

seu orçamento havia crescido em CAN\$ 250 milhões para 1983. Além disso, algumas mudanças foram processadas para torná-lo acessível aos empregados permanentemente expostos a demissões. Essas mudanças também incluíram um dispositivo que passou a beneficiar os empregados que passavam por um regime de demissão temporária.

O governo federal investiu CAN\$ 15 milhões em projetos privados para avaliar a divisão de trabalho no caso de perda permanente de emprego. O período da divisão de trabalho que normalmente vai de 6 a 26

empregadores tem sido favorável.

Uma pesquisa feita entre 350 empregadores participantes do programa indicou que 80% o consideraram benéfico e 83% estariam aptos a fazer parte dele novamente. Uma minoria reclamou dos custos extras em comparação com as demissões. O desejo de manter a mão-de-obra especializada, o apoio dado pelos sindicatos e diretorias e a possível economia nos custos foram os fatores que mais encorajaram as companhias a participarem do programa. Os fatores negativos foram os custos administrativos e os

lho teve outro aspecto positivo. Metade dos empregadores tiraram vantagem deste período para adotarem novas políticas de *marketing* e métodos de vendas e, alguns deles, melhoraram seus equipamentos ou seus modelos de produção.

Já os empregados que participam do programa estão satisfeitos porque são capazes de manter seus empregos e receber um salário maior do que teriam se vivessem do seguro-desemprego. Cerca de 80% dos trabalhadores consideraram o programa extremamente benéfico. Considerando-se apenas aqueles que teriam sido dispensados, a taxa seria de 96%. Destes, 90% estariam preparados para tomar parte outra vez do programa. Ainda na pesquisa, os empregados revelaram que a divisão de trabalho lhes permitiu evitar alguns problemas emocionais e familiares como consequência do desemprego.

Divisão do Trabalho

um futuro brilhante

semanas seria, neste caso, entendido para 50 semanas para dar aos empregados tempo suficiente para novos treinamentos e procura de novo trabalho. O custo coletivo ou individual de treinamento é pago pelo orçamento alocado anualmente ao *National Training Program* de CAN\$ 1 bilhão. As companhias que mantêm acordos de treinamento feitos sob este programa são reembolsadas quase que integralmente.

O PROGRAMA UM ANO DEPOIS ● O relatório *Working Sharing: A Perspective* dá uma avaliação do programa após sua implantação e no contexto de demissões temporárias. Este mostra que mesmo durante um período de grande recessão econômica foi possível evitar demissões, e a reação tanto de empregados quanto de

elevados gastos com benefícios adicionais.

Os pontos de vista dos empregadores divergem sobre a influência do programa sobre a produtividade. Em alguns casos, resultou num declínio porque interrompeu o ritmo de trabalho e criou uma atmosfera de feriado ou porque foi necessário parar e reiniciar o funcionamento da maquinaria com mais frequência. Entretanto, a maioria dos empregadores atribuiu à divisão do trabalho um efeito positivo na moral, eliminando o medo e a insegurança, além de ajudar a reduzir a falta ao trabalho. Isto porque, na visão dos empregadores, os funcionários tiveram mais tempo livre para cuidar de seus assuntos particulares sem interromper o serviço.

Como foi indicado no relatório acima, a divisão do traba-

PERSPECTIVAS FUTURAS

● Durante a próxima década, companhias canadenses experimentarão novos processos tecnológicos, bem como mudanças que repercutirão no treinamento requerido entre seus empregados. A divisão do trabalho possibilitará esta transição de uma forma mais fácil e evitar demissões, permitindo aos trabalhadores combinar suas profissões com programas de treinamento que os ajudarão a melhorar seus desempenhos ou, até mesmo, adquirir e ampliar os conhecimentos. Finalmente, este programa parece encaixar-se bem na solução dos problemas do mercado de trabalho na sociedade pós-industrial, na qual muito do trabalho humano será substituído por máquinas.

Pelo que apresentou até agora, o programa mostrou-se eficiente. Nas palavras de um operário da Northland Truck, que conseguiu evitar sua dispensa: "Mesmo do meu ponto de vista o programa é válido. Tive que cortar meu orçamento, mas foi melhor do que ver a companhia ir à falência. A idéia do governo federal sobre este programa é muito boa. Ajudou muita gente a manter seus empregos."

Prisca Nicolas