

EAE 543 - Economia do Trabalho II (Instituições do Mercado de Trabalho)

Aula 27 – Relações de trabalho e globalização

Textos

Katz, Kochan e Colvin – Capítulo 11

O desafio da globalização para os trabalhadores

Produção e consumo se internacionalizaram. Hoje, 50% do emprego industrial está nos países emergentes.

Enfraquecimento dos SRI nacionais. Emergência de novas instituições, novos processos e novos arranjos.

De volta às primeiras aulas: Commons e a expansão dos mercados. Mensagem dele: sindicatos tinham que se expandir, para controlar a competição (sapateiros da Filadélfia).

A história se repete, em escala global. Sindicatos conseguirão se internacionalizar?

Globalização das estratégias empresariais
MNC são o polo dinâmico do comércio internacional.

Estratégia: alocar a produção nos países que oferecem as melhores condições.

Uma delas: o trabalho. Exemplo: Nike. EUA, depois Japão, depois Coreia, e hoje Indonésia, Vietnam, China e América Latina.

Globalização e pressão por diversidade nas MNC

Diferenças culturais, legais, institucionais levaram inicialmente as MNC a descentralizar a gestão das relações de trabalho.

Atualmente: alocam a produção estrategicamente, concentrando linhas de produtos regionalmente.

Consequência: tendência a homogeneização das práticas e centralização da gestão das relações de trabalho.

Resultado: hibridização: mistura das práticas do país de origem e do país da operação.

Caso descrito no capítulo, em detalhes: Colgate-Palmolive.
Sempre foi centralizada e hoje mais ainda.

Aspectos críticos que a MNC tem que considerar para decidir como conduzir suas relações de trabalho:

Qual é o empregador responsável pelas relações de trabalho: a MNC ou o fornecedor local?

Quais os padrões de relações de trabalho vigentes no país da operação: salários, jornadas, trabalho infantil, grau de cumprimento das normas?

Quem representa os trabalhadores em cada elo da cadeia de produção (sindicato, ONG, etc.)

Quais as consequências da globalização nos países relevantes: “*race to the bottom*” ou melhoria na remuneração e nas condições de trabalho?

A gestão de uma cadeia global de produção e as políticas de relações de trabalho

O exemplo da Nike: no início, as condições de trabalho nos fornecedores “não eram de sua responsabilidade”.

Nos anos 1990: percepção de que denúncias na imprensa sobre as más condições de trabalho nas cadeia de produção estavam relacionadas à queda do preço de suas ações.

O CEO Paul Knight anunciou que estava cansado de ver
“...que os produtos da Nike tinham se tornado sinônimo de salários de escravos, jornadas excessivas forçadas, e abusos arbitrários”.

Knight criou a Unidade de Responsabilidade Social.

Estabeleceu um código de conduta para ser seguido na cadeia de valor.

Há muitos outros exemplos parecidos. Surgem, em geral, depois de um desastre.

Exemplo: Apple e a onda de suicídios na Foxconn, fornecedor na China.

Pergunta: quem sabe o que é Tripple Bottom Line?

CSR e Milton Friedman: debate interessante.

Compliance dos Códigos de Conduta

Há várias possibilidades de monitoramento:

A empresa mesmo monitora?

Contrata auditoria externa?

Contrata uma ONG?

Avisa quando vai auditar ou audita de surpresa?

Se coordena com outras empresas que usam o mesmo fornecedor?

Resultados: pouco animadores. Escores baixos. Devem estar superestimados - os fornecedores auditados enganam os auditores (V. matéria do NY Times no capítulo)

Na verdade, a culpa é das próprias MNC: pressão do setor de compras/outsourcing (em geral, produtos com ciclo de vida curto)

Tratados de Livre Comércio Internacional

Três exemplos: NAFTA, EUA-Jordânia, EUA-Colômbia

Há cláusulas trabalhistas, mas não funcionam muito bem.

Debate: os tratados são bons? Para quem?

Aumentam o emprego no país emergente às custas do emprego no país desenvolvido? Aumentam a competição?

O que Trump acha destes tratados?

OIT e outros organismos internacionais

A cláusula social da OIT:

Direito a organizar sindicatos

Direito à negociação coletiva

Proibição de discriminação

Proibição do trabalho infantil

Proibição do trabalho forçado

Recentemente:

Trabalho decente

OMC: vincular condições de trabalho ao comércio (com sanções).

Não vingou. Brasil e os emergentes se opuseram.

As respostas dos trabalhadores à globalização

Sindicatos acusam a globalização de promover dumping social e ambiental.

Para resistir, teriam que se transformar em sindicatos globais. Conseguirão?

Muito, muito difícil: faltam recursos, falta identidade, falta solidariedade. Afinal, um “rouba” o emprego do outro.

Exemplo de divergência: Os sindicatos dos países desenvolvidos querem a cláusula social. Mas, os sindicatos dos países emergentes são ambíguos. Os dois querem os empregos.

Algumas respostas concretas

Secretarias Internacionais: IMF (International Metalworkers Federation) – apoio técnico aos sindicatos nacionais

Federações internacionais – ICFTU - International Confederation of Free Trade Unions – não comunista e WFTU – World Federation of Trade Unions – comunista na origem. Entendimento difícil.

Alianças sindicais internacionais: exemplo mais bem sucedido é o IFALPA – International Federation of Airline Pilots (coincidência?) – Objetivo: promover a segurança nos voos.

Outro exemplo: United Steelworkers (EUA) e UNITE (Reino Unido) – trabalhadores da indústria do aço. Pacto de apoio recíproco quando há greve ou algum problema importante.

Campanhas internacionais de pressão (boicotes)

Sindicatos, ONGs, consumidores, estudantes universitários dos EUA

Alvos: *swetshops* na indústria de confecções e outros setores

Recentemente: campanha global contra o Mac Donalds. UGT participou. Salário Mínimo nos EUA. Aqui: jornada e condições de trabalho.

ONGs: papel crescentemente importante. Ajudam e às vezes substituem sindicatos.

Acordos Marco Internacionais (Framework agreements)

Todos os sindicatos que representam trabalhadores em uma mesma MNC negociam acordos-conceito com a empresa.

No Brasil, BASF, Mercedes, Volkswagen fazem parte de acordos desse tipo. E agora, está chegando a vez dos bancários: Santander e Itaú são o alvo. Não há acordo ainda.

Balanço: falta muito para reduzir a competição no mercado de trabalho global.