

o trabalho na região da ásia pacífico

RELAÇÕES DE TRABALHO NA REGIÃO DA ÁSIA PACÍFICO: TENDÊNCIAS E QUESTÕES PARA DEBATE

*Carmelo C. Noriel**

Gostaria de aproveitar a oportunidade para felicitar a Direcção dos Serviços de Trabalho e Emprego de Macau pela organização destas Jornadas sobre Direito do Trabalho, o que reflecte uma preocupação, partilhada mutuamente pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), com vista à melhoria das condições de trabalho e do nível de vida e à promoção do princípio da justiça social.

Estas Jornadas procuram, em particular, analisar algumas das tendências e problemas das relações de trabalho na Região da Ásia-Pacífico o papel da OIT, e temas relacionados com aqueles, tais como a estrutura do contrato de trabalho, salários, duração do contrato de trabalho, despedimentos e outros aspectos práticos.

1. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A OIT foi fundada em 1919, fundamentalmente para unir governos, empregadores e sindicatos, numa acção em prol da justiça social e da melhoria do nível de vida em todo o mundo. Tem a natureza de organização tripartida onde os representantes dos trabalhadores e das entidades patronais estão em igualdade de circunstâncias com os representantes dos governos. O número de países membros da OIT atinge os 150, continuando aquela Organização a ser uma estrutura modelo, embora, hoje em dia, seja dada também grande importância a programas operacionais e trabalho operacional, com o objectivo de melhorar o bem-estar económico-social no Mundo.

* Conselheiro Regional da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para as Relações do Trabalho

A OIT adoptou, desde 1919, instrumentos sob a forma de Convenções, num total de pelo menos 345 (169 Convenções e 176 Recomendações). Até à data verificaram-se cerca de 5 400 ratificações de Convenções por países membros, destacando-se as que tratam de relações de trabalho, tais como liberdade de associação, negociação colectiva, resolução de conflitos laborais, consulta e cooperação e outras questões respeitantes às relações laborais.

A divulgação dos programas operacionais e das actividades da OIT representa um esforço no sentido de descentralizar as responsabilidades da sede para as várias regiões do Mundo. A Delegação da Região da Ásia-Pacífico, estabelecida em Banguecoque, foi fundada em 1966. As suas principais preocupações incluem emprego, formação, condições de trabalho, administração do trabalho e relações de trabalho.

No contexto da globalidade de objectivos da OIT, a Delegação da Região da Ásia-Pacífico procura a promoção da Legislação do Trabalho e das Relações de Trabalho, bem como da Administração do Trabalho e do fortalecimento de outras instituições que contribuam para o processo de desenvolvimento, tripartidarismo e justiça social, especialmente organizações de trabalhadores e de empregadores. O seu principal objectivo consiste no desenvolvimento e administração de todas as actividades da OIT na região, apresentando recomendações e oferecendo cooperação técnica, fazendo análise e divulgação de informação sobre condições económicas e sociais, divulgação de informação da OIT e manutenção de relações com departamentos governamentais e organizações de trabalhadores e de empregadores.

2. MACAU E A OIT

Tendo por fonte alguma informação disponível na OIT, verifica-se que Portugal fez declarações anteriores a 1961, de acordo com o artigo 421.º do Tratado de Versalhes, relativas à aplicação, às suas colónias, das Convenções da OIT n.ºs 1, 4, 6, 14, 17, 18, 19, 27 e 45. As declarações diziam que as Convenções n.ºs 4, 6, 27 e 45 não eram aplicáveis, enquanto, ao mesmo tempo, reservavam a decisão sobre a aplicação das Convenções n.ºs 1, 14, 17, 18 e 19. A Convenção n.º 19 foi feita especialmente para aplicação a territórios não metropolitanos. Até 1961 Portugal não fez mais declarações sobre a aplicação de outras Convenções que havia ratificado.

Nos finais de 1961, Portugal declarou à OIT que, relativamente à aplicação das Convenções ratificadas, todos os territórios ultramarinos eram parte integrante do Território Nacional. A declaração foi interpretada no sentido de que, para Portugal, tinham terminado os territórios não metropolitanos, pelo menos no que se refere aos objectivos da OIT e, em princípio, todas as convenções ratificadas por Portugal eram também aplicáveis a Macau.

Depois de 1974, Macau continuou sob Administração Portuguesa, dispondo a Constituição Portuguesa, adoptada em 1976, que o território de Macau tem estatuto próprio.

Relativamente a acordos internacionais, Macau, e de acordo com disposições do estatuto existente, continua a ser território não metropolitano, embora Portugal não tenha feito nenhuma declaração precisa sobre a aplicação ou não das Convenções da OIT. Por outro lado, na falta de tal declaração, poder-se-á admitir que a declaração de 1961, respeitante ao facto de Macau ser considerado parte integrante de Portugal, é ainda válida.

A questão é de conciliar a Constituição de 1976 com a declaração de 1961. A primeira, deveria conduzir ao cumprimento das obrigações, de acordo com o artigo 35.º da Constituição da OIT, enquanto a segunda, requeriria a submissão à OIT de uma lei e de um relatório sobre a aplicação prática, de acordo com o artigo 22."

3. DESENVOLVIMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O desenvolvimento das relações de trabalho na região tem sido influenciado, directa ou indirectamente, por mudanças nas condições económicas nacionais e internacionais. As estratégias gerais e as medidas adoptadas em muitos países para responder aos problemas provocados pelas mudanças nas condições económicas, têm tido um forte impacto nas relações de trabalho.

Em muitos países da região, o baixo ou quase nulo crescimento económico fez com que aumentasse o desemprego e o subemprego, não permitindo uma subida constante do nível de vida. Foi dada ênfase à produção e às exportações. Os países mais desenvolvidos confiaram no crescimento das exportações enquanto assistiam à expansão da procura interna.

No que respeita às relações de trabalho verificam-se algumas tendências no sentido dum aumento significativo do número de postos de trabalho para executivos, principalmente em serviços de informação, da taxa de emprego de mulheres na produção, bem como em profissões especializadas, do trabalho de escritório e vendas, do número de empregos a tempo parcial e formas flexíveis de emprego, do número de jovens trabalhadores com melhores habilitações e experiência e ainda um aumento daqueles que procuram o primeiro emprego.

Alguns dos novos modelos ou tendências das relações de trabalho traduzem um retrocesso na sindicalização e no número de sindicalistas, assim como uma diminuição no número de conflitos de trabalho e na contestação por parte dos trabalhadores; na ênfase dada às relações directas entre os trabalhadores e empregadores, na continuidade da negociação colectiva, por vezes vista como uma aproximação contraditória ou conflituosa, no reconhecimento da necessidade de encorajar a gestão laborai para um aumento da produtividade e ainda a tomada em conta da situação macro-

-económica e a importância dada a uma maior eficácia na prevenção e resolução de conflitos laborais.

Na Ásia, o movimento sindical passou por um período de declínio, especialmente no Japão, Malásia e Singapura, embora aqui se tenha verificado uma inversão nessa tendência. Uma análise dos factores que levaram ao declínio da sindicalização no Japão e que, até certo ponto, se aplicam a muitos países da Ásia, indica que a tendência é mais notória nas novas indústrias, compreendendo, principalmente, as indústrias em desenvolvimento, tais como bancos, seguros, operações sobre imóveis, transportes, telecomunicações e serviços. Existem, contudo, outros factores, como sejam a mudança da estrutura industrial, o aumento de novas formas de emprego, a diversificação de oportunidades de emprego, as novas atitudes e valores dos trabalhadores, uma mão-de-obra mais especializada e mais experiente, a entrada de mais mulheres no mercado de trabalho e a dificuldade de organização de trabalhadores em novas empresas assim como em pequenas e médias empresas.

Na Ásia, durante os últimos 10 anos, o aumento da contestação no campo laboral e o número de conflitos de trabalho parecem ter sido mais uma excepção do que uma regra. A crescente sindicalização e contestação entre os supervisores e executivos, tanto no sector privado como no sector público, incluindo as empresas públicas, podem notar-se em alguns países, como por exemplo, na Índia. Noutros, como na Malásia e nas Filipinas, o ritmo de conflitos aumentou, envolvendo principalmente despedimentos, redução do número de trabalhadores e não pagamento de aumentos ou bónus. Nas Filipinas a contestação no campo laboral e o ritmo de conflitos e de paralizações de trabalho tiveram o seu auge em 1986 e 1987. Após a revolução de 1986, o novo governo teve que enfrentar uma economia arruinada, uma crise na dívida externa e as grandes expectativas do povo. A situação laboral começou a estabilizar na segunda metade de 1987, tendo continuado a melhorar significativamente em 1988 e 1989.

Na Tailândia, trabalhadores organizados e representados pelos 4 principais centros sindicais, têm vindo a aumentar o movimento de contestação contra problemas relacionados com privatizações, benefícios de segurança social, aumento do salário mínimo, reforma e protecção dos direitos dos trabalhadores. Igualmente na Coreia do Sul e Formosa é evidente a luta laboral com vista ao aumento dos benefícios económicos e à liberalização da Legislação de Trabalho relativa ao direito de organização e de negociação colectiva.

4. QUESTÕES PARA DEBATE SOBRE RELAÇÕES DE TRABALHO

Durante a última década surgiram problemas importantes nas relações de trabalho, referentes a despedimentos e redução de

despesas, exercício do direito de organização e reconhecimento da sindicalização, negociações salariais, privatização e novas formas de emprego, tais como, emprego a tempo parcial (Japão e Singapura), por contrato (Malásia e Paquistão), por subcontrato ou em regime eventual (Filipinas), ou ainda por contrato a curto prazo (Tailândia).

Os despedimentos e a redução de despesas têm sido a principal causa de muitos conflitos laborais, constituindo, contudo, uma determinante para a implementação de ajustamentos estruturais e programas de modernização assim como para a introdução de novas tecnologias e estratégias de modo a ser mantida uma posição competitiva. Algumas das questões colocadas pelos trabalhadores e pelos sindicatos dizem respeito à manutenção do emprego, a novas oportunidades de emprego, após o despedimento, à reciclagem, ao pagamento de indemnizações justas por despedimento e por redução de salário e ainda a queixas contra a discriminação e tentativas de impedimento da formação de sindicatos e enfraquecimento ou eliminação dos já existentes. Trabalhadores e sindicatos estão a passar por mais dificuldades para se organizarem, devido a recursos inadequados, a uma maior resistência por parte de alguns empregadores e devido à posição e à orientação dos trabalhadores. São também encontradas dificuldades em tentativas para reconhecimento dos sindicatos. As negociações salariais tendem a tornar-se mais difíceis, principalmente durante os períodos de recessão e de elevado desemprego e também quando os objectivos políticos do governo estão dirigidos, em alguns casos, para um congelamento de salários ou um tecto salarial.

Em muitos países da Ásia a privatização, principalmente em empresas estatizadas ineficientes, tem sido tomada em consideração para promover o crescimento económico. Em alguns casos, a implementação tem sido controversa por não serem claros os objectivos, os critérios, a extensão e as implicações da privatização. Por exemplo, uma grande empresa da indústria do papel foi recentemente, e contrariando o programa da privatização do governo, intervencionada a fim de se evitar a sua falência (Filipinas). Alguns trabalhadores e sindicatos têm-se oposto energicamente à privatização, baseando-se principalmente no facto de que serão mais os postos de trabalho perdidos do que os criados, aumentando as desigualdades salariais (Malásia, Tailândia e Filipinas).

As novas formas de emprego parecem ter implicações positivas e negativas. Nos países onde existe falta de mão-de-obra, como no Japão e Singapura, tem havido um aumento de trabalhadores a tempo parcial o que conduz à existência de uma mão-de-obra mais barata e flexível. Mas em países onde não existe falta de mão-de-obra, como na Tailândia, Filipinas, Malásia e Paquistão, as novas formas de emprego (contrato, contrato a curto prazo,

subcontrato ou eventual) apesar de darem outras oportunidades de postos de trabalho, não estão devidamente regulamentadas, podendo ser mal interpretadas ou usadas abusivamente, devido a fugas à legislação sobre salários e trabalho, a práticas de exploração ou como forma de negar o exercício ao direito de organização.

5. DESENVOLVIMENTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Nos últimos anos tem sido dado maior ênfase à promoção da cooperação entre empregadores e trabalhadores, à produtividade e à intervenção dos trabalhadores na produção, através da organização de associações na empresa. Não está claro até que ponto este desenvolvimento tem sido influenciado pelo sucesso das relações de trabalho no Japão onde as negociações são feitas ao nível da empresa e onde o que releva não são as relações entre sindicatos e empregadores, mas sim as relações entre empregadores e trabalhadores.

A organização dessas associações tem vindo a ganhar aceitação em alguns países, como Singapura, mas tem encontrado alguma resistência noutros, principalmente por ir contra o desenvolvimento de sindicatos livres e independentes, como na Malásia.

De igual modo, continuam a ser tema para discussão e análise, a diminuição no ritmo de sindicalização, aplicação da negociação colectiva no seu sentido tradicional e, principalmente, as suas consequências, consideradas adversárias, conflituosas e conduzindo necessariamente a greves. Haverá alternativas para a negociação colectiva? Poderá aquela tratar de problemas actuais? Poderá sofrer aperfeiçoamentos?

A cooperação no mundo do trabalho, tem vindo a tornar-se uma preocupação prioritária em muitos países asiáticos como forma de tornar as economias viáveis e competitivas. O aumento da produtividade tem sido, geralmente, adoptado como um objectivo vulgar nas relações de trabalho, complementado com o fortalecimento de conselhos nacionais para a produtividade. Existe uma maior aceitação da necessidade de aperfeiçoar o clima das relações de trabalho e promover uma sólida ligação entre os parceiros sociais. Têm sido feitas várias tentativas nesse sentido, como por exemplo, actividades em pequenos grupos, consulta conjunta e outras formas de participação de trabalhadores na tomada de decisões. As principais componentes dos sistemas adoptados incluem a cooperação e apoio a sindicatos, desenvolvimento do respeito e confiança mútuos, comunicação aberta, troca de informação, melhoria do nível de consciencialização e promoção da investigação e formação, segurança de emprego e igualdade de salários.

Na região, a prevenção e o fim dos conflitos de trabalho são considerados como requisitos prévios para a promoção da paz

industrial, da harmonia e da produtividade. Os esforços bilaterais entre trabalhadores e gestores e o uso de métodos comuns na prevenção ou decisão de conflitos laborais são considerados como os meios preferidos. Para a prevenção de conflitos laborais são importantes a consulta conjunta, a confiança mútua, o aperfeiçoamento na comunicação e na troca de informação. São também defendidas a apresentação de reclamações por parte dos trabalhadores, baseadas nas más condições de trabalho e a livre arbitragem. A conciliação dos recursos é comumente usada e aceite. A arbitragem, cuja composição normalmente é tripartida continua a ser reconhecida em muitos países como um tribunal de última instância no acordo ou resolução de conflitos de trabalho, especialmente conflitos resultantes da aplicação da lei ou emergentes da violação de direitos.

Em muitos países, a principal preocupação é o reforço e o aperfeiçoamento das competências das instituições incumbidas das funções de conciliação e de arbitragem. Nas Filipinas foi fundado em 1987 um Conselho Nacional de Conciliação e Mediação para reflectir sobre a importância e a prioridade da conciliação e da livre arbitragem na prevenção e acordo de conflitos de trabalho. Recentemente, na Austrália, empregadores e sindicatos aceitaram uma Declaração Conjunta sobre Práticas de Participação, como um passo para uma maior democratização industrial. Também recentemente, na Indonésia, foram adoptadas novas linhas de orientação e novos métodos no acordo sobre conflitos de trabalho.

Em alguns países da região, tais como, Coreia do Sul, Austrália, Filipinas, Malásia e Tailândia, as reformas na legislação de trabalho têm sido a principal preocupação, no sentido de garantir um processo económico e social equilibrado. Uma das reformas de maior alcance foi adoptada na Coreia do Sul em 1987, através das alterações a várias leis (Labour Union Law, Labour Dispute Adjustment Law, Labour Standard Law e Labour-Management Council Law), referentes a diversos aspectos das relações de trabalho e relacionados com litígios judiciais, reconhecimento de sindicatos, cláusulas de segurança sindical, período de espera, conciliação e negociação colectiva.

Nas Filipinas, a nova legislação publicada em 1989, tem em vista revogar disposições legais relativas a leis do trabalho consideradas repressivas, reforçar a conciliação, a arbitragem voluntária e compulsória e minimizar os conflitos entre e dentro dos sindicatos. Na Tailândia, a remodelação na legislação visa principalmente, corrigir lacunas na lei que originam uma falta de protecção dos trabalhadores, da segurança de emprego no decurso de conflitos de trabalho e negociações colectivas. No Sul da Ásia, como é o caso do Paquistão e da Índia, a maioria das medidas legislativas e a legislação proposta estão dirigidas para a solução da multiplicidade de problemas sindicais.

6. DESENVOLVIMENTO DA POLÍTICA SALARIAL

O desenvolvimento da política salarial na região está relacionado com a fixação do salário mínimo, a formulação de uma política adequada de salários e rendimentos e a adoção de medidas com vista ao aumento da produtividade e da concorrência na economia. Nas Filipinas e na Tailândia, os trabalhadores e os sindicatos têm procurado obter aumentos significativos no salário mínimo devido ao aumento de preços dos bens essenciais e à queda do valor real dos salários. Nas Filipinas, em Janeiro de 1988, o salário mínimo aumentou cerca de 20%, tendo-se seguido um aumento de 40% em 1989. Na Tailândia, onde havia sido concedido um aumento, nos finais de 1988, cerca de 75% das fábricas inspeccionadas estavam a violar a lei sobre o salário mínimo. Os sindicatos justificam a exigência de um aumento dizendo que o mesmo permitirá que os trabalhadores partilhem equitativamente as vantagens de uma das economias com mais rápido crescimento no mundo.

Os salários mínimos são fixados por vezes a nível regional, como é o caso da Indonésia, em que no ano de 1987, foram publicados, pelo «Minister of Manpower», 108 decretos sobre salário mínimo, aplicáveis a 3 regiões, 4 sectores e 101 subsectores. Em alguns países não existe salário mínimo mas são feitas revisões salariais de três em três anos, baseadas normalmente no índice de custo de vida para o mesmo período. Em 1987, quando a economia sofreu prejuízos, muitos sindicatos concordaram com o congelamento de salários e, em alguns casos, com a redução salarial (Malásia).

O desenvolvimento de uma política de salários e rendimentos é reconhecido, em muitos países da Ásia, como um assunto prioritário, podendo, da sua falta, resultarem paralizações e conflitos de trabalho desnecessários. Os aumentos de salários permitidos pelos governos e baseados nas exigências dos trabalhadores são muitas vezes inadequados, extemporâneos, irrealistas e até inflatórios. Contudo, tem havido um reconhecimento crescente de que a fixação de salários, quer por ordem do governo, através de legislação e linhas de acção, quer por negociação colectiva, não deveria ser reactiva na sua essência, nem efectuada simplesmente como um lenitivo, mas antes como parte de uma política mais vasta de salários e rendimentos, tomando em consideração todos os factores relevantes, incluindo a macroeconomia e assegurando um crescimento social e económico firme e equilibrado. O desenvolvimento desta política é considerado urgente em muitos países, como por exemplo, nas Filipinas e na Tailândia. No entanto, parece que alguns países adoptaram, deliberadamente, uma política de baixos salários para atrair investimento estrangeiro, especialmente nas indústrias com trabalho intensivo, de modo a manter ou aperfeiçoar concorrência de mercado.

Alguns governos tomaram certas medidas na sua política salarial de modo a protegerem o poder de compra, os padrões de aumento de custo de vida e um aperfeiçoamento da produtividade. No Paquistão foi introduzido em 1985 um sistema de indexação salarial, através duma subida anual de salários até ao limite de 80% da inflação do custo de vida. Contudo, empregadores e trabalhadores não estão satisfeitos com o sistema por causa dos seus efeitos contrários à negociação colectiva e à liberdade de negociar aumentos salariais mais realísticos.

Nas ilhas Fiji, ao sul do Pacífico, o governo decretou um congelamento salarial inicial, mas desde Julho de 1988 que é permitido aos trabalhadores a negociação de aumentos salariais até 6%.

Os aumentos foram também permitidos em casos de promoções, profissões muito especializadas, produtividade e antiguidade. Outra justificação para os aumentos é a reposição até 8% da remuneração dos trabalhadores em 1987, pôr fim a anomalias no salário base dos que trabalham em empregos semelhantes e a implementação de aumentos segundo o Acordo do Foro Tripartido, de 1987. Na Austrália, foi introduzido, em Março de 1987, pela Comissão de Arbitragem, um sistema de pagamento em duas fases, quando a política de indexação total se tornou difícil de manter devido ao declínio das relações comerciais. A primeira fase consiste no aumento geral da taxa fixa sob a forma de um aumento imediato de \$ 10 dólares australianos seguido por um aumento que não atinge mais de 1,5% até final do ano. A segunda fase permite aumentos até 4% baseados em factores de reestruturação e maior competência no serviço, mudanças no valor do trabalho, pagamentos suplementares, anomalias e desigualdades.

Em Abril de 1986 foi constituído em Singapura um Subcomité Tripartido do «National Wages Council» para a Reforma de Salários, tendo por objecto identificar as deficiências do sistema salarial existente e recomendar a introdução de um sistema salarial mais flexível. Desde então, foi adoptado um sistema salarial flexível que visa acabar com a região estabelecida no sistema anterior. Assim, liga o aumento salarial à produtividade e rentabilidade, e torna os custos salariais correspondentes não só a condições favoráveis mas também a qualquer actuação contrária da empresa ou a uma viragem na economia.

Em Singapura, o sistema de salário flexível é composto por uma parte fixa e uma variável. A parte fixa consiste num salário base, numa pequena componente de serviço e num subsídio anual que só em circunstâncias excepcionais poderá ser reduzido. A parte variável, paga no final de cada ano, é, normalmente, baseada no resultado da empresa, avaliado pelo lucro ou pela produtividade, juntamente com a actuação do trabalhador. O sistema flexível é baseado em princípios que têm em conta o valor do trabalho, o

aumento da produtividade, os aumentos anteriores de salários, a rentabilidade da empresa e a actuação individual, o ajustamento de alterações na actuação empresarial e a estabilidade do rendimento individual. Foi divulgado que, pelo menos, 100 000 trabalhadores e cerca de 400 empresas já celebraram contratos de salários flexíveis. Contudo, a nova orientação está agora a ser seriamente testada tendo em vista a forte posição tomada pelos sindicatos na procura de um aumento salarial substancial, após a estabilização da economia e depois dos sacrifícios por que os trabalhadores passaram durante a recessão.

Noutros países parece que tem sido desenvolvida uma prática do tipo de salário flexível, procurando fixar o salário em duas fases. A primeira fase é baseada no cálculo total do montante disponível para aumentos anuais, enquanto a segunda fase se refere ao montante total do subsídio a ser pago aos trabalhadores. Na Coreia do Sul, algumas empresas garantem um aumento base relacionado com o custo de vida durante o ano. Este aumento ronda os 2 a 3% dependendo do índice de preços no consumidor. O segundo aumento é determinado por vários factores, tais como a produtividade da empresa, o crescimento do produto nacional bruto e a média dentro da indústria. As bonificações, variando entre 4 a 6 meses, são fixadas anualmente por negociação salarial com os sindicatos. Recentemente tem-se verificado alguma flexibilidade na forma de pagamento de subsídios irregulares, de acordo com a função, os quais acrescem ao que foi negociado com os sindicatos.

Em Taiwan, tal como em Singapura, algumas empresas fixam apenas um aumento anual, pago numa só vez e tendo em conta o índice de custo de vida, a produtividade da empresa, a produtividade nacional e o crescimento económico. Já na atribuição do subsídio existe maior flexibilidade, visto que o mesmo é constituído por um elemento fixo, correspondente a um mês de salário base e por um elemento variável baseado na actuação da empresa e noutros indicadores, tais como o movimento de vendas e a rentabilidade.

7. ZONAS ESPECIAIS PARA EXPORTAÇÃO

Os recentes progressos nas relações de trabalho e os efeitos sociais das empresas multinacionais na criação de Zonas Especiais para Exportação (ZEEs) poderão ter interesse e relevância para o presente debate. Em 1986, as Zonas Especiais para Exportação possuíam 1,3 milhões de postos de trabalho, em que cerca de dois terços pertenciam a empresas multinacionais nos países em desenvolvimento (exceptuando a China). Entre 1975 e 1986 o número de postos de trabalho nas Zonas Especiais para Exportação aumentou a uma taxa média de 9% ao ano. As exportações feitas por essas Zonas têm também vindo a aumentar a uma taxa anual superior a 15%. Em 1970, existiam cerca de dez países ou áreas com Zonas

Especiais para Exportação, tendo esse número subido 53% até 1984.

Quais são as condições de trabalho e das relações industriais nas Zonas Especiais para Exportação?

Uma recente publicação da OIT (UNCTC / ILO) acerca dos efeitos económicos e sociais das empresas multinacionais nas ZEEs dá a mais actualizada informação a esta pergunta. Resumidamente inclui o seguinte:

a) *Duração do trabalho e trabalho extraordinário.* Uma das maiores críticas é que os trabalhadores têm tendência para trabalhar várias horas ininterruptamente. O número de horas de trabalho semanal, que varia entre 44 horas nas ZEEs da República Dominicana e as 54 horas nas ZEEs da Coreia do Sul e das Filipinas, é, na verdade, muito alto, comparado com as 40 horas em vigor nos países industrializados. A conclusão geral que se pode tirar nesta fase, apesar da falta de elementos mais precisos, é que, normalmente, a duração média de trabalho nas indústrias das ZEEs não parece ser muito diferente da que é praticada em indústrias semelhantes do país onde aquelas estão implementadas.

b) *Remuneração e condições de trabalho.* Para os investidores estrangeiros, um dos maiores atractivos das ZEEs é a prática de um baixo nível salarial, extensivo ao resto do país onde funcionam essas zonas. Contudo, os dados disponíveis sugerem claramente que o baixo salário ou mesmo os custos de produção só raramente, e se é que tal acontece, constituem a única determinante na decisão de investir numa ZEE. Salários muito baixos poderão conduzir uma empresa estrangeira a considerar seriamente a possibilidade de investimento num país ou noutro; no entanto, recentemente, a decisão tem sido motivada por outros factores, tais como a qualidade da mão-de-obra, o seu nível de educação, a sua vontade para trabalhar e de uma forma geral a sua potencial produtividade.

A um outro nível, a decisão de investir é fortemente influenciada pela estabilidade política do país em vista, pelo clima político e social, incluindo o que predomina na região circundante. Contudo, é facto reconhecido que a predominância de baixo nível salarial conjugada com facilidades de infra-estruturas e incentivos financeiros são factores importantes para o crescimento do investimento estrangeiro nas Zonas Especiais para Exportação.

c) *Sindicatos e Conflitos de Trabalho.* Curiosamente um recente e amplo inquérito sobre as actividades de nature-

za sindical nas ZEEs, não corrobora a ideia pré-concebida acerca da baixa percentagem de sindicalização nas indústrias daquelas zonas. O inquérito cobrindo 6 países sugere que as percentagens de sindicalização nas indústrias de têxteis e vestuário são muito variáveis, indo até 90% na Indonésia, 60% na Formosa, 10% na Índia, 3% na Malásia, ficando as Filipinas numa situação intermédia com cerca de 43%. O direito à organização é normalmente reconhecido na maioria das ZEEs, embora na Malásia, esse direito pareça depender «da opinião do governo».

O inquérito sugere que os direitos dos trabalhadores nas ZEEs não são muito diferentes dos que se praticam no país onde elas operam.

8. GARANTIA DO POSTO DE TRABALHO

Nos finais dos anos 50 e princípios dos anos 60 a garantia dos postos de trabalho começou a ser uma questão de debate num grande número de países.

A OIT aprovou em 1963, a Recomendação n.º 119 sobre Cessação de Trabalho e em 1982, as normas contidas na Convenção n.º 158 e na Recomendação n.º 166.

Neste contexto, a protecção do emprego de um trabalhador ao serviço de um determinado empregador, é uma protecção relativa e não absoluta. É igualmente reconhecido que tal protecção não dispensa a existência de um equilíbrio entre o reconhecimento do interesse dos trabalhadores em manterem a sua fonte de rendimento e o interesse do empregador na viabilidade da empresa, implicando um reconhecimento do direito do empregador despedir um trabalhador em determinadas circunstâncias. Em geral a protecção contra a acção arbitrária do empregador é feita através da necessidade de uma justificação adequada para a cessação.

As duas estratégias fundamentais, normalmente aplicadas, para assegurar a garantia do posto de trabalho baseiam-se na acção dos sindicatos e na legislação. Os sindicatos podem optar por exercer o seu poder através da greve ou ameaça de greve, quando a cessação de funções se considere injustificada. Contudo, a principal semelhança entre as duas estratégias tem por base o entendimento, de que a resolução das questões sobre a cessação de trabalho não deve resultar de uma posição de conflito de poderes, mas sim do emprego de modelos de justiça mediante processos imparciais.

A protecção da garantia do posto de trabalho consiste, normalmente, em regras contra despedimento sem justa causa, reduções de mão-de-obra ou despedimentos temporários. Para se dar uma protecção adequada contra despedimentos sem justa causa é necessário que a legislação inclua regras essenciais sobre o que é

justa causa para despedimento e alguns recursos no caso de despedimento sem justa causa. No caso de redução de mão-de-obra ou despedimento temporário, são geralmente adoptadas regras antecipadas por forma a garantir que quando um empregador pensa levar a efeito um grande número de cessações de trabalho relacionadas com a operacionalidade da empresa, os representantes dos trabalhadores sejam consultados e lhes seja dada oportunidade de defenderem o seu ponto de vista e discutirem as razões ou meios possíveis de evitar a cessação ou reduzir as consequências para os trabalhadores em causa. Isto, normalmente, inclui a necessidade de informar as autoridades, permitindo-lhes intervir, caso tal se justifique. Em alguns casos, a notificação é substituída pela obrigação do empregador obter uma autorização antecipada do governo para as pretendidas cessações.

Alguns dos problemas que se revelam nos sistemas que procuram garantir os postos de trabalho são os seguintes: os relativos à adequação da definição legal da justificação para a cessação; a deficiente informação dos trabalhadores sobre os seus direitos ou a sua falta de preparação para procurarem a execução dos mesmos; os sistemas imperfeitos de gestão de pessoal, onde há lugar, por exemplo, a decisões mal fundamentadas; os sistemas nacionais de protecção, envolvendo métodos em que a apresentação das queixas ou pedidos implica formalidades excessivas ou longos processos, conduzindo a atrasos desnecessários e a queixas generalizadas dos trabalhadores de que em caso de redução de mão-de-obra a troca de ideias com os empregadores não passa de uma formalidade. A análise dos problemas indica uma necessidade séria de o governo, os empregadores e os trabalhadores reverem periodicamente o sistema de protecção tendo como objectivos, não só a identificação dos problemas, como também as suas condições.

Esta comunicação tenta reflectir sobre o desenvolvimento em geral, as tendências, as questões e as respostas das relações de trabalho na região da Ásia-Pacífico, esperando que sirva de estímulo para mais discussões de forma a procurar um caminho que leve ao aperfeiçoamento genuíno das condições de trabalho e do nível de vida e, principalmente, à justiça social.

