo actual governo quer por aqueles economistas a que Sócrates chama “objectivos” (Silva Lopes, Augusto Mateus, Teodora Cardoso, Eduardo Catroga, etc.,) porque estão sempre disponíveis para defender a política governamental e, por isso, têm acesso privilegiado aos media.

BAIXOS SALÁRIOS INCENTIVAM BAIXA ESCOLARIDADE E BAIXA QUALIFICAÇÃO

O governo fala muito que é fundamental aumentar a escolaridade e a qualificação em Portugal. Mas a verdade é que baixos salários incentivam e perpetuam a baixa escolaridade, o abandono escolar e a baixa qualificação em Portugal. Como o perfil produtivo da nossa economia assenta na exploração de baixos salários, é inevitável que recorra a trabalho pouco qualificado e de baixa escolaridade, incentivando o seu aparecimento. Como afirmou um gestor de uma empresa multinacional à equipa do MIT, referindo-se aos trabalhadores chineses, e utilizando a linguagem que caracteriza o capitalismo, em que a dignidade das pessoas pouco conta,: “Se pagamos com amendoins temos macacos” (pág. 294).

Por outro lado, a precariedade desmobiliza quer as empresas quer os trabalhadores relativamente à formação ao longo da vida. As primeiras, porque não têm a garantia que tiram partido do investimento realizado. Os segundos, porque não têm condições nem motivação para se empenharem num esforço permanente de qualificação profissional. A essa mesma conclusão chegou a equipa do MIT mesmo em relação à economia americana, tendo escrito o seguinte: “Da mesma forma, os pontos fracos do sistema de formação americano são o reverso da medalha de algumas vantagens da flexibilidade do seu mercado de trabalho. Precisamente porque os operários circulam entre empresas, permitindo aos empregadores contratar as competências de que necessitam no mercado de trabalho em vez de as criarem dentro das empresas investindo na formação dos trabalhadores”. Se a isto juntarmos, para o caso português, o perfil da nossa economia, assente fundamentalmente em trabalho mal pago e pouco qualificado, e o facto da maioria dos empresários não possuírem as capacidades mínimas de gestão, rapidamente se conclui porque razão está a ser tão difícil a introdução da cultura da formação profissional ao longo da vida, que é tão necessária, já que cerca de 71% da população empregada portuguesa actual tem apenas o ensino básico ou menos.

OS PAÍSES DA U.E. COM SALÁRIOS MAIS ELEVADO SÃO OS MAIS COMPETITIVOS

A análise empírica prova, contrariamente ao discurso oficial dominante nos media, que os países mais competitivos da União Europeia são precisamente os que têm salários mais elevados. Os dados oficiais do quadro seguinte provam isso.

QUADRO I – Nº de vezes que o salário médio anual bruto na Indústria e Serviços em 2005 de cada um dos países mais competitivos da U.E. era superior ao de Portugal, e posição de cada um desses países no Ranking de Competitividade Global em 2005/2006 e em 2006/2007

PAISES	Salário Anual - Euros Industria e Serviços	Nº vezes maior que o salário de cada país é superior ao de Portugal	Posição no Ranking de Competitividade Global	
			2005-06	2006-07
Suíça	45.759,8 (*)	3,1	4 ^a	1 ^a
Finlândia	33.282,0	2,3	2 ^a	2 ^a
Suécia	34.049,3	2,3	7 ^a	3 ^a
Dinamarca	47.529,3	3,2	3 ^a	4 ^a
Alemanha	41.691,0	2,8	8 ^a	8 ^a
Holanda	38.700,0	2,6	11 ^a	9 ^a
Inglaterra	41.253,4 (*)	2,8	9 ^a	10 ^a
Noruega	45.485,2	3,1	17 ^a	12 ^a
Áustria	36.032,0	2,4	15 ^a	17 ^a
Bélgica	36.672,2	2,5	20 ^a	20 ^a
Luxemburgo	42.135,0	2,9	24	22
Espanha	20.438,8	1,4	29 ^a	28 ^a
PORTUGAL	14.715,0	1,0	31 ^a	34 ^a

FONTE: Eurostat: salários; Fórum Económico Mundial (Davos): Ranking Competitividade Global; (*) 2004

Como mostram os dados do quadro, são precisamente os países da União Europeia com salários na Indústria e Serviços mais elevados que ocupam os primeiros lugares no Ranking de Competitividade Global elaborado pelo Fórum Económico Mundial (Davos), que é diferente do divulgado pelo media portugueses, que é o “ranking” do IMD, uma escola Suiça de negócios. Por exemplo, no do Fórum a Suiça país onde o salário médio bruto pago na Indústria e Serviços era 3,1 vezes superior ao pago em Portugal ocupa a 1ª posição no Ranking de Competitividade Global (os Estados Unidos da América que ocupavam, em 2005/2006, a 1ª posição caíram, em 2006-2007, para a 6ª posição).

Por outro lado, como também revelam os dados do quadro, Portugal apesar dos baixos salários pagos, entre 2005/ 2006 e 2006/2007, caiu da 31ª posição para a 34ª posição, enquanto a Suiça subiu da 4ª para a 1ª posição.

Afirmar, como faz o pensamento económico único dominante nos media, que o aumento da competitividade consegue-se com baixos salários e com a sua contenção é enganar a opinião pública, já que não tem qualquer fundamento nem científico nem empírico.

A BAIXA ESCOLARIDADE E QUALIFICAÇÃO DOS EMPRESÁRIOS É UM DOS MAIORES OBSTÁCULOS AO AUMENTO DA PRODUTIVIDADE E COMPETITIVIDADE DAS EMPRESAS

Um dos obstáculos mais importantes ao aumento da produtividade e competitividade das empresas portuguesas é precisamente a baixa escolaridade e qualificação dos patrões portugueses. E isto porque ocupam uma posição estratégica nas empresas, podendo impedir, como o fazem, por ignorância ou com medo de perderem o controlo, a introdução da inovação em todos os domínios. E quando têm escolaridade elevada, a maioria está mais interessada na banca, no imobiliário e nos hipermercados, onde o lucro é elevado, fácil e garantido, ou então são autênticos predadores mais interessados em apoderarem-se do que existe, do que em criar algo de novo, e muito menos em investir na indústria, que terá de ser a base do aumento da competitividade da economia portuguesa. Basta recordar a banca e as grandes empresas publicas privatizadas, cujo único objectivo é obter lucros gigantescos à custa dos consumidores, com preços mesmo superiores aos preços médios comunitários, e as OPA's mais recentes.

O quadro que se apresenta seguidamente, foi construído com dados retirados de um estudo recente publicado pelo Ministério do Trabalho com o título “Indicadores de empreendedorismo”, e mostra o nível médio de escolaridade e a origem dos “empresários” que apareceram na década 1991-2000 em Portugal.

QUADRO II – Nível de escolaridade e origem dos novos patrões que apareceram na década na década 1991-2000

RÚBRICAS	QUALIFICAÇÃO - % TOTAL	
	Antes de serem patrões	Depois de serem patrões
Quadros superiores	21,8%	83,9%
Quadros médios	12,7%	7,2%
Qualificados	47,9%	7,8%
Especializados	3,9%	0,3%
Não Qualificados	3,2%	0,3%
Aprendizes	3,9%	0,1%
Idade média		37,4
Anos escolaridade		7,7
Homens		75,8%

FONTE: Indicadores de empreendedorismo –MTSS

O nível médio de escolaridade dos patrões que surgiram na década 1991-2000 era apenas de 7,7 anos, portanto menos que a escolaridade mínima obrigatória, e 47,9% eram antes simples trabalhadores qualificados. É significativo e esclarecedor que logo que passam a patrões se auto-designem “quadro superiores”

OS PAISES DA U.E. COM MELHOR DISTRIBUIÇÃO DO RENDIMENTO SÃO OS MAIS COMPETIVOS

Tal como se constatou em relação aos salários, também em relação à repartição do rendimento a experiência empírica revela que existe uma clara correlação positiva entre competitividade e distribuição do rendimento a nível da U.E.. Efectivamente como mostram os dados do quadro seguinte, uma elevada competitividade está associada a uma melhor repartição do rendimento.

QUADRO III – Nº de vezes que o rendimento dos 20% mais ricos da população é superior ao rendimento dos 20% mais pobres da população 1999-2005

PAISES	Nº vezes que o rendimento dos 20% mais ricos da população é superior ao rendimento dos 20% mais pobres				Diferença 2005-1999	Variação % 2005-1999
	1999	2001	2004	2005		
UE15	4,6	4,5	4,8	4,8	0,2	4,3%
Finlândia	3,4	3,7	3,5	3,6	0,2	5,9%
Suécia	3,1	3,4	3,3	3,3	0,2	6,5%
Dinamarca	3,0	3,0	3,4	3,5	0,5	16,7%
Alemanha	3,6	3,6	4,4	4,1	0,5	13,9%
Holanda	3,7	4,0		4,0	0,3	8,1%
Inglaterra	5,2	5,4		5,6	0,4	7,7%
Noruega	3,3	3,5	3,6	4,1	0,8	24,2%
Áustria	3,7	3,5	3,8	3,8	0,1	2,7%
Bélgica	4,2	4,0	4,0	4,1	-0,1	-2,4%
Luxemburgo	3,9	3,8	3,7	3,8	-0,1	-2,6%
Espanha	5,7	5,5	5,1	5,4	-0,3	-5,3%
PORTUGAL	6,4	6,5	7,2	8,2	1,8	28,1%

FONTE: Eurostat

Portugal é o país com mais baixa competitividade em relação a todos os países que constam do quadro mas, em contrapartida, é o país onde é maior a desigualdade na distribuição dos rendimentos e mais rapidamente a desigualdade está a crescer.

Efectivamente, em 2005, o último ano em relação ao qual o Eurostat divulgou dados, em Portugal o rendimento dos 20% mais ricos da população era 8,2 vezes superior ao rendimento dos 20% mais pobres da população, portanto muito superior à média comunitária, que era 4,8 vezes. Por outro lado, em 1999, Portugal era já o país da U.E. onde a repartição era mais desigual (6,4 vezes), e apesar disso, entre 1999 e 2005, foi o país onde a desigualdade na distribuição do rendimento mais aumentou (+28,1%), quando o crescimento médio nos países da UE15 foi de 4,3%, ou seja, quase sete vezes menos do que o verificado em Portugal durante o mesmo período.

Os dados do quadro também mostram que seria possível aumentar os salários em Portugal com uma melhor repartição do rendimento. Para alcançar isso, bastaria aproximá-la a repartição portuguesa da média da UE15, o que teria efeitos importantes e positivos não só em termos de justiça social mas também da economia, já que determinaria o aumento do mercado interno o que, por sua vez, estimularia o crescimento económico.

Eugénio Rosa

Economista

edr@mail.telepac.pt

12.5.2006