

POLICY PAPER

Nº 22, julho de 1998

Responsabilidade individual e responsabilidade coletiva

Exemplos internacionais
de política social e salarial

Andreas Esche

ILDES

C 98 - 03203

FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG

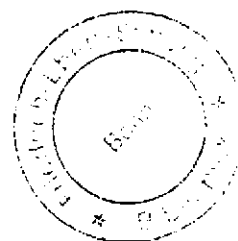
POLICY PAPER

Nº 22, julho de 1998

Responsabilidade individual e responsabilidade coletiva

Exemplos internacionais de política social e salarial

Andreas Esche
tradução Alfred Keller



C 98 - 03203

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Andreas Esche é Diretor de Projetos na área
econômica da Fundação Bertelsmann, Alemanha

Sumário

I. Introdução	4
II. Resultado do cotejo internacional	5
1. Política social	5
Aposentadoria por velhice ou invalidez	6
Auxílio-doença	6
Saúde	6
2. Política de mercado de trabalho	7
Medidas de política de emprego ativa	7
Seguro-desemprego	8
Regulamentação do mercado de trabalho	9
3. Contratação coletiva	9
O papel do Estado	11

I. Introdução

Sobre muitos países industrializados do Ocidente paira a ameaça de desestruturação de suas bases socio-econômicas. Num verdadeiro círculo vicioso, potencializam-se, reciprocamente, debilidades estruturais, desemprego em massa, excesso de gastos sociais e déficit público. Com isso, enterram-se definitivamente os sonhos de décadas passadas, quando tudo parecia realizável. Para escapar dessa espiral descendente, tornam-se necessárias reformas profundas na política social e salarial, o que inclui também a política de emprego. Precisamos superar a atual fase de desorientação civil, onde coexistem a falta de liderança política e as providências

Faz-se necessária a retomada do princípio de subsidiaridade para podermos superar os problemas atuais em todos os níveis de responsabilidade

de caráter apenas imediato para enfrentar a crise. A meta deve ser um novo consenso básico sobre o equilíbrio entre a responsabilidade consigo próprio e o dever de solidariedade.

Faz-se necessária a retomada do princípio de subsidiaridade para podermos superar os problemas atuais em todos os níveis de responsabilidade. Isso significa, em uma visão ideal, que:

□ o Estado deve limitar-se a: criação de condições gerais referenciais; delimitação clara das competências; e disponibilização dos espaços necessários, por meio da desregulamentação;

□ as entidades patronais e sindicais devem procurar o consenso em suas negociações, e não o confronto voltado ao bloqueio mútuo; nos contratos coletivos, que devem limitar-se à fixação de limites mínimos válidos para todas as empresas, é preciso considerar o desempenho econômico como um todo;

□ as empresas devem delegar mais responsabilidades de liderança, aumentando a motivação de seus empregados pela oportunidade de participação nas decisões;

□ os cidadãos precisam fazer jus aos benefícios, contribuindo com a sua parte e empenhando-se mais em precaver-se para as incertezas do futuro e a velhice, além disso, devem aproveitar ativamente as oportunidades de participação nas decisões e engajar-se no fortalecimento dos interesses da sociedade.

Essas orientações gerais precisam levar a consequências concretas de ação subsidiária em todas as áreas da política:

Uma política social subsidiária deve

□ garantir a todos os cidadãos – e não só às pessoas com vínculo empregatício – proteção contra os grandes riscos da existência: velhice, invalidez, doença, incapacidade física e mental e desemprego, deixando aos cuidados de cada um, individualmente, a manutenção de seu próprio padrão de vida;

□ oferecer diversas opções, em lugar de uma assistência padronizada, única, permitindo que os serviços sociais e de saúde sejam competitivos.

Uma política subsidiária no mercado de trabalho deve

□ sob o aspecto ativo, oferecer medidas de qualificação profissional de acordo com as necessidades do mercado de trabalho, restringir as ações públicas de emprego a grupos problemáticos e ordenar as relações de trabalho por meio de regras claras e parcimoniosas;

□ sob o aspecto passivo, fixar os subsídios assistenciais em patamares que, incluindo

do um fator cronológico de redução progressiva, assegurem as condições financeiras de mobilidade, mantendo, no entanto, a distância devida em relação aos níveis salariais

Uma política salarial subsidiária deve

□ criar condições para acordos descentralizados nas empresas, além de incentivar medidas de adaptação, de capacitação competitiva e de estruturação cooperativa;

□ a nível supra-empresarial, procurar soluções comuns com as entidades patronais e sindicais, padronizar determinados elementos de negociação, conservar a paz entre as partes contratantes e resguardar os interesses da economia como um todo.

Foram esses os critérios adotados pela Prognos AG, Basileia, para verificar e ava-

liar os resultados de um levantamento internacional realizado em onze países, em 1997¹. Os resultados desse estudo serviram de base para a distribuição dos DM 300.000 do prêmio Carl-Bertelsmann de 1997. O objetivo da Fundação Bertelsmann consiste em distinguir, com a outorga desse prêmio, iniciativas internacionais bem sucedidas de reforma que possam servir de modelo e que se baseiem numa retomada do princípio de subsidiariedade, de modo que possam estabelecer as condições necessárias a um equilíbrio duradouro e consistente entre a responsabilidade individual e coletiva. O trabalho apresenta, a seguir, de modo sucinto, os resultados desse estudo internacional sobre política social, salarial e de mercado de trabalho, tirando depois algumas conclusões especificamente para a Alemanha.

II. Resultado do cotejo internacional

1. Política social

Diante de um quadro de desaceleração do desenvolvimento econômico, de elevadas taxas de desemprego e de envelhecimento demográfico, todos os países

pesquisados optaram pela adoção de correções político-sociais. Constata-se, porém, que, até hoje, mudanças na estrutura básica dos respectivos sistemas de seguridade social fracassaram quase

sempre em virtude da resistência de grupos de interesse. Isso realça a excepcional força de inércia de sistemas político-sociais depois de implantados.

Apesar de todas as diferenças políti-

co-sociais, parece factível uma classificação dos países em três grupos:

A responsabilidade individual é excessiva e faltam elementos solidários na Nova Zelândia, nos EUA e, em parte, também na Inglaterra. Nesses países há uma tendência de colocar a assistência social para carentes no lugar dos benefícios da seguridade social.

Na Dinamarca, nos Países Baixos, na Suíça e no Japão, a previdência social deve

Quase sempre as mudanças na estrutura básica dos sistemas de seguridade social fracassaram em virtude da resistência de grupos de interesse

1. O levantamento abrange os seguintes países: Alemanha, Austrália, Dinamarca, EUA, Grã-Bretanha, Japão, Nova Zelândia, Países Baixos, Portugal, Suécia e Suíça.

2. O autor agradece aos responsáveis pelo projeto da Prognos AG, Rita Bauer, Hans J. Barth e Oliver Lang, cujos trabalhos foram aqui resumidos. Os dados estatísticos completos sobre cada um dos países podem ser encontrados em: S. Empter / A. Esche / Jörg J. Egenverantwörung und Solidarität - Neue Wege der Sozial- und Tarifpolitik, publicação da editora Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

assegurar a subsistência. Ao mesmo tempo, desenvolveram-se instrumentos adequados de controle, sobretudo para o sistema de saúde.

Na Alemanha, em Portugal, na Áustria e na Suécia predomina o princípio da conservação do padrão de vida, mas nas demais áreas (aposentadoria, saúde, etc.) existem várias diferenças entre esses países.

Passamos a descrever a situação em determinadas áreas isoladas.

Aposentadoria por velhice ou por invalidez

Em todos os países estudados existe algum tipo de aposentadoria por velhice ligada à atividade econômica ou à condição de cidadão residente. Em cerca da metade dos países ela se compõe de uma aposentadoria básica e de adicionais que dependem das contribuições pagas. O montante, tanto da aposentadoria por velhice quanto da por invalidez, orienta-se, na maioria dos países, mais para a subsistência do que para a garantia do padrão de vida, que é a norma na Alemanha.

Como exemplo de um sistema de aposentadoria subsidiário, podemos aduzir o "princípio das três colunas" vigente na Suíça. A primeira coluna é formada por uma aposentadoria por velhice, de forte orientação social, e financiada por um rateio de custos. A segunda coluna consiste em fundos de pensão obrigatórios das empresas, cujo capital provém das contribuições individuais. A terceira coluna, finalmente, é a poupança individual incentivada em forma de fundo de pensão. Em casos de emergência, existem benefícios adicionais financiados por impostos, de modo que, na prática, não há necessidade de se recorrer à assistência social.

Auxílio-doença

Nem todos os países conhecem a prática de um auxílio legal em casos de doença. Nos países em que existe, cabe normalmente ao empregador pagar, durante algumas semanas, uma certa porcentagem do salário (só na Áustria essa porcentagem é de 100%). O valor do auxílio-doença que se segue a esse período pago pelo empregador situa-se entre 33% (Grã-Bretanha) e 75% (Suécia) do salário. Mas, em muitos países, vigoram cláusulas de contratos coletivos que ultrapassam as normas legais.

A responsabilidade inicial do empregador, em caso de doença, é justa, uma vez que a enfermidade resulta também, e em grande parte, das condições e do ambiente de trabalho. Podemos afirmar que a responsabilidade das empresas justifica-se, igualmente, nos casos de aposentadoria precoce e de invalidez.

Nos Países Baixos, enfrentou-se com sucesso o problema do elevado número de faltas por doença e de pessoas declaradas incapacitadas para o trabalho, transferindo os custos do Instituto de Previdência Social para seguradoras privadas. Com essa reforma, as empresas passam a sentir diretamente os custos implicados, mesmo que as conseqüências dessa medida legal tenham sido aliviadas, posteriormente, por meio de acordos coletivos.

Saúde

Os sistemas de saúde dos países estudados divergem muito entre si. De um lado, temos os EUA, com uma regulamentação mínima dos serviços de saúde e do seguro-saúde, enquanto na Grã-Bretanha, na Suécia e em Portugal existem sistemas públicos de saúde. Entre esses dois extremos, verifica-se um "meio de campo" no qual a maior parte dos países segue o prin-

cipio do seguro geral popular, em que o papel dos seguros (complementares) particulares tem pouca importância.

Em quase todos os países existe um planejamento da demanda hospitalar, geralmente associado a um sistema restritivo de autorizações para tratamento médico ambulatorial. Na Áustria, na Alemanha, na Suíça e no Japão utiliza-se a sistemática de gratificação de serviços individuais, enquanto nos Países Baixos e na Dinamarca dá-se preferência ao sistema do médico de família, com pagamento de taxas globais.

De interesse especial reveste-se novamente o modelo suíço, onde atuam 250 instituições de seguro-saúde³ que recebem contribuições exclusivamente de seus filia-

dos. O Estado define os benefícios obrigatórios, assume a metade das despesas hospitalares e subvenciona uma parte das contribuições. As reformas realizadas em 1995 criaram um clima de competição de benefícios e prêmios en-

tre as seguradoras evitando a seleção negativa de riscos pela obrigatoriedade de contratação. O seguro básico cobre todas as necessidades de tratamento médico, os benefícios que passam disso dependem do seguro particular. Contratos especiais entre instituições de seguro-saúde e médicos ou hospitais colocam os mecanismos de controle no lugar devido: nos fornecedores de serviços e nessas instituições de seguro-saúde. Os médicos que participam do modelo HMO ("Health Maintenance Organization") recebem taxas globais, que cobrem todos os serviços médicos, por cada segurado. Assim, o interesse deles não consiste em cobrar o maior número possível de

prestações de serviço, mas em manter os segurados com a melhor saúde possível ou tratá-los com a maior eficiência possível.

2. Política de mercado de trabalho

Apesar de todas as diferenças, verifica-se, nos países estudados, uma certa convergência quanto as medidas concretas e instrumentos de política de emprego. Os governos da Suécia e da Dinamarca, que vinham apostando na qualificação profissional e na criação de empregos, insistem hoje na necessidade de restringir a ajuda a um tempo determinado a fim de combater os abusos. Países como os EUA e a Grã-Bretanha, por sua vez, já não se limitam à criação de condições favoráveis de economia de mercado, procurando aumentar suas iniciativas na área de qualificação profissional e criando, até, programas públicos de emprego. Até no Japão está crescendo o engajamento do Estado no mercado de trabalho. Nos anos oitenta e noventa, muitos países realizaram reformas, sobretudo na política ativa de mercado de trabalho, enquanto as medidas de reforma na política passiva, isto é, nos benefícios financeiros para os desempregados, e na área do direito trabalhista, foram bem menos corajosas.

Medidas de política de emprego ativa

Em praticamente todos os países verificou-se, nos últimos quinze anos, um aumento das medidas para criar melhores oportunidades e maior disponibilidade de reemprego para os desempregados de colocação difícil. Para aumentar a eficiência, por meio da descentralização de competências e controle de desempenho, houve uma grande reforma dos sistemas públicos de colocação na Grã-Bretanha, nos

Suécia e Dinamarca, que vinham apostando na qualificação profissional e na criação de empregos, passaram a restringir a ajuda a um tempo limitado, a fim de combater os abusos

3. Planos de seguro-saúde públicos e privados.

Países Baixos, na Áustria e na Suíça. Em muitos países deixou de existir o monopólio estatal de agenciamento de mão-de-obra, o que levou, sobretudo nos Países Baixos e, em parte, também na Dinamarca, à implantação bem sucedida de agenciadores privados, apesar das restrições que continuam existindo para essa atividade na Áustria, no Japão e na Suécia. Na Alemanha, tais medidas de desregulamentação continuam praticamente sem produzir o efeito desejado. É que os empregados de difícil colocação não fazem parte da clientela preferencial dessas agências, orientadas em atividades lucrativas, de modo que a colocação desses desempregados continua sendo tarefa do Estado subsidiário.

Os custos de uma política ativa no mercado de trabalho são especialmente elevados na Suécia, na Dinamarca e, em virtude da reunificação, também na Alemanha. O exemplo da Suécia mostra que o engajamento político exagerado no mercado de trabalho pode provocar até efeitos negativos: os programas de emprego estatais estão, em toda a parte, sufocando a iniciativa própria dos desempregados e poupando os parceiros de uma política salarial errada de arcar com as conseqüências negativas de seus contratos coletivos.

A maioria dos países dá preferência a medidas de qualificação profissional. Só na Grã-Bretanha e no Japão dá-se mais ênfase à subvenção salarial na contratação de desempregados (de colocação difícil); na Dinamarca, nos Países Baixos, na Suécia e na Alemanha dá-se muita importância também a medidas públicas de criação de emprego. Essas diferenças refletem a situação problemática específica de cada país, de modo que não se pode aplicar um julgamento global. Na Nova Zelândia, por exemplo, é necessário prepa-

rar uma mão-de-obra de baixa qualificação, normalmente vinda da agricultura, para as exigências do mercado competitivo internacional. Essa situação exige, por exemplo, outras medidas que não a reintegração de desempregados hoiandeses, que sempre foram educados para uma certa passividade.

Apesar de todas as diferenças, o foco das medidas deve continuar concentrado nos grupos problemáticos do mercado de trabalho, e neste ponto falta muito a fazer, sobretudo na Suécia e, apesar das reformas, na Alemanha. A exemplo da Suíça, recomenda-se a escolha e adaptação de medidas em contato direto com as pessoas atingidas, de acordo com as necessidades regionais. Para tanto, é muito útil a descentralização da administração trabalhista e o envolvimento dos sindicatos e empregadores regionais, como já se está procedendo, por exemplo, nos Países Baixos.

Seguro-desemprego

O nível de recursos financeiros destinados aos desempregados continua praticamente inalterado nos países estudados. Só na Grã-Bretanha, na Nova Zelândia e na Suécia registrou-se um declínio nitido do volume desse benefício. A Suíça, porém, que implantou o seguro-desemprego obrigatório só em 1977, continua ampliando sua aplicação. É típica a pressão sobre os desempregados para que voltem, o quanto antes, à ativa, nos EUA (onde a ajuda financeira é extremamente baixa), no Japão e na Grã-Bretanha (onde os prazos de recebimento do benefício são muito curtos). Nos países citados, o Estado não corresponde à sua responsabilidade subsidiária. Ao contrário, são muito elevados os benefícios na Dinamarca, nos Países Baixos, na Suécia e na Suíça, onde não se cumpre, sequer, a exi-

gência de manter um mínimo de distância em relação aos salários

Para estimular a iniciativa própria, em-
bute-se, no auxílio, um mecanismo de re-
dução progressiva do nível de benefícios,
em caso de desemprego prolongado (em
Portugal e na Alemanha), ou o pagamen-
to do auxílio financeiro é condicionado à
comprovação de um esforço próprio para

reempregar-se (na Su-
çã). Fora disso, as ten-
tativas de reforma se
restringem à adoção de
medidas de controle
mais rígidas contra os
abusos, em prat ca-
mente todos os pa ses,
e a uma redução de be-

nefícios extremamente generosos para de-
sempregados (na Dinamarca e na Suécia).
Só na Alemanha continua sendo possível
renovar o direito aos benefícios do segu-
ro-desemprego participando de prográ-
mas públicos de colocação.

Regulamentação do mercado de trabalho

A regulamentação legal dos merca-
dos de trabalho consiste, sobretudo na
Dinamarca e na Suíça, de padrões míni-
mos e condições gerais bem definidos
que colocam a tomada de decisões em
bases seguras, permitindo ao mesmo tem-
po uma diferenciação flexível, de acordo
com as circunstâncias. Exageradamente
regulamentados parecem os mercados de
trabalho na Alemanha, na Áustria, em Por-
tugal e na Suécia. Mas, quando faltam
as normas legais aumenta a insegurança
jurídica dos protagonistas do mercado de
trabalho. O exemplo da Grã-Bretanha
mostra que a desregulamentação, sozi-
nha, não resolve os problemas: apesar da
liberalização do mercado de trabalho,

não foi possível impedir o aumento do
desemprego

3. Contratação coletiva

Em quase todos os países constata-se,
nas negociações coletivas, uma maior
preocupação com as empresas. Já nos anos
oitenta e, com maior ênfase, no início dos
anos noventa, registrou-se um desocupa-
mento das competências de decisão do
nível da economia nacional para o nível
de setor e deste para o nível de empresa
ou local de trabalho, de modo que houve
uma diminuição da importância das regu-
lamentações coletivas. Isso vale, de modo
especial, para:

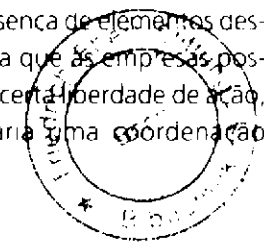
□ a Nova Zelândia onde, nos anos noventa,
desregulamentou-se drasticamente o
sistema de contratação coletiva, demasia-
damente centralizado e politizado, o teor
dos contratos de trabalho saiu da alçada
de controle da política de contratação co-
letiva, de modo que passaram a predomi-
nar os acordos diretos entre o empregado
individual e o empregador,

□ a Grã-Bretanha onde, no decorrer dos
anos oitenta, o Estado se retirou, igua-
mente, do sistema de contratação coleti-
va extremamente regulamentado, de
modo que hoje prevalecem, via de regra,
os acordos por empresa.

□ os países escandinavos cujos sistemas
de contratação coletiva eram tradicionai-
mente muito centralizados, mas, durante
os anos oitenta, começaram a ser cada vez
mais pressionados, a ponto de as mudan-
ças provocarem conflitos crescentes entre
as partes contratantes, em dissonância
com as tendências internacionais

Mesmo que a política de contratação
coletiva exija a presença de elementos des-
centralizados, para que as empresas pos-
sam dispor de um certa liberdade de ação,
continua necessária uma coordenação

*A desregulamentação,
sozinha, não resolve os
problemas: na Grã-Bretanha,
apesar da liberalização do
mercado de trabalho, houve
um aumento do desemprego*



voluntária supra-empresarial das partes contratantes. Sob esse aspecto, os países estudados podem ser divididos novamente em três grupos:

□ países em que as relações de trabalho são objeto de negociações individuais ou em que predominam acordos a nível de empresa, onde não existe uma coordenação supra-empresarial e onde aos sindicatos

cabe um papel apenas secundário (Grã-Bretanha, Nova Zelândia e EUA);

□ países em que as negociações se realizam formalmente em nível de empresa, mas onde se estabelecem, concomitantemente, normas

gerais que valem para todas as empresas (Suíça e Japão, onde também o Estado participa do processo de entendimento);

□ finalmente, os países em que as relações de trabalho são decididas sobretudo em nível de setor ou de economia nacional: e onde a tendência à descentralização é controlada pelas partes contratantes (Dinamarca e Países Baixos com sua “descentralização centralizada” e Alemanha, Áustria, Portugal e Suécia que, em caso de insistência das partes contratantes no atual *status quo* de competência abrangente, estão ameaçados pelo colapso do sistema de contratação coletiva se houver reações de soluções alternativas nas empresas).

Um modelo de contratação coletiva que se distingue, por sua divisão funcional, entre negociações em nível de empresa e em nível supra-empresarial é a indústria mecânica suíça. Há bastante espaço para acordos específicos com as empresas individuais que podem definir os salários, a jornada de trabalho (dentro de um balizamento supra-empresarial) e

até cláusulas emergenciais, em caso de dificuldades econômicas (p. ex. suspensão do 13º salário ou abandono da jornada balizada por tempo determinado).

Acordos coletivos para setores inteiros são praticados em países em que não se pode esperar a obtenção de resultados máximos em negociações apenas com as empresas. De modo que se convencionaram estratégias supra-empresariais para a solução de conflitos (obrigação absoluta de manter a paz nas relações de trabalho, renunciando ao uso de greves ou *lockouts* e aceitação de um processo de conciliação gradual), criaram-se programas comuns de treinamento e aperfeiçoamento e estabeleceram-se padrões mínimos de uma política de benefícios sociais nas empresas (p. ex. licença-maternidade, auxílio-doença, salário-família, etc.).

Uma das funções principais da coordenação supra-empresarial é o incentivo que dela se espera para uma atuação responsável das partes contratantes em relação à economia como um todo. Para que essa coordenação possa funcionar, pressupõe-se um entendimento entre os representantes dos empregados e dos empregadores em relação aos problemas e objetivos da economia nacional.

Um modelo bem-sucedido dessa função é a “Fundação do Trabalho” holandesa. Essa instituição privada, dirigida com representação paritária pelos sindicatos e pelos empregadores, serve de foro comum para a definição de problemas urgentes e para a troca de opiniões sobre possíveis soluções. Em grupos de trabalho paritários são formuladas as diretrizes políticas que servirão como recomendações para as negociações coletivas por setores ou empresas. Assim, a fundação virou uma espécie de ponto de intersecção entre as partes contratantes

Em países em que não se pode esperar a obtenção de resultados máximos em negociações apenas com as empresas, são feitos acordos coletivos para setores inteiros

e a política, usada regularmente para esclarecer questões atuais de política econômica e social. Nos últimos quinze anos foram elaboradas umas oitenta recomendações desse tipo, que acabaram influenciando decisivamente os processos econômico e de contratação coletiva dos Países Baixos (p. ex. o "Acordo de Wassenaar", de 1982, e o "Novo Curso", de 1993), conclamando, sempre com sucesso, para a moderação salarial acompanhada da criação de empregos.

O "Conselho Permanente de Acordos Político-Sociais", em Portugal, tem composição semelhante, mas falta-lhe o apoio decidido das partes contratantes, enquanto isso, falta à "Comissão Paritária", na

Austria, com suas atribuições quase legislativas, o elemento fundamental da voluntariedade. Um estreito entendimento informal entre as partes contra-

tantes, em nível nacional, existe também no Japão, mas os demais países não dispõem dessa instituição supra-empresarial, de um foro de diálogo regular sobre as estratégias de contratação coletiva, com a participação da parte empregadora e da parte empregada. A coordenação se restringe – no máximo – ao interior das partes contratantes.

O papel do Estado

Para que a concordância entre as representações sociais tenha sucesso, é necessário que se tomem em consideração todos os aspectos da economia de um país. Como as condições gerais estão sujeitas a constantes mudanças, convém que o Estado atue com a maior discrição possível, para não atrapalhar o processo de adaptação nessa área. Essa neutrali-

dade desejável do contexto legal existe na Grã-Bretanha, na Nova Zelândia e na Suíça. Ao contrário, na Alemanha, nos Países Baixos, em Portugal e nos EUA, ela proíbe aos empregadores negociar formalmente os salários com os representantes dos empregados não integrados à organização sindical: nas empresas, na Austria, o empregador isolado não pode celebrar um contrato coletivo para sua empresa fora de sua federação patronal, e em Portugal o contrato coletivo em vigor só pode ser substituído por uma nova contratação se os termos dessa forem mais favoráveis aos empregados do que os anteriores.

Em muitos países, o Estado se intromete, também sob outros aspectos, nas negociações coletivas, frustrando a divisão competente das tarefas, assim, em lugar das partes contratantes, é o Estado que fixa por lei salários mínimos (Japão, Nova Zelândia, Países Baixos, EUA), as modalidades de contratação (Dinamarca) ou a co-determinação nas empresas (Alemanha, Países Baixos, Austria) ou assume, com garantias de emprego ou treinamento, a responsabilidade que caberia as partes contratantes.

O princípio da autonomia de contratação coletiva evita a criação das responsabilidades. Mesmo assim, é possível conciliar com o princípio de subsidiariedade política a cooperação entre o Estado e as partes contratantes, como é praticada p. ex. na Dinamarca, no Japão ou nos Países Baixos, desde que o Estado aproveite sua influência para estabelecer metas claras e delimitar as responsabilidades das negociações coletivas, mostrando os custos que o insucesso das negociações acarretaria. É sobretudo o governo holandês que interpreta dessa maneira sua posição influente no processo de contratação coletiva.

*Em muitos países,
o Estado se intromete nas
negociações coletivas,
frustrando a divisão
competente das tarefas*

Nossas publicações

Série Policy Paper

Nº 1, 1993 - O Brasil precisa de um Banco Central independente? Opções e problemas. *Barbara Fritz*

Nº 2, 1993 - Premissas para a Reforma Constitucional. *Bernard Appy, Cristian Andrei, Fernando A. de Arruda Sampaio*

Nº 3, 1993 - Regulamentação do Capital Estrangeiro no Brasil: Subsídios para a Reforma Constitucional. *Bernard Appy, Cristian Andrei, Fernando A. de Arruda Sampaio*

Nº 4, 1993 - Educação Brasileira: Consensos e Remendos. *Claudio de Moura Castro*

Nº 5, 1993 - A Reestruturação da Indústria Brasileira - Situação Atual, Opções, Recomendações. *Rogério Valle*

Nº 6, 1993 - Sistema de Inovação e Modernização Tecnológica. *Claudio Frischtak*, com colaboração de *Sergio Thompson Flores*

Nº 7, 1993 - Existe um Estado Pós-Fordista? Reforma e Funções do Estado Brasileiro no Novo Paradigma. *José Luis da Costa Fiori*

Nº 8, 1994 - Política Econômica e Distribuição de Renda no Brasil - Uma Agenda para os Anos 90. *André Urani*

Nº 9, 1994 - Notas sobre Políticas de Emprego e Mercado de Trabalho no Brasil. *Edward J. Amadeo*

Nº 10, 1994 - Inserção do Brasil no Comércio Mundial e Competitividade de suas Exportações: Problemas e Opções. *Jorge Chamí Batista*

Nº 11, 1994 - A Transformação Competitiva do Complexo Eletrônico Brasileiro: Análise e Estratégia de Ação. *Claudio Frischtak*

Nº 12, 1994 - Negociações Coletivas e Reações Industriais no Brasil - Temas e Propostas. *Edward J. Amadeo*

Nº 13, 1995 - Formação Profissional: Teses a partir das Experiências Alemã e Japonesa. *Walter Georg*

Nº 14, 1995 - A Indústria Automotivística no Brasil: Desempenho, Estratégias e Opções de Política Industrial. *José Roberto Ferro*

Nº 15, 1995 - Seguridade Social no Brasil: Uma Proposta de Reforma. *Francisco E. Barreto de Oliveira e Kaizô Iwakami Beltrão*

Nº 16, 1996 - Encargos Trabalhistas, Emprego e Informalidade no Brasil. *Edward J. Amadeo*

Nº 17, 1995 - Diretrizes para a Política Social. *Francisco E. Barreto de Oliveira e Kaizô Iwakami Beltrão*

Nº 18, 1996 - Pequenas Empresas: problemas estruturais e recomendações de política. *Edward J. Amadeo*

Nº 19, 1996 - Ambiente Econômico e Resposta Empresarial: o ajuste da indústria brasileira nos anos 90. *Paulo Fernando Fleury*

Nº 20, 1996 - ISO 9000. *José Augusto Fernandes*

Nº 21, 1997 - Pobreza no Brasil: quatro questões básicas. *Ricardo Barros, José Márcio Camargo, Rosane Mendonça*

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**