



1290001444



IE

TCC/UNICAMP C823f

Universidade Estadual de Campinas | Instituto de Economia | **Monografia**

Flexibilidade do Trabalho e Pactos Sociais

UMA ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA IRLANDESA NA DÉCADA DE 90

ALUNO **Bruno Aidar Costa RA 008189**

ORIENTADOR **Prof. Dr. Jorge Ruben Biton Tapia**

Novembro de 2004

GEDOC/IE

TCC/UNICAMP
C823f
IE/1444

Agradecimentos

Esta monografia foi originalmente apresentada como relatório final de iniciação científica, gentilmente financiada pelo povo brasileiro por intermédio do programa CNPq/Pibic. Mas foi apenas uma parte deste trajeto. A formação acadêmica tem tantos planos afetivos e intelectuais que seria injusto considerá-la como um processo acabado, antes continuo aprendendo e sendo extremamente grato àqueles que atravessam esta outra Mancha, a terceira margem deste rio coletivo. *Aqui* é todo um espaço em que me construí, ou melhor, que me moldaram. Aos meus pais, minha irmã e meu irmão, vocês sabem que deixar o ninho não é deixá-los, pelo contrário tantos são os laços das saudades. Aos meus avós, talvez vocês não sejam menos jovens do que eu e por isso sempre me surpreendem. Allan, Andréa, Bárbara, Cat, Calixtre, Jairo, Kimie, Mari, Mi, Paulinha, Rafa, Renato, Sheila, Zana... Prefiro ordená-los “alfabeticamente” a fazer qualquer consideração sobre o momento mais importante, o mais divertido, o mais doloroso porque a cumplicidade torna todos vocês raros. Mas precioso, esse adjetivo, cabe só à Lu. Certos professores ensinam, mas alguns nos deslumbram pelo carinho e paixão, pelo *insight* e clareza, pela dedicação e humanidade. Ao prof. “Gonça” (Carlos Eduardo Gonçalves) e à profa. Carol, todo meu respeito e admiração sincera. Por fim, gostaria de agradecer meu orientador pelo incentivo contínuo e disponibilidade, mas sobretudo pela conquista de uma nova amizade.

“Your most humble servant”,

Bruno Aidar

Índice

I. Introdução	3
II. O conceito e o debate europeu sobre flexibilidade do trabalho	6
III. O carácter das negociações coletivas na Irlanda	11
IV. Os pactos sociais: 1987-2002	18
V. Transformações do mercado de trabalho	25
VI. Conclusão	44
VII. Bibliografia	47

I. Introdução

O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO da Irlanda ao longo do século XX apresenta muitas semelhanças com alguns países periféricos da América Latina e, principalmente, do Sudeste Asiático. Ao longo de séculos possuiu uma posição marginal à potência da economia inglesa e continental européia, testemunhou em poucas décadas a saída de uma economia predominantemente agrícola para a industrialização tardia e adentrou no novo milênio com uma indústria desenvolvida de alta tecnologia. Há também características fortemente européias neste processo, tais como a construção de um Estado de Bem-estar social, a busca de acordos sociais (profundamente distintos da experiência autoritária latino-americana), a forte presença de representações trabalhistas e, é claro, a chamada “europeização” das relações de trabalho após a instituição da União Européia.

Tal modernização não ocorreu sem custos sociais e constantes tensões entre trabalhadores, empresas e Estado. O objetivo deste estudo é perceber os ganhos e perdas destas transformações na década de 90 pela análise das novas formas de articulação social. Após identificar os atores sociais envolvidos, buscaremos delimitar os principais fatores influentes na conduta nessas negociações, tais como competitividade, união monetária, estrutura sindical, concentração industrial etc., verificando se os argumentos levantados correspondem aos fatos presentes nas estatísticas do mercado de trabalho e de concentração de renda. A pesquisa concentra-se em três períodos: antes e depois do tratado de Maastricht e, por último, depois da unificação monetária em torno do euro.

A seguir, faremos um breve histórico da evolução econômica e institucional do mercado de trabalho irlandês ao longo do século XX, visando a década de 90 em uma perspectiva histórica e, principalmente, para não desconsiderar as transformações anteriores que propiciaram o modo de inserção da economia irlandesa no contexto europeu. Segundo Miceal Ross (1986), o sistema institucional do mercado de trabalho na Irlanda foi construído tendo como base o modelo inglês, mesmo após a independência do país em 1922. Apesar da semelhança no mercado de trabalho, a economia irlandesa apresentava características econômicas completamente diferentes da Grã-Bretanha. A agricultura familiar empregava grande parte da população ativa que, no entanto, tornava-se cada vez menos importante no decorrer do século XX. Assim, em 1926, a agricultura empregava 47% da força de trabalho, quase cinquenta anos depois esta cifra estava reduzida a apenas 17%. As indústrias inglesas situadas perto de Belfast tornavam a situação da economia irlandesa bastante próxima a de um país em desenvolvimento ou do *Mezzogiorno* italiano, com constante imigração da população nacional para a área inglesa. Desta forma, o mercado de trabalho irlandês era praticamente uma extensão do mercado de trabalho inglês.

O desenvolvimento econômico na Europa Ocidental após a II Guerra Mundial foi caracterizado por um círculo virtuoso de acumulação capitalista “keynesiano-fordista”, conforme defendem os teóricos da escola francesa de regulação (Aglietta, Boyer e Lipietz, entre outros). Robert Boyer define da seguinte forma esse processo:

“(...) a high level of investment permits industrial modernization and reconstruction and hence yields major potential productivity gains, while the workers are willing to accept the new systems of labour organization and to leave the initiative for them in the hands of employers, focusing their demands on increased real wages (...) the growth of real-wage income matches that of productive capacity in the consumption sector (housing, cars, other durable goods, etc.) and calls in return for more investment, which mobilizes the sectors producing capital goods. (...) A cumulative process becomes possible: rapid growth is fostered by a stable relationship between wages and profits and consumption and investment” (Boyer, 1986a: 6-7)

Conforme observa Ross (1986), somente em 1959, com o Programa para Expansão Econômica houve a formulação de uma política industrial que tirasse a economia irlandesa de sua situação européia periférica. O país experimentou um rápido crescimento econômico na década de 60. Apesar de ser um país em desenvolvimento, a Irlanda testemunhou o surgimento de instituições do mercado de trabalho com características européias, similares às da Grã-Bretanha. A estrutura sindical desenvolveu-se de forma descentralizada e fortemente ligada às bases operárias. Assim, ao contrário da parte continental européia onde as entidades representativas estavam subordinadas aos partidos social-democratas e de esquerda, a integração partidos políticos/estrutura sindical não ocorreu no caso irlandês. A tradição de livre negociação coletiva predominava e os contratos de trabalho eram baseados em acordos voluntários. Além disso, o Estado não se envolvia nestas disputas, exceto para manter a imunidade dos sindicatos contra prejuízos nas negociações com as empresas. Se por um lado, a atuação dos sindicatos esteve muito mais focada em aumentos salariais da classe operária do que em ganhos de poder político; por outro lado, o desenvolvimento capitalista na Irlanda nunca correspondeu a uma ortodoxia liberal.

Ademais, as estratégias conservadoras do *Irish Labour Party* nunca diferiram das adotadas pelo principal partido no poder, o *Fianna Fail*, que governou a Irlanda desde 1931 até início da década de 60.

Podemos perceber um processo intenso de centralização quanto à própria estrutura sindical irlandesa ao longo do século. O *Congress of Irish Unions* e o *Irish Trade Union Congress* (ITUC) constituíam, na primeira metade do século, os dois pólos principais do movimento sindical irlandês. O ITUC, formado em 1894, esteve ligado ao movimento sindicalista britânico (*British Trades Union Congress*). Após a independência do país em 1922, as crescentes tensões entre os sindicatos britânicos e os sindicatos irlandeses levaram à cisão do movimento sindical e à criação do *Congress of Irish Unions* em 1945, que possuía características nacionalistas, sendo restritos aos sindicatos irlandeses especialmente *Transport and General Workers' Union*. Em 1959, houve a fusão dos dois congressos formando o *Irish Congress of Trade Unions* (ICTU). O ICTU era a maior e mais relevante confederação trabalhista, congregando afiliados até mesmo na Irlanda do Norte. Cerca de 95% dos irlandeses afiliados a representações trabalhistas pertenciam a sindicatos ligados ao ICTU. Dentro do ICTU, dois sindicatos representavam 46% do total de membros afiliados ao ICTU: o *Services, Industrial, Professional and Technical Union* e o *Amalgamated Transport and General Workers Union* (Terry, 1994).

Após o primeiro programa de expansão econômica iniciado, em 1959, surgiram entidades consultivas de auxílio ao planejamento do desenvolvimento industrial do país. Ainda segundo Ross (1986), o *Irish National Productivity Committee* (1959), que reunia sindicatos, empresas e governo, tentou conciliar o aumento da produtividade com o crescimento da renda. O *Committee on Industrial Organization* (1961) pretendia diminuir as tarifas industriais. O *National Industrial and Economic Council*, órgão consultivo principal, monitorava a evolução dos rendimentos e dos preços. O *National Employer Labour Conference* (EL), criado em 1962, teria importância crucial nas relações industriais da década de 1970. Apesar dos ganhos de renda auferidos na época, o crescimento econômico não permitiu a mudança nas formas de barganha coletiva requerida pelo planejamento econômico.

Para Boyer (1986a), comparando-se as diferentes relações sindicatos/empregadores/governo para diversos países europeus (França, Alemanha, Grã-Bretanha, Itália, Espanha, Bélgica e Irlanda), podemos destacar no caso da Irlanda os seguintes aspectos:

1. Nas negociações com as firmas, os sindicatos exerciam principal influência quanto à organização e condições de trabalho e barganha salarial, em uma situação similar às da Grã-Bretanha e, aparentemente, Itália;
2. Assim como na Grã-Bretanha, as empresas não possuíam um poder centralizado e unificado apesar da presença de filiais de importantes empresas multinacionais na Irlanda;
3. O Estado atua como *social partner*, realizando apenas intervenções ocasionais, como na década de 70.

Ainda segundo o autor, a industrialização tardia e incompleta deu-se com características distintas dos padrões de acumulação fordista europeu com formação de um mercado consumidor nacional e orientado para dentro. Como características consideradas fordistas do mercado de trabalho podemos citar: a indexação salarial, a repartição dos ganhos de produtividade e ganhos consideráveis nos níveis reconhecidamente baixos de seguridade social. O boom econômico esteve apoiado numa estrutura industrial baseada em filiais de multinacionais com produção voltada para as exportações, logo sem um crescimento correspondente do mercado consumidor e do produto internos. Ademais, há de se considerar o alto grau de abertura comercial, incomum para a maioria dos países da Europa Ocidental no período considerado. Para o autor, o desenvolvimento do mercado de trabalho na Irlanda apresenta características institucionais fordistas (praticamente um símile do modelo institucional inglês) junto com um padrão de acumulação não-fordista.

Ao final da década de 60, tal modelo de crescimento econômico apresentava desgastes, com crescente inflação e declínio das taxas de crescimento. A taxa de desemprego nos anos 60 flutuava entre 4,6 e 5,3%. Em 1976, o primeiro choque do petróleo e a recessão mundial desencadearam uma crise econômica, com aumento da taxa de desemprego até 9%. Graças ao incremento dos gastos do setor público a taxa de desemprego conseguiu ser parcialmente reduzida, mantendo o nível de emprego. No entanto, a abertura da economia irlandesa no final da década de 70 conjugado ao segundo choque do petróleo tornaram crescentes e cada vez mais agudas as taxas de desemprego, apesar da política governamental de aumento do setor público. Entre os próprios desempregados, uma grande parte estava sem trabalho há mais de 53 semanas, caracterizando desemprego de longa duração e tornando mais difíceis medidas de curto prazo para aumento do nível de emprego (OCDE, 1987). A crise econômica tornou acentuada a tendência à centralização na barganha salarial e crescente a intervenção estatal nas relações industriais. No entanto, essa intervenção deu-se como forma de parâmetro geral para as negociações, havendo uma certa autonomia local nas relações industriais (Ross, 1986).

Na década de 80, as perspectivas do mercado de trabalho tornaram-se cada vez mais sombrias. Em 1985, a taxa de desemprego de homens com idade entre 15 e 24 anos era de 26,4% e dos homens entre 25 e 44 anos

18,3%. Apesar das altas taxas de imigração que anulavam a taxa de crescimento natural da população, o desemprego era um dos mais altos entre os países da OCDE, atingindo cerca de 20% da população ativa. O setor agrícola que ocupava, ao final dos anos 60, quase 30% da população frente aos 15% em outros países do bloco, deixara de crescer por falta de novos trabalhadores que substituíssem os antigos. Segundo o *Central Statistical Office* e o *Department of Industry and Commerce*, em 1970 cerca de 26,9% do total da população ativa estava empregada na agricultura. Em 1980, a proporção caía para cerca de 18,1% e, em 1986, apenas 15,6% (OCDE, 1987: 37).

Na década de 90, seguiu-se um intenso crescimento econômico do país, especialmente a partir da segunda metade da década. Segundo o estudo de O'Donnell & O'Reardon (2000), comparando-se com os períodos anteriores a média de crescimento do produto nacional bruto foi de 1,8% (1982-1986), 5,5% (1987-1996) e de 9,4% (1997-1999) frente aos 2,9% da OCDE no último período. Na visão de O'Donnell & O'Reardon, podem-se enumerar como os principais fatores influentes deste crescimento a articulação entre pactos sociais e mudanças no lado da oferta que permitiram uma elevada competitividade e crescimento econômico. A melhoria da infra-estrutura pela União Européia e pelo governo irlandês, a entrada de empresas americanas atraídas tanto pela mão-de-obra qualificada e fluente em inglês quanto pela oportunidade de acesso ao mercado europeu, além da desregulamentação do setor de serviços também contribuíram fortemente neste processo. A Irlanda, era apresentada como modelo de inserção no mundo globalizado, devido tanto à conhecida situação periférica anterior, quanto ao sucesso de empresas de alta tecnologia instaladas no país. Chamada muitas vezes de "Tigre Celta", o país apresentava situação semelhante ao desenvolvimento de vários "tigres" do Sudeste Asiático (Malásia, Cingapura, Taiwan etc.) na década de 90.

É necessário, entretanto, observar com certa cautela os resultados econômicos quando confrontados com os ganhos sociais. Em 1987, a Irlanda apresentava, após a Grã-Bretanha e os EUA, o pior coeficiente de distribuição de renda entre os países membros da OCDE. Além disso, em 1994 o coeficiente de Gini era o mesmo de 1987 refletindo a continuidade da distribuição de renda no país. Ainda em 1994, Irlanda e Portugal possuíam 32,9% da população vivendo abaixo de 60% da renda média do país, o que pode ser explicado pela queda das rendas pagas pelo Estado a segurados sociais e desempregados, entre outros grupos, frente ao crescimento dos salários em geral (O'Donnell & O'Reardon, 2000).

Os dados citados por Fajertag & Pochet (2000) não nos permitem uma visão muito otimista do crescimento econômico da década de 90. Em 1980, os salários correspondiam a 81,1% da renda nacional. Em 1990, essa proporção era de 69,9%, logo houve uma queda de 11,2%. Na década seguinte, apesar do *boom* econômico, houve queda da participação do salários que agora representavam apenas 59% da renda nacional! No espaço de duas décadas, houve uma queda acumulada de 22,1% da parte dos salários na renda nacional. Nenhum outro país da OCDE apresentou uma queda tão brusca no período considerado (devemos lembrar que, após a Irlanda, houve na Espanha uma queda de 11,6%). Ademais, com exceção da Grécia (+3,2%), entre os países restantes nenhum logrou ganhos salariais frente ao total da renda nacional.

Quanto ao avanço da flexibilização do mercado de trabalho na Irlanda, O'Connell (2002) diz que as formas atípicas de trabalho cresceram na década de 90. A proporção de trabalhadores de meio período era, em 1997, de 12% do total dos trabalhadores empregados no país, abaixo da média de 17% para a UE para o mesmo período. Os trabalhadores com contratos pré-determinados (*fixed term contracts*) representavam 8,5% em 1990, aumentando para 9,4% em 1994. No mesmo período, a evolução da mesma média para a União Européia foi de 10 para 12%. Assim, a tendência à flexibilização das formas de trabalho na Irlanda ocorre a um ritmo mais lento quando comparado à evolução média européia.

Os comentários sobre as relações de trabalho européias de Fajertag & Pochet (2000) podem ser muito bem aplicados ao caso das relações de trabalho na Irlanda na década de 90:

"The internalisation of the economy, the liberalisation of the capital markets, the development of the new forms of production and the information technology revolution were transforming the labour market, placing the emphasis on competitiveness and labour force skills, as well as introducing renewed tension into the flexibility/security pairing"

As políticas de determinação dos salários passaram, com a adoção de um sistema monetário unificado, a ser fortemente influenciadas pelas políticas inflacionárias e pela manutenção das condições de competitividade frente aos aumentos salariais. De modo geral, houve na União Européia a mudança dos esquemas tradicionais de barganha, nos quais as perspectivas macroeconômicas apresentavam-se bem mais estáveis. Novas instituições supranacionais, como o Banco Central Europeu e o Conselho de Ministros das Finanças (Ecofin), entraram na arena das negociações coletivas. Ademais, a perda dos mecanismos nacionais de controle cambial e da taxa de juros diminuiu drasticamente os meios de adequação dos países aos choques externos, afetando a capacidade de

manutenção do nível de emprego. Para os autores, o modelo irlandês representa um exemplo do novo paradigma econômico de crescimento econômico com estabilidade monetária mediante a adoção, desde 1986, de pactos nacionais tripartites (Estado/sindicatos/empresas) de modernização produtiva, ganhos salariais controlados e metas de inflação.

O ponto de inflexão de nosso estudo será analisar a adequação institucional que ocorreu devido às mudanças estruturais da economia irlandesa durante a década de 90. A ótica que teremos será a dos acordos trabalhistas, percebendo desta forma as novas articulações sociais Estado/sindicatos/empresas e União Européia/Irlanda que ocorreram. Se recorrermos à análise de Boyer, qual o sentido deste novo padrão de acumulação capitalista pós-fordista (flexibilidade do trabalho, uso intensivo de tecnologia, livre fluxo de capitais etc.) para as instituições trabalhistas? Até que ponto as mudanças do mercado de trabalho continuam a depender das transformações no processo produtivo, quando nos defrontamos com mudanças maiores, tais como os novos mecanismos de integração monetária? Enfim, quais são os ganhos para os trabalhadores irlandeses?

II. O conceito e o debate europeu sobre flexibilidade do trabalho

1. Introdução

A DISCUSSÃO SOBRE A FLEXIBILIDADE DO TRABALHO só pode ser entendida a luz das transformações marcantes que caracterizaram a transição de um sistema mais ou menos sólido de relações de trabalho prevalecente durante os anos gloriosos de crescimento econômico e desenvolvimento do Estado do Bem-Estar Social desde o final da II Guerra Mundial até meados dos anos 70 para uma situação na qual houve um avanço substantivo da racionalização do trabalho sobre novos métodos de organização da produção, o cenário político europeu deslocou-se da centro-esquerda para matizes mais conservadores e liberais, os sindicatos perderam muito da legitimidade que possuíam nos anos 70 e, por fim, no qual o próprio conceito de Estado Nacional pareceu entrar em decomposição com a formação de novos blocos econômicos e políticos no capitalismo avançado.

Apesar das peculiaridades atuais, é quase uma questão clássica, especialmente da sociologia, analisar as transformações da divisão social do trabalho tanto no que tange à constituição de novas formas de solidariedade e conflito entre os agentes sociais quanto ao processo de racionalização do mundo do trabalho. Neste sentido, o conceito de flexibilidade do trabalho mostra-se apenas mais uma das ferramentas analíticas que pretende elucidar a miríade de novas formas de regulação do trabalho de crescente importância nas sociedades européias e que foram agrupadas pela denominação geral de pós-fordistas por Boyer (1986), denominação que sob o peso da realidade multiforme das situações européias pode cair na generalização.

Dentro destes novos padrões de organização da produção, Wallace & Clifford (1998) enumeram as seguintes razões para a adoção de formas flexíveis de trabalho: o aumento da pressão concorrencial entre as próprias empresas que pressiona-as a reduzir custos e aumentar a eficiência por meio da adoção de formas atípicas de trabalho; as mudanças para setores intensivos em tecnologia ou setores de serviços; o desemprego persistente que levou os trabalhadores a adotarem contratos precários de trabalho e, por último, a maior participação da força-de-trabalho feminina criou um espaço para estes tipos de contratos diferenciados.

Desta forma, segundo os autores, há pressões tanto do lado da demanda quanto do lado da oferta no mercado de trabalho, sendo que os três primeiros itens apresentam claramente uma deterioração da qualidade do trabalho, enquanto que o último item pode significar a participação de setores anteriormente excluídos do mercado de trabalho formal.

Para os autores, de uma perspectiva européia em geral a questão da flexibilidade do período de trabalho esteve ligada tanto à redução do desemprego quanto à flexibilização da organização da estrutura produtiva. Esta situação traduz-se em uma tendência a longo prazo em direção à redução do tempo de trabalho com distribuição dos ganhos em produtividade entre lucros, investimentos, salários e tempo livre. Há, ademais, um aumento das formas de trabalho em tempo parcial frente à reestruturação das horas de trabalho visando à maximização da capacidade de uso ou o ajuste às flutuações da demanda e, por fim, a constatação de que os acordos coletivos podem salvar ou criar empregos pela redução das horas de trabalho.

Talvez por sua importância prática, o debate sobre flexibilidade do trabalho mergulha muitas vezes na defesa política e ideológica, que apesar de inevitável não necessita ser excessiva. Para tanto, nesta primeira parte do trabalho faremos dois movimentos conforme sugere Regini (2000). No primeiro movimento, focamos o que vem a ser flexibilidade do trabalho e suas principais causas. No segundo, tentaremos analisar o debate político europeu sobre a desregulamentação e re-regulamentação do mercado de trabalho.

2. Flexibilidade do trabalho: definição e tipologia

O conceito de flexibilidade do trabalho possui três diferentes dimensões correspondentes à habilidade de combinar recursos, de permitir modos diversificados de regulação do trabalho e de se ajustar às necessidades mutantes das empresas (Regini, 2000). A primeira é de organização interna da empresa e diz respeito à combinação variada de diferentes elementos da relação de trabalho, tais como tipo de remuneração, qualificações, horário de trabalho, estabilidade do emprego etc. A segunda acepção de flexibilidade do trabalho considera a demanda das empresas e trabalhadores por diferentes tipos de contratos de trabalho daqueles prescritos normalmente. Por último, a capacidade das empresas se organizarem de modo flexível às mudanças do ambiente concorrencial corresponde à terceira acepção do conceito.

Visto como um todo o conceito de flexibilidade do trabalho deve abranger tanto a forma de contratação (entrada/saída do emprego e modo de remuneração) quanto o escopo do trabalho (atribuição de tarefas de forma horizontal ou vertical e horário de trabalho). Seguindo a terminologia de Piore, Atkinson e Streeck, os tipos de flexibilidade do trabalho podem ser agrupados da seguinte forma (Regini, 2000; Wallace & Clifford, 1998):

- a. *Flexibilidade numérica, de emprego ou externa*: corresponde à facilidade com que os trabalhadores podem ser empregados ou demitidos da empresa ajustando as horas de trabalho à demanda pelos produtos da empresa ou às inovações tecnológicas implementadas no processo produtivo, bem como a capacidade de utilizar diferentes formas de contratação. Desta forma inclui trabalhadores em tempo parcial, temporários e por contrato fixo.
- b. *Flexibilidade funcional, técnico-organizacional ou interna*: corresponde à capacidade do trabalhador em aprender novas habilidades e técnicas incorporando multifunções, além da mobilidade horizontal e vertical dentro da hierarquia da empresa. Dentro desta categoria, temos os processos de reciclagem dos trabalhadores e mudança de cargos.
- c. *Flexibilidade financeira ou salarial*: refere-se à liberdade de fixação de salários ou sistemas de remuneração diferentes dos determinados pelos acordos coletivos ou estatutos correspondentes, incluindo pagamentos por desempenho, divisão de lucros e planos de participação nos ativos da empresa [*employee share ownership plans*].
- d. *Flexibilidade temporal*: está relacionada a mudanças no horário semanal, mensal ou anual de trabalho de acordo com mudanças cíclicas ou sazonais, ao invés de alterar o número de pessoas empregadas ou a estabilidade do emprego. Inclui as horas-extra, *shiftwork*, trabalhadores flexíveis em tempo parcial e acordos semanais ou anuais sobre horas trabalhadas.
- e. *Flexibilidade legal*: Wallace & Clifford (1998) incluem a flexibilidade legal que corresponde à flexibilidade nos contratos de trabalho e que pode cobrir as anteriormente citadas.

Partindo dessa tipologia da flexibilidade podemos analisar como Leal Filho (1994) consegue agrupar os tipos de flexibilidade do trabalho de acordo com as propostas políticas correspondentes. Para o autor, o conceito de flexibilidade do trabalho mostra-se extremamente amplo conforme a dimensão de análise teórica utilizada, contendo muitas vezes significados contraditórios. Por exemplo, o conceito é empregado de forma completamente distinta pelos que advogam a desregulamentação do mercado de trabalho com relação àqueles que defendem sua re-regulamentação. Partindo do procedimento defendido por M. Piore¹, o autor emprega dois conceitos distintos de flexibilidade do trabalho: flexibilização do mercado de trabalho e flexibilidade funcional do trabalho.

A *flexibilização do mercado de trabalho* buscaria reduzir diretamente os custos do trabalho uma vez que as empresas estariam atuando em um ambiente em constante transformação e poderiam transferir seus riscos e custos para os trabalhadores. Tal ajuste seria primordialmente *estático*, pois não conseguiria responder de forma inovadora, com rapidez e qualidade aos concorrentes. A flexibilização do mercado de trabalho seria condizente, então, com os postulados estáticos da teoria neoclássica convencional que trabalha com recursos dados e escassos. As propostas de política econômica desta linha teórica concentram-se na desregulamentação do mercado de trabalho por meio flexibilização dos salários reais e das normas de contratação e demissão dos trabalhadores. Estas medidas possibilitariam a estabilização macroeconômica e o aumento de produtividade das empresas devido à redução da rigidez dos salários reais e das diferenças entre os ganhos de produtividade e os salários pagos. Contudo, deve ser feita a ressalva de que enquanto na corrente neoclássica e monetarista prevaleciam a visão de que os sindicatos fortes atuavam como imperfeições aos mecanismos de concorrência no

¹ PIORE, M. (1990) Dos concepciones sobre la flexibilidad del trabajo. In: GARZA, E. G. (org.) *La concepcion del futuro – flexibilización del trabajo y desreglamentación laboral*. Caracas: Fundación Friedrich Ebert/ ed. Nueva Sociedad, 1990.

mercado de trabalho, os teóricos da abordagem pelo lado da oferta defendem que o processo de flexibilização se dê preferencialmente pela regulação institucional.

A *flexibilidade funcional do trabalho*, por sua vez, estaria relacionada com os processos de reorganização produtiva que envolvem principalmente as novas formas de organização do processo de trabalho, tais como cooperação entre os trabalhadores, trabalho em equipe, redução dos níveis hierárquicos com inclusão dos trabalhadores nas decisões gerenciais, força de trabalho polivalente etc. A redução de custos seria realizada de forma *indireta*, pelos ganhos de produtividade originados do aumento da cooperação na reorganização produtiva. Desta forma, busca-se uma eficiência *dinâmica* no sentido de criação de novas condições de operação da empresa sem corresponder necessariamente a uma redução do número de trabalhadores empregados pela firma. As propostas para o mercado de trabalho concentram-se na re-regulamentação do mercado de trabalho, estando associada ao fortalecimento das instituições trabalhistas concomitante aos ganhos de produtividade devido à reorganização produtiva. Busca-se, desta forma, partir da regulação corporativista para se atingir resultados socialmente eficientes e dinâmicos. Esta abordagem baseada no ajustamento social está ligada aos teóricos institucionalistas, principalmente os ligados à Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Segundo Sisson (2000) o grande dilema para os *policy makers* europeus é alcançar um equilíbrio entre a flexibilidade do espaço de trabalho que permitiria um aumento da competitividade e do nível de emprego com o padrão do modelo de desenvolvimento europeu baseado na proteção social. Para o autor a flexibilidade funcional e a flexibilidade numérica não são mutuamente excludentes. A primeira possui um efeito moderado sobre os níveis de emprego a médio prazo, permitindo proteger os empregos existentes. A consulta direta dos trabalhadores pode aumentar os efeitos da flexibilidade funcional. Segundo Sisson, os processos de inovação estão associados a aumentos do emprego, ao contrário do que se acredita. Além disso, o aumento da flexibilidade no mercado de trabalho não substituiu os processos inovadores junto a criação de empregos. Para o autor, o crescimento do nível de emprego está associado a uma maior diversidade de práticas de trabalho, consulta aos trabalhadores e processos inovativos que permitem um aumento da flexibilidade contratual (trabalhadores part-time e temporários), ao invés do predomínio da flexibilidade numérica (processos de “downsizing” e de concentração da empresa em setores chaves) que tende a reduzir o número de empregos. O autor destaca que grande parte dessas empresas não são oriundas da comunidade europeia e seus empregados possuem um menor grau de sindicalização.

Entretanto, é discutível o procedimento dos autores acima de delimitar a “boa” flexibilidade (funcional baseada na aquisição de competitividade dinâmica, no ajuste social e na re-regulamentação do mercado de trabalho) da “má” flexibilidade do trabalho (a flexibilização do mercado de trabalho com desregulamentação, criação de empregos ruins e aquisição estática de competitividade com base na redução de custos trabalhistas), no caso de Leal Filho (1994). Conforme afirma Regini (2000), apesar da importância dos conceitos de re-regulamentação/desregulamentação para definir políticas para o mercado de trabalho, não existe uma relação direta entre flexibilidade e modo de regulação. Para este último autor, o aumento da flexibilidade do trabalho pode ser resultado tanto da desregulamentação do mercado de trabalho quanto de mudanças informais que deixam praticamente intacto o modo de regulação do mercado de trabalho. Por exemplo, um aumento focalizado e parcial da flexibilidade pode alterar a composição dos desempregados melhorando a situação de grupos de desempregados mais marginalizados (mulheres, jovens e trabalhadores com baixa qualificação) ao lhes proporcionar melhores chances de emprego, sem no entanto reduzir necessariamente a taxa agregada de desempregados. Em segundo lugar, as propostas de re-regulamentação não precisam estar voltadas especificamente para a flexibilidade funcional, que é considerada pelo autor como “melhor” do que a flexibilidade numérica. Não devemos desconsiderar os outros tipos de flexibilidade, bem como a questão da flexibilidade numérica que apesar de favorecer uma alta rotatividade não possui empecilhos quando a taxa de desemprego é baixa. O que devemos ressaltar é a questão dos *trade-offs* entre os tipos de flexibilidade, tal como a impossibilidade de se ter um quadro qualificado e alta flexibilidade funcional com alta flexibilidade numérica devido às perdas de capacitação profissional. No entanto, é importante destacar a diferenciação proposta pelo autor do ajuste dinâmico/estático das empresas para obterem uma maior competitividade. Dependendo da análise teórica, têm-se diferentes pesos para o ajuste social nas políticas de aumento de flexibilidade do mercado de trabalho. Assim, podemos perceber que o cerne do debate não é sobre a flexibilidade de trabalho *per se*, mas o embate entre as propostas de desregulamentação/re-regulamentação do mercado de trabalho. Veremos a seguir como esta discussão desenvolveu-se no âmbito europeu.

3. O debate europeu sobre regulamentação do mercado de trabalho

Para Sarfati (1999), desde os anos 70 pode-se observar uma multiplicidade de opiniões divididas, tanto entre os empregadores quanto entre os sindicatos europeus, acerca da melhor maneira de conduzir o processo de aumento da flexibilidade do trabalho de forma a manter ou mesmo criar empregos. Por outro lado, o desejo de manter um nível de emprego socialmente aceitável vê-se frente às exigências competitivas crescentes em uma economia globalizada, tal como atesta o encontro da comunidade europeia em Viena (dezembro de 1998) para discutir como aumentar a competitividade das empresas, criar empregos estáveis condizentes com padrões socialmente aceitáveis de trabalho, remuneração e proteção social.

Apesar da onda liberal que invadiu a Europa nos anos 80 a partir do governo Thatcher, Regini (2000) afirma que o declínio tanto da legislação governamental quanto da concertação tripartite a nível macro-nacional não levou necessariamente a uma crise completa no modo de regulação do mercado de trabalho dos países europeus, uma vez que havia elementos flexíveis escondidos que coexistiam dentro do esquema rígido de relações industriais em geral. Por outro lado, mesmo um sistema excessivamente flexível como os dos EUA apresenta elementos rígidos escondidos que impediam uma flexibilização completa como, por exemplo, a presença de salários de eficiência acima do salário de mercado.

Segundo Sarfati (1999), apesar da experiência bem sucedida de alguns países europeus e dos EUA durante a década de 90 em combinar um ótimo desempenho econômico com redução da taxa de desemprego, é no mínimo uma leitura superficial da realidade atribuir o crescimento econômico e o aumento da produtividade à desregulamentação social. Esping-Andersen & Regini (2000) afirmam que há uma grande heterogeneidade entre os países europeus, logo se deve evitar comparar os EUA com os países europeus tanto com relação às características de desemprego, quanto com relação às práticas regulatórias e às reformas trabalhistas voltadas para a desregulamentação. Os autores afirmam ainda que o debate sobre desregulamentação recai sobre duas posições opostas que posiciona, de um lado, a dinâmica economia norte-americana e, do outro lado, a Europa fossilizada. Sem grande aceitação política ou credibilidade acadêmica, estas posições, argumentam os autores, tendem a ignorar a heterogeneidade europeia e o próprio conceito multifacetado de flexibilidade. Ademais, o debate tem seguido tendência geral a igualar os conceitos de flexibilidade com desregulamentação, embora seja fenômenos diferentes e não necessariamente interrelacionados (Regini, 2000).

Os governos europeus rejeitam a desregulamentação uma vez que *“that most remain sceptical about its virtues, and fearful of its consequences”* (Esping-Andersen & Regini, 2000: 2), podendo colocar em risco o consenso social e aumentar as desigualdades com futuros conflitos. O mote europeu é como atingir o equilíbrio entre as garantias sociais e o aumento da flexibilidade do trabalho, fugindo dos economistas que apreçoam a redução da rigidez do mercado de trabalho europeu como solução para a redução do desemprego.

Para os autores, o objetivo do aumento da flexibilidade não é reduzir o desemprego, o que deve ser feito por meio do estímulo à demanda agregada e pela redução dos choques externos, mas reduzir a exclusão de grupos marginalizados entre os próprios desempregados. O principal efeito da flexibilização é alterar a composição dos desempregados, permitindo a inserção de grupos marginalizados do mercado de trabalho (mulheres, jovens e trabalhadores pouco qualificados). As conseqüências sobre a taxa agregada de desemprego são empiricamente menores do que o esperado pela teoria econômica neoclássica. Desta forma, a terceira via europeia deveria se concentrar em realizar uma desregulamentação parcial com focalização nos *outsiders*, deixando o núcleo da força de trabalho mais ou menos intacta.

É importante destacar que não se trata de como aumentar a desregulamentação sem destruir o tecido social, mas como recombina os elementos regulatórios existentes. Regini (2000) sugere que o termo desregulamentação seja substituído pela expressão mudança no regime regulatório, uma vez que o objetivo não é restaurar o livre-mercado, mas criar um sistema regulatório novo e mais flexível que permite uma maior diversificação dos contratos e um ajustamento mais rápido às mudanças. Assim, evita-se reduzir o conceito de regulação ou “governança” do sistema econômico a um embate entre o intervencionismo estatal e o funcionamento do livre mercado. Deve-se levar em consideração a pluralidade de instituições regulatórias nas economias avançadas (mercado, Estado, instituições, acordos), bem como a diversidade de níveis de atuação (“macro-nacional”, “micro-concertação”) nos quais as atividades econômicas podem ser coordenadas.

A desregulamentação, na análise de Sarfati (2000), não corresponde necessariamente a um desmantelamento da regulamentação institucional atual. Deve ser vista como uma oportunidade, por meio do diálogo social, de criar novas formas de regulação econômica e social para o emprego, o tempo de trabalho, a remuneração e organização da produção. A autora acrescenta que houve nos últimos anos uma mudança substancial nas estratégias dos diferentes atores sociais em direção a propostas que buscassem a preservação do emprego seja pela redução e/ou reordenação do tempo de trabalho, pela utilização de diferentes tipos de contratos de emprego, pela moderação salarial ou pela aumento da formação e qualificação profissional. Assim,

podemos dizer que a proposta da autora está muito mais próxima da re-regulamentação do mercado de trabalho do que da desregulamentação do mesmo. Mas para tanto, ressalta, é necessário a existência de mecanismos institucionais para coordenar as diferentes decisões nacionais, setoriais e locais. Apesar da difícil tarefa de equilibrar flexibilidade do trabalho e proteção social [*sécurité*], os melhores resultados foram atingidos pelos países europeus empenhados em promover o diálogo social entre sindicatos, governo e empregadores, bem como saber lidar com os instrumentos legislativos e de negociação coletiva.

Deve-se notar, entretanto, que qualquer regime regulatório possui efeitos múltiplos e às vezes contraditórios sobre a economia. Assim, a regulação institucional pode agir tanto como um estímulo quanto como uma restrição à operação das firmas. Ademais, os sindicatos e os processos de negociação coletiva não podem ser abstraídos na análise sobre flexibilidade, dado que é necessário um mínimo de consenso social e cooperação ativa para o sucesso das negociações coletivas (Esping-Andersen & Regini, 2000). Pouco se tem tratado do poder dos empregadores na condução de estruturas de trabalho flexíveis, assim como a atuação dos sindicatos não tem sido investigada a ponto de decidir se os sindicatos buscam salvar empregos ou manter salários em troca de aumentos da produtividade (Wallace & Clifford, 1998).

Segundo Esping-Andersen & Regini (2000), também a família como instituição social deve ser considerada na análise dos impactos da flexibilidade do trabalho, pois a insegurança do trabalho atinge todos os dependentes da família do trabalhador atingido, especialmente na Europa Meridional. Por fim, só será possível atingir um mínimo de consenso social se sindicatos e famílias perceberem que as perdas com a flexibilização do trabalho serão temporárias. Os mesmos autores que se é possível tirar algumas lições para as políticas de mercado de trabalho deve-se prestar atenção ao fato que:

- a. as reformas devem estar baseadas no consenso entre os parceiros sociais, permitindo coordenar a negociação coletiva;
- b. a desregulamentação focalizada e parcial pode apresentar resultados mais positivos do que uma desregulamentação total, apesar de atuarem de forma seletiva ao alterar a composição dos desempregados e não diretamente sobre o nível agregado do desemprego;
- c. políticas fiscais, tais como concessão de subsídios às empresas e redução dos impostos, podem ajudar a reduzir os custos de contratação e treinamento;
- d. a reforma do sistema de relações industriais pode ser, em muitos casos, uma pré-condição para a coordenação do mercado de trabalho.

4. Perspectivas de análise

Como vimos, a grande questão da comunidade europeia com relação ao mercado de trabalho é como conciliar a busca de competitividade com a manutenção de direitos sociais seguindo a tradição do Estado de Bem-estar Social que diferencia os estados europeus da situação norte-americana, por exemplo. Antes de prosseguirmos com a análise do caso irlandês, devem ser feitas algumas considerações ou mesmo objeções tanto com relação ao plano inicial de trabalho quanto com relação a próprio debate europeu sobre o tema.

Em primeiro lugar, é quase inviável continuar este trabalho segundo uma perspectiva estritamente econômica que desconsidere os aspectos institucionais, históricos, legais e mesmo culturais da flexibilidade do trabalho no caso irlandês. Abandonamos a pretensão de esgotar o assunto de ponto de vista parcial da teoria econômica e procuramos abordar o tema de forma mais completa e holística, sem esgotar o assunto. Assim, organizamos o trabalho como um caleidoscópio sendo cada lado uma perspectiva diferente de análise que pudesse dar conta do fenômeno social em questão.

Em segundo lugar, as periodizações do trabalho (Tratado de Maastricht e unificação monetária) revelarem-se extremamente insuficientes para o estudo. Buscamos quando possível encontrar as tendências próprias dos objetos de estudo, como por exemplo com relação à crescente participação feminina nos trabalhos *part-time*, ou percebemos a presença de múltiplas temporalidades que se consolidam de forma assimétrica, como por exemplo, o tempo de consolidação das leis trabalhistas ou até que determinados padrões informais se tornassem predominantes nas relações industriais. Neste ponto, trabalhar com tendências ao invés de realizar uma análise histórica (diacrônica) ou sociológica (sincrônica) permitiu perceber as estruturas sociais, econômicas e legais do estudo de uma forma menos estática.

Em terceiro lugar, foi necessário se distanciar um pouco do debate europeu que assume muitas vezes o equilíbrio entre direitos sociais e flexibilidade como um *a priori* para a análise. Tentamos diferenciar as intenções dos formuladores de políticas para o mercado de trabalho, dos resultados efetivos. Assim, quando possível procuramos os dados disponíveis referentes aos ganhos dos trabalhadores, como por exemplo com relação aos pactos de competitividade. Outra vantagem de se trabalhar com tendências é a de que permite observar situações

de cooperação e de conflito entre os agentes sociais. Apesar disso, certos temas ficaram fora de nosso alcance por falta de material disponível que não fossem publicações on-line e é necessário admitir que o escopo deste estudo tornou-se extremamente abrangente, assumindo por vezes um caráter muito descritivo.

III. O caráter das negociações coletivas na Irlanda

1. Introdução

O PADRÃO DOMINANTE na Europa Ocidental de negociações salariais tem sido, desde a década de 1940, a negociação setorial com várias firmas ao mesmo tempo, exceto França e Reino Unido. Na década de 80, houve uma forte tendência à descentralização, inclusive na Suécia que possuía a mais longa tradição de negociações salariais centralizadas. À primeira vista, os anos 90 pareceram reverter esta tendência devido à formação de acordos nacionais e tripartites (Estado, empresas e sindicatos) na Irlanda, Itália, Finlândia, Noruega, Grécia, Portugal e Espanha. Áustria e Holanda também formaram tais acordos, ainda que de maneira informal. Os objetivos destes acordos foram: *“to promote wage moderation and labour market and social policy reforms for the purpose of restoring competitiveness to the national economy and securing the participation in a hard currency regime (...) in order to ensure membership [dos países periféricos da UE] of EMU 1999”* (NESC, 2003: 235).

Há nítidas diferenças entre estes novos acordos e os firmados durante a década de 70 e início dos anos 80. Enquanto estes previam aumentos dos gastos do governo, políticas sociais compensatórias e aumento dos direitos trabalhistas, aqueles concentram-se nas condições de inserção na UE e de estabilidade macroeconômica (condição de crescimento dos empregos e dos investimentos), preconizando menores aumentos salariais, menor expansão do setor público, redução de políticas sociais e de proteção aos trabalhadores (idem).

Por outro lado, a década de 80 marca o fim do crescimento dos sindicatos nas economias européias desde o pós-guerra. Durante as décadas de 80 e 90, os sindicatos europeus perderam cerca de 8 milhões (17,5%) de associados. O grau de sindicalização, que mede a proporção de trabalhadores empregados e sindicalizados frente ao total de força de trabalho empregada dependente, caiu de 37,6% para 31,9% entre as décadas de 1980 e 1990. Entretanto, não houve uma tendência única entre os países europeus, dependendo da situação específica do mercado de trabalho de cada país. Os analistas sugerem que a queda deveu-se ao aumento do desemprego e às mudanças estruturais no mercado de trabalho, assim como ao baixo grau de sindicalização de certos setores da economia como serviços e pequenas empresas. Além disso, houve um aumento de formas atípicas de contratação.

As mudanças foram menores no setor público, cuja força de trabalho manteve um maior grau de sindicalização do que nos setores privados. Da mesma forma, houve significativa queda nos dias perdidos por conflitos na indústria (p. ex., greves), com maior redução nos setores privados. Entretanto, esta diminuição pode indicar também a abertura de novos canais de participação trabalhista, como referendos (Suíça), pressão política (Itália, Portugal e Bélgica) e canais corporativos (Áustria, Holanda e Noruega). Ironicamente, a amplitude das negociações coletivas manteve-se regular frente à queda do grau de sindicalização. Em média, com exceção do Reino Unido, cerca de 75% dos trabalhadores europeus são cobertos pelas negociações salariais, enquanto que somente 25% são membros de sindicatos (NESC, 2003: 229-233).

Na Irlanda, o grau de sindicalização tem declinado, após atingir seu ápice na década de 80, tanto entre os trabalhadores empregados quanto entre a força de trabalho potencial. Durante as décadas de 80 e 90 os sindicatos irlandeses acompanharam um crescente declínio no grau de sindicalização. Na segunda metade dos anos 90 a situação tornou-se particularmente crítica devido a queda no número de membros em um contexto de crescimento econômico, sendo que cerca de 5% do número total de greves realizadas no período relacionavam-se à questão do reconhecimento sindical (Roche, 2001a).

TABELA 1. Níveis de sindicalização na Irlanda, 1925-1999

Ano	Número de membros	Grau de sindicalização entre os trabalhadores empregados (%)	Grau de sindicalização entre a mão de obra potencial (%)
1925	123.000	21,2	18,7
1935	130.230	22,6	18,6
1945	172.340	27,7	25,3
1955	305.620	45,7	41,6
1965	358.050	52,4	48,8
1975	449.520	60,0	53,2
1980	527.096	61,9	55,3
1985	485.050	61,3	55,3

1990	474.590	57,1	45,0
1995	504.450	53,1	41,1
1999	561.800	44,5	38,5

Fonte: Dobbins (2001)

Roche (cf. Dobbins, 2001) aponta como possíveis fatores para esta diminuição da participação dos trabalhadores irlandeses nos sindicatos:

1. O declínio de setores industriais tradicionais com maior grau de sindicalização, assim como a expansão de novos setores tecnológicos e de serviços que, muitas vezes, não possuem sindicatos;
2. Crescimento de formas atípicas de trabalho como trabalhos em tempo parcial e por contratos fixos;
3. Aumento das habilidades técnicas e do grau de escolaridade da força de trabalho;
4. Aumentos modestos dos salários durante a década de 90, acompanhado de baixas taxas de inflação;
5. Mudanças na política governamental com relação aos sindicatos, aceitando a vinda de multinacionais ou novas companhias nacionais tivessem relações com sindicatos;
6. Some-se a estes fatores o aumento de atitudes mais hostis por parte dos empregadores com relação aos sindicatos.

Os acordos nacionais dos anos 90 não possuem restrições muito fortes aos acordos efetivos realizados nas empresas e indústrias, nem impedem as firmas de definirem diferentes formas de pagamentos e incentivos. Neste sentido, possuem um aspecto mais orientador dos contratos a serem negociados do que um poder efetivo (NESC, 2003: 235-6). A influência dos acordos nacionais está ligada à dinâmica geral dos salários (moderação, estabilidade a longo prazo), enquanto que a determinação dos salários permanece descentralizada². Traxler designa este tipo de negociação salarial como *descentralização organizada*, em oposição ao padrão de *descentralização desorganizada* presente nos sistemas ingleses, norte-americano e neozelandês de negociações salariais (NESC, 2003: 236-7).

A estrutura de negociação coletiva na Irlanda possui características de *centralização organizada*, assim como as observadas na Noruega, Suécia, Dinamarca e Holanda. De modo geral, os pactos nacionais firmados no país durante a década de 90 apresentam uma agenda de propostas que pode ser seguida durante as negociações locais, sendo que nos últimos pactos as políticas de renda foram bem mais frouxas do que inicialmente (NESC, 2003: 236). A legislação trabalhista na Irlanda segue o mesmo padrão propositivo. Desta forma, podemos dizer que se manteve na Irlanda a tradição de não interferência do Estado nos contratos locais. Durante a década de 70, houve a formação de acordos nacionais. Na década seguinte, no entanto, não se manteve tais tipos de acordos, prevalecendo os arranjos locais. Note-se que acordos setoriais, ou seja, a nível industrial ou setorial, são praticamente irrelevantes na Irlanda. O grau de coordenação entre os sindicatos aumentou na década de 90, assim como a coordenação entre representações empresariais. Ademais, a cooperação entre diferentes agentes (governo, empresas e sindicatos) aumentou na década de 90, com a institucionalização deste diálogo social mais abrangente. Por exemplo, com a criação do *National Economic and Social Forum* (NESF). Em geral, houve maior coordenação entre agentes sociais diferentes.

Pode-se dizer que o crescimento irlandês da década de 90 esteve baseado na contínua entrada de investimentos externos diretos, acentuando uma tendência observada desde a década de 60. O aumento do produto e do nível de emprego esteve, desta forma, apoiado na presença de empresas multinacionais. Como cerca de 41% do emprego na indústria é de setores multinacionais, torna-se de vital importância analisar as conseqüências destas empresas para as relações industriais.

As transformações das relações industriais na Irlanda dos anos 90 têm se constituído como um desafio analítico uma vez que não possuem um caráter tipicamente centralizado ou descentralizado de organização dos contratos de trabalho, entrando na classificação frouxa de “neocorporativista” cunhada por Traxler. A proposta desta seção é reunir as *tendências* de centralização e descentralização das relações contratuais do país apontadas por diversos autores, sem contudo apontar uma direção estrita para a situação irlandesa. Desta forma, apontaremos

² No que se refere aos problemas de coordenação nacional percebe-se que quanto mais descentralizado for o sistema de negociação salarial menores serão as possibilidades de se atingir a coordenação, principalmente se houver um grau baixo de sindicalização. Neste último caso, a formação de pactos nacionais provavelmente levará a acordos instáveis. Além disso, a legitimidade de acordos desfavoráveis a aumentos salariais poderá ser contestada a longo prazo em um sistema fortemente descentralizado. O próprio processo de internacionalização das empresas tende a dificultar a inserção dos acordos em moldes nacionais, especialmente em setores nos quais predominam grandes empresas (NESC, 2003: 252).

inicialmente as razões para a inexistência de padrão nacional de relações industriais segundo a análise de Roche (1997), assinalando em seguida certas características dos contratos firmados a nível local conforme Teague (2002).

BOX 1. Contratos de trabalho

Na Irlanda, os contratos de trabalho são determinados não pela lei, mas sim pelo processo de negociação coletiva entre empregadores ou associação de empregadores e um ou mais sindicatos. Os contratos de emprego são considerados tanto para contratos de serviços quanto para contratos de aprendizes ou então qualquer contrato que estabeleça uma relação entre um indivíduo e outra pessoa que pertença a uma agência de trabalho e que será considerada o agente empregador para fins legais, ainda que o serviço contratado seja para uma terceira pessoa que não esteja referida no contrato.

Neste sistema de natureza voluntarista cabe ao Estado formular certas regras de procedimento na condução dessas negociações, bem como ajudar no processo de diálogo entre trabalhadores e empregadores. Além disso, cabe ao Estado estabelecer padrões mínimos de trabalho – tais como horas de trabalho, feriados, tempo mínimo de aviso prévio, demissões, igualdade no emprego e excesso de contingência – que podem ser melhorados pelos contratos, mas não ignorados ou aplicados em menor grau nos contratos a serem estabelecidos (DETE, 2003: 41). No entanto, desde a promulgação do *Redundancy Payment Act* (1967) o forte conteúdo voluntarista das relações industriais no país vêm sendo alterado. Assim, alterou-se o papel do Estado que era basicamente o de fornecer apenas um aparato legal mínimo e quase nenhum tipo de intervenções nas relações industriais (Wallace & Clifford, 1998). A partir de 1991, com a promulgação do *Payment Wages Act* os trabalhadores assalariados passaram a ter o direito a um contrato escrito com os dias de pagamento e deduções. Em 1994, após a implementação no país da diretiva europeia sobre o direito de informação do trabalhador passou-se a requisitar para empregadores de trabalhadores sobre contratos de emprego, aprendizes, empregados por agências de trabalho ou no Estado contratos escritos com certas particularidades do vínculo empregatício a serem entregues no prazo mínimo de dois meses após o início do trabalho (DETE, 2003).

2. Fragmentação e experimentalismo

O sistema europeu de relações industriais vigente desde o final da Segunda Guerra Mundial até meados da década de 70 pode ser chamado de *pluralista*, conforme Turner, D'Art & Gunnigle (1997). Este modelo apresentava como fortes características a presença de um extensivo consenso social entre sindicatos, empregadores e governo de busca de pleno emprego, a condução das relações industriais por uma regulação dos procedimentos e a presença de uma ideologia social-democrata. No caso irlandês, a política governamental encorajava a entrada de multinacionais que reconhecessem a atuação dos sindicatos. Tal sistema foi fortemente modificado durante a década de 80 devido ao aumento da competitividade internacional, a fragmentação do processo produtivo permitindo internacionalizar a fabricação e utilizar mão-de-obra mais barata e, por fim, o aumento da mobilidade do capital devidas às transformações nas telecomunicações, nos transportes e nas redes financeiras.

Para Roche (1997), pode-se observar, desde 1987, uma série de mudanças estruturais do modelo de relações industriais prevalecente no país por cerca de cinquenta anos, ao qual o autor denomina de *modelo antagônico*. Tal modelo estava baseado em um esquema de ampla negociação coletiva entre sindicatos e a direção das empresas e com fortes controles sindicais. Apesar da dependência da entrada de investimentos externos diretos e do elevado grau de abertura comercial da economia irlandesa, as empresas multinacionais que se instalaram no país reconheciam os sindicatos, participavam das negociações coletivas e adaptaram-se às tradições locais de relações industriais. A *Industrial Development Authority* (IDA) era a principal autoridade do governo responsável pela adaptação das multinacionais ao sistema de relações trabalhistas do país. Muitas empresas firmavam acordos de reconhecimento sindical, os chamados acordos “pré-produção”. No início dos anos 80, a longa tendência estava se consolidando no país, permitindo a convergência das práticas de relações industriais entre regiões, setores, ocupações e firmas de diferentes origens nacionais.

No entanto, o curso das décadas de 80 e 90 mostrou a fragmentação desse modelo em divergentes práticas e estratégias nas relações industriais, tanto a nível local quanto entre setores³. A causa desta mudança está relacionada à interação entre o novo regime econômico internacional, as tradições das práticas em relações

³ Segundo o relatório do NESCS, quanto ao desemprego, metade dos estudos realizados associam um maior nível de desemprego mais a sistemas intermediários de coordenação salarial do que a estruturas completamente centralizadas ou altamente descentralizadas. Em níveis de baixa coordenação, há maiores incentivos à moderação salarial devido à competição intrafirmas. No caso de alta coordenação, ocorre a internalização de externalidades associadas aos aumentos salariais (maior inflação e desemprego, por exemplo). Outra metade dos estudos diz que maior coordenação sempre conduz a um menor desemprego. Desta forma, seria de se esperar que a transição na Irlanda, ao final da década de 80, de um sistema de alta coordenação para a descentralização levasse ao aumento do desemprego no país (NESCS, 2003: 224-5). No entanto, tal projeção não se concretizou. A hipótese que podemos utilizar para explicar tal situação é o forte crescimento econômico do país durante o período considerado que absorveu a mão-de-obra qualificada existente, gerando inclusive problemas de oferta de mão-de-obra disponível ao final da década de 90. No entanto, o crescimento econômico não foi capaz de reduzir de forma absoluta o desemprego a longo prazo existente no país.

industriais preexistentes e a mudança das estratégias dos sindicatos e da direção das firmas, bem como das próprias agências públicas. Tais forças levaram à criação de diversos modelos de relações industriais *coexistentes* no país.

Segundo o estudo *Labour market studies: Ireland* (cf. Sheehan & Geary, 1997) do Economic and Social Research Institute e da Graduate School of Business, University College Dublin, há uma estreita relação entre o processo de centralização das negociações salariais e o desempenho econômico fenomenal da Irlanda durante a década de 90. Para os autores, a moderação salarial teria levado um aumento da competitividade internacional do país e promovido um aumento substancial das exportações. Desta forma, os aumentos salariais foram moderados quando comparados ao crescimento do produto nacional. Na indústria, houve um declínio de 13% no custo salarial por unidade. Entre 1988 e 1992 os custos trabalho/hora aumentaram apenas 17% na Irlanda, seguida da Holanda, ao contrário do que ocorreu nos membros restantes da União Européia que tiveram aumentos maiores.

No setor público, a contenção dos aumentos salariais não se manteve como no setor privado. Entre 1987 e 1993, a média de crescimento real dos rendimentos dos trabalhadores do setor público foi de 4,5% a.a. contra 2-2,5% a.a. no setor privado. Tais diferenças são atribuídas a aumentos “especiais” nos contratos, isto é acima da norma estabelecida previamente pelo acordo nacional. Devemos lembrar que os acordos nacionais possuem um caráter propositivo e não normativo, estabelecendo uma faixa de variação salarial. Além disso, a mudança na própria estrutura ocupacional do setor público levou à criação de novos cargos com maior remuneração. Os autores argumentam, ainda, que as variações intersetoriais dos aumentos salariais tornaram-se menos marcantes. Na década de 80, antes dos acordos nacionais, havia diferenças significativas entre as indústrias de fumo, bebidas e química, esta última predominantemente multinacional, com relação aos setores restantes da economia. Apesar do elevado aumento da produtividade nos últimos anos, especialmente os ligados a bens intangíveis, os ganhos não foram repassados aos salários. Em um sistema descentralizado a pressão social por tais aumentos salariais teria sido enorme, entretanto, os acordos têm agido como um freio sob o argumento de controle cambial e inflacionário para manter a estabilidade econômica e a competitividade das exportações (NESC, 2003).

Na década de 90, houve a emergência de um sistema tripartite de caráter neocorporativista com importantes desenvolvimentos entre as partes envolvidas quanto a questões tributárias e fiscais (gasto público), assim como um aumento dos ganhos salariais. Para Roche, no entanto, tais diálogos não puderam desenvolver uma coalizão que defendesse o aumento de produtividade nacional (Roche, 1997: 122). Os tipos de restrições observadas com relação à formação de um sistema social europeu de relações industriais, com relação à coordenação *inter-regimes*⁴, foram também observados na coordenação *intra-regimes* e no realinhamento competitivo da Irlanda, mostrando a crescente fragmentação e diversidade setorial das relações industriais.

De um ponto de vista local, com relação aos acordos de trabalho firmados na empresa, Paul Teague (2002) destaca algumas características da experiência irlandesa com relação aos outros países. A primeira característica é o consenso formal [*procedural*] que permite o avanço dos acordos de trabalho sem a concordância completa entre empregadores e sindicatos com relação a introdução de inovações nas relações contratuais. A segunda característica é o grau experimental destes arranjos, pois não são vistos como um modelo contratual que possa alterar profundamente as relações de trabalho, envolvendo a difusão imediata de práticas de alta produtividade no trabalho. Por fim, tem-se que a estrutura pública possui geralmente um caráter não normativo o que ajuda a acelerar as transformações dos acordos a nível local. Teague descreve as parcerias empresariais como um acordo envolvendo gerência e empregados, que são geralmente representados pelos sindicatos. O acordo só é realizado após um diagnóstico da situação pelas partes envolvidas, sendo uma

⁴ Os obstáculos à criação de um projeto social comum para as relações industriais da União Européia são particularmente marcantes com relação aos diversos padrões nacionais de relações industriais dos países do bloco. Por um lado, há a busca de um sistema de relações industriais que promova o aumento das vantagens competitivas internacionais no variado cenário europeu, tanto entre os países quanto dentro dos próprios países, que apresentam diferentes custos e produtividades do trabalho, mão-de-obra com diversas qualificações, bem como diferentes graus de proteção ao mercado de trabalho. Por outro lado, percebe-se a tentativa de um alinhamento entre os diferentes sistemas nacionais de relações industriais frente a tais estratégias competitivas. Assim, dentro de um contexto de restrições ao uso de políticas fiscais (controle dos gastos e subsídios públicos) e de políticas monetárias contractionistas (controle inflacionário e flutuação cambial limitada às moedas européias), a escolha de um novo padrão de relações industriais é usada como forma de aumento da competitividade da União Européia no médio e longo prazo (Roche, 1997: 113). O relatório do NESC é bastante enfático neste ponto, ainda que não possua uma avaliação crítica do processo, ao defender um sistema coordenado de relações industriais como adequado às políticas de estabilização a choques externos por meio da “adequação” e sincronização dos salários. Por fim, argumenta-se que a política monetária no caso de unificação do euro requer rápidos ajustes no caso de estabilização da economia frente a choques assimétricos (NESC, 2003: 224-6).

oportunidade para se conseguir o consenso sobre a forma e o caráter do acordo. Para o autor, as parcerias assemelham-se mais a uma expressão institucional do que um consenso efetivo, sendo passíveis de revisão em futuras negociações. Os comitês de parcerias, ao criarem comissões ou subgrupos para acompanharem as negociações, abrem espaço para o diálogo e diminuem os limites entre processo e resultado das negociações.

Desta forma, as relações industriais na Irlanda enfatizam a dinâmica da fragmentação ao mostrar como as forças competitivas internacionais podem criar novas combinações e arranjos com as tradições nacionais de relações industriais anteriores, gerando diversos padrões contratuais e setoriais entre sindicatos, empresas e autoridades governamentais. Em segundo lugar, as restrições impostas pela fragmentação dos regimes de relações industriais para obter maior competitividade nacional podem levar a situações de impasse ou mesmo paralisação das negociações a nível nacional e supranacional. Em terceiro lugar, a questão da crescente divergência e competição entre os “sistemas nacionais”⁵ de relações industriais da União Européia é deslocada para a questão da capacidade das autoridades nacionais para se alinharem às condições competitivas, o que por sua vez dependerá das condições políticas, institucionais e estruturais preexistentes (Roche, 1997: 122).

2.1. Diferenças entre empresas nacionais e estrangeiras quanto ao reconhecimento sindical

Mesmo contando com um nível razoável de sindicalização no país, cerca de 47,8% da força de trabalho empregada (NESC, 2003: 230), o elevado grau de abertura comercial e a investimentos externos diretos em uma economia pequena como a irlandesa têm forte influência na estrutura de negociação salarial do país. Apesar destes setores serem muito intensivos em capital e empregarem uma pequena fração da força de trabalho, possuem destacado papel no aumento de produtividade do país e lideraram o crescimento econômico nos anos 90 (NESC, 2003: 263). Nesta seção, procuramos ressaltar alguns pontos no debate sobre as diferenças entre as empresas nacionais e multinacionais estrangeiras quanto ao reconhecimento sindical devido a sua importância na literatura irlandesa de relações industriais, bem como os fatores citados acima.

Roche (cf. Dobbins, 2001) sustenta o argumento de que o aumento do nível de não reconhecimento dos sindicatos nos locais de trabalho de firmas nacionais e estrangeiras pode ser atribuído em grande parte à continuação de níveis baixos encontrados nos anos 80 nestes mesmos setores. Ou seja, trata-se de uma característica estrutural do próprio setor. Somente no caso de empresas filiais de multinacionais norte-americanas no país houve clara evidência do aumento do não-reconhecimento dos sindicatos devido a atitudes dos empregadores. O número de firmas de origem norte-americana dispostas a reconhecerem a participação dos sindicatos caiu de 70% para 15% desde meados da década de 80. O estudo rejeita a idéia de que o não-reconhecimento tenha se dado devido ao aumento de políticas de gerenciamento de recursos humanos pelas firmas, substituindo os sindicatos. Além disso, não houve uma homogeneização nas relações entre empresas e sindicatos devido à competição internacional e à globalização. Mesmo entre as empresas norte-americanas, houve o predomínio de abordagens diversas nas relações industriais sem haver uma tendência única, apesar de uma preferência geral por manterem um atitude anti-sindical.

Turner, D'Art & Gunnigle (1997) contestam a visão tradicional de que as relações industriais e práticas de recursos humanos presentes em corporações multinacionais sejam determinadas pelo país que recebe o capital estrangeiro, ou seja, as multinacionais apenas se adaptariam a situação vigente no país hospedeiro. Os estudos sobre relações de trabalho nas empresas multinacionais citados pelos autores reforçam a tese de que tais empresas têm poder limitado sobre o padrão vigente de formação e gerenciamento dos contratos trabalhistas, seja pela tendência à convergência com as práticas e tradições das empresas irlandesas (cf. Kelly & Brannick), seja por não haver evidências marcantes de que as empresas multinacionais operando na Irlanda relutem a reconhecer os sindicatos e negociar com eles do que as empresas de origem nacional (cf. Enderwick). Os autores apontam que tais estudos não podem ser tomados de forma conclusiva devido ao número limitado de empresas estudadas ou pelo uso de fontes secundárias.

As diferenças na determinação dos pagamentos apresentam poucas diferenças entre as multinacionais e as empresas irlandesas, especialmente a partir dos acordos nacionais iniciados em 1987. Quanto a greves, houve um número maior de greves em empresas multinacionais entre as décadas de 60 e 80, sendo que já a partir da década de 70 as empresas multinacionais de origem norte-americana começaram a apresentar níveis decrescentes no número de greves. Esta tendência se estenderia a toda economia do país nas décadas seguintes. O gerenciamento dos recursos humanos é particularmente importante nas empresas de origem norte-americana, permitindo uma maior experimentação nas relações industriais, sendo os sindicatos pressionados a responder às novas práticas trabalhistas.

⁵ De acordo com a análise de Roche, as diferenças dentro dos países europeus impede que falemos de um sistema nacional unificado e homogêneo de relações industriais. Por isso, colocamos o termo entre aspas.

Um ponto importante apontado pelos autores é o de que mesmo que fossem observadas estratégias diferentes entre empresas multinacionais e empresas nativas quanto à supressão ou à substituição dos sindicatos, o aumento da resistência ao diálogo com os sindicatos tornou-se desde os anos 80 uma prática comum às empresas multinacionais estrangeiras e às empresas nacionais. Assim, os autores consideram equivocada a postura tradicional que afirma que as empresas multinacionais estariam se adaptando à situação nacional devido às evidências de comportamento comum de multinacionais e empresas nacionais nas práticas contratuais. Para os autores, poderia estar ocorrendo uma situação inversa na qual as empresas nacionais estariam adotando de forma crescente práticas observadas em empresas estrangeiras, seguindo um novo padrão internacional de relações trabalhistas. Desta forma, os autores criticam Roche & Geary, pois ao se concentrarem nas diferenças entre empresas multinacionais e empresas irlandesas perdem de vista as mudanças externas, que englobam todos os setores industriais, devido à presença crescente de mercados desregulados, o abandono das estratégias econômicas keynesianas e o enfraquecimento do compromisso com o pleno emprego. Além disso, os autores citam a modernização das instituições políticas, as rápidas mudanças tecnológicas, a própria internacionalização da produção e a alteração dos padrões internacionais de concorrência e mercado como fatores de modificação das estruturas nacionais anteriores de mercado de trabalho.

3. Modelos de relações industriais

A análise de Roche (1997) busca identificar uma série de modelos de relações industriais coexistentes no país após a fragmentação do padrão anterior, baseado em relações antagônicas entre empresas e sindicatos.

3.1. Modelo de recursos humanos sem sindicatos

Segundo Roche (1997) apesar de um grande número de empresas multinacionais instaladas na Irlanda durante as décadas de 60 e 70 ou mais antigas ainda aderirem ao modelo pluralista e antagônico de relações industriais prevalecente no país, houve um número crescente de empresas que começaram a utilizar políticas leves de gestão dos recursos humanos visando a uma substituição dos instrumentos sindicais. Os instrumentos de gestão incluíam o direcionamento das queixas dos trabalhadores, sistemas de resolução de problemas e de comunicação com os empregados, pagamentos com base no aumento do desempenho no trabalho, redistribuição dos lucros, participação na propriedade da empresa (provavelmente com uso de ações da mesma), adoção de novos esquemas de pagamentos baseados no desempenho e formação de novos arranjos da estrutura de trabalho e das ocupações na empresa. Para o autor, apesar de a base principal de concorrência destas empresas não serem os custos trabalhistas, o foco na produção e processos contínuos requer um certo grau de flexibilidade dos sistemas de trabalho, elevados investimentos em treinamento e seleção de uma mão-de-obra flexível.

As empresas que utilizaram estas políticas pertenciam geralmente ao setor eletrônico e possuíam uma mão-de-obra jovem e bastante qualificada. Muitas eram de origem norte-americana, refletindo geralmente as características da região dos EUA de qual eram originárias e/ou que possuíam uma política de exclusão dos sindicatos. Entretanto, o autor argumenta que historicamente as empresas multinacionais norte-americanas instaladas na Irlanda de forma geral tenderam a aceitar o reconhecimento dos sindicatos. Do mesmo modo, não se pode atribuir ao efeito setorial das indústrias eletrônica e de alta tecnologia como o único fator para o não reconhecimento dos sindicatos devido à presença de empresas multinacionais destes setores e de origem não-americana que são sindicalizadas.

Para Roche, a maior presença de políticas de substituição sindical são em sua maior parte encontradas em empresas que possuem origem norte-americana, de setores com maiores tendências à exclusão dos sindicatos e com menor tempo de atividade na Irlanda. A política irlandesa de desenvolvimento industrial e de crescimento de emprego tem sido fundamentada na atração de investimentos diretos externos de setores de alta tecnologia, principalmente o setor eletrônico, como atesta o sucesso na atração de companhias norte-americanas com conhecidas tendências à substituição sindical tais como Microsoft, Intel, Hewlett Packard, Motorola, IBM e ABB. Desta forma, as autoridades governamentais acabaram reduzindo as restrições à entrada de empresas que não reconhecem os sindicatos, principalmente devido à concorrência entre os países pela atração de investimentos estrangeiros.

3.2. Modelo de parceria

Segundo Roche (1997), uma alternativa ao padrão antagônico de relações industriais é o modelo de parceria que busca o estabelecimento de ganhos recíprocos e de um comportamento mutualista entre sindicatos e empresas. Os arranjos conseguiram realizar de forma efetiva, e não meramente retórica, um esquema institucional de tomada de decisões que envolvesse ambos os lados. Trata-se do modelo considerado ideal na reconstrução das

relações industriais do país. A maior destes acordos estão concentrados em questões operacionais, tais como mudança no sistema de pagamentos, introdução de novas plantas e tecnologias, alterações no horário e mudanças nas práticas de trabalho. Tendo como base uma pesquisa de campo realizada entre 1996 e 1997 realizada entre empresas sindicalizadas, os resultados preliminares indicam que cerca de 17 a 20% dos acordos de cooperação entre sindicatos e empresas envolvem estes temas. Entretanto, quanto aos objetivos estratégicos da empresa e a possíveis fusões, aquisições e reinvestimentos a proporção dos acordos que abrangem estes temas é reduzida, variando entre 1 a 4%. Fora do setor público, poucas são as empresas que possuem intenções de envolver os sindicatos nas decisões estratégicas.

A presença deste tipo de modelo é marcante em grande parte das empresas irlandesas (por exemplo, a Bord na Mona, empresa estatal de extração de carvão, e a multinacional irlandesa Waterford Crystal) e em algumas empresas multinacionais sindicalizadas (por exemplo, as americanas Merck e Apple, a empresa europeia Shannon Aerospace e a subsidiária irlandesa Aughinish Alumina da canadense Alcan). No caso das empresas do setor público, pesou a tendência à desregulamentação do setor público em toda União Europeia, devido às políticas de competição. Os maiores exemplos neste caso foram a estatal irlandesa de eletricidade ESB, de aviação Aer Rianta e Aer Lingus e de transportes CIE.

Como principais características das empresas do modelo de parceria podemos perceber:

1. Um elevado grau de sindicalização preexistente, sendo a exclusão sindical ou seu não reconhecimento uma alternativa pouco viável a tais empresas;
2. As estratégias competitivas que enfatizam o crescimento da produtividade baseado no aumento da qualidade e da inovação ao invés de estarem simplesmente atrelados diretamente ao preço do produto;
3. Trata-se, muitas vezes, de empresas multinacionais antigas que tiveram de reformular a estrutura de trabalho para se manterem competitivas e/ou receberam novas diretrizes das matrizes;

A explicação de Roche para a emergência deste modelo das novas relações industriais é novamente o choque entre as pressões competitivas e os arranjos preexistentes de relações industriais, sendo que estes últimos atuam como freios às práticas alternativas de gerenciamento de recursos humanos.

3.3. Modelo de gerência unilateral

O último modelo analisado por Roche é o modelo de gerência unilateral que defende a máxima flexibilização na contratação, utilização, fixação do preço e dispensa do trabalho contratado, ou seja, uma regulamentação mínima do mercado de trabalho. Além disso, defende os direitos do empregador e possui uma grande resistência no reconhecimento dos sindicatos, bem como na regulação existente sobre acordos coletivos, legislação trabalhista e tradições existentes no mercado de trabalho. Tal modelo vem obtendo crescente aceitação entre setores industriais e de serviços, nos quais houve menor aceitação no passado do modelo antagônico de relações industriais. Historicamente, tais características eram encontradas entre pequenas empresas na Irlanda que tendem ao não-reconhecimento sindical nos períodos de recessão, apesar de oferecerem uma menor resistência nos períodos de prosperidade.

4. Gerenciamento de recursos humanos e individualização das relações industriais

Segundo Teague (2002), à primeira vista o modelo irlandês de acordos na firma aparenta uma tendência ao modelo de gerenciamento de recursos humanos quando se considera a questão de regras obrigatórias. No entanto, a adoção de novas diretivas da União Europeia quanto aos direitos de informação e consulta dos trabalhadores, estabelecendo uma estrutura jurídica geral para a participação dos trabalhadores, minimiza o problema da inexistência de leis irlandeses para essas questões. Para Teague, o modelo irlandês apresenta um versão híbrida de conselhos de trabalhadores e práticas de gerenciamento de recursos humanos uma vez que tenta conciliar a busca de uma melhoria no desempenho organizacional e na competitividade com procedimentos e relações associadas à concentração da negociação⁶. As novas práticas de trabalho, como a participação direta e equipes de trabalho, padrões de qualidade total e rotação nos cargos ocupados, não deixam de lado sua dimensão coletiva e estratégica. Desta forma, tornam-se reduzidas as divisões entre participação direta/indireta, questões operacionais/estratégicas, autoridade/conhecimento, processo/resultados e negociação/cooperação permitindo

⁶ Segundo o autor, os conselhos representam de forma indireta os trabalhadores e concentra as relações de trabalho, concentram-se em temas estratégicos, operacionais e de implementação, observa o cumprimento dos direitos trabalhistas na empresa, possuem um caráter mandatário ao obrigar a direção da empresa a seguir uma série de regras e procedimentos na realização de consultas aos empregados e, por fim, os valores estão orientados para a integração dos acordos negociados [*integrative bargaining*]. Por outro lado, as práticas de gerenciamento de recursos humanos representam formas descentralizadas com os trabalhadores, tendendo a um tratamento individual, concentrando-se mais em questões operacionais e de implementação, de caráter rotineiro, deixam a formulação das consultas a cargo das diretrizes da empresa e, por último, têm uma forte orientação para o desempenho e ao "empowerment".

combinar a utilização dos conselhos de trabalhadores e os sistemas de gerenciamento de recursos humanos (Teague, 2002: 12-3).

Roche (1997) afirma que as inovações introduzidas pelas práticas de gerenciamento dos recursos humanos representam apenas ajustes marginais em muitas empresas que ainda pertencem ao antigo sistema de relações industriais baseado no antagonismo. Em geral, trata-se de empresas com pouco ou nenhuma concorrência que não se viram forçadas a alterar o padrão prevalecente de relações industriais. O autor inclui nesta classificação tanto as empresas que possuem vantagem naturais (alimentos, bebidas, tabaco, impressão, cimento, metais, madeira e móveis) e não há uma urgência para instalar novos processos industriais, quanto empresas estatais, serviços público, saúde e educação com exceção de algumas inovações isoladas na participação dos empregados, qualidade dos serviços e integração dos serviços;

Para o autor, as empresas irlandesas adotaram de forma seletiva e ocasional as novas políticas de gerenciamento de recursos humanos de tal forma que não afetassem as áreas tradicionais de negociação coletiva, o que é confirmada pela falta de coerência entre tais práticas e os processos de negociação coletiva. Em segundo lugar, poucas empresas adotaram simultaneamente sistemas de pagamento com base no desempenho, organização flexível do trabalho, padrões sofisticados de contratação, sistemas de gerenciamento do desempenho, políticas de promoção interna e de comunicação com os trabalhadores quanto às estratégias da empresa ou de sua evolução financeira. Assim, as inovações de recursos humanos foram realizadas isoladamente. Em terceiro lugar, a incidência destas inovações foram menores em áreas de negociação coletiva fortemente reguladas, sendo mais comum encontrá-las em área como comunicação, caixa de sugestões, equipes de qualidade etc. Por fim, cabe salientar a conclusão de um estudo realizado sobre o NESC que afirma haver um grau considerável de inovações em recursos humanos nas empresas irlandesas, apresentando contudo um padrão fragmentado e desigual. Quanto aos sindicatos, as inovações ocorrem sem a participação destes ou ocupando uma posição marginal.

* * *

Como podemos perceber houve durante a década de 90 uma reestruturação do sistema de relações industriais irlandês que levou se por um lado dispersão representada pela coexistência de diversos modelos de negociação coletiva conforme aponta Roche, também presenciou o ressurgimento de pactos nacionais que permitiram centralizar o processo de negociação e caracterizar o caso irlandês como um modelo neocorporativista de *descentralização organizada*. Veremos nos capítulos seguintes o conteúdo destes acordos nacionais e posteriormente a questão dos acordos de competitividade firmados a nível local.

IV. Os pactos sociais: 1987-2002

1. Introdução

À PRIMEIRA VISTA, OS pactos nacionais realizados na Irlanda nos anos 90 podem parecer a chave do sucesso para o desenvolvimento econômico e social que seria testemunhado no país ao final da década. No entanto, pode-se dizer que o acordo inicial promulgado em 1987 deu-se em uma conjuntura de forte crise sócio-econômica nacional e com perspectivas limitadas do ponto de vista da atuação dos sindicatos, quando confrontados com a situação britânica. Além disso, a entrada na comunidade européia trouxe novas restrições ao modo de regulação anterior ao criar impedimentos para o crescimento dos gastos do Estado e pela necessidade de manter um estrito controle inflacionário, afetando indiretamente a determinação dos salários. O segundo acordo, que vigorou entre 1991 e 1993, sofreu grande desgaste ao seu término devido aos conflitos com relação aos ganhos salariais do setor público. É notável quando lemos os textos oficiais dos acordos a preocupação em aumentar a competitividade do país e alcançar a integração européia. Com a recuperação econômica do país em meados dos anos 90 devido ao ciclo de investimentos externos diretos que permitiram a inserção exportadora irlandesa na rede de comércio das grandes multinacionais norte-americanas e européias (alemãs e britânicas, principalmente), tornou-se possível a continuidade destes acordos na segunda metade da década. No entanto, o favorável desempenho econômico foi seguido de uma série de reivindicações sociais que culminaram no Partnership 2000. Não apenas houve uma alteração da agenda dos pactos, mas também houve uma ampliação, não sem atritos, dos principais parceiros institucionais envolvidos. Ainda não é possível observar o impacto do crescimento econômico devido à crise norte-americana sobre a coesão e o diálogo social que a institucionalização destes pactos permitiram, mais importantes aliás do que os ganhos reais dos salários (Tabela 2).

TABELA 2. *Pactos Nacionais: Variação do crescimento econômico, salários nominais e inflação*

	% PNB	% Sal. Nominal	% Inflação	% Sal. Real
PNR (1987-1989)	24,2	10,0	12,6	-2,6
PESP (1991-1993)	7,8	10,75	7,6	3,15
PCW (1994-1996)	23,0	8,0	6,6	1,4
P2000 (1997-1999)	28,2	9,25	5,5	3,75

Fonte: McCarthy (1998).

Do ponto de vista da legislação trabalhista, os pactos sociais permitiram a formulação de uma agenda de discussões, mas sem um caráter pragmático no conteúdo destes acordos. Em um primeiro período, de 1987 a 1993, foram promulgadas as principais leis que afetaram a legislação trabalhista e reestruturaram as relações industriais do país em termos mais propícios ao diálogo social. Já em um segundo momento, de 1994 a 2002, houve melhorias na legislação existente, mas não mudanças mais profundas com algumas leis de “inclusão” social. É importante ressaltar que boa parte da legislação trabalhista implementada durante os anos 90 é proveniente das diretivas para o mercado de trabalho acordadas pela União Européia. No entanto, o impacto sobre os trabalhadores *part-time* foi nulo uma vez que a diretiva européia promulgada em 1997 só seria implementada em 2001 pelas autoridades irlandesas. A mesma situação é observada entre os trabalhadores temporários que só conseguiram os mesmos direitos dos trabalhadores comuns em 2003.

2. Programme for National Recovery (1/1/1987-31/12/1990)

A importância do *Programme for National Recovery* (PNR) está ligada à retomada de crescimento econômico do país, além de ser o acordo inicial aos que se seguiram ao longo da década de 90, implementando um novo pacto social no país entre empresários, trabalhadores e Estado. Veremos abaixo os antecedentes deste acordo, seus principais participantes, os objetivos definidos e os resultados alcançados.

Conforme Terry (1994), durante o fim da década de 70 e início dos anos 80 houve um certo grau de discussão entre empregadores e representações trabalhistas sobre os meios de recuperação econômica a médio prazo, emergindo a idéia de acordos coletivos. É preciso lembrar também o papel dos *National Understandings* no mesmo período como experiência de acordos centralizados, ainda que a partir de 1981 houvesse uma tendência à negociação descentralizada, principalmente no setor privado.

A grave situação econômica na Irlanda durante a década de 80 (altas taxas de desemprego de longo prazo, crescente endividamento do Estado, estagnação do crescimento econômico etc.) levou os sindicatos, segundo McCarthy (2001), a alterar suas relações com o governo e as empresas. Ademais, Terry (1994) lembra a influência da experiência drástica das representações trabalhistas na Grã-Bretanha de crescente marginalização nas decisões do governo de Margaret Thatcher em contraponto às experiências de outros países europeus que conseguiram reduzir o desemprego (Áustria, Dinamarca, Finlândia, Noruega e Suécia). Para tanto, devido ao menor poder de barganha, foi necessário que os sindicatos aceitassem as medidas recessivas para conter a inflação, assim como os cortes nos gastos do setor público. Quanto ao governo, ainda segundo o mesmo autor, as mudanças políticas devido à eleição do Fianna Fail em 1987 contribuíram para a execução do PNR, uma vez que o plano de recuperação era uma promessa política do partido. Inicialmente, os próprios trabalhadores não acreditaram na possibilidade de um acordo unificado, mas o crescimento anual dos salários em 2,5% a.a., em média, foram suficientemente atrativos para a participação no PNR (Wallace & Clifford, 1998).

O PNR foi negociado entre o governo, o *Irish Congress of Trade Unions*, a *Federation of Irish Employers* e a *Construction Industry Federation*, além de organizações de agricultores (Terry, 1994). A análise da conjuntura econômica foi realizada pelo *National Economic and Social Council* (NESC) que é constituído por representantes de empresas, sindicatos, setores agrícolas e funcionários civis [*senior civil servants*] (McCarthy, 1998). Segundo Wallace & Clifford (1998), os principais objetivos quanto às relações industriais consistiam no: (1) aumento salarial de cerca de 2,5% ao ano, (2) redução dos impostos sobre as rendas salariais, (3) redução do tempo de trabalho para 39 horas/semana e (4) aumento dos fundos do governo para políticas sociais.

Houve uma reversão da taxa de desemprego de 17%, em 1987, para 13% ao final do período (OCDE, 2002), além do crescimento acumulado do PIB da ordem de 24,2% e média de 6%. Conforme McCarthy (1998), vemos que, com exceção do ano de 1988, houve um decréscimo do salário real uma vez que a inflação foi superior ao crescimento nominal dos salários de 2,5%, durante o período de 1987 a 1991 as taxas anuais de inflação correspondentes foram: 3,2; 2,1; 4,0 e 3,3%. O déficit do governo foi reduzido de 8,2%, em 1987, para 2,2%, em

1991. Comparando-se os anos de 1987 e 1991, vemos que os gastos sociais do governo com educação (-1,0%), saúde (-0,3%) e previdência social (-2,3%) foram reduzidos de forma menos drástica nestes setores.

O *Programme for National Recovery* foi o responsável pela formulação da nova lei sobre relações industriais do país estabelecendo um novo quadro institucional para a negociação coletiva, resolução de conflitos pela criação da *Labour Relations Commission* e estímulo aos investimentos geradores de emprego após a grande estagnação econômica prevaiente no país durante a década de 80. Consta, ademais, que seria publicado um documento de discussão revisando a legislação existente referente a demissões injustas, igualdade no emprego e pagamento dos salários, bem como deveria discutir a questão da seguridade do trabalho e o status dos trabalhadores part-time. Por fim, caberia ao governo facilitar a criação de sub-comitês de participação trabalhista nas empresas estatais. Ao final do programa, em 1990, foi promulgada o *Worker Protection (Part-time Employees) Bill* que estendia os direitos trabalhistas aos trabalhadores part-time ao incluir aqueles que trabalhavam menos de 18 horas por semana. Assim, houve redução do número mínimo de horas trabalhadas por semana de 18 horas para apenas 8 horas na legislação anterior dos *Redundancy Payment Acts 1969-1979*, do *Minimum Notice and Terms of Employment Act 1973*, do *Unfair Dismissals Acts 1977* e do *Maternity Protection of Employees Act 1981*.

Assim, no que concerne ao tema de nossa pesquisa, podemos perceber que desde o início dos anos 90 houve uma profunda alteração da legislação trabalhista do país que alteraria a dinâmica das relações industriais ao longo da década devido à criação de uma nova estrutura institucional de negociação coletiva. Cabe lembrar que os sindicatos se encontravam profundamente enfraquecidos devido à situação econômica dos anos 80, não havendo resistência à reformulação institucional em termos que favorecessem o diálogo e a aceitação entre as partes envolvidas nas negociações coletivas. Ademais, a experiência sindical britânica nos anos 80 também definiram novas estratégias por parte das entidades trabalhistas na Irlanda. Por outro lado, não deixa de ser surpreendente a extensão dos direitos trabalhistas aos trabalhadores part-time já no início da década quando não havia ainda uma parcela importante dos trabalhadores empregados desta forma. Além disso, houve ganhos na representação trabalhista com criação dos comitês nas empresas estatais que empregam parcela importante da força de trabalho, ainda que não tenha ocorrido o mesmo progresso entre as empresas privadas.

3. Programme for Economic and Social Progress (1/1/1991-31/12/1993)

O *Programme for Economic and Social Progress (1991-1993)* apostava na estratégia de desenvolvimento econômico com baixa inflação e uma taxa estável de câmbio que permitisse competir e se inserir no mercado internacional. O progresso social seria obtido por meio de políticas de redistribuição de renda, não havendo políticas ativas no mercado de trabalho senão aquelas que estimulassem o crescimento econômico. De acordo com Terry (1994), o segundo acordo foi realizado sob a liderança do *Irish Congress of Trade Unions (ICTU)*, que comandou as negociações tripartites, buscando resultados mais duradouros e que permitissem o crescimento sustentável da economia irlandesa para os próximos dez anos. Os pontos semelhantes com o PNR era a estabilidade macro-econômica, a reforma da tributação, geração de empregos e treinamento dos trabalhadores. Além disso, propunha mudanças na legislação e nas formas de remuneração do trabalho, visando ao aumento de competitividade. Os aumentos salariais ficaram determinados da seguinte forma: 4% no primeiro ano, 3% no segundo ano e 3,75% no terceiro ano; totalizando 10,75% acumulado para o período. Para os trabalhadores de baixa renda, haveria um mínimo de cinco libras irlandesas (IEP) por semana no primeiro ano, IEP 4,25 no segundo e IEP 5,75 no terceiro. Mediante negociações locais poderia haver aumentos do salários que não excedessem 3% do gasto com o pagamento normal. Ademais, aumentos salariais que não implicassem aumentos dos custos poderiam ser realizados, estimulando negociações entre aumentos de produtividade e dos salários, assim como redistribuição de lucros da empresa. As principais áreas de criação de emprego seria a de serviços internacionais e de produtos manufaturados (criação de 20 mil empregos ao ano em cada setor), seguidos de turismo e transporte (15 mil empregos/ano).

Quanto à legislação trabalhista, foi aprovada em 1991 a lei de proteção ao trabalhador em tempo parcial (*Worker Protection Regular Part-time Employees Act*), estabelecendo que “*a part-time worker should be in the continuous service of the employer for not less than 13 weeks and should be normally expected to work not less than 8 hours per week for that employer, no longer applies*” (DETE, 2001a: 8). Foram promulgadas uma série de emendas na legislação trabalhista existente referente a igualdade do emprego e demissões injustas. Propôs-se o pagamento dos salários em outras formas que não o dinheiro corrente, o controle das agências de emprego e o regulamento sobre feriados, pela aprovação do *Payment of Wages Act* que regulariza os valores aceitáveis de pagamento de salários, assim como as deduções correspondentes (idem). Em 1994, foi estabelecido o *Terms of*

Employment (Information) Act que obrigava o empregador a entregar um documento escrito ao trabalhador contendo os termos do contrato de emprego (ibidem).

BOX 2. Instituições de resolução de conflitos trabalhistas

Há três instituições principais de resolução de conflitos trabalhistas no país. A primeira, de caráter informal, é a *Labour Relations Commission*. A segunda, que é a instância máxima e possui caráter formal, é a *Labour Court*. A terceira instituição é o *Employment Appeals Tribunal*. A maior parte das instituições foram criadas pelo *Industrial Relations Act*, 1946. No entanto, a estrutura legal irlandesa não possui nenhum caráter obrigatório e sua função resume-se a emitir pareceres sobre as disputas em questão, sendo os aspectos mais relevantes deixados a cargo da própria negociação entre empregadores e trabalhadores.

Criada em 1991, de acordo com o *Industrial Relations Act* do ano anterior, a *Labour Relations Commission* (LRC) é composta por um número igual de representantes dos empregadores, representantes dos sindicatos e representantes independentes indicados pelo Ministério da Empresa, Comércio e Emprego. Sua função é ajudar a prevenir e resolver disputas trabalhistas por meio do serviço de conciliação quando as negociações diretas entre sindicatos e empresas falham. Além disso, cabe ao LRC criar um serviço de aconselhamento de resolução de conflitos, disseminar códigos de boa conduta nas relações industriais e monitorar as disputas industriais.

Os *Rights Commissioners* também fazem parte da LRC e são indicados pelo ministério, mas possuem caráter independente. Seu objetivo é investigar as disputas industriais não relacionadas a pagamentos, horas de trabalho ou feriados anuais, concentrando-se em acompanhamentos individuais dos casos. Uma vez concluída a investigação, as partes envolvidas podem recorrer à Corte do Trabalho dado que a recomendação não possui caráter obrigatório. A comissão é homologada pelo *Industrial Relations Act*, 1969.

O *Employment Appeals Tribunal* foi criado em 1967 como tribunal de apelos de redundância de acordo como a mesma lei sobre o tema da época. Possui um diretor, vinte vice-diretores e mais quarenta membros sendo metade nomeada pelo *Irish Congress of Trade Unions* e metade por organizações de empregadores. O tribunal resolve os casos de pagamentos por redundância, tempo mínimo de aviso de dispensa do emprego, proteção à maternidade, tempo de ausência do emprego, demissões injustas, insolvência do empregador, proteção ao trabalho part-time, pagamento de salários, informações nos contratos e proteção ao trabalho infantil. As refutações à determinação do tribunal ficam a cargo do Ministério da Empresa, Comércio e Emprego.

A *Labour Court* é a instância de resolução formal de conflitos mais importante do país, tendo sido estabelecida pelo *Industrial Relations Act*, 1946 e emendas posteriores. Seus membros são indicados pelo Ministério da Empresa, Comércio e Emprego, consistindo em um diretor, deputados e membros ordinários representantes dos empregadores e trabalhadores (em geral, um de cada grupo). Cabe à *Labour Court* investigar as disputas industriais e emitir as recomendações dos acordos conciliatórios, estabelecer e prestar os serviços aos *Joint Labour Committees*, ratificar os meios de realização das ordens de trabalho sobre salário mínimo e outras condições empregatícias propostas pelos comitês, registrar os acordos relacionados a pagamento, condições de emprego ou grupos específicos de trabalhadores; registrar e prestar os serviços às *Joint Industrial Councils* e decidir os apelos contra as recomendações dos *Rights Commissioners*.

4. Programme for Competitiveness and Work (1/01/1994-31/12/1996)

O *Programme for Competitiveness and Work* (1994-1996) buscou aumentar a competitividade da economia irlandesa, bem como finalizar o processo de reestruturação das finanças públicas iniciado no PNP. Segundo Terry (1994), ao final do PESP havia um certo ceticismo quanto a um novo acordo nacional devido ao não cumprimento das metas do governo, particularmente com relação ao setor público. Ademais, a situação econômica de alto desemprego e baixa inflação diminuíram sensivelmente o poder dos trabalhadores e dos sindicatos nas negociações locais. Por esta razão, o ICTU não pretendia adentrar, de início, em um novo acordo nacional. No começo de 1994, após negociações entre o ICTU, o *Irish Business and Employers' Confederation* (IBEC), o governo irlandês e associações agrícolas foi estabelecido um novo acordo, resultando no *Programme for Competitiveness and Work* (PCW).

A principal diferença com relação aos programas anteriores foi a separação entre as formas de aumento salarial no setor público e no setor privado. Os objetivos do programa, segundo Terry (1994), quanto aos aumentos salariais eram:

1. *Setor privado*: os trabalhadores receberiam um aumento de 8% durante os três anos do programa. No primeiro ano, deveriam receber um aumento de 2%; 2,5% no segundo ano e 3,5% no terceiro ano (sendo 2,5% no primeiro semestre e 1% no semestre seguinte). Duas observações devem ser feitas. Em primeiro lugar, os aumentos deveriam ser obtidos mediante negociação local, possibilitando o surgimento de trabalhadores que recebessem menos do que o especificado pelo acordo. Em segundo lugar, o aumento elevado dos salários no último ano poderia ocasionar, de acordo com o autor, a possibilidade de alta inflação.

2. *Setor público*: haveria o mesmo aumento nominal de 8% dos salários do setor, no entanto os aumentos teriam um escalonamento diferente do setor privado. No primeiro e segundo anos ocorreria um aumento de 2% nos salários do setor público. Após este tempo, haveria um aumento menor do que 1% nos quatro meses seguintes, mais 1,5% nos três meses posteriores e, finalmente, um incremento de 1% nos últimos seis meses. Desta forma, o

final do programa para o setor público ocorreu em junho de 1997. Além disso, havia também uma cláusula que permitia aos trabalhadores do setor público recuperar o aumento salarial de 3% contido na cláusula do PESP sobre as negociações locais caso houvesse melhorias nos serviços oferecidos, assim como de cortes de custos. Os aumentos salariais colocavam o risco de aumento da inflação, até mesmo no setor privado.

BOX 3. Comitês e conselhos de trabalho: JLC e JIC

Os *Joint Labour Committees* (JLC), criados em 1946, definem parâmetros mínimos de pagamento e de condições de trabalho, que serão ratificadas pela *Labour Court* através de uma ordem de regulação do trabalho. Caso seja confirmado pela inspeção, os empregadores estarão sujeitos a penalidades caso não paguem as taxas salariais propostas e não sigam as condições mínimas de trabalho. Os *Joint Industrial Councils* (JIC) são grupos voluntários de negociação para setores específicos como representantes de empregadores e dos sindicatos, devendo ser registrado na *Labour Court* conforme determina o *Industrial Relations Act*, 1946. A função dos JICs é criar regras para a resolução informal das disputas antes que se tornem ações judiciais [*industrial action*]. Os setores que possuem conselhos registrados na *Labour Court* são o da indústria de construção, o de comércio de vegetais e frutas em Dublin e o da indústria de calçados. Os setores não registrados incluem a maior parte dos conselhos: a indústria de bacon, padarias e confeitarias, bancos, indústrias de equipamentos elétricos, processamento de farinha, mercearias e lojas semelhantes, gráficas e lojas semelhantes de Dublin, empregados de fábricas estatais, indústria lanífera, indústria de meias e rendas e a empresa Telecom Eireann.

É importante ressaltar que os programas anteriores (PNR e PESP) determinavam as mesmas variações salariais para os setores privado e público, enquanto que o PCW especificou ganhos salariais diversos (Terry, 1994). Quando observamos as taxas de desemprego no país durante o período, percebemos a queda contínua. Em 1994, havia 14,8% do total da população ativa desempregada; em 1995, este valor era de 12,2% e, em 1996, cerca de 11,9% (OCDE, 2002). As taxas de inflação registradas no período – 2,4% (1994); 2,5% (1995) e 1,7% (1996), segundo McCarthy (2001) – desmentem os temores de que os incrementos salariais pudessem impulsionar um crescimento inflacionário, conforme vimos pela análise de Terry (1994).

A criação do *National Economic and Social Forum* (NESF) em 1993 que incluiu numerosas organizações sociais, voluntárias e religiosas de combate à exclusão social teve papel fundamental de aconselhamento nas diretrizes posteriores de inclusão social do programa *Partnership 2000*. Seus objetivos visavam ao combate do desemprego de longo prazo e da desigualdade. O relatório do fórum em 1994, *Ending Long-term Unemployment*, ajudou de forma crucial na criação de políticas ativas no mercado de trabalho (ao contrário do modelo anglo-saxão). De início, suas funções eram meramente consultivas, até que alguns de seus membros foram chamados a participar das discussões do *Partnership 2000*. Além disso, houve entre 1994 e 1998 um aumento substancial da participação de organizações comunitárias e voluntárias no corpo deliberativo do fórum, o *National Economic and Social Council* (NESC), contribuindo para a modificação do processo de formação de parcerias do país (Sheehan & Geary, 1997; O'Donnel & O'Reardon, 2000).

Os impactos sobre a legislação trabalhista do período foram insignificantes, limitando-se à manutenção e implementação dos pontos acordados nos pactos anteriores. Houve estímulo fiscal à participação de grupos excluídos do mercado de trabalho por meio do *National Voluntary Scheme of Work-sharing*. Além disso, houve a implementação das diretivas da União Européia referentes à carga horária de trabalho e regulamentação dos períodos de descanso, permitindo quatro semanas por ano como feriados remunerados. Com relação aos trabalhadores atípicos o programa assegura que “*under existing labour legislation, part-time, temporary and fixed-term contract workers have broadly equivalent entitlements to those enjoyed by full-time employees*”, no entanto, a legislação que estende os direitos trabalhistas aos trabalhadores temporários e por contrato fixo só foi promulgada este ano e mesmo assim apenas para os trabalhadores por contrato fixo.

5. *Partnership 2000 for Inclusion, Employment and Competitiveness* (1/01/1997-31/03/2000)

O *Partnership 2000* (1997-2000) centrou-se na questão da inclusão de grupos excluídos, redução das disparidades sociais e diminuição do desemprego de longo prazo. O programa *Partnership 2000* (P2000) teve como principal objetivo: “*the continued development of an efficient modern economy capable of high and sustainable economic and employment growth and operating within the constraints of international competitiveness, ensuring that Irish society becomes more inclusive, that long-term unemployment is substantially reduced, and that the benefits of growth are more equally distributed. The strategy provides a framework within which specific issues or programmes will be developed, in the normal way.*” (apud Sheehan & Geary, 1997). Desta forma, as políticas formuladas por este programa mantiveram alinhadas a manutenção da baixa inflação, a redução do déficit e das dívidas do setor público, assim como a transição para a unificação monetária em torno do euro. Os instrumentos necessários estariam baseados na diminuição do crescimento do

déficit público, na manutenção da taxa de câmbio, na coordenação dos acréscimos salariais privilegiando o aumento da competitividade e, por último, a busca de solidariedade social e econômica (Sheehan & Geary, 1997).

A principal diferença com relação aos outros programas foi a maior integração de organizações voluntárias e comunitárias que puderam participar das discussões do Partnership 2000. No entanto, a parte principal do acordo, ou seja, as referentes aos pagamentos e impostos ficaram sob a responsabilidade do governo, empregadores e sindicatos. Deixando à margem as negociações destes elementos que pudessem representar uma redistribuição dos recursos entre pagamentos, impostos e medidas de inclusão social (O'Donnell & O'Reardon, 2000). Também foi criada uma nova instituição, o National Centre for Partnership, para assessorar e facilitar os acordos realizados, além de promover a assessoria técnica e treinamento para representantes do local de trabalho.

As previsões de acréscimo dos salários totalizavam 9,25%. Para o setor privado ficou delimitado que, no primeiro ano, haveria um acréscimo de 2,5%; 2,25%, no segundo ano e 2,5% no terceiro período (1,5% nos primeiros nove meses e 1,0% nos seis meses seguintes). Além disso, haveria na segunda metade do 2º ano do acordo um adicional de 2% a ser negociado localmente. Para o setor público, a diferença mais relevante seria quanto ao acréscimo adicional de 2%, que deveria ser negociado somente a partir do terceiro ano do acordo, sendo condicionado aos acordos dos sindicatos com relação ao "programa de modernização". Na terceira fase do programa poderia haver uma revisão nos contratos devido às novas circunstâncias decorrentes da unificação monetária. Além disso, esses aumentos poderiam ser negociados de forma local. Não poderiam ser negociados acordos que aumentassem os custos, a não ser aqueles referentes à remuneração de pensões e em caso de doença (Sheehan & Geary, 1997).

Em ambos setores, no que diz respeito aos trabalhadores com baixa remuneração, os acréscimos dos pagamentos semanais não deveriam ser menores do que IEP 3,5 (libras irlandesas) no segundo ano, IEP 2,4 na terceira fase e IEP 1,6 na fase final.

A cláusula de negociação local para o setor privado operou de forma diferente ao *Programme for Economic and Social Progress* (PESP), que vigorou entre 1991 e 1993, quando só poderia ser acionada em situações excepcionais. Assim, pelo acordo realizado pelo ICTU e pelo IBEC previa que o aumento de 2% poderia ser disseminado pelos novos acordos formados sob o P2000 (Sheehan & Geary, 1997). Ademais, devemos lembrar que a conjuntura econômica havia sido radicalmente alterada com a situação de expansão econômica do país, ensejando um maior crescimento salarial do que o observado nos anos anteriores ao boom da segunda metade da década de 90.

Segundo O'Donnell & O'Reardon (2000), o uso de uma porcentagem ao invés de uma faixa variável como base para o aumento das remunerações, elevou ainda mais a dispersão salarial no país. O valor real dos pagamentos do Estado a dependentes manteve-se ou aumentou, mas não na mesma proporção de outros tipos de renda. Além disso, as mudanças estruturais do própria economia irlandesa levou a um aumento das diferenças entre a renda dos trabalhadores qualificados e não qualificados. Houve também uma redistribuição de renda em favor do capital que os acordos sociais não conseguiram impedir por meio das cláusulas sobre negociação salarial.

Além disso, foi criado um dispositivo legal para empresas em dificuldades que não pudessem honrar os acordos firmados quanto aos aumentos salariais, apelando para o caso de inabilidade de pagamento. Os trabalhadores poderiam levar o caso para a *Labour Relations Commission* (LRC) ou para *Labour Court*. Entretanto, greves e outras formas de organização industrial quanto a assuntos não abordados foram excluídas do programa, apesar dele não ser obrigatório (Sheehan & Geary, 1997).

Os impostos do governo foram reduzidos em mais de IEP 400 milhões tanto de forma a estimular as empresas, quanto favorecendo os pagamentos. Ademais, os esquemas de remuneração com base na redistribuição de lucros da empresa e de novas formas de pagamento dos trabalhadores foram taxados de forma diferenciado, pois, de acordo com o governo e os parceiros sociais, tais inovações permitiriam um aumento de competitividade e um aprofundamento dos acordos sociais na empresa (Sheehan & Geary, 1997).

Havia um certo consenso entre os parceiros sociais, economistas e analistas de políticas sociais acerca da necessidade de realizar reduções nos impostos das rendas das classes mais pobres e médias, como forma de política social. Entretanto, tais reduções foram realizadas apenas nas taxas gerais e sem distinção entre as rendas, ocasionado o favorecimento dos mais ricos. Ademais, os cortes variados nos impostos não impediu que a proporção dos impostos frente ao total do PNB caísse, diminuindo a capacidade do Estado em realizar políticas de inclusão social, especialmente da estratégia nacional de erradicação da pobreza (O'Donnell & O'Reardon, 2000).

Quando comparamos os resultados obtidos pelo acordo com a citação inicial do documento oficial do programa com o qual iniciamos a seção, podemos perceber que a competitividade internacional não foi atingida devido aos aumentos salariais. No entanto, tal situação correspondeu igualmente a uma insatisfação com os ganhos auferidos pelos trabalhadores.

Quando vemos as taxas de desemprego do período considerado (10,3% em 1997, 7,8% em 1998 e 5,7% em 1999) podemos perceber o quanto o mercado de trabalho irlandês foi alterado neste intervalo de apenas três anos (McCarthy, 1998). Considerando o aumento acumulado entre 1997-1999 de 9,25% nos salários nominais e de 5,5% na taxa de inflação podemos ver que houve um aumento real da renda, o que dependendo do setor pode ter sido muito mais elevado.

Também este pacto não apresentou medidas efetivas na legislação trabalhista. Com relação aos trabalhadores atípicos menciona-se que a legislação trabalhista deverá ser revista à luz do crescimento do emprego atípico, bem a proteção social e a estrutura tributária sobre os trabalhadores atípicos.

6. Programme for Prosperity and Fairness (1/04/2000-21/12/2002)

Este último programa que iremos analisar foi formulado numa situação completamente diferente da anterior devido à incrível expansão econômica da Irlanda, que em cinco anos cresceu mais de 50%, e testemunhou uma queda acentuada nas taxas de desemprego chegando mesmo à escassez de trabalhadores em alguns setores. Ainda que o Partnership 2000 tenha sido formulado numa época de retomada do crescimento econômico, as taxas de desemprego não eram tão baixas desde 1981 (9,9%), alterando a agenda do novo acordo social.

Ademais, de acordo com O'Donnel & O'Reardon (2000) o programa refletia muita das características do rápido crescimento econômico que levou à formação de gargalos na infra-estrutura de transporte, habitação, telecomunicações e geração de eletricidade que diminuíram a qualidade de vida da população. Além disso, a escassez no mercado de trabalho resultou em aumentos substanciais dos salários em alguns setores, assim como, a primeira vez em séculos, fluxos de imigrantes tanto legais, quanto ilegais. Houve, também, o aumento do número de mulheres participando do mercado de trabalho, com reflexos na demanda por assistência infantil.

O *Programme for Prosperity and Fairness* (PPF) foi dividido em cinco partes como descrito por O'Donnel & O'Reardon (2000):

1. Ambiente de trabalho e qualidade de vida: visava ao aumento das rendas domésticas, a modernização do setor público, o aumento das parcerias no nível da empresas e políticas empresariais amigáveis ao convívio dos trabalhadores com suas famílias;
2. Prosperidade e inclusão econômica: está voltado para o contexto macroeconômico, transporte público, infraestrutura, desenvolvimento regional, habitação, política industrial, políticas agrícola e do meio ambientais;
3. Igualdade e inclusão social: neste eixo temos a pobreza rural, problemas urbanos, governança local, investimentos direcionados para áreas carentes, esforços voluntários, igualdade de gênero e racial etc.;
4. Êxito na adaptação às mudanças contínuas: destina-se à formação contínua dos trabalhadores, políticas ativas no mercado de trabalho, sociedade do conhecimento, parcerias com a Irlanda do Norte etc.;
5. Renovação das parcerias sociais: dedica-se ao próprio processo de formação de parcerias, através do monitoramento e avaliação das parcerias realizadas tanto a nível nacional quanto a nível das empresas e local.

Segundo o "2000 Annual Review for Ireland" do *European Industrial Relations Observatory On-line*, o PPF é o mais abrangente dos quatro acordos nacionais anteriores no que diz respeito aos temas sociais e econômicos. Os aumentos salariais do novo programa totalizariam 15% de acréscimo dos pagamentos, dentro de um período de trinta e três meses sendo: +5,5% no primeiro ano (com um aumento mínimo de IEP 12/semana); 5,5% no segundo ano (aumento mínimo de IEP 11/semana) e 4,0% nos nove meses finais (aumento mínimo de IEP 9/semana). Além disso, o reajuste do salário mínimo nacional seria realizado da seguinte forma: IEP 4,40 (Abril de 2000), IEP 4,70 (Julho de 2001) e IEP 5,00 (Outubro de 2002).

A política tributária seria diminuída sobre os rendimentos domésticos líquidos, assim como se eliminariam ao longo do tempo todos os salários abaixo do limiar mínimo de renda. Por fim, caberia assegurar a 80% dos pagadores de impostos taxas razoáveis de pagamento. Cabe lembrar que salários abaixo de IEP 1000 foram isentos de imposto de renda através do PAYE (*Pay As You Earn*).

O crescimento econômico ocasionou uma queda relativa na oferta disponível de mão-de-obra, houve desta forma aumento nas remunerações pagas com subsequente aumentos nos custos de vida devido ao crescimento da inflação. Nos setores públicos e semi-estatais houve vários conflitos para recuperar as perdas salariais com a inflação a 6,8% (Novembro de 2000). Por fim, antes da aprovação do orçamento governamental

para o ano seguinte, os sindicatos conseguiram compensações e revisões nos pagamentos, restaurando o valor dos rendimentos no custo de vida do documento original do programa.

É importante lembrar que neste quadro de pujança econômica, setores menos competitivos da economia irlandesa como vestuário e têxtil foram protegidas do próprio programa de reajustes salariais, através do uso da cláusula de "inability to pay". Por outro lado, empregadores que já tivessem pago anteriormente acima dos termos do PPF não necessitariam realizar novos aumentos subseqüentes. Após a desaceleração da economia norte-americana em 2001, várias empresas utilizaram-se desta cláusula para não realizar os ajustes conforme acordado.

V. Transformações do mercado de trabalho

1. Estrutura setorial do mercado de trabalho

DESDE O FINAL DA DÉCADA DE 50, o mercado de trabalho irlandês passou por intensas transformações na estrutura de ocupação de sua força de trabalho saindo de uma economia predominantemente agrícola para outra na qual o setor industrial e de serviços empregariam a maior parte dos trabalhadores.

Gráfico 1. Distribuição do emprego por setor, 1956-2001
(% total de trabalhadores ativos)

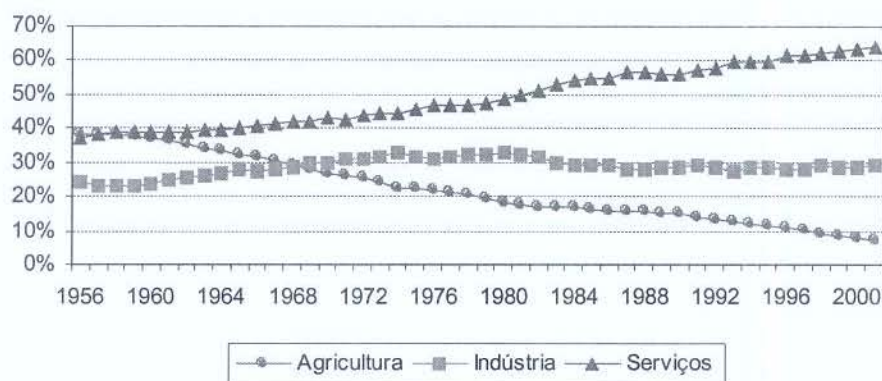


TABELA 3. Evolução do emprego por setor

	% Total de trabalhadores empregados			Média da taxa de crescimento anual		
	1957-1969	1970-1983	1984-2001	1957-1969	1970-1983	1984-2001
Agricultura	34%	22%	13%	-2%	-3%	-5%
Indústria	26%	32%	29%	2%	0%	0%
Serviços	40%	47%	59%	1%	2%	1%

Fonte: Labour Force Survey, OCDE (1956-2001). Elaboração própria.

Considerando-se o número total de trabalhadores ativos (*complete employment*), o setor agrícola seria superado pelo setor de serviços a partir de 1958 e pelo setor industrial a partir de 1969. Desta forma, enquanto que em 1956 o setor agrícola empregava cerca de 40% dos trabalhadores ativos, em 2001 apenas 7% dos trabalhadores estavam empregados neste setor. Até 1979 já haviam sido destruídos cerca de 49% dos empregos agrícolas com relação a 1956, em 2001 o valor correspondia a 82%. Deve-se observar que a queda na participação relativa do setor agrícola ocorreu de forma intensa em todo o período considerado, com uma velocidade de redução anual dos empregos cada vez mais crescente.

Apesar do crescimento nos anos de industrialização do país a partir do final da década de 50 até a década de 70, o setor industrial avançou pouco com relação ao total de trabalhadores empregados. Se em 1956 o setor empregava 24% da força de trabalho, o máximo de trabalhadores no setor nunca ultrapassou 33% (1974, 1979 e 1980). Tendo como ano base 1956, o crescimento relativo do emprego industrial era 35% maior em 1974 e 21% maior em 2001 quando comparados ao total de trabalhadores empregados no setor industrial em 1956. Percebe-se um crescimento até a década de 70 (+2% a.a.), mas o setor permanece praticamente estável nas décadas seguintes. Desde os anos 70, observa-se uma média histórica de cerca de 30% do total de trabalhadores

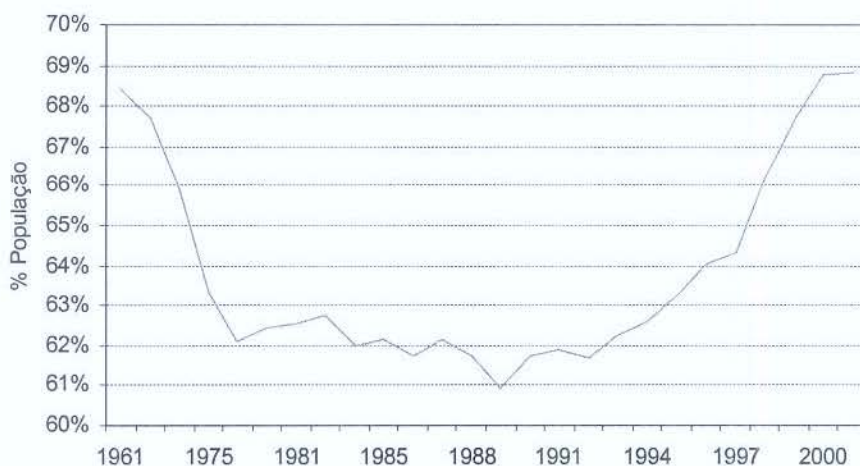
empregados, estando acima da média no período de 1970-1983 (32% em média) e abaixo da média nos anos seguintes (29% em média). Apesar do crescimento econômico dos anos 90, note-se que o setor industrial não apresenta nenhuma mudança com relação à estrutura ocupacional desde meados da década de 80.

Por fim, o setor de serviços é o que apresenta a maior participação relativa na distribuição setorial dos empregos desde a década de 60, quando superou o setor agrícola na liderança da ocupação setorial. Comparado ao número de empregos no setor de serviços em 1956, o emprego no setor de serviços cresceu 70% até 2001. Com relação ao total de trabalhadores ativos, o setor abrangia 37% dos empregos em 1956, chegando a 64% em 2001. Além disso, em termos de crescimento anual foi o setor que absorveu o maior número de empregos desde a década de 70, com o contínuo declínio do setor agrícola e com a estagnação do emprego no setor industrial. Até o início da década de 70, o crescimento do emprego na indústria (+2% a.a.) era maior do que no setor de serviços (+ 1% a.a.). A partir desta data a situação se inverte, com o setor de serviços liderando nas décadas seguintes.

2. Taxa de participação

A taxa de participação é proporção da população que pode ser considerada força de trabalho, permitindo analisar a inserção ou exclusão de setores da população na força de trabalho. Quando calculamos a taxa geral de participação da economia irlandesa, podemos observar uma trajetória cíclica com uma queda contínua da taxa de participação na década de 60 (68,4% da população) até meados de 70. Como não temos os dados para os períodos de 1962-1965, 1967-1970 e 1972-1974 a queda na taxa parece mais abrupta do que se tivéssemos todos os valores. De 1975 até 1992, podemos perceber oscilações na taxa de participação que permanece em volta de 62% da população. Na década de 90, houve um crescimento constante da taxa de participação até os níveis da década de 60. Aqui não estamos considerando o papel das imigrações no mercado de trabalho irlandês, especialmente para as indústrias localizadas na fronteira inglesa, mas seria desejável analisar o comportamento das imigrações sobre a força de trabalho do país.

Gráfico 2. Taxa de participação (força de trabalho/pop.), 1961-2001



Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

A distribuição da força de trabalho permite observar uma queda secular na participação relativa de trabalhadores masculinos na força de trabalho, bem como fenômeno simétrico por parte das trabalhadoras femininas. Sendo o mesmo observado quando calculamos a taxa de participação específica para cada população.

Gráfico 3. Distribuição da força de trabalho segundo gênero, 1961-2001 (% total da força de trabalho)

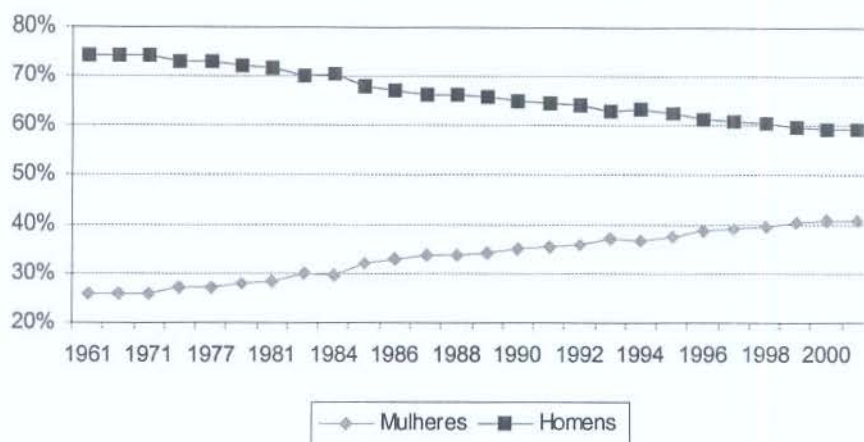
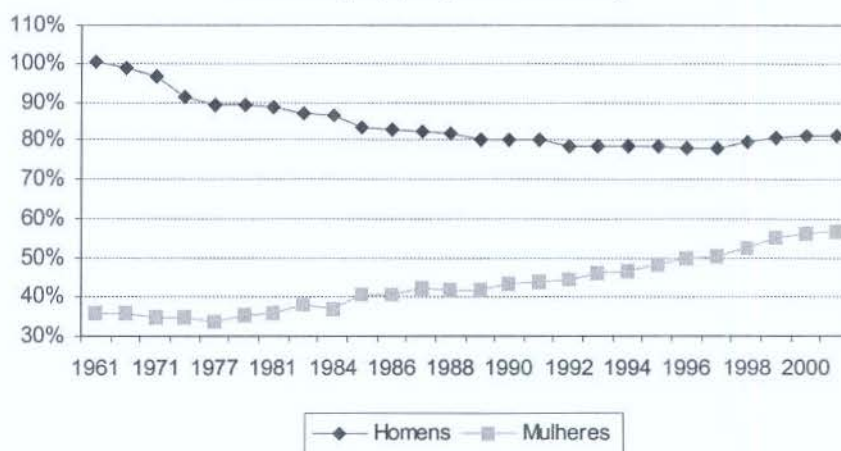


Gráfico 4. Taxa de participação para população de cada gênero, 1961-2001 (% população de cada sexo)



Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

Reunindo as informações sobre gênero e faixa etária (15 a 24 anos e 25 a 54 anos), chegamos à conclusão de que o aumento da taxa de participação se deu pela inclusão maciça da força de trabalho feminina de 25 a 54 anos, que atualmente representa 30% da força de trabalho (2001). Quando analisamos a distribuição cruzada da força de trabalho, podemos perceber a estabilização dos outros grupos ou mesmo ligeira queda como no caso da população masculina e feminina de 15 a 24 anos. Em termos relativos, podemos observar as mesmas mudanças quando verificamos as taxas de participação específicas para cada grupo.

Gráfico 5. Distribuição da força de trabalho por gênero e faixa etária, 1961-2001 (% força de trabalho)

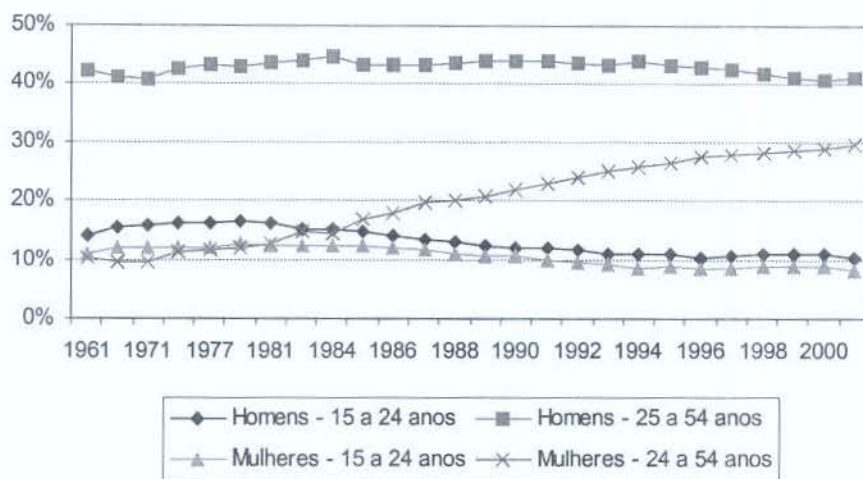
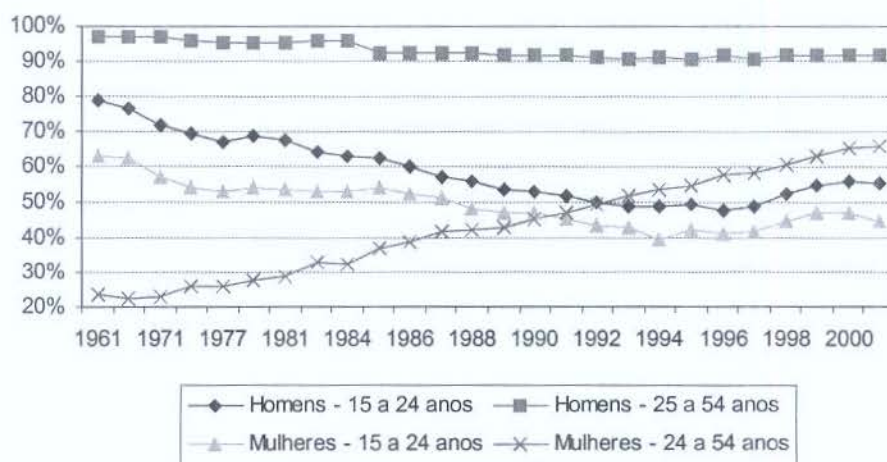


Gráfico 6. Taxa de participação para cada população com gênero e faixa etária específicos, 1961-2001 (% total de cada população específica)

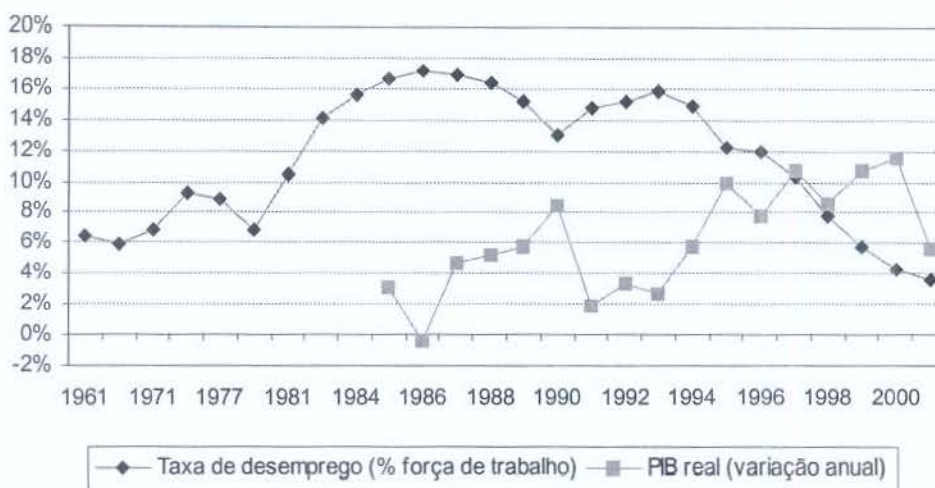


Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

3. Taxa de desemprego

A taxa de desemprego é obtida pela proporção de pessoas sem emprego frente ao total da força de trabalho. A Irlanda conviveu durante a década de 80 com um das taxas de desemprego mais elevadas da Europa Ocidental, atingindo o valor máximo de 17,2% em 1986. Colocamos a taxa de crescimento anual do PIB real para melhor mostrar a natureza cíclica do desemprego frente à variação do produto nacional, possuindo em geral uma relação inversa. A partir de 1995 não existe uma relação muito clara entre as duas variáveis, a taxa de desemprego permanece em queda mesmo com a queda no crescimento do PIB continuando uma tendência decrescente que se observa ao longo de toda a década de 90.

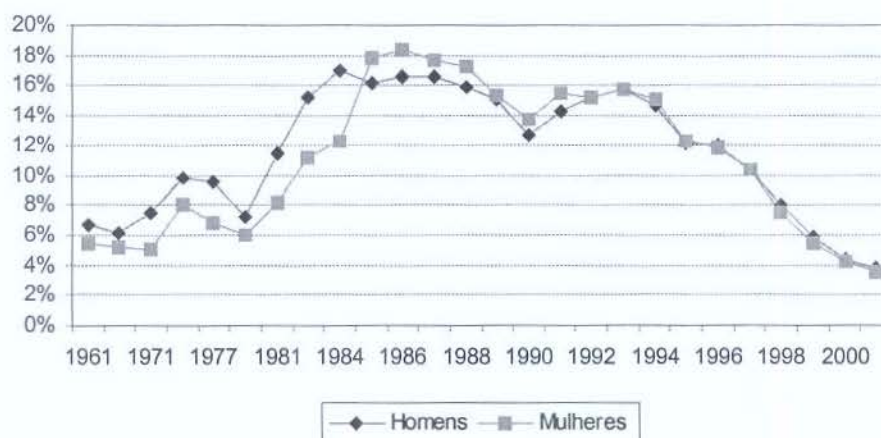
Gráfico 7. Taxa de desemprego e PIB real, 1961-2001



Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

Ao observarmos a taxa de desemprego específica, percebemos que até 1985 a taxa de desemprego feminina era menor do que a masculina. Entre 1985 e 1992, tem-se o contrário com a taxa de desemprego feminina maior do que a masculina. A partir de 1992, nota-se um encadeamento entre as taxas de desemprego, o que poderia ser interpretado como a consolidação de um mercado de trabalho comum no país.

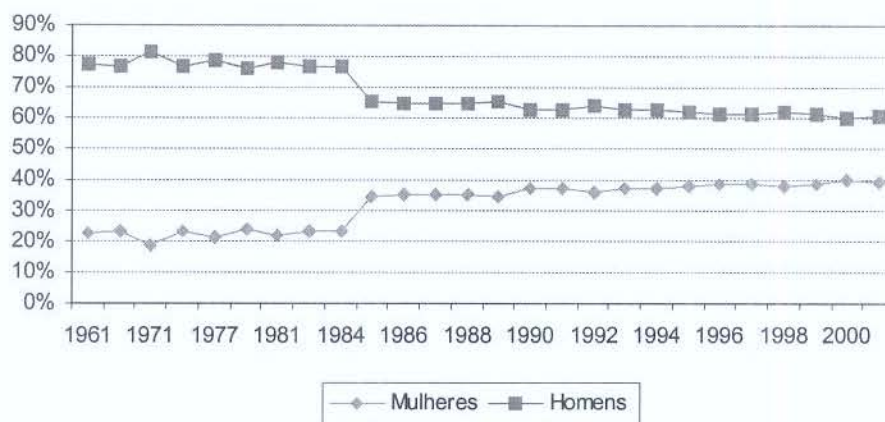
Gráfico 8. Taxa de desemprego para cada gênero, 1961-2001
(% força de trabalho de cada gênero)



Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

Quanto à proporção de desempregados segundo o gênero, tem-se uma predominância masculina ao longo de todo período, sendo que a partir de 1985 ocorre uma estabilização em torno de 60 a 65% do número de desempregados. As mulheres, por sua vez, tendem a constituir uma proporção crescente de 35 a 40% do total desempregado.

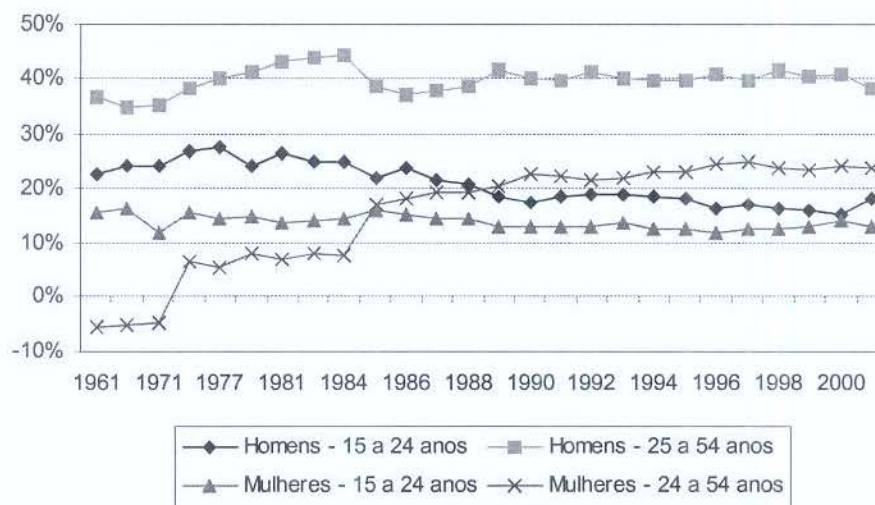
Gráfico 9. Distribuição do desemprego segundo gênero, 1961-2001
(% total de desempregados)



Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

É interessante notar que quando observamos a distribuição dos desempregados por gênero e faixa etária os resultados são bastante similares à distribuição da força de trabalho segundo os mesmos critérios. Do mesmo modo, há um aumento na participação relativa das mulheres de 25 a 54 anos entre o total de desempregados.

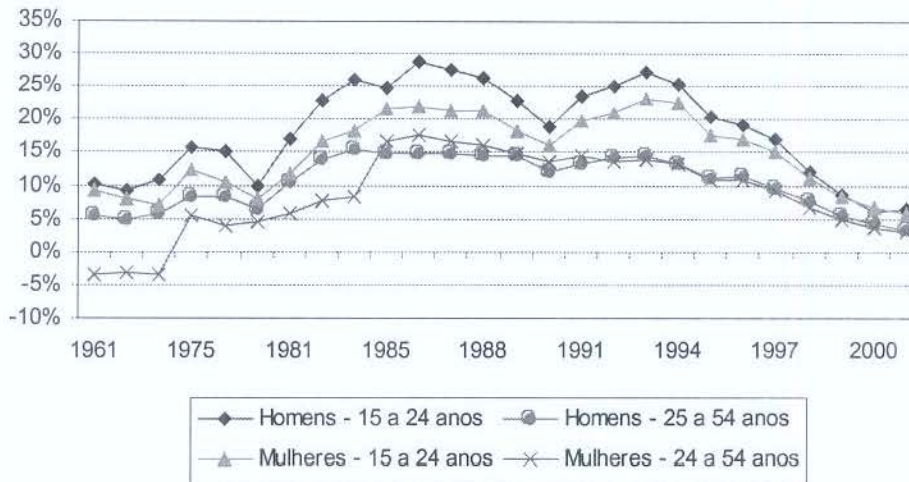
Gráfico 10. Distribuição dos desempregados gênero e faixa etária, 1961-2001 (% total de desempregados)



Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

Cabe observar, contudo, que não podemos generalizar os resultados quando calculamos as taxas de desemprego específicas, isto é, o número de desempregados frente à força de trabalho de mesma faixa etária e gênero. Os grupos mais jovens, tanto homens quanto mulheres, apresentam taxas de desemprego mais elevadas do que os adultos, confirmando o que já havíamos observado. O que podemos acrescentar é que a situação mais crítica se encontra entre os homens de 15 a 24 anos.

Gráfico 11. Taxa de desemprego para cada população específica, 1961-2001 (% de força de trabalho de cada população específica)



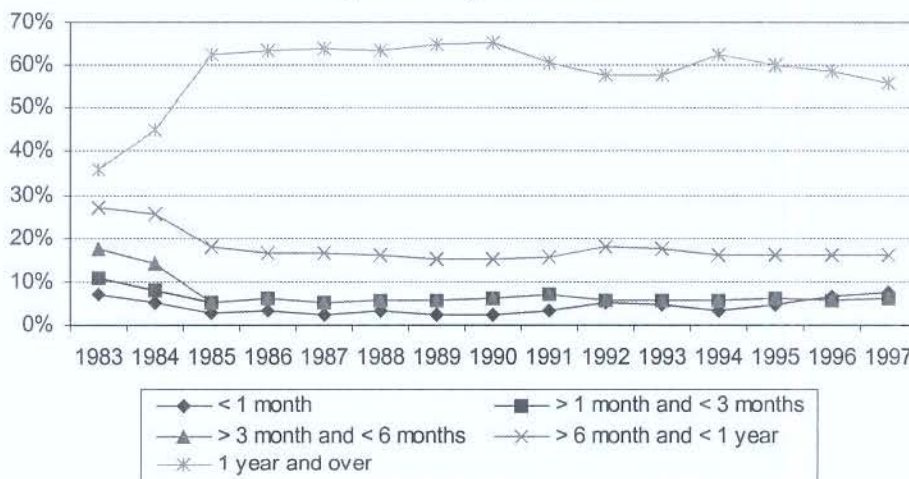
Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

Outro dado importante na análise do desemprego é constituída pela distribuição segundo tempo de desemprego, especialmente o de longa duração (+ 1 ano). Podemos observar um elevado aumento da taxa de desemprego de longo prazo entre 1983 e 1985, havendo uma estabilização a partir de então ainda que haja algumas leves flutuações na década de 90.

De modo geral, o desemprego de longo prazo constitui cerca de 60% do número total de desempregados, seja quando observamos os dados gerais ou quando separamos segundo gênero. No entanto, o desemprego de longo prazo é superior entre os homens do que entre as mulheres. Além disso, há uma hierarquia entre as taxas de desemprego: quanto menor o tempo de duração, menor é a participação relativa no total de desempregados, valendo para todos os casos.

É importante notar que o desemprego de longo prazo não diminuiu na década de 90, apesar do crescimento econômico. Desta forma, é possível que haja condicionantes estruturais para esclarecer a manutenção de tais características no mercado de trabalho irlandês.

Gráfico 12. Distribuição do desemprego por tempo de duração, 1983-1997



Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

4. Trabalhadores Part-time

O crescimento do número de trabalhadores part-time deu-se de forma contínua a partir de 1985, tanto em termos absolutos quanto em termos relativos. Assim, em 2001 o número de empregos part-time havia mais do que quadruplicado com relação a 1985. Em termos relativos, o crescimento foi semelhante de 6,4% (1983) para 16,6% (2001) do total de trabalhadores empregados. Se considerarmos a definição mais abrangente de part-time utilizada pela OCDE teremos respectivamente 7,4% e 19,5%. É possível identificar dois períodos de crescimento mais acelerado da participação relativa dos trabalhadores part-time, 1992 e 1997/1998.

Gráfico 13. Evolução do mercado de trabalho definição nacional, 1983-2001 (em milhares de trabalhadores)

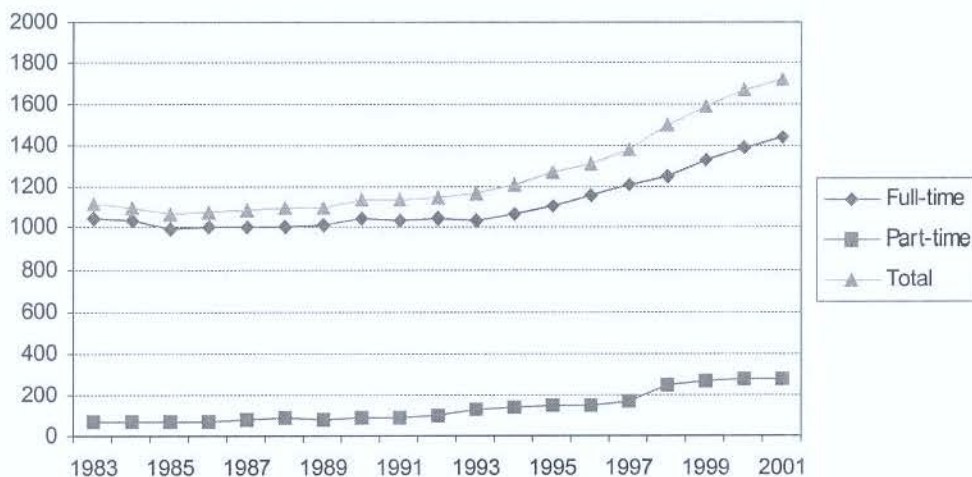
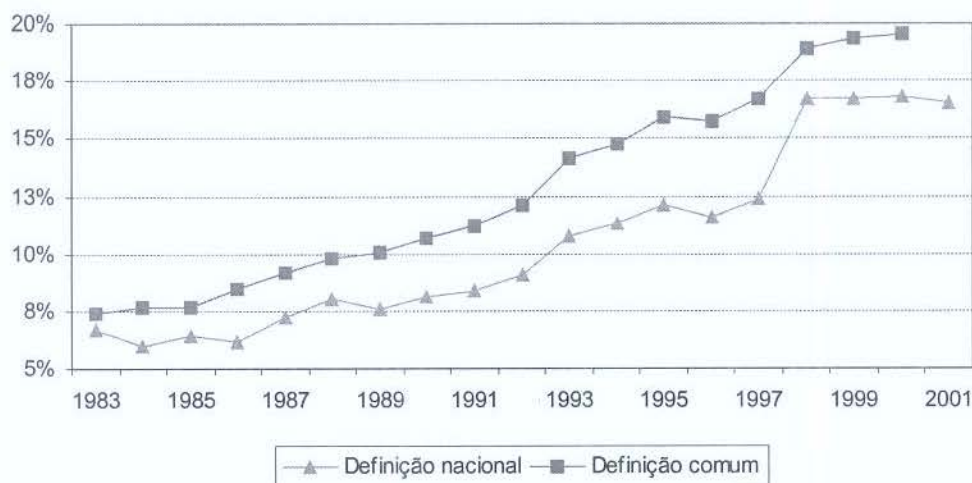


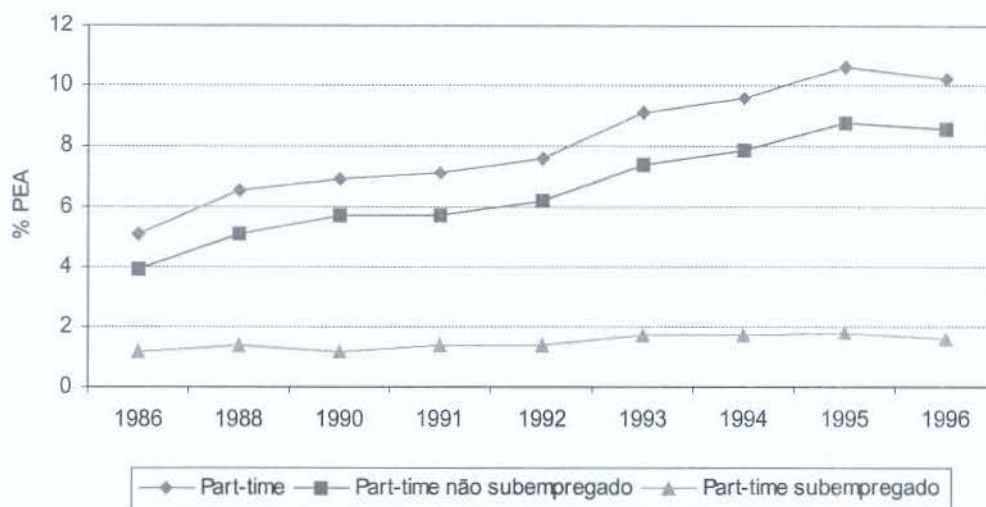
Gráfico 14. Trabalhadores part-time, 1983-2001 (% total de trabalhadores empregados)



Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

Os dados originais apresentados por Wallace & Clifford (1998) estão na tabela 1.1, da qual obtivemos os gráficos abaixo. Se observada com relação ao total da PEA, a utilização de trabalhadores part-time varia ao longo do período entre 5,1% e 10,6% da PEA, possuindo conforme apontam os autores um caráter marginal (gráfico 1.1). Entretanto, os autores não apontam que houve um crescimento significativo de trabalhadores part-time no período considerado, como mostramos claramente no gráfico 1.2. Ademais, cabe ressaltar que tal crescimento não foi acompanhado por uma precarização da força de trabalho part-time, visto que a parcela de trabalhadores part-time subempregada manteve-se constante no período, sendo na média 1,49% da PEA.

Gráfico 15. Evolução emprego part-time, Irlanda (1986-1996)

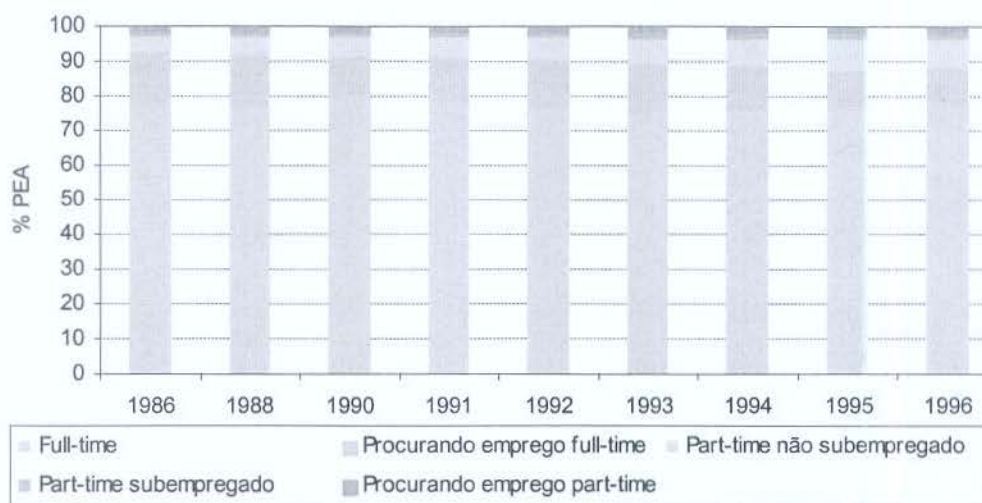


Fonte: Labour Force Survey/CSO, 1986-1996 (Wallace & Clifford, 1998).

TABELA 4. PEA segundo categorias de trabalho, 1986-1996 (% PEA)

	1986	1988	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Full-time	7,9	7,1	9,9	8,3	7,3	5,2	5,6	7,3	8
Procurando emprego full-time	15,1	14,7	11,5	12,9	13,5	14	13	10,5	10
Part-time	5,1	6,5	6,9	7,1	7,6	9,1	9,6	10,6	10,2
Part-time não subempregado	3,9	5,1	5,7	5,7	6,2	7,4	7,9	8,8	8,6
Part-time subempregado	1,2	1,4	1,2	1,4	1,4	1,7	1,7	1,8	1,6
Procurando emprego part-time	2	1,6	1,7	1,9	1,6	1,7	1,7	1,6	1,8
N (milhares)	1321,7	1328,5	1326,2	1345,3	1369,8	1399,8	1424,9	1449,5	1494,4

Gráfico 16. Categorias de emprego da PEA, Irlanda (1986-1996)



Fonte: Labour Force Surveys, 1986-1996, Central Statistics Office (in Wallace & Clifford, 1998).

DISTRIBUIÇÃO ETÁRIA E POR GÊNERO

A maior parte dos trabalhadores part-time pertencem à faixa etária de 25 a 54 anos (cerca de 70% na década de 90), sendo que houve desde meados dos anos 80 uma redução de trabalhadores part-time jovens. Quando

consideramos a divisão segundo gênero, percebemos que o emprego part-time é um fenômeno feminino, ocupando cerca de 70% dos cargos part-time. A maioria das mulheres possui entre 25 a 54 anos e ocupam cerca de 50% do total de empregos part-time. Os grupos restantes (mulheres de 15 a 24 anos, homens de 15 a 24 anos e 25 a 54 anos) possuem pequena participação que varia de 10 a 15% do total. Em 1997, as mulheres de 15 a 24 anos ultrapassaram em participação relativa os homens de 25 a 54 anos. Os homens jovens são os que possuem menor participação relativa.

Gráfico 17. Divisão de trabalhadores part-time segundo gênero, 1983-2001 (% total trabalhadores part-time)

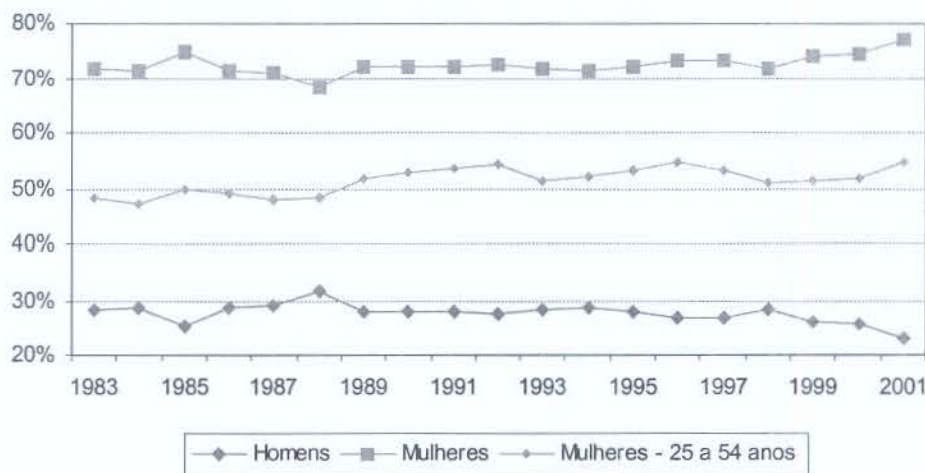
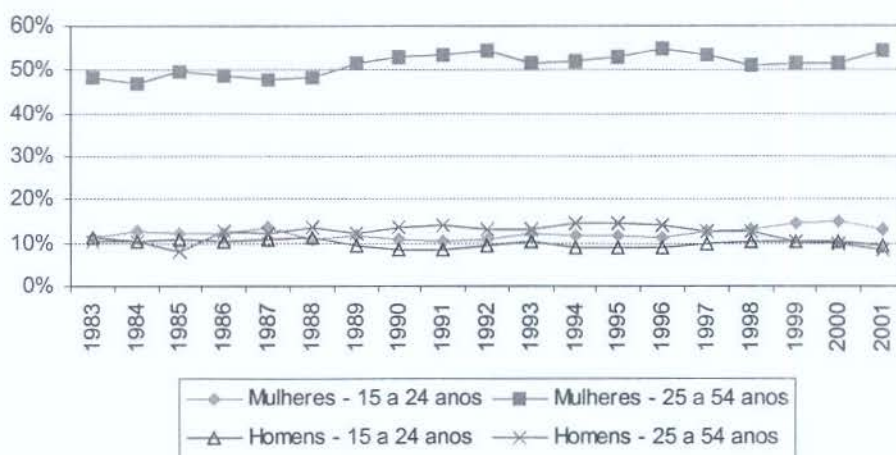


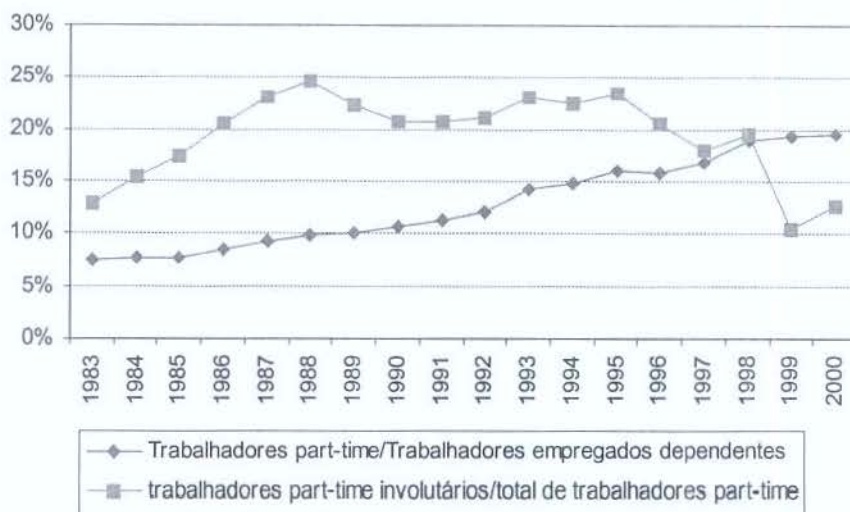
Gráfico 18. Trabalhadores part-time segundo gênero e faixa etária, 1983-2001 (% total de trabalhadores part-time)



Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

Os dados sobre trabalhadores part-time não permitem ver a adequação destes empregos aos trabalhadores. Uma forma interessante de observar esta adequação é por meio da distribuição dos trabalhadores part-time involuntários, ou seja, aqueles trabalhadores que se vêem obrigados a trabalhar em tempo parcial e que gostariam de ter um emprego full-time. De modo geral, houve até 1987 um aumento contínuo da proporção de part-time involuntários frente ao total de trabalhadores part-time, chegando a abranger cerca de 25% do total. Até 1995, ocorre uma relativa diminuição e estabilização desta proporção, havendo a partir de então uma queda dos part-time involuntários frente ao total part-time.

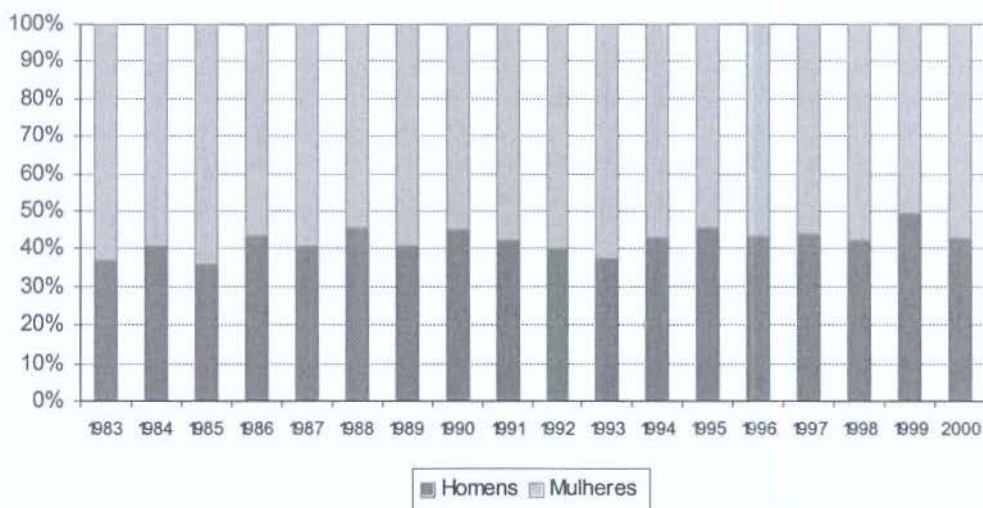
Gráfico 19. Trabalhadores part-time (definição comum), 1983-2000



Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

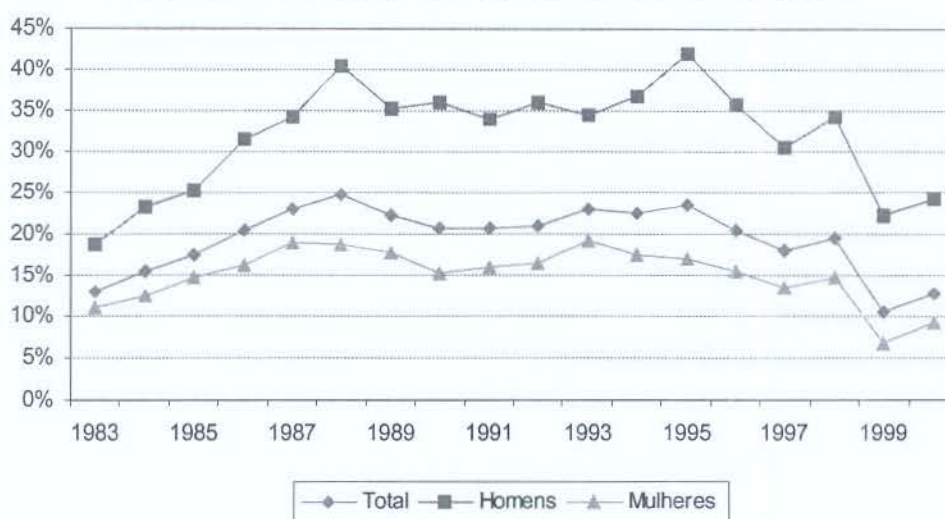
Quando analisamos os dados desagregados para gênero, podemos perceber que a maioria dos part-time involuntários (cerca de 60%) são homens. Mesmo quando calculamos a proporção de part-time involuntários sobre o total part-time para cada gênero percebemos que entre os homens o trabalho part-time não é visto como adequado. Grande parte da variação na proporção geral de trabalhadores part-time involuntários deve-se à insatisfação dos trabalhadores part-time masculinos com seus empregos. Logo, podemos concluir que o grau de adequação do trabalho part-time é maior entre as mulheres, que constituem justamente a maioria dos trabalhadores part-time. Assim, ocorre uma adequação entre o mercado de trabalho e a demanda social por este tipo de emprego.

Gráfico 20. Trabalhadores part-time involuntários segundo gênero, 1983-2000 (trabalhadores part-time empregados assalariados)



Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

Gráfico 21. Trabalhadores part-time involuntários/total part-time, 1983-2000 (% total de trab. part-time empregados assalariados de cada categoria)



Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

DISTRIBUIÇÃO SETORIAL

Segundo Wallace & Clifford (1998), encontramos uma maior concentração de trabalhadores part-time nos setores de comércio, seguros, finanças, serviços administrativos e serviços profissionais, bem como na categoria outros. O inverso é observado quando se observa os setores de agricultura, pesca, extrativismo vegetal, construção, transportes e administração pública. Observe-se que mesmo setores que empregam uma grande proporção de trabalhadores full-time, pode empregar igualmente uma grande proporção de trabalhadores part-time conforme observamos nos setores de comércio, seguros, finanças e serviços administrativos e no setor de serviços profissionais.

TABELA 5. Emprego segundo área econômica, 1991 e 1996

	Full-time		Part-time	
	1991	1996	1991	1996
Agricultura, pesca e extrativismo vegetal	12,9%	9,9%	0,8%	0,6%
Edifício e construções	6,6%	6,2%	0,2%	0,3%
Outros tipos de produção	20,7%	19,3%	0,7%	0,9%
Comércio, seguros, finanças e serviços administrativos	18,5%	18,3%	2,0%	3,1%
Transporte, comunicações e armazenamento	5,5%	5,8%	0,2%	0,3%
Serviços profissionais	14,4%	15,3%	2,2%	3,2%
Administração pública e defesa	5,7%	5,4%	0,4%	0,4%
Outros	7,1%	7,5%	1,7%	2,9%
Total	91,4%	87,7%	8,3%	11,7%

Fonte: LFS/CSO, 1991 e 1996 (in Wallace & Clifford, 1998).

Segundo os autores, os dados observados comprovam a veracidade da tese segundo a qual mudança de setores tradicionais e agrícolas para setores de serviços e de alta tecnologia (indústrias químicas e eletrônicas, por exemplo) levaram a uma maior flexibilidade e contribuíram para aumentar o número de trabalhadores part-time e de outros tipos de contratos flexíveis.

O uso de contratos de trabalho part-time é residual (<1%) entre organizações pequenas, grandes e no setor privado. Há uma maior presença de contratos part-time no setor público, abrangendo entre 1 e 10% dos contratos firmados. Com relação ao shift-working a distribuição é mais dispersa nas organizações pequenas e no setor privado, enquanto que as organizações maiores e principalmente o setor público o utilizam de forma residual. Os contratos temporários de trabalho são usados também pouco usados (1-10% total contratos firmados) tanto no setor público e privado quanto em organizações pequenas e grandes. Quanto ao contratos por tempo fixo de trabalho o uso é ínfimo entre todos pesquisados utilizando-os em menos de 1% no total de contratos firmados.

Para os autores, o tamanho da organização não parece influenciar de forma incisiva o uso de novos tipos de contratos de trabalho. Afirmam ainda que as organizações maiores tendem a utilizar mais trabalhadores part-time, shift-work e contratos temporários de trabalho, enquanto que as organizações menores utilizam mais contratos por tempo fixo.

TABELA 6. *Configuração dos contratos e tipo de trabalho, 1995*

% total contratos da organização/setor	<1%	1-10%	11-20%	>20%	N
Trabalhadores part-time					
Setor público	32%	60%	6%	2%	239
Setor privado	54%	39%	3%	5%	
Organização pequena	53%	42%	1%	4%	236
Organização grande	46%	44%	5%	5%	
Shift working					
Setor público	65%	17%	6%	13%	218
Setor privado	36%	18%	11%	35%	
Organização pequena	51%	16%	9%	24%	214
Organização grande	33%	20%	11%	36%	
Trabalhadores temporários					
Setor público	33%	60%	8%	0%	240
Setor privado	27%	53%	15%	4%	
Organização pequena	36%	52%	11%	1%	237
Organização grande	22%	57%	16%	5%	
Trabalhadores com contrato de trabalho por tempo fixo					
Setor público	52%	31%	4%	14%	234
Setor privado	52%	34%	4%	10%	
Organização pequena	55%	28%	3%	14%	232
Organização grande	49%	39%	6%	7%	

Fonte: Cranfield-University of Limerick Survey, 1995 (in Wallace & Clifford, 1998).

De modo geral, podemos observar ao analisar a tabela 1.4 que o uso de contratos com horas anuais e de contratos flexíveis de trabalho em casa e de teleworking praticamente são utilizados de forma completamente residual no país (menos de 1% dos contratos). Os contratos part-time e por tempo fixo também são utilizados desta forma, mas apresentam uma maior dispersão na distribuição dos contratos. Os contratos temporários são utilizados em cerca de 1 a 10% dos contratos, enquanto que os contratos de shift-working são os que apresentam a maior dispersão pois são utilizados amplamente tanto entre os empregadores que os utilizam em menos de 1% dos contratos quanto entre aqueles que os utilizam em mais de 20% dos contratos.

TABELA 7. *Distribuição dos contratos de trabalho, 1992/1995*

	<1%		1-10%		11-20%		>20%	
	1992	1995	1992	1995	1992	1995	1992	1995
Contratos normais com horas de trabalho flexíveis								
Part-time	51%	49%	37%	43%	6%	3%	6%	5%
Shift working	--	42%	--	18%	--	10%	--	31%
Horas anuais	--	90%	--	4%	--	1%	--	5%
Contratos flexíveis de trabalho								
Temporário	29%	28%	54%	55%	11%	14%	6%	3%
Por tempo fixo	52%	51%	27%	33%	5%	4%	16%	11%
Trabalho em casa	99%	98%	1%	0,5%	0	0,5%	0	1%
Teleworking	95%		4%		1%		0	

Fonte: Cranfield-University of Limerick Survey, 1992 e 1995 (in Wallace & Clifford, 1998).

Como podemos observar na tabela 1.5, a percepção de mudança com relação aos contratos de trabalho com relação aos três anos anteriores apresentam uma visão de estabilidade dos contratos especialmente dos acordos normais com tempo flexível de trabalho. Por outro lado, houve a percepção de que os contratos flexíveis de trabalho (temporário/casual, por tempo fixo e subcontratação) aumentaram entre 1992 e 1995, ainda que os

dados quanto aos contratos de trabalho por tempo fixo (tabela 1.4), que mostram uma estabilidade no uso deste tipo de contrato, contrariam a percepção dos agentes.

TABELA 8. *Percepção de mudança com relação aos contratos de trabalho, 1995*

	Aumentou	Não mudou	Diminuiu	Não usado
Uso de acordos de trabalho com tempo flexível de trabalho				
Trabalho de final de semana	25%	40%	5%	30%
Shift work	24%	44%	2%	30%
Hora extra	24%	44%	25%	6%
Part-time	40%	29%	6%	25%
Horas anuais	5%	15%	4%	76%
Job-sharing	29%	15%	0%	56%
Tempo de trabalho flexível	25%	31%	1%	43%
Trabalho em casa	6%	5%	0,5%	89%
Teleworking	6%	3%	0%	91%
Uso de contratos flexíveis de emprego				
Temporário/casual	49%	35%	6%	10%
Contrato por tempo fixo	47%	29%	2%	23%
Subcontratação	41%	23%	2%	34%

Fonte: Cranfield-University of Limerick, 1995 (in Wallace & Clifford, 1998).

PART-TIME E GRAU DE SINDICALIZAÇÃO

Outro aspecto importante destacado por Wallace & Clifford (1998) é de que não existe uma relação entre grau de sindicalização e práticas de trabalho flexíveis, contrariando a visão de que os sindicatos atuariam de forma a barrar o avanço de uma maior flexibilização das formas de trabalho. No entanto, os autores não enfatizam o fato de que somente entre os contratos de final de semana e os de trabalho temporário ou casual com sindicatos superam os contratos correspondentes sem a presença de sindicatos. Nas outras categorias, os contratos firmados entre empresas sem atuação dos sindicatos predominam sobre as firmas sindicalizadas. Percebe-se, além disso, uma redução geral dos contratos flexíveis entre as não sindicalizadas ao se comparar os dados de 1995 com os de 1992, ainda que muitas vezes a percepção dos agentes não corresponda à situação real.

TABELA 9. *Diferenças entre contratos de trabalho com sindicatos e sem sindicatos e percepção de mudança, 1992-1995*

	Uso do contrato		Percepção de mudança (1995/92)		
	1992	1995	Aumentou	Não Mudou	Diminuiu
TRABALHO DE FINAL DE SEMANA					
Sindicalizado	18%	31%	23%	41%	5%
Não sindicalizado	21%	24%	37%	33%	7%
SHIFT WORK					
Sindicalizado	25%	25%	24%	48%	3%
Não sindicalizado	61%	47%	27%	27%	0%
OVERTIME					
Sindicalizado	3%	6%	20%	47%	28%
Não sindicalizado	14%	10%	42%	31%	17%
PART-TIME					
Sindicalizado	26%	24%	41%	30%	5%
Não sindicalizado	61%	27%	40%	20%	13%
TEMPO DE TRABALHO FLEXÍVEL					
Sindicalizado	--	44%	22%	34%	0%
Não sindicalizado	--	44%	39%	12%	5%
JOB-SHARING					
Sindicalizado	--	55%	28%	17%	0%
Não sindicalizado	--	64%	32%	5%	0%
TEMPORÁRIO/CASUAL					
Sindicalizado	9%	11%	47%	36%	6%
Não sindicalizado	15%	4%	62%	27%	7%
CONTRATO FIXO					
Sindicalizado	28%	23%	46%	29%	2%
Não sindicalizado	47%	23%	55%	21%	3%

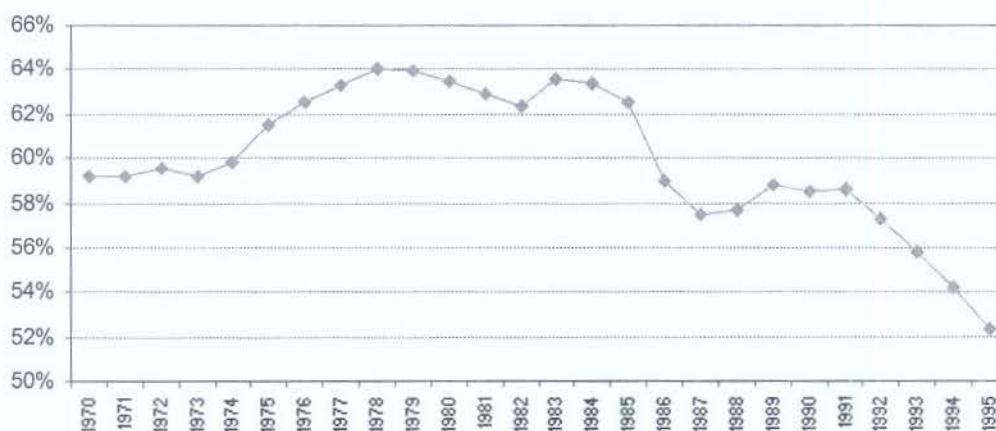
Fonte: Cranfield-University of Limerick, 1992 e 1995 (in Wallace & Clifford, 1998).

Quanto aos contratos de trabalho part-time, que focamos com mais atenção neste trabalho, vê-se uma nítida redução entre as empresas não-sindicalizadas. Em 1992, 61% das firmas com contratos firmados entre não-sindicalizados admitiam o uso de contratos part-time. Em 1995, menos da metade 27% utilizam tais contratos, igualando aos setores sindicalizados que mantiveram a participação praticamente constante no período considerado.

Entre os contratos temporários, apenas 4% das não-sindicalizadas utilizavam tais contratos em 1995, em contraste com os 15% observados em 1992. Os setores sindicalizados, por sua vez, mantiveram a proporção em torno de 10%. Portanto, de modo geral, o uso de contratos temporários ou casuais permanece marginal na economia irlandesa.

Outro aspecto importante a ser ressaltado é a queda abrupto da taxa de participação sindical (trabalhadores membros de sindicatos sobre o total de trabalhadores empregados) que ocorre a partir de 1985 e a partir de 1991, conforme podemos observar no gráfico abaixo. Certamente esta queda teve efeitos nocivos sobre o poder dos sindicatos em influir nos contratos de trabalho estabelecidos desde então. Além disso, conforme veremos na próxima seção, a estrutura legal do mercado de trabalho irlandês pelo seu caráter não-normativo altera significativamente as relações industriais no país.

Gráfico 22. Taxa de participação sindical, 1970-1995
(membros de sindicatos/total trab. empregados)

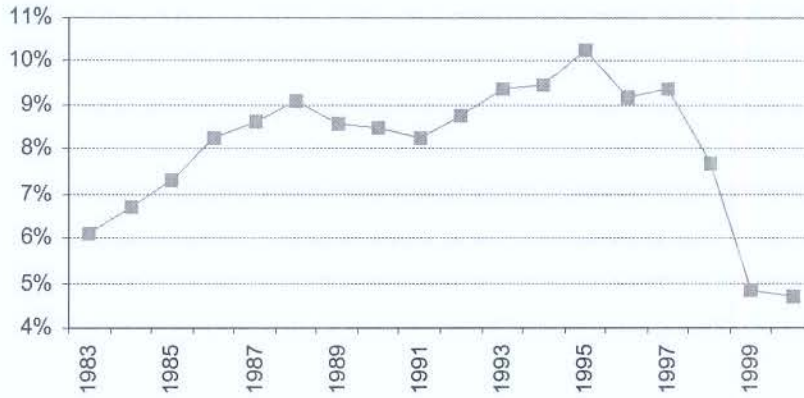


Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

5. Trabalhadores temporários

Na Irlanda, o uso do trabalho temporário é bem menos disseminado do que o uso do trabalho part-time, mas apresenta maiores oscilações do que este último. De 1983 a 1995, houve de modo geral um crescimento da participação relativa dos trabalhadores temporários frente ao total de trabalhadores contratados de 6% (1983) para cerca de 10% (1995). Após esse período, houve uma queda tão surpreendente dos trabalhadores temporários que a partir de 1999 atingiu-se valores menores do que os observados em 1983. Antes de vermos as causas desta mudança, faremos uma análise da distribuição dos trabalhadores temporários por gênero e faixa etária.

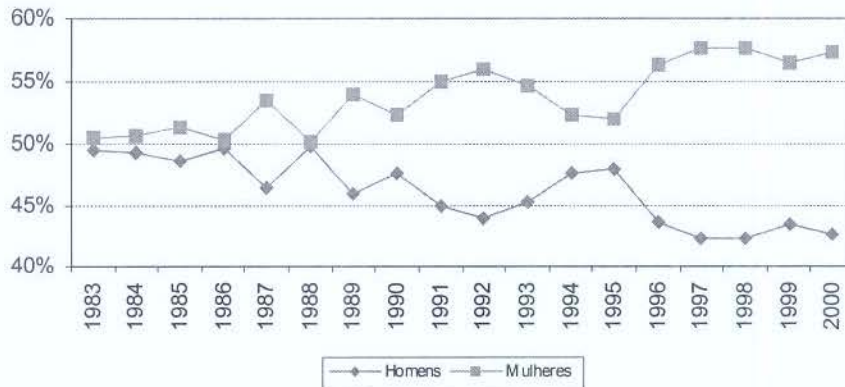
Gráfico 23. Trabalhadores temporários, 1983-2000
(% total de trabalhadores assalariados)



Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

Apesar das intensas flutuações, há um predomínio crescente do uso da mão-de-obra feminina nos contratos de trabalho temporários, especialmente a partir de 1996. No período observado, a participação média feminina está situada em 54% do total de trabalhadores temporários frente a 46% dos homens.

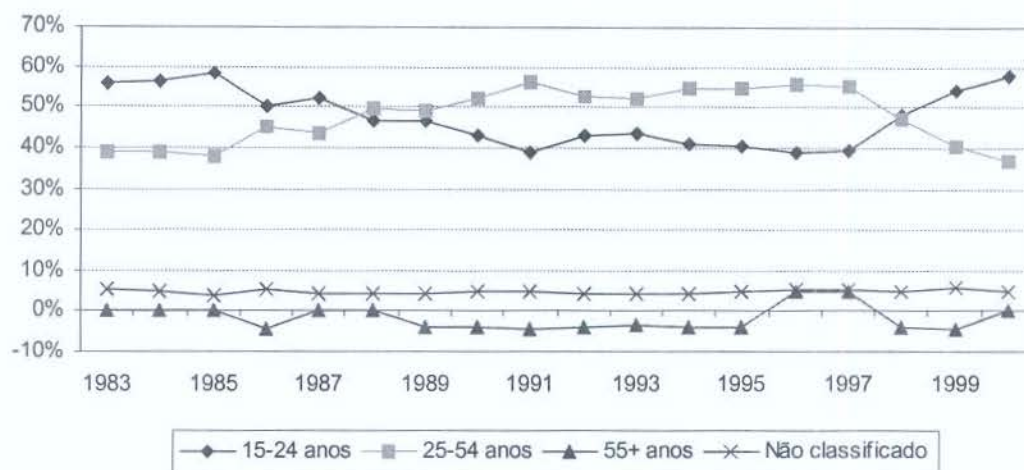
Gráfico 24. Trabalhadores temporários segundo gênero, 1983-2000



Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

A distribuição por faixa etária é composta por dois grandes grupos (15 a 24 anos e 25 a 54 anos). Entre 1988 e 1997 houve um predomínio da mão de obra adulta, enquanto que nos períodos restantes os jovens eram majoritários. É importante notar que a partir de 1997, ocorre uma nova entrada da força de trabalho mais jovem nos empregos temporários.

Gráfico 25. Trabalhadores temporários segundo faixa etária, 1983-2000
(% total de trabalhadores temporários)



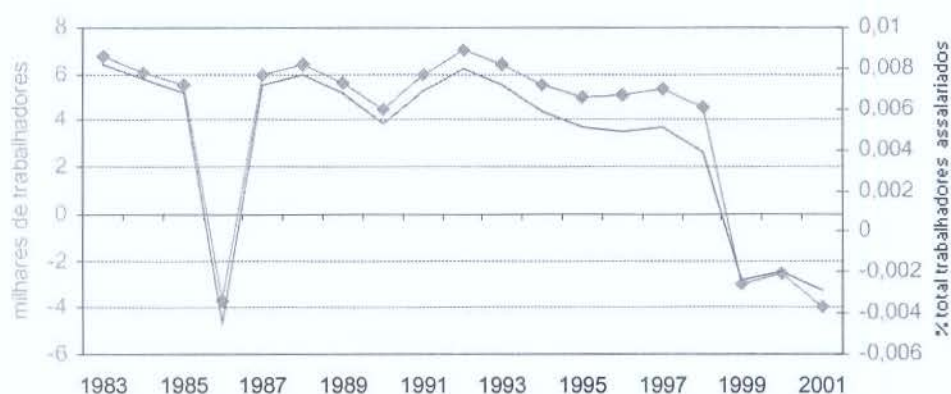
Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

Quando separamos a distribuição dos trabalhadores temporários por gênero e faixa etária específicos podemos notar a existência de dois mercados para trabalhadores temporários separados por faixa etária. Assim, há uma maior correspondência entre o comportamento da participação das mulheres de 25 a 54 anos com os homens de 25 a 54 anos e da participação das mulheres de 15 a 24 anos com os homens de 15 a 24 anos. Confirmamos, assim, a retomada da inserção dos mais jovens entre trabalhadores temporários a partir de 1997.

6. Trabalhadores short-time

Os trabalhadores short-time constituem uma parcela ínfima do mercado de trabalho irlandês, inferior a 1% do total de trabalhadores contratados. No período considerado, houve um crescimento deste tipo de emprego entre 1987 e 1998. Não existe, entretanto, uma relação muito nítida entre crescimento do PIB e o crescimento da participação dos trabalhadores short-time.

Gráfico 27. Trabalhadores short-time, 1983-2001
(trabalhadores empregados assalariados)

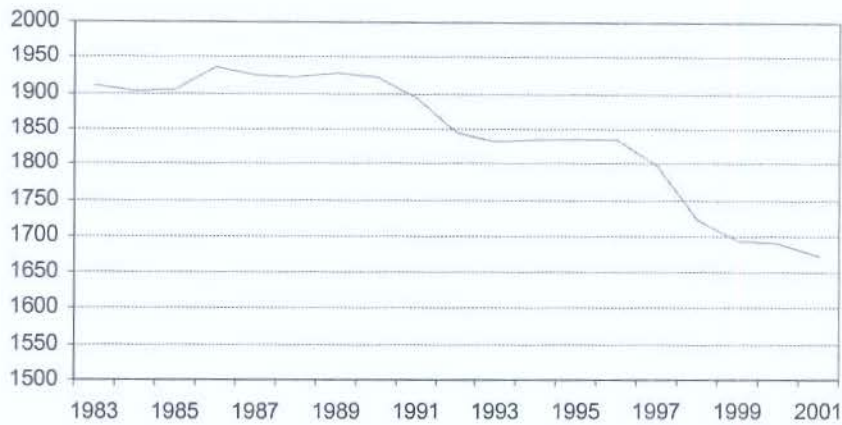


Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

7. Efeitos sobre as horas de trabalho

Podemos perceber nitidamente como o aumento outras formas de trabalho contribuiu para modificar a distribuição das horas de trabalho semanais. No entanto, é importante notar que de modo geral houve um redução nas horas anuais médias por trabalhador, conforme podemos observar no gráfico abaixo.

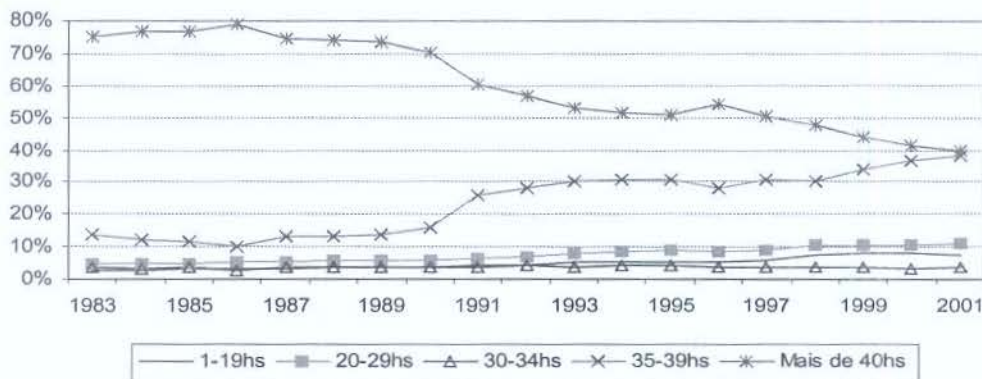
Gráfico 28. Média de horas anuais/trabalhador, 1983-2001



Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

Quando analisamos a distribuição por diferentes cargas de horas trabalhadas por semana, vemos um aumento da carga horária de 35-39 h/semana a partir de 1989 e queda da jornada de +40h/semana. Se calcularmos a mesma distribuição segundo gênero, percebe-se um uso marginal das jornadas de trabalho inferiores a 35h/semana entre os homens. Entre as mulheres empregadas, a jornada de 35-39h/semana superou a partir de 1991 a participação da jornada de +40h/semana. Há, além disso, um melhor distribuição de cargas horárias inferiores a 35h/semana, com claro crescimento da jornada de 20-29h/semana e de 1-19h/semana, resultado evidentemente do maior uso do emprego part-time entre a população feminina.

Gráfico 29. Horas semanais de trabalho, 1983-2001
(% total de trabalhadores empregados)



Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

Gráfico 30. Horas semanais de trabalho, 1983-2001 - Homens
(% total de homens empregados)

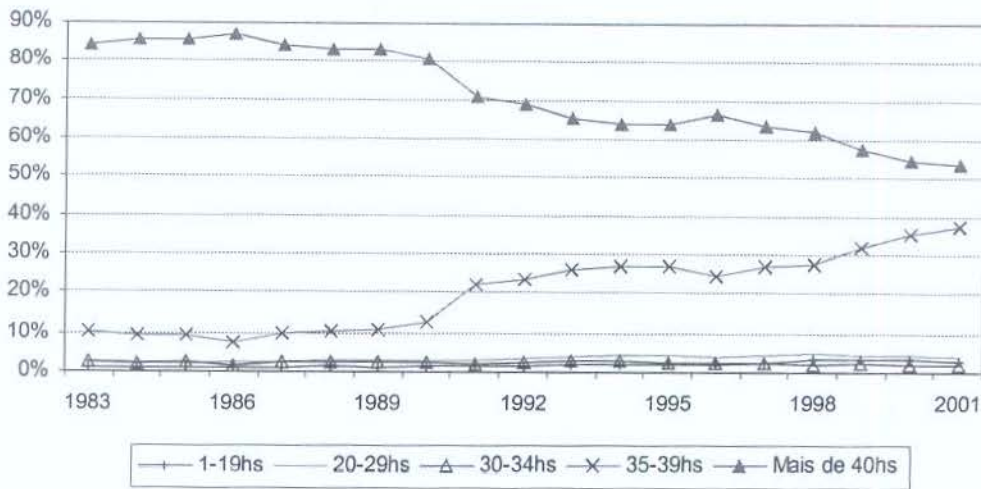
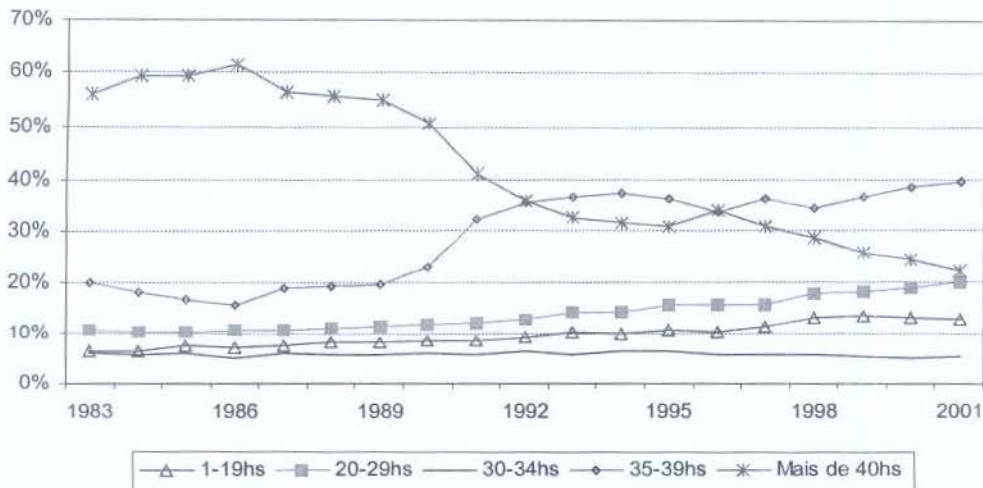


Gráfico 31. Horas semanais de trabalho, 1983-2001 - Mulheres
(% total de mulheres empregadas)



Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

8. Considerações finais

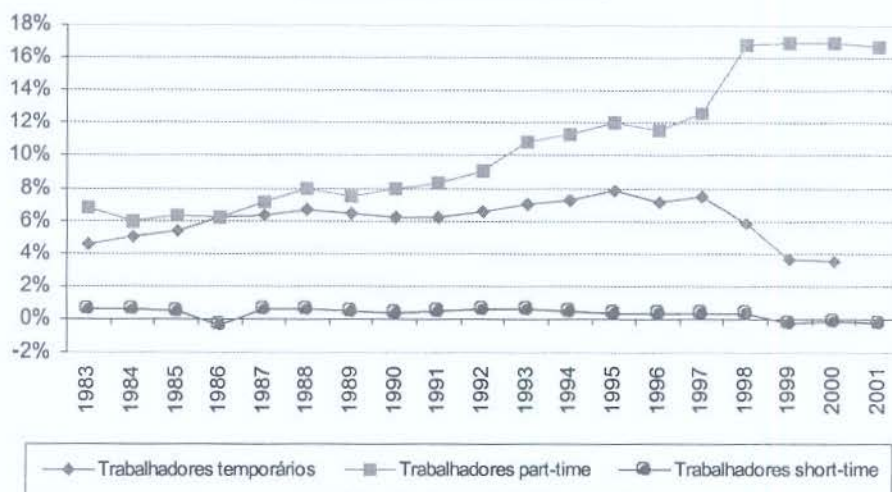
Wallace & Clifford (1998) chegaram à conclusão que, no período considerado (1986-1996), houve um aumento na maior parte das formas de flexibilidade, mas de uma forma incremental e dispersa conforme mostram os variados níveis de utilização entre as diferentes formas de flexibilidade possíveis. Os autores confirmam a tese de Gunnigle, segundo o qual não há uma evidência marcante de diferenças com relação à flexibilidade entre a força de trabalho irlandesa do passado e a atual. Além disso, as empresas sindicalizadas apresentam uma incidência elevada de formas flexíveis de trabalho, o que contraria a tese comum de que a sindicalização e a negociação coletiva atuam de forma a reduzir os acordos de trabalho flexíveis. Ademais, por parte dos empregadores há uma certa satisfação com a extensão atual da flexibilidade.

Os autores também concluíram, através de diversos estudos de caso e entrevistas, que há um certo ceticismo com relação ao modelo de firma flexível, embora tanto trabalhadores quanto empregadores reconheçam que de modo geral a demanda por maior flexibilidade advém das forças de mercado. A par disso, os principais agentes sociais no país estariam claramente dispostos a tomar as medidas necessárias frente a estas mudanças, sendo a estrutura relativamente rígida dos acordos nacionais um ponto de referência para a agenda dos acordos locais de flexibilidade. A regulação legal do trabalho atípico constitui o ponto mais polêmico das discussões travadas entre empregadores e sindicatos, especialmente nos setores de varejo e distribuição ainda

que o setor manufatureiro apresente fortes possibilidades de ganhos mútuos. Para os autores, a negociação coletiva tem sido o principal meio regulador com relação às formas de trabalho atípicas. Neste caso, concluem, seria desejável uma maior promoção e encorajamento das negociações coletivas pelas agências governamentais.

A análise de Wallace & Clifford (1998) é bastante condizente com o período estudado pelos autores uma vez que podemos perceber um aumento gradual e crescente dos trabalhadores part-time e temporários desde 1983, não obstante as altas taxas de desemprego observadas na década de 80. Por outro lado, o crescimento econômico dos anos 90 não parece, à primeira vista, ter afetado estas tendências de longo prazo do mercado de trabalho irlandês. Somente a partir de 1997, percebemos uma nítida clivagem entre trabalhadores part-time e trabalhadores temporários. Os trabalhadores short-time sempre tiveram um papel marginal, abrangendo menos de 1% do total de trabalhadores contratados.

Gráfico 32. Evolução mercado de trabalho, 1983-2001
(% total de trabalhadores ativos)



Fonte: Labour Force Survey, OCDE. Elaboração própria.

Nossa hipótese é de que o aumento dos trabalhadores part-time deu-se em parte pela transferência das mulheres adultas (25 a 54 anos) do mercado de trabalho temporário para o mercado de trabalho part-time, dada a queda da participação relativa deste grupo entre os trabalhadores temporários. No entanto, os dados devem ser vistos com cautela uma vez que não há nenhuma alteração substancial na distribuição dos trabalhadores part-time segundo gênero a partir de 1997. Além disso, o crescimento contínuo da participação relativa dos trabalhadores part-time não possui um caráter tão marginal quanto apontam os autores, mesmo quando analisamos os dados fornecidos por estes. Percebe-se que há o trabalho part-time na Irlanda está relacionado a uma população específica, qual seja, as mulheres de 25 a 54 anos que constituem a maioria dos part-time.

VI. Conclusão

O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO da Irlanda durante os anos 90 teve suas sementes lançadas décadas antes, quando o país tentou alterar suas relações periféricas com a Inglaterra. Assim, a entrada da Irlanda na União Européia em 1973 representou um deslocamento em direção ao Euromercado. Não obstante, desde o final dos anos 80 o país mostrou-se particularmente atrativo para os investimentos norte-americanos em indústrias de alta tecnologia, seguido pelos investimentos alemães no setor químico e farmacêutico, além dos antigos ingleses. Atualmente, o país está situado na rede de comércio internacional intra-europeu, sendo uma importante plataforma de exportações de empresas multinacionais norte-americanas.

Os custos de trabalho continuam sendo um dos mais baixos da União Européia, junto com Portugal e Grécia, situação que pode ser alterada com a entrada dos países do leste europeu a partir de maio de 2004. De acordo com um estudo das Nações Unidas (Human Development Report): "Ireland has the second highest rate of income inequality and poverty in the industrialised world, after the USA. Ireland also comes second to the USA amongst industrialised countries in having the highest proportion of its workforce categorised as low paid" (Carley, 2002: 87). Mesmo assim, a caótica situação de altas taxas de desemprego nos anos 80 conseguiu

ser revertida devida ao crescimento econômico permitindo que ao final dos anos 90 o país testemunhasse estrangulamentos na oferta de mão de obra nos setores mais dinâmicos da economia. Acompanhando esta tendência, pode-se observar algumas tendências estruturais no mercado de trabalho que foram analisadas no capítulo anterior e serão resumidas nos pontos abaixo:

1. Desde os anos 70, observa-se que diante da queda dos empregos no setor agrícola e da manutenção do setor industrial, o setor de serviços despontou como o setor dinâmico de crescimento dos empregos.
2. Quanto à composição da força de trabalho, percebemos um aumento da participação da população feminina de 25 a 54 anos, enquanto que os trabalhadores mais jovens (15 a 24 anos) passaram a entrar no mercado de trabalho mais tarde, melhorando a situação de desemprego já que grande parte dos desempregados pertencia a essa população. Por outro lado, a entrada das mulheres de 25 a 54 anos também foi acompanhada pelo aumento na composição dos trabalhadores desempregados.
3. Quanto à composição dos trabalhadores atípicos, podemos ver uma segmentação do mercado sendo que os trabalhadores jovens estão mais presentes entre os trabalhos temporários, enquanto que as mulheres de 25 a 54 anos tendem a preferir a jornada de trabalho parcial.
4. Desde 1983, percebemos uma tendência contínua e crescente de aumento dos trabalhadores part-time na composição dos trabalhadores empregados⁷. Tal situação é visível nas mudanças do tempo de trabalho semanal, especialmente entre as mulheres.
5. Apesar da redução da taxa de desemprego nos últimos anos, a composição mostra que o desemprego de longo prazo (mais de 1 ano) afeta cerca de 60% dos desempregados o que indica parcelas mais excluídas do mercado de trabalho⁸ e que não são beneficiadas pelo crescimento econômico.

Todas essas transformações gerais do mercado de trabalho, foram acompanhadas por mudanças não menos importantes no sistema de relações industriais do país conforme pudemos observar no segundo capítulo. O sistema pluralista e antagônico de relações industriais, iniciado nos anos 50, não conseguiu consolidar-se na primeira metade dos anos 80. A forte presença de empresas multinacionais parece não ter alterado significativamente o quadro institucional, já que o governo sempre procurou empresas que aceitassem sindicatos. Entretanto, como o país possuía uma legislação trabalhista de cunho liberal e por causa do nível elevado de desemprego nos anos 80, acredito que os sindicatos não oferecessem grande resistência às exigências das multinacionais.

Com relação às formas de representação trabalhistas, apesar da queda no grau de sindicalização, ou seja, a proporção de trabalhadores que são afiliados a sindicatos frente ao total de trabalhadores, não se pode dizer que o sistema de concertação social não tenha evoluído com a introdução do *Industrial Relations Act*, em 1991, que criou instituições de negociação como a *Labour Relations Commission*, auxiliados pelos *Rights Commissioners*. Ademais, nos casos em que não há representantes sindicais é obrigatória a formação de uma comissão de trabalhadores para participarem das negociações.

Procuramos neste trabalho discutir a relação entre a flexibilidade do trabalho e os pactos sociais. Desta forma, após estudar os aspectos institucionais do mercado de trabalho irlandês, podemos tirar algumas conclusões sobre o tema. Em primeiro lugar, os pactos sociais estabelecidos entre 1987 e 1996 possuíam como principal objetivo a recuperação econômica e a melhoria da competitividade irlandesa dentro do contexto europeu. Assim, somente a partir do *Partnership 2000* percebeu-se uma agenda social ativa dentro dos pactos e uma maior inclusão de entidades sociais nas discussões. As tendências de crescimento dos trabalhadores atípicos observadas desde os anos 80 não foram tratadas dentro da agenda dos pactos. No entanto, a promulgação do *Work Protection (Part-time) Employees Bill* em 1991 estendeu os direitos trabalhistas comuns àqueles que trabalhavam menos de 18 horas por semana, incluindo os direitos homologados pelos *Redundancy Payment Acts*, do *Minimum Notice and Terms of Employment Act*, do *Unfair Dismissals Act* e do *Maternity Protection of Employees Act*. Apesar da legislação não ter um efeito de aumento da participação dos trabalhadores part-time no mercado de trabalho, sem dúvida alguma correspondeu a um importante avanço na regularização dos trabalhadores atípicos. Além disso, as reformas introduzidas não fizeram parte dos pactos acordados.

Em segundo lugar, podemos perceber algumas diferenças nos pactos estabelecidos a partir de 1997 (*Partnership 2000* e PPF). A partir de então, a relativa prosperidade econômica alcançada permitiu aos sindicatos e demais entidades sociais pressionar pela melhor distribuição dos ganhos auferidos e introduzir as

⁷ Em 1997, houve um pequeno salto da proporção de trabalhadores part-time frente ao total de trabalhadores empregados o que poderia ser explicado pelo esgotamento da oferta de trabalhadores em tempo integral já que desde 1995 observava-se uma taxa de desemprego inferior a 10% e pela transferência de trabalhadores temporários para regime part-time já que naquela época os trabalhadores part-time possuíam os mesmos direitos que os trabalhadores comuns.

⁸ Entre 1979 e 1985, a elevação abrupta da taxa de desemprego parece ter afetado a taxa de desemprego de longo prazo, que não retornaria a níveis mais baixos na década de 90.

questões sociais dentro do debate que antecederam os pactos. A inclusão social e a melhoria da distribuição de renda foram enfatizadas no *Partnership 2000*. Com relação aos trabalhadores atípicos, podemos notar a aplicação das diretivas da União Européia para trabalhadores part-time (2001) e temporários (2003), extremamente importantes para a consolidação de um padrão europeu mínimo de legislação trabalhista, mas pouco eficazes do ponto de vista irlandês devido ao atraso dessas medidas quando estas formas de trabalho já possuíam uso disseminado.

Portanto, podemos perceber que a questão da flexibilidade do trabalho passou tardiamente para a agenda de discussão dos atores sociais na Irlanda dos anos 90. Não obstante esta situação, a legislação trabalhista e a criação de novas entidades de negociação permitiram um grande avanço na defesa dos direitos dos trabalhadores atípicos. Por outro lado, deve ser ressaltado que a pior combinação possível seria a de trabalhadores marginalizados (desempregados a mais de um ano) e formas de trabalho consideradas atípicas. No entanto, podemos perceber uma segmentação do mercado de trabalho na qual os trabalhadores part-time são geralmente mulheres de 25 a 54 anos e os trabalhadores temporários são jovens. Os desempregados de longo prazo parecem estar até mesmo excluídos desta parcela do mercado de trabalho, a julgar pela persistência destes na composição de desempregados. Infelizmente, apesar das possibilidades abertas pelos pactos sociais nacionais, os esforços do governo irlandês têm se concentrado em iniciativas locais com a criação de 38 parcerias tripartites locais nas áreas urbana e rural iniciadas a partir de 1991. Mas, desde 1998 vários atores sociais participam da formulação do *National Action Plan* (NAP) para o emprego, o que pode abrir novas oportunidades de políticas ativas para o mercado de trabalho (Carley, 1998, 1999, 2000 e 2001).

Por fim, gostaríamos de tecer alguns comentários sobre o processo de unificação monetária européia e as implicações para o mercado de trabalho. No projeto inicial de pesquisa, pretendíamos tratar deste tema, mas de modo geral a bibliografia européia busca traçar possíveis cenários a partir da adoção do euro iniciada em 1999. Mesmo assim, os efeitos na Irlanda ainda não podem ser bem delimitados já que o país passou a utilizar o euro somente a partir de janeiro de 2002. Assim, preferimos utilizar os trabalhos de Teague & Donaghey (2003) para situar os limites de atuação do Estado irlandês quanto às políticas sociais dentro do modelo europeu de governança econômica e os relatórios anuais do *European Industrial Relations Observatory* (Carley, 1998, 1999 e 2000) para situar o debate irlandês sobre o tema.

O debate irlandês sobre os impactos da unificação européia sobre o sistema de relações industriais esteve concentrado na questão da depreciação da libra esterlina, que se realizou pelo Reino Unido (país não pertencente à UE), poderia levar a uma perda de competitividade dos produtos irlandeses com relação ao último país e, conseqüentemente, redução do número de empregos. O NESO defendia a necessidade de aumentar a competitividade do país e de reduzir os custos não-salariais do trabalho pela redução dos impostos e contribuições de seguridade social. O ESRI temia o aumento dos salários acima de outros países membros da UE, levando à perda de competitividade da economia irlandesa. No entanto, o temor é injustificado já que os custos salariais do país são uns dos menores da UE. A preocupação principal com relação à unificação monetária e econômica, estabelecida no *Partnership 2000*, foi a de assegurar os critérios fiscais firmados pelo Tratado de Maastricht e pelo Pacto pelo Crescimento e Estabilidade. Segundo Carley (2000: 87), o processo de unificação poderá levar à situação paradoxal de estímulo aos pactos nacionais devido à necessidade de coordenação salarial centralizada para melhorar a competitividade do país e, ao mesmo tempo, aumentar o grau de transparência dos salários dentro da União Européia, o que poderia influenciar as estratégias dos atores sociais e dificultar a construção dos pactos nacionais. Ademais, a difusão dos conselhos operários europeus entre multinacionais que atuam em diferentes países-membros poderá levar a novas estratégias de negociação coletiva.

Por fim, a atuação do governo irlandês nos pactos sociais está relativamente subordinada aos limites definidos pelo Tratado de Maastricht e pelo Pacto pelo Crescimento e Estabilidade. Conforme aponta Teague & Donaghey (2003: 113-115), a estratégia do governo irlandês de realizar cortes nos impostos como poder de barganha nos processos de negociação foi reprimida por Bruxelas em 2000 devido às expectativas inflacionárias. Desta forma, o Banco Central Europeu temia que a política fiscal mais frouxa aumentasse as pressões inflacionárias, sendo necessário que o governo procedesse de forma contrária. A situação levou a atritos entre Dublin e Bruxelas, sendo que ao final o Ecofin (conselho dos ministros de economia e finanças da UE) emitiu uma recomendação reprimendo a Irlanda.

VII. Bibliografia

- BOUCHE, Gery & WICKHAM, James (2002) *Flex.com – Flexibility and Competitiveness: Labour Market Flexibility, Innovation and Organisational Performance*. Irish National Report, march/july 2002. Dublin: Employment Research Centre at Department of Sociology, Trinity College Dublin.
- BOYER, Robert (org.) (1986) *The search for labour market flexibility: the European economies in transition*. Oxford: Clarendon Press.
- CARLEY, M. (1998) *European Industrial Relations Observatory (EIRO) 1997 Annual Review*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1998. [<http://www.eurofound.ie/publications/files/EF9843EN.pdf>]
- CARLEY, M. (1999) *European Industrial Relations Observatory (EIRO) 1998 Annual Review*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1999. [<http://www.eurofound.ie/publications/files/EF9920EN.pdf>]
- CARLEY, M. (2000) *European Industrial Relations Observatory (EIRO) 1999 Annual Review*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2000. [<http://www.eurofound.ie/publications/files/EF0006EN.pdf>]
- CARLEY, M. (2001) *European Industrial Relations Observatory (EIRO) 2000 Annual Review*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2001. [<http://www.eurofound.ie/publications/files/EF0116EN.pdf>]
- CARLEY, M. (2002) *European Industrial Relations Observatory (EIRO) 2001 Annual Review*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002. [<http://www.eurofound.ie/publications/files/EF0219EN.pdf>]
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. *Implementation Reports on the Labour Law Directives*. Brussels: Commission of the European Communities, [vários anos]. [http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/implreports_en.htm]
- DEPARTMENT OF ENTERPRISE, TRADE & EMPLOYMENT OF IRELAND (DETE) (2003) *Guide to Labour Law*. Dublin: DETE. [www.entemp.ie]
- DETE (2002) *Protection of Employment Act, 1977 – Explanatory Booklet*. Dublin: DETE. [www.entemp.ie]
- DETE (2002) *Unfair Dismissals Acts, 1977 to 2001 – Explanatory Booklet*. Dublin: DETE. [www.entemp.ie]
- DETE (1999) *Industrial Relations Act, 1990 – Explanatory Booklet*. Dublin: DETE. [www.entemp.ie]
- DETE (1998) *The Organisation of Working Time Act, 1997 – Explanatory Booklet*. Dublin: DETE. [www.entemp.ie]
- DOBBINS, Tony (2001) The state of trade unionism. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [www.eiro.eurofound.eu.int/print/2001/02/feature/ie0102164f.html]
- ESPING-ANDERSEN, Gøsta & REGINI, Marino (org.) (2000) *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford: Oxford University Press.
- EUROPEAN COMMISSION. *Implementation Reports on the Labour Law Directives*. Vários anos. [http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/implreports_en.htm]
- FAYERTAG, G. & POCHET, P. (2000) *Social Pacts in Europe: a New Dynamics*. Brussels: ETUI/OSE, 2002.
- LEAL FILHO, Raimundo de Sousa (1994) *Tendências recentes nos mercados de trabalho: limites das propostas de flexibilização e regulamentação*. Campinas: IE/Unicamp. (Dissertação de mestrado)
- MCCARTHY, F. Desmond (2001) Social Policy and Macroeconomics: the Irish Experience. *World Bank Working Paper n. 2736*, december 2001. [http://econ.worldbank.org/files/3181_wps2736.pdf]
- NATIONAL ECONOMIC AND SOCIAL COUNCIL (2003) *An Investment in Quality: Services, Inclusion and Enterprise*. Report No. 111, March 2003. Dublin: NESC. [<http://www.nesc.ie/nesc111.pdf>]
- OCDE (1987) *Irlande. Études Economiques de l'OCDE*, (Novembro, 1987), pp. 36-56.
- OIREACHTAS (Parliament of Ireland). *Protection of Employees (Part-Time Work) Act. 2001, No. 45*.
- OIREACHTAS (Parliament of Ireland). *Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act. 2003, No. 29*.
- REGINI, Marino (2000) The Dilemmas of Labour Market Regulation. In: Esping-Andersen, Gøsta & Regini, Marino (org.) (2000) *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford: Oxford University Press.
- ROCHE, William R. (1997) Between regime fragmentation and realignment: Irish industrial relations in the 1990s. *Industrial Relations Journal*, Volume 29, Número 2, pp. 112-125.
- ROCHE, William R. (2001a) The Individualization of Irish Industrial Relations?. *British Journal of Industrial Relations*, Volume 39, Número 2, pp. 183-206.
- ROCHE, William R. (2001b) Accounting for the trend in trade union recognition in Ireland. *Industrial Relations Journal*, Volume 32, Número 1, pp. 37-54.
- SARFATI, Hedva (1999) *Flexibilité et création d'emplois : un défi pour le dialogue social en Europe*. Paris: L'Harmattan.
- SHEEHAN, B. & GEARY, J. (1997) Social partners agree three-years national programme. *European Industrial Relations Observatory On-line*. [www.eiro.eurofound.eu.int]
- SISSON, Keith (2001) *Employment through flexibility: squaring the circle*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2001.

- TEAGUE, Paul & DONAGHEY, James (2003) European economic government and the corporatist *quid pro quo*. *Industrial Relations Journal*, vol. 34, n. 2, pp. 104-118.
- TEAGUE, Paul (2002) *Social Partnership and the Enterprise Lessons from the Irish Experience*. Working Paper 2. Dublin: The Policy Institute of Trinity College Dublin.
- TERRY, T. (ed.) (1994) *European Employment and Industrial Relations Glossaries database: Ireland*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
[<http://www.eurofound.ie/emire/ireland.html>]
- TURNER, Thomas, Daryl D'ART & Patrick GUNNIGLE (1997) *US multinationals: changing the framework of Irish Industrial Relations?*. *Industrial Relations Journal*, Volume 28, Número 2, pp. 92-102.
- WALLACE, Joe & CLIFFORD, Noreen (1998) *Collective Bargaining and Flexibility in Ireland*. Genève: International Labour Office/Infocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration.

Base de dados

OECD Labour Market Statistics [<http://www1.oecd.org/scripts/cde/members/lfsdataauthenticate.asp>]