

Desemprego: teorias e evidências sobre a experiência recente na OECD (II)*

Edward J. Amadeo**

Este artigo discutiu, em sua primeira parte, temas essencialmente teóricos ligados à causa do desemprego, abrangendo desde a *Teoria geral* até a teoria do ciclo real, da década de 70. A segunda parte gira em torno de novas interpretações do fenômeno do desemprego, com um enfoque especial sobre o ressurgimento do desemprego crônico das economias da OECD e de como a estrutura sindical efetivamente afetou o desempenho macroeconômico desses países.

6. Ressurgimento do desemprego e novas interpretações; 7. Conclusões.

Introdução

Este artigo, dividido em duas partes, tem por objetivo fazer uma discussão sistemática das teorias do desemprego desde a publicação da *Teoria geral* de Keynes. Não se trata de um estudo histórico nem tampouco exaustivo no sentido de cobrir a literatura relevante nos últimos 52 anos. A abordagem é essencialmente analítica. O que se pretende é estabelecer uma tipologia das principais teorias do desemprego e localizar as principais contribuições em cada uma das abordagens. Há uma clara preferência pelas teorias que privilegiam aspectos macroeconômicos do desemprego. Ênfase especial é dedicada às contribuições mais recentes, notadamente às elaboradas a partir da primeira metade da década de 70.

A primeira parte, publicada no nº 2, abr./jun. 1992, desta revista, está dividida em cinco seções. Na seção 2 são apresentados os principais conceitos e definições utilizados no texto; em particular, os conceitos de oferta e demanda de emprego, pleno emprego e plena utilização da capacidade, desemprego clássico, keynesiano e kaleckiano. A seção seguinte

* O autor agradece as sugestões de Marcello Estevão e José Carlos dos Reis Carvalho. Antônio de Pádua Bittencourt é responsável pela confecção dos gráficos.

** Professor associado na PUC-RJ.

ocupa-se das noções de rigidez salarial e efeito Keynes —, bem como da abordagem neo-ricardiana à teoria keynesiana do desemprego. Na seção 4 são examinadas as teorias da curva de Phillips e do ciclo real. A relação entre a flexibilidade dos salários nominais e o desemprego é revista na seção 5.

Na segunda parte, a seção 6 constitui uma resenha das teorias recentes, as quais são estudadas à luz de evidências sobre a nova onda de desemprego nos países capitalistas avançados. A última seção resume e sistematiza as conclusões deste artigo.

6. Ressurgimento do desemprego e novas interpretações¹

Ao longo desta seção, discutiremos algumas das principais interpretações para a nova onda de desemprego aberto em países da OECD. Ainda que essencialmente teóricas, essas abordagens têm como foco de análise a experiência recente daqueles países. Assim, o grau de abstração da análise daqui em diante passa a ser relativamente menor em comparação com as primeiras seções. A fim de orientar a apresentação, listamos a seguir os principais pontos e questões abordados nas recentes interpretações sobre a *performance* macroeconômica das economias capitalistas, e o desemprego em particular.

Em primeiro lugar, cabe observar desde já que, com raras exceções (Bruno & Sachs (1985), Solow (1986) e Blanchard & Summers (1987a), entre as mais notáveis), há consenso na literatura de que o desemprego dos anos 80 é do tipo clássico, vale dizer, está associado ao fato de os salários reais estarem demasiadamente altos ou de terem crescido muito relativamente à produtividade. Em quase todos os trabalhos pesquisados, não só há consenso quanto à correlação entre salários reais e taxas de desemprego como há também razoável concordância quanto à causalidade entre as duas variáveis: devido a fatores institucionais (essencialmente ligados à organização do mercado de trabalho), os salários reais que maximizam o lucro das empresas impedem que um número maior de trabalhadores esteja empregado. Nesse sentido, a matriz teórica da interpretação sobre a recente onda de desemprego é a mesma observada na década de 30. Os salários são vistos essencialmente como fator de custo na produção, e seu papel sobre a demanda agregada é visto como residual, se tanto. Por isso, desde já deve estar claro que nenhum vestígio de desemprego do tipo kaleckiano será identificado na análise. Quando muito, veremos respingos de heterodoxia

¹ No anexo 1 apresentamos dados que servem de base para avaliar a relevância e a pertinência das novas interpretações sobre a *performance* das economias da OECD.

e teorização *ad hoc* (especialmente verdadeiro no caso de Blanchard & Summers, 1987a) como únicas fontes de contestação à visão clássica.

Diante do consenso quanto à natureza clássica da nova onda de desemprego, parece interessante apresentar um modelo estilizado baseado na curva de Phillips que expresse a visão comum entre os observadores.² O modelo parte de uma equação de salário do tipo

$$W = p^* - g(U - U') + R^*, g > 0 \quad (14)$$

que é a mesma que a equação (10) somada de R^* , que é o salário real desejado que seria incorporado ao crescimento do salário nominal quando $U = U'$. Pode-se supor que a taxa de inflação seja dada por uma regra de *mark-up* fixo, de tal modo que:

$$P = W - R \quad (15)$$

onde R é a taxa “possível” de crescimento do salário real, que depende essencialmente do crescimento da produtividade do trabalho e do custo nominal dos demais insumos variáveis. Substituindo a equação de salário na equação de preço obtém-se:

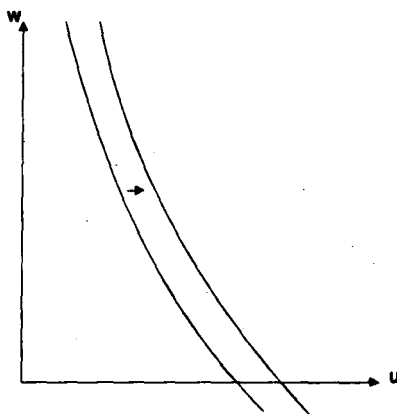
$$P = p^* - g(U - U') + (R^* - R) \quad (16)$$

Assim, a relação entre as taxas de inflação e desemprego depende da inflação esperada e da diferença entre os salários reais desejado e possível, além do parâmetro g . A explicação corrente para o crescimento do desemprego está na redução do salário “possível” devido à queda no crescimento da produtividade em quase todos os países da OECD e à mudança dos termos de troca devido aos choques do petróleo. Obviamente, a taxa de desemprego cairá tão menos quanto mais crescer a inflação. Como em quase todos os países foram implementadas políticas contracionistas para reduzir o impacto inflacionário do choque de oferta (principalmente após 1979), a variável endógena por excelência torna-se a taxa de desemprego.

Em geral, a nova onda de desemprego e sua persistência nos países da OECD são interpretadas como resultado de um deslocamento da curva de Phillips (tal como representado na figura 10), ou seja, um crescimento da taxa de desemprego consistente com a estabilidade da taxa de inflação.

² Esse modelo é devido a Layard & Nickell (1986).

Figura 10



Os modelos discutidos a seguir buscam explorar essencialmente as causas das diversidades entre as experiências das diferentes economias da OECD diante de choques mais ou menos comuns. Algumas economias foram mais bem-sucedidas quanto à taxa de desemprego, outras conseguiram bons resultados no que concerne à contenção da taxa de inflação, e ainda há um terceiro grupo de países que alcançou sucesso nos dois *fronts*. As políticas variam entre medidas de demanda cujo objetivo é explorar o *trade-off*, entre inflação e desemprego e políticas negociadas entre sindicatos e empregadores, cujo objetivo é reduzir a diferença entre os salários desejado e possível.

Dentre os aspectos institucionais do mercado de trabalho mais discutidos, destacam-se: a taxa de densidade sindical e o grau de centralização da organização sindical e barganha salarial. As questões e hipóteses mais enfatizadas, nesse sentido, podem ser sintetizadas como a seguir:

- Pode-se atribuir ao excesso de regulamentação do mercado de trabalho e à política dos sindicatos a tendência estagnacionista de algumas economias européias, como a inglesa? E o relativo sucesso da economia norte-americana (na criação de empregos e baixa taxa de desemprego) à flexibilidade do mercado de trabalho — isto é, ausência de regulamentações e fragmentação da organização sindical e do processo de barganha salarial?
- Há alguma correlação entre flexibilidade no mercado de trabalho e flexibilidade do salário (real e/ou nominal)? Entre os graus de densidade sindical, centralização e dispersão salarial?
- Há alguma relação sistemática entre centralização e sincronização da barganha salarial e *performance* macroeconômica? Será monotônica essa relação? Qual o papel das estruturas sociais “neocorporativistas”?

- Qual o papel das políticas de seguro-desemprego e de treinamento e retreinamento da força de trabalho, vale dizer, políticas específicas dirigidas à compatibilização entre oferta e demanda por trabalho?
- Que papéis cumprem as políticas monetária e fiscal?

6.1 *Profit squeeze* e desemprego clássico

Os trabalhos de Sachs (1979, 1983) e Bruno & Sachs (1985) têm servido de ponto de referência para as várias interpretações sobre a nova onda de desemprego na OECD. Desde finais de 60, observa-se em países da OECD, com exceção de EUA e Canadá, crescimento do custo do trabalho devido ao crescimento dos salários *vis-à-vis* a produtividade e a mudança nos termos de troca após o choque do petróleo de 1973.³ Segundo Bruno & Sachs (1985) o crescimento dos salários decorreu da atitude agressiva dos sindicatos que saíam de um período de políticas de rendas pouco favoráveis aos salários, e dos elevados níveis de emprego no final dos anos 60. Desde então, salários reais elevados e baixa lucratividade provocaram políticas de austeridade macroeconômica fora da América do Norte. E contribuíram também para a redução no crescimento do emprego, do produto e da formação de capital (Sachs, 1979, p. 285).

Apesar da ambigüidade dos resultados econométricos quanto à relação entre o custo do trabalho e o nível de atividade,⁴ Bruno & Sachs (1985) obtêm resultados que confirmam a tese consensual entre os observadores de que a principal causa do ciclo de desemprego na OECD e, principalmente, na Europa, é o esmagamento dos lucros e, portanto, as limitações impostas pela oferta, e não tanto pela demanda. Isso é verdade não só para o período 1969-72 quanto para o período 1973-79. No segundo período, porém, segundo o próprio Sachs (1983) há uma considerável dose de desemprego keynesiano devido às políticas recessivas impostas pelos governos europeus.

Bruno & Sachs (1985) concentram-se no argumento baseado na elevação do custo do trabalho e se baseiam em uma análise típica do modelo keynesiano com salários rígidos. Com essa análise, Bruno & Sachs (1985) procuram diferenciar economias com salários nominais rígidos de economias com salários reais rígidos, e o efeito dessa diferença sobre a eficácia de políticas econômicas.

Em economias em que o salário nominal ajusta-se lentamente (porque há contratos de longo prazo como no modelo de Fischer, 1977), uma política monetária expansionista ou um choque inflacionário podem fazer crescer o emprego via redução do salário real. O efeito da política monetária sobre o

³ Ver Glyn et alii (1988) para uma análise semelhante baseada na abordagem da regulação.

⁴ Ver Michie (1987) para resenha da literatura.

nível de preços no modelo ocorre porque a taxa de câmbio se deprecia diante da expansão da oferta monetária, gerando pressões inflacionárias. O efeito do choque de oferta sobre o nível de preços é imediato, enquanto os salários custam a ajustar-se.

Se o salário real, ao contrário, é relativamente estável, a política monetária afeta apenas a taxa de inflação: uma redução na oferta de moeda faz cair preços e salários mais ou menos simultaneamente. Não há praticamente nenhum efeito sobre produto e emprego, pois o custo do trabalho permanece o mesmo. Bruno & Sachs (1985) identificam as economias americana e canadense com o primeiro caso, e as economias européias e japonesa com o segundo. As principais conclusões destiladas do argumento de Bruno & Sachs (1985) são as seguintes:

1. Políticas de demanda (em particular, monetária) somente podem afetar o nível de emprego quando o processo de formação de salários nominais é de longo prazo, ou quando há um baixo grau de indexação dos salários, ou ainda quando as condições no mercado de trabalho são tais que os sindicatos são incapazes de proteger os salários da inflação. Em economias como essas, políticas de refração tendem a funcionar. Por outro lado, a política monetária é relativamente impotente no combate à inflação.
2. Em economias em que o salário real é relativamente rígido (contratos curtos, alto nível de indexação), políticas monetárias expansionistas não afetam o nível de emprego através do efeito sobre o custo de produção, mas afetam apenas a taxa de inflação. Nessas economias, políticas de demanda restritivas tendem a gerar desemprego de tipo keynesiano e pequeno efeito sobre o salário real. Esse parece ser o diagnóstico de Bruno & Sachs (1985) para a maior parte dos países europeus após 1979.
3. Nas economias em que os salários são fixados centralmente, a única forma de afetar os salários reais é através de um acordo que reduza as demandas dos sindicatos.

Bruno & Sachs (1985) associam tais características do processo de fixação de salários a diferentes instituições do mercado de trabalho e, em particular, àquelas associadas ao processo de barganha salarial. A principal conclusão a que chegam (de fato, uma conclusão que se tornou muito popular na literatura) é de que os países “neocorporativistas” — em que o processo de barganha salarial é centralizado e o grau de densidade sindical muito elevado — foram os que atingiram melhores índices de *performance*, econômica medida pelas taxas de desemprego e inflação. Os argumentos de Bruno & Sachs (1985) serão retomados na discussão sobre a noção de neocorporativismo, mais adiante.

Bruno & Sachs (1985) referem-se *en passant* a uma variante da noção de desemprego kaleckiano. De fato, essa hipótese não conta com muitos adeptos, a não ser quando se refere à distribuição internacional da renda. O argumento

aparece em Bruno & Sachs (1985) e Blinder (1981) ao sugerirem que parte dos problemas de desemprego na segunda metade da década de 70 pode ser atribuída ao baixo nível de absorção interna dos países da Opep, para os quais foi transferida uma soma considerável de recursos após 1973.

6.2 A persistência do desemprego

Uma das questões mais discutidas entre as recentes interpretações sobre o fenômeno do desemprego é a sua persistência, ou o fato de que não se observa uma tendência à queda do desemprego nem mesmo nos países onde ele cresceu menos. Para os economistas com forte influência da teoria do ciclo real — e, dentre estes, os economistas norte-americanos são a maioria — deveria haver uma tendência ao retorno do sistema à taxa de desemprego natural. Afinal, segundo a tese das expectativas racionais, desvios em torno da taxa natural resultam de choques estocásticos somados a erros expectacionais ou precariedade na difusão de informações, e por isso temporários.

Blanchard & Summers (1987a, 1987b e 1988) argumentam que a persistência do desemprego deve-se a fatores inerciais: o desemprego hoje é fortemente afetado pelo desemprego de ontem. Daí referirem-se à noção emprestada da física de *hysteresis*, ou seja, equilíbrios dependentes da trajetória do sistema (*path-dependent*). Assim, um choque de oferta ou demanda que gere desemprego pode ser suficiente para explicar um período prolongado de desemprego e não apenas um desvio temporário em torno do nível de desemprego de equilíbrio anterior ao choque.

Além do mais, defendem que a principal causa da persistência do desemprego é o fato de os sindicatos tenderem a representar os interesses dos trabalhadores empregados (*insiders*) e não dos desempregados (*outsiders*), bem como o fato de que os trabalhadores desempregados há mais tempo têm ainda menos influência sobre a atuação dos sindicatos que os empregados há menos tempo. Assim, há uma tendência a que o salário nominal negociado pelos sindicatos seja compatível com a manutenção do nível de emprego corrente. Os sindicatos negociam salários nominais que, a não ser em caso de novos choques, estão associados a um nível de demanda real semelhante ao do período anterior. Daí a noção de *hysteresis* ou, para usar um jargão sulista, a idéia de desemprego inercial.⁵

⁵ Esse modelo pode ser visto como uma versão do modelo keynesiano da década de 70 (à la Fischer, 1977), em que por razões institucionais (aqui associadas à clivagem de interesses entre empregados e desempregados) o salário nominal torna-se rígido. Nesse caso, como sugere o modelo de desemprego keynesiano discutido na seção 3.2, uma expansão da demanda nominal seria suficiente para retirar a economia dessa armadilha. Como argumenta Keynes na *Teoria geral*, se o problema é a rigidez dos salários nominais *vis-à-vis* a demanda nominal, a flexibilização dos salários pode ser substituída por uma política monetária

A idéia pode ser formalizada de modo simples. Tomemos como base o modelo desenvolvido na seção 4.2 (parte I), segundo o qual, dados o salário nominal (w'), a demanda agregada nominal (A), o multiplicador (m) e a tecnologia, o nível de emprego de equilíbrio era dado por:

$$f(N^*) = m (A/w') \quad (17)$$

onde $f(N) = F(N)/F'(N)$.

Se o nível de emprego N^* é menor do que a oferta total de trabalho ao salário vigente, dados A e m , e os trabalhadores já empregados (*insiders*) decidem fixar o nível de salários em $w = w'$, o nível de emprego no período seguinte será de novo N^* . Desse modo, perpetua-se o desemprego. Obviamente, nessas circunstâncias a única solução para romper o círculo vicioso é a adoção de uma política de demanda expansionista sem que seja possível aos *insiders* ajustarem seus salários nominais de modo a neutralizar a política.

Lindbeck & Snower (1987a, 1987b, 1988) procuram fundamentar a capacidade de os *insiders* fixarem salários nominais maiores que aqueles normalmente associados à situação competitiva no mercado de trabalho. A idéia é que os trabalhadores já empregados negociam o salário nominal e, conhecida a curva de demanda pelo produto e na ausência de choques, o nível de emprego. Além disso, os trabalhadores empregados contam com uma importante arma de negociação: sua influência sobre o custo da rotatividade da força de trabalho. Os empregadores devem incorrer não apenas em custos para demitir (fixados em lei ou negociados) e admitir novos trabalhadores, mas também em custos decorrentes da atitude hostil dos *insiders* em relação aos trabalhadores entrantes no processo de produção e do controle sobre a produtividade dos próprios *insiders*. A sugestão, portanto, é de que a rotatividade como instrumento para reduzir o custo do trabalho nem sempre é lucrativa, e que a lucratividade dessa operação não é independente da atitude dos trabalhadores empregados.

O que ocorre, então, se há um choque de demanda ou oferta que desloque a curva de demanda por trabalho para a esquerda? Em uma situação "competitiva", cairiam o salário nominal e o nível de emprego. No caso em que os *insiders* afetam o custo da rotatividade, é possível que o salário nominal permaneça no seu nível original e a totalidade do ajuste se dê via

expansionista. Por outro lado, se os sindicatos são capazes de definir o salário real, o caso seria de desemprego clássico: os *insiders* dos sindicatos são capazes de fixar o salário real a um nível incompatível com o crescimento do emprego. Nesse caso, políticas de demanda são impotentes. De novo, como no modelo de Bruno & Sachs, o salário real, enquanto fator determinante da demanda agregada, não cumpre nenhum papel.

redução no nível de emprego, porque os *insiders* poderiam aumentar o custo da rotatividade se a firma resolvesse contratar trabalhadores a um salário menor. Do mesmo modo, se há um choque favorável que desloque a curva de demanda para a direita, os *insiders* podem forçar um crescimento dos salários nominais de tal modo que a quantidade de trabalho permaneça igual. Lindbeck & Snower (1987a, 1987b, 1988) referem-se ao termo “persistência assimétrica” para designar esses dois movimentos do salário e do nível de emprego.

Em um sistema de determinação descentralizado de salários em que ambos, *insiders* e *outsiders*, têm voz igual e não há custos de demissão e admissão, dado um choque recessivo, a competição entre desempregados e empregados supostamente faz cair o salário, de modo que o nível de emprego seja pouco abalado, e o seja apenas temporariamente. Os modelos que exploram a clivagem entre *insiders* e *outsiders* (ver também Newell & Symons, 1987) sugerem que, se o poder de barganha dos *insiders* é maior que o dos *outsiders*, diante do choque os salários tornam-se muitos altos e o nível de emprego, baixo, não só no curto prazo, mas, possivelmente, num prazo mais longo. Nesse sistema, não só a decisão dos sindicatos é dominada pelo interesse dos *insiders*, mas há também a idéia de que os membros que porventura percam seus empregos possam encontrar empregos em outros setores ou indústrias. Se essa atitude se generaliza na economia, aos trabalhadores que se encontram inicialmente desempregados restam três opções: ou permanecem desempregados, ou procuram empregos menos qualificados, ou tentam se empregar no setor informal.

Logo, a conclusão derivada desses modelos é que em um sistema descentralizado em que a clivagem entre *insiders* e *outsiders* é relevante — e há razões para supor que geralmente isso ocorre —, choques recessivos de oferta ou demanda tendem a *dualizar* o mercado de trabalho e gerar elevadas taxas de desemprego. Tal resultado é menos provável em um sistema de determinação de salários centralizado, em que os sindicatos não podem assumir a clivagem entre os dois grupos de trabalhadores, pois representam o total dos trabalhadores sindicalizados na economia — que tendem a ser a grande maioria.⁶

Isso não significa que problemas de desemprego próprios do sistema centralizado não ocorram (a próxima seção dedica-se a esses problemas), mas apenas que sua origem não está na clivagem de interesses entre trabalhadores. Não há dúvida, porém, de que, em geral, o desem-

⁶ De fato, como notam Newell & Symons (p. 578), as instituições que caracterizam o sistema neocorporativista fazem com que “*outsiders* tornem-se *insiders* no que se refere à barganha salarial”.

prego é um problema menos presente em economias com sistemas de negociação centralizados.

6.3 Centralização, políticas acomodativas e desemprego

Modelos têm sido desenvolvidos com base na experiência de países como Suécia, Dinamarca, Finlândia, Áustria, Noruega, Holanda, Bélgica e Alemanha, em que o processo de barganha salarial é centralizado. Ainda que os sindicatos a nível setorial e da firma sejam importantes e tenham um papel na determinação dos salários em cada uma dessas instâncias, a base da negociação salarial se dá a nível nacional. Em geral a(s) central(is) sindical(is) negocia(m) com as associações patronais o nível de salário em intervalos curtos (um ano ou menos), e as firmas decidem sobre o nível de emprego. Obviamente, as firmas indicam no processo de negociação o nível de emprego associado a cada nível de salário dado o nível de demanda esperado. Assim, a princípio, os sindicatos negociam os salários nominais e as firmas definem o nível de emprego. O governo, nesses modelos, gera as políticas monetária e fiscal com dois objetivos: a manutenção de altas taxas de emprego (pode-se falar de políticas de emprego acomodativas) e baixo nível de déficit público.

Dentre os aspectos mais interessantes desses modelos estão a análise da estratégia dos sindicatos em sistemas de negociação centralizados, a interação entre a estratégia sindical e a política do governo e seus efeitos sobre os níveis de emprego e salário real. Os modelos desenvolvidos nessa linha⁷ partem da hipótese de que os sindicatos buscam fixar o salário real de um trabalhador representativo maximizando uma função de utilidade esperada do tipo:

$$\mu = (N/N_f) [V(w-t) + Z(G)] + (H/N_f) [V(b) + Z(G)] \quad (18)$$

onde:

N é o nível de emprego;

N_f a força de trabalho;

H o número de desempregados (logo: $H = N_f - N$);

w o salário nominal;

t o imposto sobre salário (*lump-sum tax*);

G os gastos do governo, que correspondem também ao nível de emprego público;

⁷ Ver Calmfors & Horn (1985); Calmfors & Driffil (1988); Calmfors (1985); Oswald (1985).

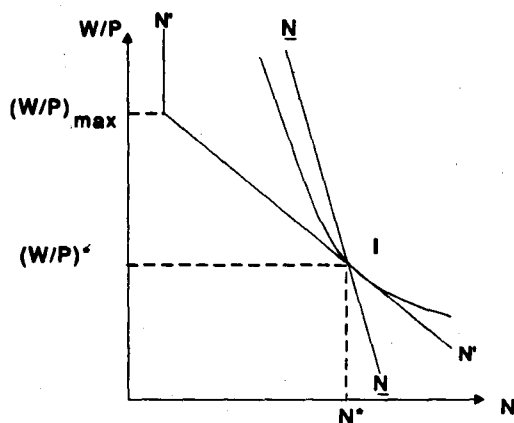
b o seguro-desemprego por trabalhador (sendo $w-t > b$);

V a utilidade associada a rendimentos $V' > 0$; $V'' < 0$;

Z a utilidade associada a consumo de bens públicos [$Z' > 0$ e $Z'' < 0$]

Supõe-se, normalmente, que o desemprego é alocado aleatoriamente dentro da força de trabalho. Com isso, as proporções de trabalhadores empregados (N/N_f) e desempregados (H/N_f) são também as probabilidades de o trabalhador representativo ficar empregado ou desempregado.

Figura 11



Dados os gastos do governo, a alíquota do imposto de renda e o seguro-desemprego, pode-se representar no espaço $\langle W/P, N \rangle$ uma curva de indiferença entre o nível de emprego e o salário real: para o trabalhador representativo, há um *trade-off* entre um salário maior e o risco de ficar desempregado. Na figura 11, a reta N' representa a curva de demanda total de trabalho para um *dado* nível de gastos do governo:

$$N = N(w/p) + G' \quad (19)$$

onde $N(w)$ ($N' > 0$) representa a curva de demanda do setor privado e G' os gastos fixos do governo. A figura 11 tem um ponto de quebra em $\left[\frac{W}{P} \right]_{\max}$, a partir do qual não vale mais a pena para nenhuma firma do

setor privado empregar alguém; logo, a esse nível de salário real só o governo demanda trabalho. O ponto I representa a melhor combinação do ponto de vista dos trabalhadores dados G' e os demais parâmetros, além da tecnologia e da demanda esperada pelas firmas. Porém, nada

impede que por falta de informação ou qualquer outra razão os sindicatos escolham um salário maior ou menor que $(w/p)^*$.

Supõe-se que o governo tome $N = N^*$ como o nível desejado de emprego e pratique uma política de acomodação, a fim de aproximar o nível de emprego observado ao desejado, representado pela seguinte função de reação:

$$G = G' + h(N^* - N) \quad (20)$$

onde h indica o grau de acomodação e N o nível de emprego observado inicialmente, isto é, associado a G' . Definindo $N^D = N(w/p) + G$ como a demanda total por trabalho fruto das demandas privada e governamentais, e lembrando que $N = N(w/p) + G'$, tem-se que:

$$N^D = hN^* + (1-h) [N(w/p) + G'] = hN^* + (1-h)N \quad (21)$$

Ou melhor, o nível de emprego efetivamente observado — N^D — é uma média ponderada da meta de emprego do governo, N^* , e do nível de emprego que resultaria da decisão governamental em não rever os seus planos preliminares de gastos, N . Quanto mais próximo de 1 for h , mais acomodativa a política e mais próximo de N^* será o nível de emprego. Graficamente, essa função é representada pela reta N^*N' . O modelo apresenta alguns resultados interessantes:

1. Em primeiro lugar, argumentam Calmfors & Horn (1985) que a adoção de políticas acomodativas pode ser vista como prática corrente no pós-guerra nos países com negociações salariais centralizadas. Tais políticas seriam, portanto, responsáveis pelas elevadas taxas de emprego observadas nos países europeus nas décadas de 50 e 60.

2. Em segundo lugar, com o tempo os sindicatos passaram a entender a política acomodativa do governo e a internalizá-la no processo de otimização. Os sindicatos passaram a otimizar em termos da função de emprego mais inclinada N^*N' . Isso não é tudo: a função de utilidade dos sindicatos passou a incorporar o fato de que um aumento do salário aumenta os gastos do governo e o emprego público. Por isso, a um aumento de salário deve corresponder uma redução maior que antes do nível de emprego para manter o mesmo nível de utilidade. Isso significa que as curvas de utilidade tornam-se menos inclinadas. O novo equilíbrio passa a ser o ponto S , em que o nível de emprego é menor e o salário maior. Segundo Calmfors & Horn (1985), o caso em que os sindicatos exploram a atitude acomodativa do governo corresponde ao final dos anos 60 e os anos 70. Essa seria, então, a origem do “desemprego clássico” naqueles países.

3. O problema que surge a partir daí é como retornar ao equilíbrio original com menor desemprego e o orçamento público menos desequilibrado. As opções discutidas são as seguintes:

a) uma opção é o anúncio por parte do governo do fim das políticas acomodativas e a fixação do volume de emprego público em G' . Se os sindicatos levarem a sério a proposta de mudança da política de gastos públicos, o sistema tenderá a voltar ao ponto I. Porém, se essa mudança não tiver credibilidade, ou seja, se os sindicatos tiverem a convicção de que o governo acomodará, tem-se “o pior dos mundos”, pois os sindicatos fixarão os salários em $(w/p)^{**}$, a política não-acomodativa do governo levará o sistema para o ponto T, onde o nível de emprego será ainda mais baixo do que o anterior (ponto S). É possível, portanto, que o governo tenha que voltar atrás. Esse jogo de credibilidade gera instabilidade no sistema;

b) outra opção seria anunciar uma política menos acomodativa. Tal alternativa tem a vantagem de reduzir o impacto sobre o nível de emprego, caso a política careça de credibilidade. Ao mesmo tempo, dá ao governo possibilidade de gerar credibilidade gradualmente;

c) a terceira opção é um pacto social, no qual os sindicatos aceitam reduzir suas demandas salariais enquanto o governo compromete-se em manter fixo o nível de emprego público vigente, isto é, não demitir. O objetivo para os sindicatos é ver aumentado o nível de emprego sem sofrer uma queda muito drástica dos salários. O objetivo do governo é a redução do déficit sem gerar uma onda de desemprego. Na figura 13, a reta $N'N'$ representa a política acomodativa, e a reta $N''N''$ representa a política de gastos fixos.

Ao longo da reta $N''N''$, o déficit público cai: a queda do salário reduz a folha de salários do governo, e o crescimento do emprego diminui a necessidade de pagamentos de seguro-desemprego. Assim, em C o déficit público é menor que em S. Em F, o déficit é maior, pois implica crescimento do emprego público com o mesmo salário. Sendo assim, há um ponto entre F e C para o qual o déficit é igual àquele observado em S. Seja D esse ponto, então, a reta BB representa o *locus* dos pontos em que o déficit é constante e igual àquele do ponto S. Qualquer ponto abaixo de BB é preferível do ponto de vista do déficit público que o ponto S.

Para os sindicatos, qualquer ponto acima da curva de indiferença é superior. Assim, a área SHD representa uma região de acordo em que ambos, os sindicatos e o governo, alcançariam seus objetivos. Esse tipo de acordo somente é possível dadas as características do processo de barganha salarial, particularmente o fato de ser fortemente centralizado. As outras condições são: consenso quanto aos objetivos, credibilidade mútua e revisões regulares do acordo. Em um contexto de negociações descentralizadas e não-sincronizadas, esse acordo seria impossível, ou pelo menos muito dificultado, pois sua execução demandaria mudanças drásticas no arcabouço

Figura 12

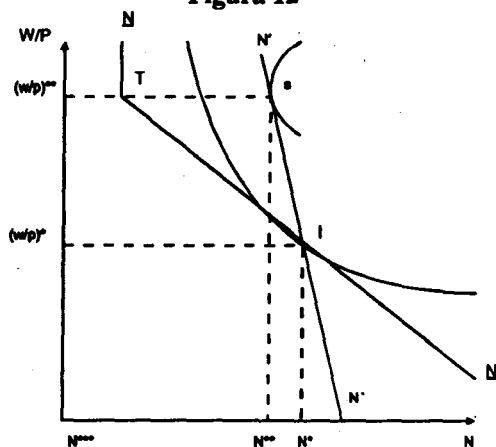
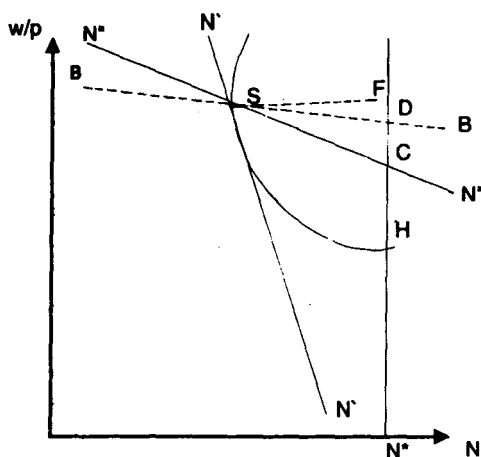


Figura 13



institucional vigente e, portanto, um grau de descontinuidade institucional elevado.

Modelos nessa linha têm a vantagem de apresentar de forma estilizada o processo de barganha salarial e sua interação com políticas do governo em países com estrutura sindical centralizada. Na seção seguinte, discutem-se as características do processo de centralização sindical e seus prováveis efeitos sobre o salário real e o nível de emprego, e comparam-se os países com estruturas centralizadas e descentralizadas.

6.4 Neocorporativismo e *performance* macroeconômica

A origem do termo “corporativismo” está associada à experiência fascista, em que grupos de interesse se organizam e se fazem representar junto ao Estado. Os traços especificamente fascistas são a tutela do Estado (constrangendo a independência dos grupos) e a ausência de princípios democráticos nas tomadas de decisão. No neocorporativismo, mantém-se a idéia de que os principais grupos de interesse se organizam e se fazem representar junto ao Estado, mas os mecanismos de decisão são essencialmente democráticos e participativos. Esses grupos — em geral centrais sindicais e patronais com alto grau de representatividade — negociam as principais políticas junto com representantes do Estado, e, dada a força e a representatividade dos grupos, garantem o cumprimento das políticas inclusive entre os agentes privados. Obviamente, esse processo de decisão e monitoramento na implementação das políticas depende também da representatividade e da legitimidade do próprio Estado.

A existência de experiências neocorporativistas provê uma alternativa para a estrutura social canônica das economias capitalistas, vale dizer, a estrutura pluralista idealizada pelos teóricos do século passado e perpetuada pelo discurso liberal ao longo do século XX (e, principalmente, a partir da segunda metade da década de 80), e pela experiência bem-sucedida dos EUA. Essa estrutura se baseia na capacidade disciplinadora e coordenadora do mercado em um contexto de múltiplos “agentes” sociais movidos apenas por interesses individuais. Nem sempre o mercado tem sido capaz de coordenar interesses conflitantes e, em geral, as “falhas do mercado” são atribuídas à existência de grandes grupos de interesse que intervêm na atuação das forças de mercado, distorcendo-as e gerando resultados socialmente indesejados. Os exemplos mais conspícuos desses efeitos são o desemprego e a inflação, no curto prazo, e a estagnação, no prazo mais longo.

As análises das experiências neocorporativistas por cientistas sociais e economistas nos últimos 10 a 15 anos partem da premissa de que a existência de grupos sociais importantes e organizados é parte da realidade histórica de alguns países. Por que ver essas estruturas como distorções do modelo liberal e pluralista, necessariamente fadadas ao insucesso? Ao contrário, o crescimento do interesse pela experiência desses países resulta do sucesso com que enfrentaram a crise internacional dos anos recentes. Esse sucesso contrasta com o relativo insucesso de economias com estruturas sociais mais pluralistas por excelência, como os EUA, Canadá e Reino Unido.

A característica geral do neocorporativismo é a negociação entre grandes grupos sociais das questões nacionais mais importantes. Além disso, há consenso entre esses grupos quanto aos benefícios da negociação e da

coordenação, e muitas vezes consenso quanto aos objetivos sociais das políticas. Esses objetivos, em geral, incluem: um compromisso com o pleno emprego (mesmo quando para isso seja necessária uma redução dos salários) e com uma distribuição igualitária da renda, o que não significa que não haja graus variados de conflito quanto a interesses mais específicos dos diferentes grupos e, principalmente, dos subgrupos representados.

A característica mais específica das estruturas neocorporativas e, geralmente, a mais estudada pelos economistas é a centralização das negociações salariais em bases nacionais entre centrais sindicais e os representantes do grupo empresarial. O Estado participa das negociações como agente responsável pelas políticas fiscal e monetária. Houve ocasiões (na Suécia, por exemplo) em que o governo incluiu mudanças na política de impostos como forma de facilitar as negociações entre sindicatos e empregadores. Além da centralização no processo de negociações salariais, Bruno & Sachs (1985) listam as seguintes características do sistema sueco como tipicamente corporativistas:

- elevado grau de densidade sindical;
- baixo grau de ativismo sindical, demonstrando alto nível de consenso social quanto às normas e aos objetivos dos acordos salariais;
- governos social-democratas por longos períodos, o que implica forte participação do Estado na vida econômica do país.

Para os defensores do “modelo” neocorporativista, há vantagens em coordenar a nível nacional a fixação de salários — admitindo-se variações setoriais e regionais — e acordar implícita ou explicitamente a política de preços a ser seguida pelas empresas. As vantagens estão associadas à capacidade das partes em evitar os custos impostos pelo papel “disciplinador e coordenador” do mercado e os custos do conflito latente entre os grupos sociais. Tais custos são o desemprego e a queda dos lucros, quando o governo opta por políticas de ajuste fiscal e monetário, e a inflação, quando os principais grupos têm suficiente força para se defenderem das perdas associadas a políticas que requerem redistribuição da renda. Obviamente, o sucesso das negociações depende do grau de acordo entre as partes quanto aos objetivos e meios para alcançá-los. A experiência de países como Áustria, Suécia e Noruega indica que diante do segundo choque do petróleo, para manter alto o nível de emprego, seria necessário que caíssem (ou não crescessem) os salários reais e se elevassem os impostos, de um lado, e a oferta de emprego público e prestação de serviços públicos, de outro.

Nas tabelas do anexo 1 estão relacionados países da OECD segundo o grau de centralização na barganha salarial e suas *performances* macroeconômicas entre 1970 e 1984. A evidência indica que o grau de participação sindical é maior nos países com maior nível de centralização, sugerindo que sindicalização e centralização caminham juntas. Além disso, a participação

sindical cresceu muito mais nos últimos quinze anos nos países neocorporativistas que nos países com estrutura pluralista. A diferença é marcante, se comparamos os EUA, com queda de 13% na taxa de sindicalização, e a Áustria, Finlândia e Noruega. As taxas de desemprego em 1984 e o crescimento do desemprego em comparação com 1973 são bem maiores nos países pluralistas. A exceção é a Suíça, que exportou os desempregados-imigrantes para seus países de origem. A dispersão salarial é geralmente mais alta e claramente ascendente nos países com instituições mais descentralizadas, como EUA, Canadá, Japão e Reino Unido. O crescimento da dispersão dos rendimentos nos países pluralistas durante a crise atesta a natureza *dual* do ajuste nesses países. As taxas de inflação são comparáveis entre os dois grupos.

Bruno & Sachs (1985) argumentam que naqueles países em que os salários nominais respondem pouco (ou com um *lag*) a variações dos preços — Canadá e EUA — o ajuste requer menos desemprego, pois, ainda que por razões distintas das apresentadas nas experiências neocorporativistas, há moderação salarial. Assim, eles de fato sugerem que os casos de *performance* bem-sucedida são aqueles em que ou bem é alto o grau de corporativismo, ou bem é muito baixo e os salários nominais são relativamente insensíveis a variações no nível de preços. Nos últimos, os choques de oferta adversos são absorvidos pelos salários reais, e as políticas de reflation atuam sobre o emprego e não sobre os preços.

6.5 A relação salário/emprego em questão

Em seu comentário ao trabalho de Newell & Symons (1987), Summers (1987) argumenta que não conhece boas razões para supor que, de fato, a relação entre salários reais e níveis de emprego seja inversa. Ele arrola motivos associados à possibilidade de retornos crescentes, devido ao crescimento da produtividade do trabalho à medida que cresce a utilização da capacidade, e a variações na margem de lucro ao longo do ciclo.

Em seu artigo com Blanchard, Summers (1987a) desenvolve com rigor um argumento baseado na noção de “retornos fiscais crescentes”. O principal ponto levantado é a ausência de uma relação inversa entre o salário real e o nível de emprego e, portanto, a inadequação do diagnóstico que identifica como principal causa do desemprego o fato de os salários estarem excessivamente altos. A causa do desemprego, e principalmente de sua persistência, está na combinação entre o nível de demanda nominal e o salário nominal (A/w), sendo este último rígido em função do poder dos trabalhadores *insider* na definição dos salários nominais.

A idéia de retornos fiscais crescentes baseia-se na hipótese de que o governo persegue uma meta de déficit constante. Se os gastos com seguro-desemprego caem com o crescimento do emprego, então a constância do déficit implica a

redução da alíquota do imposto sobre a renda e o crescimento do salário real à medida que cresce o nível do emprego. Blanchard & Summers (1987a) partem da seguinte restrição orçamentária do governo:

$$G - b (w/p)' (1 - t') (N - N') = tX \quad (22)$$

onde G representa os gastos do governo (dados); o segundo termo representa a redução dos gastos com seguro-desemprego à medida que o nível de emprego corrente (N) se afasta do nível inicial (N'), sendo $(w/p)'$ o salário real inicial $[(w/p)' (1 - t')]$, o salário real líquido de imposto e b o percentual do salário líquido pago aos desempregados; t é a alíquota corrente que tende a cair à medida que crescem os níveis de emprego e de produto (X). Essa função, ao lado das funções que expressam a tecnologia e a hipótese de maximização de lucro, vale dizer, $X = F(N)$ e $F'(N) = w/p$, respectivamente, dão origem à seguinte curva:

$$(w/p)^* = (1-t) (w/p) = [F(N) - G + b (w/p)' (1-t') (N-N')] (1/f(N)) \quad (23)$$

onde: $f(N) = F(N)/F'(N)$.

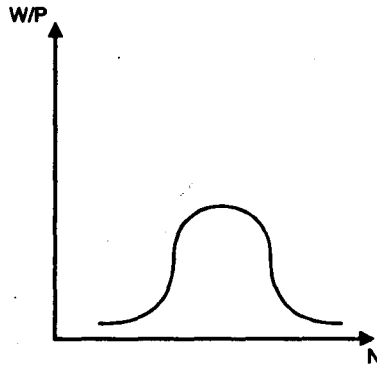
Essa curva tem o formato de um sino no espaço $\langle (w/p)^*, N \rangle$, tal como esboçado na figura 14. Quando o nível de emprego é baixo, o salário líquido real cresce com o nível de emprego, pois a queda na alíquota do imposto suplanta o efeito dos retornos decrescentes. Quando o emprego é alto, o efeito predominante é o efeito dos “retornos marginais decrescentes”. Assim, até um certo ponto, devido aos retornos fiscais crescentes, é possível que o salário líquido cresça com o nível de emprego. Essa é essencialmente a causa — um tanto *ad hoc* — da relação positiva (no segmento ascendente da curva) entre salário real e nível de emprego segundo a formulação de Blanchard & Summers (1987a). De resto, não há diferença significativa com relação aos demais modelos.

Blanchard & Summers (1987a) supõem que a demanda agregada dependa do déficit fiscal (J) e dos encaixes reais (M/p):

$$X^D = X(J, M/p) \quad (24)$$

No espaço, $\langle p, N \rangle$, dado o salário nominal, a curva de demanda agregada é negativamente inclinada e a curva de oferta é positivamente inclinada devido aos retornos decrescentes. Blanchard & Summers (1987a) argumentam que, se o salário nominal caísse, a curva de oferta se deslocaria para a direita, fazendo crescer o nível de emprego. Na figura 15b, isso implicaria crescimento do salário líquido de imposto. A razão porque os salários nominais não caem está na capacidade de os trabalhadores empregados (*insiders*) fazerem prevalecer seus interesses — isto é, manter seus salários elevados.

Figura 14



Obviamente, esse resultado contesta a visão comum entre a grande maioria dos observadores, de que há uma relação inversa entre o salário real e o nível de emprego, e de que a principal causa do desemprego na Europa é o fato de os salários reais estarem excessivamente elevados.

O resultado depende, porém, inteiramente da especificação da curva de demanda agregada. Se o salário real fosse um argumento da função de demanda, a queda do salário nominal provocaria um deslocamento da curva de demanda para a esquerda, anulando o efeito expansionista do deslocamento da oferta. De fato, com a nova especificação da curva de demanda agregada, seria possível argumentar que um crescimento do salário nominal, a depender de seu efeito sobre a demanda agregada, seria o mais indicado para reduzir a taxa de desemprego e elevar o salário real. Fosse esse o caso, de acordo com a classificação de desempregos apresentada na seção 3.2 (parte I), seria possível argumentar que o desemprego na Europa não é clássico, mas sim kaleckiano, e que a rigidez dos salários nominais à alta é sua principal causa.

6.6 O neocorporativismo em questão

Calmfors & Driffill (1988) questionam a tese segundo a qual estruturas sociais do tipo neocorporativista tenham uma *performance* macroeconômica superior à das economias com graus de corporativismo menores. Na verdade, como outros autores, os dois criticam a noção de corporativismo como sendo muito vaga, comparada à noção mais simples de grau de concentração do processo de barganha salarial, usado no artigo para efeito de comparação entre as *performances* das diferentes economias. Eles partem da noção de desemprego clássico: a principal causa do desemprego nos países da OECD, desde os finais dos anos 70, é o elevado nível dos salários

Figura 15a

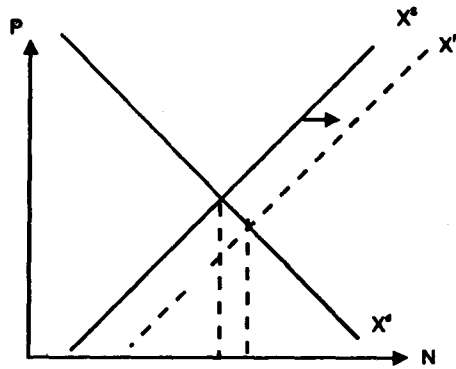
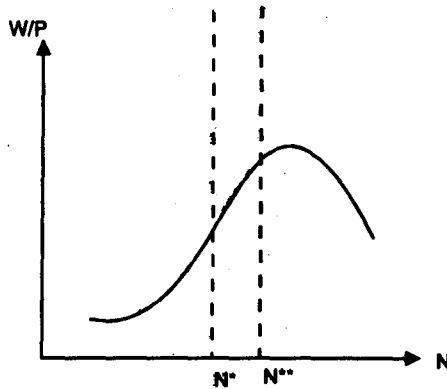


Figura 15b



reais. A relação inversa entre salários reais e nível de emprego é indiscutível, segundo os autores.

A tese central é de que há uma curva em U invertido entre grau de centralização e salários reais e, portanto, uma curva em U entre centralização e emprego. Vale dizer, os salários tendem a ser mais baixos e a taxa de emprego mais alta em países com estruturas muito centralizadas, como os países nórdicos e a Áustria, ou em países com estruturas muito descentralizadas, como o Japão, os EUA, o Canadá e o Reino Unido. Em países com grau intermediário de centralização (Holanda, Bélgica, Alemanha), os salários reais tendem a ser mais altos e o nível de desemprego mais alto.

O principal argumento teórico dos autores está baseado nos efeitos do poder de mercado dos sindicatos e o efeito dos salários sobre os preços. Para

essa análise, é preciso que fique bem clara a diferença entre o custo do trabalho para a firma, de um lado, e o salário real do trabalhador, de outro. Ainda que em geral ambos caminhem na mesma direção, seu efeito sobre o comportamento dos sindicatos é diferente.

Há vantagens no movimento em direção à centralização do processo de barganha salarial, quanto maior for a elasticidade de substituição entre os produtos gerados pelas empresas em que estão os trabalhadores dos sindicatos envolvidos. Isso porque, atuando a nível da firma individual, um sindicato enfrenta um *trade-off* entre ganhos salariais e nível de desemprego, uma vez que a firma não pode repassar para os preços o crescimento dos custos, sob risco de ver reduzida sua parcela do mercado. Mas, se sindicatos de firmas cujos produtos são substitutos próximos se unem, o *trade-off* torna-se mais brando, pois agora as firmas da "indústria" em consideração têm menos a perder repassando os seus custos aos preços. Consequentemente, um sindicato a nível da indústria tende a obter salários reais mais altos para um dado nível de emprego. Esse movimento tende a ampliar-se para níveis de centralização mais elevados.

Há, porém, um efeito em direção oposta, pois à medida que cresce o grau de centralização, torna-se mais forte o efeito do crescimento dos salários nominais sobre o índice geral de preços, e, por isso, menor o efeito sobre o salário real. Daí porque, segundo Calmfors & Driffill (1988), quanto maior a centralização do processo de barganha, menor tende a ser o salário real, pois o efeito agregado sobre o nível de preços é conhecido pelos sindicatos. Assim, no caso de cooperação entre grandes sindicatos, há uma tendência maior à moderação.

Há um efeito apontado por Jackman (1988), que opera nessa mesma direção: em um sistema muito descentralizado, as demandas de um sindicato são pouco sensíveis ao efeito sobre o nível de emprego agregado; essa externalidade restringe-se apenas aos membros do sindicato e, assim mesmo, há sempre a possibilidade de que o desempregado encontre trabalho em outra firma ou setor. No caso de barganhas centralizadas não existe mais essa externalidade, pois o mercado de trabalho relevante não se restringe a uma firma, a um setor, mas à economia. Esse seria, portanto, mais um argumento a favor da moderação no caso de estruturas mais centralizadas.

A centralização produz efeitos contrários. Se a hipótese de que a elasticidade de substituição é maior a níveis mais baixos de agregação é válida, o primeiro efeito tende a prevalecer nos primeiros estágios do processo de centralização. Os dois outros efeitos passam a ser mais importantes em estágios mais elevados de centralização. Daí a tendência à curva em U invertido entre salários reais e grau de centralização.

Calmfors e Driffill (1988) apresentam outros mecanismos que apóiam essa tese. Um deles refere-se ao caso em que parte do seguro-desemprego

Figura 16a

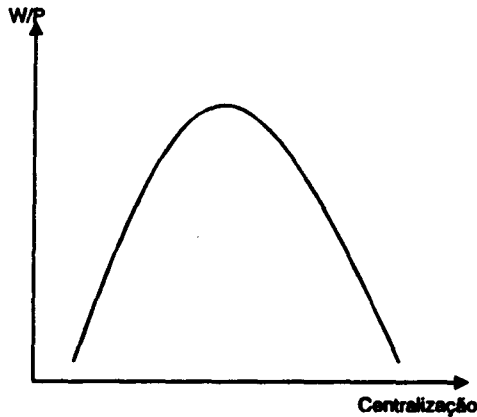
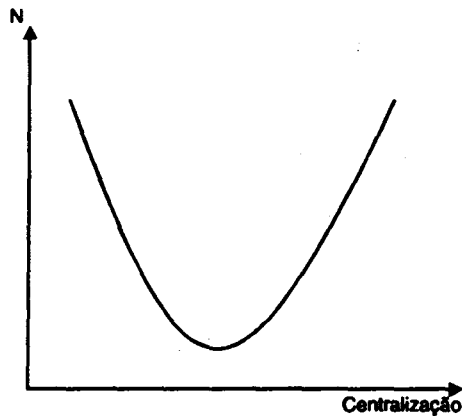


Figura 16b



é financiado a partir de um imposto sobre o salário dos empregados. O argumento é que quando cresce o desemprego, tende a crescer a alíquota do imposto, reduzindo o salário real líquido. A depender da função que estabelece o valor da alíquota em relação à taxa de desemprego, pode ser vantajoso para os sindicatos reduzir suas demandas salariais. Obviamente, esse efeito só faz sentido no caso de estruturas centralizadas em que as centrais sindicais têm capacidade de coordenação.

A conclusão a que chegam Calmfors e Driffill é de que os sistemas intermediários devem ser evitados, e que se uma economia está mais inclinada para o lado da centralização (descentralização) deve-se gerar mecanismos que a incentivem a centralizar-se (descentralizar-se) de vez.

Freeman (1988) chega a conclusões muito semelhantes às de Calmfors & Driffill (1988), ao estudar a relação entre densidade sindical, dispersão salarial e *performance* macroeconômica. Conforme se pode observar nas tabelas 1 e 4 do anexo, entre 1970 e 1979 a densidade sindical cresceu em vários países (em particular os nórdicos) e caiu nos EUA, Japão e Áustria. Entre 1980 e 1985 ela se estabiliza em quase todos os países, mas cai nos EUA, Reino Unido, Japão, Canadá e Holanda.

A partir dos dados apresentados por Freeman (1988), pode-se observar que a densidade sindical cai desde a década de 70, portanto durante o período de crise, nos países com menor grau de centralização da organização sindical e do processo de barganha salarial. Nesses mesmos países cresce muito a dispersão salarial no período. Assim, o grau de centralização e a densidade sindical parecem caminhar na mesma direção, e a dispersão salarial na direção oposta. Ou seja, a crise nos EUA, Japão, Canadá, e, após 1979, no Reino Unido, tende a desagregar a força de trabalho, seja do ponto de vista institucional, seja do ponto de vista econômico. Ao contrário, é agregadora na Finlândia, Dinamarca, Suécia e também na Itália e na França.

Como a maioria dos observadores, Freeman (1988) observa uma correlação negativa entre salários reais e crescimento do emprego. Alguns detalhes de sua análise chamam a atenção. Os salários crescem mais em países em que cresce a produtividade (PIB *per capita*); onde a produtividade cresce mais, o emprego tende a crescer menos, uma vez que a variação do PIB real difere muito pouco entre países. Freeman (1988) faz a conjectura de que a correlação entre o salário real e o crescimento do emprego depende do movimento da produtividade. Mas esse argumento depende do que ocorre com o nível do produto. Como as taxas de variação do produto não diferem muito entre países, ou bem tem-se uma explicação para essa similitude entre as experiências internacionais, ou a conjectura de Freeman (1988) não passa de uma tautologia.

É interessante notar que o emprego cresceu na Escandinávia, Canadá e EUA, e caiu em todos os demais países da OECD. Assim, nota-se que o emprego cresceu nos países que estão nos pólos do espectro entre centralização (e elevada densidade sindical) e descentralização (e baixa densidade). Assim, como Calmfors & Driffill (1988), Freeman (1988) obtém uma curva em U entre a taxa de emprego e o grau de centralização, e entre emprego e dispersão salarial. Vale dizer, a taxa de emprego é menor nos países com taxa de dispersão salarial intermediária. Esse resultado indica que “modelos” híbridos em geral não são bem-sucedidos no que se refere à capacidade de gerar empregos. Já os países com estrutura descentralizada “compram” altas taxas de emprego com elevado grau de dispersão salarial.

Tarantelli (1983) amplia as conclusões de Calmfors & Driffill (1988) e Freeman (1988) para o caso de políticas de estabilização de processos

inflacionários. Observa que “na presença de relações industriais suficientemente centralizadas, políticas de renda neokeynesianas são a melhor opção para defender o nível de emprego e atingir algum grau de estabilidade de preços... (Em um) sistema suficientemente descentralizado, a única alternativa para defender a estabilidade de preços pode ser a abordagem monetarista”. (p. 199.) Nos casos intermediários, os agentes são suficientemente fortes para resistir aos efeitos das políticas de demanda (isto é, gerando redução do emprego), mas não unificados o suficiente para negociar e cooperar.

Tarantelli (1983) refere-se também à importância da sincronização dos reajustes salariais para a estabilidade dos preços, pois isso evita atitudes defensivas contra mudanças na estrutura salarial por parte dos sindicatos. Pelas mesmas razões, Jackman (1988) chama a atenção para tendência inflacionária em economias com um sistema de barganha salarial disperso em que cada sindicato, diante da incerteza quanto à inflação futura e aos ganhos dos demais sindicatos, leva a extremos suas demandas salariais.

A crítica mais veemente às interpretações convencionais vem de Therborn (1986), que questiona a superioridade do modelo corporativista e a importância da relação inversa entre o salário real e o nível de emprego. A principal tese de Therborn (1986) é que a diversidade de respostas dos diferentes países afetados pela crise internacional desde o início dos anos 70 deve-se antes de mais nada ao compromisso político e à institucionalização desse compromisso, com a manutenção do pleno emprego. Por isso as baixas taxas de desemprego observadas na Áustria, Suécia, Noruega, Japão e Suíça. As razões políticas e históricas do compromisso com o pleno emprego, entretanto, variam de país para país.

Em primeiro lugar, Therborn (1986) nega qualquer relação sistemática entre custo do trabalho e taxas de desemprego nos países da OECD. Tampouco é verdade que há uma relação inversa entre lucratividade e desemprego. Seus dados, apresentados no anexo (tabelas 7 e 8), indicam que, curiosamente, à exceção da Inglaterra, os países com maior desemprego em 1983 eram, comparativamente a 1970, mais competitivos no mercado internacional que os países com menos desemprego, como Noruega, Japão e Áustria. E que, em média, a lucratividade das empresas não é diferente entre os países com altas ou baixas taxas de desemprego. De fato, em países com taxas elevadas de desemprego, como Inglaterra, Bélgica e Holanda, a lucratividade é maior que em países com baixas taxas, como Suécia e Japão.⁸

⁸ Therborn (1986) argumenta, ainda, que nada se pode dizer quanto ao papel de gastos com *welfare state*: tanto a taxação quanto os gastos sociais como proporções do produto são equivalentes nos países com altas e baixas taxas de desemprego.

Therborn (1986) critica também as análises que apontam as estruturas sociais corporativistas como superiores às pluralistas.⁹ Sua preocupação é essencialmente com os trabalhos de cientistas políticos — Schmitter (1981), por exemplo — cujas definições de corporativismo vão além da centralização do processo de barganha salarial e dão menos atenção para as instituições do mercado de trabalho, e incluem participação dos grupos no desenho de políticas econômicas, grau de conflito, cooperação e consenso, etc. A utilização de diferentes critérios gera *rankings* de corporativismo os mais variados, e, em geral, como argumenta Therborn (1986), incompatíveis com uma relação causal definida entre corporativismo e *performance* macroeconômica.¹⁰

Dentre as informações oferecidas por Therborn (1986), há uma particularmente interessante em que destaca o baixo nível de conflito industrial em quatro dos cinco países que melhor *performance* tiveram em termos de desemprego: Suíça, Noruega, Áustria e Suécia figuram entre os seis países em que, em média, menos de 1% da força de trabalho participou de greves em cada ano do período que vai de 1974 a 1982. Os outros dois países foram Alemanha e Holanda. Itália e Finlândia estão em um grupo com elevada incidência de greves, e os demais países estão em um grupo intermediário, sendo que no Japão houve mais conflito que na Bélgica ou EUA, por exemplo.

A tese central defendida por Therborn (1986) é de que os países que obtiveram mais sucesso na manutenção de baixas taxas de desemprego foram aqueles em que, antes de 1973, havia um compromisso institucionalizado com o pleno emprego. Este teria sido o caso de Noruega, Áustria, Suécia, Japão e Suíça. O mais importante é que esse compromisso não é casual, mas sim fruto de condicionantes históricas e políticas específicas de cada um desses países.

Em todos os casos, a opção pelo pleno emprego surge no pós-guerra como resultado de dois fatores, segundo sugestão de Therborn (1986): forte movimento dos trabalhadores a favor do pleno emprego ou a preocupação da burguesia nacional com a estabilidade social. Therborn (1986) oferece uma descrição detalhada da origem e da evolução do grau de compromisso com o pleno emprego para os diferentes países da OECD. Na Áustria, o

⁹ Esse mesmo autor não nega, porém, a importância da noção de corporativismo para as ciências sociais e para o avanço que tem gerado na análise de experiências internacionais comparadas, notadamente no caso de estudos sobre a eficácia de políticas de ajuste.

¹⁰ Assim, há estudos como o de Schmitter (1981), por exemplo, em que Áustria e Noruega figuram como fortemente corporativistas, seguidas pela Dinamarca, Finlândia e Suécia, em pé de igualdade; embora as duas primeiras figurem entre os países com baixas taxas de desemprego, as outras três têm, respectivamente, uma taxa alta, média e baixa de desemprego.

compromisso surgiu no bojo de uma campanha nacional de resistência contra a ameaça de ocupação pelos aliados após a guerra. Na Suécia, é fruto do forte movimento dos sindicatos e do Partido Social Democrata, que esteve no poder na maior parte do período do pós-guerra. Na Noruega, foi um tópico prioritário na reconstrução após a guerra, tendo sido formalmente acordado entre os principais partidos através do documento *Emprego para todos*. Na Suíça e no Japão, o compromisso com o pleno emprego é a forma encontrada pelas respectivas burguesias para garantir estabilidade social com pouca participação dos representantes trabalhistas nos processos decisórios.

Após o choque de 1973, nos países em que se manteve baixa a taxa de desemprego as políticas de demanda agregada foram essencialmente expansionistas. Segundo Therborn (1986), não houve caminho mais rápido para o desemprego em massa que políticas de demanda restritivas. Na tradição do keynesianismo social-democrata, a política fiscal foi especialmente expansionista a partir de 1973 na Áustria e na Suécia. Ao contrário do que se supõe, a recuperação japonesa não está especialmente associada à sua *performance* externa, mas sim ao crescimento dos gastos públicos: de um superávit de 2% do PIB em 1973, o Japão passou a ter déficits em torno de 4% do PIB entre 1975 e 1982; o investimento público chegou a corresponder a 29,4% da formação bruta de capital fixo de toda a economia.

Em nenhum dos casos, após 1973, o compromisso com o pleno emprego limitou-se à adoção de políticas de demanda agregada keynesianas. Dentre as políticas específicas destacam-se: a orientação seletiva do crédito, políticas de renda, políticas de investimento, políticas de imigração e políticas de ação direta no mercado de trabalho. Na Suécia, durante a segunda metade da década de 70, a orientação da política econômica foi, por um lado, capacitar e aumentar a mobilidade da força de trabalho, e, por outro, a de subsidiar o setor privado para evitar o desemprego. Na Noruega, os recursos gerados com a exploração do petróleo no Mar do Norte serviram para subsidiar o setor privado.¹¹ Na Suíça, como se sabe, a política restringiu-se à exportação dos trabalhadores imigrantes para seus países de origem. No Japão, as baixas taxas de desemprego resultaram do crescimento econômico mais que de políticas de mercado de trabalho, e tiveram como efeito a criação de ocupações para trabalhadores pouco qualificados.

Therborn (1986) é especialmente pessimista com o cenário provável naquelas economias em que a manutenção de baixas taxas de desemprego

¹¹ Em 1980, 16% da força de trabalho foram empregados em empresas cuja folha de pagamentos excedia o valor da produção – a diferença era coberta por subsídios – tal o compromisso com o pleno emprego.

baseia-se essencialmente no crescimento econômico e na criação de empregos de pequena qualificação (EUA e Japão) e países que reagiram à crise utilizando a “disciplina do mercado” via recessão (Inglaterra, Holanda e Bélgica). Para esses países, ele chama a atenção para o risco de *brasilianização* de suas economias, isto é, de um processo progressivo de dualização do mercado de trabalho entre empregados qualificados, de um lado, e desempregados ou empregados com baixa qualificação, de outro. A alternativa seria o retorno dos sindicatos e dos partidos socialistas e social-democratas ao poder, e mobilização em torno de políticas de qualificação da força de trabalho e de busca do pleno emprego.

Na mesma linha desenvolvida por Therborn (1986), Jackman (1988, p. 27-31) argumenta que o sucesso de países como Noruega, Suécia e Finlândia está associado ao sistema de benefícios sociais para desempregados e aos programas de emprego e retreinamento. Isto é, está associado à existência de um sistema de incentivos e regulamentações aplicados diretamente ao funcionamento do mercado de trabalho.

Quanto à coexistência de seguros-desemprego elevados e baixas taxas de desemprego nesses países,¹² Jackman (1988) argumenta que ela se deve à centralização do processo de barganha salarial. Os sindicatos sabem que qualquer negociação que leve ao desemprego implica membros insatisfeitos com seus representantes e aumento dos impostos para cobrir os gastos com seguros-desemprego. Em um sistema descentralizado, o compromisso do sindicato com os membros desempregados é muito menor, e tanto menor quanto maiores os benefícios para desempregados. Nesse sistema, é razoável esperar que quanto maiores os benefícios, maior a propensão ao desemprego e que, portanto, os benefícios devem ser mais baixos.

Apesar de os benefícios serem mais altos nos países nórdicos que nos demais, sua duração é muito menor. Por outro lado, o sistema de retreinamento e os serviços de agenciamento de empregos funcionam para compatibilizar oferta e demanda por trabalho. Isso explica por que a proporção de desempregados há 12 meses ou mais, sobre o total de desempregados (ver, tabela 9 do anexo 1), é tão menor nos países nórdicos do que nos demais países da OECD.

7. Conclusões

Este artigo, como se viu, está dividido em duas partes. Na primeira, que englobou as seções 2 a 5, são discutidos temas essencialmente teóricos

¹² A relação entre seguro-desemprego e salários pagos nos países nórdicos é a seguinte: Dinamarca (92%), Finlândia (88%), Noruega (91%) e Suécia (94%). Esses números estão entre 65 e 70% na França, Holanda e Alemanha, e 50% na Inglaterra. Fonte: Jackman (1988).

ligados às causas do desemprego. Na segunda parte, ora publicada, a discussão gira em torno de novas interpretações do fenómeno do desemprego com especial atenção dedicada ao ressurgimento do desemprego crónico ou persistente nas economias da OECD, e principalmente da Europa. Nesta conclusão, o esforço maior será no sentido de sintetizar as principais idéias apresentadas ao longo das cinco primeiras seções.

Nas seções 2 a 5 é feito um retrospecto das principais teorias do desemprego desde a publicação da *Teoria geral* até o aparecimento da teoria do ciclo real, na década de 70, e o ressurgimento do interesse no papel da flexibilidade dos salários na dinâmica das economias capitalistas. Em geral, as teorias podem ser separadas em dois grandes grupos. No primeiro grupo o desemprego é associado ao comportamento do salário real e, no segundo, ao comportamento do salário nominal.

As teorias do primeiro grupo são relevantes para a análise de economias em que o processo de negociação salarial de alguma forma é capaz de definir o salário real. Este seria o caso de economias pequenas e abertas, onde o nível de preços é dado exogenamente e a barganha salarial determina não só o nível do salário nominal, mas também o do salário real. É o caso, também, de economias em que o processo de barganha salarial é muito centralizado e nas quais as centrais sindicais e as associações patronais barganham sobre a determinação dos salários e dos preços. Identificamos duas teorias em que a fixação do salário real seria capaz de explicar o surgimento de desemprego: as teorias kaleckiana e neoclássica.

Segundo a teoria kaleckiana, o desemprego decorre de situações em que o salário é muito baixo e, portanto, o nível de demanda agregado é incapaz de absorver a totalidade da força de trabalho. No caso neoclássico ocorre o contrário: se o salário (ou melhor, o custo de trabalho), for muito alto, as firmas tenderão a empregar menos que no caso em que os salários forem menores. Observamos também que não é inconsistente a convivência dos dois tipos de desemprego, de tal modo que a tentativa de solucionar um tipo pode gerar o agravamento das condições que levam ao segundo tipo de desemprego.

Um segundo grupo de teorias, todas elas associadas de alguma forma às noções de desemprego keynesiano e desemprego involuntário, focaliza o comportamento do salário nominal. A rigidez dos salários nominais está na base da explicação keynesiana para o desemprego. Caso os salários fossem flexíveis, sua redução acionaria os efeitos Keynes e Pigou-Patinkin, gerando o crescimento do nível de emprego. Uma versão da tese da rigidez vê nos erros expectacionais e na difusão assimétrica de informações as causas dos desvios do sistema em torno da taxa de desemprego natural.

Os neo-ricardianos insistem na tese de que a flexibilidade salarial, em si, não garante o restabelecimento do pleno emprego, dado que a curva de demanda por investimento pode ser "mal comportada". Keynes chamou a atenção para o fato de que, em princípio, não é possível prever o efeito líquido de reduções no salário nominal sobre o nível de emprego devido à ambigüidade dos efeitos sobre os determinantes da demanda agregada. Recentemente Hahn & Solow (1986) voltaram a explorar esses efeitos, corroborando a tese defendida por Keynes de que a flexibilidade dos salários pode gerar processos de ajuste tortuosos e socialmente indesejáveis.

Na seção 6, parte II, foram discutidas as principais interpretações sobre as causas do recente surto de desemprego em países capitalistas avançados. A seguir estão listados os temas teóricos tratados no texto.

Segundo Bruno & Sachs (1985), a diferenciação entre economias com salários nominais rígidos e economias com salários reais relativamente estáveis é uma clivagem importante para diferenciar a experiência dos países europeus dos países norte-americanos. Nos primeiros, a rigidez dos salários reais torna ineficaz a política monetária, seja ela restritiva (cujo efeito é o desemprego keynesiano) ou expansionista (cujo resultado é o aparecimento de pressões inflacionárias, sem efeitos sobre o nível de atividades). Em economias em que o período de reajuste salarial é longo, a política monetária expansionista tende a ser eficaz — se os preços reagem à política crescendo, a queda do salário real pode levar ao crescimento do emprego. Uma política monetária restritiva, por outro lado, gera crescimento do salário real e desemprego do tipo clássico.

Tais resultados estão resumidos no quadro 1. Os casos A(a) e A(b) referem-se às conseqüências de políticas monetárias em economias em que o processo de barganha salarial é centralizado e sincronizado e os reajustes se dão freqüentemente. Nessas economias, a moderação salarial (caso A(c)) decorre de políticas de rendas negociadas. Os casos B2(a) e B2(b) referem-se às políticas monetárias em economias nas quais os períodos de reajuste são longos e o processo de barganha é fragmentado e dessincronizado.

Um terceiro caso refere-se a economias em que os períodos de reajuste são curtos e o processo de barganha é fragmentado. Aqui, políticas monetárias restritivas tendem a ter efeitos insignificantes sobre o nível de atividades (ambos, A e w, caem) e queda da inflação (caso B1a). Se, por outro lado, a política monetária é expansionista, os efeitos sobre o nível de atividade são de novo desprezíveis, mas tendem a aparecer pressões inflacionárias.

Nos casos de processos de barganha fragmentados, não se aplica a análise de políticas de rendas negociadas pela falta de interlocutores representativos. Estes seriam os casos B1(c) e B2(c).

Quadro 1

A eficiência da política monetária e das políticas de renda negociadas

	A	B	
	Contratos curtos, negociação centralizada e sincronizada	Negociação fragmentada no tempo e no espaço	
		1	2
		Contratos curtos	Contratos longos
a. Política de demanda restritiva	Desemprego com pequeno efeito sobre o salário real (desemprego keynesiano). Pode reduzir a inflação	Desemprego keynesiano e queda da inflação	Desemprego clássico
b. Política de demanda expansionista	Inflação com pequeno efeito sobre o nível de atividade	Queda do desemprego com inflação	Queda do desemprego com pequena inflação
c. Política de rendas concertadas	Redução da inflação e desemprego com <i>wage restraint</i> e política de demanda adequada	Sem sentido por falta de interlocutores	

Voltemos aos temas teóricos tratados na seção 6. O segundo tema foi a persistência do desemprego, cujas causas foram associadas ao conflito de interesses entre *insiders* e *outsiders*. Como os salários são negociados pelos trabalhadores empregados, é razoável supor que buscarão garantir o salário máximo compatível com o mesmo nível de emprego que no período anterior, perpetuando assim a taxa de desemprego. Esse fenômeno tende a ser mais freqüente em economias em que o processo de barganha salarial é descentralizado e onde, portanto, a clivagem entre *outsiders* e *insiders* é mais marcada. Onde a barganha é centralizada, a central sindical tende a representar o total da força de trabalho, o que elimina praticamente a clivagem entre empregados e desempregados. Daí o porquê de alguns

observadores sugerirem que a moderação salarial tende a ser mais comum nos países com barganha salarial centralizada.

O terceiro tema tratado referiu-se à relação entre negociações salariais centralizadas e políticas fiscais acomodativas. Aqui, as principais conclusões foram de que, se, por um lado, as políticas acomodativas foram responsáveis pelas altas taxas de emprego nas décadas de 50 e 60, a internalização dessas mesmas políticas por parte dos sindicatos explica o crescimento dos déficits fiscais e do desemprego na década de 70. As soluções para tais problemas passam pela necessidade de se gerar um clima de credibilidade quanto à redução das políticas acomodativas e por políticas negociadas entre o governo e os sindicatos. É possível mostrar que tanto os sindicatos quanto o governo têm a ganhar com a moderação salarial.

Discutiu-se também a comparação entre os sistemas pluralista (EUA, Canadá) e corporativista (países nórdicos e Áustria). Nos países com processo de barganha centralizado, os sindicatos tendem a internalizar os custos gerados pelo excesso de demandas salariais; essa seria, supostamente, a origem da moderação salarial e dos elevados níveis de emprego. Esses são países em que, por razões semelhantes, o grau de dispersão salarial é especialmente baixo. Nos países em que o processo de barganha é fragmentado, as políticas de demanda tendem a ser eficazes, ou seja, são países em que o papel disciplinador do mercado gera bons resultados no que se refere aos índices de desemprego e inflação. Por outro lado, tendem a ter elevadas taxas de dispersão salarial.

Nos países em que o grau de centralização do movimento sindical é intermediário (Itália, Espanha e França), não há muito espaço para acordos voluntários nem para políticas de mercado. Daí porque o grau de moderação salarial é tão baixo, e, segundo a interpretação predominante entre os estudos pesquisados, as taxas de desemprego são tão elevadas. Esta é a tese segundo a qual há uma curva em forma de U invertido relacionando o salário real e o grau de centralização das organizações sindicais e dos processos de barganha salarial.

Foi discutida, ainda, a tese dos retornos fiscais crescentes, segundo a qual é possível obter-se crescimento dos salários (líquidos de imposto) e do emprego simultaneamente. Para isso é preciso supor que o governo persegue uma política de gasto fixo e que a alíquota do imposto sobre o salário dos empregados é proporcional à taxa de desemprego. Se cai o desemprego, cai a alíquota do imposto, e o salário real líquido pode crescer caso a redução da alíquota compense o efeito dos rendimentos marginais decrescentes.

Por último, foi discutida a tese de que os países que mantiveram altas taxas de emprego ao longo da crise dos últimos anos foram aqueles em que havia um compromisso institucionalizado com a manutenção do pleno emprego.

Abstract

This article in its first part, discussed theoretical aspects of the causes of unemployment, from Keynes' *General theory* to the "real business cycle" literature. In this second part we discuss the new interpretations of the theme, focusing on the resurgence of unemployment in the OECD countries. We stress the role played by unions structures on macroeconomic performance.

Referências bibliográficas

Amadeo, E. *Real wages and the level of employment in Keynes, Friedman and Lucas*. Harvard University, 1984. mimeogr.

_____. Sobre salários nominais: as críticas keynesianas e monetaristas à abordagem de Keynes sobre o mercado de trabalho. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 16(2):309-20, ago.1986a.

_____. Controversies over the equilibrium position in Keynes general theory. *Texto para discussão*. Rio de Janeiro, PUC. 1986b.

_____. & Camargo, J.M. *Labour mobilization and inflation*. Wider/UNU, 1988. mimeogr.

_____. & _____. *A structuralist analysis of inflation and stabilization*. Wider, Jan. 1989. mimeogr.

_____. & Dutt, A. Keynes's dichotomy and wage-rigidity Keynesianism: a puzzle in economic thought. In: Blaug, M. & Moggridge, D., ed. *Perspectives on the history of economic thought*. Upleadon, Edward Elgar, 1990a.

_____. & _____. Keynes's dichotomy and wage-rigidity Keynesianism: a puzzle in Keynesian thought. In: Blaug, M. & Moggridge, D., ed. *Perspectives on the history of economic thought*. Upleadon, Edward Elgar, 1990b.

Blanchard, O. & Summers, L. Fiscal increasing returns, hysteresis, real wages and unemployment. *European Economic Review*, 31:543-66, 1987a.

_____. & _____. Hysteresis in unemployment. *European Economic Review*, 288-95, Feb./Mar. 1987b.

_____. & _____. Beyond the natural rate hypothesis. *American Economic Review*, 78(2): 182-87, May 1988.

Blinder, A. Keynes, Lucas and scientific progress. *American Economic Review*, 77(2):130-42, May 1981.

Bruno, M. & Sachs, J. *Economics of worldwide stagflation*. Harvard, Harvard University Press, 1985.

Calmforms, L. Employment policies, wage formation and trade union behavior in a small open economy. *The Scandinavian Journal of Economics*, 84(2):345-73, 1982.

_____. Trade unions, wage formation and macroeconomic stability: an introduction. *The Scandinavian Journal of Economics*, 87(2): 143-59, 1985.

_____ & Driffill, J. Centralization of wage bargaining. *Economic Policy*, (6): 15-61, Apr. 1988.

_____ & Horn, H. Classical unemployment, accomodation policies and the adjustment of real wage. *The Scandinavian Journal of Economics*, 87(2):234-61, 1985.

_____ & _____. Employment policies and centralized wage-setting. *Economica*, 53(211):281-302, Aug. 1986.

Fischer, S. Long-term contracts, rational expectations and money supply rule. Chicago, *Journal of Political Economy*, 85(1):191-206, Feb. 1977.

Freeman, R. Labour market institutions and economic performance. *Economic Policy*, (6):63-80, Apr. 1988.

Glyn, A. et alii. The rise and fall of the golden age. Wider/UNU, 1988. mimeogr.

Hahn, F. & Solow, R. Is wage flexibility a good thing? In: Beckerman, W., ed. *Wage rigidity and unemployment*. Baltimore, John Hopkins University Press, 1986.

Jackman, R. Wage formation in nordic countries viewed from an international perspective. Centre for Labour Economics, *Working Paper n. 1.042*. 1988.

Kalecki, M. The lessons of the blum experiment. London, *Economic Journal*, 48, 1938.

_____. *Essays in the theory of economic fluctuations*. London, Farrar & Rinehart, 1939.

_____. The supply curve of an industry under imperfect competition. *Review of economic studies*, 1940.

_____. The problems of profit margins. *Bulletin of the Oxford Institute of Statistics*, 1942a.

_____. Mr. Whitman on the concept of the degree of monopoly. *Economic Journal*, 52, 1942b.

_____. *Studies in economic dynamics*. London, Farrar & Rinehart, 1943a.

_____. A theory of long run distribution of the product of industry. *Oxford Economic Papers*, 1943b.

_____. Profits, salaries and wages. *Bulletin of the Oxford Institute of Statistics*, 1943c.

_____. Three ways to full employment. In: *Economics of full employment*. New York, Kelley, A. M. 1969. (Publ. originariamente em 1944.)

_____. *Theory of Economic Dynamics*, New York, Kelley, A. M. 1969. (Publ. originariamente em 1954.)

_____. *Selected essays on the dynamics of the capitalist economy*. Cambridge, Cambridge University Press, 1971.

_____. *Crescimento e ciclo das economias capitalistas*. Rio de Janeiro, Hucitec, 1977.

Katz, L. Efficiency wage theories: a partial evaluation. *Macroeconomics Annual*, NBER, 1986.

Keynes, J.M. *A teoria geral do emprego, do juro e da moeda*. 2. ed. São Paulo, Nova Cultural, 1985.

_____. The economic consequences of Mr. Churchill, 1925. (Reimpr. em JMK, 1963.):

_____. *A treatise on money*, 1930. (Reimpr. em JMK, 1971a e 1971b.)

_____. Relative movements of real wages and output. *Economic Journal*, London, 49:34-51, Mar. 1939.

_____. *Essays in persuasion*. W.W. Norton, 1963.

_____. *A treatise on money*. Part 1: The pure theory of money. London, Macmillan, 1971a. (The Collected Writings of John Maynard Keynes, 5.)

_____. *A treatise on money*. Part 2: The applied theory of money. London, Macmillan, 1971b. (The Collected Writings of John Maynard Keynes, 6.)

_____. *The general theory of employment, interest and money*. London, Macmillan, 1973a. (The Collected Writings of John Maynard Keynes, 7.)

_____. *The general theory and after*. Part 1: Preparation. In: Moggridge, Donald, ed. London, Macmillan, 1973b. (The Collected Writings of John Maynard Keynes, 13.)

_____. *The general theory and after*. Part 2: Defence and development. In: Moggridge, Donald, ed. London, Macmillan, 1973c. (The Collected Writings of John Maynard Keynes, 14).

_____. *The general theory and after*. A supplement. In: Moggridge, Donald, ed. London, Macmillan, 1979. (The Collected Writings of John Maynard Keynes, 29.)

_____. *A teoria geral do emprego, do juro e da moeda*. 2. ed. São Paulo, Nova Cultural, 1985.

_____. *The general theory of employment, interest and money*, 1936. (Reimpr. em JMK, 1973a.)

Layard, R. & Nickell, S. Unemployment in Britain. *Economica*, 53(210): 121-69, May 1986.

Lindbeck, A. & Shower, D. J. Long-term unemployment and macroeconomic policy. *American Economic Review*, 78(2):38-43, May 1988.

_____ & _____. Efficiency wages versus insiders and outsiders. *European Economic Review*, 31:407-16, 1987a.

_____ & _____. Union activity, unemployment persistence and wage-employment ratchets. *European Economic Review*, 31:157-67, 1987b.

Lucas Jr., R. Understanding business cycles. In: Lucas, Jr., R. *Studies in business cycle theory*. Cambridge, MIT Press, 1981.

_____ & Sargent, T. After Keynesian macroeconomics. *Quarterly Review of Economics*, p. 1-16, 1979.

_____ & Rappling, A. L. Price expectations and the Phillips curve. *American Economic Review*, p. 342-50, 1969.

Malinvaud, E. *The theory of unemployment reconsidered*. Oxford, Basil Blackwell, 1977.

Marglin, S. *Growth, distribution and prices*. Cambridge, Harvard University Press, 1984.

McCallum, B. Unemployment in OECD countries in the 1980's. *The Economic Journal*, 96:942-60, 1986.

_____. The development of Keynesian macroeconomics. *The American Economic Review*, 77(2): 125-42, 1987.

Michie, J. *Wages in the business cycle*. London, Frances Printer, 1987.

Newell, A. & Symons, J. Corporatism, *laissez-faire* and the rise of unemployment. *European Economic Review*, 31(3): 567-614, Apr. 1987.

Nickell, S. Wages and unemployment: a general framework. *Economic Journal*, 92(365): 51-5, 1985.

_____. The rise in unemployment: a multi-country study. *Economica*, 53: 1-22, 1988.

Oswald, A. The economic theory of trade unions: an introductory survey. *The Scandinavian Journal of Economics*, 87(2): 160-93, 1985.

Sachs, J. Wages, profits and macroeconomic adjustment. *Brookings Papers on Economic Activity*, 2: 269-319, 1979.

_____. Real wages and unemployment in OECD countries. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1: 255-89, 1983.

Schmitter, P.C. Organized interests and political performance. International conference organized by *Il Mulino*; Bologna, 1981.

Solow, R. Down the Phillips curve with gun and camera. In: Belshley, D. A. et alii, ed. *Inflation, trade and camera*. Ohio State UP, 1976.

_____. Alternative approaches to macroeconomics theory: a partial view. Toronto, *Canadian Journal of Economics*, 12(3): 339-54, Ago. 1979a.

_____. Another possible source of wage stickness. *Journal of Macroeconomics*, 1(1): 79-82, 1979b.

_____. On theories of unemployment. Nashville, *American Economic Review*, 70 (1): 1-11, Mar. 1980.

_____. Unemployment: getting the questions right. *Economica*, 1986.

Summers, L. Corporatism, the *laissez-faire* and the rise in unemployment. *European Economic Review*, 31: 608-14, 1987.

Tarantelli, E. The regulation of inflation in western countries and the degree of neocorporatism. *Economia*, n. 6, 1983.

Therborn, G. *Why are some people more unemployed than others?* London, Polity Press, 1986.

Anexo 1

Tabela 1
Centralização e *performance* macroeconômica

	Participação sindical		Inflação média anual (%)	Taxa de desemprego	
	Nível 1985 (%)	Mudança 1970-85 (%)		Nível 1984 (%)	Mudança 1973-84 (%)
Países centralizados					
Áustria	61,0	-3,0	6,0	3,9	2,9
Dinamarca	98,0	32,0	10,2	8,5	7,6
Finlândia	85,0	29,0	11,4	4,9	2,8
Noruega	61,0	2,0	9,3	3,0	1,5
Suécia	95,0	16,0	10,0	3,1	0,6
Países intermediários					
Bélgica	77,0	11,0	8,0	13,0	10,8
Alemanha	42,0	5,0	4,6	8,2	7,2
Holanda	37,0	-2,0	6,1	14,1	11,9
Países descentralizados					
França	28,0	6,0	10,9	9,7	7,1
Irlanda	51,0	7,0	-	15,6	9,7
Itália	45,0	6,0	16,2	9,7	3,5
Espanha	-	-	-	21,1	18,6
Suíça	35,0	4,0	4,2	1,1	1,1
Reino Unido	52,0	1,0	12,9	11,2	9,0
Canadá	37,0	5,0	9,0	11,2	5,7
Japão	29,0	-6,0	7,3	2,7	1,4
EUA	18,0	-13,0	8,1	7,4	2,6

Fonte: Pohjola, M. 1988. Corporatism and wage bargaining. Wider/UNU, 1988. mimeogr. e Therborn, G. (1986).

Tabela 2
Outros indicadores de *performance* macroeconômica

	Emprego (%)	Desemprego Mudança 1973-84	Mudança 1973-84 (%)		
			PIB	PIB <i>per capita</i>	Rendimento na manufatura
EUA	3,3	2,6	27,0	5,0	4,0
Reino Unido	-6,5	13,0	15,0	16,0	19,0
Japão	-0,1	2,7	46,0	32,0	39,0
Alemanha	-8,7	7,8	22,0	27,0	18,0
França	-6,4	7,1	25,0	25,0	32,0
Itália	-2,2	4,0	23,0	13,0	25,0
Canadá	1,2	5,7	33,0	6,0	9,0
Áustria	-5,1	2,7	28,0	18,0	30,0
Bélgica	-6,7	11,3	20,0	22,0	33,0
Dinamarca	-1,7	6,8	23,0	17,0	20,0
Finlândia	3,4	3,8	33,0	19,0	16,0
Holanda	-4,6	1,8	17,0	9,0	12,0
Noruega	7,5	1,5	46,0	24,0	19,0
Espanha	-16,2	17,6	24,0	43,0	61,0
Suécia	4,2	0,3	21,0	10,0	0,0

Fonte: Freeman (1988).

Tabela 3
Média de dispersão dos rendimentos na indústria

	Nações Unidas		OIT	
	1973	1983	1975	1984
<i>Alta e crescendo:</i>				
EUA	23,0	28,0	25,0	26,0
Japão	25,0	26,0	24,0	25,0
Canadá	21,0	25,0	24,0	26,0
Áustria	21,0	27,0	21,0	22,0
<i>Crescendo:</i>				
Reino Unido	20,0	27,0	-	17,0
Noruega	19,0	25,0	10,0	12,0
<i>Moderado e estável:</i>				
Bélgica	25,0	24,0	19,0	15,0
Alemanha	19,0	20,0	14,0	14,0
Holanda	-	-	13,0	19,0
<i>Caindo:</i>				
Itália	32,0	19,0	19,0	10,0
França	-	-	13,0	13,0
<i>Baixa:</i>				
Dinamarca	15,0	14,0	12,0	12,0
Suécia	12,0	13,0	9,0	9,0
Finlândia	17,0	15,0	14,0	14,0

Fonte: Freeman (1988).

Tabela 4
Níveis e mudanças na densidade sindical

Países com	Nível			Mudança	
	1970	1979	1984/5	1979-79	1979-85
Crescimento acelerado de densidade					
Dinamarca	66,0	86,0	98,0	+20,0	+12,0
Finlândia	56,0	84,0	85,0	+28,0	+ 1,0
Bélgica	79,0	89,0	95,0	+10,0	+ 6,0
Crescimento moderado					
Itália	39,0	51,0	45,0	+12,0	-8,0
Alemanha	37,0	42,0	42,0	+ 5,0	0,0
França	22,0	28,0	28,0	+ 6,0	0,0
Canadá	32,0	36,0	37,0	+ 4,0	+ 1,0
Crescimento estável ou declinante					
Noruega	59,0	60,0	61,0	+ 1,0	+ 1,0
Reino Unido	51,0	58,0	52,0	+ 7,0	- 6,0
Áustria	64,0	59,0	61,0	-5,0	+ 2,0
Japão	35,0	32,0	29,0	-3,0	-3,0
EUA	31,0	25,0	18,0	-6,0	-7,0

Fonte: Freeman (1988).

Tabela 5
Participação dos salários no valor adicionado
(Setor manufatureiro, 1961-81 (%))

	1961	1969	1975	1979	1981
Bélgica	58,3	60,6	77,0	75,7	76,9
Canadá	67,3	68,5	69,2	65,8	-
Dinamarca	68,6	72,2	74,5	76,5	74,5
França	65,9	65,8	74,1	74,6	75,9
Alemanha	52,6	52,6	60,5	59,2	63,3
Japão	39,6	40,3	53,8	49,8	-
Reino Unido	69,9	71,0	80,2	70,7	82,8
EUA	70,5	71,0	71,6	73,8	75,6

Fonte: Bruno & Sachs (1985).

Tabela 6
Custo do trabalho e desemprego

Desemprego em 1983	Custo unitário do trabalho em 1983 (1970 = 100)	
	Em moeda local	Em moeda comum
<i>Elevado</i>		
Bélgica	189	74
Holanda	179	93
Inglaterra	471	126
Canadá	275	105
Dinamarca	264	86
<i>Médio</i>		
Itália	615	103
EUA	203	81
França	336	100
Alemanha	183	109
Finlândia	392	121
<i>Baixo</i>		
Austria	205	115
Suécia	294	78
Noruega	325	131
Japão	173	114

Fonte: Therborn (1986).

Tabela 7
Lucros e desemprego

Desemprego em 1982	Lucro operacional/ valor adicionado	<i>Trend</i> 1960-82
<i>Alto</i>		
Bélgica	41,4	-1,5
Holanda	41,2	-
Inglaterra	34,7	0,1
Canadá	36,0	-0,1
Média	38,3	-0,5
<i>Médio</i>		
Itália	48,3	-0,6
EUA	27,6	-0,6
França	39,9	-1,7
Alemanha	38,0	-0,7
Finlândia	32,5	-1,0
Média	37,3	-0,9
<i>Baixo</i>		
Suécia	30,4	-1,0
Noruega	47,1	0,3
Japão	38,6	-2,6
Média	38,8	-1,1

Fonte: Therborn (1986).

Tabela 8
Taxa de crescimento da produtividade (1961-82)
(%)

País	1960-81	1973-75	1975-79	1979-81
Áustria	5,0	1,6	3,1	1,5
Bélgica	4,1	1,3	2,9	1,7
Canadá	5,4	-0,6	0,1	-0,5
Dinamarca	3,1	0,4	0,5	1,1
Finlândia	4,7	0,6	3,5	1,2
França	4,9	1,9	3,4	1,0
Alemanha	4,3	1,7	3,7	0,9
Itália	5,5	-1,0	3,0	1,0
Japão	8,4	1,0	3,9	2,8
Holanda	4,2	1,7	2,2	-1,2
Noruega	-	3,1	2,6	0,8
Espanha	6,4	4,0	3,8	4,3
Suécia	3,5	0,9	0,5	0,1
Suíça	3,1	-0,1	1,4	1,7
Reino Unido	2,8	-0,8	2,5	0,8
EUA	2,1	-1,1	0,8	0,2

Fonte: Bruno & Sachs (1985).

Tabela 9
Duração do desemprego
Proporção de desempregados há mais de 12 meses sobre total de desempregados

Bélgica	62,8
Holanda	43,7
Inglaterra	36,2
Canadá	9,5
EUA	13,3
França	42,6
Alemanha	28,5
Finlândia	14,6
Áustria	9,0
Suécia	10,1
Noruega	7,0
Japão	14,3

Fonte: Therborn (1986).