

MARCOS R. F. BERNARDI

**SINDICALISMO E DESEMPREGO
NA DÉCADA DE OITENTA**
Uma Análise do Caso Sueco

Campinas
1999

UNICAMP
BIBLIOTECA CENTRAL

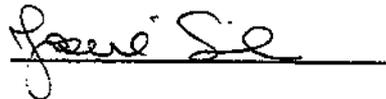
MARCOS R. F. BERNARDI

**SINDICALISMO E DESEMPREGO
NA DÉCADA DE OITENTA**
Uma Análise do Caso Sueco

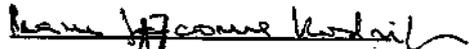
Dissertação de Mestrado apresentada
ao Departamento de Sociologia do
Instituto de filosofia e Ciências
Humanas da Universidade Estadual de
Campinas, sob orientação do Prof. Dr.
Josué Pereira da Silva

Este exemplar corresponde à
redação final da dissertação
defendida e aprovada pela
Comissão Julgadora em
25/03/99

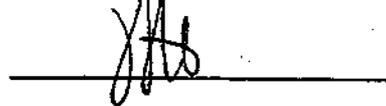
Comissão Julgadora
Prof. Dr. Josué Pereira da Silva



Prof. Dr. Iram J. Rodrigues



Prof. Livre-Docente Ricardo Antunes



Prof. Dr. Fernando Lourenço (Suplente)



CAMPINAS
1999

UNIDADE	BC
N.º CHAMADA:	
V.	Ex.
TOMBO BC/	3.8.805
PROC.	229.199
C	<input type="checkbox"/>
D	<input checked="" type="checkbox"/>
PREÇO	R\$ 11,00
DATA	30/09/99
N.º CPD	

CM-00126220-1

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA
BIBLIOTECA CENTRAL DA UNICAMP

B456s	<p>Bernardi, Marcos R. F. Sindicalismo e desemprego na década de oitenta : uma análise do caso sueco / Marcos R. F. Bernardi. - Campinas, SP : [s.n.],1999.</p> <p style="text-align: center;">Orientador : Josué Pereira da Silva. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas , Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.</p> <p style="text-align: center;">1. Sindicalismo - Suécia. 2. Desemprego - Suécia. 3. Globalização. 4. Trabalho. I. Silva, Josué Pereira da. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.</p>
-------	--

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	06
CAPÍTULO I- As Relações Capital- Trabalho no Capitalismo Desenvolvido na Década de Oitenta	12
1.1- A Crise na relação Capital-Trabalho na Década de Oitenta	12
A Crise do Welfare State Social-Democrata	41
Teorizando a Década	53
CAPÍTULO II- Elementos Estruturais do Modelo Sueco	58
2.1-O Modelo de Welfare State Sueco	60
2.2-Elementos Estruturais do Estado Sueco	70
2.3-O SistemaPartidário Sueco	73
2.4-A Relação Capital - Trabalho na Suécia	78
2.5-A Importância Central do Pleno Emprego	83
2.6-A Política de Mercado de Trabalho na Suécia	92
A Estrutura do Emprego na Suécia (1970-89)	97
Welfare State Feminino?	106
Emprego Público e Ação Sindical	109
CAPÍTULO III- A Crise nas Relações entre Capital e Trabalho na Década de Oitenta na Suécia	112
A Globalização da Economia Sueca, Crise Sindical e Desemprego	116
O Processo de Restruturação do Mercado de Trabalho	124
A Crise da Estrutura institucional de Relações entre Capital e Trabalho	136
Conclusão	154
Bibliografia	163

Introdução

O objetivo desta dissertação é investigar quais as relações entre o baixo nível de desemprego (1,5%) e as altas taxas de sindicalização (88%) na Suécia durante a década de oitenta. Procuraremos analisar em que medida os dois fenômenos estão relacionados, e qual o tipo de relação existente entre eles (determinação, influência, etc.).

Optamos por este problema de pesquisa porque a Suécia se apresenta, praticamente, como a maior exceção à regra, no que diz respeito ao desenvolvimento do capitalismo avançado europeu na década de oitenta, em relação aos índices de filiação sindical e de desemprego.

Isto porque, durante aproximadamente 30 anos, de 1945 até o choque do petróleo de 1973, a economia capitalista do mundo desenvolvido pareceu engendrar um ciclo virtuoso que sinalizava para a pactuação do capital e trabalho como fenômeno possível.

As taxas de crescimento anual nos países da OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico) no período 1950-1973 corresponderam a 4,9% anual.¹ A taxa de desemprego da CEE (Comunidade Econômica Européia) era de 2,4% em 1973². Parecia o melhor dos mundos, o quase pleno emprego e a maior taxa de crescimento anual da história do capitalismo.

Porém, a partir de 1973, o choque do petróleo marca o divisor de águas de um processo de crises que vinha se gestando, com a crítica queda da produtividade, acirramento da competição pelos mercados e os intensos conflitos entre capital e trabalho que varreram a Europa a partir de 1968.

¹Harvey, David. pág.128. A Condição Pós-Moderna. ed. Loyola. São Paulo. 1994.

²Matoso, Jorge. pág.83. A Desordem do Trabalho. ed. Scritta. São paulo. 1995

O panorama que se segue é de recessão, queda nos níveis da atividade econômica e retorno de altas taxas de desemprego. A taxa anual de crescimento do PIB (Produto Interno Bruto) entre 1979-83, já no segundo choque do petróleo, é de 0,9% anual para a CEE³. O desemprego ali atinge 10,3% em 1983.

De maneira geral, a situação para a maioria dos países capitalistas avançados era bastante desoladora, principalmente no que diz respeito às condições de trabalho. O desemprego passava a ser um câncer exposto do capitalismo mundial. A capacidade de reação do conjunto da classe trabalhadora parecia se enfraquecer de maneira crítica, uma vez que na década de oitenta , tanto no que diz respeito às conquistas trabalhistas, quanto no que diz respeito à capacidade de adquirir e/ ou manter filiados e a sua lealdade, o desempenho dos sindicatos no capitalismo desenvolvido europeu se mostrava bastante inferior ao da década passada.

Neste panorama a Suécia aparecia como esperançosa exceção. Suas taxas de desemprego oscilavam entre 1,5 a 2,0% ao ano. Sua estrutura produtiva aparecia como modelo atípico que fazia rever os conceitos de administração fordistas que haviam dominado o ocidente por mais de 60 anos. Era um motivo de atenção e esperança em meio a um panorama desolador, principalmente para os trabalhadores.

Esta situação grave, de perdas de conquistas e da capacidade política de reação da classe trabalhadora, parecia não se manifestar na Suécia. Ali, em pleno turbilhão da década de oitenta, podia-se encontrar: taxa de 1,5% de desemprego, “friccional”, a menor duração de desemprego da Europa, com média de permanência no desemprego de 3

³Matoso, J. pág.79. op.cit.

meses, enquanto a mesma era de 16 meses para a Alemanha⁴, que é um dos países com mais proteção à classe trabalhadora. Junto a isso, um índice de 85% de filiação sindical, um espaço privilegiado de poder da central operária-LO no interior do Estado, não apenas nas comissões tripartites de planejamento econômico, mas também em toda a rede capilar de serviços públicos onde seus membros encontravam lugar na direção de diversos órgãos públicos responsáveis pelas políticas de mercado de trabalho.

Não obstante, a positividade destas taxas e dados contrastava com problemas de desenvolvimento econômico que sinalizavam para as dificuldades urgentes do país. O índice de crescimento de produtividade da Suécia entre 1973-79 foi de 0,5% anual, quando a média da CEE foi de 2,4%. O país teve crescimento do emprego industrial praticamente nulo entre 1968-1989. Assim, em 1992, o PIB cai 3%, o desemprego aberto é de 8,7%, mais 4 ou 5% que estavam submetidos a programas de qualificação públicos. Isto porque o capital sueco, embora tenha respondido positivamente à vitória liberal, preferiu continuar investindo fora do país.

Desta maneira, o país que iniciara a década de oitenta como uma exceção à regra, parecia se aproximar cada vez mais do padrão do capitalismo europeu no período. Assim sendo, entender quais foram os elementos que propiciaram ao mesmo manter por mais de quarenta anos o pleno emprego, juntamente com uma intensa política tecnológica e de qualificação do trabalho é de fundamental importância para que se possa, em seguida, analisar os fatores que levaram à quebra da estabilidade do mesmo.

⁴Bouyoux, Philpe. pág. 94. "Emploi et Chômage: Vingt Ans D'Experience Suédoise" in *Economie Internationale*. n-56. 1993.

São, portanto, dois os nossos objetivos neste trabalho: O primeiro objetivo é analisar quais foram os condicionantes sociais que permitiram esta situação especial do país no panorama europeu, com especial ênfase na importância das relações político-institucionais que se estabeleceram entre capital e trabalho no planejamento e condução das macropolíticas econômicas e sociais. Sendo fundamental considerar que estas políticas se deram sob a hegemonia do Partido Social Democrata (SAP) e da Central Operária Sueca (LO).

Procuraremos analisar, principalmente, a importância da estrutura política calcada na hegemonia do partido social democrata para a explicação da conformação de uma estrutura peculiar de relações de trabalho e de políticas de Welfare State que fizeram da Suécia um caso à parte e ao mesmo tempo paradigmático no estudo dos sistemas de Welfare State social-democrata.

Segundo nosso entendimento, a explicação desta estrutura peculiar só pode ser totalmente apreendida se percebermos que é somente pelo movimento da classe trabalhadora sueca ter conseguido se organizar em nível macro-institucional, ocupando e influenciando diretamente a política econômica e social global é que foi possível a este equacionar alta tecnologia e qualificação do trabalho com baixo de desemprego por mais de quatro décadas (1945-85), configurando assim o panorama de exceção à regra que já assinalamos.

Assim, os dois primeiros capítulos estão diretamente ligados ao primeiro objetivo, no primeiro capítulo: “ As Relações Capital-Trabalho no Capitalismo Desenvolvido na Década de Oitenta”, temos como objetivo apresentar o panorama geral de grande diversidade de relacionamentos entre capital e trabalho que se instala nesta década,

justamente devido ao fato de que, tanto em nível político, nacional e internacional, quanto no que diz respeito a reestruturação produtiva das empresas, se quebrou a, relativa, homogeneidade que se instalara durante os chamados “anos de ouro”, 1945-73, do capitalismo avançado europeu. O capítulo examina a questão primeiramente na órbita da relação capital e trabalho mais propriamente, no ítem 1.1, seguindo-se a isso uma análise de como as próprias relações entre capital e trabalho com o Estado se alteraram, quebrando a institucionalidade que havia nos governos de Welfare State, principalmente social-democratas, ítem 1.2.

O segundo capítulo tem como objetivo descrever e analisar os principais elementos constituintes e condicionantes da estrutura institucional que propiciou à Suécia manter as altas taxas de filiação sindical e as baixíssimas taxas de desemprego. Assim, começamos por uma breve descrição da estrutura político-institucional do Estado Sueco, nos ítems 2.1, 2.2, 2.3. Em seguida fazemos uma análise dos principais elementos que propiciaram a manutenção do pleno emprego, com especial ênfase nas relações institucionais entre capital e trabalho na determinação salarial, ítems 2.4, 2.5 e 2.6. Finalizamos o capítulo com uma análise da estrutura do mercado de trabalho sueco nas décadas de setenta e oitenta, a fim de indicar como o pleno emprego sueco foi se tornando cada vez mais insustentável no período e como a luta por sua manutenção foi gerando uma crescente dissociação entre as entidades sindicais e patronais na década de setenta, abrindo caminho para a conflitiva década de oitenta.

O nosso segundo objetivo, uma vez apresentados os elementos que compuseram o modelo até, pelo menos, meados da década de oitenta, é discutir as principais causas de crise do mesmo.

Assim, no segundo capítulo, optamos por examinar três fatores que julgamos ser fundamentais para o entendimento desta crise, o primeiro fator, ítem 3.1, diz respeito às modificações pelas quais a economia internacional passou na década de oitenta e que conformaram um novo panorama de produção e reprodução da economia mundial, e especialmente a sueca, com um acréscimo notável da internacionalização, tanto produtiva quanto, principalmente, financeira. Esta nova estrutura trouxe sérios problemas para a manutenção das conquistas e do poder sindical, bem como para a manutenção do emprego, no caso sueco.

O segundo fator a ser estudado, ítem 3.2, diz respeito às modificações na estrutura do emprego em nível macro-social, ou seja, na composição do emprego total por setores e sua relação, também, com o emprego público e privado em primeiro lugar. Sendo ainda, neste ítem, tratada a questão relativa às novas estruturas de cargos e salários surgidas na década de oitenta e que impossibilitaram a manutenção de certos procedimentos institucionais, em nível nacional, que se mostravam fundamentais para a manutenção do poder e da legitimidade dos sindicatos e para as suas pretensões de solidificar o pleno emprego no país.

No terceiro aspecto tratado, ítem 3.3, examinamos a crise institucional gerada pelos dois problemas acima levantados, entre outros. Entendemos por crise institucional, neste caso, a crescente impossibilidade de manutenção de elementos procedimentais e substantivos fundamentais para a manutenção do modelo sueco de desenvolvimento, tais como a negociação nacional centralizada de salários e a política de solidariedade salarial, termos que serão devidamente explicados no decorrer do texto.

CAPÍTULO I

As Relações Capital-Trabalho no Capitalismo Desenvolvido na Década de Oitenta

1.1 A Crise nas Relações Capital-Trabalho na década de oitenta

Aqui procuraremos expor de que maneira o processo de modificação produtiva, econômica e política da década redesenhou as relações entre o capital-trabalho. Acreditamos que este processo não obedece a um único caminho inexorável, mas depende, fundamentalmente, das condições sociais, econômicas e políticas dos países em que forem implementados, não obstante a tendência geral tenha se mostrado danosa à classe trabalhadora na maioria dos países.

Se analisarmos em perspectiva global, nos atendo aos índices de desemprego e à qualidade de emprego, temos um panorama em que parece que a questão dos efeitos danosos está em desenvolvimento. Para citar alguns números: no início dos anos 90, os 24 países da OCDE contavam com cerca de trinta milhões de desempregados. A indústria alemã previu mais de 3 milhões de demissões até 95 (Kurz,1993). O relatório da OIT de 1996, 'O Emprego no Mundo', anuncia a existência de 1 bilhão de desempregados e sub-empregados. Afirma ainda que a taxa de desemprego da OCDE atingiu a faixa de 11,6%. Tão problemático quanto o desemprego é o processo de precarização que também avança. Segundo Ricardo Antunes (1994), em 1988, 23% dos assalariados da Comunidade Européia eram empregados em tempo parcial ou trabalho temporário, que de

30 a 50% da população trabalhadora britânica, francesa, alemã e norte-americana encontram-se desempregados ou desenvolvendo trabalhos precários.

Ainda do ponto de vista da sindicalização, o mesmo autor nos mostra uma tendência heterôgenea quanto às taxas de sindicalização nos países da OECD em 1988, onde países como a França apresentam taxa de sindicalização de 12%, Espanha 16%, EUA 16,8% entre os mais baixos. No grupo intermediário, Itália 39,6% , Inglaterra 41,5% . Finalmente o grupo que apresenta taxas elevadas como Dinamarca 73,2% e Suécia 85,3%.

Harvey (1992), entre outros, aponta para o fato de que o processo de flexibilização tem tido a peculiaridade de mesclar ao mesmo tempo espécies de trabalho altamente qualificados, bem como espécies de trabalho altamente precários, em formas de produção pré-capitalista, como a empresa familiar. Este processo tem convivido também com a economia informal, bem como com processos contíguos de super-exploração do trabalho em formas tayloristas. Isto porque as modificações atingiram os trabalhadores de uma maneira que minou tanto estruturalmente, como institucionalmente as suas possibilidades de organização.

Alguns elementos que demonstram este problema, como coloca Harvey: "As formas de organização da classe trabalhadora (como os sindicatos), por exemplo, dependiam bastante do acúmulo de trabalhadores na fábrica para serem viáveis, sendo peculiarmente difícil ter acesso aos sistemas de trabalho familiares e domésticos"(1992;145). Desta maneira, " uma das grandes vantagens do uso dessas formas antigas de processo de trabalho e de produção pequeno-capitalistas é o

solapamento da organização da classe trabalhadora e a transformação da base objetiva da luta de classes". (1992;145)

Este retorno de formas de trabalho doméstico e/ou familiar seguiria paralelo ao aumento da capacidade do capital internacional de levar para o exterior sistemas fordistas de produção em massa e ali explorar a força de trabalho feminina com baixa remuneração.

Gorz (1981) ressalta que o processo de divisão do trabalho dentro da fábrica teria levado a um tal estado de coisas em que agora seria impossível aos trabalhadores coletivamente se apropriarem do processo produtivo, por não participarem, nem conceberem sequer parte dele, além do que ele mesmo se encontra disperso. Além disso, a própria divisão teria levado a uma cisão dentro da classe trabalhadora de maneira tal que se comporiam dois grupos básicos: os trabalhadores qualificados com empregos tradicionais, contrato, estabilidade e o segundo grupo, que constituiria uma massa de desqualificados que receberiam algum dinheiro para efetuar trabalhos eventuais que qualquer um pode fazer e que não possibilitariam nenhuma forma de desenvolvimento de suas capacidades, bem como de identificação com o mesmo.

A questão da fragmentação da classe trabalhadora, com o desenvolvimento do setor de serviços, com a redução do operariado fabril, com a divisão do mercado de trabalho (primário, secundário), com os conflitos de tipo étnico, sexual, de idade etc., tem chamado a atenção dos pesquisadores sob diversas óticas. Entre as questões mais relevantes, o estudo do padrão de inserção das minorias no mercado de trabalho, especialmente o das mulheres tem chamado a atenção para novos problemas. Como afirma Antunes: " a presença feminina no mundo do trabalho nos permite acrescentar que,

se a consciência de classe é uma articulação complexa, comportando identidades e heterogeneidades, entre singularidades que vivem uma situação particular no processo produtivo e na vida social,(...) tanto a contradição entre o indivíduo e sua classe, quanto aquela que advém da relação entre classe e gênero, tornaram-se ainda mais agudas na era contemporânea" (1994:45).

Diversos pesquisadores têm procurado ressaltar a extrema heterogeneidade de condições de trabalho que surgem a partir da década de oitenta. A questão está diretamente relacionada com as estratégias de acumulação que surgiram após a crise do modelo keynesiano. Temos uma série de estratégias de acumulação sobrepostas, de maneira tal que se torna difícil identificar uma tendência a respeito do processo de organização do trabalho globalmente. Relevante é o fato de que as grandes companhias frequentemente alternam estratégias de utilização de força de trabalho altamente qualificada na montagem final com utilização de trabalho desqualificado e superexplorado na confecção intermediária de seus produtos. De tal maneira que se conformam verdadeiros pólos geográficos de produção onde os países líderes mundiais têm ao seu redor bolsões de países sub ou semi-desenvolvidos que fornecem esta força de trabalho desqualificada, muitas vezes utilizadas em processos tayloristas clássicos. Como afirma Leborgne(1989), cada zona desenvolvida do norte dispõe na porta de uma zona de baixos salários com o qual estabelecem acordos de fornecimento. A Europa do norte com os países mediterrâneos e do leste; o Japão com a Tailândia e China; os EUA com o México.

Assim, estabelece-se uma série de alternativas estratégicas para o processo de reprodução do capital muito mais diversificado que nos moldes fordistas, combinando-se

o que há de mais “moderno” e “antigo”. Desta maneira, ao ampliar seu escopo de escolhas, o capital aumenta seus recursos de poder frente à classe trabalhadora.

Estas questões acabam por nos remeter imediatamente ao papel e à identidade dos sindicatos e também dos partidos ligados aos sindicatos, dentro desta conjuntura. Quais seriam pois os problemas fundamentais que o sindicalismo estaria enfrentando a partir destas modificações?

Leôncio M. Rodrigues (1992) procurou traçar um panorama sobre os principais problemas que são de maneira geral colocados pelos analistas, entre eles:

- a queda relativa e absoluta do número de trabalhadores sindicalizados.
- dificuldades de representação, por parte das organizações sindicais, de camadas de assalariados cada vez mais heterogêneas e refratárias à padronização dos salários e demais benefícios.
- baixa disposição , por parte dos trabalhadores, de participar das mobilizações determinadas pelas lideranças sindicais
- queda da taxa de greves
- diminuição do número de trabalhadores cobertos por acordos coletivos de trabalho , entre outros.

É necessário contudo, para que atinjamos um maior rigor analítico, que não percamos de vista que a queda nos índices de filiação sindical no capitalismo desenvolvido, embora se manifeste no aspecto das taxas totais, possui variações no que diz respeito à espécie de trabalho envolvido, aos tipos de sindicato e às correntes ideológicas. Entre os mais atingidos, figuram os sindicatos dos trabalhadores das indústrias e das atividades mais afetadas pela mudança tecnológica, pelo declínio da

demanda e/ou pelo acirramento da concorrência ou pela desconcentração da produção; os sindicatos dos setores mais produtivos, mais sujeitos à concorrência internacional e por isso mais afeitos à flexibilização, e por último as correntes sindicais que se apoiavam mais intensamente numa cultura militante e de conflito (ver Rodrigues:1992, Baglioni:1994, Antunes:1994).

As razões estruturais que estariam levando à crise sindical, da qual arrolamos algumas características acima, são, segundo o nosso entendimento, de diversas ordens⁵

ao nível econômico

- ocorre a dispersão industrial e o aumento da proporção das pequenas e médias empresas, pondo fim à tendência às grandes concentrações de trabalhadores numa área ou região limitada

- novas tecnologias poupadoras de mão de obra
- acirramento da competição internacional
- flexibilização do emprego e das formas de contratação

No plano do mercado de trabalho

- redução relativa e absoluta dos trabalhadores industriais e manuais que compunham, classicamente, a classe operária
- crescimento do setor informal

⁵aqui nos baseamos mais uma vez em Rodrigues.1992.op.cit., Visser,Jaques.Syndicalisme et Desyndicalisation. in Le Mouvement Social n-162.1993. Baglioni,G. As Relações Industriais na Europa do Final do Século. in O mundo do Trabalho: Crise e Mudança no Final do século. SP. Scritta.1994 e Freyssinet,J. Syndicalismes en Europe. in Le Mouvement Social. n-162.1993.

No plano institucional

- ascensão de governos conservadores
- crise dos Estados de Bem-estar Social
- declínio dos partidos políticos de ideologia socialista

No plano Sindical

- dificuldade do sindicato representar grupos de assalariados, mais qualificados, internamente mais heterogêneos e desejosos de que sua capacitação profissional seja avaliada individualmente

- dificuldade de sindicalizar os jovens, as mulheres e os trabalhadores em tempo parcial das pequenas empresas ou das atividades terceirizadas.

Diante deste quadro, surge necessariamente a pergunta: Qual o papel e o futuro do sindicalismo no mundo contemporâneo?

Leôncio. M. Rodrigues afirma (1992) que duas ordens de respostas têm sido dadas pelos especialistas a respeito do futuro do sindicalismo diante desta crise:

- alguns acreditam que o sindicalismo irá definhando inexoravelmente na nova ordem pós-industrial. O sindicalismo seria para estes o resultado de certo período, etapa do desenvolvimento capitalista nos quadros de uma economia de mercado e de uma tecnologia que favorecia a concentração de empresas e o aumento constante do número de trabalhadores industriais. O fim da classe operária tradicional traria consigo o declínio do sindicalismo. Nesta órbita, o sindicalismo tem seu declínio vinculado ao próprio declínio do conflito capital X trabalho como elemento central da mudança social e do desenvolvimento econômico e político.

- outros acreditam que os sindicatos poderiam se manter em setores importantes da economia, notadamente onde persistem os procedimentos tradicionais de fabricação. Acreditam que fatores de caráter conjuntural, como a eleição de governos neo-liberais, promulgação de legislações anti-sindicais teriam sido mais danosos para o sindicalismo do que as mudanças técnicas e econômicas. Assim, a combinação de desemprego alto com inflação baixa, que vem caracterizando as economias desenvolvidas, seria mortal para o sindicalismo. Estas questões, contudo, poderiam mais facilmente ser enfrentadas do que uma nova conformação estrutural que não admitisse a força do sindicalismo, devido à sua própria lógica de funcionamento.

Diante disso, é interessante notar como, de maneira geral, os sindicatos dos países centrais têm se comportado no que diz respeito ao diagnóstico das mudanças, dos planos de ação e dos resultados obtidos. Como ressalta Baglioni (1994), a relativa homogeneidade das relações industriais que se verificou na Europa na década de setenta, deu lugar a uma ampliada heterogeneidade na década de oitenta.

As mudanças ocorridas nestas relações foram extremamente influenciadas, em especial, pela capacidade de mobilização da classe trabalhadora. Afirmamos isso baseado na constatação de que a década de oitenta representou uma relativa guinada à direita em vários países da Europa como Alemanha, Holanda, Bélgica, Inglaterra, França (1986) e Portugal (1987). A busca de auxiliar o aumento de competitividade através, também, da contenção dos custos salariais e do nível de salários se mostrou típica na maioria dos países europeus.

Conformando o quadro descrito por Baglioni: “ no que se refere às relações entre governo e facções sociais organizadas, verifica-se um declínio geral das práticas de

articulação, as quais, quando existem, apresentam-se mais complexas e instáveis. Neste aspecto, o grau de convergência reduz-se expressivamente, refletindo os diversos relacionamentos de força entre as partes e as orientações políticas de cada contexto nacional".(1994;82)

Desta forma o que parece é que os países em que os sindicatos conseguiram mais conquistas diante das modificações do período foram justamente aqueles em que os sindicatos foram capazes de manter um alto grau de inserção institucional, por diversas formas, no seio do Estado, influenciando o planejamento econômico das sociedades.

Esta tese é defendida por Falabella (1988), em estudo comparativo sobre as implicações da introdução de novas tecnologias em quatro países: Alemanha, Itália, Inglaterra e Suécia. Este autor sustenta como tese central que a introdução da tecnologia microeletrônica não tem efeitos uniformes sobre o trabalho. Muito embora na maioria dos casos, os efeitos tenham sido negativos, há casos nos quais todas estas variáveis têm efeito positivo. Segundo ele, o elemento que determina a intensidade e direção destes resultados é o poder de negociação sindical. Este depende do grau de força propriamente sindical, mas também do apoio político externo (Estado e sociedade civil) que o sindicato consegue para a relação de negociação.

O autor elabora três modelos básicos de resposta sindical a esta questão:

1- tipo reivindicativo

- aposentadoria flexível, não-dispensa (garantia de emprego), capacitação e realocação e seguro-desemprego, redução da jornada de trabalho

2- tipo econômico-estrutural

- aumento da produção e da demanda, aumento dos investimentos, plano de emprego e produção, controle do ritmo de introdução de novas tecnologias

3- tipo "cultural"

- novo tipo de desenvolvimento, crescimento qualitativo, tem sua expressão política nos novos movimentos sociais, centrados na luta ecológica, pacifista, de minorias, etc.,

Segundo o autor, a alternativa 1 é típica do movimento sindical inglês. O caso italiano estaria por se aproximar do tipo 2 ,ao reivindicar "um plano Marshall"para o sul do país. Os alemães estariam em um caminho híbrido e não totalmente definido e concretizado entre o tipo 2 e 3. Somente os países escandinavos, particularmente a Suécia, teriam conseguido aplicar com êxito a alternativa 2.

O que é interessante, é a maneira como este autor elabora uma metodologia para o estudo da organização sindical, baseada em três grupos de variáveis, a saber:

Fator 1: Conduta do Capital

-1.1- o grau de investimentos-acumulação (ou,ao contrário, o grau de recessão) o primeiro ampliaria a base social e com isso a força sindical, o segundo endureceria a disposição de negociação patronal e o desemprego.

1.2- o ritmo da introdução da nova tecnologia; se rápida dificulta a capacidade de organizar resposta, se lenta, o contrário.

Fator 2: Força Sindical Própria

2.1- a organização sindical (porcentagem de filiados e estrutura sindical unitária ou por especialidades) determina tanto a abertura sindical para negociar a nova tecnologia, como a força própria do sindicato na negociação.

2.2- o grau de união sindicatos-técnicos , ou o contrário, condiciona o nível em que os sindicatos são capazes de propor alternativas viáveis em relação à introdução da tecnologia microeletrônica.

Fator 3: Projeção Política dos Sindicatos

3.1- a força dos partidos pró-sindicais e a sua articulação com os sindicatos , elemento central para a sua capacidade de elaborar propostas globais e para negociar o processo de modernização tecnológica.

3.2- a presença e influência sindical no Estado , fundamental para transformar as suas propostas próprias em um mandato nacional obrigatório para os empresários. (legislação).

3.3- o tipo de governo , afeta o grau de respaldo legal e a força que cada parte traz à negociação. O limite da ação governamental está dado pela variável anterior, que indica o grau de democratização do Estado.

3.4- o grau de força e legitimidade política dos sindicatos na sociedade , condicionam o espaço de manobra dos sindicatos.

3.5- o grau em que os sindicatos e os empresários articulam seus interesses com aqueles de outras camadas sociais e dos consumidores em geral irá condicionar sua legitimidade social, política e seu poder estatal e de negociação. A proposta de modelo social que cada qual venha a elaborar integrando nela o papel das novas tecnologias e a

capacidade de representar vastos interesses sociais de distintos setores do país são o fundamento último de sua legitimidade social e política.

A utilização desta metodologia nos permite entender a relação entre as variáveis e se e em que medida as variáveis políticas (2.1, 3.1, 3.2 e 3.3) são os fatores privilegiados das conquistas nos respectivos países. Tudo isto porém depende da capacidade de organização e mobilização sindical. Isto por sua vez deve estar relacionado com o poder de negociação do sindicato, que tem um caráter próprio (sindicatos fortes) e societal (partidos, Estado, governo). Sendo que, em primeiro lugar, deve ser político-estatal, não no sentido de que o Estado faça determinadas ações pelos sindicatos, mas no de que abra espaços (legislação) para que a sociedade (os sindicatos) atue sobre si mesma e regule os projetos e rumos da política de desenvolvimento.

Ao analisarmos as conclusões a que esse autor chega ao final de seu estudo, temos como padrão a diminuição da atividade e filiação sindical, atrelada a um aumento do nível de desemprego. A situação só se altera em países de forte tradição sindical, baseados em modelos de governo de tendência social democrata (Suécia, Bélgica, Dinamarca) onde a inserção das centrais sindicais no aparelho de decisão e elaboração estratégica estatal é muito grande. O que nos faz perceber a importância significativa da variável política para a explicação de um fenômeno, a primeira vista concernente ao campo da produção e da economia

As constatações de Baglioni e Falabella nos demonstram é a importância da variável política na explicação dos modelos alternativos que foram sendo elaborados a partir da década de oitenta. Contudo, eles mesmos assumem a posição de que de maneira geral os sindicatos estão em crise. Enumeram os motivos e trabalham principalmente com

as condições políticas da crise sindical. Cabe ainda averiguar as condicionantes sociais e culturais desta crise. Passamos a elas.

A crise do sindicalismo foi anunciada por diversos autores, como já indicamos, a perda de filiados e da capacidade de garantir legitimidade e mobilização política têm sido frequentemente apontada como fatores deste enfraquecimento. Contudo, como inclusive alguns destes autores ressaltam, a questão muitas vezes assume a feição de mera catalogação empírica ou senão de listagem de fatores que obstaculizam o processo.

Cabe portanto procurar estabelecer nexos causais de carácter teórico para os elementos arrolados, principalmente buscando detectar quais elementos realmente novos ,pós-70, podem explicar o fenómeno.

Acreditamos que a explicação da perda do poder dos sindicatos pela queda dos sindicalizados não é sustentável, ao menos como causa única ou principal. Pois como nos referimos no segundo capítulo, na década de setenta o sindicalismo europeu conseguiu aumentos de salário acima do aumento da produtividade em uma série de países em um momento de forte crise económica. Pois bem, o que é mais importante: as taxas médias de sindicalização destes países na década de setenta não diferem em muito das taxas da década de oitenta.

Tabela 01- Taxas de Sindicalização

	1970	1980	1988
Alemanha	33	37	34
EUA	30	23	16
França	22	19	12
Inglaterra	45	51	41
Itália	36	49	40
Japão	35	31	27
Suécia	68	80	85

fonte:OCDE1991,p.104

A partir da tabela pode-se perceber que afora Estados Unidos e França não ocorre uma significativa diminuição nas taxas de sindicalização globais.

Visser (1993) demonstra que a baixa na taxa de sindicalização nos países da OCDE entre 1970 e 1990, de aproximadamente 34% para 27%, é puxada pelos Estados Unidos e Japão, uma vez que a taxa total européia se mantém em 35% em todo o período.

Podemos indagar se não ocorreu uma queda substantiva em setores fabris, que compuseram o proletariado clássico, líder das movimentações diretas nas décadas precedentes. Neste setor realmente ocorreu uma queda significativa como podemos ver no estudo de Mattoso(1995)

Tabela 02 -Taxa de Sindicalização no setor de transformação

	1980	1988
Alemanha	48	48
EUA	35	22
Itália	57	47
Inglaterra	64	41
Japão	35	32

fonte: Mattoso.1995.pág.108

Pela tabela percebe-se que mesmo neste setor a queda não é homogênea. Se adicionarmos a esta relativa queda na taxa de sindicalização operária o fato de que este setor apresentou uma estagnação em relação à ocupação total de 1970 a 1990, enquanto o crescimento foi quase que todo destinado ao setor de serviços, seremos levados a considerar duas questões fundamentais: 01) a dificuldade em que se encontram as teorias revolucionárias que postulam a tendência à revolução a partir do crescimento do poder operário; 02) o papel do trabalhador deste setor como de fundamental importância para o entendimento da organização dos movimentos da classe trabalhadora no período, uma vez que em 1989 este setor já respondia por 62,5% da PEA ocupada na OCDE, enquanto o setor industrial respondia por 29,9%.(Ocde.1991.p-41)

Assim, um elemento que passa a ser fundamental para o entendimento de uma crise sindical e do posicionamento da classe trabalhadora no que diz respeito à participação e ao posicionamento político passa a ser a mudança na estrutura ocupacional, com o papel central, em termos quantitativos, que passa a ocupar o setor de serviços. A tese subjacente a este tipo de argumentação é a de que a crescente divisão do trabalho, cada vez mais heterogênea, numa nova configuração organizacional do processo

produtivo e mais especificamente do setor de serviços estaria gerando uma estrutura social pouco propiciadora de uma maior mobilização global da classe trabalhadora.

Os obstáculos para tal seriam de ordem estrutural, política e cultural. Estruturalmente, estaria surgindo uma série de empresas e postos de trabalho com poucas vagas, descentralizando-se a produção e o emprego, numa nova conformação produtiva e ocupacional. Isto por sua vez traria uma séria dificuldade de organização aos novos grupos de trabalhadores. Do ponto de vista político, seguindo esta idéia, propõem-se que a perda de poder dos partidos políticos que antes faziam dueto com os sindicatos, bem como a perda de fidelidade eleitoral dos filiados aos partidos organicamente ligados às grandes centrais sindicais, estaria levando a uma perda da capacidade de influência institucional. Finalmente, o aspecto cultural se remete às novas configurações de cotidiano, mentalidade e origem social dos trabalhadores de serviços e das classes médias que estariam optando por práticas de relação com o patronato de caráter mais individualista baseados na crença que devido a suas competências pessoais seriam capazes de obter mais resultados desta maneira.

Esta argumentação apresenta razoável sustentação empírica em vários pontos: os partidos tradicionais de esquerda perdem peso na Europa, bem como votos dos trabalhadores. É fato que a busca de ampliação do eleitorado tem levado os mesmos a ampliar e muitas vezes abrandar o seu discurso a fim de conquistar os votos necessários diante de um eleitorado de classe média e do setor de serviços culturalmente menos integrado a uma tradição mais combativa, muitas vezes de caráter socialista, como o operariado. Isto por sua vez tem levado a uma crise na relação destes partidos com os sindicatos operários, a sua tradicional base de votos e de alianças políticas.

Quanto à sindicalização dos setores de serviços e à diversidade de empregos atípicos surgidos nos últimos quinze anos, ocorreu aí uma retomada de relações de trabalho com menos proteção social, maior exploração diante de uma força de trabalho muito menos organizada. De fato o setor de serviços, não públicos, apresenta taxas de sindicalização muito menores do que o setor produtivo.

Tabela 03- Sindicalização por setores 1989(em%)

	Alemanha	EUA	Itália	Inglaterra	Japão
Ind.Transf.	48	22	47	41	32
Comércio	15	06	19	14	09
Set.Financ.	17	02	22	25	50
Serv.col. pessoais	28	19	31	52	31

fonte: Ocde.1991.p-114

Sendo que é importante relevar que este setor apresenta taxas menores de sindicalização e menor capacidade de mobilização política por ser também o setor que apresenta maior proporção de emprego feminino, que por sua vez tem respondido pela maior parte do emprego parcial, temporário e precário. Assim, a entrada das mulheres no mercado de trabalho que se deu de forma crescente a partir da década de setenta tem sido um reflexo de sua condição social, repetindo a condição de mais exploração e menos direitos em que se encontra a mulher.

Até o momento parece que em termos gerais as mulheres não têm conseguido reverter o quadro por via da organização política, ao menos sindical. As taxas de

sindicalização feminina, afora as honrosas exceções sueca e dinamarquesa, sempre se encontram em patamares inferiores às taxas masculinas.

Tabela 04-Taxas totais de sindicalização por sexo.1989

	masculina	feminina
Suécia	82	88
Dinamarca	78	72
Inglaterra	44	33
Alemanha	47	22
Japão	30	19
Eua	20	13

fonte:Visser(1993).pág.23

Assim, temos que estabelecer umnexo explicativo entre o aspecto quantitativo e o aspecto qualitativo destas mudanças. Do ponto de vista quantitativo, a classe operária ou o proletariado não sofreu uma diminuição drástica até o final da década de oitenta. Se podemos dar “Adeus ao Proletariado”, cabe se perguntar em que sentido e devido a qual motivo. Uma vez que quantitativamente ele é praticamente o mesmo do final da década de sessenta e das conquistas da década de setenta.

Se há uma crise do sindicalismo operário, entendida como perda da capacidade política, o que se reflete na perda de espaço institucional de seus partidos de aliança tradicional, na perda do poder aquisitivo da década de oitenta, na incapacidade de lutar pela diminuição do crescente desemprego industrial, principalmente na década de noventa, esta perda de poder deve-se a elementos de caráter qualitativo.

Estes elementos ao nosso ver dizem respeito às alterações no plano produtivo com a crise econômica pós-73, com novas formas de utilização de força de trabalho, em um momento em que por motivos de caráter tecnológico, econômico e político ampliaram-se os recursos de poder do capital frente ao trabalho. Tecnicamente podemos citar os novos sistemas de produção com base na tecnologia microeletrônica que reduziram a necessidade de trabalhadores e, o que é qualitativamente mais relevante, reduziram a quantidade de trabalhadores qualificados necessários ao processo produtivo. Assim, este movimento de desespecialização massiva, aliado ao processo de qualificação nuclear retirou de grande parte da classe operária o poder de barganha que tinham diante do capital, advindo justamente de sua especialização necessária. Como afirma Gorz (1981), o fato é que o trabalho não comporta mais poder, este poder proporcionado pela especialização e a necessidade que dele tinha o capital. O grupo mínimo de qualificados que passa a gerir os sistemas centrais de montagem final, por sua vez devido a uma recolocação cultural, via novas recompensas materiais e simbólicas passa a estar muito mais próximo de um ethos capitalista do que revolucionário.

Este posicionamento de Gorz é nitidamente em favor da idéia de que a crise do movimento operário se dá devido a fatores de natureza qualitativa. Concordamos com o autor a este respeito, porém acreditamos que não só as modificações na estrutura produtiva são responsáveis por esta orientação. Como já citamos, a perda da capacidade de influência política, inclusive ao nível institucional e concomitantemente a isso a necessidade de se enfrentar uma reordenação das políticas de governo que assumem na década de oitenta, na Europa, posições tendencialmente pró-liberação de mercado e das relações trabalhistas são de grande relevância para explicar a crise.

A outra mudança quantitativa que tem grande importância diz respeito ao aumento brutal do setor de serviços. Aqui também somente através de uma abordagem qualitativa é que podemos chegar a uma explicação de como este fenômeno influenciou a queda das taxas de sindicalização e o enfraquecimento das organizações dos trabalhadores. O simples fato de crescer este setor, nada diz a respeito da possibilidade ou não de fortalecimento das organizações sindicais. A constatação das baixas taxas de sindicalização neste setor, só descreve, não explica. É preciso pois procurar elementos de caráter qualitativo na práxis da formação da identidade destes novos grupos a fim de explicar sua prática política.

Neste sentido, as pesquisas de Offe (1993), Gorz(1988), Freyssinet(1993) e Baglioni(1994), têm apresentado importantes contribuições a fim de demonstrar que este setor possui várias peculiaridades que obstaculizam a mobilização política mais significativa dos trabalhadores. Como já citamos, a dispersão espacial destes trabalhadores, suas origens sociais, o sistema diferenciado de recompensas materiais e simbólicas deste setor, além das práticas de precarização do emprego ali muito mais utilizadas e dirigidas aos grupos marginalizados e pouco organizados da sociedade como as mulheres, velhos, desqualificados, imigrantes,etc, propiciam a organização do setor sem grandes conflitos trabalhistas.

Diante do que foi exposto até aqui, podemos concluir , parcialmente, que a crise sindical da década de oitenta não pode ser perfeitamente entendida através de uma abordagem meramente quantitativa, onde se busque compreender e explicar o fenômeno apenas devido à queda nas taxas de sindicalização.

Aqui assumimos a posição de que é somente através de uma abordagem qualitativa, onde se atente para os processos de mudança estrutural do sistema de produção, das possibilidades tecnológicas, das novas estruturas de investimento financeiro, das relações entre capital e trabalho, nos países desenvolvidos, na década de oitenta, é que podemos entender as novas dificuldades e possibilidades políticas dos sindicatos e organizações (centrais, partidos) da classe trabalhadora.

Assim, segundo nosso entendimento, a crise do movimento da classe trabalhadora deve ser entendida sempre a partir das conjunturas históricas específicas que propiciam a mobilização de recursos de poder, seja por parte da classe trabalhadora, seja por parte do capital, para o enfrentamento e a decisão a respeito das parcelas da produção social que caberão a cada qual, a maneira de produzi-la, etc..

Assumimos a posição próxima a Escola da Regulação Francesa, e de certa forma também de autores como Harvey(1992) e Mattoso(1995), de que o processo de estabilidade e conquistas da classe trabalhadora nos trinta anos gloriosos, 1945-73, deveu-se não só ao movimento destes, mas também à incapacidade do capital de fornecer novas estratégias de reprodução diante dos problemas de superacumulação surgidos a partir de 1929. Assim, entendemos que a crise do movimento sindical e da classe trabalhadora presente deve-se à distribuição assimétrica entre os recursos de poder, sejam de natureza tecnológica, política ou ideológica, de que dispõem o capital e o trabalho nesta dada conjuntura histórica. Neste sentido, é extremamente relevante ressaltar que as conquistas do movimento sindical dos países centrais que ocorreram no final da década de sessenta e até meados de setenta, se deram em um período de forte crise do capitalismo ao nível mundial com baixa significativa da atividade econômica. Já a crise dos anos oitenta e

noventa, com o processo de crescente desemprego e precarização do trabalho se dá, em boa parte do tempo, em uma conjuntura de reaquecimento da economia global.

Isto demonstra que a força ou não do movimento sindical não pode ser diretamente atrelada a crise ou bonança do sistema capitalista. Uma vez que se trata de um conflito pela repartição do produto social e também da organização de sua produção, o que é decisivo são os recursos de poder que cada qual passa a deter diante das conjunturas históricas.

As modificações estruturais do sistema de reprodução capitalista nos níveis político, ocupacional e espacial que descrevemos, são, segundo nosso entendimento, as causas de caráter eminentemente qualitativo que modificaram as estratégias e a correlação de forças, a partir de uma nova configuração de recursos de poder.

Ainda mais, é necessário se ressaltar, como faz Mattoso(1995), que o período dos anos gloriosos constitui-se como uma excessão no desenvolvimento histórico do capitalismo. Sendo que na maior parte do tempo a assimetria de poder e as dificuldades de reação da classe trabalhadora formaram o panorama geral. Assim, é necessário o estabelecimento da relação entre as condições estruturais limitantes de um dado modo de produção e as variações históricas que ocorrem neste espaço de possibilidades dado por estes limites.

Afirmamos que esta assimetria de recursos de poder, que se expressa em conformações históricas distintas ao longo do tempo tem fundamento nos princípios estruturais do sistema capitalista, de maneira tal que a tendência geral é pela sobreposição do capital ao trabalho, não obstante a possibilidade histórica de rompimento desta situação. Defenderemos aqui a proposta teórica formulada por Claus Offe(1984) a

respeito das distintas lógicas de ação coletiva do capital e trabalho, resultantes desta estrutura e que, segundo nosso entendimento, apresenta uma grande contribuição para a apreensão teórica do processo em questão.

Como afirma o autor : “Se compararmos as associações de empresas com os sindicatos somente quanto às suas propriedades formais de organização, parece haver- à primeira vista- uma série de semelhanças”. (1984;62) Dentre elas, podemos citar: adesão voluntária à associação, estrutura mais ou menos burocrática de tomada de decisão, dependência de recursos materiais,etc.,

Contudo, como o autor pretende demonstrar, ocorrem diferentes funções no desempenho prático das organizações formais do capital e do trabalho. Sendo o mais importante detectar de que maneira cada organização consegue alcançar o poder no desempenho destas funções.

Segundo o autor esta diferença na função só pode ser explicada como consequências e manifestações de relações antagônicas de classe.Sendo que a questão chave se encontra na natureza do processo de venda de força de trabalho, que é a base do capitalismo.

Prossegue: o capital incorpora vários trabalhos mortos na forma de infra-estrutura e busca comprar o trabalho vivo individual para produzir. Assim, “ cria-se uma relação de poder: o capital (trabalho morto) de cada firma está sempre unificado, desde o começo, enquanto que o trabalho vivo está atomizado e dividido pela competição. Trabalhadores não podem “fundir-se”, no máximo conseguem se associar para compensar parcialmente a vantagem de poder que o capital usufrui da forma do trabalho “morto”.(1984;65)

Assim, a criação dos sindicatos não é apenas teórica, mas historicamente uma resposta à ‘associação’ que já se consumou por parte do capitalista, na unificação de vários trabalhos mortos.

Cabe ao sindicato prover a associação dos inúmeros trabalhos vivos para defesa dos mesmos diante da assimetria de poder estrutural no processo de assalariamento. Contudo, como afirma o autor, a dificuldade dada por essa assimetria é muito grande, pois quais são os interesses organizados pelo sindicato? Basicamente poderíamos identificá-los como sendo aqueles diretamente afetados pela venda da força de trabalho, que incluem recompensas materiais, salubridade, satisfação, segurança no emprego, etc.,

Advém daí uma grande diferença estrutural entre a organização formal do trabalho em relação à do capital, pois este espectro de necessidades citado não só é comparativamente mais difícil de ser organizado, por motivos quantitativos, como também devido à heterogeneidade, por vezes conflitua, destas necessidades, o que impede o recurso de , nas palavras do autor, “otimizar” reivindicações e táticas”

A esta dificuldade organizacional, soma-se a dificuldade gerada pela condição estrutural, pois como ressalta o autor, “ os trabalhadores precisam paradoxalmente estar mais preocupados com o bem-estar e a prosperidade do capitalista do que, inversamente, este último com o bem-estar da classe operária”(1984;67).

Este diferencial gerará toda uma diferença quando a assimetria de poder resultar em conflito.

Daí o autor coloca a tese central do texto, a diferença de um grupo na estrutura de classes não conduz somente a diferenciais de poder, mas, o que é sua contribuição fundamental, a diferenças nas práticas associativas, ou seja na lógica da ação coletiva.

O que o autor propõe é que a dinâmica prática dos dois grupos é distinta, uma vez que o capital se orienta basicamente dentro de uma perspectiva mais sistêmica e o trabalho, através do sindicato, necessita organizar-se por via comunicativa, dialógica, o que implica em uma dificuldade muito maior de mobilização.

Isto porquê não há grandes conflitos entre a práxis individual e a coletiva do capitalista, os interesses são muito próximos, sendo baixo o nível de conflito na definição dos mesmos, estando muito mais voltados para questões de caráter funcional, ligados ao processo de produção e exploração da força de trabalho. Aqui o potencial de poder do capitalista individual é quase sempre pouco dependente da organização coletiva do capital, no que diz respeito ao processo de exploração do trabalho.

Já a práxis individual do trabalhador e a práxis da associação coletiva do mesmo apresentam uma série de problemas. Olson foi um dos primeiros autores a indicar que a racionalidade individual e coletiva do trabalhador não obedecem necessariamente a mesma lógica. A teoria dos jogos levou avante esta análise ao incorporar uma série de modelos (o dilema do prisioneiro e do caronista, por exemplo) em que a decisão individual do trabalhador visando seu benefício pode estar em conflito com a do coletivo de trabalhadores, através das propostas sindicais. Assim, o sindicato está permanentemente exposto ao desafio de integrar socialmente o trabalho vivo individual em sua heterogeneidade de posicionamentos. Ao contrário do capitalista, o trabalhador tem o potencial de seu poder diretamente atrelado ao poder da associação coletiva.

Desta maneira, a estrutura de classes gera uma estrutura diferenciada de lógicas de ação coletiva. Isto por sua vez demonstra a dificuldade maior da classe trabalhadora em se organizar, pois que a dinâmica de associação dos trabalhadores, dependente da

integração social através do processo dialógico, é muito mais complexa e menos dinâmica do que a organização do capital, que se dá por via eminentemente sistêmica, balizada por interesses “técnicos” de caráter operacional, onde o poder do capitalista individual é muito pouco dependente do processo de associação.

Ao nosso ver esta apreensão teórica ajuda a entender o processo em curso. Tomemos por exemplo o processo de transnacionalização produtiva que se intensificou principalmente na segunda metade dos anos oitenta. A lógica individual do capitalista, tomado aqui como uma companhia, pôde em um determinado momento tê-lo feito optar pelo investimento em um determinado país, devido a facilidades alfandegárias, salários baratos, etc. Neste caso, não seria necessário grandes discussões do mesmo com a associação da qual fizesse parte para a tomada de decisão, tampouco precisaria de um grande apoio da mesma, ou teria dela grandes rejeições.

Agora, vejamos o processo da parte dos trabalhadores. Estruturalmente, não teriam significativos instrumentos para impedir o transplante. A legislação, garantidora da propriedade privada, impede qualquer obstrução mais radical do processo. A possibilidade de reação individual é nula. A única resposta tem que ser dada em termos associativos. Cabe pois averiguar quais são as possibilidades. Em primeiro lugar, não é possível obrigar o capitalista individual a abortar o processo. A única tentativa possível seria o convencimento. Pois bem, neste caso seriam necessários recursos que motivassem o mesmo a desistir desta ação. Estes podem vir na forma de recompensas materiais e/ou simbólicas. Proteção, redução na taxa de impostos e outros mecanismos que tornassem a atividade mais lucrativa. O processo evidentemente exigiria uma grande capacidade de mobilização dialógica dos sindicatos em relação ao capital, ao trabalho e ao Estado, que

estariam envolvidos nesta situação. As objeções poderiam advir de vários setores, por parte do capitalista que julgue pouco apreciativos os incentivos oferecidos, do Estado que pode julgar muito onerosos os incentivos requeridos pelos sindicatos em questão, por parte da classe trabalhadora, em seus partidos e centrais, que podem julgar que medidas protecionistas a um determinado setor podem onerar a economia como um todo, através da queda de arrecadação por exemplo, o que traria prejuízos globais à classe trabalhadora, menores do que os benefícios setorializados.

Agora, admitindo-se que mesmo assim, o transplante tenha ocorrido, admitindo-se ainda este processo como reproduzido em escala global, perguntamos: o que precisaram os capitalistas individualmente e os trabalhadores para se posicionarem frente a ele?

Os capitalistas basicamente continuaram a se orientar através dos imperativos sistêmicos de mercado, equacionando, geralmente de forma individual, os diferentes fatores que tornam atrativos os mercados de produtos, força de trabalho, etc., Já os trabalhadores, poderiam responder a este processo transnacional, seguindo sua lógica, ou seja, transnacionalizando-se. Porém o que isto significa? Significa uma dificuldade organizacional imensa, pois diversidades ideológicas e culturais, diferentes estatutos legislativos, dificuldades operacionais, entre outros obstáculos estariam à frente dos sindicatos que buscassem uma unificação transnacional a fim de se posicionar frente ao

processo. As imensas dificuldades e as pouquíssimas experiências de que se têm notícia⁶ a este respeito comprovam nossa posição.

Disto tudo, concluímos que ocorre uma assimetria de poder tendencialmente pró-capitalistas no modo de produção capitalista. Esta assimetria pode ser invertida através do esforço de mobilização da classe trabalhadora. Porém, procuramos demonstrar o grau de dificuldades, estruturais, que esta passa a ter que enfrentar para a realização deste objetivo. Concluímos que “os anos gloriosos” constituem uma significativa exceção nesta assimetria de poder entre as classes fundamentais, devido a uma conjuntura histórica, tendencial a crise de superacumulação de 1929 a 45, que diminui os recursos de poder da classe capitalista. Sendo que o keynesianismo, pós-45, foi uma resposta encontrada que propiciou uma certa harmonização dos conflitos por breve tempo, tomada a história do capitalismo como referência.

Procuramos demonstrar em seguida quais os novos elementos da conjuntura histórica após a segunda crise do petróleo, 1979, que propiciaram uma retomada de recursos de poder pela classe capitalista, de tal maneira que ocorreu uma intensificação das medidas dessa assimetria, redundando em um prejuízo maior para a classe trabalhadora em termos globais. Os indicadores sociais, como aumento de pobreza, relação entre aumento de salário e aumento de produtividade e/ou crescimento econômico, além da taxa de desemprego e de precarização do trabalho apontam todos neste sentido.

⁶ Pernot, J.M. “L’Européanisation du Mouvement Syndical: La Confédération Européenne des Syndicats”, Rehfeldt, U. “Les Syndicats Européens face a la Transnationalisation des Entreprises”. ambos em Le Mouvement Social, n-162, 1993, Paris.

Assim, a década terminou com uma nítida queda na capacidade mobilizadora dos sindicatos, no capitalismo desenvolvido. Esta crise assume proporções ainda mais críticas pois é paralela a uma crise na capacidade de gestão das economias por parte dos estados. Isto atinge duplamente a classe trabalhadora, pois mesmo quando esta consegue, como nos países escandinavos, deter uma certa hegemonia política e o poder estatal, se vê extremamente limitada pelas novas realidades do sistema econômico em nível nacional e internacional, as quais obstaculizam enormemente as possibilidades de estratégias de políticas públicas de caráter social democrata, como pleno emprego, etc.

Devido à importância fundamental, no modelo teórico social democrata, que assume a indagação sobre a efetiva capacidade que o Estado possui para regular a economia, passaremos a uma breve análise de como este se viu em crise, em relação a esta capacidade, na década de oitenta. Procurando entender quais os elementos que propiciaram a chamada crise do Welfare State, principalmente dos Welfare States de característica social democrata. Isto a fim de esclarecer os nexos entre crise do movimento sindical e crise do Estado, dentre os países desenvolvidos, e, principalmente, dentre os governos de característica social democrata.

1.2.A Crise do Welfare State Social Democrata

As modificações do capitalismo desenvolvido, na década de oitenta, tanto na estrutura produtiva, nas relações macroeconômicas de acumulação, como a transnacionalização produtiva e o radical incremento da financeirização da riqueza, trouxeram uma série de problemas na relação capital-trabalho, os quais acabamos de analisar. Não menores foram os problemas enfrentados pelo Estado na década. De maneira geral o debate versou sobre a forma determinada de Estado que se consolidou definitivamente nos “anos de ouro”, qual seja; o Welfare State.

O debate sobre a crise do Welfare State apresentou-se extremamente diverso e intenso na década de oitenta. Muitos foram os elementos e os tipos de abordagem que propuseram uma explicação para o esgotamento desta forma de Estado. As abordagens se situaram em vários planos metodológicos e teóricos.

Como afirma Esping-Andersen, com o amadurecimento do debate, as teorias sobre o Welfare State avançaram no sentido de conceituá-lo a partir do entrelaçamento entre família, Estado e mercado na provisão dos bens necessários. A partir de então a divisão mais acurada dos países ,segundo esta classificação, passou a ser operacionalizada. Segundo nosso entendimento a abordagem teórica de Esping-Andersen (1991, 1995) apresenta-se como uma das mais fecundas até o momento para o estudo do welfare state. Largamente influenciado por Titmus ele criou o conceito “regimes de welfare”, baseado nas relações que se estabelecessem entre família, mercado e Estado. Segundo o autor, podemos estabelecer três tipos básicos de regimes de welfare state: 01- de tipo liberal; onde a assistência é residual, voltada para os pobres. O Estado não interfere demasiadamente no mercado, antes o encoraja como princípio fundamental,

ficando apenas responsável em “aparar as arestas”. Nenhum novo projeto de sociedade e cidadania se estabelecem através do Estado. É característico de países como Estados Unidos, Canadá e Austrália.02- de tipo “corporativista”, aí o mercado não é todo poderoso, sendo predominante uma preservação das diferenças de *status*, os direitos estão ligados à classe e ao *status*. Países típicos, Alemanha, França e Itália.03- o terceiro e mais raro tipo compreende “os países onde os princípios de universalismo e desmercadorização dos direitos sociais estenderam-se”(1991,pág109). Denomina-os de regimes “social-democratas”, uma vez que os países que o alcançaram estiveram sob governos desta orientação.

Assim, as diferenciações de regimes servem para clarear a diversidade de modelos de desenvolvimento que se gestaram a partir de oitenta mais intensamente, e o quanto cada tipo foi mais ou menos atingido pelo reordenamento neo-liberal, pela financeirização crescente e pela transnacionalização produtiva da economia na década de oitenta.

Contudo, apesar das diferenças nacionais, a partir de 1973-4 começou a se formar um intenso debate a respeito do papel do Estado. A queda da atividade econômica da década e as poucas esperanças para a década de oitenta influenciaram muitos autores a discutir a “culpabilidade” do Welfare State neste processo. Esta crise, por sua vez, foi entendida de diversas maneiras.

O pensamento neo-liberal acusou fortemente o Welfare State por diversas vias. Como ressaltam Draibe e Henrique (1988), a base desta concepção é a idéia de que o Welfare State é uma estrutura perniciosa, correspondendo a uma estrutura falida de sociedade. Embora as críticas econômicas sejam as mais frequentes, elas não são as únicas.

Do ponto de vista social, argumentam que “ao eliminar os riscos de todo o tipo e provocar uma igualdade pernicioso, ferem a ética do trabalho(...) e tendem a provocar desestímulo ao trabalho” (1988;58). Além disso, a família se desintegra, pois o papel do pai perde seu significado de autoridade a partir do momento em que a mesma passa a ser sustentada pelo Estado.

Do ponto de vista econômico, a base da crítica é a seguinte: a expansão dos gastos sociais do Estado faz-se em condições tendenciais de desequilíbrio orçamentário, acarretando déficits recorrentes. Estes por sua vez geram uma política de captação de recursos que estimula o processo inflacionário e penaliza a atividade produtiva e o emprego.

As consequências gerais são: aumento do trabalho improdutivo através do aumento dos quadros do Estado, perda de competitividade por falta de investimento aliada aos altos custos do trabalho provocados pela excessiva taxação.

É importante salientar que a idéia subjacente à crise do Welfare State presente nesta visão liberal, como crise fiscal é compartilhada por uma série de autores, seja do campo marxista clássico (O'Connor), seja da “nova esquerda” como Rossanvallon, seja pela Escola da Regulação francesa.

Contudo o pensamento de esquerda tem diferentes posições a respeito da crise. Alguns procuram relacioná-la com os problemas inerentes ao modo de produção capitalista, de maneira tal que o esgotamento do welfare state se mostraria como a expressão de que a contradição deste modo de produção seria irresolúvel. Já o pensamento da escola da regulação relaciona a crise deste Estado com a crise do regime de produção (fordista) e do regime de acumulação (keynesianismo) que propiciaram um

dado modo de regulação, um padrão de desenvolvimento social, no capitalismo desenvolvido de 1945-73. Outros autores, (Rosanvallon, Habermas) relacionam a crise do Welfare State a uma crise da integração social necessária para legitimar e sustentar politicamente este Estado. A crise seria por sua vez o reflexo da crescente diversidade da estrutura social que não encontra mais pontos de consenso suficientes, globalmente, para elaborar e sustentar uma proposta geral de Estado e de desenvolvimento.

A questão que nos interessa mais é saber em que medida, o Welfare State pode ser acusado pela crise do desenvolvimento econômico da década de setenta e oitenta que se instaura no capitalismo desenvolvido, notadamente o europeu.

Assim, uma vez que é dado o enfraquecimento dos níveis de atividade econômica e de produtividade no período, bem como a crise fiscal do Estado, acreditamos que seria de grande valia traçar uma análise comparativa a fim de detectar em que medida os países de mais elevado índice de Welfare State, entendido como políticas sociais e taxação figuram como os mais atingidos pela crise.

Tabela 05- Gastos Sociais e Desempenho Econômico (1981-83)

	1Gastos Sociais	2Tributação 1982*	3crescimento econômico	4Desemprego em % da
	1981 % do PIB	% do PIB	média anual do PIB(79-83)	força de trabalho 1983
Alemanha	26,3	45,3	0,6	6,8
EUA	15,3	32,0	0,7	5,3
França	23,8	46,9	1,5	9,4
Inglaterra	17,8	43,7	0,5	6,2
Itália	22,7	41,5	1,7	12,1
Japão	12,5	30,2	3,3	2,3
Suécia	26,8	59,7	1,1	1,4

*- incluindo contribuições de previdência social. 1 e 2- a partir de Navarro 1991.pág.197
3 e 4- a partir de Mattoso 1995.pág. 79 e 83

A tabela demonstra que não é direta qualquer relação entre gasto social e tributação e desempenho econômico. A crise fiscal dos estados, embora possua razoável grau de generalidade, apresentou propostas de solução distintas. Como podemos perceber, um país como a Suécia apresentou alto gasto e tributação com bom desempenho econômico e excelente desempenho quanto ao desemprego. A Alemanha com próxima carga fiscal e gasto apresentou fraco desempenho nos dois itens subsequentes. No plano dos países com baixos níveis de tributação e gasto social encontramos ao mesmo tempo um dos melhores e um dos piores desempenhos econômico e de criação de empregos, respectivamente Japão e EUA.

Os EUA apresentam-se ainda como caso emblemático de que as críticas ao Welfare State e a intenção de desmantelá-lo são muito mais de caráter ideológico e

voltadas muitas vezes contra as conquistas da classe trabalhadora. Navarro (1991;204) nos mostra que em verdade a era Reagan não significou um corte nas despesas públicas,mas sim no gasto social. As despesas públicas, descontada a inflação, aumentaram em 1985 algo próximo a 30% em relação a 1980. O que é mais crítico: o corte na despesa social foi redirecionado para a compra de bens e serviços, dirigidos para os gastos militares. Os números comprovam o escândalo; entre 1982 e 1985 os gastos militares aumentaram em 90 bilhões de dólares enquanto os gastos sociais sofreram um corte de 75 bilhões de dólares. Em 1988 o gasto militar já representava 55% do orçamento federal. Diante disto o autor é muito perspicaz ao classificar o país como um modelo de “keynesianismo militarista”.

Assim, a evidência empírica não nos leva a crer que necessariamente um maior ou menor nível de garantias sociais e gastos públicos de um Welfare State possa ser diretamente imputado como o fator causal exclusivo do processo de crise.

Contudo, do ponto de vista político sem dúvida que a viabilidade do Welfare State passou a ser amplamente questionada e, de certa forma, seu funcionamento modificado, principalmente com o redirecionamento do gasto público em detrimento dos gastos sociais . A década de oitenta representou uma significativa guinada a direita de uma série de países centrais, (Hobsbawm.1995, Baglioni.1994). Podemos citar os exemplos de Inglaterra (1979) com Thatcher, EUA (1980) com Reagan, até mesmo a Dinamarca em 1983 elege um governo de direita.

De fato, os autores, acima citados, apontam para uma situação paradoxal na Europa dos anos oitenta. Os governos passam progressivamente para uma reorientação

mais liberal, contudo o desmantelamento dos sistemas de Welfare State não se dá na intensidade por eles desejada.

Desta maneira, em 1993 o nível de gasto público na OCDE é maior do que em 1980. Não obstante uma certa queda do gasto social dentro deste gasto. O fato é que vários problemas econômicos passam a atingir os governos em sua intenção liberalizante. Entre eles podemos citar que os processos de acumulação, ao mesmo tempo poupadores de força de trabalho e de acentuada natureza financeira passam a despejar nas ruas um número exorbitante de desempregados, impelindo os governos a tomarem medidas mínimas de proteção social, até mesmo por motivos de segurança social.

O último relatório da OIT(1996) aponta a existência de um bilhão de desempregados no planeta, sendo de 11,6% a taxa de desemprego na Europa. Não obstante, como afirma Esping-Andersen (1994), o balanço dos lucros das grandes companhias demonstra altas taxas de crescimento no período. Contudo, o mesmo autor aponta que o crescimento do investimento na década de oitenta (2,9%) foi ainda menor do que na década de setenta (3,6%) para a OCDE. Esta situação evidencia um acentuado grau de financeirização da riqueza.

Tal panorama por sua vez é concomitante com uma série de reorganizações do sistema financeiro internacional, que se iniciaram com a criação do mercado de euro-dólares e que levaram a uma dificuldade crescente dos Estados Nacionais colocarem em prática tanto políticas macroeconômicas de desenvolvimento, quanto simples políticas de controle e austeridade fiscal.

Como ressalta Lipietz(1991), o problema que passa a atingir os estados nacionais em sua relação com a economia é a: “contradição entre as características cada vez mais

internacionalizadas da produção e dos mercados e o caráter nacional dos “modos de regulação” que, na idade de ouro, permitiram estabilizar as soluções da época” (p.45)

Assim, uma reorientação liberal da economia tem que conviver com uma nova configuração do sistema mundial de comércio e financeiro que muitas vezes atinge a fundo o seus planos pela bonança nacional. A liberdade de mercado tem representado em muitos casos a liberdade de suas empresas irem para outros países, assim como a de virem produtos de países com vantagens competitivas que derrotam o produto nacional. Esta conjuntura, aliada a uma extrema dificuldade de se estabelecerem novos parâmetros para macro-políticas de desenvolvimento ao nível nacional tem levado os governos nacionais, inclusive dos países fortes a buscar novas formas de regulamentação do comércio e das finanças internacionais uma vez que perdem cada vez mais o controle sobre o processo, e assim, sobre o seus próprios governos.⁷

Aqui é necessário uma distinção, durante todo o período fordista houve um sistema-mundo, segundo o conceito de Wallerstein, da economia internacionalizada. Porém, como ressalta Bihl(1992): “onde os Estados Nacionais tinham capacidade de se apresentar como instâncias regulatórias em face do processo dentro de um plano nacional de desenvolvimento”. Contudo, após 1973 e de forma crescente o que ocorre é uma transnacionalização do capital que se “despatria” de forma definitiva, seja produtivamente, seja especulativamente. As empresas, utilizando-se de um arsenal de escolhas estratégicas muito maior, proporcionado por todo o processo e que vai desde a microeletrônica até a superexploração de trabalho feminino em países miseráveis,

deslocam-se pelo mundo produzindo produtos ou partes deles em todas as regiões do globo se utilizando em cada uma delas de suas vantagens específicas. Murray (1983) coloca que a GM, por exemplo, produz um modelo de carro em sua rede europeia empregando trabalhadores espalhados em 39 plantas em 17 países.

Alguns dados e elementos são extremamente expressivos da situação atual, como mostra Jean Boissonnat⁸: Além da diminuição expressiva das taxas alfandegárias e do aumento de exportação em todos os países desenvolvidos e “em desenvolvimento”, o montante de investimentos diretos no exterior, ou seja, transnacionalização do capital é enorme; o fluxo anual destes investimentos atingiu US\$40 bilhões no final da década de 70, passou para 170 bilhões no final dos 80 e chega aos 200 bilhões atualmente.

Ainda mais preocupante do que isso, para aqueles que pretendem encontrar uma saída para a situação altamente desfavorável em que se encontram a classe trabalhadora e os Estados Nacionais frente a esta definitiva globalização do capital é o avanço do capital especulativo, financeiro, ou seja, improdutivo, o que representa menos empregos ainda. Boissonnat afirma que em 1995 as transações financeiras no globo atingem a marca de 1 Trilhão de dólares por dia, isto representa cem vezes mais do que é negociado por dia em relações comerciais. Percebe o quanto o capital se distancia do mundo da produção, o quanto há de artificial em toda a riqueza “produzida” hoje no mundo e o quanto isto é prejudicial em termos da diminuição crescente dos aparelhos produtivos ao nível mundial, logo de empregos.

⁷a este respeito as recorrentes propostas do grupo dos sete para o estabelecimento de regulações, como por exemplo a cláusula social, pela qual países com determinadas estruturas de exploração do trabalho não possam comercializar internacionalmente são expressivas deste processo.

⁸membro do Conselho Político monetário Francês em artigo publicado no Jornal da Tarde .13-01-1996. Caderno 12.

Diante deste novo panorama é imediata a indagação sobre as chances de sobrevivência de um modelo social-democrata de Welfare State, alicerçado na hegemonia política da classe trabalhadora, prosseguir. As dificuldades são imensas e o ceticismo aumenta. Adam Przeworski é taxativo:

“A Social-Democracia morreu com o advento da globalização financeira. Era um sistema desenhado para regular a vida de pequenos países e orientado para a exportação. Como a Suécia, por exemplo, pode competir no mercado mundial, manter a igualdade e o desenvolvimento interno?(...) Quando as barreiras internacionais caíram e o fluxo de capitais entrou na escala do trilhão, o sistema se tornou inviável”⁹

O que tudo isso evidencia, segundo o nosso entendimento, é que a relação razoavelmente orgânica e harmoniosa que se estabeleceu nos anos gloriosos entre política e economia, nação e globalização entra em fase de declínio, em um processo em que economicamente o mundo se encontra cada vez mais globalizado e politicamente cada vez mais fragmentado.

Assim, acreditamos que ocorre uma crise da capacidade de intervenção do Estado, como sujeito condutor do processo econômico. Isto não implica, necessariamente, a retirada do Estado da economia, como elemento estrutural do processo. Porém a sua reconceituação, onde este acaba por assumir um papel passivo, diminuindo enormemente sua capacidade de regular o desenvolvimento econômico, de maneira tal a promover políticas públicas que tenham a proteção social como pedra de toque. O gasto público tem aumentado em detrimento do gasto social.

⁹ Revista VEJA. 18-10-1995

Assim, como explicar o fato de que mesmo não sendo possível o estabelecimento de uma correlação forte entre Welfare State e crise econômica, como acima demonstramos, este enfrentar uma severa crise?

Acredito que as explicações são fundamentalmente de caráter político, uma vez que grupos de poder de direita e grupos de capital encontram na década novas estratégias de enfrentamento aos benefícios sociais concedidos pelo Welfare State, principalmente aquele de caráter Social Democrata.

Entre os novos recursos do capital, como já demonstramos, as facilidades de acumulação financeira e de transnacionalização produtiva, evidenciam o quanto aumenta a margem de barganha dos grupos empresariais frente aos governos que propunham medidas de políticas públicas de caráter social-democrata. Neste sentido, no caso sueco, por exemplo, é relevante ressaltar o estudo de Nýstrom(1994), que demonstra claramente como a remuneração dos capitais suecos eram maiores no país do que nas plantas ao redor do mundo, sendo ainda que a demanda interna não se apresentava em esgotamento e que a decisão pelo investimento fora obedeceu a outros critérios de avaliação que não os da lucratividade.

O fato é que as novas estruturas permitiram um aumento dos recursos disponíveis aos grupos empresariais para promover o processo de acumulação, seja sob a forma financeira, seja sob a forma produtiva. Esta nova conjuntura enfraqueceu enormemente o poder de gestão econômica dos Estados Nacionais, principalmente daqueles que possuíam um mais alto índice de taxaço e benefício social.

Desta maneira a questão teórica que se apresentava e ainda se apresenta como pano de fundo, como questão básica para a organização da classe trabalhadora, aquela que

historicamente optou pela ideologia social democrata, volta com mais força: É possível à esfera da política, entendida aqui como o Estado, dominar ou ao menos domesticar o ritmo e o processo de acumulação do capital? Durante a fase de ouro da vigência do fordismo e do keynesianismo esta resposta parecia ser afirmativa, o sucesso de uma série de países desenvolvidos de tipo social democrata apontava nesta direção, e „no caso sueco, ao menos até 1976, isto parecia como uma questão já resolvida.

A década de oitenta acabou com estas certezas, trazendo novos desafios para as organizações da classe trabalhadora no mundo desenvolvido, em especial para aquelas situadas em países de tradição social democrata. A ênfase significativa que foi colocada no Estado como promotor do desenvolvimento, centralizador e árbitro de toda a divergência, nas palavras de Bihl (1992), o “verdadeiro mestre de obras” sob o fordismo/keynesianismo, parece estar enfrentando desafios de ordem prática. Uma nova conceitualização da esfera da política talvez seja a única forma de um movimento da classe trabalhadora de caráter social democrata aliado aos setores dinâmicos da sociedade, conseguir responder ao novo panorama da economia globalizada, principalmente financeirizada, onde o poder dos Estados Nacionais passa a ser questionado.

É fundamental ressaltar que este Estado “mestre de obras” ao qual nos referimos, não está sendo questionado apenas em sua capacidade macroeconômica de condução, mas também em toda a estrutura de relacionamento burocratizante, massificador e, por vezes, autoritário, com que foi adentrando progressivamente a âmbitos privados de vida dos seus cidadãos. Neste sentido, as críticas de Habermas e Rosanvalon, sobre as características autoritárias e o perigo massificador-burocratizante do Welfare State, assumem absoluta relevância.

Assim, concluímos este item ressaltando a extrema dificuldade do Welfare State de caráter social democrata resistir às tendências liberalizantes da economia mundial na década, ressaltando a ligação orgânica existente entre o projeto e a estratégia políticos de uma classe trabalhadora, orientada via social democracia, e a capacidade de gestão da economia nacional do Estado. Procuramos com isso evidenciar que a aclamada crise do Estado-Nação não apresentou, nem apresentará as mesmas características entre os países, sendo muito maior para aqueles de tipo social democrata, onde o imperativo do mercado não se apresenta como o elemento central “organizador” da sociedade.

1.3. Teorizando a Década

Do que foi exposto no capítulo, fica claro que a década de oitenta e o início dos anos noventa apresentam-se como panorama de intensa diversidade. Isto no primeiro momento pode não parecer um elemento ruim. Pois a diversidade em si não é problema. Torna-se problemática quando ressaltamos a necessidade inerente do modo de produção capitalista de expansão contínua, como na conclusão do capítulo dois, pois que aí releva-se a necessidade do estabelecimento de estratégias de controle e respostas às disfuncionalidades do sistema que podem gerar uma crise no processo de acumulação.

A extrema insegurança que se instalou no cenário internacional, no que diz respeito aos investimentos, às taxas de câmbio, falências e quebras de bolsa expressa a delicada situação em que se encontra o sistema ao nível global quando não há mecanismos internacionais com efetiva capacidade de controle sobre os astronômicos fluxos, principalmente financeiros que cruzam o mundo à velocidade dos satélites.

Assim, como apontam diversos autores (Mattoso1995, Lipietz1991, Harvey1992, Offe1993), o capitalismo desenvolvido enfrenta a dificuldade de condicionar novamente o processo de reprodução do capital e o processo de reprodução social. A este problema Offe denomina “capitalismo desorganizado”, Mattoso “crise de um padrão de desenvolvimento”, Lipietz e Harvey “crise do modo de regulação”. Respeitadas as diferenças metodológicas dos autores, em comum temos a posição de que o esgotamento das regulações macroeconômicas de caráter keynesiano ao nível dos Estados-Nação não foi substituído por outros instrumentos, outro padrão de regulação, sejam nacionais ou

internacionais capazes de assegurar uma mínima organicidade entre o desenvolvimento econômico e o desenvolvimento social, como nos moldes da “época de ouro”.

A dificuldade de regulação macro-política e econômica ao nível dos estados é, em muito, consequência da instabilidade do sistema comercial e principalmente financeiro internacional após a quebra do acordo de Bretton Woods, com crescente onda especulativa e flutuação constante de todas as moedas internacionais ocasionando uma situação de incerteza que obstaculiza a maior parte dos planos de médio e longo prazo dos governos nacionais.

Desta maneira, se os “anos gloriosos” trouxeram um verdadeiro crescimento do Estado em todas as esferas da vida social, bem como uma crescente necessidade de efetiva intervenção do mesmo na economia, com reais benefícios ao nível dos Estados-Nação, a década de oitenta passa a expor as dificuldades operacionais que estes mesmos passam a enfrentar diante dos processos de transnacionalização produtiva. Ressalte-se que ao longo do período 1985-90, os fluxos de Investimento Direto no Exterior (IED) cresceram à taxa anual de 34%, enquanto o comércio internacional cresceu a taxas de 13% e o PIB mundial a taxas de 12%. (Canuto.1994). Também os processos de especulação financeira atingem terrivelmente os Estados, ao intensificar-se a velocidade de giro e de deslocamento dos capitais especulativos, os países passaram a enfrentar as dificuldades da incerteza de poder contar com capitais de empréstimo, também, estrangeiros por um tempo razoável.

A questão que se formula diante da constatação das dificuldades crescentes de regulação da economia dentro do âmbito dos Estados-Nação diz respeito a quais outras alternativas de organização de instituições de controle e mediação de caráter político com

dimensões internacionais poderiam prover o necessário controle de um processo de acumulação, produtiva e financeira, do capital que cada vez mais torna-se independente dos Estados-Nação.

Ao nosso ver a questão apresenta a mesma dificuldade que antes discutimos a respeito do processo de organização da classe trabalhadora em entidades políticas de caráter nacional. Pois que o capital se orienta por uma lógica eminentemente sistêmica, de maneira tal, que não obstante suas associações e braços políticos, necessita menos da prática da associação, da sua integração coletiva para reagir. Como ressaltamos, o poder individual do capitalista é muito grande e pouco dependente da associação dos capitalistas individuais, embora esta não seja irrelevante.

Os Estados e demais instituições políticas, por sua vez, se organizam muito mais em termos de uma lógica dialógica, através do plano da integração social pela via do consenso¹⁰. Apesar da inclusão da lógica sistêmica no Estado, através da excessiva burocratização, esta instituição ainda se quer como o resultado da conjunção das vontades individuais. Como representante do povo, logo, sua atuação tem que se dar através de processos de argumentação racional visando o consenso e/ou convencimento, seja parlamentar, seja popular, para suas atitudes. Isto por sua vez recoloca o problema do dinamismo distinto e assimétrico de esferas e de suas instituições que se movem ou não segundo parâmetros eminentemente sistêmicos ou dialógicos.

¹⁰ tanto aqui, como neste mesmo procedimento que utilizamos ao tratar da diferença da lógica coletiva entre associações do capital e do trabalho, a base da idéia de dissociação entre lógica sistêmica e lógica dialógica é baseada na teoria habermasiana, sistematizada no "Teoria da Ação Comunicativa" em especial no capítulo sexto .

As dificuldades que atingem as instituições sindicais são em muito idênticas ao caso dos Estados-Nação e demais Instituições Internacionais plurinacionais, e dizem respeito à própria lógica de ordenação das esferas econômica e política da sociedade.

Esta assimetria, distinção na realocação de posturas diante das modificações históricas, como propomos é de caráter estrutural e se manifesta de formas diversas, segundo às especificidades de cada momento histórico.

Assim, os principais elementos históricos que propiciam a perda de capacidade de controle do processo de acumulação pela esfera da política ao nível dos Estados-Nação na década de oitenta, são, segundo o nosso entendimento, a transnacionalização produtiva, as novas formas de produção, a crescente financeirização da riqueza e junto a ela a instabilidade do sistema financeiro internacional após a falência do acordo de Breton Woods, como procuramos descrever ao longo do texto.

Disto depreende-se que as formas de adaptação dos Estados-Nação à realidade do capitalismo internacional não só passam a ser mais difíceis, como extremamente vulneráveis, visto que a instabilidade ,principalmente financeira, do capitalismo internacionalmente, impede a planificação a médio e longo prazo, além do que coloca uma série de riscos para a autonomia decisória dos Estados.

A capacidade de instituições transnacionais regularem este imenso espaço de mercados principalmente financeiros, mas também produtivos, que se instalou continua no entanto sendo questão aberta.

Esta questão assume relevância especial no nosso estudo, pois no caso das organizações da classe trabalhadora , no capitalismo desenvolvido, que optaram pela estratégia política social democrata, as possibilidades efetivas de controle da economia

por parte do Estado eram de fundamental importância para a possibilidade de sucesso do modelo. No caso sueco isto se torna patente, visto que ,praticamente durante quarenta anos, o Partido Social Democrata (SAP) e a Central Operária (LO) formavam um bloco organicamente ligado, aparecendo e agindo na maioria das vezes como uma só instituição. Desta maneira, uma vez garantida a organicidade entre ambos e assegurada a hegemonia política do SAP, como governo, a questão do sucesso da classe trabalhadora passava praticamente para o âmbito do Estado.

Assim, não era mais a questão sobre quais conquistas e vitórias a classe conseguiria nos planos e barganhas salariais o que ali assumia maior relevância, mas sim, quais seriam as possibilidades desta classe, como governo, promover um modelo de desenvolvimento, sob um modo de produção capitalista, porém crescentemente benéfico à classe trabalhadora.

É por este motivo que dedicamos nesta dissertação um especial interesse à crise do Estado, por entender que esta, se apresenta como elemento de fundamental importância, especialmente, para pensarmos o caso da crise do sindicalismo e da organização do movimento da classe trabalhadora, de tipo social democrata, o que é ainda mais nítido no caso sueco. Este se apresenta como modelo, poderíamos chamar, “típico” do dilema fundamental que acompanha toda a proposta social democrata de estratégia política da classe trabalhadora, qual seja, quais as possibilidades de controlar o sistema capitalista de produção através da hegemonia política, expressa como posse efetiva do governo.

CAPÍTULO II

ELEMENTOS ESTRUTURAIS DO MODELO SUECO

A relação entre o sucesso da Suécia em garantir mínimas taxas de desemprego durante a década de oitenta e o sucesso dos sindicatos em garantir uma das maiores taxas de filiação da história do capitalismo são os fenômenos que nos interessam propriamente nesta tese. Contudo, estes dois fenômenos, segundo a nossa concepção, podem ser mais claramente entendidos se antes descrevermos em linhas gerais quais são os elementos fundamentais, do ponto de vista da estrutura política e econômica, que conformam o chamado “modelo sueco”, e, portanto, o escopo de possibilidades estratégicas, principalmente sindicais, no período.

São vários os elementos que compõe o modelo, aqui apresentamos aqueles que se encontram de maneira praticamente unânime expostos na bibliografia internacional: a hegemonia extraordinária do Partido Social Democrata que, de 1932 a 1994 se manteve fora do governo por apenas dez anos, os índices recordes de filiação sindical, que oscilaram entre 85% a 90% na década de oitenta, a extrema fragmentação e debilidade dos partidos de oposição, a universalidade dos benefícios sociais, o pleno emprego, já que praticamente de 1945 a 1990 a taxa de desemprego aberto nunca foi superior a 2,0%, a extremamente centralizada estrutura de negociações salariais, 18X em nível nacional, até a década de oitenta, paz industrial, altas taxações, setor público expandido, empregando, após a década de sessenta, cerca de 1/3 da PEA, uma política de ativação do mercado de

trabalho altamente eficaz e agressiva juntamente com uma política de definição salarial, “política de solidariedade salarial”, pela qual se deveria pagar salários iguais para trabalhos iguais, que se mostraram altamente interdependentes e peculiares no caso sueco.

Assim, antes de examinar mais rigorosamente a estrutura das políticas propriamente ligadas ao mercado de trabalho e à garantia de emprego, bem como a estrutura de organização sindical sueca, achamos por bem descrever neste capítulo, sucintamente, estes elementos que conformam o modelo em sua especificidade e que são condicionantes das políticas de emprego e sindicais.

2.1.O Modelo de Welfare State

O objetivo básico desta primeira parte do nosso texto é descrever estruturalmente como se compôs o modelo sueco de relações de trabalho, onde o sindicalismo sueco se insere de maneira particular, em comparação com o resto da Europa no período. Para tanto, julgamos ser necessário descrever, ainda que sucintamente, os principais elementos do assim chamado “modelo sueco”. A descrição do tipo de Welfare State sueco, no seu contorno básico, facilitará o entendimento das dinâmicas sindicais e uma abordagem comparativa com outros modelos. Começamos justamente por uma tentativa de classificação do Welfare State sueco ,segundo alguns critérios teóricos que passamos a explicitar:

Concordamos inicialmente com Arretche (1995)¹¹ que afirma ser Welfare State um fenômeno, essencialmente, do século vinte, de proporções aumentadas a partir da crise da bolsa norte-americana de 29 e ainda maiores após a segunda grande guerra mundial, especialmente em se falando de capitalismo desenvolvido europeu.

Este fenômeno começou a ser investigado a partir de então com maior ênfase e preocupação, porém ainda não como um fenômeno em si, com sua própria dinâmica, mas, muitas vezes, apenas como consequência de desequilíbrios ou modificações de um padrão estatal de tipo liberal.

De fato, os estudos iniciais, da década de 50 e 60, como apontam Esping-Andersen (1991), Arretche(1995), Draibe(1994), se preocuparam quase que exclusivamente com o

¹¹ Arretche,Marta S. Emergência e Desenvolvimento do Welfare State: Teorias Explicativas. In BIB.n-39,1995,ANPOCS pág-3.

aumento do nível de gastos, não percebendo a especificidade do fenômeno Welfare State como conformador de um padrão econômico e de sociabilidade distinto.

Foi a partir da década de oitenta, ainda segundo Arretche e Draibe, que as análises começaram a se sofisticar, saindo da “caixa preta dos gastos públicos”, como afirma Esping-Andersen, e partindo para a análise dos tipos de gastos, de sua natureza e das implicações políticas e sociais, a partir dos grupos privilegiados e dos critérios de distribuição de tais gastos.

Neste sentido, foi Titmus um dos autores que fez avançar a discussão sobre o estudo do Welfare State ao propor uma separação básica entre dois tipos fundamentais de Welfare State: residual e institucional.

Segundo este autor, o Welfare State de tipo residual se caracterizaria pelo fato de que o Estado só assumiria a responsabilidade pelo provimento dos bens primários à medida em que a família e o mercado, por algum motivo, se mostrassem incapazes de assim proceder. Tal característica conformaria modelos de Welfare State de caráter assistencialista e dirigidos para as parcelas marginalizadas da sociedade.

O segundo tipo de Welfare State, institucional, se caracterizaria pela universalidade de seus provimentos, atendendo a toda a população. Neste modelo, 19Xos préstimos estatais estariam fundamentados na noção de direitos básicos de cidadania.

Esta abordagem de Titmus abriu uma nova vereda para o estudo e classificação do Welfare State para além da mera análise quantitativa dos gastos públicos, a partir da relevância dada aos fundamentos éticos dos programas e da relação que as políticas de Welfare State estabeleciam com o mercado e com as famílias, no sentido de delimitar, no caso dos residuais, ou ampliar, no caso dos institucionais, o escopo de escolhas

estratégicas e a segurança de cada cidadão diante do mercado de trabalho. Outros autores desenvolveram esta linha de pesquisa, buscando uma maior precisão conceitual face ao trabalho de Titmus, utilizando o amparo da pesquisa empírica.

Esping-Andersen (1991) aparece então com uma importante contribuição ao debate ao propor uma nova conceituação: “regimes de welfare”.

A idéia básica do autor consiste em classificar os diferentes regimes segundo a estrutura das relações que se estabelecem entre Estado, mercado e família em cada caso.

Segundo o autor poderíamos identificar, para o capitalismo desenvolvido do pós-guerras, três tipos básicos de Welfare State.

01- Liberal- neste caso a assistência provida pelo Estado seria sempre residual, tendo como paradigma a idéia de que o Estado não deve interferir no funcionamento do mercado a não ser em casos de extrema necessidade. O mercado é tido como o grande princípio alocador de recursos e como o motor do progresso social. Nestes casos nenhum novo projeto de sociedade ou de cidadania se estabeleceriam a partir do Estado. Segundo Esping-Andersen (1991:108): “a consequência é que este tipo de regime minimiza os efeitos da desmercadorização, contém efetivamente o domínio dos direitos sociais e edifica uma ordem de estratificação que é uma mistura de igualdade relativa da pobreza entre os beneficiários do Estado, serviços diferenciados pelo mercado entre as maiorias e um dualismo político de classe entre ambas as camadas sociais”.

02- Corporativo- Neste modelo a influência do legado histórico de um corporativismo estatal é marcante. Segundo Esping-Andersen, seriam modelos conservadores e fortemente corporativos, não sofrendo com a obsessão liberal pela eficiência do mercado como princípio alocador fundamental da economia, o que faria

com que a concessão de direitos sociais não fosse uma questão tão controversa. Contudo, ali predomina a preservação das diferenças de status, de maneira tal que a característica e o nível de direitos estão ligados à situação de classe e de status e sua relação com o Estado. Assim, como o Estado acaba sendo um promotor das diferenças de status instituídas, estes Welfare States não tem características redistributivas. Sendo que do ponto de vista social, caracterizaria-se pelo “subsídio”, ou seja, o Estado só interfere quando a capacidade da família servir aos seus membros se exaure.

03- Social-Democrata- segundo o autor, de todos os tipos este seria o mais raro, a denominação social-democrata se deveria ao fato de que justamente os países sob esta orientação política foram aqueles que implantaram este terceiro tipo, no qual os princípios de universalismo e desmercadorização dos direitos sociais se estenderam. Segundo o autor, a política de emancipação destes regimes estaria baseada numa relativa autonomia do cidadão em face da família e do mercado. Assim, “ ao contrário do modelo corporatista-subsidiador, o princípio aqui não é esperar até que a capacidade de ajuda da família se exaure, mas sim o de socializar antecipadamente os custos da família. O ideal não é maximizar a dependência da família, mas capacitar a independência individual”. (Esping-Andersen,1991;110).Este regime, em geral, ao contrário dos outros, adota o pleno emprego como estratégia fundamental, pois este garantiria a capacitação individual e, por não onerar o Estado com os desempregados, poderia propiciar a universalização dos benefícios, facilitada pelo aumento da base de arrecadação fiscal em uma situação de pleno emprego.

De maneira geral, podemos perceber nesta categorização extremamente ampla de Esping-Andersen uma preocupação em delimitar os tipos de Welfare State segundo a

maior ou menor proteção e garantia que o indivíduo teria de subsistência independentemente de sua posição no mercado e na relação familiar. Aqui a idéia foca justamente na relação entre direitos de cidadania, incluindo direito à subsistência e à capacidade de trabalho.

Esta maneira de pensar o Welfare State nos parece bastante propícia, pois trata-se justamente de procurar estabelecer em que medida estes regimes conformam ou não um novo padrão de sociabilidade e de solidariedade social, pautado em novas relações entre Estado, família e mercado, o que implica dizer, em que medida o Welfare State influencia o padrão de mudança, ou não, da estrutura social

Van Parijs (1994) é um outro autor que procurará estudar o Welfare State não apenas a partir dos gastos, mas, assim como Esping-Andersen, preocupado com os fundamentos culturais e morais sob os quais os diversos modelos de Welfare State se baseiam, buscando encontrar no formato geral dos modelos os seus fundamentos éticos. Segundo este autor, o fundamento ético principal dos três modelos básicos de Welfare State segundo sua concepção seriam distintos, propiciando uma dinâmica de sociabilidade distinta.

Os três modelos básicos segundo o autor poderiam ser intitulados de Bismarckiano, pautado no princípio da segurança, Beveridgiano, pautado no princípio da solidariedade e finalmente o modelo Painiano, baseado no princípio da equidade. Aqui os nomes são dados em função dos homens que primeiro os propuseram, o autor busca assim uma classificação conceitual a partir das experiências históricas conhecidas, não obstante, uma vez delineados os seus fundamentos, estes podem servir para a análise de diversos países tanto quanto estes se aproximem, mais ou menos, dos modelos gerais.

01- O Modelo de Bismarck- neste modelo os trabalhadores renunciam obrigatoriamente a uma parte de suas rendas presentes que irá constituir um fundo de segurança para seus problemas futuros: saúde, acidentes, etc.

A motivação básica do indivíduo neste modelo é de caráter individualista, pois que em larga escala, através da ação estatal, este modelo se assemelha, em sua lógica, à idéia do seguro, onde se paga no presente pela tranquilidade face à incerteza do futuro. Este tipo de Welfare State associa diretamente a relação de direitos à capacidade de pagamento, ou seja, à sua posição no mercado de trabalho. Não apresenta assim nenhum problema para a idéia liberal de contrato social. Sendo que todo e qualquer provimento do Estado só se faz *a posteriori*, ou seja, após as contribuições e em casos em que fique claramente demonstrada a necessidade do indivíduo em recebê-los (doenças, acidentes, etc.)

02- Modelo de Beveridge- segundo este modelo proposto pelo parlamentar inglês, nas discussões sobre o futuro do desenvolvimento inglês no pós segunda guerra, todos aqueles que têm renda, renunciam obrigatoriamente a uma parte de seus rendimentos para constituir um fundo que fornecerá a todo membro da sociedade um nível mínimo de renda para suprir suas necessidades básicas.

Neste modelo, conserva-se a idéia de que não se deve pagar àqueles que não demonstrem vontade de trabalhar, contudo, ao contrário do modelo bismarckiano, aceita-se que se realizem transferências *ex ante*, ou seja, anteriores a contribuição dos mesmos. Obviamente este modelo não pode se pautar única e exclusivamente no princípio da segurança, como o primeiro. A diferença fundamental aqui é que este se pauta no princípio da solidariedade.

A idéia de solidariedade aqui está fundamentada no procedimento intelectual, proposto por Dworkin, qual seja, a noção de véu de ignorância.

O véu da ignorância consiste em uma situação hipotética na qual nós não saberíamos que posição ocuparíamos em uma sociedade, na qual haveria diferenciais de status e rendas dentro de uma situação de recursos escassos.

O mais razoável nesta situação seria se colocar em um ponto intermediário onde poderíamos conceber um mínimo de provimentos necessários, que se tornariam de direito geral, o que garantiria minimamente nossa subsistência fosse qual fosse nossa posição na sociedade futura.

Neste sentido, transferências *ex ante* poderiam ser aceitas como necessárias para suprir os diferenciais de talentos e posições na sociedade. Aqui a idéia base é a de solidariedade, contudo, como ressalta o autor, uma solidariedade ainda pautada no interesse individual. Sendo que, no limite, as transferências teriam como fundamento capacitar para o trabalho, ou seja, impedir uma maior dependência e um maior gasto futuro com o beneficiado.

Ainda é necessário ressaltar que o próprio Beveridge assumia que este modelo só poderia funcionar, a longo prazo, em uma situação de pleno emprego.

03- O Modelo de Paine- Neste modelo todos aqueles que têm renda renunciam obrigatoriamente a uma parte de sua renda para constituir um fundo que servirá para pagar incondicionalmente a todos os membros da sociedade uma renda básica padrão.

Este modelo mantém em comum com o modelo proposto por Beveridge a idéia de que é aceitável transferências *ex ante* para aqueles que não tenham contribuído ainda, porém difere deste porque, ao contrário do segundo, não restringe as transferências

àqueles que estejam em necessidades ou que não possam conseguir por si mesmos o seu sustento.

Van Parijs afirma que seria necessário encontrar um novo princípio moral pelo qual um tal Estado pudesse se legitimar. Este princípio seria justamente a idéia de equidade, segundo a qual dar-se-ia condições mínimas equiparáveis a cada um, de início, para a satisfação de suas necessidades básicas. Esta renda seria incondicional e geral, independente das diferenças de talento e renda dos membros da sociedade, de maneira a ser equitativa. O fundamento é o de que, antes de tudo, a sociedade deve garantir a mínima sobrevivência dos seus membros independentemente de qualquer situação. De uma certa maneira, o autor leva o procedimento do véu da ignorância às últimas consequências, ou seja, uma situação em que alguém não tivesse nada, nenhum talento ou condição, e a partir da situação limite elabora o modelo de Welfare State.

Se tentarmos estabelecer alguma relação entre os modelos de Welfare State propostos por Esping-Andersen e Van Parijs e o caso sueco, poderíamos dizer que o modelo sueco estaria classificado, obviamente, como social democrata, por Esping-Andersen e como beveridgiano, por Van Parijs.

Vejamos o porquê: o modelo sueco de desenvolvimento sempre foi pautado no pleno emprego como estratégia econômica fundamental. Segundo os vários economistas do SAP (Partido SocialDemocrata), que esteve ininterruptamente no governo de 1938 a 1976, e da LO (Central Operária Nacional), o pleno emprego era a condição fundamental para a implantação de um sistema de provimento de serviços de educação, saúde, transporte, verdadeiramente universal e incondicional. Isto porque em uma situação como esta a capacidade fiscal do Estado estaria aumentada, sendo que o nível de despesa estatal

com o provimento de seguros em dinheiro para custear os desempregados seria praticamente nulo. Ainda mais, no caso do SAP, como partido social democrata tendo como base de sustentação política a LO, central operária nacional, o pleno emprego obviamente representaria também uma expressiva força de negociação da classe, por inexistência do exército industrial de reserva.

Além disto, políticas de ativação do mercado de trabalho e a política de solidariedade salarial, das quais trataremos à frente, visavam, conjuntamente, incentivar o funcionamento, a dinâmica e a eficácia do mercado de trabalho, bem como garantir, principalmente através do princípio da solidariedade salarial, segundo o qual se deveria pagar salários iguais a tarefas iguais, independentemente das empresas, a maior igualdade possível entre as categorias, bem como os menores diferenciais salariais possíveis entre categorias, o que de fato ocorreu durante as décadas de cinquenta até oitenta, onde a Suécia figurava como a mais estreita hierarquia salarial do mundo.

Assim, buscava-se propiciar um padrão de negociação salarial, em nível nacional, que garantiria a cada cidadão o máximo possível de benefícios universalmente. Os benefícios corporativos não se apresentavam como realmente relevantes até meados da década de setenta, quando desenvolvimentos na estrutura do mercado de trabalho, que à frente examinaremos, começaram a dificultar a política de estreitamento da hierarquia salarial e a política de solidariedade salarial.

Desta maneira, as necessidades de subsistência dos cidadãos são garantidas, via de regra, independentemente de sua posição no mercado, ou seja, de sua contribuição passada, ex ante, para lembrarmos a definição de Van Parijs.

Contudo o provimento destas não é incondicional, sendo que o seguro-desemprego é a última forma de benefício que o cidadão, obviamente em idade e condições de trabalhar, recebe. Antes disto, este tem que passar por uma série de etapas, que vão desde a peregrinação pelas agências públicas de realocação e treinamento profissional até o emprego temporário, para só então , caso mesmo assim não tenha conseguido alguma inserção como trabalhador, receber o seguro desemprego. Este processo não dura menos de dezesseis meses, como veremos na seção que trata da política de ativação do mercado de trabalho sueco. Assim, em 1980, a título de exemplo, 3% do PIB foram destinados a políticas de ativação, requalificação e realocação do mercado. Deste montante, apenas 10% eram destinados ao pagamento do seguro desemprego.

Diante disto, poderíamos dizer que se trata de um modelo baseado no universalismo dos direitos, contudo voltado para a idéia fundamental de capacitação para o trabalho, segundo a qual cada indivíduo deve arcar consigo mesmo, através de seu trabalho, não sendo lícito, p+7Xnem ético o provimento de rendas a quem não quer trabalhar. As antecipações de benefícios funcionam muito mais como uma rede de segurança que garante a preparação dos indivíduos para o trabalho, do que como uma expressão de benefícios pautados numa noção de direitos humanos e universais incondicionais.

2.2. Elementos estruturais do Estado Sueco¹²

A Suécia é uma monarquia parlamentarista, sua constituição é composta de quatro documentos básicos: a Lei de Sucessão (1810), a Lei de Liberdade de Imprensa (1949), a Lei sobre a Forma de Governo (1974) e a lei de Liberdade de Expressão (1991).

Segundo a Lei sobre a Forma de Governo, os princípios fundamentais que regem o Estado Sueco são a soberania popular, a democracia representativa e o parlamentarismo. Sendo que o rei só exerce funções protocolares de chefe de Estado, não tendo propriamente nenhuma função ou poder político.

A estrutura parlamentar, desde 1971, funciona em regime unicameral.

Buscando ampliar o espaço de participação democrática no governo, desde os ministérios até toda a rede capilar de órgãos a eles subordinados existe uma junta diretiva, sempre formada por funcionários de carreira, funcionários indicados politicamente pelo governo e membros das organizações da sociedade civil, com especial ênfase para os membros das principais confederações patronais e sindicais.

A título de exemplo, no que diz respeito especificamente aos órgãos ligados às questões industriais e do trabalho, não há comissão em que não figure representantes sindicais, seja ao nível municipal, provinciano ou nacional.

A administração local é fortemente incentivada na Suécia, como forma de garantir uma maior participação, transparência e controle democrático por parte dos cidadãos.

¹² Os dados utilizados na composição dos itens 2.2, foram colhidos, na sua maioria, através das informações oficiais contidas nos sites do Instituto Sueco (Swedish Institute), do Parlamento Sueco (Riksdag Sverige)

Este modelo é devido em muito à tradição cultural de auto-gestão que figura como um dos princípios da social democracia sueca.

Somam-se ao todo 288 municípios, sendo que estes estão reunidos em vinte e três províncias, que ,com certa semelhança aos nossos estados federativos, formam um elo intermediário entre o governo nacional e os municípios.

A Administração Local

Na Suécia há dois tipos de órgãos que respondem pelo governo regional: Os governos municipais (Kommun) e os Governos das Províncias.

A divisão de trabalho entre eles é fundamentada basicamente no espaço geográfico e na amplitude da política a ser implementada. Assim, por exemplo, a política de saúde devido ao fato de que muitas vezes hospitais, centros médicos, planos de socorro emergencial são responsáveis por mais de uma municipalidade é de responsabilidade dos governos provinciais.

A estrutura de funcionamento das municipalidades, principalmente, é extremamente influenciada pela comunidade, sendo que muito de sua parte administrativa é preenchida por eleição pública, com voto universal. Assim, cerca de 50.000 cargos nas administrações municipais e provinciais suecas são preenchidos por eleição.É necessário salientar, que não se trata de cargos no legislativo, mas sim em toda uma rede capilar de juntas, conselhos e comissões presentes nas mais diversas áreas e secretarias, uma vez que estes órgãos são privilegiados como uma forma de aumentar a participação política comunitária, principalmente no nível municipal.

Outro elemento que favorece a democratização das administrações regionais diz respeito à autonomia bastante razoável que estas possuem no que diz respeito ao seu financiamento. Os impostos diretos, ou seja, diretamente cobrados e revertidos para as administrações regionais constituem a maior fonte de renda das mesmas. Além disto, elas são responsáveis diretas pelo fornecimento e conseqüentemente pela cobrança de uma série de serviços, como água, trânsito, etc.

Um elemento que liga esta ênfase na administração regional, com relevante autonomia, ao modelo sueco de pleno emprego é o fato de que estas são as grandes responsáveis pela ativação das políticas de emprego, uma vez que, como se verá a seguir, a maioria dos projetos voltados para qualificação, recolocação de empregos são gerenciadas pelas administrações locais. Além disto, a principal fonte de arrecadação fiscal das administrações regionais são os impostos sobre a renda salarial, de maneira tal que estas passam a investir pesadamente no pleno emprego, como forma de garantir a sua própria capacidade de governar.

2.3.O Sistema Partidário Sueco¹³

Até 1988 o sistema partidário sueco era considerado um dos mais estáveis do mundo, contando, desde 1921, com apenas cinco partidos, os quais poderiam ser claramente divididos em dois blocos: socialistas (SAP-Partido Social Democrata e Partido Comunista, posteriormente denominado Partido da Esquerda) e burgueses (Partido do Centro, antigo Partido Agrário, Partido Liberal e Partido Moderado, antigo Partido Conservador). É necessário ressaltar que na Suécia o termo burguês se refere a não-socialista apenas, não tendo nenhuma implicação pejorativa, necessariamente.

Origem dos Partidos:

Partido Liberal e Partido Conservador

A base do sistema partidário sueco se erigiu no parlamento bicameral de 1866. Sendo que com a industrialização e a urbanização iniciadas no final do século passado começaram as primeiras divergências sociais de massa entre o conservadorismo rural e o radicalismo das cidades.

Contudo, nunca houve uma verdadeira dissensão entre o Partido Conservador e o Partido Liberal (FP- Folkpartiet) e Partido Moderado (Moderaterna).

Na Suécia os agricultores representaram, em grande medida, os elementos populares do conservadorismo, juntamente com a burguesia industrial, os altos funcionários, a nobreza e os militares. As formações políticas de tipo liberal surgiram

¹³ os dados contidos no item 2.3, foram colhidos na sua maioria no site oficial do Instituto Sueco, do Parlamento Sueco, bem como nos sites dos próprios partidos. Visando facilitar a leitura do texto, optamos por colocar a referência completa de todos os sites partidários no final do trabalho.

entre as camadas profissionais liberais urbanas, congregando no campo os pequenos agricultores e artesãos.

Estes dois partidos têm propostas e atuações políticas muito próximas, sempre foram defensores da mínima intervenção estatal na economia, da flexibilização do mercado de trabalho e da negociação salarial descentralizada.

Partido Social Democrata (SAP- Socialdemokratiska Arbetapartiet)

A terceira força surgida na política sueca e que, de pronto, se tornaria a maior, foi o movimento operário. Os sindicatos foram a base de massa sobre a qual se assentou a formação, já em 1889 do SAP. O norte ideológico da social democracia sueca foi a social-democracia alemã. Contudo, ao contrário destes, os social-democratas suecos entraram em contato desde cedo com os grupos de abstemios (temperance) e até mesmo com as igrejas heterodoxas no meio rural. Assim conseguiram um eco considerável também no meio rural. A vitória do partido em 1932, se deveu justamente à chamada aliança “verde-vermelho”, agrários e social-democratas.

O partido se apresenta como uma dos mais extraordinários casos de permanência no poder ,por via democrática, deste século. Tendo vencido as eleições em 1932, foi reeleito a cada seis anos, até 1976. Perdeu as eleições ,no entanto, retornou em 1982 e se manteve novamente no poder até 1991.

O partido conseguiu garantir este sucesso não apenas através de suas políticas de emprego e a universalização dos benefícios sociais. Foi fundamental uma modificação na sua plataforma política de maneira a abarcar cada vez mais os setores da classe média que se desenvolveram durante o século, baseados nos trabalhadores do setor de serviços e nos

profissionais liberais. Assim, o partido desde muito cedo abandonou o ideário socialista, as idéias de estatização da produção, assumindo um discurso pragmático, voltado para a qualificação do trabalho e da empresa sueca, para uma política salarial responsável e participativa, fundada na interação constante, negociada e, razoavelmente, pacífica entre capital e trabalho.

Partido Comunista

Este grupo se formou como dissidência em face do que julgavam ser uma política extremamente moderada da social democracia sueca, sua base era a juventude e alguns intelectuais do SAP.

Quando da primeira guerra mundial, em que a Suécia declarou neutralidade, o grupo radicalizou os seus ataques e, inspirado pela revolução bolchevique de 1917, acabou por fundar o PC incorporando-se à Terceira Internacional em 1921.

Posteriormente mudou de nome, passando de Partido Comunista para Partido da Esquerda (Vansterpartiet). Suas posições são mais radicais que as da social-democracia, basicamente a dissidência central está relacionada com as exigências de maior democracia econômica. Estes requerem um maior controle sobre fundos criados a partir do lucro das empresas, para serem geridos pelos trabalhadores, maior taxaço sobre o lucro do capital, maior nível de intervenção dos trabalhadores nas empresas. Contudo, em geral, tendem a votar com a social-democracia no parlamento.

Partido de Centro (antigo Partido Agrário)

Partido que teve importância fundamental no início do século, quando metade da população sueca era agrária, formada por médios proprietários. Este foi o principal aliado do Partido Social-Democrata para vencer as eleições de 1932, que levariam este partido ao poder, de onde só sairia 44 anos após.

O partido foi perdendo progressivamente seu poder juntamente com o processo de urbanização e de concentração de propriedade no campo. Assumindo então uma postura cada vez mais moderada, desligando-se dos laços com a social-democracia. Passou a ser o representante do grande proprietário rural, mudando sua denominação para Partido de Centro e assumindo posições muito próximas às posições do Partido Moderado. Sua importância política vem decrescendo desde então, nunca representa, em média, mais que 10% dos votos.

Marco Formal das Relações Partidárias

O sistema eleitoral sueco visa minimizar a dissensão partidária, para tal as eleições se realizam conjuntamente para todos os cargos políticos: parlamento, governos provinciais, municípios e câmaras.

Desta maneira as eleições necessariamente se convertem em assuntos nacionais. O sistema de atribuição de cadeiras é proporcional, em nível nacional. Sendo que é necessário que um partido tenha obtido pelo menos 4% dos votos nacionais para se ter direito a uma cadeira no parlamento.

Visando uma maior democratização do processo eleitoral os partidos recebem subvenções estatais para concorrer nas eleições. Uma rígida legislação eleitoral dificulta grande parte do financiamento de campanhas por doações, não obstante o partido social democrata acaba se beneficiando da mesma, pois até 1986, a Central operária (LO) trabalhava em sistema de dupla filiação em relação aos seus sindicatos, de maneira tal que quem se filiasse a ela, estaria automaticamente filiado ao SAP. Isto implicava num repasse de taxas de filiação que incrementavam em muito a capacidade econômica do partido.

As subvenções estatais são de dois tipos: subvenção de partido e subvenção de secretaria.

A primeira é destinada aos partidos que tenham pelo menos um representante eleito no parlamento e que tenham tido, no mínimo 2,6% dos votos nas últimas eleições.

A segunda subvenção é destinada àqueles que tiveram pelo menos 4% dos votos na última eleição ,sendo proporcional ao número de cadeiras.

Esta estrutura jurídica, juntamente com o processo nacional de eleições para todos os cargos conjuntamente, facilitam uma estabilização dos quadros partidários, bem como uma dinâmica eleitoral despersonalizada, voltada para uma discussão das propostas partidárias. O que de fato ocorre, uma vez que o nível de variação do voto do eleitor entre os diversos partidos nos diferentes níveis, municipal, das províncias (“ estados”) e federal é muito baixo. Em geral, não mais que 5% dos eleitores tendem a votar em partidos diferentes para cada seção, não obstante isto seja permitido pela legislação.

2.4. Relações entre Capital e Trabalho na Suécia¹⁴

Na Suécia, a principal clivagem entre as centrais e os sindicatos não é de ordem política ou ideológica, desde a sua origem, a divisão fundamental se deu segundo as categorias socio-profissionais de seus membros e segundo os ramos de atividade. Os trabalhadores manuais são organizados pela central LO (Landsorganisationen), enquanto que os funcionários, os chamados “colarinho branco”, se filiam à central TCO (Tjänstemännens Centralorganisationen) e os profissionais com formação acadêmica são organizados pela SACO (Sveriges Akademikers Centralorganisationen).

Os sindicatos ligados ao movimento operário se constituíram primeiramente, e, desde o começo até agora, se posicionaram como a mais poderosa força política entre os sindicatos. De fato a ligação entre estes e sua central (LO), criada em 1898, e o Partido Social-Democrata (SAP) foi umbilical no seu início. Sendo estes sindicatos o grande pilar de sustentação do partido social-democrata em seu começo, tanto do ponto de vista político, como mesmo financeiramente, uma vez que até a década de oitenta havia a institucionalização da dupla filiação, ou seja, qualquer sindicato que se filiasse a LO, seus membros estariam automaticamente filiados ao SAP, o que implicava em um repasse de porcentagem da taxa de filiação ao partido. Vale ainda dizer que o próprio Partido Social-Democrata foi criado um pouco antes da LO, em 1890, pela reunião em associação de 50 sindicatos operários, ou seja, o SAP foi criado para ser o ramo institucional dos sindicatos operários dentro do Estado.

¹⁴ neste ítem, além do material bibliográfico disponível, utilizamos as informações disponíveis nos sites do ministério do trabalho sueco, da central operária sueca (LO), além do material já coletado junto ao Instituto

A outra grande central existente na Suécia, criada em 1900, é a TCO, central que congrega todos os trabalhadores não-manuais, os chamados colarinho branco, dos níveis mais baixos até o secundário, não englobando porém os trabalhadores não-manuais de nível universitário. A central responsável pela organização dos trabalhadores não-manuais universitários é a SACO.

Esta divisão independe do fato de o trabalhador pertencer ao setor privado ou público. Se, por exemplo, o indivíduo exerce trabalho manual, operário em um porto sob jurisdição municipal, ele é filiado a central operária, a LO, do mesmo modo como outro que exerça tal função em uma empresa privada. Não obstante, como veremos adiante, isto pode gerar disputas entre os sindicatos por sua filiação, bem como problemas relativos a benefícios extras acrescentados ao salário, caso das empresas privadas.

Este panorama de criação das centrais ligadas aos trabalhadores foi acompanhado desde cedo por uma centralização, que se deu inicialmente como reação defensiva, das organizações patronais, com a criação da central patronal dos empregadores privados: SAF (Svenska ArbetsgivarFöreningen) (Therborn, G. & Glucksman, C.B. 1983)

Esta centralização inicial dos sindicatos, juntamente com a vitória da social-democracia em 1932, levou à uma dinâmica de amplas negociações entre capital e trabalho, com um governo hegemônico de tipo social-democrata. Esta situação criou as condições favoráveis para a implantação, que segundo vários autores se deu efetivamente no acordo de Saltsjobaden de 1938, de uma política de desenvolvimento pautada na negociação industrial e salarial entre as centrais e o patronato, fundada em uma noção de

“responsabilidade salarial” e “desenvolvimento com equidade” em nível nacional.(ver Durand,J.P.1994, Meidner,R. 1994, Leite,M.P. 1985)

Assim, desde a década de quarenta as negociações entre patronato e as centrais se deram em nível altamente centralizado ,com grande fidelidade dos sindicatos. Segundo vários autores, esta centralização permitiu um maior controle dos fluxos e comportamentos econômicos, ao permitir um maior controle, sincronização e projeção dos comportamentos políticos dos principais atores envolvidos, qual seja sindicatos e patronato.

Os problemas que esta política de centralização passou a ter que enfrentar, começaram a se intensificar na década de setenta e emergiram com grande força na década de oitenta, porém trataremos disto no terceiro capítulo do texto, aqui tratamos apenas de descrever, em linhas gerais, o processo de formação e o desenho básico das estrutura de relações salariais e políticas entre sindicato e patronato.

De maneira geral, a partir desta estrutura de institucionalização, o processo de negociação salarial na Suécia se deu, ao menos até a década de oitenta, seguindo cinco etapas básicas(Rehn.G.& Viklund,B.1995) :

Primeiro: Debate entre o governo, centrais sindicais e patronais sobre a política econômica a ser adotada. Visando se estabelecer um acordo básico a respeito, de maneira tal que as requisições dos sindicatos e associações patronais nas diversas negociações consequentes se enquadrem em um padrão que não esteja em franca oposição à política nacional de desenvolvimento.

Segundo: Negociação entre a SAF e a LO bem como entre as centrais dos colarinhos-brancos e empregados públicos e suas referentes confederações patronais (

SAF para os empregados no setor privado, Federação das Municipalidades, Federação das Províncias, Agência do Governo Central para os empregados públicos), a fim de estabelecer os níveis básicos de reajustes por setores, entre outros itens, por setores. Geralmente estes acordos influenciaram, ao menos até o início da década de oitenta, de maneira extremamente forte o comportamento dos sindicatos e empresas.

Terceiro: Negociações setoriais, tratando mais detalhadamente da formalização, aplicação e modificação dos acordos nacionais entre as centrais. Sendo que a LO é formalmente a central que sinaliza o padrão geral dos acordos em nível nacional.

Quarto: Negociação no nível das companhias. Sendo que aí segue-se parte dos acordos nacionais, obrigatoriamente. Contudo, há espaço para deliberar sobre rendas adicionais entre seus membros. Este processo passou a ser cada vez mais comum, sendo nomeado na bibliografia como “institutionalized wage drift”, onde se vai além do que o acordo salarial nacional do setor industrial havia estipulado. Muito embora a central patronal, o SAF não recomende esta prática, ela passou a ser cada vez mais comum na década de oitenta.

Quinto: variação do nível salarial segundo indivíduos com ou sem o envolvimento dos companheiros de trabalho. É uma concepção de “wage drift” que passou a se tornar cada vez mais importante quando do estabelecimento do pleno-emprego. De tal maneira que com o tempo se tornou um elemento normal na determinação final do salário. Desde 1975, cerca de metade do total da renda salarial nas indústrias manufatureiras tem sido “wage drift”. Só que isto tem levado a conflitos entre os sindicatos e confederações e provocado “catching-up demands” que não podem ser satisfeitas sem uma clara e rápida mudança em toda a estrutura salarial.

Esta estrutura de negociação com grande importância dada ao nível nacional, ou seja, às negociações entre as centrais sindicais e patronais, foi fundamental para que o modelo de pleno emprego pudesse vigorar, bem como para o crescimento econômico até a década de setenta. Como veremos em seguida, a implantação das estratégias macroeconômicas de desenvolvimento pautadas no pleno emprego, tendo como pontos fundamentais a “política de solidariedade salarial” e a “política para o mercado de trabalho ativo” eram extremamente dependentes de uma estrutura de negociações e pactuações centralizada e homogênea, pacífica, contínua e que pudessem apresentar razoável grau de previsibilidade.

O estilo de negociação que a Suécia adotou por décadas, até final dos anos setenta, foi classificado por diversos autores como sendo um corporativismo tripartite do tipo societal, com o padrão geral das negociações no “peak-level”(cúpula), ou seja, as centrais como o grande referenciador de todo o processo de negociação trabalhista para o resto da sociedade, no caso, negociações setoriais, por sindicatos e no interior das empresas(Brulin,G.& Nilsson,T.1991)

É necessário colocar a maneira como estamos utilizando o termo neste trabalho. A bibliografia tem tratado do termo de diversas maneiras, ampliando ou reduzindo o escopo de significação do mesmo.

Nesta dissertação entendemos por corporativismo aqueles modelos, implantados em vários países, onde “os interesses organizados do trabalho e do capital estabelecem padrões institucionalizados de negociação em vários níveis da sociedade. Esta forma de cooperação não exclui os conflitos.

O que é significativo para os sindicatos e para os empresários, no corporativismo de tipo societal é que a organização dos principais agentes envolvidos na negociação centralizada é “espontânea”, ou seja, os sindicatos e centrais são a expressão de uma organização da sociedade civil que busca garantir e defender seus interesses e não instituições criadas artificialmente e/ou a força, como em regimes corporativos de tipo estatal-autoritário. Nos países de corporativismo societal, ambos os lados envolvidos sustentam a idéia de responsabilidade em comum pela racionalização, crescimento econômico e desenvolvimento empresarial. Esta mesma perspectiva “corporativa básica” é expressa em negociações e cooperação seja ao nível global ou seja no nível da empresa” (Brulin & Nilson: 1991;329). Sendo que, para complementar a nossa indicação, o corporativismo aqui é entendido como uma estrutura política típica ,pela qual o capitalismo avançado pode integrar os grupos sócio-econômicos organizados (do capital e do trabalho) em um sistema de representação e cooperação no nível das lideranças com mobilização e controle social de suas respectivas bases.

Dentro desta breve indicação do nosso entendimento do termo e baseando-se no esquema de relações trabalhistas acima proposto, podemos indicar o sistema sueco, pelo menos aquele que predominou até início da década de oitenta, como um tipo de corporativismo societal, onde os agentes envolvidos se organizaram sem tutela do Estado e mantiveram o seu relativo grau de independência nas negociações. Sendo que as centrais eram reconhecidas pelos sindicatos como suas legítimas representantes.

2.5.A Importância Central do pleno Emprego

O pleno emprego tem sido o norte principal da política social democrata desde o início de sua chegada ao poder, quando em 1932 vence as eleições em uma aliança com o partido agrário.

A estratégia do pleno emprego aparece como crucial para as realizações prometidas pela social democracia, uma vez que à sua existência estão condicionados: o aumento de legitimidade do SAP frente ao movimento da classe trabalhadora, a ampliação da base fiscal de arrecadação, o que permite por sua vez um maior investimento no crescimento econômico, na pesquisa tecnológica e na qualidade de vida. O Welfare State universalista, nos moldes suecos, só foi possível graças ao pleno emprego. (Meidner:1994, Faria:1996, Boyoux,P.& Sapir:1993)

De fato, quando se observa a estrutura de políticas para ativação do mercado de trabalho, a parcela do PIB destinada a elas (1,5%), o aumento crescente do emprego público, entre outros elementos, percebe-se claramente que o SAP não mediu esforços, ao menos até a década de oitenta, para garantir o pleno emprego a qualquer custo, fazendo deste o objetivo prioritário de sua plataforma política. Os dados a seguir nos mostram a diferença significativa do modelo sueco frente a alguns países capitalistas desenvolvidos, no que diz respeito ao tratamento dado à questão.

Tabela 06-Despesas relativas às políticas do mercado de trabalho -1990(em % do PIB)

	medidas ativas	medidas passivas	total
Suécia	1,10	0,40	1,50
Noruega	0,20	0,20	0,40
Dinamarca (89)	0,15	0,45	0,60
Alemanha	0,17	0,20	0,37
Inglaterra	0,10	0,16	0,36
França(89)	0,08	0,17	0,25
Japão	0,05	0,18	0,23
Estados Unidos	0,05	0,10	0,15

fonte: OCDE; "Perspectives de L'Emploi".1991.Paris apud Bouyoux & Sapir:1993;97.

Esta proporção extremamente alta de investimento em relação ao PIB, resultou em uma política de ativação do mercado de trabalho, visando garantir a qualificação, mobilidade e realocação da força de trabalho (medidas ativas). De maneira tal que fossem mínimas as despesas destinadas propriamente ao seguro desemprego (medidas passivas). Assim, o sucesso sueco em garantir uma mínima permanência no desemprego foi notável

Um dos métodos utilizados para analisar a situação do desemprego em um país consiste em comparar o fluxo de entrada em desemprego e a duração do indivíduo nesta situação. De tal maneira que a taxa de desemprego pode ser dividida em dois fatores: o fluxo mensal de novos desempregados ,em relação a PEA (População Economicamente Ativa), e a duração média destes no desemprego, exprimida em meses. Deste ponto de vista, podemos perceber a capacidade que o sistema sueco teve durante toda a década de oitenta ,através da política ativa do mercado de trabalho, em impedir o desemprego de

longa duração. Sendo este o ponto fundamental que proporcionou a este país apresentar taxas de desemprego muito mais baixas do que a média europeia no período. A tabela abaixo deixa claro que o diferencial na taxa não se encontra tanto no ritmo de entrada no desemprego, mas muito mais no ritmo de saída deste.

Tabela 07-Fluxo de entrada e de duração em desemprego 1988

	Fluxo de entrada(% da PEA)	Duração média (meses)
Suécia	0,5	3
Alemanha	0,4	16
França	0,6	21
Itália	0,2	36
Inglaterra	0,9	10

fonte: Layard,R. (1991), Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market,Oxford University Press, apud Boyoux,P. op.cit. pág.94

O principal objetivo e resultado da política sueca de emprego foi justamente impedir o desemprego de longa duração, que além de ser mais custoso para o Estado, aumenta a cada mês o perigo de continuação no desemprego. Isto é devido à defasagem na qualificação deste desempregado. De fato, quando examinamos as políticas de mercado ativo de trabalho implementadas na Suécia, percebemos uma ênfase clara no processo de requalificação e realocação do trabalhador, o chamado “seguro-desemprego” se afigura como a última das medidas adotadas no socorro ao desempregado.

Os resultados suecos no período foram altamente satisfatórios, em 1990, a porcentagem dos desempregados em longa duração no desemprego total sueco não chegava a 5%, enquanto nos países da Comunidade Europeia esta oscilava de 35% a 70% ,dependendo do país.

Se atentarmos para as cifras, podemos considerar o pleno emprego como um objetivo realizado, já que entre 1945 e 1988 o desemprego jamais ultrapassou a barreira dos 2,5%.

Para realização deste objetivo, vários elementos políticos foram fundamentais, dentre eles:

A política para ativação do mercado de trabalho, que durante a década de oitenta absorveu em seus programas algo em torno de 4% da PEA em média, que caso contrário figurariam na lista de desempregados.

A extraordinária expansão do emprego público nas décadas de sessenta e setenta e a manutenção dos índices durante a década de oitenta, de maneira tal que o Estado passou a servir como barreira de contenção à entrada de mulheres no mercado de trabalho que formaram a esmagadora maioria dos empregados públicos, tópico que será tratado à frente.(ver Alestalo,M:1991,Hagen,K.: 1991)

A estrutura de negociação salarial centralizada e razoavelmente pacífica, que permitiu sempre uma sincronização e capacidade de planificação do desenvolvimento econômico do país. Dentro desta estrutura de negociações, o plano de solidariedade salarial teve papel fundamental do ponto de vista tanto político como de estratégia econômica, constituindo-se como uma das especificidades do caso sueco.

De uma maneira geral, podemos indicar dois elementos centrais que permitiram a manutenção do pleno emprego: a política macroeconômica e a política de ativação do mercado de trabalho.(ver Meidner,R.:1994, Kolberg,J.E & Andersen,G.E.: 1991, Therborn,G. e Gluksman,C.B.:1983)

A política macroeconômica constituiu-se na Suécia, principalmente após o segundo choque do petróleo, em um sentido bastante diferente da grande maioria do capitalismo desenvolvido, ou seja, não foi o combate a inflação o foco privilegiado da estratégia, mas antes, o pleno emprego.

Durante os anos setenta, esta política se caracterizou por expansão monetária e expansão do emprego público, no objetivo de manter o emprego após o primeiro choque do petróleo. Neste sentido, como trataremos mais profundamente em seguida, o Estado foi o grande responsável pela contenção do desemprego. Entre 1973 e 1980, o emprego público sueco cresceu 38,7% enquanto cresceu apenas 16% na Comunidade Econômica Européia.

Um problema que começou a ficar claro em relação a esta política diz respeito ao fato de que esta visava manter a progressão dos salários reais. Contudo, com o aumento excessivo dos salários nominais no período, o governo realizou entre 1976-77 uma desvalorização visando restaurar a competitividade do produto sueco em nível internacional. Não obstante, como apontam vários autores (Bouyoux, P. & Sapir, A.: 1993, Glyn, A.: 1995) estas desvalorizações não colocaram em questão o problema dos aumentos do salário real, que durante a década vinham subindo acima dos índices de produtividade, o que contrariava a própria lógica do modelo, do ponto de vista estratégico, uma vez que os instrumentos como a negociação salarial nacional e centralizada, a política de solidariedade salarial e a proclamada política de responsabilidade salarial por parte do SAP, colocavam ampla ênfase na necessidade de sincronizar a relação entre salário, produtividade e competitividade em nível nacional, para garantir a eficácia do modelo.

A década de oitenta, nosso foco privilegiado de análise, representa uma modificação no panorama geral da política macroeconômica. Esta década foi marcada por uma forte contração monetária juntamente com a desvalorização de 16% em 1982. No período entre 1977-83 a desvalorização total da coroa sueca foi da ordem de 35%. Assim, a década foi marcada por uma forte contração monetária e pelo ajustamento dos aumentos salariais em paridade com os aumentos de produtividade. Já que no período anterior, 1973-79, a produtividade havia crescido a taxas de 0,5% ao ano enquanto os salários cresceram 1,2% ao ano. Esta situação era macroeconomicamente insustentável, acrescentando-se ainda a isto o fato de que entre 1968-73 o emprego industrial havia apresentado um índice de crescimento negativo de -1,3% ao ano, ou seja, além dos salários subirem acima da produtividade, o nível de emprego só se mantinha graças ao emprego público. Isto levava a um aumento ainda maior das taxações e conseqüentemente restringia ainda mais a capacidade competitiva do empresariado sueco. No início da década de oitenta, a porcentagem do PIB destinada ao gasto público era da ordem de 55%, ocasionando uma série de pressões que tornam o pleno emprego cada vez mais insustentável nos moldes em que vinha sendo implementado até então, como veremos no capítulo seguinte. (ver Durand, J.P.:1994, Rothstein, B.:1994)

A política de solidariedade salarial

Dentro do planejamento macroeconômico do SAP, visando aliar eficiência e igualdade, foi fundamental o projeto do “plano de solidariedade salarial”, idealizado por Meidner, presidente da LO. A idéia central do plano de solidariedade salarial é que “a trabalhos iguais correspondam salários iguais”. Esta estratégia caracteriza-se por uma modificação marcante da lógica do mercado de trabalho liberal, onde o salário se

estabeleceria pelo livre jogo das forças de mercado. Este plano não tinha apenas a intenção de ser uma medida política humanitária, destituída de eficácia econômica. Pelo contrário, ele pretendia incentivar a racionalização e otimização do potencial produtivo das empresas, na medida em que forçava as mesmas a atingirem, ao menos, o patamar médio de produtividade nacional em seus setores.

O funcionamento do plano foi bastante eficaz até a década de setenta, este era baseado na extremamente centralizada estrutura de negociação salarial em nível nacional. As três principais LO, TCO e SACO, negociavam em nível nacional com o SAF (principal central patronal), bem como com o Estado, no caso dos funcionários públicos, os patamares salariais e de reajustes para cada função. Sendo que, até a década de setenta, eram estreitamente seguidos os acordos nos níveis provinciano e municipal pelos diversos sindicatos a elas filiados.

Este acordo em nível nacional com ampla lealdade dos sindicatos nos outros níveis, tornava extremamente difícil para uma empresa quebrar os acordos pagando salários abaixo do piso estabelecido em acordo nacional, devido à explosão de greves com amplo apoio público e institucional. Desta maneira, aquelas empresas que por incapacidade tecnológica e administrativa não conseguiam chegar aos patamares médios de produtividade viam-se obrigadas a fechar suas portas.

Por parte dos sindicatos isto não era visto como uma tragédia, uma vez que, devido à extremamente ativa e dinâmica política voltada para o mercado de trabalho, estes empregados eram realocados em empresas mais produtivas. Assim, como afirma Rudolf Meidner, presidente da LO e um dos arquitetos do plano: “A idéia básica é a transferência de mão-de-obra para setores em desenvolvimento, o que geraria uma

dinâmica constante da economia, onde, através de um plano de desenvolvimento que procura alcançar e distribuir os benefícios da produtividade de maneira geral, ter-se-ia uma estrutura de produção e proteção ao emprego que contribuiria para o crescimento econômico” (1995:p.34)

Esta estratégia garantiu por algum tempo um patamar médio de produtividade da economia nacional, bem como uma relativa paz entre capital e trabalho, devido a uma certa homogeneização salarial. Do ponto de vista político, esta estratégia da social-democracia, visava garantir uma identificação de classe entre os trabalhadores, diminuindo a fragmentação dos interesses dos mesmos, em uma situação altamente descentralizada de barganha salarial, onde se poderia fomentar práticas que levariam os trabalhadores a se identificar mais com sua empresa do que com seus colegas de profissão. Esta centralização favorecia, além disto, uma certa sincronização dos ritmos da economia, principalmente no que diz respeito à relação entre salário, custo de produção e inflação.

Contudo, esta prática exigia uma grande capacidade de garantir a mobilidade da força de trabalho, bem como a sua capacitação e requalificação, se fosse o caso, para se adaptar às ofertas de trabalho. Isto era conseguido através de uma extremamente bem desenvolvida rede de serviços para ativação do mercado de trabalho.

2.6. A Política do Mercado de trabalho na Suécia¹⁵

Até o final da década de oitenta a estrutura do mercado de trabalho sueco era extremamente positiva, a porcentagem de população entre 16-64 anos de idade que tinham emprego era a maior do mundo. A diferença salarial entre o grau de ocupação por sexo era de 4%.

A intensa política do mercado de trabalho na Suécia se iniciou no final da década de cinquenta, tendo como principal finalidade facilitar e acelerar a adaptação da oferta de força de trabalho à demanda. O fundamento da política é a qualificação, de maneira tal que o principal a se oferecer para o desempregado é capacitação, em segundo lugar um estágio em algum centro de trabalho ou um trabalho temporário e só então, finalmente, um subsídio (“seguro desemprego”)

O órgão gerencial central é o Ministério do Trabalho, sendo os dois órgãos a ele filiados e mais diretamente envolvidos na questão: a Diretoria Nacional do Trabalho (AMS) e as Delegacias do Trabalho em cada província. Nestas delegacias se encontram os órgãos: Oficina de Emprego e os Institutos do Mercado de Trabalho (AMI)

A AMS é a autoridade central em questões gerais ligadas ao mercado de trabalho , determinando e regendo as diretrizes que norteiam o trabalho das delegacias, a AMS é quem repassa os recursos econômicos às delegacias

As delegacias são 23 ao todo, uma para cada província.

¹⁵ As informações contidas neste item, principalmente relativas as políticas de ativação do mercado de trabalho, foram retiradas em sua maioria do documento “ A Política para o Mercado de Trabalho na Suécia” publicado pelo Instituto Sueco em 1997, através da internet.

As oficinas de emprego, espécies de balcão de empregos respondem pelas solicitações tanto de empregados como de empregadores, são num total de 400, incluindo 50 de características específicas, respondendo por atividades mais segmentadas como informática, economia, contábeis, etc. Durante a década de 1980 foram monopólio público. Tendo também a função de fazer tramitar os pedidos de subsídios para o desemprego.

Os institutos são 120, são os órgãos fundamentais de pesquisa e treinamento da força de trabalho. As oficinas e os institutos são os locais privilegiados onde se desenvolvem a maioria das atividades ligadas a realocação, treinamento e encaminhamento de auxílios para estímulo do emprego e da qualidade.

As medidas para ativação do mercado de trabalho sueco podem ser divididas em dois tipos: medidas para estimular a demanda e criação de empregos e medidas para estimular a oferta de força de trabalho qualificada.

Medidas para estimular a demanda e a criação de emprego.

Subvenções ao recrutamento: desde 1984, visam facilitar a vida dos desempregados de longa duração e que estão registrados nas oficinas de emprego para que uma indústria ou comércio os empregue, estas medidas podem ser usadas para antecipar a ampliação de plantas produtivas ou para influenciar os empregadores a expandir a produção.

Subvenções para formação : visam facilitar ao empregador o aumento da capacidade de seus empregados. Outro fim desta medida e permitir aos desempregados

algum trabalho pelo tempo em que o empregado da empresa se ausenta para realizar o curso.

Estas subvenções não podem ultrapassar 50% do salário do funcionário e não podem ultrapassar período superior a seis meses.

Subvenções para Investimento próprio , para pessoas que estejam ou corram o risco de ficar desempregadas, visa ajudar a montar o próprio negócio. A condição é que o solicitante apresente uma idéia sólida à oficina de emprego. A subvenção equivale à remuneração que o solicitante teria direito em seguro desemprego, paga-se por um máximo de seis meses

Introdução ao Posto de trabalho para jovens menores de vinte anos, com gerência mútua das prefeituras e das delegacias provinciais se cumpre o Programa Municipal para Jovens visando principalmente combater o desemprego de longa duração ,com cursos e subsídios

O principal programa é o programa Datorek/Centro de Atividades que ensina informática, os participantes dedicam meia jornada durante doze semanas, a outra meia jornada é dedicada a atuação em estágios que visam a maior facilidade em entrar no mercado.

Incentivo ao Trabalho de Colaboração Social sua finalidade consiste em dar uma ocupação temporária aos desempregados maiores de 25 anos que não tenham conseguido um trabalho ou participar de alguma outra forma de política de mercado laboral.São mais

Seguro-desemprego- a ajuda em dinheiro em caso de desemprego se paga na Suécia através de dois sistemas distintos: o mais amplo é voluntário e se baseia na filiação a uma das 40 casas de “amparo”. Normalmente, estas casas estão vinculadas a uma organização sindical. O número de membros filiados é algo em torno de 3,8 milhões, o que equivale a cerca de 88% da população ativa.

Para se ter o direito de requisitar ajuda a uma destas casas é necessário estar filiado há pelo menos um ano ,antes do momento do desemprego e ter trabalhado ao menos durante seis meses. O solicitante tem que estar desempregado, ser solicitante de trabalho e estar registrado em alguma oficina de emprego. Outra condição é a de que esteja disposto a aceitar trabalho ou outra medida laboral que se lhe ofereça. O seguro enfim, é de 80% do último salário e se paga por um máximo de 300 dias. É a última das medidas oferecidas a um desempregado e não representa nem 10% do total dos gastos destinados à política de ativação do mercado de trabalho.

2.7. A Estrutura do Emprego na Suécia (décadas de 70 e 80)

O pleno emprego, como foi afirmado acima, se constituiu no mais importante alvo do modelo sueco para garantia das possibilidades de crescimento e de estabilidade de um sistema de Welfare State universalista como tal.

Contudo, não obstante a intensa atividade do Estado voltada às políticas de ativação do mercado de trabalho, a garantia efetiva do emprego, dos níveis bastante baixos de desemprego no país, se deveu à grande massa de empregos públicos criada, a partir da década de cinquenta e que se intensificou até o final da década de oitenta.

Queremos aqui ressaltar que no caso sueco o termo emprego público vai além da idéia de emprego no aparelho estatal, propriamente dito, visto que há um enorme contingente de pessoas alocadas em empresas privadas subsidiadas pelo governo e em planos de requalificação. Segundo Alestalo (1991;41), se incluirmos estes tipos de ocupação na conta do emprego público sueco, estes aumentariam a taxa de emprego público em relação ao emprego total em mais 8% na década de oitenta. Assim, quando utilizarmos o termo emprego público estaremos nos referindo a este conjunto, enquanto o termo emprego estatal será utilizado para designar os empregos criados no próprio aparelho do Estado.

Esta situação levanta uma série de questões para a análise da estrutura de desenvolvimento do Welfare State sueco e da composição de seu mercado de trabalho. Assim, Esping-Andersen (1991;14) em um estudo sobre os Welfare States escandinavos surgere uma mudança paradigmática na maneira de se tratar as pesquisas sobre mercado de trabalho nestes países.

Segundo o autor, a prática teórica que concebe o Welfare State e o mercado de trabalho como duas variáveis independentes e que, quando muito, busca analisar as relações entre ambos não pode mais dar conta das especificidades do caso escandinavo, em especial do caso sueco.

Esta idéia tradicional não seria gratuita, antes pelo contrário estaria diretamente ligada a uma noção teórica e a um programa político de modelo e função do Welfare State, qual seja, a idéia de que este deveria servir para corrigir e incentivar as disfunções do mercado de trabalho. Como coloca o autor, se examinarmos a maioria dos planos de Welfare State do pós-guerras, iremos encontrar uma ideologia comum de não intervenção no mercado de trabalho. Esta ideologia consistia em estimular ao máximo a capacidade e participação no mercado de trabalho, como base da própria idéia de pleno emprego. Uma vez que este modo de alcançá-lo, permitiria um potencial de arrecadação fiscal muito maior, juntamente com baixos gastos com provisão social aos desempregados.

O problema básico a ser enfrentado consiste no fato de que o desenvolvimento histórico dos países de Welfare State social-democrata, principalmente os escandinavos, resultou em profundas modificações neste período que se inicia com o pós-guerras, concebido pelo autor como o momento do moderno Welfare State, até a década de oitenta.

Estas modificações sociais e econômicas teriam composto um novo panorama sobre o qual a questão do mercado de trabalho deveria ser tratada.

A primeira modificação, considerada pelos autores como uma verdadeira revolução silenciosa, consiste em uma mudança social, cultural que influenciou

diretamente as políticas de pleno emprego, qual seja, o crescimento do movimento feminista e a entrada das mulheres no mercado de trabalho.

Isto porque a noção de pleno emprego desenvolvida anteriormente, em uma versão como a de Beveridge, por exemplo, concebia o pleno emprego para todo homem capaz de trabalho (*able-bodied men*). A inclusão das mulheres como população economicamente ativa muda radicalmente as tarefas de um governo interessado em perseguir o pleno emprego.

Assim, o Estado passa a se responsabilizar crescentemente por políticas que, de alguma forma, fossem capazes de integrar este enorme novo contingente ao mercado de trabalho.

Esta situação é uma das causas do processo que se acelera após a segunda guerra mundial e que consiste no aumento extraordinário do emprego público na parcela do emprego total. Os Estados Nacionais escandinavos se tornam verdadeiras máquinas de produzir emprego, na década de oitenta tinham em média de 25% a 30% da força de trabalho empregada por eles.

Evidentemente, isto gerou uma nova situação na relação do Welfare State com o mercado de trabalho, dada a característica *sui generis* desta instituição. Como coloca Alestalo (1991;45), o Welfare State (escandinavo) se tornou o maior patrão na sociedade, tendo poder de pagar salários através da taxaçaõ das indústrias no setor privado. Contudo, ao mesmo tempo em que se torna um ator (como patrão) no mercado de trabalho, ele tem o poder de definir (como Estado) os parâmetros institucionais e jurídicos a partir dos quais as negociações trabalhistas se dão.

Ainda mais, os níveis de taxaço das indústrias, as possibilidades do emprego público, bem como as garantias ao desemprego por parte do Estado, podem influenciar em larga medida o comportamento dos trabalhadores no mercado de trabalho.

Dadas estas condi es, autores como Kolberg(1991), Andersen (1991) e Alestalo (1991) defendem a idéia de que, no caso sueco, o Welfare State toma o próprio mercado de trabalho possível, sendo o principal veículo de transforma o da atividade industrial.

Assim, o Welfare State influencia sistematicamente o comportamento das demais institui es sociais (mercado de trabalho, família, estrutura de classe, etc.), conformando em larga medida as possibilidades de escolhas estratégicas.

No que diz respeito   rela o entre o Welfare State e o mercado de trabalho, seriam tr s os elementos a serem observados a fim de compreender como este estaria influenciando a composi o do mercado de trabalho e o comportamento dos trabalhadores e patrões.

01- as condi es nas quais as pessoas sairiam do mercado de trabalho e entrariam no *status* de clientes do Welfare State, principalmente no que diz respeito ao desemprego e   aposentadoria.

02- as condi es nas quais as pessoas poderiam reivindicar por absten o do trabalho (doenças, gravidez, etc.)

03- as condi es nas quais as pessoas procuraram e conseguem trabalho.

Neste item trataremos mais detalhadamente dos elementos 2 e 3, isto porque acima já desenvolvemos uma análise da estrutura de políticas de ativa o do mercado de trabalho, no caso sueco, e de todas as etapas que o desempregado deve cumprir até que possa chegar   condi o de mero receptor de seguro-desemprego.

O foco da nossa questão aqui está sobre a nova função que o Welfare State assume, de *p+5Xforma crescente, após 1950: a função de empregador. A questão fundamental a ser resolvida é justamente saber em que medida o pleno emprego neste país só pode ser mantido graças ao emprego público. Além disto, caso assim seja, pretendemos examinar sobre quais condições se produziram estes empregos, em quais setores, para que público preferencial e quais as consequências disto para o mercado de trabalho sueco. Sendo que na segunda parte deste texto, procuraremos analisar quais as relações entre estas mudanças e o desenvolvimento das relações trabalhistas e das estratégias sindicais suecas na década de oitenta.

Contudo, antes de partirmos para a questão central desta seção, o Welfare State como empregador, achamos relevante apresentar alguns dados que demonstram como a estrutura legal de regulação das relações trabalhistas, nestes modelos de Welfare State escandinavos, pode influenciar o comportamento da força de trabalho, suas atitudes no mercado de trabalho, principalmente feminina, em decisões de vida familiar, como por exemplo a maternidade.

Se atentarmos para as duas tabelas que se seguem poderemos ter um exemplo de como os índices de abstenção ao trabalho, legalmente permitida, são muito maiores do que a média internacional.

Tabela 08-Média de dias não trabalhados por ano por motivo de doença

	Suécia	Alemanha	França	Inglaterra	EUA
1980	21.0	12.9	14.9	20.0	5.0
1981	19.6	12.9	14.9	20.0	5.0
1982	18.5	—	15.1	—	4.9

fonte: OECD (1985)Measuring Health Care 1960-1983. Table f5.

Como apontam Kolberg e Esping-Andersen (1991;19), a ampla possibilidade de abstenções que a legislação permite influenciar diretamente as próprias escolhas de planejamento familiar. Assim, por exemplo, ocorre uma alta taxa de abstenção de mães com filhos em todas as faixas de idade, chegando em 1985, a uma situação em que quase metade das mães que trabalhavam e tinham filhos menores de dois anos estavam ausentes do trabalho por “any given day”.

Isto posto, podemos perceber a importância da estrutura jurídica criada a partir destes Welfare States para conformar toda uma gama de estratégias pessoais de escolha e de consequente relações trabalhistas no mercado de trabalho sueco.

Partindo agora para o ponto principal, podemos perceber que o Welfare State escandinavo, e principalmente o sueco, apresentou uma enorme expansão de sua capacidade de absorver internamente as demandas de emprego, como se percebe claramente entre os anos 1975-85.

Tabela 09- Porcentagem do emprego estatal no emprego total. 1975-85

	1975	1980	1985
Suécia	25.5	30.7	33.1
Noruega	19.3	21.9	23.8
França	14.3	15.6	17.8
Alemanha	13.9	14.9	16.0
Inglaterra	20.8	21.1	21.8
Canadá	20.3	18.8	20.0
Estados Unidos	17.8	16.5	15.8

apud Alestalo, M: 1991, p.41

Assim, percebe-se claramente a ampliação deste setor no emprego total no período, no caso sueco, podemos perceber o quanto o emprego público foi o principal responsável pela manutenção do pleno emprego a partir da análise do diferencial de sua taxa de crescimento frente à taxa de crescimento do emprego total no período.

Tabela 10-Emprego Total e Emprego Público nos Países Escandinavos 1970-1985

(em centenas)

	1970	1980	1985	cresc. Médio anual 1970-79	cresc. médio anual 1980-85
<i>Emprego Total</i>					
Dinamarca	2,400.8	2,436.0	2,533.0	0.2	1.0
Noruega	1,641.9	1,828.0	1,951.2	1.6	1.7
Suécia	3,853.8	4,232.3	4,298.7	1.0	0.3
<i>Emprego Público</i>					
Dinamarca	558.0	888.2	947.0	7.4	1.3
Noruega	436.1	578.0	677.5	4.6	4.3
Suécia	1,103.4	1,730.4	1,841.5	5.7	1.3
<i>%do emprego público no emprego total</i>					
Dinamarca	23.2	36.5	37.1	—	—
Noruega	26.6	31.6	34.7	—	—
Suécia	28.6	40.9	42.8	—	—

fonte:apud Kolberg & Andersen (1991;43)

Isto posto cabe averiguar em que tipo de funções preferencialmente estes empregos foram criados. O que pode identificar, parcialmente, quais as direções estratégicas que estes Estados escandinavos, em especial o sueco, tomaram quanto às características da provisão dos bens sociais primários, tais como educação, saúde e serviços sociais.

O que parece claro, ao examinarmos a tabela seguinte, é que a imensa maioria dos empregos criados pelo Estado sueco foram destinados às três tarefas de welfare que citamos.

Tabela 11-Participação dos setores de saúde, educação e serviços sociais (SES) no emprego total (01), Participação do emprego público nestes três setores(02), participação do emprego público nos três setores dentro do emprego total(03) em 1985.

	% do SES no emprego total	% do setor público no total de empregos em SES	% do emprego público em SES no emprego total
Dinamarca	28	90	25
Suécia	26	93	25
Itália	12	85	11
França	15	75	11
Inglaterra	16	77	12
Estados Unidos	17	45	8

fonte: WEEP Data Bank 1990, apud Kolberg & Esping-Andersen (1991)

Podemos perceber que estes dados parecem evidenciar o incremento da atividade do Welfare State no provimento dos bens sociais primários em caráter universalista, o que explicaria porque nos três serviços em questão a participação do Estado é quase a totalidade dos empregos.(93% na Suécia).

2.8. Welfare State Feminino ?

As taxas de emprego público (estatal ou não) expostas no ítem anterior, apontam claramente na direção do crescimento do Welfare State não mais como regulador do mercado de trabalho, mas como patrão preferencial.

Contudo, do ponto de vista da estrutura social, da estrutura do mercado de trabalho, cabe ainda averiguar quais os grupos que vieram a compor o quadro ampliado de funcionários do Welfare State e sobre quais condições.

O que pretendemos demonstrar neste ítem é a estreita relação entre o crescimento do emprego no Welfare State e a entrada das mulheres no mercado de trabalho. O que os dados nos permitem afirmar é que o Estado foi o principal responsável pela inserção das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que estas, em 1985, ocupavam 2/3 do total de empregos públicos.

Tabela 12- Porcentagens de emprego feminino no emprego total, no emprego público e percentagem do emprego público feminino no emprego total. Suécia (1970-85)

	<i>1970</i>	<i>1980</i>	<i>1985</i>
<i>%do emprego feminino no emprego total</i>	39.4	45.0	47.0
<i>%do emprego feminino no emprego público</i>	57.9	65.6	67.4
<i>%do emprego público feminino no emprego total</i>	15.2	23.6	25.8

fonte: apud kolberg & Esping-Andersen (1991;51)

A participação das mulheres no mercado de trabalho não se deu, contudo, apenas como funcionárias públicas, o que os dados parecem apontar é que, além desta condição, estas foram o grupo social que prioritariamente passou a ocupar os postos de trabalho em

regime de tempo parcial, de tal maneira que também 2/3 destes empregos foram ocupados por mulheres, em 1985.

Tabela13- Relação entre emprego parcial, emprego feminino e emprego público

Porcentagens de trabalho em tempo parcial em relação ao emprego total(01)			
	1970	1980	1985
Dinamarca	17.3	23.1	23.0
Noruega	22.9	28.2	28.9
Suécia	22.0	30.4	30.0
Porcentagem de emprego feminino no total do emprego em tempo parcial			
	1970	1980	1985
Dinamarca	84.7	86.6	79.7
Noruega	76.4	77.0	77.2
Suécia	75.8	73.7	74.2
Porcentagem do emprego público no total do emprego em tempo parcial			
	1970	1980	1985
Dinamarca	38.1	60.7	56.4
Noruega	33.6	39.6	43.0
Suécia	34.7	44.9	48.2

apud, Alestalo, M. 1991:53.

O que os dados acima, no seu conjunto, indicam é que o sucesso do pleno emprego sueco, de uma certa maneira, esteve muito mais dependente da capacidade de expansão do emprego público do que de qualquer outra forma de criação de emprego.

Esta ampliação do emprego público trouxe uma série de novas conformações para o padrão de relações sindicais, para a estrutura de escolhas individuais, principalmente familiares e para o próprio papel do Estado frente à política econômica e a política de

negociação e definição salarial, uma vez que este passou a ser o maior de todos os patrões.

A discussão que aqui nos interessa, diz respeito às implicações deste alargamento do emprego público para as relações sindicais e para a política de negociação salarial. Isto porque, como veremos na segunda parte deste texto, a partir da década de oitenta começam a crescer os problemas relativos à capacidade de pagamento da salários por parte do Estado, que não conseguia se equiparar às empresas. Desta maneira, o próprio Estado passou a ser um dos grandes empecílios para a ativação da “política de solidariedade salarial”, por ele proposto. Antes de partirmos para o exame desta questão, um outro problema deve ser enfrentado, diz respeito a saber se poderíamos considerar o funcionalismo estatal sueco como um grupo, classe, com certo padrão de homogeneidade, que se constituiria como comunidade de interesses a partir do laço de pertencimento comum, qual seja, ser funcionário público. Isto porque, caso tal fenômeno ocorresse , a estrutura de relações sindicais suecas sofreria grande mudança.

2.9. Emprego Público e Atuação Sindical

Apresentados os dados que demonstram o aumento significativo do emprego público no emprego total sueco, cabe perguntar como isto poderia estar afetando as orientações político-partidárias do mercado de trabalho, ou seja, se esta nova configuração do mercado de trabalho estaria trazendo consigo um novo panorama nas relações políticas, no fortalecimento ou enfraquecimento dos partidos e sindicatos.

Assim, trata-se de examinar o comportamento do funcionalismo público sueco, onde a questão principal a ser tratada é saber se poderemos considerar este funcionalismo público como tendo uma atuação política única, particular, fundada em um interesse coletivo gerado pela condição de funcionário público.

Se formos atentar para a atuação política dos membros do funcionalismo público sueco durante a década de sessenta e setenta, podemos perceber que, em sua estrutura interna, este reproduz a mesma prática do setor privado da economia. Isto quer dizer que os funcionários públicos que exercem função manual tendem a ter uma ação mais radical, semelhante ao que ocorre no setor privado. A mesma semelhança acontece no procedimento dos funcionários públicos “white collars” que politicamente são mais moderados, como o são os funcionários no setor privado.

Isto se deve à estrutura de filiação sindical vigente no país, já que as negociações salariais são realizadas em nível nacional pelas centrais sindicais que congregam as diversas categorias, sinalizando, tanto para o setor público como para o setor privado as taxas salariais e demais decisões acordadas em nível nacional.

Assim sendo, como os interesses político-econômicos de cada grupo de funcionários dentro do Estado não são garantidos em função disto, mas sim pelos acordos nacionais das centrais e sindicatos ligadas a seu ramo de atividade, não há nenhuma estrutura jurídico-institucional que incentive uma formação de consciência coletiva e, conseqüente, agir coletivo, baseado no pertencimento, como funcionário, ao corpo estatal.

Não obstante, a partir da década de oitenta começaram a se intensificar os conflitos internos entre as categorias em função dos diferenciais salariais crescentes que começaram a ocorrer no exercício da mesma função, com clara vantagem para os funcionários do setor privado. Isto devido a várias modificações trazidas pela descentralização crescente das negociações salariais na década.

Desta maneira começaram a ocorrer diversos conflitos trabalhistas, diversas polêmicas entre funcionários do mesmo ramo de atividade, devido ao diferencial de salários existente no setor público e no setor privado.

Estes diferenciais evidenciaram claramente a crise de eficácia da política de solidariedade salarial, um dos nortes do modelo sueco.

A crise fiscal do Estado solapava a sua capacidade de continuar pagando salários nas margens em que as grandes companhias exportadoras passaram a pagar para seus funcionários, através de benefícios indiretos e manobras jurídicas.

Este processo começou a solapar as bases de negociação coletiva em nível nacional por categorias, impossibilitando ainda mais a realização de um programa político de condução regulada do ritmo da economia e de conseqüente distribuição do produto social, como veremos no capítulo seguinte.

Desta maneira, o aumento excessivo do emprego público trouxe problemas econômicos para o Welfare State e posteriores problemas políticos, uma vez que a política de solidariedade salarial era o cimento da identificação coletiva entre funcionários do setor privado e público de uma mesma categoria. Contudo, este processo só atingiria um ponto crítico, gerando ações políticas do funcionalismo público como um todo, a partir de meados da década de oitenta.

CAPÍTULO III

A Crise nas Relações entre Capital e Trabalho na Década de Oitenta na Suécia

O início da década de oitenta foi marcado por fortes conflitos e polêmicas nas relações trabalhistas na Suécia. Isto porque, em reação à pressão inflacionária da década anterior, onde os salários tinham subido além da taxa de produtividade, o patronato se mostrava extremamente reticente em dar aumentos de salários. Além disto, o próprio Estado atuava no sentido do constrangimento das taxas de aumento salarial. No caso do Estado havia dois motivos para limitar os aumentos; o primeiro devia-se ao fato de que o Estado, desde a década de sessenta, vinha atuando como o grande empregador da sociedade sueca, sendo responsável por algo em torno de 33% de todo o emprego na década, isto acarretava imensas dificuldades financeiras para arcar com sua folha de salários, dificuldade que se intensificaria com uma subida dos mesmos. Além disto, o Estado visava conter o processo inflacionário que se acelerava no início da década e poderia se intensificar, bem como garantir condições macroeconômicas mais favoráveis para a indústria sueca que vinha perdendo considerável terreno no plano internacional, devido aos seus baixos índices de produtividade.(Rehn. & Viklund:1995)

Além disto, é preciso adicionar o fato de que em 1976 a social-democracia sueca havia sido derrotada nas urnas, dando fim a um período de 44 anos no poder. A vitória da coalisão liderada pelo Partido Liberal sinalizava na direção de uma reforma da política de governo em que o combate à inflação e pela busca da capacidade competitiva pareciam tomar primazia diante da questão do pleno emprego.

Assim, o ano de 1979 é decisivo para se entender o porquê da nova conformação das relações trabalhistas no período da década de oitenta. Isto porque neste ano vários dos acordos salariais mais importantes, principalmente dos setores cobertos pela LO, estavam expirando. O ano de 79 sinalizou de maneira clara os novos rumos que estas relações passaram a tomar e quais as novas relações de força que se instauraram entre as centrais e sindicatos e o patronato.

As pressões, principalmente da LO, em favor de maiores reajustes salariais sinalizavam na direção de uma greve geral. Contudo a resposta do SAF foi ainda mais radical e rápida; “lock-out” na maioria das grandes companhias. Assim, o conflito se estendeu por uma semana, após a qual chegou-se a um acordo nacional de 5% de reajuste para toda a categoria operária, o que mais tarde se estendeu para os setores de serviços. Contudo, em relação aos patamares de 1976, a hora-trabalho do operariado caíra 10%.

Este incidente, de acirramento do conflito trabalhista sueco foi entendido por diversas vias, alguns observadores preferiram identificá-lo como o resultado da inexperiência de um primeiro ministro burguês para governar barganhas políticas de classe, outros apontaram o caso como a demonstração do fim do modelo sueco, entendido como modelo de desenvolvimento pautado na co-responsabilidade entre patronato e trabalhadores pela condução pacífica, negociada e eficaz da política de desenvolvimento. (Rehn & Viklund:1995, Henning:1984, Brulin & Nilsson:1991)

Não obstante o quanto se queira atribuir de importância ao fato, desde a consideração do mesmo como simples incidente, indo até o entendimento do mesmo como sinal do fim de um modelo, o que pretendemos demonstrar é que podemos tomar este fato como um divisor de águas, como um momento crítico, após o qual uma série de

transformações nas relações trabalhistas suecas passaram a se dar. Estas mudanças indicam claramente uma perda de capacidade dos sindicatos e principalmente das centrais em manter os níveis universalizantes de conquistas, a lealdade dos sindicalizados e ,principalmente, uma perda de capacidade de influir decisivamente no planejamento macroeconômico do país.

Para entender os motivos que levaram a esta perda de capacidade política das centrais e sindicatos, acreditamos que fatores de várias ordens são importantes, optamos por distinguir aqui três grupos de fatores fundamentais:

O primeiro aspecto que procuraremos enfatizar é, fundamentalmente, econômico, procuraremos demonstrar a influência que o processo de internacionalização, tanto financeira quanto produtiva teve na capacidade dos sindicatos em se organizar, reivindicar e propor políticas de desenvolvimento econômico e social para a década.

O segundo fator a ser considerado diz respeito às modificações relativas ao mercado de trabalho, inclui-se aí tanto as modificações relativas à parcela que cada setor passou a ocupar na população economicamente ativa, bem como as modificações estruturais no processo de produção, principalmente nas grandes companhias manufatureiras, o que levou a uma completa transformação dos sistemas de classificação de tarefas e a um processo crítico de conflito entre os sindicatos em relação à sindicalização destes novos funcionários. Como procuraremos demonstrar, este processo, aliado à desconstrução no plano macro das políticas de negociação centralizada de salários e da política de solidariedade salarial, tendeu a criar fortes tensões entre os sindicatos e sindicalizados, uma vez que muitas empresas passaram a oferecer benefícios mais atraentes em um novo sistema interno de classificação de postos e salários, o que

levou a um processo de “deslealdade” sindical crescente por parte destes funcionários das grandes companhias.

O terceiro aspecto considerado é o aspecto político, entendido aqui como o problema de regulação no nível macro entre as principais instituições envolvidas no processo de definição das políticas de desenvolvimento econômico e de relações trabalhistas, que no caso sueco sempre estiveram imbricadas. Procuraremos demonstrar como as relações entre as centrais sindicais e patronais e o Estado foram se tornando cada vez mais difíceis, em face de vários problemas correlacionados, dentre os quais os desafios gerados pelo processo inflacionário, o processo de modificação das estruturas de produção que exigiam novas formas mais flexíveis de relacionamento trabalhista, etc. Neste item, também procuraremos demonstrar como o papel do Estado como empregador de mais de 33% da PEA, acabou gerando problemas críticos para o processo de definição de políticas salariais e para o processo das relações sindicais, isto porque, de maneira crescente na década, o Estado passou a ser incapaz de oferecer aumentos salariais nos níveis das grandes empresas, o que veio a gerar um conflito crescente, antes absolutamente inexistente, entre funcionalismo público e privado.

3.1. A Globalização da Economia Sueca ,Crise Sindical e Desemprego

A economia sueca se constituiu com grande dependência da exportação desde o seu início. De fato, se formos atentar para o começo da industrialização sueca, este se deu baseado na extração de minérios e madeira, posteriormente na produção, a partir deles, de produtos intermediários de exportação(Therborn & Glucksman:1983). Estes produtos eram amplamente disponibilizados no comércio internacional, sendo que a exportação, entre 1935 e 1970, sempre representou algo por volta de 35% do PIB sueco.

Esta foi a grande mola propulsora do crescimento econômico e industrial sueco que se deu posteriormente envolvendo uma série de ramos de alta tecnologia, como automóveis, bens industriais, ferramentas, etc.,.

Contudo, a situação econômica sueca começou a enfrentar problemas de diversas ordens, a partir da década de sessenta. Primeiro, foi fortemente abalada pelas crises do petróleo de 1973 e 1979, uma vez que se tratava de uma economia fortemente dependente das exportações. Além disto, outros problemas atingiam os seus patamares de produtividade face ao padrão médio internacional, juntava-se a isso os problemas relacionados aos conflitos trabalhistas. Este panorama levou a uma grande transformação na estrutura produtiva, de investimentos e de emprego sueca, de maneira tal a trazer enormes dificuldades para as centrais e os sindicatos suecos, como um todo, mas principalmente para os sindicatos operários. Vejamos,mais detalhadamente:

Se formos considerar, primeiramente, a dinâmica do processo de internacionalização produtiva, pós-79, poderemos perceber claramente uma intensificação das relações econômicas internacionais, tanto comerciais quanto financeiras.

Este processo é composto de três características que podemos, brevemente, indicar da seguinte forma:

Primeiramente, um aumento do fluxo das trocas, do comércio internacional entre as economias nacionais

Seguindo-se a isto, motivado por interesses vários e possibilitado pelas transformações tecnológicas como a microeletrônica e a revolução nas tecnologias da informação, temos um crescente deslocamento de plantas ao redor do globo, gerando um panorama que alguns chegam a classificar como uma possível nova divisão internacional do trabalho. Ocorre um aumento das taxas de IED (investimento externo direto).

Finalmente paralelamente a tudo isto, com a crescente desregulamentação internacional, após 1979, o crescimento astronômico dos fluxos financeiros ao redor do globo, aumentando em muito as possibilidades de especulação financeira e dificultando, por sua vez, a capacidade de planejamento e estabilidade dos governos nacionais.(Coutinho: 1992, Harvey: 1992)

Esta conjuntura não atinge a todos os países da mesma maneira, o resultado dos impactos deste novo panorama depende em muito das escolhas estratégicas de cada país e da estrutura legislativa de cada qual, principalmente no que diz respeito a legislação referente às relações trabalhistas.

No caso sueco, este processo, a partir da década de oitenta, se mostrou avassalador no que diz respeito aos níveis de investimento e mais especificamente em relação ao emprego.

O maior problema que o país passou a enfrentar acentuadamente a partir de 1982 foi a maciça migração de capitais, sejam especulativos, sejam produtivos. Essa fuga, por

sua vez, foi ,em muito, reflexo de reações de desconfiança política com a volta da social-democracia e não motivada pela maior lucratividade. De fato o estudo de Nyström(1994), a partir dos dados contidos no relatório anual da federação das indústrias suecas de 1988, demonstrou que a remuneração do capital sueco nas empresas fora do país era menor do que no interior do mesmo.

Tabela16- Remuneração do capital dos grupos industriais suecos internacionais(em %)

	1985	1986	1987	1988
Suécia	11,1	10,1	9,5	9,8
Estrangeiro	11,5	10,5	11,6	11,3
Suécia*	12,9	12,1	11,4	12,2
Estrangeiro*	9,3	8,0	9,1	8,8

fonte: (Nyström,1994;86)

* = descontados as despesas com p&d.

Contudo o processo se acelerou de forma violenta, como podemos constatar nos
dos abaixo:

Tabela 17- Produção dos Grupos Internacionais Suecos (1965 - 1990)

% do total da produção:	1965	1990
produção local p/ mercado interno	47%	21%
produção local p/ exportar	25%	29%
produção realizada fora do país	28%	50%

fonte: Nyström,L. op.cit. pág.85

A exposição deste processo clareia o entendimento do porquê da estagnação do emprego industrial sueco. De fato o número de empregos criados pelos grandes grupos fora da Suécia é muito maior do que no próprio país.

Assim, em 1992 os três maiores grupos do país, empregavam a imensa maioria de seus trabalhadores fora da Suécia:

Tabela 18- Porcentagem de trabalhadores no exterior das três maiores companhias suecas

Companhia	n. empregados	% fora da Suécia
ABB	185.500	87%
Electrolux	103.800	89%
SKF	39.800	85%

fonte: Durand, J.P. op.cit. pág.22

As tabelas acima nos dão uma clara perspectiva de como as estratégias adotadas pelas companhias suecas, de meados da década de setenta em diante, foram solapando as possibilidades de estratégias políticas de pleno emprego, por parte das centrais sindicais e do Partido Social Democrata. De fato, entre 1976 e 1988, a Suécia não teve nenhum crescimento do emprego industrial. Contudo, isto não era o único complicador da situação sueca. Quando atentamos para o desenvolvimento da dinâmica de investimento de capital sueco na década, percebemos ainda mais como as possibilidades de manutenção do pleno emprego também se esvaíam pela perda crescente de capacidade de arrecadação do Estado, uma vez que a maçica migração de capital diminuía a base de arrecadação fiscal.

A tabela abaixo nos dá uma idéia da proporção em que o capital sueco recorreu ao investimento direto externo na década de oitenta em face de alguns países desenvolvidos.

Tabela 19- IED-Investimento externo direto como porcentagem do PIB

	1975	1981	1986	1989	1990
Suécia	0,5	0,9	2,2	4,0	6,0
Estados Unidos	0,9	0,1	0,3	0,6	0,7
Inglaterra	1,2	2,2	3,0	4,0	2,0
Alemanha	0,4	0,5	1,1	1,1	1,5

fonte: OECD (1992) International Direct Investment Policies and Trends in the 1980s. Paris apud Wilks:1992;102

A proporção de investimento direto externo sueco é alta, mesmo se compararmos com os países escandinavos no período.

Tabela 22- IED- Investimento Direto Externo como porcentagem do PIB (países escandinavos)

	1975	1981	1986	1989	1990
Suécia	0,5	0,9	2,2	4,0	6,0
Finlândia	0,1	0,3	1,0	2,6	2,1
Dinamarca	0,2	0,2	0,9	1,9	1,2
Noruega	0,8	0,4	2,1	1,3	1,2

fonte: OECD (1992) International Direct Investment Policies and Trends in the 1980s. Paris apud Wilks:1992;103

Aqui a comparação com os países escandinavos é pertinente, pois se trata de modelos social-democratas de governo, em geral, além do que extremamente dependentes da exportação, como a Suécia. Além disto, são países que estavam formalmente fora da comunidade européia, durante a década de oitenta, sendo que a compra de empresas em outros países era uma forma de se garantir no mercado.

A maciça fuga de capitais suecos, apresentada acima, não foi acompanhada de um paralelo investimento de outros países na Suécia, em 1980 o capital sueco investido no exterior representava 60 milhões de coroas, contra apenas 8 milhões de coroas de capital estrangeiro investido na Suécia. Um importante jornal econômico sueco declara: “de cada quatro empresas européias vendidas, uma é comprada por capital sueco”.(Streiff:1979). O processo se manteve durante toda a década, chegando ao seu auge no ano de 1990 quando o capital sueco investido fora do país foi da ordem de 15 bilhões de dólares, enquanto o

país só conseguiu atrair 3 bilhões de dólares.(Wilks:1992). Ainda é importante salientar que o processo de transferência do capital se deu de tal maneira que poucas vantagens poderiam retornar para o país, uma vez que, somente a título de exemplo, entre 1987 e 1988, 61% dos lucros obtidos pelas companhias suecas no exterior foram reinvestidos no exterior.

Outro importante fator que levou ao fechamento crescente de postos de trabalho suecos, foi o comportamento das empresas suecas no que diz respeito à natureza de seus investimentos. Segundo dados apresentados por Nystrom (1994;68), durante a década de oitenta as principais companhias do setor de manufatura industrial, aumentaram de 25% para 40% a proporção dos seus investimentos em produtos financeiros.

Dado este processo de investimento internacional do capital sueco, as possibilidades estratégicas das centrais sindicais suecas e também do Partido Social Democrata se viram extremamente minadas, a perda crescente da capacidade de arrecadação fiscal por parte do Estado implicava em uma maior dificuldade tanto para garantir os níveis salariais de seus funcionários, bem como para prover as políticas de Welfare State, principalmente as políticas de ativação do mercado de trabalho, das quais já tratamos.

Ainda é importante ressaltar que o processo atinge frontalmente os sindicatos operários, uma vez que, como apontamos, o número de empregos industriais criados entre 1976-1988 foi nulo. Desta maneira, o setor sindical, que fora o grande responsável pelo fortalecimento do modelo sueco de negociações trabalhistas, o fundador do Partido Social Democrata, o artífice intelectual e político da política de solidariedade salarial, passou a ser cada vez menos numeroso e representativo na sociedade sueca.

De fato, como veremos no item seguinte, o processo de modificação da estrutura do mercado de trabalho acarretou também um processo de modificação das relações trabalhistas, isto porque a classe, cada vez mais numerosa, dos funcionários tinha e passou a ter cada vez mais, uma relação trabalhista, uma identidade cultural e uma práxis política muito distinta da classe operária e muito menos radical.

Além disto, a vulnerabilidade do governo, gerido por um Partido Social Democrata, que historicamente se criou a partir dos sindicatos operários e que sempre teve estes como a grande base de sustentação, passou a ser crescente, uma vez que o processo de internacionalização da produção acarretou crescentes perdas na estrutura de arrecadação e aumento do desemprego.

Como veremos neste capítulo, e já tratamos no capítulo anterior, as possibilidades do Estado funcionar como barreira de contenção deste processo foram diminuindo crescentemente na década, chegando a um patamar de insustentabilidade no qual o Estado respondia, seja através do emprego público direto ou seja através de formas de subsídio a treinamento, requalificação e mesmo emprego subsidiado, por cerca de 35% de toda a população empregada.

Esta situação limite levou o Partido Social Democrata, no governo, a tomar decisões visando conter despesas, segurar a pressão inflacionária, etc, que foram recebidas com enorme desagrado por muitos dos sindicatos, principalmente da base operária. Intensificou-se então, um processo crescente de afastamento entre as duas instituições SAP e LO, que durante décadas haviam caminhado com extrema similaridade de posicionamentos.

3.2.O Processo de Restruturação do Mercado de Trabalho

Para que melhor possamos compreender as mudanças que ocorreram na década de oitenta em relação ao mercado de trabalho, tanto no que diz respeito à distribuição da porcentagem de empregados por setor, quanto às novas funções requisitadas e às características de seus integrantes e sua consequência na organização sindical, é necessária uma breve reconstrução dos principais tópicos em questão nas discussões trabalhistas da década anterior.

Isto porque, desde o final da década de sessenta vinha ocorrendo um movimento crescente de insatisfação por parte das bases sindicais, principalmente do operariado, devida ao fato de que o SAP e a LO estariam por se preocupar demais com as questões macroeconômicas relativas ao crescimento e ao desemprego e negligenciando as questões relativas à qualidade do processo de trabalho, no que diz respeito à democratização no interior das fábricas, à ergonomia, ao tratamento dado ao trabalho feminino, etc.. Este descontentamento refletia-se em uma série de movimentos e greves.

Desta movimentação resultou a criação de uma série de comissões formadas pelos membros das principais centrais sindicais e patronais, sob mediação do governo, que, a partir da segunda metade da década de setenta, começaram a propor e aprovar leis visando modificar o estatuto das relações de trabalho, principalmente no interior da fábrica.

Dentre as principais leis aprovadas, que viriam influenciar as transformações no interior das fábricas, não sendo porém causa única destas transformações, podemos citar:

- A Lei de Segurança no Trabalho -(1974) esta lei garante ao empregado uma maior proteção contra o desemprego, uma vez que obriga o patronato a negociar com os sindicatos qualquer intenção de demissão. O patronato deve demonstrar a necessidade da demissão em face aos problemas econômicos da empresa.

- O Estatuto do Delegado Sindical (1974)- Segundo esta lei, o trabalho do delegado sindical é permitido e passa a ter maiores e mais livres atribuições dentro da empresa.

- A Lei de Direito de Representação na Direção das Empresas (1976)- por tal lei o sindicato pode indicar dois representantes para a diretoria (diretório) de empresas com mais de vinte e cinco empregados.

- A Lei de Proteção ao trabalhador e ao meio Ambiente (1977)no seu texto está reconhecido o direito do trabalhador a um local satisfatório de trabalho , seja no aspecto psicológico ou físico, dando aos trabalhadores o direito de exigir melhorias no ambiente de trabalho.

- A Lei de Co-Determinação (1977)- seguramente a mais importante das leis do período, pois a partir dela ocorre uma reestruturação na relação entre patronato e trabalhadores no interior da empresa. Isto porque uma série de atividades que antes eram decididas sem nenhuma interferência dos trabalhadores, passa a ter que ser negociada com os representantes dos trabalhadores, dentro da empresa. A lei estabelece a necessidade de negociação em questões tais como: repartição das tarefas entre trabalhadores, sistema de planificação da produção, trabalho em grupo, inovações tecnológicas, ritmo de produção, vendas, compras, decisões de investimento, etc.,

Alguns críticos argumentaram que esta lei não tem o efeito que se pensa, uma vez que ela obriga o patronato a apresentar e negociar previamente, mais não a aceitar as restrições dos trabalhadores, sendo portanto apenas consultiva (Hammarström:1994, Levinson:1996). Contudo, deve-se ressaltar que o processo de negociação, uma vez não tendo se resolvido no local de trabalho, passa para uma instância superior, ou seja, envolve o sindicato patronal e da categoria dos trabalhadores, sendo que mesmo admitindo-se que neste nível também o sindicato não tem poder de veto, o patronato, no caso a empresa, só está autorizada, pela lei, a implantar uma modificação após a conclusão, infrutífera no caso, das negociações. Esta situação que pode ser extremamente longa e custosa, amplia necessariamente o escopo de informação dos trabalhadores e de debate entre patronato e trabalhadores criando uma situação de interesse comum pela resolução mais rápida dos conflitos.

De fato a partir desta lei, muitos debates e estratégias por parte do sindicato e do patronato se desenvolveram.

No que diz respeito à organização do trabalho e sua consequência nos meios sindicais é importante ressaltar que o patronato ofereceu uma contraproposta, já na década de oitenta, visando equacionar a nova situação de tal maneira que as modificações se dessem estritamente no nível da organização da produção, sem que se alastrassem, como pretendiam os sindicatos, para o controle mais geral da economia e da estratégia da empresa. Este panorama levou a um enorme conflito entre o SAF e a LO, pois a LO argumentava que a proposta patronal era basicamente relativa ao nível micro, numa visão socio-técnica que desprezava as implicações políticas do projeto original (Rehn & Viklund:1995, Nilsson:1996) . Segundo a LO, a concepção de trabalho em grupo

apresentada pelo SAF funcionaria como uma forma de aprofundamento do controle social da empresa. A proposta patronal de 1983, sintetizada no documento "New Factories", contém os seguintes elementos principais:

01- Substituir a linha de montagem por grupos paralelos, encarregados de uma série de operações, tendo como objetivo diminuir o controle externo, aumentar o ciclo de trabalho, permitir o trabalho em grupo e a rotação de tarefas

02- A subdivisão funcional de tarefas é substituída pela produção em fluxo contínuo pelos grupos. Como ressalta Leite (1991;155): "Isto significa que a concepção de linha ainda permanece, com os grupos funcionando ao longo da linha".

03- O trabalho em grupo juntamente com a prática do fluxo contínuo facilitariam a introdução de novos equipamentos.

Este novo panorama foi se desenvolvendo durante a década de oitenta de maneira tal a intensificar um processo de mudança no interior das empresas, que remodelando a sua estrutura de trabalho acabaram por alterar em muito a estrutura de tarefas, de definições de cargos e salários no interior da empresa, bem como a relação dos funcionários com a mesma, este panorama levou a uma séria dificuldade no procedimento dos sindicatos.

Os exemplos de transformações de plantas produtivas na década são inúmeros, geralmente estes partiram das grandes companhias exportadores no ramo automobilístico, metalúrgico e eletro-eletrônico. Tornaram-se paradigmáticos na bibliografia internacional sobre organização do trabalho, os casos da Volvo, Scania, SAAB e ABB, dentre outros. (Freysenet:1995, Miceli:1995, Durand:1994, Berggren:1994)

O caso da ABB pode ilustrar com eficácia o processo, como exemplifica Durand (1994,33):

“A tentativa da ABB de suprimir a distinção entre colarinhos brancos e azuis é uma consequência destas transformações estruturais. O que gerou problemas para o processo de sindicalização e conflitos internos entre os diversos sindicatos.

O caso de reconstrução de uma unidade piloto de disjuntores da ABB é paradigmático. Esta unidade foi reconstruída após um incêndio de maneira a eliminar totalmente, na sua estrutura de funcionamento, qualquer diferenciação material entre colarinhos brancos e azuis(...). O escritório-fábrica (bureau-atelier) é um vasto espaço paisagístico que reúne as funções de expedição, fabricação, planejamento, concepção e desenvolvimento. As mesmas pessoas executam um trabalho totalmente recomposto, desde o comando de expedição, passando pela fabricação, fiscalização final e embalagem. Se necessário, o grupo ainda se organiza para colocar-se em contato com os clientes para melhorar a qualidade do serviço oferecido.”

Esta extinção da divisão entre colarinhos azuis e brancos fez cair em 50% o tempo de ciclo total (comando-fabricação -expedição) e em mais de 25% o volume de estoque.

O exemplo da Volvo vai no mesmo sentido (ver Bergreen:1994. Marx:1994), ao transformar o sistema de montagem em linha para as células de produção, passou a rescalonar o sistema de tarefas de maneira absolutamente nova, exigindo um nível de qualificação do trabalhador extremamente maior. Como ressalta Bergreen, o “montador de partes” foi substituído pelo “construtor de automóveis”. A título de exemplo, na fábrica da Volvo em Udevalla, o ciclo de trabalho passou a uma média de quatro horas

enquanto que na época o ciclo médio de uma montadora na Europa era de dois minutos. Além disto na Volvo/ Udevalla cada grupo semi-autônomo é responsável pela montagem de todo o carro, o que requer que cada trabalhador tenha um conhecimento de pelo menos $\frac{1}{4}$ do processo total de montagem de um carro.

Estes novos modelos de organização se instauram conjuntamente com o mais forte apoio da microeletrônica, dados de uma pesquisa da OCDE¹⁶, apontam que, em 1983, a Suécia apresentava o maior número de robôs por assalariado nas empresas em toda a Europa, 29,9 para cada mil trabalhadores. Contrastar com o Japão que apresentava a proporção de 13 para mil e a Alemanha 4,6 para mil.

Este processo trazia graves problemas para as disputas em torno da sindicalização destes “novos” funcionários. Estas disputas se espalharam durante a década de oitenta, entre os diversos sindicatos de categorias que reivindicavam o direito a sindicalizar. Sendo as disputas entre a LO e o TCO as mais frequentes, não obstante, o processo foi muito mais complexo do que isso, como podemos averiguar através do exame do caso envolvendo o Sindicato dos Trabalhadores em Transporte (Transport Worker’s Union) e o sindicato dos Trabalhadores Municipais (Kommunal), no porto de Köping.(Rehn & Viklund: 1994)

Guindaste de solo (land-based cranes) nos portos são de responsabilidade e geridos pelas municipalidades. Assim, os motoristas dos guindastes são organizados pelo sindicato dos Trabalhadores dos Governos Locais (Local Government Worker’s Union), o maior dentre os afiliados à central operária LO, com 600.000 membros, e que congrega

¹⁶OCDE, “L’Observateur”. n-123, juillet de 1983

os Sindicatos de Trabalhadores das Municipalidades (Municipal worker's Union-Komunall).

Contudo, na década de oitenta , a modificação tecnológica trouxe um difícil problema para a sindicalização destes profissionais, pois novas tecnologias envolvendo o processo de transporte de containers, navios containers (containers ships) e a possibilidade de inclusão de muitos mais guindastes a bordo dos navios passaram a requerer novas formas de organização do trabalho, na direção de uma integração entre os trabalhos municipais e os trabalhos referentes à categoria dos transportadores portuários. As municipalidades, os sindicatos destas, propuseram uma maior autonomia no controle e gerenciamento dos portos, através da criação de Companhias Portuárias.

Este processo pareceu se solucionar com um acordo fechado entre o Sindicato dos Trabalhadores em Transporte (privado) e o Sindicato dos Trabalhadores Municipais, no qual os motoristas de grandes portos deveriam ser sindicalizados pelo segundo enquanto os motoristas dos pequenos portos deveriam ser sindicalizados pelo primeiro. Contudo, o processo foi bastante conflitivo, uma vez que era fundamental definir o que viria a ser grande ou pequeno porto, iniciando-se aí o conflito.

Disputas deste tipo, só podem ser definidas, no limite, pelo conselho executivo da LO, que neste caso interveio na determinação do critério.

A determinação da LO, pela primeira vez na história sueca, não foi aceita pelo Sindicato dos Trabalhadores Municipais que respondeu com uma greve de seus membros suportado pela simpatia dos trabalhadores municipais de outros dois portos, incluindo o porto de Göterborg, o maior do país. Complicando ainda mais a situação, muitos estivadores filiados ao Sindicato dos Trabalhadores em Transporte, por repúdio à atuação

do mesmo, abandonaram o mesmo e fundaram um sindicato paralelo, o sindicato dos Trabalhadores portuários, não filiado à LO.

Este foi o primeiro caso em que uma demarcação de disputa entre dois sindicatos foi respondida com uma greve em direção ao órgão mediador, no caso, a LO. Este caso se tornou paradigmático do processo de fragmentação que passou a ocorrer na década de oitenta, tendo se iniciado, bem verdade, na década passada. O caso que relatamos é importante, pois ele demonstra como as novas tecnologias e toda a reestruturação da organização do trabalho tornou crítico o processo de definição de sindicalização no interior da própria categoria, trabalhador manual, organizada e dirigida por uma única central, no caso, a LO.

Se o fato indica a dificuldade no interior de um única central, o que não dizer da relação, sempre tensa e ambígua, entre as várias centrais? Aqui o problema gerado pelas novas tecnologias e organização do trabalho, assumiu relevância ainda maior, os exemplos citados¹⁷ da ABB e da Volvo, são paradigmáticos de um processo muito maior.

Neste processo, mudanças trazidas pela tecnologia da informação, que integrou as tarefas de desenho, controle e manufatura, por exemplo através dos sistemas CAD (computer aided design) e CAM (computer aided manufacturing), mudanças na estrutura de trabalho, com grupos semi-autônomos, células de produção, etc, levaram a um grande indistinção entre colarinhos brancos e azuis. Isto por sua vez abriu espaço para uma ampla disputa entre os sindicatos pela sindicalização dos mesmos. Sendo que as empresas, por sua vez, tenderam a apoiar, em geral, os sindicatos ,tradicionalmente, de

colarinhos brancos (sob direção das centrais TCO e SACO), na luta. Isto porquê estes eram, historicamente, menos combativos que os sindicatos operários, bem como menos refratários a inovação nos sistemas de remuneração de cargos, apoiando muitas vezes, padrões descentralizados de barganha salarial, que abandonavam nitidamente a ideologia da solidariedade salarial em prol de uma ideologia do “ colaborador ” e da divisão de ganhos de produtividade.¹⁸

As modificações na estrutura de produção tiveram um grande papel na ofensiva patronal, da qual trataremos no próximo ítem, em busca da descentralização da barganha salarial e da flexibilização da mesma, saindo dos parâmetros da solidariedade salarial, visando incorporar técnicas de remuneração que incentivassem o trabalho. Este movimento gerou, ao mesmo tempo, uma maior responsabilidade do trabalhador em relação ao futuro da empresa, uma maior identificação do mesmo com esta, uma vez que seu salário passava a depender cada vez mais desta do que do acordo em nível nacional, o que resultou em perda de legitimidade das centrais e sindicatos frente ao trabalhador.

Como vários autores apontam, o processo de reorganização das empresas, acabou tomando complexa a separação entre colarinhos brancos e azuis. As empresas, em novas configurações, mais ou menos, distantes da estrutura fordista clássica, precisavam de novas formas de remuneração, entre outros motivos, porque os novos sistemas se mostravam mais complexos, necessitando de funcionários mais qualificados, e, portanto, mais raros e caros. De fato um estudo realizado periodicamente pelo departamento de

¹⁷ por motivo de economia, visando não tornar o texto cansativo, optamos por apenas dois exemplos (Volvo, ABB) devemos porém ressaltar que na década de oitenta e noventa, a bibliografia é farta de exemplos em diversas empresas.

estatísticas do SAF é elucidativo do nível de investimento realizado no treinamento dos funcionários. Segundo este documento, a porcentagem dos empregados da empresa que participara de alguma forma de treinamento durante as horas de trabalho evoluiu de 27% em 1975 para 46% em 1986.(Swenson:1996)

Assim, a transformação ocorrida no interior das fábricas no período veio debilitar ainda mais os sindicatos operários, base de sustentação da LO, a maior central trabalhadora sueca, e a grande responsável por todos os planos macroeconômicos de relacionamento entre capital e trabalho na Suécia até então.

A central e conseqüentemente de suas propostas políticas, baseadas na idéia de solidariedade salarial e constrangimento macro dos salários *pari passu* com o crescimento econômico, já se viam ameaçadas pelas ofensivas patronais, das quais trataremos no próximo item, mas além disto, a mudança geral da estrutura de mercado de trabalho, com o operariado tradicional declinando constantemente até atingir cerca de 18% do total de empregados na economia sueca, representou um grande abalo para a estrutura de negociação trabalhista no país, segundo a nossa concepção. (Meidner:1994, Ryner:1994)

O ponto crítico deste processo deve-se ao fato de que esta redução do operariado sueco, teve repercussões na estrutura de relações de força entre o patronato e os trabalhadores suecos, culminando na eliminação das estruturas institucionais que permitiram durante décadas o desenvolvimento do modelo sueco, notadamente, a barganha salarial centralizada e a política de solidariedade salarial.

¹⁵ No congresso do SAF de 1987, fazia parte do documento final a seguinte frase: "os antigos conceitos de trabalhador e funcionário foram abandonados e substituídos pelo conceito de colaborador (coworker)". Apud Swenson:1996;238.

Como ressalta Durand (1994;24):“A transformação estrutural do salariado não foi neutra. O crescimento numérico das categorias sociais onde a combatividade era historicamente menor , deu margem a um enfraquecimento relativo do engajamento radical. Isto podendo conduzir a uma não-intervenção diante de um aquecimento inflacionário dos salários, como nos anos oitenta. Numa situação em que, por medo de perder o apoio dos colarinhos brancos, o SAP esqueceu os princípios de solidariedade salarial e deixou que os salários destes fossem além do previsto nas convenções coletivas. A esta inflação sucederam os desregulamentos econômicos reforçados pela crise internacional dos 80”

Desta maneira, o processo de reestruturação do mercado de trabalho contribuiu para a fragmentação da atuação política dos sindicatos e, principalmente, para o enfraquecimento dos sindicatos de base operária, em um momento em que a própria determinação do termo se tornou complexa. A perda de poder dos sindicatos operários, no caso, foi extremamente danosa para a continuação do modelo de negociação coletiva, uma vez que a LO sempre fora a grande vanguarda do processo, tendo planejado todos os elementos que conformaram o aspecto *sui generis* do modelo sueco, como a política de solidariedade salarial, a política ativa de mercado de trabalho, etc.,

Assim, o que alguns analistas chegaram a apontar é que a própria lei de co-determinação, uma vez instaurada, com ênfase estratégica por parte do patronato, na organização do trabalho *strictu sensu*, juntamente com os outros fatores exógenos, globalização, inflação, etc, acabou por gerar uma aproximação constante do trabalhador à dinâmica e às necessidades da empresa, o que, juntamente com um processo de reorganização dos postos de trabalho e conseqüente reorganização do sistema de

atribuição de tarefas e salários levou a um afastamento crescente do trabalhador em relação ao sindicato e ao enfraquecimento de uma práxis de identificação frente ao coletivo, em todos os níveis de abrangência; sindicato, ramo industrial, classe trabalhadora.(Hammarstrôm:1994, Levinson:1996)

O processo apresentou uma “consequência imprevista e perversa”, justamente por ele ter se inserido em uma dimensão restrita ao processo de organização da produção, não se ampliando para as questões políticas e econômicas mais gerais, como pretendia a LO. Esta consequência foi ter fomentado ainda mais uma práxis de aproximação identitária dos grupos de trabalho a dinâmica e ideologia da empresa, o que acarretou uma modificação nos sistemas de prestação de trabalho e recompensa, que foram pouco a pouco minando as possibilidades de manutenção das políticas de negociação centralizada, o elemento procedimental fundamental para a implementação da política de solidariedade salarial.

3.3.A Crise da Estrutura Insitucional de Relações entre Capital e Trabalho

Assim como no caso das modificações na estrutura da organização da produção e de suas consequências na relação sindical, também podemos entender melhor o processo de modificações na estrutura macro-política de relação trabalhista, entendida aqui como o processo de negociação entre centrais, patronato e governo, através de uma breve reconstrução do panorama da década de setenta, pois que ali encontramos os processos de estrangulamento do modelo econômico de desenvolvimento pautado, entre outras coisas, na política de solidariedade salarial e na negociação coletiva centralizada, bem como o início dos principais tópicos do conflito entre patronato e sindicato que se seguiria na década de oitenta.

A década de setenta se iniciou com grandes vitórias para o movimento sindical sueco e terminou com derrotas que já anunciavam a forte crise dos anos seguintes. O que pode parecer paradoxal, o ano de 1976 marcou um fato histórico no país, qual seja; a perda do poder por parte da social democracia sueca com a vitória de uma coalizão liderada pelo partido liberal. A social democracia abandonava o poder depois de 44 anos.

O que é de se ressaltar, no entanto, é que o poder dos sindicatos estava ligado ao poder do SAP, principalmente dos sindicatos operários, mas não significava uma dependência completa do mesmo. Isto pode se perceber até pelo fato de que muitas das reivindicações por mudanças na organização do trabalho e, principalmente, a mais polêmica de todas as leis, a lei da co-determinação tenham sido aprovadas em plena vigência do governo liberal.

A década de setenta, além do mais, representou o momento de maior perturbação sofrida pela economia do país face às mudanças internacionais. As duas crises mundiais, de 1973 e 1979, atingiram fortemente uma economia extremamente dependente das exportações, como já citamos. Além disto, o processo de inflação se acelerava no país, em muito devido às conquistas dos sindicatos, que através das negociações centralizadas, generalizavam para o conjunto da classe trabalhadora aumentos de salários acima do aumento de produtividade, gerando uma pressão inflacionária internamente e um enfraquecimento da capacidade de competição internacional do produto sueco.

O país enfrentava uma crise da seguinte dimensão: em 1976 a inflação atinge 12% anual, o triplo do ano anterior, o desemprego produtivo aumenta, uma vez que os empresários intensificam o processo que viria a ser uma forte causa da erosão do modelo, ou seja, a internacionalização da produção. Este desemprego só não aparece porque o Estado acaba por absorver estes desempregados em programas de treinamento e empregos parciais. Somava-se a isso o forte descompasso entre o crescimento da produtividade e o aumento dos salários, uma vez perdido o controle dos sindicatos por parte do SAP. No período 1973-79, a produtividade cresceu 0,5 ao ano enquanto os salários cresceram 1,2. Isto acarretou uma enorme queda na capacidade competitiva do país. (Boyoux & Sapir:1993)

A situação estrutural demonstrava a iminência da crise, o gasto público atingia algo em torno de 55% do PIB. O emprego industrial teve crescimento negativo de -1,3% ao ano, entre 1968-73¹⁹. O crescimento do emprego público no mesmo período foi de 6,3

¹⁹OCDE, 1991, Economic Outlook. Historical Statistics, 1960-89. Paris. pág.32-34

ao ano²⁰. Assim, em 1974, o emprego público na Suécia atingia 24,8% do emprego total.²¹

A defasagem na produtividade em relação à Europa é notável. No período 1973-79, a Suécia apresentou taxa de crescimento de 0,5% anual, contra 2,9% do Japão, 2,9% da Alemanha e 2,4% da França. Juntamente com isso, o processo de internacionalização da produção se acelera vertiginosamente, de maneira tal que a porcentagem da produção dos grandes grupos suecos realizadas no exterior sobe de 28% em 1965 para 40% em 1978, como já citamos.²² Além disso a pressão social de um povo acostumado a um padrão de proteção social inigualável dificultava o recurso ao corte das despesas públicas, fazendo com que um governo de tipo liberal retivesse aproximadamente 55% do PIB em seu orçamento

Este panorama, de crise e esgarçamento do tecido de negociação entre patronato e centrais/sindicatos, fez com que o discurso político se radicalize. O SAP percebendo a perda do controle do processo e o crescente nível de insatisfação da sua primeira e ainda principal base de sustentação: os sindicatos, principalmente os ligados a Central operária, a LO, bem como a perda de legitimidade que vinha sofrendo diante das centrais patronais e do eleitorado de classe média, propõe, de maneira um tanto quanto desesperada, uma solução radical, que colide inclusive com muitos dos próprios princípios programáticos que vinham norteando a sua política nas duas décadas anteriores.

Desta maneira, propõe o mais ambicioso plano de democracia econômica da social-democracia européia de que temos conhecimento: “O Fundo dos Assalariados” (Wage Earners Fund), pelo qual parcelas crescentes do lucro das empresas deveriam ser

²⁰idem.

²¹idem,pág-40-42.

deslocadas para este fundo, de maneira tal a assegurar as condições futuras de acumulação, bem como a co-propriedade e co-gestão das empresas. Subjacente a esta idéia, estava a avaliação de que a Política de Solidariedade Salarial tinha apresentado um defeito que era necessário corrigir, pois como estabelecia igualdade de salários independente da capacidade das empresas, o resultado foi uma alta concentração de lucro nos setores mais desenvolvidos da economia, uma vez que ali os salários não eram aumentados no mesmo ritmo de crescimento dos seus lucros.

A reação do patronato é violenta, a ameaça de lock-outs e abandono da produção no país se seguem. Elementos a seu favor: desde 1970, os salários vinham subindo acima da produtividade, gerando uma inflação por custos, a taxa de exportação e de crescimento da produtividade caíam, além do que existia uma crescente parcela de trabalhadores de classe média e não-manuais, que, culturalmente, começavam a se opor à universalização do sistema, pois julgavam poder conseguir maiores benefícios individualmente.

O resultado das eleições de 1976, levou a Frente Liberal ao poder depois de 44 anos de governo social democrata. As interpretações da razão de seu fracasso são controversas, alguns apontam para uma conjunção de circunstâncias desfavoráveis mais do que para o ocaso do reformismo (Esping-Andersen:1992). Outros entendem a derrota como o resultado do próprio desenvolvimento do capitalismo que, com o encerramento dos “trinta anos gloriosos”, teria levado a cabo as possibilidades estruturais de sobrevivência do reformismo, diante da crise do fordismo e do keynesianismo (Bihl:1991).

²² Nyström, Lennart. pág.15. L'Économie Suédoise globalisée. in Durand,J. (org) 1994.op.cit.

O governo liberal, no entanto, é curto e crítico, marcado por uma forte pressão inflacionária, devido ao processo de aumento de salários antes mencionado, pela dificuldade perante a nova crise internacional do petróleo de 1979, pela dificuldade de cortes significativos no padrão de gasto público, devido a vários fatores, dentre eles o fato de que o Estado vinha se tornando o grande muro de contenção do desemprego, através do emprego público, principalmente feminino, como já ressaltamos, além do que os níveis de universalização do Welfare State sueco eram difíceis de ser diminuídos devido à resistência que o povo oferecia à perda de benefícios incorporados à vida cotidiana por décadas.

O governo liberal ainda teve que enfrentar, na virada da década, o momento crítico, espécie de divisor de águas, como já dissemos, do processo de relação entre centrais/sindicatos e o patronato sueco, que se deu justamente na virada 79-80, quando a maioria dos acordos salariais vigentes expiravam e começavam as negociações pelos índices de reajustes. Como já citamos acima, este período foi marcado por uma forte radicalização de ambos os lados com greves e lock-outs que geraram, além de um clima extremamente tenso e infecundo para negociações mediadas pelo Estado, um grande prejuízo econômico para o país. O fato é que este panorama levou a uma crescente insatisfação da opinião pública em relação ao governo liberal, de tal maneira que já em 1982 a social democracia retorna ao poder. Porém, segundo vários autores, a volta do SAP ao poder não implicou na “volta da social democracia”, entendida como o modelo de relações de trabalho e de desenvolvimento econômico que vigorara até meados da década de setenta. (Faria:1996, Nordlund:1996)

O panorama no qual SAP retornava ao poder era extremamente distinto do que quando este ascendera ao governo pela primeira vez, isto porque durante as décadas de trinta e quarenta, quando o SAP solidificou o seu poder na sociedade sueca, o próprio patronato pressionava pela centralização das negociações com mediação estatal, no sentido de coibir a radicalidade de alguns movimentos operários e poder contar com um mínimo de estabilidade, em cima da qual realizar a sua planificação de desenvolvimento. Além disto, as condições econômicas eram amplamente favoráveis, com inflação baixa, baixo desemprego e grande possibilidade de expansão no comércio internacional.

Se formos delinear o panorama de 1982, podemos começar dizendo que todos aqueles elementos acima citados se apresentam com o sentido invertido, alta inflação, perda de competitividade, pressão social devido ao aumento do desemprego, desemprego este “sustentado” pelo Estado, crise nas relações trabalhistas com conflito maciço e declarado por ambas as partes.

Assim, o panorama crítico implicou numa retomada de posições por parte do SAP na direção da austeridade econômica, visando controlar a pressão inflacionária e a perda crescente de competitividade da economia sueca, pouco a pouco o pleno emprego ia sendo abandonado como o principal norte da política de desenvolvimento e em seu lugar ia sendo colocada a luta contra a inflação. (Bouyoux & Sapir: 1993)

O SAP enfrentava a difícil situação de ter que abarcar a outros seguimentos da sociedade, uma vez que a classe operária não representava mais do que 20% do eleitorado, juntamente com a necessidade de controlar a crise econômica. Esta nova situação levou à mudança no discurso do partido o que acabou por gerar um crescente distanciamento entre este e a LO.

O governo, que além de tudo passava a enfrentar o monstro por ele mesmo criado, qual seja, como pagar um funcionalismo público que passara a representar mais de 30% do total da população empregada no país, trazia, motivado por este fator também, propostas de constrangimento salarial que foram, de maneira crescente, levando a uma completa insatisfação por parte dos sindicatos a respeito do futuro do processo.

As primeiras atitudes do SAP no governo, no seu retorno em 1982 foram claras na direção por nós apontada. A primeira decisão, desvalorizar a moeda em 16% para incrementar as exportações.

Assim, a primeira metade da década foi de grandes esforços por parte do governo visando convencer os sindicatos a restringirem ao máximo suas reivindicações salariais, caso contrário o nível de atividade econômica baixaria ainda mais e a luta pela manutenção do pleno emprego se tornaria cada vez mais difícil.

Sintomático deste processo é a atitude tomada pelo Ministro das Finanças em 1985. Neste ano, diante dos acordos que novamente teriam que ser refeitos em diversos setores, o ministro propôs aos sindicatos que aqueles que aceitassem uma taxa de reajuste salarial inferior a 5%, um benefício: a “taxa direta de redução” como chamou, pela qual cada trabalhador, deste sindicato receberia uma bonificação de 600 coroas. A atitude, além de não solucionar o problema, ainda foi considerada um suicídio político por diversos analistas no país. De qualquer forma, é um episódio bastante elucidativo das dificuldades que o país passou a enfrentar para manter o seu plano de desenvolvimento face aos diversos problemas que apontamos.(Rehn & Viklund:1994)

A questão que passa a ser relevante para nosso estudo, a partir do que acima foi relatado, diz respeito à crise que parecia demonstrar a impossibilidade de manutenção do

modelo pautado na negociação coletiva centralizada, não apenas de salários. É preciso lembrar que o modelo se erigiu como uma forma, nem sempre amistosa, porém efetiva, de compartilhamento das responsabilidades pelos rumos do desenvolvimento nacional.

As políticas de solidariedade salarial se mostravam cada vez menos efetivas, e diante do esgarçamento deste tecido social de pactuação e negociação. O que é mais grave é que não foram só os empresários que passaram a sinalizar o desejo de afastamento deste modelo, muitos sindicatos de setores principalmente ligados às companhias de ponta exportadoras, com maior índice de produtividade e que por isto mesmo poderiam oferecer reajustes maiores, passaram a desligar-se, tanto ideologicamente quanto juridicamente das centrais, principalmente da LO.

De fato, o que parece é que a conjunção de diversos fatores já apontados, tais como a diminuição do emprego industrial e conseqüentemente do grupo historicamente mais combativo, o processo de globalização, as reestruturações no sistema de cargos e salários, a pressão inflacionária e a crise fiscal do Estado, levaram a um panorama de enfraquecimento dos sindicatos, mas principalmente das centrais e em especial a central operária, em conseguir manter seus níveis de salário e influenciar, como pretendiam, o rumo da política econômica, seja ao nível empresarial, setorial e, principalmente, nacional.

Este elemento pode ser percebido através dos índices que se seguem, no período 1979-89 o crescimento anual da produtividade foi de 1,4% anual, o triplo do período anterior e similar à média da OCDE. Sendo que o crescimento salarial foi de apenas 0,5% anual no mesmo período.

O que estes dados nos permitem inferir é que o processo de reestruturação industrial já citado apresentou resultados altamente satisfatórios, porém este reaquecimento da posição competitiva sueca foi em muito também devido à extrema redução dos níveis de reajuste salariais, como podemos perceber em relação a década de setenta. Na década passada os salários chegaram a subir até duas vezes acima do aumento da produtividade, enquanto no período citado estes sobem algo como um terço em relação ao aumento de produtividade.

Tabela 23-Mudanças no sistema de Relações de Trabalho industrial Sueco

(décadas 1970-1980)

Tipo	Pré- oitenta	Pós-Oitenta
<i>Acordos Nacionais</i>	Buscada por sucessivos governos. Sendo sempre estabelecida, ainda que temporariamente	Tendências pró e contra
<i>Barganha por setores industriais</i>	Firmemente estabelecida sobre forte direção das centrais sindicais, havendo poucas modificações em nível local face aos acordos gerais	Significativos empresários passam a se empenhar para promover a descentralização e diferenciação salarial, tendo relativo sucesso
<i>Descentralização da barganha salarial</i>	modificações negociadas dos acordos nacionais (institucionalized wage drift)	empresários (unilateralmente) introduzem modificações salariais adicionais, profit-sharings, etc.
<i>participação do trabalhador via sindicato</i>	promovida, estimulada e garantida por lei	progresso lento, contudo contribuindo para uma maior eficiência produtiva
<i>participação dos trabalhadores sem o sindicato</i>	os sindicatos estão presentes praticamente em todos os lugares e tipos de reuniões	crecem os casos de medias empresas de alta tecnologia onde os patrões e empregados colaboram diretamente
<i>contratos individuais sem participação do sindicatos</i>	muito raro	crescimento lento, porém significativo
<i>contratos individuais no mercado informal</i>	ocasionais, porém com alguma importância no setor da construção	algum crescimento, porém lento.

Fonte:Rehn & Viklund:1991;311

A década de oitenta, segundo nossa concepção, representou o ponto derradeiro de um modelo sueco que vinha, malgrado os problemas e conflitos, sendo operado deste 1938, pautado no que chamamos de corporativismo societal, tendo a negociação coletiva centralizada e a política de responsabilidade e solidariedade salarial como dois de seus principais componentes. A década representou um período de enormes conflitos e

desagregação do tecido social de negociação, sejam estes conflitos abertos ou latentes, diante deste panorama é fundamental entender os motivos e atitudes dos dois principais entes envolvidos no modelo, uma vez que o Estado, sempre fora ativo, mas muito mais como mediador, deixando e desejando que, sempre que possível, as crises e problemas fossem resolvidos pelas centrais patronais e sindicais nos devidos fóruns de negociação.

As questões básicas nos parecem duas: Por que os empregadores passaram a não querer mais a barganha centralizada? Por que eles conseguiram vencer? Uma vez que durante a década de oitenta o processo de fragmentação das negociações foi crescente de maneira tal que ao final da mesma, o ataque do patronato não era nem mais contra a barganha nacional centralizada, mas contra qualquer forma de barganha setorial, regional ou nacional, propondo única e exclusivamente a barganha por empresa, em negociação direta entre empregado e empregador.

Começemos pela resposta a primeira pergunta, a barganha centralizada passou a ser cada vez menos interessante para o patronato sueco durante a década de tal forma que no início de 1990, o SAF simplesmente fechou o seu departamento de estatísticas do trabalho, órgão que tinha a função principal de elaborar os cálculos do SAF, levados a mesa de negociação nas barganhas salariais nacionais, numa clara demonstração de que esta questão já não mais constava de sua agenda (Brulin & Nilsson:1991, Mahon:1991).

No ítem anterior, já apontamos as grandes modificações pelas quais o sistema de organização da produção e do trabalho sueco passou, principalmente nas grandes companhias de ponta e de exportação que formam os principais grupos de poder e decisão dentro dos sindicatos patronais suecos e da central nacional o SAF. O que importa

perceber para relacionar estas modificações à ofensiva patronal é a relação entre as modificações na estrutura de cargos salários e a política de solidariedade salarial.

O fato é que a política de solidariedade salarial ao impor reajustes de mesma monta para aqueles que exerçam a mesma função, independentemente das empresas em que trabalhem havia gerado os problemas dos quais já tratamos no primeiro capítulo, entre eles havia permitido o aumento do lucro naquelas empresas de ponta cuja produtividade estivesse muito acima das demais e portanto da média fixada nos acordos nacionais. Foi justamente nestas empresas, basicamente manufaturas exportadoras, que começou um processo de reestruturação do sistemas de cargos salários que se via fortemente bloqueado pela estrutura da política de solidariedade salarial. Podiam pagar não só mais, como pagavam diferente, por produtividade, por bônus aos grupos semi-autônomos, etc, por isso mesmo precisavam sair do limite estreito da política de solidariedade salarial.

O que é fundamental se perceber no caso sueco, para que fique mais claro o porquê da ofensiva patronal em direção à descentralização da barganha salarial é que neste caso, a parte procedimental e a parte substantiva do processo de negociação salarial estão umbilicalmente ligadas.

Isto quer dizer que a política de solidariedade salarial e a proposta de estreitamento dos diferenciais salariais (substantiva), só pode ser levada a termo com eficácia através do procedimento da negociação coletiva.

As implicações deste processo para uma proposta patronal que, pelos diversos motivos já citados, necessita e deseja uma nova conformação da relação salarial são de grande ordem. Isto porque, em primeiro lugar, a negociação centralizada tende a gerar

uma maior dependência e identificação do assalariado em relação ao seu sindicato e à sua central, já que, tendencialmente, as vitórias ou derrotas de sua central, nas barganhas salariais nacionais, tendem a derivar para todo o conjunto dos trabalhadores. Em segundo lugar, este processo padroniza as relações trabalhistas em um grau que obstaculiza muitas das inovações na estrutura de organização e repartição do trabalho que se tornaram frequentes após a segunda metade da década de setenta.

A constatação da ligação umbilical entre o elemento procedimental e o elemento substantivo do processo foi feita pelo próprio SAF, exemplo paradigmático foi a postura adotada pelo maior sindicato filiado ao SAF, a Association of Engineering Employers (VF- Verkstadföreningen), que ao decidir extirpar a política de solidariedade salarial de sua estrutura de remuneração, percebeu claramente que só poderia fazê-lo atacando frontal e violentamente a estrutura de negociação salarial centralizada.

A ofensiva patronal encontrava cada vez mais abrigo em dois campos; no campo dos funcionários e dos “novos operários” que crescentemente incorporavam uma identidade mais próxima ao padrão da TCO e no campo dos empregados, sejam funcionários (white-collars) sejam operários (blue-collars) dos setores manufatureiros de exportação. De fato, estes setores apresentavam níveis de produtividade muito maiores, bem como formas cada vez mais complexas de organização do trabalho, que os impelia a procurar novas formas de relação trabalhista visando a lealdade e o comprometimento dos seus funcionários.

Vários autores apontam o problema envolvendo este setor como um dos elementos críticos que levaram ao esgarçamento do tecido das negociações coletivas. Este processo se viu agravado ainda mais quando o maior sindicato operário da Suécia e,

historicamente, o mais combativo de todos, a *avant-garde* do movimento trabalhista sueco, a Metall (Svenska Metallindustriarbetarförbundet), que congrega os operários metalúrgicos, decidiu entrar em um acordo com o VF, confrontando as decisões gerais a respeito do nível de reajuste salarial nacional proposto pela LO no “peek-level”, para toda a categoria.

A proposta do VF significa um aumento maior do que a LO estava pleiteando em nível nacional. O resultado do processo foi que a LO e o SAF prosseguiram nas negociações no sistema centralizado (peek-level), de tal maneira que dois acordos foram fechados a respeito do reajuste do operariado (em suas diversas funções) , um ,com determinada taxa de reajuste, para a categoria dos operários metalúrgicos das “engineering companies” e outro para os demais operários das outras empresas e do Estado. Além de provocar o esgarçamento da estrutura centralizada de negociação, este processo gerou pressões inflacionárias crescentes, como fora advertido por membros do SAP e da LO.

Começava aí um processo de ofensiva maciça do patronato que, primeiramente visava restringir os acordos salariais aos setores industriais e não mais à proposta centralizada, antes vigente, em que o critério básico era a semelhança de função. Este seria o primeiro round de uma luta que se estenderia até 1993, quando finalmente, uma vez conquistado de maneira estável o direito a negociação salarial por ramo industrial, o patronato começou a atacar na direção da instauração de um processo de negociação salarial no nível das empresas apenas.

O problema básico que o processo de reajustes diferenciados começou a gerar, foi um aumento da pressão inflacionária, de tal maneira que nos dois anos seguintes ao

primeiro acordo,⁸⁴⁻⁵, o processo se tornou crítico, tendo o governo que publicamente intervir, visando o constrangimento dos aumentos salariais no “high-industrial level” e nos setores industriais que prestavam serviço ao Estado.

O processo, contudo, tendeu a se tornar cada vez mais crítico e radicalizado na década, de maneira tal que já em 1988 o SAF se colocava publicamente em defesa da negociação salarial apenas e tão somente no nível dos setores industriais, propondo o abandono completo das políticas de negociação centralizada (peak-level). O ano de 1990 sela, ao menos por parte do SAF, a possibilidade de negociações centralizadas tais como vinham sendo feitas há mais de cinquenta anos na Suécia e que permitiram a implantação da revolucionária política de solidariedade salarial. O SAF simplesmente decretou o fechamento de seu departamento de estatísticas, responsável pelos cálculos que secundavam o SAF nas negociações salariais centralizadas, indicando claramente uma intenção de abandonar por completo tal tipo de prática.

O que este processo parece apontar é queo processo de reforma no sistema de organização do trabalho na década de oitenta, que em verdade já se iniciara no final da década de setenta, juntamente com a crise da economia sueca e a perda de poder do SAP em intervir diretamente no processo econômico em favor da permanência do modelo, levou o patronato a uma tomada de posição radical em favor de um ordenamento cada vez mais liberal das relações de mercado entre patronato e sindicato, diminuindo cada vez mais a esfera de negociações da relação salarial e com isso das discussões, que sempre estiveram acopladas, entre definição do processo de reajuste salarial e política de desenvolvimento econômico.

A capacidade de reposta das centrais sindicais foi se tornando cada vez menor, por diversos motivos conjugados. Como já ressaltamos, em primeiro lugar a grande dificuldade causada pela inflação e pela perda de capacidade de competição da economia sueca, levou o SAP a procurar cada vez mais restringir os aumentos salariais a fim de breçar as pressões inflacionárias da década anterior onde os salários haviam subido acima do índice de produtividade. Neste panorama, as negociações centralizadas, pelo menos devido à pressão do governo, tendiam a nivelar, ao menos desta vez, por baixo e não pelo alto.

As organizações sindicais poderiam aceitar, como de fato aceitaram na década anterior, um nivelamento pelo alto, acima da capacidade de produtividade média das empresas, porém não estavam dispostas a aceitar o contrário.

A LO, por sua vez, via-se diante de um grande impasse, uma vez que havia caminhado sempre em grande sintonia com o SAP e tinha como um de seus pressupostos, princípios, a política de responsabilidade salarial. Desta maneira, via por um lado a imensa dificuldade de geração de empregos diante da crise fiscal do Estado e do processo massivo de internacionalização dos principais grupos suecos o que justificava uma política de contenção salarial e por outro lado tinha que garantir a sua legitimidade diante dos grupos sindicais que pressionavam fortemente pelos acordos. Neste panorama da década de oitenta e da proposta de restrição salarial visando recuperar o padrão de competitividade da economia nacional, a LO, ainda tinha que enfrentar o fato de que parcelas crescentes do operariado ligadas aos grupos de ponta da economia exportadora sueca começavam a ter relações e pactos particulares com suas companhias, definindo acordos a margem das negociações coletivas, uma vez que assim poderiam ser mais

beneficiados do que segundo as margens estabelecidas em acordos nacionais. Desta maneira, à medida em que esses grupos começavam a perceber ser mais vantajoso para eles um acordo particularizado, a tão buscada solidariedade e consciência de classe por parte da LO ia se esgarçando pelo caminho.

Este processo se tornava ainda mais crítico devido ao fato de que, como já apontamos, as negociações coletivas determinavam a margem de reajustes para as funções independentemente do tamanho das empresas ou, o que é mais importante, se o trabalhador exercia função em entidade privada ou pública. O problema básico se dava diante da incapacidade crescente do Estado em arcar com sua folha de pagamentos ou acompanhar os índices de aumento que as grandes companhias exportadoras de alta produtividade eram capazes de oferecer.

Esta situação levava a uma abertura crescente do conflito entre trabalhadores e o Estado, entre trabalhadores e centrais, uma vez que os trabalhadores públicos enfrentavam um patrão que era o principal defensor da restrição salarial e que, ao contrário do empresariado privado, não tinha recursos nem desejo de compensar seus empregados através de salários indiretos que poderiam aumentar, por fora dos acordos nacionais a margem dos mesmos.

Este processo, como se pode perceber levava a uma crescente dissociação de interesses, atitudes e perspectivas por parte dos diversos grupos de trabalhadores, mesmo entre um setor, como por exemplo o operariado, em função destes pertencerem a grandes companhias exportadoras, a pequenas companhias voltadas para o mercado interno ou trabalharem para o Estado.

Desta maneira, a impossibilidade ,ou ao menos a dificuldade de utilização dos dois mecanismos coligados umbilicalmente, negociação coletiva de salários e política de solidariedade salarial minava as possibilidades de manutenção do poder das centrais sindicais, mais notadamente a LO, de longe a maior e a mais importante historicamente.

A perda de poder de influência e de legitimidade destas centrais levavam a um panorama em que as altas taxas de sindicalização não expressavam necessariamente um aumento de poder. Aqui, como já ressaltamos na revisão teórica do primeiro capítulo afirmamos mais uma vez que a abordagem quantitativa, através da filiação não é de maneira nenhuma suficiente para explicar o poder ou a perda do mesmo por parte das organizações sindicais. De fato, se observarmos atentamente, poderemos notar que durante a década de oitenta, no momento em que os sindicatos perdiam uma série de conquistas, a porcentagem de filiação dos mesmos chegou até a aumentar.

Isto, segundo diversos autores, se deve a dois fatores conjugados, primeiro ao fato de que na Suécia os sindicatos são os responsáveis pelo processo de recebimento, encaminhamento e prestação do seguro-desemprego, além disto, estes possuem uma série de serviços oferecidos ao filiados, tais como cooperativas de crédito a juros baixos, auxílio nos programas de requalificação, etc, que propiciam o interesse do indivíduo em manter-se sindicalizado.

Deve-se ainda ressaltar que as negociações centralizadas em nível nacional e/ou setorial foram paulatinamente declinando durante a década de maneira tal, que ainda se mostrava por algum tempo um motivo, não mais tão forte quanto antes, para se manter sindicalizado e usufruir destes acordos.

Contudo, do ponto de vista qualitativo, entendido aqui como a capacidade de influenciar positiva e significativamente os rumos do desenvolvimento econômico, bem como a capacidade de garantir parcelas crescentes da produção social aos trabalhadores, fica claro que os sindicatos perderam considerável espaço político na década. Suas mais importantes conquistas das três décadas anteriores e pilares de funcionamento do modelo sueco de relações trabalhistas: a negociação salarial nacional centralizada e a política de solidariedade salarial mostraram-se em processo agonizante durante a década até o seu fim no início da década de noventa, onde apenas alguns poucos setores industriais, notadamente os voltados para o mercado interno de pequenas proporções, e o funcionalismo público ainda participavam de barganhas nacionais centralizadas.

A perda do poder dos sindicatos esteve correlacionada com a perda de poder político por parte do SAP, partido que estivera por tanto tempo em estreita relação com os sindicatos e fundamentalmente com a LO. Esta perda de poder se evidenciou, segundo nosso entendimento, na impossibilidade crescente de manutenção daquele que sempre fora o objetivo fundamental do partido, qual seja, o pleno emprego.

Assim, podemos perceber claramente uma relação complementar, ainda que não seja de dependência estrita, da perda de poder dos sindicatos e do SAP, nas relações que se seguem na década de noventa, que não é aqui o objeto central da tese. Apenas para elucidar o quanto a questão do desemprego na Suécia era dependente dos arranjos possíveis no modelo dos quais tratamos até aqui, vejamos o panorama que se segue já no ano de 1991, quando novamente a social democracia é derrotada pela coalisão liberal, que assim, de uma certa maneira, abre e fecha a década decisiva de oitenta.

Os resultados do segundo governo liberal são ainda piores do que o do primeiro. Assim, como apontam Bouyoux & Sapir (1993), a primazia do pleno emprego é substituída pelo combate a inflação. Os cortes e a recessão se seguem. Em 1992, o PIB cai 3%, o desemprego aberto é de 8,7%, mais 4 ou 5% que estavam submetidos a programas de qualificação públicos. Isto porque o capital sueco, embora tenha respondido positivamente à vitória liberal, preferiu continuar investindo fora do país.

A década de noventa veio representar uma guinada da direção da política de desenvolvimento sueco, tendo no combate à inflação e ao déficit público o seu grande lema, de tal forma que a contenção ao aumento do desemprego que vinha sendo impedido pelos sindicatos e pelo SAP a duras penas e sacrifícios, além do que de uma forma, através do emprego público, cada vez mais inviável, é abandonada.

Os índices de desemprego sueco na década de noventa oscilaram em torno de 8 a 9%, afora o número de desempregados cobertos por planos de requalificação profissional, bandeira esta que não foi abandonada nem sequer pelo governo liberal e que, se somados aos índices de desemprego aberto, poderiam levar a taxa de desemprego sueca na década de noventa para algo próximo ao 11%.

Assim, podemos perceber o processo como uma sucessão de quedas, o processo da perda de poder dos sindicatos, a quebra dos dois pilares de sustentação do modelo; a negociação centralizada e a política de solidariedade salarial, a crise do Welfare State, a queda do SAP e a abandono do pleno emprego, seguido de um aumento impressionante dos índices de desemprego na década de noventa.

ESBOÇO DE CONCLUSÃO

O que podemos concluir, a partir do ponto de vista de nossas indagações iniciais da dissertação; ou seja quais as relações entre o aparente sucesso sindical sueco da década e os índices de desemprego extremamente baixos?

Quais os principais elementos de ordem política, social e econômica que propiciaram este estado de coisas durante a década de oitenta e que, como procuramos apontar, foram sendo minados paulatinamente durante todo o período até se extinguirem ou se tornaram débeis demais para sustentar a permanência do modelo de relações de trabalho na Suécia e, conseqüentemente, o sucesso do movimento sindical e as baixíssimas taxas de desemprego?

Passamos agora a um esforço de síntese do processo, procurando recuperar aqueles elementos e argumentos que, segundo nossa concepção, são fundamentais para se entender a peculiaridade da década de oitenta na Suécia que marca o fim de um modelo de relações trabalhistas muito particular, onde o movimento sindical, em compasso, mais ou menos estreito com o Partido Social Democrata, conseguiu por tanto tempo impor uma grande influência no processo de desenvolvimento econômico do capitalismo do país.

A constatação fundamental de nossa dissertação foi a de que era necessário uma grande centralização dos grupos políticos fundamentais, no caso patronato e trabalhadores, através dos seus sindicatos e centrais, para que se pudesse levar à frente um modelo de relações trabalhistas e de desenvolvimento econômico pautado na co-responsabilidade e numa estratégia econômica bastante próxima dos princípios keynesianos.

Esta centralização era ainda mais fundamental para que se pudesse instaurar uma política de solidariedade salarial, como descrevemos, uma vez que somente com um alto nível de fidelidade aos acordos nacionais esta política poderia ser tocada a frente.

Esta estrutura altamente centralizada de negociações levava a uma grande fidelidade dos trabalhadores em relação aos sindicatos, uma vez que estes eram os grandes responsáveis pelas conquistas e pela proteção de seus salários e que as práticas alternativas de engajamento e negociação eram extremamente raras.

Como também podemos perceber, por parte do patronato era necessário, ainda mais em um período de industrialização crescente, com força de trabalho escassa, que houvesse instrumentos institucionais que garantissem a previsibilidade e uma certa calma na economia.

Segundo nosso entendimento, esta estrutura centralizada de negociações, não representava, nem é preciso que assim se considere, uma harmonia reinante nas relações entre capital e trabalho no caso sueco, antes pelo contrário, tendemos a interpretá-la como o resultado de um certo equilíbrio nas relações de força entre ambos no período devido aos recursos de poder que cada qual dispunha.

De fato, assumimos a posição de que a partir da década de setenta, por motivos vários, as conformações internas e externas ao país começaram a se alterar de maneira tal a modificar a estrutura de forças em questão, os recursos de poder disponíveis do patronato, dos sindicatos e também, embora não seja nosso foco, do SAP.

Apontamos alguns elementos como críticos ao prosseguimento do modelo de relações trabalhistas sueco, entre eles a crescente perda de emprego industrial, com suas consequências; necessidade de realocar trabalho para outros setores, queda da taxa de

filiados no setor sindical historicamente mais forte e combativo, perda da capacidade de arrecadação fiscal do Estado, uma vez que esta queda do emprego industrial foi gerada também por internacionalização da produção.

A internacionalização da produção, propiciada em doses crescentes por modificações na estrutura tecnológica e financeira global, também fez diminuir a possibilidade de continuação do modelo, uma vez que diminuía o emprego e a base fiscal de arrecadação como ressaltamos. Além disso, o processo de contenção do desemprego através do aumento da oferta de emprego público por parte do Welfare State se tornou cada vez mais insuportável, quando o Estado passou a ser o responsável direto pelo emprego de, aproximadamente, 35% da força de trabalho sueca.

Este processo crítico se acentuou ainda mais devido à dinâmica das reformas nas estruturas produtivas suecas, principalmente, as estruturas das grandes companhias suecas manufactureiras voltadas para o setor de exportação, isto porque estas passaram a reorganizar os seus quadros em uma estrutura de cargos e salários muito mais flexível, onde as antigas classificações de emprego se tornavam inoperantes. Desta maneira, começou um processo crescente de pressão por parte do patronato para sair, do que eles consideravam, a camisa de força da negociação centralizada e principalmente da política de solidariedade salarial, que segundo eles impedia por completo a reestruturação necessária da economia e das fábricas suecas.

Acrescente-se a isso o fato de que, em nível nacional, devido à crise da economia, à perda de competitividade, à pressão inflacionária gerada pelo aumento de salários da década anterior e à internacionalização crescente da produção, o SAP e mesmo a LO não podiam adotar uma política agressiva de aumento de salários para a década de oitenta,

ainda mais devido ao fato de que quase de 35% da força de trabalho estava sob o pagamento do Estado, que não tinha mais condições fiscais de sustentar este volume de gastos.

Desta maneira, motivados cada vez mais por propostas empresariais que pretendiam estabelecer reajustes salariais acima dos indicados pelas negociações centralizadas e recomendados pelo Estado, os trabalhadores dos setores industriais de ponta começaram a abandonar a sua lealdade as grandes centrais e, por derivação ao SAP, para entrar em acordos ao nível da empresa, estabelecendo assim novas formas de definição de cargos e salários, das quais tratamos, e que minavam por completo as possibilidades de manutenção da política de solidariedade salarial em nível nacional.

Na outra ponta do processo, por parte dos funcionários públicos, motivados pela crescente diferenciação salarial, realizada através de salários indiretos, deflagrou-se conflitos e greves durante o período, criando-se assim, de forma paradoxal e absolutamente não intencional, por parte do SAP e da LO, uma solidariedade de grupo, no caso uma identidade pautada no pertencimento como funcionário aos quadros públicos que antes nunca houvera na Suécia. Este movimento fez por sua vez que se radicalizasse o discurso e a prática política do governo em relação aos mesmos, fragmentando ainda mais a estrutura de relações trabalhistas na Suécia.

Esta fragmentação impedia a continuação do modelo em dois sentidos, primeiramente, o que é óbvio, porque cada vez mais grupos dentro da força de trabalho empregada, saíam das regulações nacionais estabelecidas, segundo porque esta fragmentação implicava em perda de legitimidade e de base política por parte dos dois

entes que sempre foram os grandes responsáveis pelo modelo sueco de relações trabalhistas, quais sejam, LO e SAP.

Desta maneira, segundo o nosso entendimento, podemos perceber que o processo de perda de legitimidade destas instituições, estreitamente ligadas, levou a um processo decorrente de perda de poder político de maneira tal que a contenção do desemprego, ainda que em bases de sacrifício e cada vez mais difíceis de serem mantidas pelo Estado, foi sendo abandonada definitivamente na década de noventa, já sob um governo liberal.

O que nos parece plausível afirmar, após este trabalho de análise, é que havia no caso sueco um modelo razoavelmente virtuoso de relações trabalhistas, que exigiam no entanto um processo de centralização das negociações salariais e de responsabilidade conjunta entre sindicatos e patronato pelos rumos de desenvolvimento da economia. A centralização parecia como uma condição fundamental para o sucesso deste modelo, ainda mais se considerarmos o plano de solidariedade salarial, sobre seus diversos aspectos, tanto do ponto de vista de solidariedade social quanto como estratégia econômica.

A impossibilidade de manutenção desta centralização das negociações implicou em uma nova ordenação das relações trabalhistas, de caráter extremamente fragmentado, criando assim diversos processos de identificação societal entre os mais diversos estratos e grupos da força de trabalho, em função de sua posição no mercado de trabalho, companhias manufatureiras exportadoras, companhias voltadas para o mercado interno, emprego público, etc, como apontamos.

Esta fragmentação se deu em uma situação em que os fatores econômicos gerados no bojo das modificações ocorridas após as transformações econômicas internacionais

pós-79, que geraram um panorama de maior possibilidade de globalização produtiva e financeira do capital. Como vimos, o processo de globalização das companhias suecas foi massivo, impedindo assim a capacidade de manutenção das políticas de emprego por parte do Estado, que via sua capacidade fiscal decair, bem como as possibilidades de luta por parte dos sindicatos que viam a base produtiva e consequentemente, geradoras de emprego, deixar o país de forma massiva. Desta maneira, é muito difícil lutar por empregos quando as empresas vão embora.

A perda de capacidade das centrais, notadamente a LO, em influenciar os rumos da política econômica, ao menos nos níveis nos quais fizera até a década de setenta, acabou por fragmentar a relação das centrais com os sindicatos, e dos sindicatos com comitês de empregados das empresas. Esta situação impeliu a uma quebra de organicidade entre os trabalhadores, seus sindicatos, destes com as centrais e das centrais com o SAP, de maneira tal que o final da década tem como fecho a vitória eleitoral da coalisão liberal em 1991.

A vitória liberal representou uma guinada definitiva em direção a um ordenamento das relações de trabalho em caráter individualistas, sendo abandonadas praticamente por completo as negociações salariais nacionais e praticamente também as negociações por ramos industriais em um claro direcionamento em favor das definições salariais por empresa. A questão do pleno emprego, ainda que não oficialmente abandonada, foi subordinada à luta contra a inflação e pelo aumento da competitividade internacional, o que implicou em uma subida drástica das taxas de desemprego, já em 1992, de 1,5% para quase 9%.

Desta maneira, concluímos que as altas taxas de filiação sindical, não exprimem por si só o poder ou não de um órgão sindical e, no caso, de suas centrais. O que fica claro pelo fato de que na década de oitenta, de grandes perdas para a maioria da classe trabalhadora, os sindicatos suecos aumentaram o seu número de filiados. Sendo que no caso sueco este poder era dado por uma estrutura de relações e procedimentos institucionais em nível macro, onde o papel dos sindicatos e principalmente das centrais não se limita às características reivindicatórias, mas sim caracterizava-se por assumir prontamente a coresponsabilidade pelos planos econômicos de desenvolvimento nacional.

As mudanças na estrutura econômica e tecnológica, tanto no nível da produção como na macroeconomia internacional, os fatores exógenos por nós apontados, levaram a uma crescente perda de possibilidades estratégicas por parte dos órgãos sindicais e a um aumento dos recursos de poder por parte do patronato sueco, que desta maneira, praticamente impôs a revogação do modelo de negociações nacionais centralizadas e da política de solidariedade salarial.

A este processo seguiu-se a perda de poder e legitimidade das instituições sindicais, em especial da central operária, a LO, o que implicou na perda de sustentação política do Partido Social- Democrata e das possibilidades de manutenção do pleno emprego que era, como procuramos apontar, não só o lema fundamental, como a condição fundamental de implementação das estratégias econômicas e de benefícios sociais da LO e do SAP.

Assim, a década de oitenta começa com as sucessivas derrotas, em nível macro, dos órgãos sindicais, em especial a central operária, com a perda crescente do poder de compra da imensa maioria da massa salarial, com reajustes salariais seguindo na direção

inversa à da década anterior, ou seja, não mais aumentando acima dos ganhos da produtividade, mas na verdade aumentando em média um terço em relação a taxa de aumento da produtividade.

Segue-se a isso uma crescente ofensiva patronal contra o processo de negociação salarial em nível nacional e a política de solidariedade salarial, conseguindo adeptos em alguns setores da força de trabalho que se beneficiaria de acordos por empresa e ou mais setorializados. Esta ofensiva patronal se mostra extremamente bem sucedida, de maneira tal que no final da década o SAF simplesmente decreta o fechamento do seu departamento de estatísticas responsável pelos cálculos da barganha salarial nacional. A década finaliza-se com a derrota da social democracia, a ascensão da coalizão liberal ao poder e o abandono por parte destes da política de pleno emprego em prol de uma política antinflacionária e de aumento da competitividade.

O pleno emprego era abandonado como norte fundamental, e, de fato, as taxas de desemprego que se seguem na década de 90 ,em torno de 9% ,retiram da Suécia a condição especial em que se encontrara na década passada frente a maioria das nações capitalistas desenvolvidas da Europa, sem que as,ainda, altas taxas de sindicalização revertessem em um freio ao desemprego como nas décadas anteriores. Isto porque, como procuramos demonstrar, a taxa de filiação não pode ser considerada como o único indicador de poder sindical. De fato o que ocorre na década é uma crescente perda de poder sindical seguida pelas altas taxas de desemprego posteriormente, o que indica uma clara relação entre perda de poder sindical e taxa de emprego no caso sueco.

Bibliografia Geral

- AGLIETTA, M. (1979) *Regulacion y Crisis del Capitalismo*. Siglo XXI Editores. México.
- ANTUNES, R. (1994) (Adeus ao Trabalho?) . Tese de Livre Docência apresentada ao Instituto de Filosofia e Ciências Humanas /UNICAMP.
- ARRETICHE, M. S. T. (1995) Emergência e Desenvolvimento do Welfare State: Teorias Explicativas in BIB- Boletim Informativo e Bibliográfico de Ciências Sociais. n-39, 1995, RJ, Anpocs.
- BAGLIONI, G. (1994) As Relações Industriais na Europa do Final do Século. in Mattoso, J. (org). *O Mundo do Trabalho- Crise e Mudança no Final do Século*. SP, Ed. Scritta. 1994
- BERGGREN, Christian. (1989) New Production Concepts in final Assembly- The Swedish Experience. in Wood, S. (org) *The Transformation of Work*. London. Unwin Hyman Ltda.
- BIHR, Alan. (1991) *Du Grand soir a L'Alternative*. Paris. Les Editions Ouvrieres.
- BOYER, R. (1985) The Capital Labour Relations in OECD Countries: from the fordist "golden age" to contrasted national trajetories, in *Cahiers du CEPREMAP*, N-9020. Paris.
- BURAWOY, Michel. (1990) A Transformação dos Regimes Fabris no Capitalismo Avançado. in *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. n-13. 1990
- CORIAT, Benjamin. (1983) "Automatos, Robôs e a Classe Operária" in *Novos Estudos Cebrap*, julho. 1983
- CORIAT, Benjamin. (1988) Automação Programável: Novas Formas e Conceitos de Organização da Produção. in Schimtz, H. e Carvalho, R. Q. (org). *Automação, Competividade e Trabalho: A Experiência Internacional*. São Paulo. Hucitec.

- CARRIERI,M.(1993) Les Syndicats face aux partis en Europe. *Revue de L'Ires*. n-11.
- CLARKE,Simon.(1991) Crise do Fordismo ou Crise da Social-Democracia? in *Lua Nova* ,n24.1991.
- COUTINHO, Luciano. (1992) A Terceira Revolução Industrial in *Economia e Sociedade*.Revista do Instituto de Economia/UNICAMP. agosto1992
- FALABELLA,Gonzalo.(1988) Microeletrônica e Sindicatos: A Experiência Européia in Schimtz,H. e Carvalho,R. (1988) *Automação, Trabalho e Competividade: A Experiência Internacional*. São Paulo. Hucitec
- DRAIBE,Sonia & Henrique,Wilnes.(1988) Welfare State, Crise e Gestão da Crise: um Balanço da Literatura Internacional. in *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. São Paulo. n-3.1988
- ESPING-ANDERSEN, Gosta.(1991) As Três Economias Políticas do Welfare State. In *LuaNova*. n-24. 1991
- ESPING-ANDERSEN, Gosta. (1995) O Futuro do Welfare State na Nova Ordem Mundial. in *Lua Nova*. n-35. 1995
- FERREIRA,C.G. et alli, (1990) "Alternativas Sueca, Italiana e Japonesa ao Paradigma Fordista: elementos para uma discussão do caso brasileiro", ABET, São Paulo, 11-12 de abril.1990
- FREYSSINET,Jaques(1993) Syndicalismes en Europe. in *Le Mouvement Social*. Paris. n-162.1993
- GORZ,André.(1981) *Adeus ao Proletariado*. Rio de Janeiro.Forense.
- GORZ,André.(1988) *Métamorphosies du Travail*. Paris. Ed. Galilée.
- GORZ,André. (1992) A Nova Agenda. in Blackburn,R. (org) *Depois da Queda*.Rio de Janeiro. Paz eTerra.
- GITAHY,Leda.(1993) “ Na Direção de um Novo Paradigma Industrial?”
Textoinédito,versão original. DPCT/UNICAMP.1993
- GROUX,Guy.(1993) L’Europeanisation du Mouvement Syndical. in *Le Mouvement Social*. n-162.1993

- HABERMAS,J.(1980) *A Crise de Legitimação do Capitalismo Tardio*. Rio de Janeiro:Tempo Brasileiro.
- _____ (1987) *A Nova Intransparência; Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo,n.18,Setembro de 1987
- _____ (1987) *Técnica e Ciência como Ideologia*; Rio de Janeiro,Tempo Brasileiro.1987
- _____ (1990) *Teoria de La Accion Comunicativa;2 tomos*. Buenos Aires: Taurus
- _____ (1995) *O Estado-Nação europeu frente aos desafios da globalização*; Novos Estudos -CEBRAP, São Paulo,n.43, Novembro de 1995
- HARVEY,D. (1992) *A Condição Pós-Moderna*, São Paulo, Ed. Loyola
- HIRATA,H., Zarifian,P.(1991) *Força e Fragilidade do Modelo Japonês*. in *Revista de Estudos Avançados-USP*. n-12.1991
- HOBBSBAWM,E.(1995) *A Era dos extremos* , São Paulo, Companhia das Letras.
- IANNI, Otávio.(1994) *A Globalização do Movimento Operário*. in *Novos Rumos*.n-22.1994
- INGRAM,D.(1987) *Habermas e a Dialética da Razão*.Brasília,UNB.
- KERN,H., SCHUMANN,M. (1989)*La Fin de la Division du Travail? La rationalization dans la Production Industrielle*. Paris. Ed. Maison de Les Sciences de L'Homme.
- LEBORGNE,D. e LIPIETZ,A.(1988) *O Pós-Fordismo e seus Espaço*, in *Espaço eDebates*,n-25.1988.
- LEITE, Paula Márcia (1992) . “ *A Vivência Operária da Automação Microeletrônica*”. Tese de doutoramento apresentado ao IFCH/ UNICAMP.1992
- LIPIETZ,A. (1988) *Miragens e Milagres*. São Paulo, Ed. Nobel.
- LIPIETZ,A. (1990) *Audácia- uma alternativa para o Século XXI*. São Paulo. Ed.Nobel.
- LOJIKINE, Jean.(1990) *A Classe Operária em Mutações*. Ed. Oficina de Livros.
- LOJIKINE, Jean.(1996) *A Sociedade Informacional*. São Paulo. Ed. Cortez.
- MATTOSO,J. (1995) *A Desordem do Trabalho*, São Paulo, Scritta.

- MURRAY, Fergus.(1983) The Decentralization of Production- The Decline of the Mass- Collective Worker?. in *Capital & Class*. London.n-19.
- NAVARRO, Vicente.(1991) Welfare e Keynesianismo Militar na Era Reagan. in *Lua Nova*. n-24.
- OFFE,C. (1984) "As Duas Lógicas da Ação Coletiva" in Offe,C. *Problemas Estruturais do Estado Capitalista*.RJ.Paz e Terra
- OFFE, Claus.(1993) *Capitalismo Desorganizado*. São Paulo,Ed. Brasiliense.
- PALLOIX,C. (1982)"O Processo de Trabalho: do fordismo ao neofordismo" in *Processo de Trabalho e Estratégias de Classe*.RJ, Zahar..
- PEREZ, Carlota.(1992) "Cambio Técnico, Reestruturación competitiva y reforma institucional en los países en desarrollo" in *El Trimestre Económico*, vol LIX, n-223..
- PIORE,M. and SABEL,C.(1985) *The Second Industrial Divide*. Basic books . Ney York.
- POLLERT, Anna.(1988) Dismanting Flexibility. in *Capital & Class*. London.v-32.1988
- PRZEWORSKI,A (1995) *Estado e Economia no Capitalismo*,Rio de Janeiro,Relume-Dumará.1995
- REHFELDT, Udo.(1993) Les Syndicats Européens face à la Transnationalisation des Enterprises. in *Le Mouvement Social*. n-162.1993
- RODRIGUES,Martins Leôncio. "As Transformações da Sociedade Contemporânea e o Futuro do Sindicalismo" in *O Futuro do Sindicalismo*. Fórum nacional 1992.SP, Ed.INAE.
- SHAIKEN,H. (1986) *Le Travail à L'Envers* . Paris. Ed. Flamarion.
- VISSER,J.(1993) Syndicalisme et Desyndicalisation. in *Le Mouvement Social*. Paris. n-162.1993
- WOMACK,J. et alli.(1993) *A Máquina que mudou o Mundo*. SP, Ed. Campus.

Bibliografia Sobre a Suécia

- AHRNE,Goran & CLEMENT,Wallace(1993) “ A New Regime? Class Representation within the Swedish State” in *Economic-and-Industrial-Democracy*; 1992, 13, 4, Nov,
- ALESTALO,M. et alli (1991) Welfare State Employment in Scandinavia in Kolberg,J.E. (org) *The Welfare State as Employer*.Armonk, New York,ed. M. E. Sharpe.
- ALESTALO, M. et alli (1991b) Public Employment and Class Formation in Kolber, J.E. (org) *Welfare State as Employer*. Armonk, New York, ed. M.E. Sharpe
- ANDRÉ,C.& SICOT, Dominique. *Le Chômage dans les Pays Industrialisés: Suède*. Paris.Ed. Syros.1994.
- BERGREEN,C. (1994) Travail: du Marché à L’Organisation in Durand,J.P. (org) *La Fin du Modèle Suédois*. Paris, ed. Syros.
- BOUYOUX, P.& SAPIR,A.(1993) Emploi et Chômage: Vingt Ans d’Experience Suédoise. in *Economie Internationale*. n-56.1993
- BRULIM,G.& NILSSOM,T. (1991) From Societal to Managerial Corporatism: New Forms of Work Organization as a Transformation Vehicle. in *Economic and Social Democracy*. London. v-12.1991
- BRULIM,G.(1993) Vers un Nouveau Modèle Suédois? in Durand,J. (org). *Vers un Nouveau Modèle Productif*. Paris.Ed.Syros.1993
- BRULIM,G. & NILSSON,T. (1994) Le Nouvel Ordre Productif in Durand,J.P. (org) *La Fin du Modèle Suédois*. Paris,ed. Syros.
- COHEN,-Peter.(1994) “Sweden: The Model That Never Was”. in Monthly-Review; 1994, 46, 3, July-Aug, 41-59
- CLARK, Jon: (1993) “ The Volvo Experience-Alternatives to Lean Production in the Swedish Auto Industry” in Work,-Employment-and-Society; 1993, 7, 3, Sept, 499-501.

- DURAND,J.P.(1994) Questions sur Une Brisure in DURAND,J. P. (1994) (org). *La Fin du modele Suedois?* Paris.ed. Syros.1994
- ESPING-ANDERSEN & KOLBERG, J.V. (1994) Welfare State and Employment Regimes in Kolberg,J. E. (org) Welfare State as Employer. Armonk, New York, ed. M. E. Sharpe
- WIGFORSS,E. (1985) "The Renewal of Social Democratic Theory and Practice" in Political-Power-and-Social-Theory; 1985, 5, 207-2-
- FARIA,C.A. P. (1996) Crise na Social Democracia Sueca: A dissolução de Velhas Lealdades. in *DADOS*. RJ. v-39. 1996
- FREYSSINET,Michel.(1995) La Production Reflexive: une lternative à la "Production de Masse" et à la "Production au plus juste"? in *Sociologie du Travail*. Paris. n-3.1995
- FREYSSINET,Jaques.(1993) Syndicalismes en Europe.in *Le Mouvement Social*. n-162.1993
- GROULX,Lionel H.: (1991) " Ou va le modele suedois? Etat-providence et protection sociale" in Society-Societe; 1991, 15, 2, May, 7-9.
- HAMMARSTRÖM,O. (1994) Projets et Réalités de la Codétermination in Durand,J.P. (org) *La Fin du Modèle Suédois*. Paris,ed.Syros
- LAUVAUX, Philippe.(1990) *Les grandes Démocraties Contemporaines: Suède (cap.II)*.Paris.Ed. Presses Universitaires de France. 1990
- Leite, M. P.(1985) O Desenvolvimento do Modelo Sueco in Leite,M. P. & Silva, R. A. (org) *Modernização Tecnológica, Relações de Trabalho e Práticas de Resistência*. São Paulo, ed. Iglu/Ildes/Labor
- Levinson,K.(1996) Codetermination in Sweden: From Separation to Integration in Economic and Social Democracy, vol.17. London, Sage editors
- MAHON,Rianne; MEIDNER,Rudolf.(1994) "System Shift"; or, What Is the Future of Swedish Social Democracy?". in Socialist-Review; 1994, 23, 4, 57-77.
- MAHON,Rianne.(1991) From Solidaristic Wages to Solidaristic work: A Post-FordistHistorical Compromise for Sweden?. in *Economic and Industrial Democracy*. London.1991

- MARX, Roberto. (1994) A Organização do Trabalho na indústria Automobilística Sueca. in *São Paulo em Perspectiva*. n-8.1994
- MARKING, Christer (1980) "Job Redesign and Management Control: Studies in British Leyland and Volvo" in Economic-and-Industrial-Democracy; 1980, 1, 3, Aug, 441-444.
- MEIDNER, Rudolf: (1980) "Our Concept of the Third Way: Some Remarks on the Socio- Political Tenets of the Swedish Labour Movement" in Economic-and-Industrial-Democracy; 1980, 1, 3, Aug, 343-369.
- MEIDNER, Rudolf. (1994) "Succès, Faiblesses et Perspectives D'Avenir du Mouvement Syndical Suédois" in Revue de L'Ires. n14. Hiver 1994.
- MEIDNER, R. (1994b) Essor e Déclin du Modèle Suédois in Durand, J.P. *La Fin du Modèle Suédois*. Paris, ed. Syros.
- MICHELETTI, Michele (1991) "Democratic Socialism in Britain and Sweden" in International- Journal-of-Comparative-Sociology; 1991, 32, 3-4, Sept-Dec, 349-351.
- MICELLI, Stefano. (1995) Nummi X Uddevalla: Apprentissage et Memoire dans la Production Industrielle. in *Sociologie du Travail*. Paris. n-3.1995
- NILSSON, T. (1996) Lean Production and white-Collar Work: The Case of Sweden in Economic and social Democracy, vol17, London, Sage.
- NYSTRÖM, L. (1994) L'Économie Suédoise Globalisée, in Durand, J.P. (org) *La Fin Du Modèle Suédois*. Paris, ed. Syros
- NORDLUND, Anders. (1996) Será o Welfare State responsável pela crise da Economia Sueca? in *DADOS*. RJ. v-39.1996
- NUMHAUSER, Anne. (1995) Precariedade en Empleo, Desarrollo y Reglamentación en Suécia. in *Economia y Trabajo*. Chile. n-1.1995
- PARIJS, P. V. (1994) Au Delà de la Solidarité in Futuribles, fevereiro de 1994, Paris,
- PONTUSSON, J., Swenson, P. (1996) Labor Markets, Production Strategies and Wage Bargaining Institutions. in *Comparative Political Studies*. n-2. 1996