

Digues-me on vius i et diré quant cobres

“**N**o ens hauria de sorprendre que els treballadors europeus ja no entenguessin una Europa en què alguns guanyen una fortuna sense treballar i uns altres han de resignar-se a acceptar el foment de la moderació salarial. Si es continuen aplicant les polítiques actuals que amplien la diferència entre els qui treballen i els que diuen que donen feina, aleshores anem de dret cap al desastre. Hem de reflexionar sobre una manera moderna de permetre que el màxim nombre possible de gent gaudeixi dels fruits del creixement.” La reflexió és del primer ministre de Luxemburg, Jean-Claude Juncker, i posa de manifest els riscos de clivella social provocats per una situació que, lluny d’atenuar-se, s’accentua. Les diferències salarials entre categories professionals són abismals, més enllà d’allò que seria raonable d’acord amb el valor afegit que pugui aportar cada treballador. I qui paga les retallades o resta sota l’amenaça de congelació salarial és el treballador sense càrrecs. Sense anar més lluny, a casa nostra la diferència de sous entre un treballador amb estudis universitaris que exerceix de tècnic i un directiu amb el mateix nivell d’estudis és de 40.000 euros nets cada any. Una desproporció que s’observa a la majoria d’estats europeus i als Estats Units.

A gairebé tots els països amb rendes elevades, la part salarial en el producte interior brut ha disminuït, i, en alguns casos, també s’han reduït els ingressos reals i del poder adquisitiu. Però aquesta norma es trenca amb un col·lectiu privilegiat de treballadors, els executius. A tall d’exemple, els vint consellers delegats de grups europeus més ben pagats guanyen una mitjana de 8,5 milions d’euros l’any, és a dir, 300 vegades més que un treballador mitjà a Europa.

Si per a un treballador no qualificat, titulat universitari o amb estudis tècnics el lloc de residència és el factor determinant per al seu sou, un alt càrrec directiu pot instal·lar-se allà on vulgui, perquè



Només els alts directius tenen sous similars amb independència del país on treballin, mentre que entre els treballadors sense càrrec les diferències de sou poden arribar al 82%.

Les diferències de sous entre països industrialitzats arriben al 82% per una mateixa feina, tot i que a mesura que es puja en la jerarquia les remuneracions s’equiparen. Si la mobilitat no fos un problema per al treballador i la crisi no fos global, valdria la pena de triar el país de residència per aconseguir la millor remuneració. Bèlgica tracta molt bé els obrers i Alemanya és el paradís dels directius.

serà remunerat amb sous molt elevats a qualsevol país de la UE, els Estats Units i fins i tot la Xina. Segons les darreres dades publicades per *Mercer Total Remuneration Survey*, les diferències de sous entre països industrialitzats per a una mateixa tasca laboral poden arribar al 82%. La remuneració d’un obrer francès és un 61% més alta que la d’un polonès; en canvi, un d’espanyol guanya un 32% més que no un de francès. Al rànquing de millors països (la UE,

la Xina, l’Índia i els Estats Units) per a un treballador que no té càrrec, Bèlgica apareix en primer lloc, amb sous mitjans de 22.653 euros nets anuals, mentre que al capdavant hi ha l’Índia, on tot just es perceben 2.683 euros. Després de la Xina, Hongria i Polònia són els que paguen més malament les feines no qualificades. Pel que fa als llocs de treball qualificats, una altra vegada Bèlgica, i també Alemanya i els Estats Units, són els paradisos dels tècnics, i

també Hongria i Polònia són els pitjors països per a fer-hi aquestes tasques. Pel que fa a l'estat espanyol, els sous que perceben obrers i tècnics es troben a la part alta de la mitjana europea.

La diferència salarial entre països s'explica fonamentalment per la cultura empresarial. A Bèlgica i a Alemanya, les empreses inverteixen en el valor afegit que aporten els treballadors qualificats, i, pel que fa als obrers, en la seva capacitat productiva. Consideren que un treballador ben remunerat rendirà molt més i tindrà més arrelat el sentiment de pertinença al projecte empresarial.

Els enginyers i alts càrrecs directius tenen el paradís a Alemanya, on la remuneració anual supera els 73.000 euros. Però desplaçar-se a un altre estat no és cap desgràcia per a un directiu, perquè els sous, fins i tot a Polònia i a Hongria, són força equiparables i, a més, gaudeixen d'unes condicions fiscals avantatjoses.

La crisi ho canvia tot. Si per a un treballador la mobilitat laboral no significa cap problema, sembla lògic que triï el lloc de residència d'acord amb el salari que pugui percebre. En època de vaques grasses la fórmula funciona, però en plena crisi econòmica cal ser més prudents. De fet, les estadístiques de mobilitat laboral en aquest sentit ja registren una caiguda dels moviments de treballadors qualificats, que temen que l'aventura d'un canvi de feina i de residència per guanyar més pugui acabar malament.

Aquest 2009 no serà un bon any per a canviar. La majoria d'experts alerten que la crisi farà impacte sobre els nivells salarials i limitarà molt l'augment de les remuneracions, alhora que els reajustaments de plantilla esdevindran habituals a la majoria d'empreses. Tanmateix, aquest panorama afavorirà un determinat perfil professional, el dels experts en prejubilacions i baixes voluntàries. Són persones que tindran per missió reduir despeses de personal i aprimar les estructures humanes de les empreses, de manera que l'operació impliqui el mínim cost per a la caixa de les companyies. Les multinacionals busquen gent amb aquest perfil, i estan disposats a pagar-los uns sous astronòmics, perquè, en qualsevol cas, l'operació els surt rodona.

Les empreses també es mouen.

Si el sou dels treballadors depèn en bona mesura del país de residència, en el cas de les empreses el procés és l'invers. S'estimen més apostar pels territoris on es paguen sous més baixos i on hi ha una cultura sindical poc arrelada. En aquest sentit, Polònia i Hongria són com més va més atractives per a les grans multinacionals. Si bé la Xina i l'Índia són les més competitives pel que fa a remuneració, pel que fa als alts càrrecs directius el negoci ja no surt a compte. Aquests darrers anys, les diferències entre la retribució dels directius europeus i les quantitats que exigeixen els qui s'instal·len a la Xina s'han escurçat a gran velocitat. Fins al punt que un directiu instal·lat en aquest país percep un sou net anual només 7.000 euros inferior al que cobraria a Bèlgica o a Itàlia, amb la notòria diferència del cost de vida entre aquests territoris, que va a favor seu.

Noves tendències en salaris. Els sous també són un motiu de competència entre empreses. Totes volen saber què farà la seva veïna, si es decantarà per l'augment salarial o per la congelació. La majoria d'empreses tendeixen a moderar els increments previstos amb l'argument que els beneficis d'enguany seran inferiors als del 2008. Unes altres empreses optaran senzillament per congelar els sous dels empleats. Però abans de triar una carta o una altra, adverteixen els experts, cal analitzar molt bé les conseqüències de cada opció.

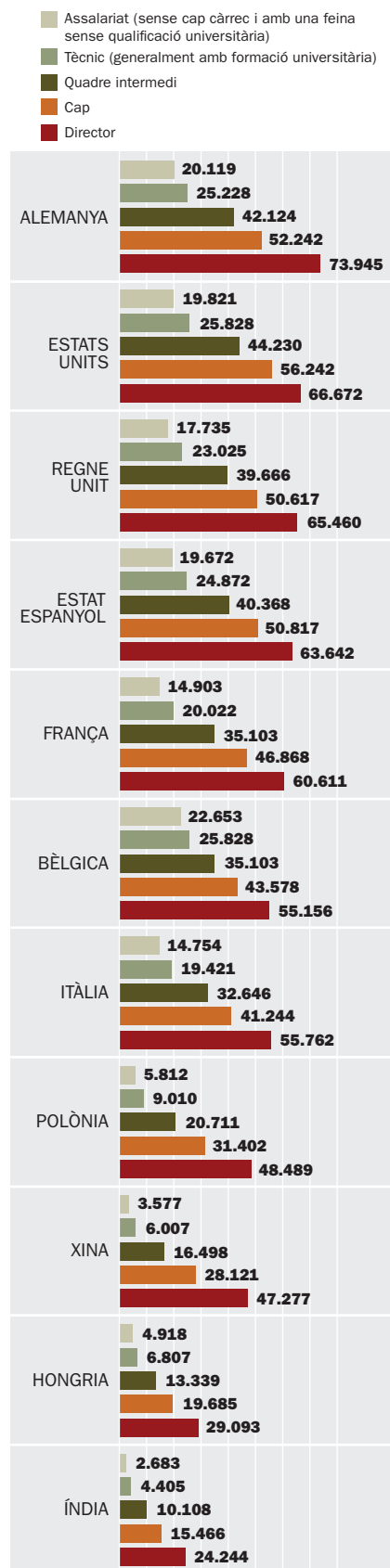
Ni l'una ni l'altra no seran ben rebudes pels treballadors, de manera que la recomanació que ara regna entre els alts càrrecs és apostar per la promoció interna, identificar talents i remunerar-los convenientment perquè no pleguin. Aquesta motivació emergeix com una eina potent per a sobreviure a la crisi en condicions.

A l'estat espanyol, el debat entre les patronals gira a l'entorn de la moderació salarial, l'abaratiment dels acomiadaments i els contractes escombraria per superar la crisi. En això també es troba lluny de l'Europa més avançada. De moment, però, l'estat sembla que no està disposat a donar el vist-i-plau a aquest sistema.

Gemma Aguilera

Els salaris al món

Remuneració anual neta en euros, incloent-hi primes i variables (2008)



Font: Total Remuneration Survey