

**economia
e
sociedade**

A POLÍTICA DE ABERTURA DA CHINA E AS RELAÇÕES PROFISSIONAIS

*José António Pinto Belo **

Quem se encontra em Macau, janela aberta para esse grande país que é a China, e tem observado as grandes reformas económicas que se estão a fazer, constatará que o sistema de relações profissionais está também em evolução, constituindo um dos aspectos mais sensíveis levantados pela reforma económica e pela política de abertura.

Nos princípios dos anos 80, com a criação das Zonas Económicas Especiais, os investimentos estrangeiros afluíram em catadupa e as relações profissionais, nas empresas com capitais estrangeiros, variavam de uma empresa para outra, segundo a «generosidade» dos investidores.

Não pode surpreender que os trabalhadores do interior, sobretudo os que trabalhavam nos campos, se tivessem deslocado, em verdadeiras ondas, para as cidades à procura de melhores salários, violando as regras oficiais do controlo do mercado de emprego.

E esta invasão de mão-de-obra barata encontrou um quadro sócio-laboral onde as relações profissionais, no sentido que lhes é dado pelas economias de mercado, não existiam, como não existia legislação de referência nesta matéria.

O primeiro código do trabalho foi adoptado, em 5 de Julho de 1994, pela Assembleia Nacional Popular. Este texto, ambicioso, quer proteger o direito dos trabalhadores, regularizar as relações de trabalho e estabelecer um sistema de relações profissionais numa «economia socialista de mercado». Naturalmente que a aplicação do novo texto e

* Director dos Serviços de Trabalho e Emprego.

seu controlo efectivo suscitam algumas preocupações. Primeiro, porque apesar das medidas que ele comporta para fazer face às mudanças em curso, o sistema tradicional de relações profissionais continua predominante. Segundo, a grande diferença que existe entre as empresas faz com que os seus modos de gestão variem, complicando as relações profissionais. Terceiro, a fim de manter o controlo macroeconómico sobre as empresas, o poder central e as autoridades locais aplicam políticas orçamentais e administrativas diferentes. Quarto, como a política de abertura começou nas regiões costeiras, a situação geopolítica e económica no interior e litoral são diferentes, arrastando, nessa assimetria, as relações profissionais. Estas diferenças aliadas a algumas incertezas políticas fazem acrescer as dificuldades na protecção dos direitos dos trabalhadores.

Face a tudo isto, parece-nos um bom exercício analisar, com o rigor possível, o sistema de relações profissionais da China num contexto de mudanças espectaculares, menos ao nível político do que ao nível económico, tentando situar o papel novo do Estado, das direcções das empresas e dos sindicatos no período actual das grandes mudanças que se operam no Império do Meio. Para isso, vamo-nos socorrer de uma excelente análise feita por Yug Zhu, do Departamento de Estudos da Universidade de Vitoria, na Austrália.

SISTEMA TRADICIONAL DAS RELAÇÕES PROFISSIONAIS

O sistema tradicional de uma economia planificada estatal assentava na ideia de que a economia podia ser gerida como se se tratasse de uma grande empresa, onde todos obedeciam a uma só voz.

Em consequência, o emprego, as finanças, a propriedade, a produção, as matérias-primas e os próprios mercados estavam organizados em função de um plano geral, sendo o estado que comandava tudo, desde a concepção e aplicação da política macroeconómica, até à própria gestão directa das empresas. Este modo de gestão centralizada, aliado à elaboração de planos inadequados, criaram desequilíbrios entre a oferta e a procura dos produtos levando a consideráveis perdas de receitas.

O sistema tradicional conhecia duas categorias de emprego: a célebre tigela de arroz em ferro, que nunca partia, o que significava emprego permanente, e o emprego temporário. Numa relação temporária, os trabalhadores beneficiavam de um contrato de trabalho limitado outorgado com as empresas urbanas do sector do Estado e do sector colectivo, compreendendo os sazonais e os trabalhadores do campo que, por algum tempo, trabalhavam na indústria.

Os salários de base situavam-se num leque de um a oito. As diferenças de salários eram o reflexo das diferenças entre as regiões e os sectores de actividade e a maior ou menor penosidade do trabalho feito. A China tinha também instituído um sistema de segurança social

um pouco complicado, compreendendo prestações de reforma, indemnização por sobrevivência, pagamento de cuidados médicos, ajuda aos trabalhadores de fracos rendimentos, subvenções dos preços dos géneros alimentares, actividades de lazer, transportes gratuitos entre o local de trabalho e o domicílio, e planificação familiar. O valor das prestações sociais chegou, nos anos 80, a atingir 20 a 30 por cento da massa salarial.

SINDICALISMO

Depois da instauração da República Popular (1949), o movimento sindical é dominado pelo partido comunista chinês e pelo Governo (Estado-Partido). Não pode, por isso, estranhar-se que os dirigentes do Partido/Governo concebem as relações profissionais entre o Estado, detentor dos bens públicos, e os trabalhadores como estando ligados pelo sinal da cooperação e não da contradição (luta de classes). Foi em 1925 que o sindicato nacional oficial — a Federação dos Sindicatos da China (FSC), — no decorrer de luta por uma China independente, apareceu à luz do dia, integrando-se vigorosamente no movimento político da libertação. Concretizada esta, o Partido não sentiu necessidade de criar qualquer outra organização sindical e sempre utilizou a FSC como a ligação entre ele e os trabalhadores.

A FSC possui cerca de cento e três milhões de associados, havendo, neste momento mais de 540 000 sindicatos da base. O papel dos sindicatos assenta fundamentalmente na motivação dos trabalhadores e de assegurar o seu bem-estar social, na sua formação, na criação de clubes, locais de lazer, serviços de ajuda no desemprego, etc.

É em 3 de Abril de 1992 que é adoptada uma nova lei dos sindicatos pela Assembleia Nacional Popular. Nela se consignam as bases da sua organização, seus direitos e deveres, mantendo-se porém a anterior contradição existente na lei de 1950, já que continua a querer-se conciliar o dificilmente conciliável: por um lado, quer-se que os sindicatos defendam os interesses dos trabalhadores na empresa e, por outro, que tudo devem fazer para motivar os trabalhadores a trabalhar no interesse geral de empresa, dos trabalhadores e do Estado. Esta linha da intervenção levou já ao aparecimento de sindicatos ilegais com todas as consequências que são previsíveis, nomeadamente a pressão indirecta que fazem sobre os sindicatos legais no sentido de estes reverem a sua postura face aos interesses dos trabalhadores, criando ondas de fricção que devem ser acompanhadas com alguma atenção.

AS MUDANÇAS

As reformas espectaculares que foram introduzidas, visando modificar as funções do Estado e promover a eficácia, trouxeram algumas dificuldades.

É que a reforma económica de que vimos falando visa essencial

mente suprimir a intervenção directa do Estado na empresa e conferir a esta uma autonomia capaz de a tornar operativa face ao mercado cada vez mais competitivo, onde para além do capital e do trabalho ganha grandes galões o saber.

A primeira etapa da reforma não foi acompanhada de grande actividade legislativa sobre as questões de trabalho, mas, mais recentemente, alguma regulamentação tem sido adoptada. Algumas destas medidas emanam das autoridades provinciais ou de ministérios, sendo postas em execução sob o nome de regulamentos internos, leis mínimas ou até «meias-leis».

Depois de 1986, os quatro regulamentos temporários mais conhecidos reflectem quatro objectivos do Estado tendo em vista a reforma do emprego nas empresas dos sectores do Estado e colectivo. Eles assentam fundamentalmente sobre os seguintes objectivos: *a)* Os contratos de trabalho; *b)* O emprego; *c)* O despedimento; *d)* A segurança dos trabalhadores.

Estas mudanças vão naturalmente influenciar o sistema de relações profissionais nas empresas.

AS MUDANÇAS NAS EMPRESAS

As alterações no papel do Estado no mundo sócio-laboral conferiram uma maior autonomia às empresas e isto tem também aplicação às próprias empresas do Estado, que se viram transformadas, na sua maioria, ou em empresas com contratos por objectivos ou no designado sistema de Administração directa. Aliás, em todo o país as empresas do Estado foram até transformadas, ultimamente, em empresas por acções. Os particulares foram autorizados a ter um segundo emprego e a poderem deixar as suas unidades de trabalho para se poderem estabelecer por conta própria. Estas mudanças encorajaram o aparecimento de empresas colectivas e privadas, quer nas cidades, quer nos campos. Concomitantemente, dá-se um forte crescimento do investimento estrangeiro. As sociedades mistas, constituídas por capitais chineses e estrangeiros, assumem significativa importância. Para encerrar esta faixa de análise, importa reter que o sector privado, em 1992, contribuiu, segundo as estatísticas, com 50 por cento do PNB total.

AS MUDANÇAS NO SISTEMA DE EMPREGO

No novo quadro de abertura, o governo cedeu algumas das suas prerrogativas tradicionais, permitindo às empresas conquistar terreno e autonomia no recrutamento, nas condições do emprego e até nos despedimentos.

Estava assim aberto o caminho para corrigir alguns defeitos herdados do sistema socialista, onde as empresas, cheias de trabalhadores e com baixíssimas taxas de produtividade, puderam finalmente substituir a célebre tigela de arroz por contratos de trabalho.

O sistema de contratos começou, a título experimental, nos princípios de 1983, antes de ser oficialmente posto em marcha através do respectivo suporte legal, em 1986. Nos termos da lei, os novos trabalhadores da indústria são chamados trabalhadores por contrato, mas os seus colegas contratados antes, a título permanente, continuam a beneficiar de segurança no emprego. Os contratos são celebrados com uma duração temporal de um ano ou até menos e contêm disposições sobre taxas de produção, período experimental, condições de trabalho, remuneração, a disciplina no trabalho e o regime disciplinar.

Por outro lado, os trabalhadores outrora considerados como temporários são também compelidos a assinar contratos, o que não significa que a partir daí passarão a ter o estatuto dos «trabalhadores com contrato». Eles continuam temporários e beneficiam de prestações diferentes daquelas que são asseguradas aos «trabalhadores com contrato». A repartição dos tipos de emprego varia de uma categoria de empresas a outra. As empresas estatais e colectivas têm trabalhadores permanentes, trabalhadores com contrato e temporários. Nas empresas de capitais estrangeiros existem trabalhadores com contrato e temporários.

As empresas privadas nacionais só têm ao serviço trabalhadores temporários.

OS SALÁRIOS E O BEM-ESTAR SOCIAL

Segundo o novo sistema de salários e de bem-estar social, as remunerações variam segundo o tipo de emprego. É que a reforma inspirase na ideia de que os salários devem estar ligados à produtividade das empresas e aos resultados individuais. O novo sistema de salários é aplicado, a título experimental, depois de 1985. Ele compõe-se de um salário base (salário ordinário tradicional), salário da função (segundo o estatuto e a antiguidade) e uma parte variável (ligado aos resultados da empresa e aos seus objectivos).

Quanto ao sistema de bem-estar social dos trabalhadores, as empresas consideram-no como um encargo financeiro e elas têm tentado reduzir o seu custo. Nesta medida já é vulgar as empresas recorrerem aos seguros para cobrirem os encargos com as pensões de reforma, os subsídios de desemprego, cuidados médicos, etc.

Poder-se-á dizer, com alguma segurança, que depois da reforma que vimos falando poucos trabalhadores continuam a beneficiar de garantia de emprego por toda a vida. Novos fenómenos entraram na linguagem das empresas, tais como as falências, a reorganização da produção, a redução do pessoal, e a cessação dos contratos. Tudo isto criou um quadro potencial de desemprego, e alguma insegurança nos trabalhadores pouco habituados a estar num mercado de trabalho com novas regras.

Os trabalhadores, a partir de 1986, com mais de 5 anos de emprego, passaram a beneficiar de um subsídio de desemprego, durante 24

meses, que variava entre 50 a 70 por cento do salário base. Os trabalhadores com menos de 5 anos só recebem o subsídio no máximo até 12 meses.

A política do desemprego foi revista recentemente e o nível do subsídio elevado, variando de região para região em função do nível da vida.

A contribuição da empresa, que equivalia a 1 por cento da soma total dos salários base, é agora fixada em 1 por cento da massa salarial total.

Actualmente a maior parte das empresas de capitais estrangeiros têm uma política da segurança social que lhes custa, com todos os riscos incluídos, 25 por cento da massa salarial.

Quanto às empresas estatais e colectivas, elas encontram-se numa fase da transição entre um sistema de bem-estar e um sistema de seguro social. Deste modo os novos contratados estão normalmente protegidos por um seguro, enquanto que os «velhos» trabalhadores permanentes continuam ligados ao sistema tradicional.

CONCLUSÃO

A construção da nova China, encetada nos últimos 15 anos, traz consigo novos problemas respeitantes à área sócio-laboral e, em particular, às questões do emprego, da formação profissional e do mercado de trabalho. As relações entre o Estado e as empresas, entre o Estado e os trabalhadores ou entre as empresas e o seu pessoal alteraram-se substancialmente e de tal forma que poderá vir a ter custos sociais agravados, se não forem geridas com equilíbrio. Por outro lado, a alteração da estrutura empresarial fez nascer uma nova classe de trabalhadores, mais cónscios dos seus direitos e capazes de lutarem pela melhoria das suas condições de vida e de trabalho.

Estima-se que exista, agora, uma potencial alteração de fundo na visão à luz da qual se concebiam as relações profissionais na China.

É cedo ainda para antever, em toda a sua extensão, os complexos efeitos que poderão ser suscitados pelo desemprego de largas dezenas de milhões de trabalhadores rurais que procuram nas cidades o «el dorado». Foi, porém, decerto a percepção de muitas dificuldades que irão surgir que estão por trás da publicação do novo código de trabalho da China onde, apesar de algumas lacunas acerca dos grandes princípios, estão tratadas questões importantes, nomeadamente:

1. A obrigatoriedade de contratos escritos entre trabalhadores e empresários;
2. Horário de trabalho não superior a 44 horas semanais, com apenas 1 hora de trabalho extraordinário obrigatória;
3. Pagamento das horas extraordinárias com acréscimos que vão desde os 15 a 300 por cento, conforme sejam efectuados em dias normais do trabalho ou em período de férias;
4. Salário mínimo;

5. Segurança e higiene no trabalho;
6. Segurança social;
7. Controlo e inspecção das relações e condições de trabalho.

Estas preocupações constituem fundamento comum às diferentes ordens jurídico-sociais dos países desenvolvidos, mas são «revolucionárias» num país onde se estão a dar grandes transformações, criandose, em algumas zonas, verdadeiras conjunturas de sucesso. Porém, o crescimento espantoso obrigará, a curtíssimo prazo, a encontrar respostas aos desafios novos que irão ser colocados à sociedade chinesa pelos problemas das falências de algumas empresas, desemprego, reestruturação industrial, concorrência, novas formas da produção, da organização de trabalho, etc. É de facto uma experiência espantosa o que está a acontecer na China e só se espera que ela não provoque grandes custos sociais.

A curto prazo, estou certo, uma questão se vai colocar no debate sobre as dificuldades que vão surgir na economia e na situação social: é a da compatibilização entre, por um lado, o objectivo de sucesso económico das empresas chinesas num mercado cada vez mais competitivo; e, por outro lado, a questão do emprego e seus regimes de trabalho e protecção social.

Encurtando razões: também os chineses se vão debater com a necessidade fulcral de conciliar medidas económicas e sociais, surgindo-lhes, no novo ciclo que se potencia, uma cada vez maior necessidade de integração entre o económico, o social e o político. E chegados aqui, abaixo o divórcio entre o crescimento a todo o custo e as reivindicações sociais e viva o casamento harmonioso, bem consolidado e com grande coerência global entre as políticas económicas e sociais. Mas o que é, contudo, indiscutível é que o actual quadro socioeconómico da China constitui uma realidade verdadeiramente nova na consistência dos seus suportes e na forma como se exprime no plano económico e social, esperando-se que, em cada momento do seu crescimento, ela saiba afirmar os chamados direitos sociais fundamentais.

