

EAE 543 - Economia do Trabalho II

Instituições do Mercado de Trabalho

Aula 26 – RELAÇÕES DE TRABALHO INTERNACIONAIS E COMPARADAS

- a) Dois casos: Alemanha e Japão**
- b) Comparação de modelos**

Textos

Katz & Kochan – Capítulo 14

Kaufman – Trechos Selecionados (Alemanha e Japão)

Kahn, Lawrence – Labor Market Policy (IZA, 2010)

Primeira parte

Dois casos: Alemanha e Japão

SRI INTERNACIONAIS COMPARADOS

ALEMANHA

Sindicatos: enorme autoridade moral depois do nazismo (unificação em 18 sindicatos setoriais)

Cogestão para não acontecer de novo (Siderurgia e carvão)

Cogestão tem dois componentes:

- Representantes eleitos no Conselho de Administração (diversos formatos)
- Conselho de Representantes também eleitos (Works Council - Comissão de Fábrica)

E mais: sindicato (os três são conectados informalmente)

Impasse: Acionistas decidem (raro, muito consenso)

Influência nas decisões estratégicas

ALEMANHA - CONTINUAÇÃO

Assuntos definidos no CR (negociação com a empresa):

- Disciplina
- Jornada diária de trabalho e intervalos
- Banco de horas
- Ritmo de trabalho
- Sistema de pagamento
- Esquemas de sugestões
- Calendário de feriados
- Monitoramento do desempenho dos trabalhadores
- Regulamentação da segurança/ambiente de trabalho
- Serviços sociais no estabelecimento
- Gestão da habitação dos empregados
- Demissões

São representantes dos empregados (não do sindicato)

CR não pode fazer greve

ALEMANHA - CONTINUAÇÃO

Sindicatos

Taxa de sindicalização: 33%

Papel importante na reestruturação da Alemanha Oriental

Central Sindical: DGB . Vinculada ao SPD (Partido Social Democrata)

Associações Patronais

Setoriais e/ou regionais

Negociação Coletiva

Centralizada por setores. Acordo estendido a todo o setor.

Hoje, tendência a descentralização

Pouco conflito

ALEMANHA - CONTINUAÇÃO

Formação profissional

Escolha aos 16 anos:

- Educação geral, educação dirigida para Universidade, educação profissional (aprendizagem). 70% escolhem Educação Profissional
- Educação Profissional com gestão bipartite. Sucesso: força de trabalho muito qualificada e produtiva (Coreia do Sul copiou)

Importante: Escolha por educação profissional pode levar à Universidade (Exemplo: Premier Schröder)

SRI muito bem sucedido

Economia Social de Mercado (similar aos institucionalistas americanos)
Iniciada antes do nazismo, retomada depois da 2ª. Guerra Mundial

JAPÃO

Sindicatos

Sindicatos de empresa, representam todos (trabalhadores da produção e da administração, exceto gerentes/executivos)

Contribuição compulsória, descontada em folha

Filiados a federações/confederações setoriais

Taxa de sindicalização decrescente (ao redor de 20%)

Associações empresariais

Organizadas também por setor

Negociação coletiva

Descentralizada (por empresa)

Shuntô: Ofensiva da Primavera – Federações de Sindicatos e Associações Empresariais definem parâmetros. Negociação por empresa a partir dos parâmetros.

JAPÃO - CONTINUAÇÃO

Resultados

Emprego vitalício (1/3 da força de trabalho) com flexibilidade na alocação e na definição (ampla) de cargos. Pergunta: cultura ou racionalidade econômica?

Muito, muito treinamento

Alto nível de identificação com a empresa

Salários mensais (não por hora)

Leque salarial pouco amplo

Aumentos salariais por tempo de serviço/idade/status civil

Mas também: avaliação de desempenho com aumentos salariais

Muito emprego temporário (1/3)

JAPÃO - CONTINUAÇÃO

Conflitos

Poucas greves (outras formas de manifestação de descontentamento)
Consulta informal para resolver disputas sobre reclamações individuais

SRI muito bem sucedido

Pós guerra: capitalismo coordenado (parecido com a Alemanha)

Segunda parte
Comparação entre dois modelos de SRI

Como superar a escolha entre os “problemas gêmeos” no mercado de trabalho?

Problemas gêmeos: alto desemprego na Europa e salários baixos dos menos qualificados nos Estados Unidos (desemprego x desigualdade)

Como dosar:

Flexibilidade na determinação de salários?

Utilização do trabalho (decisão das firmas na contratação, na retenção e na alocação dos trabalhadores)?

Mobilidade do trabalho?

Examinando 11 países, há 2 extremos em termos de regulação e resultados: países escandinavos e países de língua inglesa (Reino Unido, Canadá e Estados Unidos)

Como superar a escolha entre os “problemas gêmeos” no mercado de trabalho?

Vejam as Tabelas 1, 2 e 3. Países da Europa continental (8) e de língua inglesa (3).

Há 3 grupos:

Escandinavos

Europa central

Língua inglesa

Porque as diferenças nos modelos de regulação e nos resultados?

Como superar a escolha entre os “problemas gêmeos” no mercado de trabalho?

Teoria econômica e regulação do mercado de trabalho: justificativas e efeitos

Objetivo das políticas: oferecer segurança de renda ao trabalhadores.

Exemplos:

- Negociação coletiva centralizada: redução de incerteza
- Proteção do emprego: assegura diretamente a renda
- Seguro Desemprego: seguro explícito
- Políticas ativas de mercado de trabalho (ALMP): reduzem incertezas nas flutuações econômicas
- Licença maternidade (e paternidade): reduzem incertezas em relação a eventos familiares

Como superar a escolha entre os “problemas gêmeos” no mercado de trabalho?

Se os trabalhadores são avessos ao risco e precisam se proteger contra a incerteza na renda, porque o mercado não oferece proteção privada (seguro contra flutuação na renda)?

Duas razões:

Assimetria informacional (moral hazard e seleção adversa)

Magnitude dos riscos agregados envolvidos

Logo, resta o governo. Regulação governamental e negociação coletiva aumentam a eficiência no mercado de trabalho.

Mas, porque existem diferenças/variedades de políticas entre os países?

Como superar a escolha entre os “problemas gêmeos” no mercado de trabalho?

Três hipóteses:

Diferença nos níveis de exposição a riscos externos

Graus de homogeneidade da população

Graus de centralização e controle da oferta de trabalho

Efeitos dos sindicatos (dois sentidos):

Podem reduzir o emprego porque introduzem rigidez salarial

Podem controlar os trabalhadores e suas demandas

Efeitos da proteção do emprego:

Restrição de oportunidades para os novos trabalhadores (“outsiders”)

Segurança e permanência para os “insiders”

Como superar a escolha entre os “problemas gêmeos” no mercado de trabalho?

Insight de Lazear (1990):

Se os salários são flexíveis, proteção na forma de indenização na demissão diminuiriam os salários. Se isso for verdade, então o efeito no nível de emprego seria neutro.

Generalizando: o impacto de qualquer benefício compulsório que os trabalhadores valorem igualmente ao custo é neutro. Não desloca nem a curva de demanda nem a de oferta de trabalho.

Mas, com rigidez salarial, o efeito não é neutro. Cria uma “cunha” separando os novos entrantes dos antigos trabalhadores.

Como superar a escolha entre os “problemas gêmeos” no mercado de trabalho?

Resultados de pesquisas empíricas sobre as políticas de regulamentação do mercado de trabalho.

Políticas de formação de salários (negociação coletiva e pisos salariais)

Impacto no emprego: evidências inconclusivas.

Alguns estudos sugerem que reduzem relativamente o emprego de qualificados e de jovens e mulheres.

Outros estudos, ao contrário, não encontram impactos no emprego dos qualificados. Quando diminuem o emprego total, isso é compensado por subsídios ao emprego e por emprego público. Contrabalançam o poder das empresas.

Como superar a escolha entre os “problemas gêmeos” no mercado de trabalho?

Políticas de proteção ao emprego

Reduzem o emprego nos EUA. Aumentam o desemprego de longo prazo e reduzem o de curto prazo. Portanto, efeitos diferentes nos entrantes e nos “insiders”.

Aumentam a proporção de empregos temporários no geral, concentrando-os entre mulheres, jovens e migrantes.

Interação com políticas de pisos salariais crescentes: redução de oportunidades para mulheres, jovens e migrantes.

Como superar a escolha entre os “problemas gêmeos” no mercado de trabalho?

Políticas de licença maternidade (e paternidade)

Criam titularidade do emprego (garantem a volta), às vezes com pagamento de salários.

Efeitos teóricos contraditórios: incentivo para voltar ao mercado e incentivos para “esticar” o afastamento. Possível seleção adversa.

Efeitos verificados: crescimento da participação de mulheres; redução do salário relativo de mulheres e discriminação estatística.

Como superar a escolha entre os “problemas gêmeos” no mercado de trabalho?

Políticas ativas de mercado de trabalho (ALMP)

Dirigidas aos desempregados. Objetivos: aumentar a renda e a probabilidade de emprego.

Três tipos (e respectivos impactos verificados):

Treinamento de desempregados – positivos no médio prazo

Reforço na intermediação – positivos no curto prazo

Subsídios ao emprego e empregos públicos – pouquíssimo efeito

Problema dos estudos: não levam em conta o efeito deslocamento (que existe).

Como superar a escolha entre os “problemas gêmeos” no mercado de trabalho?

Seguro Desemprego (*Unemployment Insurance*)

Resultado muito robusto: generosidade (valor e prazo) aumenta a taxa de desemprego

Aparentemente não melhora a alocação (“*matching*”). – Pergunta: como os pesquisadores conseguem verificar isso?

Como superar a escolha entre os “problemas gêmeos” no mercado de trabalho?

Conclusões

O modelo intervencionista:

Reduz a desigualdade salarial

Aumenta a segurança do emprego

Restringe oportunidades aos entrantes (mulheres, jovens e imigrantes)

Expande o trabalho temporário

O modelo mais flexível e menos intervencionista:

Favorece os grupos mais vulneráveis

Mas aumenta a insegurança de renda e a desigualdade salarial

Saída: Flexsecurity (Dinamarca)

Como superar a escolha entre os “problemas gêmeos” no mercado de trabalho?

Flexicurity

Menos proteção no emprego

Mais generosidade no seguro desemprego

Mais controle e apoio na procura de emprego

Pode abrir oportunidades ao mais vulneráveis e ao mesmo tempo proporcionar segurança de renda

Pergunta de Kahn: é possível construir um sistema de Flexicurity em países com população crescentemente heterogênea?