

## ***Relatório Global sobre os Salários 2016/17***

### **Sumário executivo**

#### **I Parte. Principais tendências salariais**

##### ***Contexto***

Ao longo dos últimos anos tem existido um reconhecimento crescente da necessidade de monitorizar as tendências salariais e de implementar políticas salariais sustentáveis para prevenir a estagnação dos salários, aumentar os níveis salariais de milhões de trabalhadores pobres em todo o mundo, assegurar uma distribuição justa, reduzir os salários excessivos e as desigualdades de rendimento, e estimular o consumo como um pilar chave das economias sustentáveis.

##### ***Menor crescimento salarial global***

A I Parte do *Relatório Global sobre os Salários* deste ano mostra que, depois da crise financeira de 2008-09, o crescimento dos salários reais a nível global iniciou a recuperação em 2010, mas desacelerou desde 2012, caindo de 2,5 % para 1,7% em 2015, o seu nível mais baixo em quatro anos. Se excluirmos a China, onde o crescimento dos salários foi mais rápido do que em qualquer outra parte, o crescimento dos salários reais a nível global caiu de 1,6% em 2012 para 0,9% em 2015

##### ***Menor crescimento salarial nas economias emergentes e em desenvolvimento***

Durante a maior parte do período pós crise o crescimento dos salários a nível global foi impulsionado em larga medida por um crescimento relativamente forte dos salários nos países emergentes e em desenvolvimento na Ásia e Pacífico, mais especialmente na China, assim como em alguns outros países e regiões em desenvolvimento. Esta tendência abrandou ou reverteu-se mais recentemente. Entre os países emergentes e em desenvolvimento do G20 o crescimento dos salários reais caiu de 6,6 % em 2012 para 2,5% em 2015. Observando o crescimento dos salários a nível regional, o relatório mostra que em 2015 o crescimento dos salários reais se manteve a um nível relativamente robusto de 4,0 por cento na Ásia, decaiu para 3,4 por cento na Ásia Central e Ocidental, e foi estimado em 2,2 por cento nos Estados Árabes e 2,0 por cento em África. Em 2015 os salários reais caíram cerca de 1,3 por cento na América Latina e Caraíbas (principalmente devido à queda dos salários no Brasil), e 5,2 por cento na Europa de Leste (principalmente devido à queda dos salários na Federação Russa e Ucrânia).

### ***Maior crescimento salarial nos países desenvolvidos***

Pelo contrário, o crescimento dos salários aumentou nos países desenvolvidos. Entre os países desenvolvidos do G20, o crescimento dos salários reais passou de 0,2 por cento em 2012 para 1,7 por cento em 2015, a taxa mais elevada dos últimos dez anos. Em 2015, o crescimento dos salários reais subiu para 2,1 por cento nos Estados Unidos, 1,5 por cento na Europa do Norte, do Sul e Ocidental, e 1,9 por cento nos países da União Europeia (UE). O crescimento mais rápido dos salários nos Estados Unidos e na Alemanha explica uma parte importante destas tendências. Ainda não é claro se esse aumento dos salários será sustentado no futuro ou se os países desenvolvidos voltarão aos padrões anteriores de estagnação salarial. Num contexto económico em que os riscos de deflação aumentaram em muitos países, a queda dos salários poderia, por si, tornar-se um fator importante de risco, conduzindo potencialmente a espirais deflacionárias de preços-salários.

A nível global, a recuperação verificada na América do Norte e nalguns países europeus não foi suficiente para compensar o declínio nas economias emergentes e em desenvolvimento. O diferencial mais baixo no crescimento dos salários entre países desenvolvidos e em desenvolvimento também implica um abrandamento no processo de convergência salarial entre os dois grupos de países.

### ***Tendências mistas nas partes do rendimento de trabalho***

As tendências nos salários reais são influenciadas por fatores económicos tais como o crescimento do PIB e a inflação de preços, mas outros fatores podem também entrar em jogo. Existe atualmente uma vasta literatura que mostra que, numa maioria de países de todo o mundo, o crescimento dos salários ficou aquém do crescimento da produtividade do trabalho, levando a uma queda da parte do trabalho no PIB. Este facto deve-se provavelmente a uma combinação de fatores incluindo a globalização, competências orientadas para a tecnologia, o enfraquecimento das instituições do mercado de trabalho, e a crescente pressão dos mercados financeiros para transferir para os investidores os excedentes gerados por grandes empresas. O relatório deste ano mostra que, depois de algum expectável movimento positivo de contraciclo na parte do trabalho em muitos países durante o período 2007-2010, a parte do trabalho retomou o declínio de longo prazo numa pequena maioria de países durante 2010-15. As exceções incluem a China, Alemanha e os Estados Unidos, mas mesmo nestes países as proporções do trabalho permanecem bastante abaixo dos seus níveis máximos.

### ***Desigualdade salarial e salários mínimos***

Os salários médios não revelam muito sobre a forma como os salários se distribuem entre os diferentes grupos de trabalhadores por conta de outrem. É ponto assente que durante as últimas décadas a desigualdade salarial aumentou em muitos países em todo o mundo. Apesar de algum nível de desigualdade refletir as diferenças nas características individuais e produtivas dos trabalhadores, tem sido manifestada uma preocupação crescente sobre as consequências adversas a nível social e económico duma excessiva desigualdade. O relatório realça a correlação frequente entre maior desigualdade salarial, maior desigualdade de rendimento das famílias e as proporções em queda atribuídas ao trabalho no PIB.

Nos anos mais recentes, muitos países adotaram ou reforçaram os salários mínimos como uma forma de apoiar os trabalhadores de baixos salários e reduzir a desigualdade salarial. Dados recentes mostram que os salários mínimos, quando fixados a níveis adequados, podem aumentar o rendimento dos trabalhadores de baixos salários - muitos dos quais são mulheres - sem efeitos negativos significativos no emprego. A fixação de salários mínimos, contudo, é um exercício de equilíbrio; deve ser fundamentada e efetuada após ampla consulta aos parceiros sociais e, quando apropriado, através da sua participação direta num pé de igualdade. O relatório disponibiliza alguns números comparativos sobre a relação entre o nível dos salários mínimos e os salários medianos numa série de países.

### ***Disparidades salariais entre homens e mulheres***

No âmbito da distribuição geral de salários existem também disparidades salariais entre diferentes grupos de trabalhadores. Uma destas disparidades é a disparidade salarial entre homens e mulheres, ou seja, o desvio em percentagem da média salarial das mulheres relativamente à média salarial dos homens. Vários estudos mostraram que na maioria dos países para os quais existem dados disponíveis, a disparidade diminuiu ao longo do tempo mas não foi eliminada. O relatório apresenta as estimativas disponíveis mais recentes da disparidade dos salários horários entre homens e mulheres para um vasto conjunto de países, mostrando as enormes diferenças entre países, de cerca de zero até 45 por cento.

## **II Parte. Desigualdade no local de trabalho**

### ***A desigualdade salarial é mais acentuada no topo***

A desigualdade salarial num país pode ser medida de diferentes formas. Ordenando todos os trabalhadores por conta de outrem de um país por ordem ascendente dos seus salários e dividindo-os em dez grupos (decis) ou 100 grupos (centis), o relatório mostra que, na maior

parte dos países, os salários sobem gradualmente através da maior parte da distribuição salarial e depois disparam em flecha para os 10 por cento de topo e, especialmente, para os 1 por cento dos trabalhadores mais bem pagos. Na Europa, os 10 por cento mais bem pagos recebem em média 25,5 por cento dos salários totais pagos a todos os trabalhadores nos respetivos países, o que constitui quase tanto como o que os 50 por cento com salários mais baixos auferem (29,1 por cento). Embora os dados não sejam estritamente comparáveis, a parte dos 10 por cento do topo é ainda mais elevada em algumas economias emergentes, por exemplo Brasil (35 por cento), Índia (42,7 por cento) e África do Sul (49,2 por cento). Na África do Sul e Índia, os 50 por cento com salários mais baixos recebem respetivamente apenas 11,9 por cento e 17,1 por cento do total dos salários pagos.

### ***As características do trabalhador não explicam uma parte substancial da distribuição salarial***

O relatório mostra que salários e desigualdade salarial não são só determinados pelas características relacionadas com as competências dos indivíduos (tais como o nível de instrução, idade ou antiguidade na empresa) mas que também diversos outros fatores têm papéis cruciais: estes fatores incluem por exemplo, o sexo, a dimensão da empresa, o tipo de contrato e os setores em que os trabalhadores se inserem. As estatísticas descritivas para uma amostra de países desenvolvidos e em desenvolvimento documentam que um grau universitário não garante necessariamente um emprego mais bem pago; que o setor imobiliário e o setor financeiro estão sobre representados entre os trabalhadores mais bem pagos; e que a proporção de mulheres diminui de forma contínua à medida que se avança para os decis mais elevados de salários. Por exemplo na Europa, as mulheres constituem em média 50 a 60 por cento dos trabalhadores que se encontram nos três decis mais mal pagos; esta percentagem cai para cerca de 35 por cento entre os 10 por cento dos trabalhadores mais bem pagos, e ainda mais para 20 por cento entre os 1 por cento de trabalhadores mais bem pagos. Em alguns países emergentes e em desenvolvimento o contraste é ainda maior. O relatório também apresenta um modelo padrão que procura explicar os salários com base nas características individuais relacionadas com as competências, tais como o nível de educação, a idade e a antiguidade na empresa, mas este modelo falha na explicação duma parte substancial da variação observada nos salários. De facto, existem grandes diferenças - por vezes enormes - entre os salários efetivos dos indivíduos e os salários previsíveis de acordo com as características dos indivíduos em termos de competências.

### ***O papel da desigualdade entre empresas***

O fracasso dos argumentos clássicos relacionados com as competências na explicação duma parte substancial da variação observada nos salários, tem desencadeado o interesse no local de trabalho como uma determinante da desigualdade salarial. A literatura recente mostra que a crescente desigualdade entre empresas (medida pelas diferenças nos salários médios entre empresas) desempenhou um papel importante no aumento da desigualdade salarial nos EUA entre 1981 e 2013, assim como na redução da desigualdade salarial no Brasil entre 1996 e 2012. Nos Estados Unidos a maior desigualdade entre empresas tem sido principalmente atribuída à crescente polarização, com concentração de trabalhadores altamente qualificados nalgumas empresas e concentração de trabalhadores pouco qualificados noutras, o que é consistente com a tendência para a reestruturação e *outsourcing* de atividades periféricas a subcontratantes e franchisados. No Brasil, uma grande parte do declínio na desigualdade entre empresas tem sido atribuída a um salário mínimo mais elevado.

### ***Qual a magnitude da desigualdade entre empresas?***

O nosso relatório mostra que em muitos países existe sem dúvida alguma correspondência entre um nível baixo de desigualdade salarial entre indivíduos e um nível baixo de desigualdade entre empresas (tal como na Suécia ou Noruega), ou um nível mais elevado de desigualdade dos dois tipos (tal como no Reino Unido ou Roménia), embora em alguns países exista uma grande diferença entre os dois tipos de desigualdade. A desigualdade entre empresas tende a ser maior nos países em desenvolvimento do que nos países desenvolvidos. Enquanto nos países desenvolvidos os salários médios das 10 por cento das empresas do topo tendem a ser duas a cinco vezes mais elevados que os salários médios das dez por cento da base, este rácio sobe para oito no Vietname e mesmo para 12 na África do Sul. Também mostramos que a Noruega tem uma proporção elevada de empresas que apresentam salários médios no meio da escala salarial, comparativamente ao Reino Unido que tem uma proporção mais elevada de empresas com salários médios quer baixos quer elevados. Os países em desenvolvimento, refletindo diferenças estruturais, tendem a apresentar grandes disparidades entre uma maioria de empresas com salários baixos e médios e uma minoria de empresas com salários médios muito mais elevados.

### ***O papel da desigualdade dentro das empresas***

Embora a desigualdade entre empresas tenha desempenhado um papel crucial nas tendências salariais recentes, nem sempre constitui o fator que mais contribui para a desigualdade salarial total. Já foi documentado que, nos Estados Unidos, uma maior

proporção da desigualdade salarial total pode ser atribuída à desigualdade dentro das empresas do que à desigualdade entre empresas. E, embora a última seja a principal responsável pelo recente aumento na desigualdade salarial entre os trabalhadores de "mega empresas" que empregam mais do que 10 000 trabalhadores, ambos os tipos de desigualdade aumentaram consideravelmente, sensivelmente com a mesma magnitude.

### ***A pirâmide da desigualdade salarial na Europa***

Em 2010, na Europa, a desigualdade salarial dentro das empresas foi responsável por quase metade do total da desigualdade salarial. Ordenando as empresas pelos seus salários médios e observando os salários máximos e mínimos que pagam, o nosso relatório refere que, na Europa, há uma desigualdade salarial considerável particularmente entre as empresas que registam salários médios relativamente elevados. Comparando os salários dos indivíduos com os salários médio das empresas onde trabalham concluímos que a maior parte das pessoas (cerca de 80 por cento) são pagas abaixo desse salário médio. No ponto mais baixo da curva, alguns trabalhadores recebem salários bastante abaixo dos salários médios das empresas em que trabalham, o que aponta para uma grande desigualdade dentro dessas empresas como uma causa de remunerações excessivamente baixas. No topo da curva, os 0,1 por cento dos indivíduos no topo recebem € 211 por hora, enquanto as empresas onde trabalham pagam em média €45 por hora. No relatório ilustramos através de gráficos como o pagamento de salários extremamente elevados por poucas empresas a poucos trabalhadores conduz a uma pirâmide de salários com uma distribuição altamente desigual, realçando a dimensão e o grau de desigualdade salarial não só entre empresas mas também dentro das empresas. Embora fosse desejável desenvolver esta análise tanto para economias desenvolvidas como para economias emergentes, na prática há poucos dados cruzados disponíveis (quer dizer, conjuntos de dados com informação sobre os trabalhadores e sobre as empresas em que trabalham) para as economias emergentes.

### ***Disparidade salarial entre homens e mulheres no local de trabalho***

No relatório também calculamos a disparidade salarial entre homens e mulheres utilizando dados "cruzados" para a Europa. Verificamos que a desigualdade salarial entre homens e mulheres decaiu entre 2002 e 2010 mas permanece positivo - e é mais elevado no topo do que na base ou no meio da distribuição - numa grande maioria de países europeus. Apesar de, em termos gerais, a disparidade dos salários horários entre homens e mulheres para a Europa ser de cerca de 20 por cento, no 1 por cento do topo dos trabalhadores por conta de outrem atinge os 45 por cento. Entre os CEO, que estão entre os 1 por cento dos trabalhadores mais bem pagos, a disparidade entre homens e mulheres está acima dos 45 por cento. A disparidade salarial entre homens e mulheres é mais ampla nas empresas que

pagam salários médios mais elevados. Nos 1 por cento das empresas com os salários médios mais elevados na Europa, a disparidade salarial entre homens e mulheres é de quase 50 por cento. O relatório também mostra que a disparidade salarial entre homens e mulheres se observa no mercado de trabalho logo para as idades mais jovens, mas aumenta substancialmente para os trabalhadores com mais de 40 anos de idade.

### **III Parte: Resumo e conclusões**

#### ***A necessidade de coordenação das políticas a nível global***

A estagnação dos salários médios e o declínio da parte do trabalho podem ter consequências tanto sociais como económicas. Pelo lado social, a desconexão entre crescimento económico e crescimento salarial significa que os trabalhadores e as suas famílias não sentem que estão a receber uma parte justa dos frutos do progresso económico, o que fomenta a sua frustração. Pelo lado económico, o baixo crescimento dos salários restringe o consumo das famílias, o que pode reduzir a procura agregada, particularmente quando há uma estagnação dos salários num elevado número de grandes economias simultaneamente. Neste contexto, o crescimento salarial mais elevado observado em 2015 em vários países tem tido efeitos económicos positivos para além das suas fronteiras. Quando economicamente viável, deverá ser apoiado ou encorajado um maior crescimento salarial. Isto não se aplica a todos os países, dado que em alguns países um maior crescimento salarial pode provocar o aumento dos custos do trabalho que não seja sustentável para empresas e empregos, e pode ter como resultado reduções significativas nas exportações ou no investimento. São por isso necessárias abordagens diferenciadas específicas para cada país.

Em edições anteriores do *Relatório Global sobre Salários* apelava-se para uma coordenação política a nível global para evitar a prossecução simultânea por demasiado países de políticas de moderação salarial, ou de cortes salariais competitivos tendo em vista o aumento das exportações, os quais podem conduzir tanto á quebra na procura agregada regional ou global como à deflação. A este respeito, a inclusão de políticas salariais na agenda das reuniões recentes do G20 foi um desenvolvimento positivo. O G20 apelou em 2016 para a implementação de políticas macroeconómicas para se alcançar um crescimento substancial dos salários e da produtividade, e para princípios de política salarial sustentável nos quais políticas e aspetos institucionais do mercado de trabalho reforçados - tais como salários mínimos e negociação coletiva - poderiam ajudar a que os aumentos salariais refletissem de forma mais adequada melhorias no crescimento da produtividade.

### ***Áreas para possíveis medidas de política específicas para cada país***

São necessárias ações vigorosas e ambiciosas para a implementação de políticas a todos os níveis que assegurem um crescimento salarial sustentável e uma partilha justa dos frutos do progresso para todos. Estas respostas políticas têm de tomar em consideração tendências de longo prazo assim como desenvolvimentos recentes. Acima de tudo, as respostas políticas adequadas devem abordar os fatores específicos que impulsionam evoluções e desigualdades salariais numa direção positiva ou negativa. Nessa perspetiva, as políticas nacionais devem basear-se nos padrões e motores de cada economia, e reconhecendo ao mesmo tempo que muitas tendências têm um efeito extensível a países com níveis de desenvolvimento similares.

***Salário mínimo e negociação coletiva.*** Os salários mínimos e a negociação coletiva têm o potencial de reduzir simultaneamente a desigualdade entre e dentro das empresas. Mas as diferenças na forma como a negociação coletiva está organizada tem efeitos diferentes. Quando a negociação coletiva tem lugar a nível nacional, setorial ou para um ramo de atividade em configurações multi empregador com coordenação aos vários níveis, uma maior proporção de trabalhadores fica coberta e é provável que a desigualdade seja reduzida dentro e entre as empresas. A extensão dos acordos coletivos pelos governos a todos os trabalhadores num determinado setor ou país pode reforçar estes efeitos. Quando o sistema de negociação coletiva é reduzido, tendo lugar a nível da empresa ou de local de trabalho, o efeito restringe-se à desigualdade salarial dentro destas empresas. A OIT tem normas internacionais do trabalho sobre negociação coletiva e salário mínimo, tendo recentemente publicado guias práticos sobre ambos os temas, que apontam também para a complementaridade dos salários mínimos e da negociação coletiva como instrumentos de política.

***Novas iniciativas dos empregadores e dos trabalhadores para reduzir as desigualdades através da negociação coletiva.*** Foram apresentadas novas propostas e iniciativas em anos recentes para combater a crescente desigualdade entre empresas, particularmente entre os compradores (emissores das encomendas) e os respetivos subcontratados, com o objetivo de assegurar a inclusão de todas as partes da cadeia de abastecimento nos acordos de negociação coletiva. Ao nível internacional, algumas empresas sublinharam a dificuldade em aumentar salários ao nível da empresa num ambiente competitivo onde os compradores podem fazer compras pelos preços mais baixos. Uma outra mudança a este respeito é a decisão de algumas das maiores marcas a nível global tomarem uma iniciativa conjunta com os

fabricantes e sindicatos para a promoção da negociação coletiva multi empregadores a nível setorial em países produtores de vestuário.<sup>1</sup>

**Salários de topo: auto regulação das empresas ou mais regulação?** Dada a magnitude da desigualdade salarial dentro das empresas documentada neste relatório, é claro que as empresas têm o seu próprio papel a desempenhar na auto regulação para que a desigualdade salarial não ultrapasse limites socialmente aceitáveis. Muitos CEO determinam efetivamente os seus próprios salários, e os acionistas têm sido frequentemente incapazes de fixar uma remuneração justa para os executivos de acordo com os valores sociais ou até com o desempenho da empresa. A OIT considera que "empresas sustentáveis empenham-se no diálogo social e em boas relações de trabalho, tais como negociação coletiva e informação aos trabalhadores, consulta e participação. Estes são instrumentos efetivos para criar situações *win-win*, dado que promovem valores partilhados, confiança e cooperação, e comportamentos socialmente responsáveis" (ILO, 2007, p.5). No passado as iniciativas para regular os salários de topo centraram-se na transparência das remunerações e na "opinião sobre as remunerações" dos acionistas. Atualmente há também questões tais como saber se é necessária mais regulação para desencorajar pacotes de remunerações baseados no valor de curto prazo das ações em vez de baseadas no desempenho da empresa a longo prazo.

**Crescimento da produtividade para empresas sustentáveis.** Dado que as diferenças nos salários médios entre empresas são uma determinante importante de desigualdade salarial em geral, a promoção do crescimento da produtividade entre empresas sustentáveis pode simultaneamente permitir salários médios mais elevados e reduzir a desigualdade salarial. Não é necessário existir um *trade-off* entre crescimento e desigualdade. Ainda que a desigualdade crescente entre empresas se fique a dever à polarização e ao *outsourcing*, pode existir pouca margem para melhorar a produtividade no segmento de baixo valor acrescentado. Em termos mais gerais, as *Conclusões da OIT relativas à promoção de empresas sustentáveis de 2007* reconhecem que a desigualdade e a discriminação são incompatíveis com o desenvolvimento das empresas sustentáveis e realçam a importância de um ambiente que conduza à criação e ao crescimento ou transformação de empresas numa base sustentável. Esse ambiente favorável alia a legítima procura do lucro que é um dos motores do crescimento económico, com o imperativo de desenvolvimento que respeite a dignidade humana, a sustentabilidade ambiental e o trabalho digno.

---

<sup>1</sup> Ver a iniciativa ACT em: <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>

**Abordagem da desigualdade salarial entre grupos de trabalhadores, incluindo**

**mulheres e homens.** Os aspetos institucionais do mercado de trabalho e as políticas salariais só serão verdadeiramente eficazes na redução das desigualdades se incluírem e protegerem os grupos vulneráveis, desfavorecidos ou sujeitos a discriminação. As disparidades salariais de género - diferenças nos salários médios entre homens e mulheres - permanecem uma preocupação global. O relatório sublinha o facto de, embora as disparidades salariais entre homens e mulheres se verificarem em todos os tipos de empresas, existem particularmente entre as empresas com salários médios elevados. Este facto sugere que a avaliação de funções a nível da empresa continua a ser um complemento essencial à legislação que garante o direito à igualdade salarial para trabalho de igual valor, a aplicação efetiva deste direito pelos governos, e o acesso efetivo destes trabalhadores a reclamar este direito. Medidas tendo em vista manter os salários dos CEO dentro de certos limites também são suscetíveis de estreitar a ampla disparidade salarial entre homens e mulheres CEO, documentada no relatório.

**Outras medidas para redução das desigualdades**

As medidas agora discutidas não descrevem, certamente, a história completa sobre o modo como a desigualdade pode ser reduzida.

A este respeito convém lembrar que o *Relatório Global sobre os Salários* é publicado de dois em dois anos e que a edição anterior analisou a relação entre salários, rendimento das famílias e desigualdade mais ampla, sugerindo um número de outras medidas de política para reduzir a desigualdade.

**Políticas orçamentais, na forma de impostos e de transferências, para abordar salários**

**e desigualdade.** Em muitas economias desenvolvidas os sistemas de impostos tornaram-se menos progressivos nos últimos anos, ampliando a desigualdade que se manifesta no mercado de trabalho. As reformas direcionadas para combater a evasão fiscal por parte de empresas e de particulares e que oferecem benefícios fiscais para agregados familiares de baixo rendimento podem restituir alguma da progressividade perdida aos sistemas de impostos. Uma tributação mais acentuada em termos progressivos pode também contribuir para baixar os salários dos executivos, reduzindo os incentivos para os CEO pedirem salários mais elevados. É também essencial que a política orçamental aborde a desigualdade através de transferências em que os pagamentos são feitos aos agregados de baixo rendimento, quer diretamente em dinheiro ou sob a forma de oportunidades de emprego público ou garantias de emprego, ou ainda através de alimentos subsidiados. Embora muitos países tenham alargado os seus sistemas de proteção social, uma grande parte da população mundial ainda permanece sem seguro de saúde e pensões de velhice, e

uma proporção ainda maior vive sem abonos de família e outras prestações familiares e sem proteção em caso de desemprego, incapacidade, acidente de trabalho ou maternidade (ILO, 2014 b).

***Políticas que afetam os salários e a distribuição salarial indiretamente como elementos importantes de uma resposta abrangente.*** Estas incluem o acesso à educação de qualidade, programas contínuos de melhoria de competências da mão-de-obra e melhor correspondência entre os que procuram emprego e os empregos existentes. Também incluem políticas direcionadas para diferenciais salariais que ocorrem frequentemente entre os trabalhadores em formas atípicas de emprego (particularmente trabalhadores temporários e de agências de trabalho temporário), que estão a crescer em muitos países industrializados e com tendência para crescer em países em desenvolvimento em segmentos do mercado de trabalho previamente associados a empregos tradicionais. As medidas a adotar devem procurar alargar aos trabalhadores em situações de emprego atípico as proteções já proporcionadas aos trabalhadores com relações de trabalho tradicionais, assim como alinhar melhor as proteções disponíveis com as diferentes formas de emprego.

Isto levaria à implementação do princípio da igualdade de tratamento entre os trabalhadores, evitando a discriminação baseada na situação no emprego, assim como à redução da discriminação indireta entre homens e mulheres e assegurando que o trabalho atípico não é usado apenas com o objetivo de baixar os custos do trabalho oferecendo pior remuneração e piores condições de trabalho a grupos particulares de trabalhadores (ILO, 2016b).