

# **Sistemas de relações de trabalho na Grã-Bretanha: algumas considerações, sobre a atuação dos sindicatos, governo e empregadores<sup>1</sup>**

**Rosele Marques Vieira**

Professora da Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul- UEMS  
Doutoranda em Economia do desenvolvimento pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul-UFRGS  
[rosele@uems.br](mailto:rosele@uems.br)

**Aparecida Antonia de Oliveira**

Professora da Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul- UEMS  
Doutoranda em Economia do desenvolvimento pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul-UFRGS

## **1.INTRODUÇÃO**

Em 1979 o Governo conservador, com a ascensão de Thatcher, consegue quebrar a trajetória marcada pelo partido trabalhista. Essa nova fase histórica, baseada na defesa ideológica do sistema de livre mercado, alterou profundamente as condições sociais, econômicas e políticas britânicas. O Governo conservador de Thatcher, ao mesmo tempo em que criou as condições para a introdução de novas técnicas produtivas, reduziu fortemente a atuação dos sindicatos, afetando profundamente o sistema de representação dos trabalhadores. No entanto, no início de 1997, o governo *New Labour* de Tony Blair, traz na sua proposta, os princípios norteadores do governo conservador, aceitando a desregulamentação do mercado e se recusando a retornar a estrutura anterior.

No intuito de aprofundar esse debate, o artigo tem por objetivo analisar as relações de trabalho britânico, centrando-se na atuação dos sindicatos, estado e empregadores (atores).

Este artigo, além da introdução, se encontra organizado da seguinte forma: a seções 2 e 3 discutem as relações de trabalho no sistema voluntarista britânico e nos governos conservadores (1979 a 1997), mostrando em cada sistema, as mudanças no papel dos sindicatos, governo e empregadores, como também apontando algumas especificidades, em relação a cada período.

---

<sup>1</sup> As considerações apresentadas neste artigo , tanto para Grã-Bretanha, quanto para o Reino Unido, tem a Inglaterra como referência central.

A seção 4 discute as relações de trabalho no governo do *New Labor* e o papel do TUC, em relação aos atores. Na seção 5 foram estabelecidas as considerações finais.

## **2.RELAÇÕES DE TRABALHO E O SISTEMA VOLUNTARISTA BRITÂNICO**

A defesa do Voluntarismo ocorreu a um quarto de século atrás, pela Comissão Real sobre sindicatos e associações patronais, presidida por Lord Donavan. Na regulação voluntária das relações de trabalho, havia ausência de uma legislação. Os acordos coletivos não eram amparados legalmente, e as relações eram estabelecidas no dia- a dia- no local de trabalho, por meio de costumes e práticas (regras não-escritas e acordos para cada local de trabalho particular).

A estrutura voluntária facilitava a resolução de disputas, onde o governo não possuía poder para ordenar ou suspender a ação industrial ou impor períodos de não conflito.

### **2.1.Sistema Voluntarista Britânico e o papel dos Sindicatos**

O sindicalismo inglês ao longo de sua história esteve associado à estabilidade, com um nível amplo de sindicalização. O movimento sindical estava estruturado em torno do TUC e politicamente, foi formado pelo *Labour Party*.

O *Trades Union Congress* (TUC) nascido em 1868, originou-se nos sindicatos, que queriam obter meios de proteção estatutárias para suas atividades sindicais, o que conseguiram em 1875. Segundo (Antunes *apud* McILroy, 1996) o movimento operário e sindical inglês estava estruturado de modo bifronte: seu braço sindical estava aglutinado em torno do TUC, a central sindical inglesa. Seu braço político, que se originou do próprio TUC, é formado pelo *Labour Party*. Na Inglaterra o TUC deu origem ao Partido Trabalhista.

Na década de 60, elevou-se o número de greves, envolvendo principalmente trabalhadores públicos. Ocorreram também greves políticas (contra prisão dos trabalhadores portuários) e a greve dos mineiros, em 1974.

Nesse período, houve uma crescente preocupação com a performance relativamente pobre da economia britânica, e alguns autores argumentavam que, o sistema de relações industriais da Inglaterra era o principal fator determinante desse fraco desempenho, devido a práticas de trabalho restritivas e greves não oficiais, tornando a indústria não competitiva. Dessa forma, no final dos anos 60, a reforma das relações industriais foi o principal item da agenda política.

Em 1969, o governo trabalhista, convencido que a reforma voluntária recomendada pela Comissão Donavan , teria o intuito de restaurar a ordem e melhorar a produtividade. Propôs uma série de medidas jurídicas, incluindo os procedimentos legais ao reconhecimento, a divulgação obrigatória de informação e de sanções penais contra as greves não oficiais. As propostas foram revogadas em face da oposição dos sindicatos e dos seus apoiantes políticos no Parlamento.

A Comissão Donavan (1968) estava a favor da reforma voluntária para formalizar a barganha no local de trabalho, mas, nos subseqüentes anos, os governos recorreram a legislação. A Lei Conservativa “Industrial Relations Act de 1971”, seguindo o exemplo dos EUA, apontou para fazer acordos coletivos dentro de contratos legalmente executáveis. Os sindicatos boicotaram muito do conteúdo dessa lei e poucos empregadores a usaram. A lei, além de previsões de demissão injustas, foi repelida pelo *Labour* em 1974.

Os conservadores perderam as eleições de 1974 e a legislação foi revogada pelo governo trabalhista. Houve benefícios em relação aos direitos no trabalho, que protegiam os trabalhadores, ocorrendo maior proteção em relação a demissões (igualdade de oportunidades, proteção da segurança e saúde) para o trabalhador.

De acordo com Marchington *et al* (2004), em 1970 a barganha coletiva cobria aproximadamente 70% dos locais de trabalho, mas declinou para em torno de 40%, havia uma variação entre os setores. O setor público possuía a mais alta cobertura com 63%, enquanto que o setor privado registrava 22%. Mediados pela vinculação sindical ,(TUC e *Labour Party*) parte significativa da classe trabalhadora inglesa votava no trabalhismo. O movimento sindical inglês apesar da sua ampliação e politização nos anos 60/70, através da ação institucional e política do *Labour Party*, foi dando sinais de declínio.

Segundo Visser e Ruysseveldt (1996), entre 1950 a 1970, o número de membros dos sindicatos e a densidade aumentaram, mas estagnou o emprego em setores com nível de baixa densidade (comercial de serviços, empregos de colarinho branco) e expandiu o trabalho feminino, enquanto, muitos sindicatos preferiram manter o trabalhador do sexo masculino.

Conforme a tabela 1 a variação absoluta da densidade no período 1970- 1980 registrou uma variação positiva de 5,9%. Já entre 1980-1990 ocorreu uma variação negativa da densidade (-11,4%). Segundo Marchington *et al* (2004), a densidade dos sindicatos declinou continuamente durante os anos 80 e 90, como na maioria dos países da OCDE.

No período de 1990-2003 verificou-se uma variação negativa (-10,0 %) na densidade sindical. Analisando todo o período de 1970-2003 observou-se, que a densidade registrou uma variação negativa expressiva (-15,5%) significando que a filiação sindical, veio diminuindo.

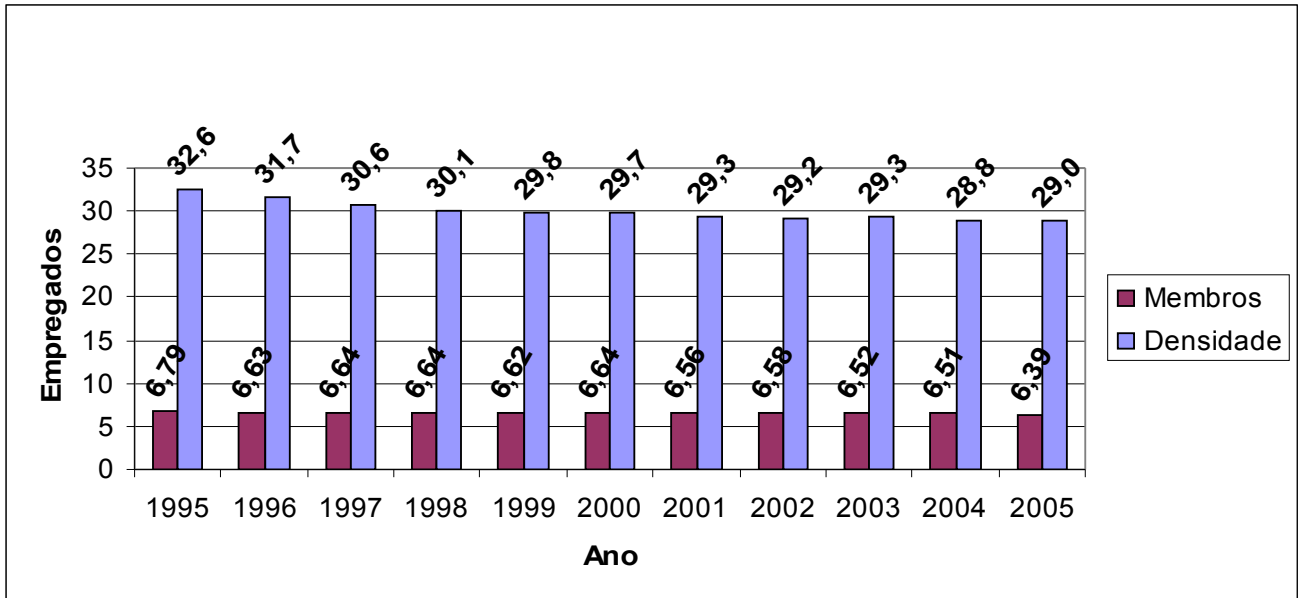
**Tabela 1- Densidade Sindical,1970-2003**

Anos	Reino Unido %
1970	44,8
1980	50,7
1990	39,3
1991	38,5
1992	37,2
1993	36,1
1994	34,2
1995	32,6
1996	31,7
1997	30,6
1998	30,1
1999	29,8
2000	29,7
2001	29,3
2002	29,2
2003	29,3
<b>Período</b>	<b>Variação absoluta</b>
1970-1980	5,9
1980-1990	-11,4
1990-2003	-10,0

**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados de VISSER, 2006.

Como pode ser observada na tabela, acima, desde 1990, a densidade vem apresentando, quedas consecutivas, com uma pequena recuperação no ano de 2003. Os fatores responsáveis pela redução na densidade estão relacionados, com as mudanças estruturais e composição da força de trabalho (declínio do trabalho manual, aumento do emprego no setor de serviços, do trabalho de meia jornada, e trabalho autônomo).

**Gráfico 1-Densidade sindical e filiação (membros) para o Reino Unido, 1995-2005**



**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados do Labour Force Survey, Office for National Statistics, 2005

O gráfico 1 mostra filiação sindical e níveis de taxas de densidade sindicais dos trabalhadores (aqueles em trabalho remunerado). Observou-se, que densidade sindical para os trabalhadores no Reino Unido, registrou maior acréscimo 32,6% no ano de 1995. No ano de 2004 apresentou um pequeno decréscimo 28,8%, voltando a crescer em 2005, 29,0%. A variação relativa em relação aos membros apresentou uma queda no período de 1995 a 2005 de (-0,4%). Quanto à densidade sindical registrou uma variação negativa de (-3,6 %).

## 2.2. Sistema voluntarista Britânico e o Papel dos Empregadores

A Confederação da Indústria Britânica (CBI), formada em 1965 foi o apogeu do corpo de empregadores na Inglaterra. Historicamente, as associações de empregadores desempenharam um importante papel na modelagem do sistema voluntarista Britânico e relações industriais. As associações agiam em nível local e nacional, representando os empregadores em cada indústria e negociavam com sindicatos, realizando acordos sobre reconhecimento, procedimentos de disputas e os termos substantivos e as condições das companhias membros;

Nos anos 50 e 60 essas associações foram perdendo a efetividade regulatória, dessa forma a regulação foi articulada no âmbito administrativo, conduzida no local de trabalho.

### **2.3.Sistema voluntarista Britânico e a Regulação do Estado**

Durante o século XIX a lei foi hostil para sindicalismo. No final do século foi criado um sistema de imunidades para os sindicatos, complementado com a lei *Trade Dispute Act* 1906.

Desde 1918 os sindicatos Britânicos exigiram a nacionalização das indústrias e dos serviços públicos básicos. No campo das relações de trabalho, no entanto, eles tendiam a subscrever a visão minimalista do papel do Estado. Para fazer cumprir a legislação que não poderia ser alcançada através da ação coletiva, foi visto como um sinal de fraqueza. De acordo com Visser e Ruysseveldt (1996), a organização de sindicatos britânicos escreveu: nenhum estado, contudo benevolente, pode executar a função dos sindicatos autorizando aos operários a decidir como os seus interesses podem ser melhor salvaguardados. E onde os sindicatos não são competentes, eles recebam bem o Estado para desempenhar um papel em que pelo menos, façam respeitar as normas mínimas.

A intervenção do Estado, e da lei e dos juristas era reduzida, com exceção para os períodos das guerras, quando os processos de arbitragem eram impostos e os governos encorajavam as partes a desenvolver arranjos voluntárias de barganhas coletivas.

No entanto, em 1971, o governo conservador cria a lei “*Industrial Relation Act*”, buscando uma reforma radical e rápida. Esta foi boicotada pelos sindicatos e pouco usada pelos empregadores, sendo abolida em 1974. Até 1979, o *Labour* esteve no governo, apresentando uma influência sindical nos negócios do Estado, sustentado por um consenso pós-guerra e o pela política *welfare state*.

### **3. RELAÇÕES DE TRABALHO NA INGLATERRA E OS GOVERNOS CONSERVADORES NO PERÍODO DE 1979 A 1997**

A ascensão do governo Thatcher, em 1979, provocou profundas alterações nas condições econômicas, sociais e jurídico-institucional na Inglaterra, possibilitando a implementação do modelo liberal de administração da economia, cujo eixo principal era fortalecer a liberdade de mercado e melhorar a performance econômica desse país.

Os resultados desse processo foram: a melhora na competitividade; privatização; individualização de contratos; des-sindicalização e utilização crescente do trabalho em tempo parcial.

O governo conservador transformou o setor público, reduzindo as despesas e o papel do Estado por meio de privatizações, redução do emprego público, eliminação de direitos de barganha coletiva e acesso à arbitragem e, introduzindo práticas do setor privado no setor público. Adotou política monetária e fiscal com objetivo de conter a inflação e o compromisso com o emprego foi abandonado.

Da mesma forma, se opôs às políticas de renda, assim como, as várias políticas sociais e de emprego da União Européia. O governo britânico recusou-se a assinar o “capítulo Social” do novo acordo da União Européia, que estipulava um conjunto de direitos sociais a serem seguidos pelos países participantes, alegando que o capítulo representava a imposição de um imposto sobre o emprego. Essa oposição, aos aspectos sociais junto com as preocupações para minimizar os custos do salário, encargos sociais e a sobrecarga sobre os negócios, trouxe para o Reino Unido vantagens na atração de investimentos diretos.

### **3.1. Conservadorismo e a atuação dos Sindicatos**

O movimento sindical que cresceu nos anos 60 e 70 através da ação institucional e da política do Partido Trabalhista, no final dos 70, começa a dar sinais de esgotamento e limitação. A partir de 1979, o governo de Margaret Thatcher, ao adotar política anti-sindical, modificou o sistema de representação dos trabalhadores e reduziu o número de sindicalizados de 13,5 milhões em 1979 para 8,2 milhões em 1994.

Diferentemente da maioria dos outros países da Europa Ocidental a Inglaterra possui apenas uma Confederação Sindical o TUC - Trades Union Congress - Congresso dos Sindicatos, cujo o quadro de membros afiliados declinou depois de 1979, reduzindo sua renda. Durante o governo Conservador, com o enfraquecimento dos sindicatos, a influência política do TUC diminuiu e o mesmo aconteceu com a efetividade de sua pressão no governo. O número de filiados no TUC caiu de 12,2 milhões em 1979, para 6,9 milhões em 1994. A par da queda do quadro de membros e da conseqüente redução de sua renda, ocorre a redução do poder do TUC para pressionar os governos. A densidade sindical de 55% em 1979 cai para 29% em 1997 (Marchington *et al*, 2004).

Nos anos 1990 havia uma ênfase nas parcerias, deslocando a orientação adversária mais tradicionalmente e adotando uma abordagem mais estilo-europeu continental, pressionando para ampliar mais os direitos estatutário para todos os empregados (incluindo não sindicalizados), abandonando a velha filosofia voluntarista..

Estudos realizados em 1990 revelaram que as firmas reconheceram mais de um sindicato, confirmando a tendência verificada nos anos 80. As consequências desse multi-sindicalismo, destacadas por Visser & Ruysseveldt (1996), são as seguintes: a) aumento de greves não oficiais – os sindicatos oficiais encontram mais dificuldades para manter contato com seus membros porque eles estão dispersos em pequenos grupos em várias indústrias; b) demarcação de disputa entre sindicatos conduz a conflitos entre sindicatos e algumas vezes a greves porque grupos de trabalhadores se recusam a trabalhar ao lado de outros; c) multi-sindicalismo baseado em estreita demarcação de trabalho limita flexibilidade e reduz a multi-habilidades – o estreito controle dos sindicatos sobre o trabalho tende a resistir a mudança tecnológica; d) o multi-sindicalismo tende a complicar acordos com empregadores – isso está relacionado com as rodadas de acordos competitivos onde cada sindicato tenta sobrepujar o outro.

E quanto ao número de sindicatos, foram registrados queda e muitos extintos ou foram absorvidos pelos maiores. Entre as federações sindicais da Europa o TUC é provavelmente o mais fraco em termos de pessoal, finanças e recursos. A falta de liderança sindical é recorrente desde o pós-guerra, sendo esta uma das razões porque não foi possível, nos anos 70, conduzir uma política de renda. Nos anos 80, seu papel foi mais fraco, pois não possuía uma plataforma no campo político e a crise de membros fez exaurirem seus recursos.

Apesar dos problemas, o TUC permanece sendo o representante dos associados no movimento sindical Britânico. Visser e Ruysseveldt (1996) relacionam quatro motivos para essa permanência: a) o TUC nunca impôs um projeto organizacional a seus afiliados; b) defende *o status quo* da estrutura sindical tradicional; c) as políticas do governo não encorajam nenhuma outra organização, admitindo somente o TUC nos fóruns corporativos; d) embora exista uma estreita relação entre o TUC e o partido trabalhista, também existe uma relação formal entre sindicatos individuais e o partido. Desse modo, existe a possibilidade de que os sindicatos individuais possam estar ligados a outros partidos, e ainda permanecerem filiados no TUC.

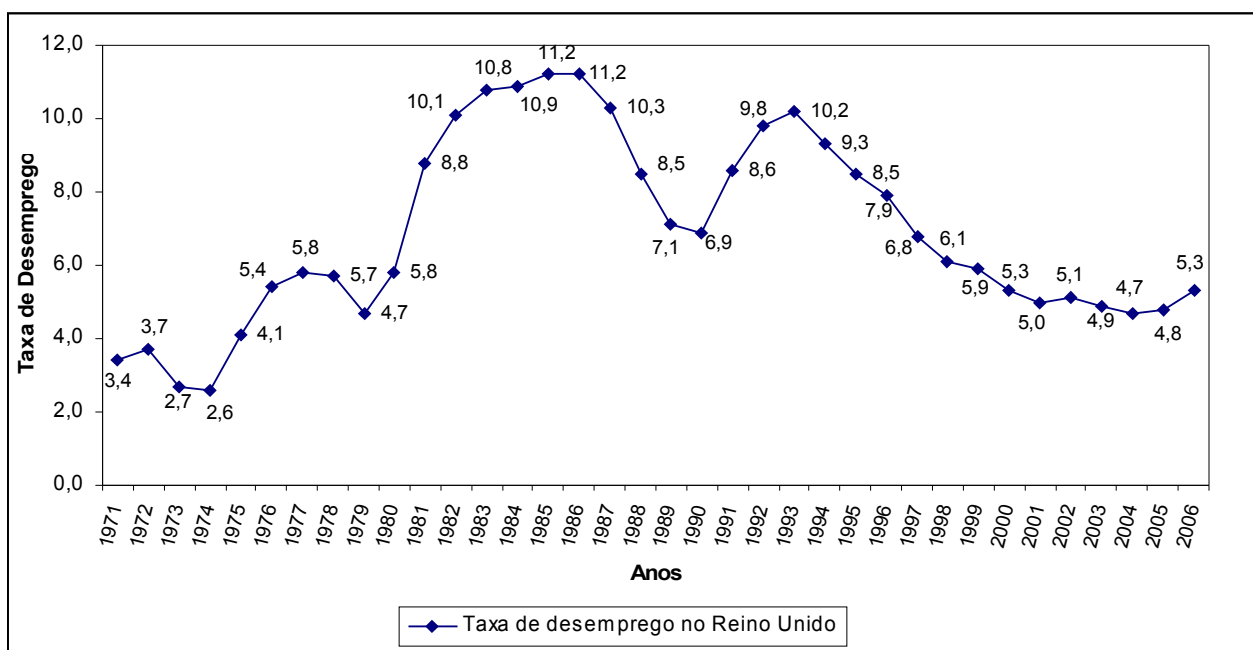
Analisando o período de 1900 a 1992, em relação à densidade sindical, números de sindicatos e filiação sindical, de acordo com Visser e Ruysseveldt (1996) dos 268 sindicatos no final de 1992, 69 destes estavam associados no TUC. Estes são a maioria dos sindicatos; no

conjunto representam 81,8% da totalidade dos membros dos sindicatos (de quase 90% em 1980).

Quanto às taxas de desemprego, conforme mostra o gráfico 3, nos primeiros anos do Governo Thatcher, as taxas de desemprego apresentavam um crescimento expressivo. Durante as décadas 80 e 90 houve um aumento acentuado do desemprego, isso ocorreu devido à introdução de novos conceitos e novas práticas nas empresas.

O enxugamento das empresas, o crescimento das unidades produtivas, a diminuição da estrutura burocrática gerencial, acarretaram significativas mudanças na estrutura e nas relações de trabalho. Outro fator que colaborou para as altas taxas de desemprego foi à acirrada competição internacional e a redução da ação dos sindicatos.

**Gráfico 3 - Taxa de Desemprego no Reino Unido, 1971-2006**



**Fonte:** Elaboração própria com base nos dados da OECD FACTBOOK 2008

A década de 80 foi marcada por altas taxas de desemprego, atingindo as maiores taxas em 1985 e 1986 11,2%.

Diferente dos anos 80, no período de 1997 a 2006 os níveis de desemprego foram abrandados, apresentaram quedas alternadas, mostrando uma quase estabilidade, como pode ser observado no gráfico 3.

A partir de 1997 com a eleição do governo trabalhista, houve um declínio na taxa de desemprego, talvez essa redução esteja associada à agenda de reformas nas relações industriais e mercado de trabalho.

### **3.2 . Conservadorismo e a atuação do Governo**

O governo Conservador, utilizando a lei como principal instrumento, gerou significativas mudanças no Sistema de Relações de trabalho Britânico durante os anos 80 e 90. Seu objetivo era limitar o poder dos sindicatos, reduzindo o uso de greves e removendo barreiras ao livre funcionamento do mercado de trabalho. Verifica-se uma transição de um sistema legal anterior, que regulamentava minimamente as relações de trabalho, para um forte sistema de regulamentação cujo significado essencial era, por um lado, desregulamentar as condições de trabalho e, de outro, coibir e restringir ao máximo a atividade sindical (Edwards *et al* 1992).

A redução da ação sindical, criou as condições para a introdução das novas técnicas produtivas, fundamentadas na individualização das relações entre o capital e trabalho e no boicote sistemático à atuação dos sindicatos. Dessa forma, inclui nesta política anti-sindical a restrição para a atuação dos *shop stewards*, dos delegados sindicais das empresas e limitou também os locais de trabalho.

A partir de 1979, desenvolve-se uma legislação fortemente desregulamentadora das condições de trabalho e flexibilizadora dos direitos sociais, a *Conservative Employment Legislation Since de 1979*.<sup>2</sup> Essa legislação coibia a atuação dos sindicatos, visando destruir a forte base fabril dos representantes dos trabalhadores (*shop stewards*) e dos delegados sindicais nas empresas; limitava a habilidade dos sindicatos para organizar ações industriais; reduzia as imunidades dos sindicatos de ações legais por empregadores e outros; proibia o fechamento de firmas; tornava mais difícil aumentar o quadro de membros com a remoção de procedimentos que facilitava o reconhecimento do sindicato; e, intervia no governança interna do sindicato, determinando votação secreta para eleições de membros e compulsória pré-greve. Na lei são adotadas medidas para o emprego, salários e lei de direitos de emprego e reforma dos sindicatos.

Para Visser e Ruysseveldt (1996), uma combinação de três fatores, explicam as mudanças que ocorreram no sistema de relações de trabalho na Inglaterra após 1979, são eles:

---

<sup>2</sup> A Lei *Conservative employment legislation since, 1979* nesse artigo encontra-se resumida, na íntegra ver Visser e Ruysseveldt (1996).

político, econômico e exploração da doutrina legal ou a ausência de institucionalização por meio de leis.

No final da década de 1970, havia uma crença, do público em geral, de que os sindicatos possuíam muito poder. Em 1979, quando inicia o governo Thatcher, os sindicatos passam a ser considerados como a causa dos problemas econômicos na Inglaterra. A ação do governo contra os sindicatos ocorreu, entretanto, de forma gradual e cumulativamente, buscando evitar um confronto para não comprometer sua popularidade. O governo não rompeu todos os elos com os sindicatos, mas sua importância foi reduzida (VISSER e RUYSSSEVELDT,1996).

A recessão de 1979-81 e o crescimento da taxa de desemprego não foram capazes de fazer o governo assumir um compromisso com o pleno emprego, ao contrário, tal responsabilidade foi explicitamente negada. O desemprego minou a autoconfiança dos sindicatos que não conseguiram fazer oposição ao programa político e legislativo de Thatcher.

**Tabela 2-Mudanças nos Padrões de Emprego no Reino Unido (%)**

Anos	Manufatura	Serviços	Total*
1979	30,4	59,6	23,0
1985	25,1	65,9	21,1
1995	18,0	75,4	21,1

**Fonte:** *Employment Gazette*, vários anos (citado por Beynon, 1995)

(\*) Inclui “outras atividades”

Como pode ser observado na tabela 2, ocorreu um acelerado declínio do emprego nas manufaturas e a produção industrial no Reino Unido em 1979 tinha 30,4% de trabalhadores empregados, ocorrendo uma redução significativa para 18,0% em 1995. No setor de serviços houve um aumento no emprego, passando de 59,6% em 1979 para 75,4% em 1995. Nesse setor, destacaram-se o comércio, as companhias de seguros, as empresas de serviços financeiros e de turismo.

Enquanto, ocorria uma redução do emprego industrial, ampliava-se o número de trabalhadores nos serviços, onde os índices de sindicalização eram baixos. Conforme Beynon (1995) no ano de 1995, mais da metade da Grã Bretanha obtinha resultados maiores no setor financeiro e de serviços, do que no industrial. Havia cerca de 1,25 milhões de pessoas empregadas no ramo hoteleiro e de lazer.

Outro fator relevante para o autor, foi o aumento da participação da mulher na força de trabalho, 46% da mão-de-obra ocupada. Esse aumento pode ser observado, no gráfico 2 no ano de 1995, a densidade em relação a participação das mulheres obteve um índice de 29,9%.

O aumento do desemprego ocorreu, devido a mudanças estruturais e na composição da força de trabalho; tais como declínio do trabalho manual, manufaturas, emprego no setor público e o aumento do emprego no setor de serviços.

De acordo com Visser & Ruysseveldt (1996), o brusco aumento do desemprego contribuiu para reduzir o quadro dos membros dos sindicatos que passou de 12, 947 em 1980 para 8,928 em 1992. A densidade também registrou declínio no mesmo período passou de 50,7% para 37,2%, conforme a tabela 1.

Em relação ao sistema legal, um conjunto legal de direitos positivos com respeito à representação sindical, barganha coletiva e greves. A lei Sindical foi desenvolvida na forma de isenção a “common law” o que lhe conferiu um estigma de privilégio. Essa estrutura legal limitada tornou as Relações de Trabalho na Inglaterra sensível ao equilíbrio predominante de poder econômico ou político. O que pode ser visto como uma vantagem (gera maior flexibilidade) ou desvantagem (falta de certeza alimenta o comportamento oportunista).

*Hayek, whose views had an important influence on Conservative thinking, named union power the single most important reason for the economic decline of Britain. In his view they owed their inordinate power to the law: 'There can be no salvation for Britain until the special privileges granted to the trade unions . are removed' (Hayek, apud Visser e Ruysseveldt, 1996).*

A falta de direitos positivos é um dos pontos fracos do sistema britânico pois, expõe os sindicatos a tentativas políticas e mudança na lei, de forma que, o governo poderia restringir ou revogar aqueles privilégios de uma maneira que, na maioria dos países europeus, seria constitucionalmente impossível.

As imunidades sindicais foram restringidas e a ação industrial foi confinada a conflitos entre trabalhadores e seus próprios empregadores, colocando sindicatos e barganha coletiva dentro das fronteiras estreitas dos empreendimentos. O termo disputa sindical foi restringido aos termos e condições de emprego. Ações políticas e solidárias de greves tornaram-se ilegais. Participar de greve contra outro empregador que não o seu próprio ou pressionar seu próprio empregador para obter concessões de outros empregadores passa a ser considerado quebra de contrato. Ação de greve que não é iniciada ou sancionada por votação secreta dos membros também é ilegal. Os membros que se recusarem a participar de greves iniciadas por seus

sindicatos são protegidos contra a represália sindical. Sob a “*common law*”, as partes interessadas (empregadores e empregados) podem impetrar ação legal contra o sindicato.

Em 1993, esta idéia foi estendida e os cidadãos passam a poder processar sindicatos se eles interromperem a continuidade de serviços públicos. Em 1979 o governo conservador reforçou numerosas restrições sobre condições de greve. Entretanto, tiveram que se defrontar com movimentos de greves, como as greves dos mineiros em 1984-1985, que se opunham ao fechamento das minas, onde ocorreu o fechamento de mais de mais de 220 mil postos de trabalho. Dessa forma, a greve não conseguiu atingir seu objetivo, que era impedir o fechamento das minas e, foi desfavorável para os trabalhadores.

**TABELA 3-Decadência Da Mineração De Carvão, 1947-1994**

Anos	Minas	Emprego (em milhares)	Produção (em milhões de toneladas)
1947	958	704	187
1957	850	699	213
1967	483	456	177
1977	238	242	108
1987	101	115	90
1994	15	9	40

**Fonte:** International Centre for labour Studies ,Beynon, Huw (1995)

Como se observa na tabela 3, em 1987 ocorreu uma queda brusca no emprego, esse período está relacionado com a greve que ocorreu entre 1984/85, quando os mineiros tentaram impedir o fechamento das minas.

Depois da greve, a mineração de carvão praticamente deixou de existir como fonte de emprego. Esse fato repercutiu no emprego que diminuiu de 115 para 9 mil, conforme mostra a tabela 3.

Em 1989/90, conservadorismo thacherista se depara com novas rebeliões, desta vez, forma contrárias ao aumento dos impostos (*poll tax*), que afetavam diretamente a classe mais pobre. Segundo Antunes (1999), nas rebeliões contra *o pool tax*, houve um recuo do Governo motivado pelo forte descontentamento social e político contra o neoliberalismo, o que acarretou o aumento do desgaste do governo de Margareth Thatcher.

### **3.3. Conservadorismo e o Papel dos Empregadores**

Durante os anos 80 e 90 os acordos com multi-empregadores foram substituídos gradualmente pelos acordos de empregadores individuais o que conduziu a desfiliação das associações. A Confederação da Industria Britânicas (CBI) é a organização das associações de empregadores que representa os interesses dos empregadores em Londres e Brussels. Existem

duas outras associações que agem em favor dos empregadores: o Institute of Directors (IOD), um grupo de pressão cujos membros incluem a ala direita do Partido Conservador; e o Institute of Economic Affairs (IEA), com antecedente similar, suas atividades são mais restringidas a pesquisa política. Essas organizações influenciaram na definição da agenda política dos anos 80 (VISSER e RUYSSSEVELDT, 1996).

As companhias estrangeiras contribuíram para o baixo grau de coesão ou organização coletiva entre os empregadores na Inglaterra. No final dos anos 70, o Reino Unido recebeu um quarto das subsidiárias estrangeiras do mundo, atrás apenas dos Estados Unidos que recebeu um terço. Nos anos 80, o Reino Unido atraiu uma desproporcional participação dos investimentos estrangeiro na Europa. As empresas estrangeiras tendem a evitar as associações de empregadores e sindicatos. A principal razão da queda na porcentagem de empregadores associados parece ser o desaparecimento dos acordos industriais. O número de trabalhadores cobertos por acordos nacionais caiu nos anos 80. Os dezesseis principais acordos nacionais, que cobriam mais de um milhão de empregados, foram desmantelados entre 1986 e 1990. Pesquisas sobre relações de emprego no local de trabalho em 1990 revelam que houve uma queda brusca nos acordos de multi-empregadores.

A profunda recessão econômica e o exorbitante crescimento do desemprego no início dos anos 80, aliados ao aumento da competição internacional e a redução no sindicalismo, levaram ao aumento do poder do empregador e de sua liberdade de ação. Com a necessidade de responder às pressões do mercado e de introduzir novas tecnologias, foram implantados novos conceitos e práticas nas empresas britânicas tais como: maior flexibilidade e compromisso do empregado (*Employee Involvement* - IE) e a introdução de novas técnicas administrativas e de gestão de recursos humanos (como a *Human Resource Management* -HRM e Total Quality Management – TQM). Também foram introduzidos elementos relacionando a performance individual com a remuneração, em associação com técnicas de avaliação individual (Marchington, 2004).

Essas práticas que se expandiu intensamente na década de 80, contemplavam ainda a expansão dos empregos para trabalhadores não-manuais, a elevação e ampliação do setor de serviços, a expansão do trabalho autônomo, e o enorme aumento do trabalho em tempo parcial. Conforme Antunes (1999), ocorre ainda o crescimento de pequenas unidades

produtivas com reduzida estrutura burocrática gerencial, que associado àquelas práticas resultaram no aumento acentuado dos níveis de desemprego.

Essas novas tendências, baseadas nas técnicas de *lean production*, *just-in-time*, qualidade total, *team work*, foram responsáveis por processo de intensificação do trabalho, com conseqüente aumento da insegurança no emprego (Beynon, 1995). De acordo com o autor, a classe trabalhadora britânica se deparou com um grupo variado de trabalhadores, do qual se pode citar os *part-time workers*, *temporary-workers*, *casual-workers*, *self-employed-workers*.

A partir de 1980 cai o quadro de membros das associações de empregadores. Essa associação move-se para a periferia das Relações Industriais, oferecendo serviços legais, consultivos, treinamentos etc.

## **4. SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO E O NEW LABOR**

### **4.1- O Papel do Governo Trabalhista**

O novo partido trabalhista (*New Labour*), pós-Thatcher, tornou-se defensor da economia de mercado, da flexibilização do trabalho e das desregulamentações da economia. Conforme Antunes (1999), a política pública do *New Labour* é uma variante do neoliberalismo da era Thatcher com um “frágil verniz social-democrático cada vez menos acentuado”. O governo do *New Labour* aceitou a desregulação do partido Conservador e se recusou a retornar a estrutura intervencionista anterior.

Para o governo trabalhista, o treinamento das habilidades ou capacidades da força de trabalho é responsabilidade dos empregadores e os indivíduos devem decidir o que e como querem aprender. As habilidades dos trabalhadores são tidas como os maiores ingredientes do sucesso econômico e a falta de disposição para investir reduz a produtividade e a competitividade da economia britânica (McIlroy, 2008).

Dada a preocupação com a sustentação da competitividade da economia britânica no mercado global, o Estado assume uma postura de não regulamentação do mercado, apoiando os empregadores e atribuindo mais poder aos indivíduos. Assim, o governo promove ações para aperfeiçoar as habilidades dos trabalhadores, estimulando investimento e ampliando a capacidade econômica, de modo a sustentar o avanço da competitividade no mercado global.

A ênfase dada ao treinamento e habilidades dos trabalhadores é compatível com sua postura neoliberal do lado da oferta. A intensidade da atenção dada para o desenvolvimento das habilidades e sua importância econômica e a contextualização do papel do Estado na globalização distinguiram o *New Labour* dos Conservadores. Acredita-se que conhecimento e habilidades (talento e criatividade) são condutores-chaves da inovação e, portanto, o capital humano é tratado como o determinante-chave do sucesso das corporações e do país.

Outra distinção da administração de Blair, de acordo com McIlroy (2008), é a fusão do dinamismo econômico com engenharia social. Para o governo trabalhista o desenvolvimento das habilidades ou o aperfeiçoamento da força de trabalho não é somente um meio de aumentar a empregabilidade e a produtividade, mas um instrumento na diminuição das desigualdades sociais, utilizando o mercado de trabalho ao invés do Estado do bem-estar. Assim, com o desenvolvimento das habilidades da força de trabalho, seriam obtidas, simultaneamente, a regeneração econômica, equalização de oportunidades, inclusão, coesão e mobilidade, conforme afirmações do primeiro ministro:

*The central economic idea of New Labour (was) that economic efficiency and social justice run together ... The challenge today is to make the employee powerful, not in conflict with the employer but in terms of their marketability. The rule now is not to interfere with the necessary flexibility an employer requires to operate successfully in a highly fluid, rapidly changing economic market. It is to equip the employee to survive, prosper e develop in such a market – to give them the flexibility to be able to choose a wide range of jobs. (McIlroy, 2008:286 apud Blair 2007: 2-3)*

Essa afirmação do Governo Blair revela uma postura econômica de não intervenção nos mercados ou nas relações de produção. Pressupõe que a regulação da economia pelo mecanismo de mercado é suficiente para gerar crescimento econômico e maior justiça social. O desenvolvimento das habilidades do trabalhador é, assim, uma forma de equipá-lo para atuá-la num mercado de trabalho competitivo, tornando-o responsável por seu desempenho e condição social.

Uma terceira diferença entre governos Trabalhistas e Conservadores é a utilização de sindicatos. Essa relação com os sindicatos reflete a herança social-democrática do partido Trabalhista e sua ligação histórica com os sindicatos. Dada a capacidade dos sindicatos em obstruir o mercado de trabalho, o *New Labour* procurou transformá-los em facilitadores da flexibilidade e produtividade, fornecendo fundos/recursos estatais para o desenvolvimento de parcerias, modernização e aprendizagem no local de trabalho.

A quarta diferença entre Conservadores e o *New Labour* é a maior atenção dada à construção institucional. O desenvolvimento institucional ocorre em função da necessidade do processo de aprendizagem para o trabalho, decorrente da geração de inovações no processo produtivo. Segundo McIlroy (2008), foram criadas diversas instituições com a finalidade de fornecer financiamento e treinamento para a força de trabalho. Dentre as quais, pode-se destacar a *Learning Age* de 1998 que tornou a legitimar a taxa sindical através do retorno das parcerias no local de trabalho para promover o aprendizado. Também foi anunciado a criação do *Union Learning Fund* (ULF), complementado pelo *Individual Learning Accounts* (ILAs). As *Skills Task Force* (STF) foram estabelecidas com representação do governo, empregadores e sindicatos. Os conselhos *Learning and Skills Council* (LSC) e *Local Learning e Skills Councils* (LLSCs), criados em 1999, sob responsabilidade do governo, com membros nomeados pela Secretaria de Estado.

O autor destaca que as habilidades básicas da Inglaterra permaneceram fragmentadas, classificadas como pobre no nível básico e deficiente nos níveis intermediário e técnico. Essa fragmentação explica o fraco desempenho, em termos de produtividade, da economia britânica em relação a outros países da União Européia com a Alemanha e a França. Aqueles com mais baixas habilidades permaneceram no mínimo adequado, para receberem treinamento. Em decorrência disso, as instituições foram simplificadas e centralizadas para maximizar a voz do empregador, adotando um sistema que responde a demanda dos empregadores através do modelo de Treinamento para o Ganho (*Train to Gain*). Os empregadores se comprometeram com o treinamento dos empregados sem qualificação e, se esse aperfeiçoamento for insuficiente, conforme avaliação a ser realizada em 2010, o governo consideraria a possibilidade de construção de uma estrutura legal para tal treinamento.

#### **4.2. O Papel do TUC: Parceiro Social ou Agente do Estado**

O TUC concorda com o *New Labour* em relação a que as deficiências nas habilidades dos trabalhadores da Inglaterra estão atrapalhando a condução nacional para o aperfeiçoamento da produtividade e competitividade e dificultando o encaminhamento das questões chaves de justiça social. Nos últimos anos o acordo de parcerias entre empregadores e sindicatos tem apresentado significativo desenvolvimento. Estes conceitos e práticas que se ajustam bem ao discurso político do governo Trabalhista (*New Labour*) que estabeleceu um

fundo de parceria (*Partnership Fund*) para financiar treinamento e outras iniciativas (MARCHINGTON, 2004).

O TUC vê as parcerias como uma variável estratégica e busca obter forte representação nas “*skills institutions*” para influenciar as políticas do Estado. McIlroy (2008), considera o recente desenvolvimento na aprendizagem no local de trabalho como uma afirmação da função de administração pública dos sindicatos, relacionada à ambição do Estado que procura reformar os sindicatos, esvaziando-os de sua função de regulador do emprego e expandindo seu papel na implementação de política pública. Embora, a função de administração pública seja vista como uma forma de parceria, o autor considera os sindicatos como implementadores de política (*delivery of policy*) entrelaçados na função governamental, (*input into policy*).

Com relação a instituições de parcerias sociais, o autor destaca que desde 1997, o TUC vem estabelecendo e mantendo o acesso ao governo, com seu *Learning and Skills Task Group* que conduz discussões regulares com funcionários civis e ministros. Entretanto, o diálogo com a CBI tem sido limitado, seus líderes expressam um real ceticismo acerca das parcerias sociais em níveis nacionais ou regionais (União Européia).

Para McIlroy (2008), o TUC está sendo prejudicado pelas preferências do *New Labour* por instituições conduzidas por empregadores e, um dos fatores que contribuiu para o déficit de habilidades dos trabalhadores no Reino Unido é a falta de uma consistente abordagem de parceria social para o desenvolvimento daquelas habilidades.

*If New Labour believes, in the words of the then Secretary of State, that 'the core of the strategy is effective partnership between government, trade unions, employers and individuals', this is pallidly reflected in the arrangements it has created to develop strategy (McIlroy, 2008, p.292).*

O TUC argumenta em favor da necessidade de um estatuto para sustentar um modelo de parceria, não apenas para proteger os bons empregadores que treinam seus empregados para tê-los capturados por empresas que não fazem treinamento. Durante a primeira fase do *New Labour*, o *Congress House* pressionou ministros a impor obrigações estatutárias sobre empregadores para treinar, negociar com sindicatos e conceder pagamento de licença educacional para empregados. A lei de Relações de Emprego (*Employment Relations Act - ERA*) de 1999 falhou para suprir os sindicatos com direitos para negociar ou ser consultado sobre treinamento.

Conforme Blanden *et al* (2006), a ERA de 1999 forneceu aos sindicatos provisões para procedimentos de reconhecimento estatutário. Esse reconhecimento aconteceria nos casos em

que a maioria dos empregados desejasse e seria seguido de votação para reforçar o apoio sindical. O objetivo dessa lei era incentivar acordos voluntários de reconhecimento de disputas entre empregadores e sindicatos, e grupos foram incentivados a abandonarem procedimentos formais e realizarem acordos voluntários em vários estágios.

O governo vem se recusando a usar a lei para estruturar a parceria de aprendizagem e barganha sobre habilidades no local de trabalho. Com isso, cresce a pressão dos sindicatos para que o governo reveja sua posição, afirmando a inadequação do voluntarismo e incitando a intervenção legal. Em resposta, o governo prometeu rever sua posição e insistiu sobre a importância de acordos com empregadores e avaliação do impacto econômico como pré-requisitos para mudar e introduzir mais iniciativas não estatutárias.

Em 2005 as propostas de reforma do TUC concentraram-se sobre direitos legais e reconhecimento para os Comitês de Aprendizagem no Local de Trabalho (*Workplace Learning Commitees*) os quais poderiam chegar aos Acordos de Aprendizagem (*Learning Agreements*). Dado o seu insucesso na busca de estabelecimento de legislação estatutário para parcerias no local de trabalho, o TUC tem exercido sua função governamental, não realizando seus objetivos. Os Serviços de Aprendizagem do TUC foram relançados como *Unionlearn* com o governo garantindo 3,5 milhões para 2006-2008 e um orçamento de 11 milhões, aumentando para 22 milhões em 2008 (McIlroy,2008, p.296).

O papel do TUC no aprendizado no local de trabalho é de um agente fornecedor de serviços e não de um parceiro na elaboração de política. Os sindicatos são tratados como clientes, licitados para execução de projetos definidos e supervisionados pelo Estado. Assim, o TUC opera em um sistema de treinamento que não é adequado para aos seus propósitos, pois contrariamente “*The government has decided to leave the involvement of trade unions entirely at the discretion of employers . . . (it) refuses workers a legal right to a collective voice at work on the training despite all our arguments*” (TUC 2003 *apud* McIlroy, 2008, p.297).

Os projetos são manipulados e controlados pelo Estado, o papel do TUC é o de uma organização voluntária no fornecimento de serviços públicos. De modo que, suas ações não são uma alternativa para o Estado, mas como um braço do Estado. Os Sindicatos são persuadidos através da atenuação das funções tradicionais e disponibilidade de substancial financiamento. “*The TUC does not counterpose public administration as an alternative to employment regulation. It wants both. The process is organic and opportunistic, driven by*

*funding which is particularly attractive given significant resource depletion.*” (McIlroy, 2008, p. 298).

Na situação de fraqueza financeira dos sindicatos, o financiamento do Estado pode influenciar política e suavizar críticas, pois não existe outro caminho para os sindicatos buscarem constituir parceria para o treinamento e fornecimento direto, exceto o financiamento público.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O sistema de relações industriais britânico tem uma longa história, mas nos anos recentes tem passado por muita mudança. Os sindicatos estão debatendo-se para encontrar uma clara identidade para o século XXI, tanto em seus perfis internacional e local de trabalho como em suas tradicionais ligações com o partido trabalhista. O sistema depende do sucesso do modelo de organização na geração de aumento no quadro de membros sindicalizados, e dos impactos diretos e indiretos do reconhecimento da legislação e da habilidade da parceria para gerar aperfeiçoamento tanto para trabalhadores como para empregadores. A densidade sindical tem registrado índices menores desde o ano de 1979.

Conforme o dado analisado ocorreu uma variação absoluta da densidade no período 1970- 1980 registrando uma variação positiva de 5,9%. Sendo que em 1980 atingiu seu pico, registrando 50,7%. No período de 1970-2003 a densidade registrou uma variação negativa expressiva (-15,5%). A partir de 1990 a densidade vem apresentando, quedas consecutivas, com uma pequena recuperação passando de 29,2% em 2002, para 29,3% no ano de 2003, no entanto, no ano de 2005 apresentou um decréscimo, registrando 29,0%. A variação relativa em relação aos membros apresentou uma queda no período de 1995 a 2005 de (-0,4%).

Esse comportamento da densidade sindical e a redução dos membros podem ser atribuídos a variáveis conjunturais e as políticas anti-sindicais adotadas pelo governo conservador e pela continuidade daquele modelo neoliberal de intervenção que foi incorporado no governo *New Labour* que se recusa a estabelecer estrutura legal para regular as relações de trabalho na Inglaterra.

Quanto ao papel do Estado nas relações industriais na Inglaterra, ocorreu mudança significativa do período voluntarista para o Conservador. Em alguns aspectos diminuiu com o

declínio no tamanho do setor público e, em outros, expandiu com o aumento da regulação legal nas áreas de direitos de emprego/trabalho.

As estratégias dos empregadores para gestão do trabalho permanecem diversas. A ausência de um forte sistema de relações de emprego centralmente regulado tem significado que empregadores dispõem de liberdade para estabelecer ou negociar salários e outros termos e condições de emprego em níveis que eles julgarem ser apropriados para suas próprias circunstâncias competitivas. Alguns empregadores adotam políticas de alto comprometimento administrativo (HCM) e outros optando por um modelo custo-minimização.

A política de aprendizagem no local de trabalho do *New Labour* se desenvolve dentro dos limites de sua filosofia neoliberal, permitindo o acesso aos sindicatos, mas limitando sua influência. O governo Considera o treinamento da força de trabalho uma responsabilidade dos empregadores e procura estimular parcerias, incentivando um trabalho conjunto entre empregadores e empregados, com suporte legal mínimo.

O neoliberalismo do *New Labour* reconhece o transcendente papel do capital e o papel dos sindicatos, ele dissolve dentro de uma pluralidade de organizações como um importante grupo de interesse, que fornece treinamento dentro de uma estrutura voluntarista onde todos precisam fazer sua parte.

O TUC vem pressionando o governo, argumentando em favor de uma regulação mais robusta que institucionalize o papel dos sindicatos no processo de treinamento das habilidades dos trabalhadores no local de trabalho. Entretanto, essa demanda do TUC não tem obtido êxito, pois o governo se recusa a ampliar a regulação de emprego, alegando que isso poderia prejudicar o funcionamento do mercado em termos de sua flexibilidade e produtividade. Assim, o processo de aprendizagem e treinamento no local de trabalho segue por meio de parcerias e barganha coletivas.

Com relação aos sindicatos, o governo mostra-se disposto a financiá-los como agentes na implementação de sua política. Apesar do cenário de relativa calma que está retratado pelos baixos níveis de ação industrial, as relações de emprego continuam a ser caracterizado por tensões e contradições. A gestão dessas questões/temas permanecerá sendo a maior tarefa para empregadores, sindicatos e governos.

## **6. REFERÊNCIAS**

ANTUNES, Ricardo. Dimensões do sindicalismo inglês recente: do neoliberalismo da era Thatcher à “ Terceira via” de Tony Blair, XXIII Encontro Anual da ANPOCS, Caxambú, MG, de 19 a 23 de outubro de 1999. **Grupo de trabalho (99GT1812)**.

BLANDEN, J.; MACHIN, S.; REENEN, J.V. Have Unions Turned the Corner? New Evidence on Recent Trends in Union Recognition in UK Firms. **British Journal of Industrial Relations**, 44:2 June 2006. p. 169-190.

EDWARDS, P.; HALL, M.; HYMAN, R.; MARGINSON, P.; SISSON, K.; WADDINGTON, J.; WINCHESTER, D. Great Britain: Still Muddling Through. In: FERNER, A.; HYMAN, R. **Industrial Relations in the New Europe**. Oxford: Blackwell, 1992.

BEYNON, Huw. **The Changing Practices of Work**, International Centre for Labour Studies, Manchester, 1995.

NATIONAL STATISTICS. Disponível em : <http://www.statistics.gov.uk>. Acesso em 15 julho de 2008.

MARCHINGTON, M.; GOODMAN, J.; BERRIDGE, J. Employment Relations in Britain. In: BAMBER, G. J.; LANSBURY, R. D.; WAILES, N. **International and Comparative Employment Relations: globalization and the industrialized market economies**. Londres: Sage, 2004.

McLLROY, John. Ten years of New Labour: Workplace Learning, Social Partnership and Union Revitalization in Britain, **British Journal of Industrial Relations**, June, 2008, pp283-33.

OECD FACTBOOK. **Organisation for Economic Co-operation and Development**. <http://www.oecd.org/publications/factbook>. Acesso 14 de julho de 2008.

VISSER, Jelle. **Union membership statistic in 24 países** IN: *Monthly Labor Review*, January, 2006.

\_\_\_\_\_. VAN RUYSEVELDT, Joris. From pluralism to ... where? Industrial relations in Great Britain. In: VAN RUYSEVELDT, Joris; VISSER, Jelle (eds.). **Industrial relations in Europe: traditions and transitions**. Londres: Sage, 1996. Cap. 2.

TRADE UNION MEMBERSHIP, Department of Trade and Industry, March, 2006. <http://www.dti.gov.uk>. Acesso 16 de julho de 2008.