

SOIFER, R.J. (1997), "Reestructuración industrial, remuneraciones fijas y variables y estructura de costos en Argentina en los años 1990: experiencias sectoriales e implicaciones para el mercado de trabajo", *Estudios de trabajo*, 13: 63-90.

WAINERMAN, C. (1979), "Educación, familia y participación económica en la Argentina", *Desarrollo Económico*, 72: 511-537.

WAINERMAN, C. (1995), "Las mujeres y el trabajo en la Argentina", *Sociedad*, 6: 149-165.

WALDER, A.G. (1996), "Markets and Inequality in Transitional Economies: Toward Testable Theories", *American Journal of Sociology*, 101, 4: 1060-1073.

ZHOU, X., N. M. TUMA, y P. MOEN (1997), "Institutional Change and Job-Shifts Patterns in Urban China, 1949 to 1994", *American Sociological Review*, 62: 339-365.

Resumen

24

El artículo analiza los cambios en los patrones de ocupación-desocupación en el área metropolitana de Buenos Aires entre mayo de 1991 y abril de 1996. Los datos provienen de las dos ondas de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC. La primera ofrece un cuadro de la situación previa a la implementación del programa de desestatización de la economía. La segunda muestra su impacto sobre el mercado de trabajo.

En conclusión, se señala que los datos llevan a inferir que los cambios han sido inducidos por la transformación de la demanda laboral asociada al proceso de marketización y globalización de la economía argentina.

Abstract

This article analyzes changes in the patterns of employment-unemployment in the Metropolitan Area of Buenos Aires between May 1991 and April 1996. Data come from two Permanent Household Surveys carried out by INDEC, while data from the first survey (1991) pictures the labor market situation previous to the implementation of the destatization program, data from the second (1996) shows the impact of this program.

In conclusion, data shows that changes in the labor market were induced by the transformation of the labor demand associated to the process of marketization and globalization of the Argentine economy.

Anthony Winson y Belinda Leach

Bajando la "globalización" a tierra: reestructuración y trabajo en comunidades rurales

25

Las fuerzas del capitalismo contemporáneo están alterando radicalmente la estructura de la empresa, la organización del trabajo, la calidad de vida dentro y fuera del trabajo, así como el rol del Estado canadiense en relación con estas cuestiones. El estudio que aquí se presenta apunta a ampliar nuestro conocimiento de esta transformación a través de la investigación empírica, en particular la investigación situada en el marco de una *comunidad rural*. Este contexto es *terra incognita* para la ciencia social canadiense.

Ubicamos nuestro estudio en el amplio debate sobre las repercusiones de la reestructuración económica sobre la fuerza de trabajo y, en último análisis, sobre la sociedad en general. Examinaremos tres casos de reestructuración económica en comunidades rurales del sur de la provincia de Ontario. El estudio, realizado con personas que habían trabajado en plantas ya cerradas, destaca ciertas consecuencias comunes y preocupantes de los procesos de reestructuración, que hemos interpretado a la luz del debate teórico sobre la dirección futura del capitalismo contemporáneo canadiense.

El debate "desindustrialización versus renovación"

El hecho de que el capitalismo contemporáneo ha sufrido un cam-

Universidad de Guelph, Canadá.

Traducción de Alicia Calvo.

bio sustancial y profundo desde los años sesenta es un punto en el que tanto la derecha como la izquierda están de acuerdo, al menos en el contexto canadiense¹. Sin embargo, el consenso termina cuando se trata de la evaluación de las *consecuencias* de este proceso y de las respuestas políticas necesarias para sobrevivir y prosperar en este nuevo marco económico. Aquí reside el verdadero debate. El siguiente pasaje ilustra tanto la unanimidad como el disenso básico que hay sobre estas cuestiones.

[Estamos en] una sociedad en la que las empresas han sido fusionadas, adquiridas, reducidas, desindustrializadas, multinacionalizadas, automatizadas, centralizadas y reestructuradas. En este proceso el rico se hizo más rico, el pobre más pobre, y la vida de la clase media, más y más precaria (Bluestone y Harrison, 1988: 22).

La primera parte de esta afirmación no suscitaría mayor polémica entre los neoconservadores canadienses. Es la última, que sintetiza el punto de vista del autor sobre los *resultados* de este proceso económico, la que provoca cuestionamientos acalorados.

Pocos estudios sobre la reestructuración del capitalismo contemporáneo han logrado relacionar exitosamente los desarrollos macroeconómicos con un cuidadoso análisis empírico de su impacto sobre los diferentes niveles de la estructura de empleo y la calidad del trabajo. Entre los primeros y más abarcativos intentos se encuentran los muy conocidos estudios llevados a cabo por Barry Bluestone y Bennett Harrison (1982; 1988) en los Estados Unidos.

En el nivel macroeconómico, Bluestone y Harrison documentaron cuidadosamente la poderosa ola de migración de capitales de empresas industriales norteamericanas hacia países extranjeros menos caros, provocada por la tan discutida crisis de rentabilidad que tuvo lugar alrededor de la década de 1960 (1982: 148; véase también Marchak, 1991; Warnock, 1988). Con esta nueva etapa de la globalización de las corporaciones americanas, las compañías fueron reemplazando la manufactura nacional por la extranjera (Bluestone y Harrison, 1988: 28). Los autores sostienen que la mayor dependencia de la industria manufacturera extranjera, el outsourcing (subcontratación) de industrias de otros países para la fabricación de componentes, la introducción de convenios de co-producción con firmas extranjeras, y la entrega de licencias tecnológicas a competidores externos, han provocado "el vaciamiento" de la industria americana (29).

¹ Es interesante que en Canadá, prominentes portavoces del neoconservadorismo hayan afirmado en general que la globalización de nuestra economía implica, para este país, una "transformación dramática, inmutable e irreversible", para utilizar la frase de una bien conocida personalidad neoconservadora (Francis, 1939: 9). Aquí, la motivación de la derecha ha sido la necesidad que han percibido de convencer a los canadienses de que los cambios en el capitalismo son reales y que, si queremos adaptarnos a ellos, la "actualización" (léase *downsizing*) del Estado de bienestar social es absolutamente necesaria.

La tesis de "desindustrialización" de Bluestone y Harrison y otros encendió un agudo y vigoroso

debate en los Estados Unidos a principios de la década del 1980,² que se hizo eco de las fuertes repercusiones producidas por los cierres masivos de plantas y relocalizaciones de empresas, que afectaron un estado tras otro en el corazón de la vieja área industrial del noreste y el centro oeste de los Estados Unidos. (Véase Perrucci *et al.*, 1988: 38; "Singing..." 1986).

Irónicamente, a pesar de la calma *relativa* en el sector manufacturero canadiense durante este período, los académicos canadienses de economía política se habían anticipado a sus colegas norteamericanos en la discusión del fenómeno de la desindustrialización. Las agudas críticas al "dependiente" desarrollo canadiense que surgieron en los círculos más contestatarios de las Ciencias Sociales canadiense —trabajo que se cristalizó en el nivel político en las intervenciones en la división Ontario Waffle del Nuevo Partido Democrático (NPD)— plantearon la amenaza de la posible desindustrialización a comienzos de la década de 1970.

Esta literatura canadiense exploraba la significación de la aparente hegemonía del sector primario o de materias primas (*staples*) en la clase capitalista del Canadá y la debilidad manifiesta del sector manufacturero del país.³ Se consideraba que el alto grado de control de los Estados Unidos sobre el sector manufacturero canadiense a través del establecimiento de sucursales estaba vinculado con serias debilidades estructurales, tales como el muy bajo nivel de actividad de investigación y desarrollo del Canadá y la de-

² Este debate involucró a académicos de la izquierda liberal y a personajes progresistas clave de la política y del trabajo pertenecientes al Partido Demócrata, muchos de los cuales tendían a la conformación y promoción de alguna forma de política industrial para los Estados Unidos. Esto, a su vez, provocó un contraataque de parte de una amplia variedad de escritores asociados con los centros de pensamiento conservadores, así como de académicos del ala derecha que se oponían a las estrategias intervencionistas y estaban a favor de la primacía de los mercados "libres" como estímulos del crecimiento económico. Al atacar la noción de desindustrialización, los economistas conservadores argumentaban que los cambios no eran más que el resultado predecible del ciclo normal de los negocios (véase "Do we need...", 1985).

³ Como James Laxer hacía notar en 1973, el Canadá era, en esa época, el mayor importador mundial de bienes manufacturados, importando \$463 per capita al año en 1969, en comparación con los \$239, \$116 y \$41 per capita importados por el Mercado Común Europeo, los Estados Unidos y el Japón, respectivamente. Sólo Grecia e Irlanda se destacaban por tener una menor proporción de su fuerza de trabajo en el sector manufacturero (1973: 129 - 130).

Sin embargo, el éxodo serio de sucursales no se materializaría en Canadá sino quince años después, a principios de 1989, y tras haberse

firmado el Tratado de Libre Comercio (TLC). El grado de amenaza de un proceso de desindustrialización sufrido por la manufactura canadiense en este período temprano fue vinculado más bien a la importación de productos industriales provenientes de regiones del Tercer Mundo que pagan salarios bajos, que afectó considerablemente a las industrias de *propiedad canadiense* como la de la indumentaria y la textil (Mahon, 1984).

Parecería haber un creciente consenso sobre el hecho de que ciertos cambios en la sociedad canadiense en la década de 1980, tomados en conjunto, provocan un salto *cualitativo* en la forma en la estructuración de la economía. Este desplazamiento hacia el "neocapitalismo"⁴ o "capitalismo global" (Ross y Trachte, 1990) implica pasar de la lógica de acumulación del modelo fordista⁵ a un tipo de régimen posfordista de acumulación que todavía falta definir bien. En el nivel *macro*, este nuevo modelo de acumulación está centrado en las instituciones financieras transnacionales y en la formación de espacios económicos continentales en América del Norte, Europa, y Asia (Friedmann, 1993: 371). En el nivel más *micro*, el de la empresa capitalista, este modelo implica una gran cantidad de cambios que han modificado dramáticamente la *estructura de empleo* y la calidad de vida de trabajo en nuestra economía. Este tema será tratado más adelante.

28 Los canadienses no podían esperar salir indemnes de las presiones provenientes del capital internacional, sobre todo teniendo en cuenta la aplastante presencia de filiales de las empresas multinacionales en la economía canadiense. En realidad, incluso en los Estados Unidos, las plantas pertenecientes a firmas internacionales se vieron mucho más afectadas por la reestructuración económica que las de empresas locales independientes (Howland, 1988: 153). Sin embargo, el Tratado de Libre Comercio representa una estrategia particular para adaptarse a los continuos cambios en el entorno económico global. Aunque han pasado varios años desde la firma de este convenio, todavía estamos analizando y debatiendo sus consecuencias.

Una forma de interpretar el Tratado de Libre Comercio es afirmar que constituye un *vehículo* para organizar *de una manera específica* la respuesta

corporativa canadiense a las presiones derivadas de la economía global. Esta manera respondía, en general, a los intereses de los sectores más poderosos de la clase capitalista canadiense, particularmente financieros y productores de materia prima, y a los de los propietarios extranjeros de gran parte de nuestro sector manufacturero.

⁴ Este es un término recientemente acuñado por el Partido Socialista Francés en su esfuerzo por poner en palabras esta realidad cambiante (Steele, 1994: 12).

⁵ La esencia del fordismo, como destaca Mahon, "estaba basada en la producción en masa de bienes estandarizados por parte de trabajadores semicalificados que utilizaban intensivamente el equipamiento. Los mercados de masa para los que dichos bienes estaban destinados, a su vez, estaban sostenidos por la negociación colectiva y el estado de bienestar keynesiano". (1993: 7).

El T.L.C. dio forma al proceso de reestructuración en Canadá en dos importantes dimensiones, resumidas por Jackson de la siguiente manera:

Eliminó totalmente cualquier preocupación de la clase empresaria acerca de algún tipo de "discriminación" por parte del gobierno canadiense luego del traslado a los Estados Unidos. El núcleo del T.L.C. es la promesa de un "tratamiento como nacional" a las empresas que se establecieran en los Estados Unidos y la supresión sistemática de toda política pública que favoreciera a las compañías localizadas en Canadá. [Además,] el T.L.C. impidió que el Gobierno canadiense implementara políticas que de otra manera se hubiesen puesto en práctica con el objeto de paliar la dimensión y severidad casi sin precedentes de esta crisis (1993: 113).

Más importante aún que la eliminación de barreras comerciales arancelarias y para-arancelarias, es el hecho de que, en aquel entonces, el T.L.C., y más recientemente, el Tratado de Libre Comercio Norte Americano (N.A.F.T.A.) han cambiado las "reglas de juego" en cuanto a la forma en que el gobierno y el comercio interactúan para construir la economía.

Existe evidencia contundente de que la combinación del Tratado de Libre Comercio con la política monetaria que mantuvo al dólar canadiense a niveles artificialmente altos⁶ produjo el cierre masivo de plantas comerciales en el área industrial de Canadá. Los datos publicados, compilados por el Congreso Laborista canadiense, indican la magnitud de la destrucción de puestos de trabajo que ocurrió *antes* de que comenzara la fuerte caída del ciclo económico, en 1990 (véase Barlow, 1990: Apéndice). El cierre de más de cuatrocientas plantas, entre fines de 1988⁷ y junio de 1990, afectó indiscriminadamente a pequeñas, medianas y grandes empresas manufactureras. Más aún, los datos compilados por el Centro Canadiense de Alternativas Políticas (Canadian Centre for Policy Alternatives), demuestran que el cierre de más de 100 plantas manufactureras de la provincia de Ontario hasta junio de 1992, implicó la relocalización de la producción fuera de Canadá, principalmente en los Estados Unidos y, en menor medida, en México (Healey, 1993: 287-294). Este hecho refuerza el argumento de que muchos de estos cierres tomados en conjunto constituyen cambios estructurales más o menos permanentes y no simples cierres temporarios que se revertirían con una recuperación del ciclo económico.

La dimensión humana de la reestructuración

¿Cuál fue, entonces, el impacto de este tipo de cambio económico en los ingresos, la estructura del trabajo, y otras cuestiones concomitantes? Con respecto a estas *dimen-*

⁶ Entre finales de 1985 y 1991, el valor de la moneda canadiense en términos de dólares norteamericanos se elevó de la banda de 72 centavos a la de 86-87 centavos, un incremento de más del 15 por ciento. Como destaca Laurie, esto "equivale a eliminar un arancel promedio del 15% en todas las importaciones y colocar un 15% de impuesto a todas las exportaciones". (1993: 295).

⁷ Por ejemplo, luego de la victoria del Partido Conservador Progresista, favorable al libre comercio, en las elecciones federales de noviembre, cuando quedó evidenciado que el T.L.C. era un "trato hecho".

siones humanas del proceso de reestructuración, retornaremos a la tesis de Bluestone y Harrison sobre lo ocurrido en la economía norteamericana. Básicamente, en un esfuerzo para adaptarse a las variadas presiones competitivas y restaurar el anterior nivel de rentabilidad, a fines de la década de 1970, las firmas estadounidenses elaboraron una serie de estrategias que están, en gran medida, destinadas a incrementar la "flexibilidad laboral" – eufemismo por "reducir los costos salariales". Estas estrategias incluyen: a) una incesante presión para obtener concesiones de los trabajadores sindicalizados en materia de reducción de salarios y beneficios adicionales; b) la introducción de una estructura salarial de dos sectores según la cual los trabajadores nuevos reciben un salario menor que los antiguos por realizar básicamente la misma tarea y continúan con bajas remuneraciones mucho más tiempo que antes; c) la promoción del empleo de tiempo parcial flexible, que incluye el ingreso a la firma de una creciente ola de trabajadores temporarios o *part-time* y/o el crecimiento de las subcontrataciones, en las que otro empleador aporta los trabajadores que, en general no están sindicalizados y reciben salarios más bajos; y d) la promoción de la estrategia de "evitar al sindicato", según la cual las empresas tercerizan la producción hacia firmas no sindicalizadas del país o el extranjero, al tiempo que achican o cierran establecimientos afiliados.

30

Bluestone y Harrison destacan el hecho de que, mientras que durante los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial uno de cada tres trabajadores estaba representado por un sindicato independiente, se estimaba que para 1990 solamente uno de cada seis estaría sindicalizado (1988: 49). Para resumir las consecuencias de estos procesos, los autores apuntan que

En total, casi 4 de cada 5 trabajadores desplazados de la industria manufacturera se encontraron cayendo barranca abajo, hacia la desocupación, la exclusión definitiva de la fuerza de trabajo, o los salarios bajos. Para que estos asalariados pudieran continuar manteniendo un estilo de vida de clase media, dos o más miembros de su familia tuvieron que trabajar (64).

La crítica conservadora a estos argumentos se centró en la emergente economía de los servicios y en la industria electrónica de alta tecnología. Los que planteaban la tesis de la "desindustrialización" fueron criticados por ignorar la dimensión dinámica del capitalismo en estos nuevos sectores, que estimuló la creación de un gran número de empleos en la década de 1980. El crecimiento del empleo prueba la naturaleza dinámica de las economías de mercado "abiertas". Y aunque algunos críticos no niegan los aspectos dolorosos de la transición hacia una "sociedad informatizada", sostienen que son sólo de corto plazo y que son un mal necesario si quere-

mos lograr el dinamismo que nos llevará –a largo plazo– al aumento de los niveles de vida.⁸ Como dijo un crítico:

¹ Las intervenciones de Charles Schulze y Robert Lawrence han tenido particular influencia. Véase *Harpers* (1985) y *Rodwin* (1989).

Muchos empleos de este país se destruyeron porque se crearon otros; muchos puestos desaparecieron simplemente porque los trabajadores prefirieron empleos distintos y mejores. (...) La interdependencia entre la creación y la destrucción de empleo es tan completa que podríamos considerar la tasa de eliminación de puestos de trabajo como signo de vitalidad económica en vez de tomarla como signo de decaimiento de la economía (Mckenzie, 1985: 64).

Sin embargo, los críticos de la emergente "economía de servicios" señalaron la perturbadora evidencia de lo que ha sido llamado de manera imprecisa la economía del "reloj de arena" (*the hour-glass economy*) debido al encogimiento de la capa media, compuesta por empleados administrativos y obreros sindicalizados (Bluestone y Harrison, 1988:70). Drache sostuvo que, en el contexto canadiense,

A pesar de que hay empleos mejor pagados en algunas pocas áreas de servicios, la economía de servicios tiene, esencialmente, bajos salarios. Esta es la principal razón por la cual el crecimiento del empleo ha cambiado completamente la forma de la pirámide salarial atravesando la economía entera (1991: 262).

Hay interesantes estudios realizados en los Estados Unidos que indican que esto se verifica incluso en las áreas metropolitanas, donde predominan las empresas de tecnología de punta y las firmas de servicios financieros. Aquí, el surgimiento de una elite técnica y financiera produjo una multitud de empleos de bajos salarios que prestan servicios a esta nueva economía, ocupados por una desproporcionada mayoría de mujeres, minorías visibles e inmigrantes recientes (Ross y Trachte, 1991; Bluestone y Harrison, 1988).

31

La evidencia empírica que sostiene estos argumentos es particularmente rica en los Estados Unidos (véase Bluestone y Harrison, 1982; 1988; Noyelle, 1987; Rodwin, 1989; Ross y Trachte, 1990). Si bien en Canadá esta evidencia no es tan abundante, algunos estudios importantes han señalado el surgimiento de este patrón. Al igual que en muchas otras economías desarrolladas, se ha acelerado el viraje de la estructura de empleo hacia la ocupación en el sector servicios y en la actualidad se encuentra bastante avanzado. Mientras que el sector "productor de bienes" –industria primaria (agricultura, pesca, industria forestal y minería) y manufacturera– explicaba alrededor de un 40% del empleo en 1967, en 1988 se había reducido al 29%. La declinación en el sector primario ha sido particularmente marcada en Canadá (de un 10,6% al 6%). En 1988, el empleo en el sector de servicios explicaba más del 70% de los puestos de trabajo en Canadá y casi un 90% del crecimiento del empleo en este país desde 1967 (Economic Council of Canada, 1990: 4-5).

¿Cuáles son, entonces, las características esenciales de esta nueva economía que ha ido reemplazando a la basada en la industria y manufactura? Es evidente que el crecimiento del sector de servicios ha contribuido al fenómeno de "desplazamiento ocupacional" al que nos referimos anteriormen-

te. El crecimiento de formas de trabajo "atípicas", como las que no son de jornada completa o no duran todo el año, se ha incrementado notablemente. El trabajo *part-time* ha ascendido de un 4% del total del empleo a un 15% en la década de 1980, y contribuyó aproximadamente con un 30% del crecimiento total del empleo en Canadá entre 1975 y 1988 (11; véase también Yalnizyan *et al.*, 1994: 27-30). Otras formas de empleo no tradicionales, que incluyen ocupaciones de corta duración, trabajo por cuenta propia y empleos en agencias de personal temporario, también han experimentado un incremento sustancial en la década de 1980. Estos puestos se caracterizan por no estar sindicalizados y por tener menores probabilidades de contar con beneficios adicionales. Los salarios también son más bajos que los de los empleos de tiempo completo y duración anual.

El análisis sectorial de las tendencias del empleo indica que los puestos que acabamos de mencionar están particularmente concentrados en los "servicios tradicionales" (más del 40% de estos empleos son atípicos), pero que también prevalecen en las más "dinámicas" industrias de servicio. (Economic Council of Canada, 1990, Tabla 7). Por supuesto, en estas áreas tuvo lugar el mayor incremento de empleos en el Canadá, y es allí donde muchos de los ex-empleados de la reestructurada industria manufacturera deberán buscar trabajo.⁹

32

Sin embargo hay que destacar que, al igual que en los Estados Unidos, estas diferentes clases de empleos "atípicos" también crecieron en las industrias del sector primario y secundario, en las que, para 1986, representaban más del 20% del empleo (*ibid.*). Volveremos sobre este tema más adelante.

¿Qué impacto económico de más largo plazo tiene este cambio estructural? ¿Contribuyó al crecimiento de una "economía de reloj de arena", con reducción de la capa media del empleo y la consecuente polarización de los ingresos, tal como se ha argumentado convincentemente en los Estados Unidos? Un importante informe de investigación, basado en datos de la oficina de estadística del Canadá para el período 1967-1986, mostró que, en realidad, hubo una definida disminución del estrato medio de asalariados y que, de esta "porción media declinante", casi tres quintos fueron redistribuidos hacia niveles inferiores. (Economic Council of Canada 1991: 142). Esto dio como resultado, ya en 1986, un aumento de la desigualdad del ingreso en Canadá, en comparación con 1967. Nuevos trabajos han corroborado esta creciente desigualdad (véase Morrissette *et al.*, 1993). El estudio realizado por Yalnizyan *et al.* (1994: 21) indica que esta tendencia incluso se ha acelerado en los últimos años. Dichos autores también presentan datos que indican fuertes cambios en

⁹ De acuerdo con el Economic Council of Canada, en 1986 "más del 40% de los que pierden su empleo en la industria productora de bienes encuentran su próxima ocupación en los servicios" (1990: 6).

los ingresos de mercado de las familias canadienses en el período de 1972-1991. Para 1991, las más ricas familias canadienses con hijos habían incrementado en un 14% su participación en los ingresos, mientras que la participación del 10% de familias más pobres había disminuido en un 47% desde 1973. También indican que sólo los aportes del gobierno a estas últimas, evitaron una "caída libre en la miseria"(24).¹⁰

Algunos consideran que este aumento relativo de los empleos ubicados en la base de la distribución del ingreso es, fundamentalmente, resultado de la declinación de los ingresos relativos de los jóvenes, declinación evidente en todos los sectores económicos, incluyendo el primario y secundario (Picot *et al.*, 1990:24; Morrissette *et al.*, 1993:20-21). También se ha sostenido que en Canadá hay evidencia contundente de que se ha producido una creciente polarización de horas trabajadas, especialmente entre los trabajadores de sexo masculino, que causó la mayor parte del aumento de la desigualdad del ingreso en la década de 1980 (Morrissette, 1993: 22). Esto probablemente se debió al pasaje del trabajo de tiempo completo al de tiempo parcial, pero especialmente al hecho de que los trabajadores *full-time* han tenido que trabajar más horas.¹¹

Aunque es aún demasiado temprano para decir con certeza que estos cambios son algo más que un fenómeno cíclico (que, por lo tanto, podría revertirse pronto), al menos, un estudio muy conocido ha sostenido que "la fuerte influencia de la polarización sugiere que los cambios que están ocurriendo en el lugar de trabajo y en las industrias son *fundamentales y sistémicos*" (Economic Council of Canada, 1990: 15; las bastardillas son nuestras).

Si la naturaleza del *empleo* muestra signos definitivos de cambio, ¿cómo han cambiado entonces las características del *desempleo*? Si bien no hay total unanimidad con respecto a este tema (véase Picot y Pyper, 1993: 34-35), hay en Canadá fuertes evidencias de un incremento sustancial y preocupante de la proporción de individuos que están de-

¹⁰ Podríamos preguntarnos si este cambio sectorial hacia los empleos en las industrias de servicios es la causa de la creciente desigualdad en los ingresos. Si bien es indudablemente un factor relevante, hay claras evidencias de que hubo un cambio en la estructura de empleo en todos los sectores de la economía, incluso en áreas que antes estaban dominadas por el empleo sindicalizado, estable y relativamente bien pago (Economic Council of Canada, 1991: 153; Picot *et al.* 1990: 23-24). También podríamos preguntarnos si este cambio en la estructura de empleo, particularmente el crecimiento del empleo de baja remuneración, es simplemente la consecuencia necesaria de cambios demográficos tales como el flujo de ingreso de asalariados más jóvenes en la economía, y el incremento de la mano de obra femenina. Sin embargo, estudios más recientes han demostrado que esas variables demográficas explican pocos de los cambios observados en el período actual, a partir de 1980, por ejemplo (véase Picot *et al.*, 1990: 13-15; Economic Council of Canada, 1991: 150-152).

¹¹ Los datos son menos contundentes para las mujeres, según Morrissette *et al.* En este caso, queda claro algún aumento de la desigualdad del ingreso para las mujeres con empleos de tiempo completo, igual que para los hombres. Sin embargo, las mujeres que trabajan tiempo parcial vieron aumentar considerablemente sus jornadas, reduciendo en cierta medida las desigualdades entre las asalariadas de tiempo completo y tiempo parcial (1993: 19).

empleados durante mucho tiempo.¹² En efecto, en 1989, incluso después de siete años de "recuperación", la incidencia del desempleo de larga duración fue el 100% mayor que el nivel de 1980 (Gera, 1991: 99). Además, existen evidencias del desarrollo de marcadas *diferencias interregionales* en la duración de la desocupación en la reciente recesión. La duración del desempleo de trabajadores despedidos ha aumentado en Ontario el 100% a principios de la década de 1990 en comparación con el 25% de aumento ocurrido en el resto de Canadá (Corak, 1993: 2).

A los trabajadores de más edad les fue considerablemente peor que antes con respecto a la duración del desempleo (Corak, 1993: 12). De hecho, la brecha entre la incidencia de la reinserción de la gente joven y la de aquellos de más de 45 años ha aumentado sustancialmente desde finales de la década de 1970 (Gera, 1991: Tabla 8-7).

El desempleo de larga duración impone considerables costos sociales y privados. Para la sociedad, su presencia en número significativo conduce a la marginación de un segmento de la fuerza de trabajo y, por lo tanto, a mayores costos en seguros de desempleo y en otros programas sociales. Para el individuo, implica la erosión de su calificación, limita las perspectivas de un nuevo empleo y, por último, deteriora su moral (OCDE, citado en Gera, 1991: 103).

Finalmente, es necesario señalar que casi todos los estudios sobre la reestructuración y los cambios en el empleo se concentraron en información de nivel nacional, o, en unos pocos casos, en información sobre áreas metropolitanas. Se ha escrito relativamente poco acerca de las posibles diferencias entre zonas urbanas y rurales. El estudio que Fitchen (1993: cap. 5) realizó sobre el norte del Estado de Nueva York es una excepción. Tal estudio muestra que, al menos algunas comunidades rurales, son mucho más dependientes de la actividad manufacturera que las áreas metropolitanas como la ciudad de Nueva York. La reducción de la actividad manufacturera plantea un problema especial para las comunidades rurales, ya que el crecimiento del sector servicios que pudo haber atenuado este proceso no fue lo suficientemente fuerte. Además, las comunidades rurales se han visto afectadas por una crisis de largo plazo en el sector agrícola, crisis originada por las altas tasas de interés y la caída de los precios de la tierra ocurridos en la recesión que comenzó en 1981. Sin embargo, la pérdida de fábricas en las comunidades rurales tuvo mayor influencia y un impacto más profundo que el producido por la crisis de los establecimientos agropecuarios, según Fitchen (70).

En otros aspectos, los hallazgos de Fitchen con respecto a la zona rural del Estado de Nueva York reflejan mucho de lo que la reestructuración ha

significado fuera del área rural: un definitivo "desplazamiento ocupacional" hacia empleos de menores salarios, a menudo con ocupación

¹² Un importante estudio canadiense que trata este fenómeno define el desempleo de larga duración como "desocupación continuada que haya durado 12 meses o más" (Gera, 1991: 99).

horaria parcial y limitados beneficios adicionales. Los trabajadores de mayor edad, en particular los hombres y sobre todo los de menor nivel educativo, estaban en desventaja, y fue muy común que los trabajadores experimentaran un deterioro de la calidad de vida de trabajo, típicamente como resultado de condiciones de trabajo menos favorables y/o de la necesidad de viajar diariamente a lugares lejanos para trabajar (74).

El presente estudio contribuye a llenar el vacío que tiene la investigación en cuanto a la dimensión rural de la reestructuración corporativa en el contexto canadiense. A continuación, discutiremos algunas constataciones de un estudio del área rural del sur de Ontario, y en las conclusiones relacionaremos los hallazgos con los temas que mencionamos más arriba.

El estudio

Esta investigación es parte de un estudio más amplio sobre comunidades de un condado rural de Ontario y los efectos de la reestructuración corporativa. Nuestro enfoque metodológico está dirigido a complementar la información macroeconómica y los datos sociales aportando una visión más cercana de las características de la vida de la gente afectada por la reestructuración. Concentrándonos en una zona rural relativamente alejada (en términos del sur de Ontario) de las principales rutas de transporte, podremos demostrar la diversidad existente dentro de la provincia y plantear preocupaciones acerca de las áreas rurales que han sido dejadas de lado. Pensamos que la región bajo estudio es bastante típica entre las comunidades rurales que están bastante diversificadas económicamente. A diferencia de muchas otras comunidades del interior del país que dependen totalmente de una sola industria (como la pesca, la industria forestal, o la minería) o de una agricultura de monocultivo, muchas comunidades del sur de Ontario han desarrollado una gama de actividades económicas, incluyendo una base de agricultura diversificada, con manufacturas en sectores tanto monopólicos como competitivos y, en algunos casos, extracción de materia prima.

Empleamos técnicas etnográficas para la recolección de datos, incluyendo el uso de cuestionarios y de entrevistas estructuradas y no estructuradas a informantes clave y a 68 trabajadores de planta. Las entrevistas consistieron en largas conversaciones estructuradas, que abarcaron todas las preguntas relativas a nuestra investigación, pero que también permitieron el surgimiento de asuntos de interés que no se habían anticipado (Barlett, 1990).

El Condado de North Wellington es una zona rural que consta de 11 municipios al norte de Fergus, con una población total de 25.835 habitantes. Aunque la economía local está basada en la agricultura, con viejas instalaciones manufactureras creadas para procesar localmente productos alimen-

ticios, el desarrollo económico de las últimas dos décadas estimuló la instalación de nuevos parques industriales y ofreció incentivos económicos que permitieron la relocalización de diversas industrias. Desde fines de la década de 1980, el cierre de plantas, los despidos, la relocalización de empresas y las quiebras de las granjas originaron un aumento de la desocupación. El número de personas que recibía ayuda social aumentó en un 500% en la zona rural en su conjunto entre 1987 y 1991 (County of Wellington, 1994; Ministry of Community y Social Services, 1994), lo que indica penurias económicas en todo el condado. El presente estudio examina el impacto que causó el cierre de las plantas de Canada Packers en Elora,¹³ Harriston y Mount Forest,¹⁴ y de una planta de Westinghouse en Mount Forest.

La planta procesadora de productos alimenticios de Canada Packers había existido en Harriston durante la mayor parte del siglo. Esta planta se sindicalizó tempranamente y fabricaba una variedad de productos, principalmente derivados lácteos. En 1984 se suspendió la producción de helados para evitar nuevas inversiones de capital. En 1990 la compañía Canada Packers fue adquirida por el gigante británico del procesamiento de alimentos Hillside Holdings PLC, que comenzó una radical reestructuración de la empresa. Su estrategia se concentró en lo que podía ofrecer mayores ganancias, como los productos alimenticios de alto valor agregado, y las joint-ventures con la agroindustria norteamericana para aprovechar las ventajas del mercado continental que el Tratado de Libre Comercio había creado. Durante los dos años que duró la reestructuración, Hillside vendió divisiones completas y cerró veinte plantas (Winson, 1993: cap. 8), incluyendo las de Harriston y Mount Forest en enero de 1991.

La planta de Westinghouse abrió en Mount Forest en 1981, en un edificio especialmente construido, y trasladó allí algunas operaciones realizadas en Hamilton. La razón de este movimiento fue, según algunos trabajadores, un intento de "escaparle al sindicato", aunque algunos trabajadores provenientes de Hamilton y los de la nueva planta pronto se afiliaron al gremio "United Electrical Workers". Este establecimiento fabricaba productos eléctricos para el gobierno, los servicios públicos y la industria en general.

A fines de la década de 1980, la dirección decidió usar la división Crédito al Consumidor de la compañía para incursionar en el mercado especulativo inmobiliario y en otras inversiones de alto riesgo. Citando

36

¹³ Los datos de Elora fueron recolectados en 1992 y se presentan con mayor profundidad en Winson (1993).

¹⁴ Para nuestro propósito, los datos de las plantas de Canada Packers de Harriston y Mount Forest no están diferenciados. La de Mount Forest era una planta muy pequeña que producía quesos y empleaba unas 30 personas en su período de auge. La principal diferencia entre las plantas era que Harriston estaba sindicalizada y Mount Forest no. Sin embargo, nuestros informantes de ambas plantas aclararon bien que los trabajadores de Mount Forest recibían la misma remuneración que los de Harriston.

las palabras de una de las principales revistas de negocios de los Estados Unidos, "Westinghouse Credit Corp., conocida en la compañía como la Credit Corp., realizó prestamos a paladas, con la velocidad y el abandono de una firma de ahorro y préstamo a go-go. La compañía derramó dinero a raudales en operaciones de alto riesgo y fuertes beneficios, como hoteles, centros comerciales, acciones-basura (*junk-bonds*) y adquisiciones hostiles. Ahora están pagando las consecuencias" (Natty, 1991: 93). Muy caro le costó a Westinghouse el colapso del mercado inmobiliario norteamericano y el comienzo de la recesión de 1990. Poco más de un año después que el gerente general, Paul Lego, hizo saltar su paquete remunerativo anual de \$1,4 a \$1,7 millones (*ibid.*: 98), la compañía se vio forzada a desprenderse de \$2.700 millones en activos (Schroder, 1992:110) y comenzó una reestructuración masiva para compensar de alguna manera sus malos préstamos, que hubieran forzado la venta de divisiones corporativas completas y el despido de miles de empleados (Barker *et al.*, 1992: 32-34; "\$1.1 billion bite...", 1992: B9).

En 1989 la subsidiaria canadiense comenzó su descentralización, y trasladó algunas de sus líneas de productos a Carolina del Sur. En 1993 Westinghouse anunció la venta de 38 de sus instalaciones productivas a Eaton Yale Co., incluyendo 8 ubicadas en Canadá. Los trabajadores de Mount Forest fueron informados de que su planta era una de las tres que se iban a cerrar en Canadá ya que la nueva compañía sólo había comprado los equipos de bienes de capital de la planta pero no el edificio en el que operaba. Los equipos serían removidos y trasladados al sur de la frontera para mejorar las operaciones de la compañía en el sur de los Estados Unidos.

37

La dimensión humana de la reestructuración corporativa en las comunidades rurales

Examinaremos a continuación el impacto del cierre de estas plantas sobre los propios trabajadores. Al cerrarse, en 1991, las plantas de Canada Packers situadas en Elora y Harriston, fueron despedidos 130 y 101 trabajadores respectivamente. La planta de Westinghouse en Mount Forest, que durante su auge, en 1989, empleaba 250 trabajadores, comenzó a realizar despidos en octubre de 1991 para cerrar finalmente en julio de 1994. La muestra que utilizamos en nuestro estudio incluye información recopilada a través de entrevistas en profundidad con los empleados. Las características de las personas que integraron la muestra están sintetizadas en el cuadro 1.

Cuadro 1

	Características de los trabajadores despedidos N = 68					
	Canada Packers				Westinghouse	
	Harriston		Elora		Mount Forest	
Hombres / Mujeres	10	12	3	13	13	17
Mediana edad	61	55	35	36	38	40
Desempleados	0	5	1	3**	3	3
Jubilados	5	1	0	0	0	1
En actividad	5	6	2	8	10	13
Desemp. larga dur.*	0	5	1	11	2	8

* Significa desempleo de larga duración, por ejemplo, un año o más.

** Excluye a dos personas que estaban en programas de capacitación.

Fuente: Entrevistas con los obreros de planta, 1992 y 1994.

38

Como el tiempo transcurrido entre los despidos y las entrevistas tuvo variaciones considerables, algunos trabajadores habían tenido más tiempo que otros para buscar trabajo y, en algunos casos, conseguirlo. Al momento de la entrevista, sin embargo, veinticuatro personas (35% del total, nueve hombres y quince mujeres) se encontraban desempleadas. Siete de ellos (cinco hombres y dos mujeres, todos mayores de sesenta años) recibían diversas pensiones, y de hecho se consideraban efectivamente retirados. La edad fue un factor importante entre los que se encontraban aún desempleados en el momento de la entrevista. De los diecisiete desempleados que buscaban trabajo, diez (58%) tenían más de 50 años, mientras que sólo veinticinco de los sesenta y ocho que componían la muestra (37%) se encontraban en esa franja de edad. Los cuarenta y cuatro restantes (65%, de los cuales diecisiete eran hombres y veintisiete mujeres) se las habían arreglado para conseguir algún empleo al momento de la entrevista. La duración del período de desempleo fue diferente en cada caso, en parte debido a los despidos escalonados de Westinghouse, aunque veintisiete de ellos, que se encontraban trabajando cuando se realizó la entrevista (61%), habían permanecido al menos un año sin empleo. Una característica llamativa de este número es la diferencia por sexo (veinticuatro mujeres y tres hombres). Algunos trabajadores consiguieron trabajo unas pocas semanas después de ser despedidos, y uno o dos encontraron un nuevo trabajo antes de ser despedidos. Sin embargo, es importante destacar que esos nuevos trabajos im-

plicaron usualmente una enorme reducción del ingreso anual y la erosión de las condiciones de trabajo, que habían sido razonablemente buenas.

En general, si comparamos el salario promedio por hora antes y después del despido, el porcentaje del cambio no es tan grande como se hubiese esperado, aunque, como lo muestra el cuadro 2, las mujeres se encontraron en una situación más difícil que los hombres. De los diecisiete participantes de sexo masculino, cinco consiguieron puestos con remuneración horaria mejor que la de sus empleos anteriores.

Cuadro 2

Salarios por planta, antes y después del despido (dólares canadienses) N = 68

	Canada Packers				Westinghouse	
	Harriston		Elora		Mount Forest	
	Hombres / Mujeres	10	12	3	13	13
A. Antes del despido	11,77	11,07	12,00	10,93	14,90	12,98
B. Después del desp.	11,03	9,18	8,75	7,90	16,50	8,29
B / A	0,94	0,83	0,73	0,72	1,10	0,64

Fuente: Entrevistas con operarios de la planta, 1992 y 1994.

En cierta forma, los montos de los salarios promedio por hora, ocultan más de lo que muestran. Por ejemplo, en el caso de que el salario anterior (1991) y el actual (1994) de un individuo, fueran iguales, estas cifras no toman en cuenta los posibles incrementos que el anterior salario pudo haber experimentado a través de las negociaciones que los gremios hubieran podido realizar entre 1991 y 1994. Al mismo tiempo, y quizás más importante aún, debido a la baja tasa de inflación a principios de la década de 1990, los diferenciales del salario promedio por hora ocultan el hecho de que una gran proporción de trabajadores se vio forzada a cambiar trabajos de tiempo completo, de 40 horas semanales como mínimo (a veces hasta trabajando horas extras), por contratos de tiempo parcial. Ciertamente, los trabajadores de la planta Westinghouse, cuyas remuneraciones horarias sufrieron individualmente las mayores reducciones, en ocasiones hasta más de la mitad, fueron los que pudieron permanecer en empleos de tiempo completo. Aquellos cuyos salarios por hora tenían una diferencia de uno o dos dólares con respecto a sus ingresos anteriores, se emplearon más que nada en empleos de medio tiempo. Esta constatación será analizada más adelante.

39

Si nos concentramos en los *cambios en el nivel de ingreso*, queda claro que el impacto económico directo del cierre de estas plantas sobre los trabajadores y sus familias fue realmente muy duro. La variación entre el ingreso *anual* del último año en que trabajaron para Canada Packers o Westinghouse y el ingreso proyectado para el año de la entrevista es muy marcada, especialmente cuando se los desagrega por edad y sexo. De las treinta y cuatro personas empleadas que nos han brindado esta información, diecinueve fueron mujeres y quince hombres. De las diecinueve mujeres, sólo una experimentó un incremento en sus ingresos, mientras que dieciséis sufrieron caídas en su ingreso anual de *por lo menos* \$11.000. De los quince hombres, cinco ganaban más que en sus puestos anteriores. En un caso, era el resultado de trabajar seis días a la semana en lugar de cinco, y en otros dos, los costos adicionales del largo viaje diario para ir al trabajo prácticamente equivalían al aumento. De los diez restantes, ocho sufrieron recortes de \$6.000 anuales como mínimo, y los otros dos estaban tratando de adaptarse a una disminución de más de \$16.000 al año.

Una característica interesante es el número de parejas empleadas en la misma planta. Entrevistamos a ambos miembros de nueve de ellas, y a uno de los cónyuges en cinco casos más. La literatura sobre ciudades pequeñas con economía basada en una sola industria generalmente se ocupa del empleo por tiempo indeterminado de los varones en el sector primario, donde es relativamente raro el empleo de mujeres en el mismo establecimiento. Cuando hombres y mujeres están empleados en la misma compañía, en un pueblo efectivamente dependiente de una sola industria, el cierre de esa planta golpea con doble severidad. Si bien la existencia de dos ingresos en una familia se considera generalmente una especie de seguro de desempleo, en este caso particular incrementa la vulnerabilidad de la familia. Al igual que en los pueblos con monoindustria, si la comunidad depende fuertemente de un solo empleador, las repercusiones afectan a toda la familia. Una pareja sufrió un doble golpe cuando tanto el marido como los padres de los niños que la esposa cuidaba perdieron el trabajo al mismo tiempo.

Una razón significativa de la dramática caída de los ingresos anuales, es el hecho de que cada vez más los empleos disponibles son de tiempo parcial, contratos temporarios o a domicilio, en lugar de trabajos permanentes y de tiempo completo, lo que confirma la observación de que la fuerza laboral inestable está creciendo. En tales empleos, los trabajadores pueden ser despedidos fácilmente si la actividad cae. De esta forma, *se niega la seguridad en el empleo*, incluso en los de más corto plazo. En un par de casos, Westinghouse incorporó como trabajadores temporarios a algunos de sus propios despedidos. Uno de ellos obtuvo un contrato corto para realizar tareas de limpieza antes de desalojar la planta; otra, que había sido despedida en Mount Forest, aceptó ocupar puestos de corto plazo en otras plantas de la

misma compañía y trabajó por períodos de pocas semanas en Georgetown, Burlington, Georgetown (otra vez), Oakville, y Georgetown (una vez más).

De los cuarenta y cuatro trabajadores que estaban ocupados cuando los entrevistamos, dieciséis (36%, dos hombres y catorce mujeres) trabajaban tiempo parcial. En el Cuadro 3 comparamos el salario horario promedio de este tipo de puestos con el de los de tiempo completo. Mientras que el salario promedio para los varones cayó significativamente cuando aceptaron empleos *part-time*, en el caso de las mujeres, es el trabajo de tiempo completo el que sufre una gran reducción del salario por hora, y la diferencia entre trabajo de tiempo completo y de tiempo parcial fue mucho menos notable que para los hombres. Para algunos, el empleo *part-time* implicó trabajar en varias partes al mismo tiempo para compensar la caída del ingreso. De los dieciséis que trabajaban tiempo parcial, cinco hacían malabares con dos o más empleos para tratar de cubrir sus necesidades.

Es importante apuntar que la situación que vivieron los trabajadores jóvenes y los de edad más avanzada fue notablemente diferente. De los veinticinco obreros mayores de 50 años entrevistados, ocho tenían empleo; de éstos, seis trabajaban *part-time* y otro tenía un contrato de seis semanas.

Cuadro 3

Empleo de tiempo completo y tiempo parcial, por sexo. N = 40*

Planta	Hombres		Mujeres	
	T. completo	T. parcial	T. completo	T. parcial
Westinghouse • Mount Forest	7**	0	9	3
Canada Packers • Harriston	3	2	0	6
Canada Packers • Elora	2	0	3	5
TOTAL	12 (85%)	2 (15%)	12 (46%)	14 (54%)
Salario /h promedio	\$ 12,20	\$ 8,85	\$ 8,11***	\$ 8,82
Desvío estándar	(3,2734)	(2,6163)	(3,5339)	(3,0073)

* Unicos entrevistados que estaban ocupados al momento de la entrevista

** Excluye a dos trabajadores con contratos temporarios en Westinghouse con el anterior salario y a una persona trabajando a comisión

*** Excluye a un trabajador con contrato temporario en Westinghouse. Incluye a una persona que gana \$17 por hora.

Fuente: Entrevistas con obreros de las plantas, 1992 y 1994.

La mayoría de los trabajadores había pasado de un contexto sindicalizado a uno *no agremiado*, o donde los trabajadores temporarios no pueden integrar la unidad de negociación. Existen numerosos casos de promesas de empleo no cumplidas, largas luchas para hacer efectivos los aumentos salariales acordados con anterioridad, entre otras cosas. Incluso aquellos pocos que habían sostenido que era preferible trabajar en un entorno no agremiado, reconocieron que su indemnización por despido y la asistencia recibida después de su desvinculación se debían básicamente a la acción de los sindicatos.

Podríamos argumentar que, aunque el hecho de trabajar en un establecimiento no sindicalizado puede no haber afectado a los trabajadores cuya experiencia allí era relativamente corta, sus consecuencias se harán sentir cuando individualmente pretendan negociar aumentos salariales o manejar situaciones críticas y cuando traten de evitar el despido arbitrario o sin causa.

La *pérdida de beneficios asociados al empleo* fue un importante revés económico para los trabajadores. Los sindicatos de ambas compañías habían negociado un paquete razonable de beneficios para sus miembros, que incluía amplios seguros de salud, servicios de odontología y óptica, y una ampliación del período de vacaciones según la antigüedad. A medida que los trabajadores fueron pasando a empleos no sindicalizados, perdieron una gran parte del paquete. Si el nuevo puesto era de tiempo parcial o temporario, el trabajador no tenía derecho a acumular días de licencia por enfermedad o vacaciones, ni a muchos otros importantes beneficios a los que estaba acostumbrado. Fueron los mismos trabajadores quienes plantearon el tema de la pérdida de sus beneficios y señalaron que, aun en los casos en que los conservaban, tendían a ser mucho más limitados. En Westinghouse, el sindicato había negociado exitosamente la extensión de los beneficios después del despido, pasando de tres meses a seis; pero como, según observamos, los trabajadores permanecieron desempleados por períodos mucho mayores, esta medida resultó insuficiente. Muy frecuentemente, los beneficios sociales adquiridos por antigüedad, como el aumento progresivo de la duración de las vacaciones, o la prioridad de reincorporación ante una reactivación y para los ascensos y traslados, se perdieron totalmente en cuanto el trabajador entró en un empleo no sindicalizado. El convenio colectivo de Canada Packers estipulaba que a los 20 años de antigüedad correspondían cinco semanas de vacaciones pagas, y a los 25 años, seis semanas. Dado los altos niveles de antigüedad dentro de la planta —en 1991, diecinueve empleados contaban con 25 años de servicio— estos cambios representan una pérdida significativa.

Un importante factor en la vida de muchos trabajadores, y un cambio vinculado con su vida laboral, fue la necesidad de viajar hasta sus nuevos lugares de trabajo. Para los que estaban acostumbrados a ir al trabajo caminando, esto exigió una gran adaptación.

Recuerdo el día en que estábamos sentados a la mesa del café, y alguien dijo, "Bueno, tenemos que convencernos: si queremos trabajar, tendremos que ir en el auto". Podría contar con los dedos de una mano las veces que fui al trabajo en auto. A veces iba en auto, volvía caminando a mi casa y me preguntaba por qué el auto no estaba allí.

Muchos de los que consiguieron empleo con un salario relativamente bueno, se vieron forzados a trabajar en lugares alejados de sus comunidades. Como apuntábamos anteriormente, una mujer viajaba diariamente de Mount Forest a Burlington, Oakville y Georgetown; otros trabajadores se trasladaban a Guelph, Erin, Kitchener o Cambridge. La distancia entre Mount Forest y estas localidades oscila entre 60 y 120 km, ida solamente. Al respecto existen sentimientos encontrados, sin duda debidos al conflicto percibido entre la necesidad de trabajar y los aspectos negativos de tener que viajar bastante. Algunos trabajadores desestimaron los problemas económicos y sociales, aunque uno de ellos, cuyo trabajo anterior tenía turnos regulares de día, a 15 minutos de su casa, admitió que viajar 60 km después de un turno de noche resultaba tan desagradable como potencialmente peligroso. Otro, que vivía a cinco minutos a pie de la fábrica donde trabajaba, y que ahora viaja 80 km por día para ir a su empleo, indicó que los \$2 de incremento salarial con respecto a su trabajo anterior resultaban neutralizados al tener que usar su auto, asegurarlo y mantenerlo en funcionamiento. Un trabajador se expresó de la siguiente manera:

Claro que podría tomar este trabajo [en Guelph] a \$15 la hora, pero con el viaje son 20 horas más por semana y estoy ganando sólo \$10 por hora. Y si sumo los \$6 diarios de combustible, son otros \$30. Entonces me quedan \$9 por hora, y no incluyo las reparaciones del auto o los neumáticos; esto es solamente el combustible y el tiempo perdido en viajar.

Claramente, al peso económico de viajar se suman otras implicaciones de orden social y ambiental. Frecuentemente, la gente que se traslada pierde viajando dos o tres horas diarias, tiempo que antes hubiesen dedicado a su familia o a desarrollar actividades comunitarias, que ya no pueden continuar. Otro problema es que cuando uno de los miembros de la pareja se lleva el auto al trabajo, el otro se queda en el hogar sin transporte, sea porque debido a la reducción de los ingresos se han visto forzados a vender el segundo automóvil o porque esta disminución impidió su compra. En áreas rurales que carecen del transporte público, éste es un factor de la mayor importancia, a diferencia de las zonas urbanas. Aunque algunos trabajadores trataron de compartir un mismo auto, las largas distancias recorridas aumentan el impacto atmosférico del uso excesivo de automóviles particulares.

Si bien algunos pocos trabajadores que habían ocupado puestos calificados consiguieron empleos similares, la mayoría se vio forzada a tomar trabajos *semi-calificados o sin calificación*. Los que habían tenido puestos semi-calificados, con frecuencia fueron desplazados a empleos sin califica-

ción, como venta por menor, trabajo en bares y restaurantes, limpieza de casas, atención de niños y puestos fabriles no calificados.

En nuestra muestra hay considerable evidencia del "desplazamiento ocupacional". Estos trabajadores, que antes habían tenido puestos bien pagos, de tiempo completo, calificados o semicalificados, sindicalizados y con buenos beneficios, vieron erosionarse sus razonables condiciones de trabajo. Sobre todo, hubo una disminución claramente discernible de la calidad de las condiciones laborales. Cuando preguntamos si el nuevo empleo era comparable con el anterior, la respuesta más común era que no. A menudo los trabajadores manifestaban bastante efusivamente cuánto les agradaban sus empleos anteriores. Las mujeres despedidas por Westinghouse frecuentemente hablaban del desafío que el trabajo anterior había implicado para ellas, y de cómo habían disfrutado poniendo en práctica las aptitudes que exigía. Extrañaban el estímulo que estos puestos les brindaban, así como la camaradería de sus grupos de trabajo. Ahora, en empleos no calificados, a menudo en el sector servicios, lamentaban la pérdida de ambas cosas.

No es sorprendente que la mayor disminución de los salarios experimentada por las mujeres, estuviera relacionada con la naturaleza de los empleos que lograron conseguir después de su despido. Los hombres tuvieron mayores probabilidades de conseguir trabajos con la misma calificación que los anteriores, pero a menudo al precio de viajar diariamente a ciudades distantes entre 50 y 80 km de su comunidad. Para muchas mujeres, ingresar a mercados de trabajo más lejanos simplemente no se presentó como una opción viable, debido a la necesidad de cuidar a sus hijos y a otras responsabilidades familiares. Estaban, entonces, limitadas a buscar en el micro-mercado de trabajo próximo a sus hogares, donde las posibilidades de obtener un puesto de cualquier clase eran escasas, y las de lograr empleos de mayor calificación y salario, prácticamente inexistentes.

Las tres comunidades en las que las mujeres habían estado empleadas antes de ser despedidas mostraron diferentes tendencias en cuanto al tipo de trabajo que consiguieron después del despido (véase cuadro 3). En Harrison y Elora, de catorce mujeres, once consiguieron empleos *part-time*, y al menos la mitad de ellas combinaban dos o más trabajos de tiempo parcial. Mount Forest, sin embargo, muestra una tendencia diferente. Allí, de doce mujeres, nueve encontraron empleos de tiempo completo. En realidad, siete de ellas consiguieron empleos en la fábrica local de artículos deportivos K Brand, que estaba incorporando personal en la época en que se producían los despidos en Westinghouse. Esa compañía ofreció a las mujeres empleos de tiempo completo a sólo minutos de distancia de sus anteriores lugares de trabajo, clara ventaja para las familias que contaban con un solo vehículo y para los que deseaban o necesitaban permanecer cerca de sus hogares. El precio pagado por la tan valorada proximidad al hogar fue, sin embargo, una

dramática pérdida de ingresos. El salario promedio por hora antes del despido en Westinghouse era, para las mujeres, de \$12,98. El promedio para las que se emplearon en K Brand fue de \$7,27 (una contaba con una remuneración de \$9,50 por hora, las demás promediaban unos \$6,90). Los hombres no estaban dispuestos a contentarse con un empleo fabril con semejante nivel de salario, además de percibir que tal clase de trabajo no era apropiada para un hombre. Una mujer describió la reacción de su marido (y la propia) cuando ella le entregó una solicitud de trabajo para K Brand:

El dijo: "No voy a trabajar en K Brand". Allí no iba a ganar lo suficiente. Incluso los hombres pensaron que yo era estúpida por renunciar anticipadamente para irme a un trabajo con salarios mínimos, siendo que podía haberme quedado allí y seguir ganando \$14 por hora hasta fines de mayo. Pero ¿cuántos irán a conseguir empleo cuando se les termine allí? Ellos son los estúpidos. Eso es lo que realmente me dio tanta rabia.

Mientras continuábamos nuestro trabajo de campo, en agosto de 1994 nos enteramos de que debido a la huelga de los jugadores de la Liga Mayor de Baseball, la planta de K Brand estaba despidiendo trabajadores. Durante los meses siguientes continuaron los despidos y las reincorporaciones, a causa de diversos factores exógenos y no relacionados con el funcionamiento de la compañía en sí. Este fenómeno es típico en las empresas que actúan en el sector competitivo, pero dista mucho de la seguridad de operación de que disfrutaba una empresa como Westinghouse antes de verse en dificultades a causa de su propia mala administración.

La dimensión comunitaria

El amplio impacto de estos cambios en las pequeñas comunidades donde los obreros vivían, hacían sus compras e interactuaban no es fácil de resumir, cualitativa o cuantitativamente. Si bien las conclusiones más profundas exceden el alcance de este trabajo, haremos algunos comentarios tentativos. Para comenzar, el impacto económico inmediato debió haber sido considerable. Para la comunidad de Mount Forest, con una población de 4.095 habitantes en 1991, hemos estimado conservadoramente que el costo salarial bruto de la empresa Westinghouse, en el período de auge de sus operaciones, alcanzaría como mínimo, unos \$150.000 por semana. Si se considera que a la economía del pueblo le dejó de ingresar esa cantidad de dinero, y se suma el impuesto a las ganancias que la compañía dejó de pagar a la municipalidad (aproximadamente \$220.000 anuales en 1989)¹⁵ podemos afirmar que debió haber sido un fuerte golpe para la comunidad. Algunos de los ex-empleados notaron cambios en la comunidad:

Los comerciantes dicen que las ventas bajaron. Hasta la actitud de la gente es diferente. Es muy deprimente para la comunidad en general. Todos están deprimidos porque sus amigos y parientes están desempleados. Es realmente malo para toda la comunidad, no sólo para los que fueron despedidos.

¹⁵ Entrevista con funcionarios municipales del sector impositivo. Mayo de 1995.

Otro obrero dijo:

Golpeó a todo Mount Forest. En una época había cerca de 300 personas trabajando [en la empresa], lo que significaba casas, recaudación de impuestos, dinero gastado en el almacén, en electrodomésticos, en autos... lo que se te ocurra, lo compraban. Había gente de Owen Sound, Listowel, Guelph, Atwood, de todos lados. Puedes preguntarle a cualquiera de los comerciantes de la calle Main, y te dirán que es muy doloroso. Porque toda esa gente ya no viene más a gastar sus dólares en Mount Forest.

Una mujer informó que, cuando la empresa Westinghouse cerró, el banco local que se encargaba del depósito directo de los cheques de pago de sueldo tuvo que despedir personal. Cuando los individuos y sus familias sintieron el impacto de la pérdida de ingresos y adaptaron sus estilos de vida de diversas formas, las decisiones personales sobre estos temas tuvieron repercusiones en la economía local. Algunos declararon haber cambiado sus hábitos de compras, buscando "ofertas" con mayor diligencia y recorriendo varios negocios para conseguir los mejores precios. Una mujer describió su cambio de costumbres de la siguiente manera:

Buscas cosas más baratas, gangas, liquidaciones. Vas a diferentes lugares buscando ofertas. Ahora, aunque tengo trabajo, lo sigo haciendo por costumbre. Y lo piensas dos veces antes de comprar algo. Uno no quiere endeudarse. Trataba de hacer todas las compras en mi pueblo para no gastar en combustible yendo a otra parte.

46 Dada la acostumbrada división sexual del trabajo, esto normalmente implica una intensificación de la labor femenina en esta área. Las que viajaban regularmente para hacer compras en los centros comerciales de Guelph y Kitchener, ahora lo hacen con menos frecuencia, o dejaron de ir por completo. La reducción general de gastos, sin embargo, hizo que la permanencia cerca de sus hogares no se tradujera necesariamente en mayores beneficios para la economía local. El cierre de negocios continuó, y para poder comprar un par de zapatos, por ejemplo, había que viajar fuera del pueblo. Esto iba en contra de la opinión de quienes sostenían: "ganamos el dinero en el pueblo y en él deberíamos dejarlo". Las compras de Navidad mermaron, y una mujer expresó su pena por no haber podido comprarle algo a sus nietos. En muchos casos fue en los días previos a la Navidad cuando el impacto del desempleo más se hizo sentir en el hogar, "cuando no tienes ese dinero extra para comprar cosas, algo que querías comprar para los niños".

Las salidas a comer en restaurantes y el esparcimiento también se redujeron severamente. Una familia nos dijo que habían reemplazado sus vacaciones anuales en el Caribe por salidas al campo o a acampar, y que, eventualmente, dejaron de ir de vacaciones para ahorrar dinero y porque en los nuevos empleos, inestables, el período de vacaciones no era otorgado automáticamente. La gente temía que sus visitas a amigos y familiares fueran percibidas como "vagancia", y, por otro lado, eran una presión suplementaria sobre los escasos recursos. Un hombre nos dijo que trataba de visitar me-

nos a sus amigos para evitar situaciones embarazosas. Las graves preocupaciones de dinero y, en algunos casos, los francos problemas financieros, crearon una gran tensión en las relaciones familiares, lo mismo que la necesidad de trabajar más horas o de perder mucho tiempo en viajes. Como resultado, hubo unos cuantos casos de rupturas familiares, de corta duración o permanentes.

En la comunidad también se sintieron formas de impacto menos directas, percibidas por quienes desarrollaban actividades en ella. Un hombre que trabajaba como barman en la Legión informó que la gente estaba gastando menos allí. El déficit operativo anual de las instituciones de base comunitaria, como el estadio y el club de "curling",¹⁶ había aumentado. Una pareja que, para ahorrar dinero, había suspendido su salida semanal al bar local, reconocía que esa acción tendría repercusiones más amplias: "Cuando Westinghouse estaba bien, Westinghouse básicamente mantenía ese bar. Está en la calle principal y todavía sigue abierto, pero no es lo que solía ser".

Los clubes que ofrecían servicios a la comunidad también sufrieron el ajuste financiero, porque la gente redujo sus actividades sociales. Las localidades con pocas atracciones sociales alternativas también echaban de menos las reuniones sociales patrocinadas por las empresas. En esa época, los bailes, por ejemplo, eran gratis para los empleados y sus cónyuges, así que, como expresó una mujer, "era una noche de fiesta... por lo único que tenías que preocuparte era por la niñera".

Otro costo social del cierre de plantas fue el doble impacto sobre los estudiantes. Una mujer hizo la siguiente observación: "Si no fuera por la Packers, muchos chicos nunca hubieran ido a universidades y colegios". En parte esto se debía a los ingresos relativamente altos y estables de sus padres -frecuentemente ambos progenitores. Pero, además, los estudiantes locales perdieron la oportunidad de trabajar en verano. En Harriston, Canada Packers daba empleo de verano a unos 50 o 60 estudiantes, de los cuales muchos se habían perdido con el cierre de la división helados, pero que actualmente han desaparecido por completo. Esto, para las familias, representa una presión económica adicional y, para los estudiantes, significa pasar el verano sin capacitación y ociosos. El cierre de plantas también eliminó oportunidades de conseguir un empleo razonable y de duración indeterminada para los jóvenes: "Nuestro hijo ha buscado por años un empleo mejor. Trabaja en un negocio en Listowel, pero el sueldo no es bueno y no consigue más horas. Para la gente joven es muy difícil".

Obviamente, la reducción de las oportunidades de empleo locales ha forzado a la juventud a buscar trabajo fuera de la comunidad.

¹⁶ Juego parecido al tejo que se practica con piedras, sobre hielo. (N. de la T.)

Conclusiones

Los neoconservadores han impulsado con éxito el argumento de que, si la economía canadiense quiere competir en un mercado global, debe imprescindiblemente reestructurar su sector manufacturero, sin reglamentaciones ni controles estatales. La hegemonía de esta visión del mundo está confirmada por la falta de debate público sobre los méritos de la reestructuración, y sobre las políticas públicas que tendrían el importante rol de ordenar la manera de llevarla a cabo. Las firmas del sector privado tienen, esencialmente, carta blanca en lo que respecta al diseño e implementación de estrategias de reestructuración, y salvo una mínima legislación sobre la indemnización por despido, de las consecuencias sociales debe encargarse el bolsillo de la gente.

Es probable que la aceptación pública de la reestructuración, tal como se da actualmente, se deba en parte a la carencia de otras opciones programáticas suficientemente creíbles. Esta situación, sin lugar a dudas, está vinculada con la crisis de la principal alternativa política del Canadá en los últimos tiempos, el Nuevo Partido Demócrata. Sin embargo, puede considerarse que esta aquiescencia se debe a la falta general de información sobre las realidades de la reestructuración que tienen muchos, tal vez la mayoría, de los interesados. Nuestro estudio aporta una rápida visión de la zona rural del Canadá y muestra que este mundo no ha escapado a la confusión que convulsionó a la economía manufacturera urbana canadiense.

En general, nuestro estudio sostiene que la reestructuración corporativa ha comportado un deterioro de la vida de los trabajadores. Para la mayoría de los entrevistados, la reestructuración significó una caída sustancial en los ingresos familiares, aun cuando se obtenga nuevo empleo y, paradójicamente, a veces incluso cuando en el nuevo empleo se perciba mayor salario. El gran responsable es el predominio de los empleos de tiempo parcial en esta nueva configuración de la economía. La evidencia del "desplazamiento ocupacional" fue la norma, no la excepción, entre nuestros entrevistados. El destino de la mayoría de aquellos suficientemente afortunados como para conseguir un nuevo empleo fue trabajar con salarios sustancialmente más bajos, en una empresa no sindicalizada, a veces con contratos de plazo determinado de tiempo parcial. También encontramos considerable evidencia de que, para la mayoría de los que se reinsertaron, la calidad del trabajo se deterioró, sea por presentar condiciones laborales más desfavorables que en sus trabajos anteriores y/o preocupaciones suplementarias sobre la seguridad en el nuevo empleo, o por añadir la carga de los largos viajes para ir a trabajar.

En las comunidades rurales que hemos estudiado, hay poca evidencia de la existencia de los "buenos empleos" que, según algunos autores, están

asociados a la nueva "economía de información". Mientras que la vieja economía manufacturera estaba dispersa, hasta cierto punto, en la zona rural canadiense, es posible que los beneficios de la nueva economía basada en el sector servicios, si es que existen, estén aun más restringidos geográficamente que en el caso de las manufacturas.

Nuestro estudio tiende a confirmar lo que han sostenido los escasos estudios empíricos de nivel macro con respecto al cambio de la estructura de empleo en el Canadá. Una preocupante proporción de nuestra muestra ha atravesado largos períodos de desocupación, siendo los de mayor edad quienes se enfrentan a mayores desventajas. Lo que puede considerarse más propio del ambiente rural es el impacto particularmente fuerte de la reestructuración sobre la mujer obrera. Las limitadísimas oportunidades de empleo para la mujer en las comunidades rurales, junto con la carga extra del trabajo doméstico, restringen su posibilidad de conseguir, en otra zona, un buen trabajo que reemplace al que tenían. Estos son factores determinantes en la vida de la mujer después de la reestructuración.

Bibliografía

- BAKER, S. J. DOBRZYNSKI y M. SCHRODER, (1992), "Westinghouse, More pain ahead", *Business Week*, Dec.7, pp. 32-34
- BARLETT, P. (1990), "Qualitative methods in rural studies: Basic principles," *The Rural Sociologist*, Vol 10, N° 2, pp. 3-14
- BARLOW, M. (1990), *Parcel of Rogues: How free Trade is Failing Canada*, Toronto, Key Porter.
- BLUESTONE, B. y B. HARRISON, (1982), *The Deindustrialization of America: Plant Closings, Community Abandonment, and the Dismantling of Basic Industries*, New York, Basic.
- BLUESTONE, B. y B. HARRISON, (1988), *The Great U-Turn: Corporate Restructuring and the Polarizing of America*, New York, Basic.
- CORAK, M. (1993), "The Duration of Unemployment During Boom and Bust", *Statistics Canada, Analytical Studies Branch*, N° 56, Ottawa, Statistics Canada.
- COUNTY DE WELLINGTON, (1994), Department de Social Services, Guelph, Ontario, April (personal written communication).
- "Do we need an industrial policy?" (1985), *Harpers*, Vol. 270, N° 1617 (Feb.), pp. 35-48.

DRACHE, D. "The systematic search for flexibility: National competitiveness and new work relations", en *The New Era of Global Competition: State Policy and Market Power*, D. Drache y M. Gertler (eds.) Kinston y Montreal, McGill-Queen's Univ. Pr.

Economic Council de Canada, (1990), *Good Jobs, Bad Jobs: Employment in the Service Economy*, Ottawa, Supply and Services Canada.

FITCHEN, J. (1991), *Endangered Spaces, Enduring Places: Change, Identity and Survival in Rural America*, Boulder, Colo, Westview.

FRANCIS, D. (1993), *A Matter of Survival: Canada in the 21st. Century*, Toronto, Key Porter.

FRIEDMANN, H. (1993), "New wines, old bottles: Regulation of capital on a world scale", en *Production, Space, Identity: Political Economy Faces of the 21st. Century*, J. Jensen, R. Mahon y M. Bienefeld (eds.). Toronto, Canadian Scholars'.

GERA, S. (1991), *Canadian Unemployment- Lessons from the 80s and Challenges for the 90s: A Compendium*, Ottawa, Economic Council de Canadá.

HEALEY, T. (1993), "Selected plant closures and production relocations: January 1989-June 1992, Ontario", en *Canada under Free Trade*. D. Cameron y M. Watkins (eds.), Toronto, James Lorimer.

HOWLAND, M. (1988), *Plant Closings and Worker Displacement: The Regional Issues*, Kalamazoo, Mich., W. E. UpJohn Institute for Employment Research.

JACKSON, A. (1993), "Manufacturing" En *Canada under Free Trade*, D. Cameron y M. Watkins (eds.). Toronto, James Lorimer.

LAXER, J. (1973), "Canadian manufacturing and U.S. trade policy", en *Canada (Ltd.): The Political Economy of Dependency*, R. Laxer (ed.), Toronto, McClelland y Stewart.

LAURRIE, N. (1993), "The exchange rate: 1988-91", en *Canada under Free Trade*, D. Cameron y M. Watkins (eds.), Toronto, James Lorimer.

MCKENZIE, R. B. (1985), *Competing Visions: The Political Conflict over America's Economic Future*, Washington, Cato Institute.

MAHON, R. (1984), *The Politics of Industrial Restructuring: Canadian Textiles*, Toronto, Univ. of Toronto Pr.

MAHON, R. (1993), "The 'new' Canadian political economy revisited: Production, space, identity", en *Production, Space, Identity: Political Eco-*

nomny Faces the 21st Century. J. Jensen, R. Mahon y M. Bienefeld (eds.), Toronto, Canadian Scholars.

MARCHAK, P. (1991), *The Integrated Circus: The New Right and the Restructuring of Global Markets*, Montreal y Kingston: McGill-Queens University Press.

MINISTRY DE COMMUNITY Y SOCIAL SERVICES, (1994), Waterloo, Ontario, April (personal written communication).

MORRISSETTE, R. , J. Myles y G. Picot, (1993), "What is happening to Earnings Inequality in Canada?", *Statistics Canada, Analytical Studies Branch*, Ottawa, Statistics Canada.

NOYELLE, T. (1987), *Beyond Industrial Dualism*, Boulder, Colo., Westview,

NUTY, P. (1991), "Behind the mess at Westinghouse", *Fortune*, Nov. 4, p. 93, "\$1.1 billion bite for Westinghouse", 1992, *The Globe and Mail*, Nov. 24, p. B9..

PERRUCCI, C., R. PERRUCCI, D. TARG y H. TARG, (1988), *Plant Closings: International Context and Social Costs*, New York, Aldine de Gruyter.

PICOT, G., J. MYLES y T. WANNELL, (1990), "Good Jobs/Bad Jobs and the Declining Middle: 1967-1986", *Statistics Canada, Analytical Studies Branch*, N° 28 Ottawa, Statistics Canada.

PICOT, G. y W. PYPER, (1993), "Permanent Layoffs and Displaced Workers: Cyclical Sensitivity, Concentration, and Experience Following the Lay-off," *Statistics Canada, Analytical Studies Branch*, N° 55, Ottawa, Statistics Canada.

ROSS, R. y K. TRACHTE, (1990), *Global Capitalism: The New Leviathan*, Albany, SUNYPr.

RODWIN, L. (1989), *Deindustrialization and Regional Economic Transformation*, Boston, Unwin Hyman.

SCHRODER, M. "Westinghouse gets a big dose of reality", *Business Week*, Feb. 17, p. 110.

"Singing the shutdown blues", (1986), *Time*, June 23, pp. 58-60.

STEELE, J. (1994), "The French left rediscovers its spirit," *The Manchester Guardian Weekly*, Dec. 4, p. 12.

WARNOCK, J. (1988), *Free Trade and the New Right Agenda*, Vancouver, New Star.

WILLIAMS, G. (1983), *Not For Export: Towards a Political Economy of Canada's Arrested Industrialization*, Toronto, McClelland y Stewart.

WILLIAMS, G. (1988), "On determining Canada's location within the international political economy", *Studies in Political Economy*, N° 25 (Spring)

WINSON, A. (1993), *The Intimate Commodity: Food and the Development of the Agro-Industrial Complex in Canada*, Toronto, Garmond.

YALNIZYAN, A., T. R. IDE y A. J. CORDELL, (1994), *Shifting Time: Social Policy and the Future of Work*, Toronto, Between the Lines.

Resumen

52

Presentamos un estudio de caso sobre trabajadores despedidos en un condado rural de la provincia de Ontario inscribiéndolo en el marco del polarizado debate sobre las consecuencias que la liberalización del comercio y la reestructuración económica acarrea a los trabajadores y a la sociedad en general. Mediante el análisis de los despidos y la duración del desempleo, comparando antiguos y nuevos empleos y observando el grado de pérdida de ingresos, presentamos datos empíricos de la transformación ocurrida en el contexto de una comunidad rural. Sostenemos que, al menos en tales comunidades, los efectos de largo plazo de la reestructuración económica son negativos para los trabajadores y la comunidad en general, y ponen en particular desventaja a las mujeres y a los trabajadores de edad madura.

Abstract

A case study of laid-off workers in a rural Ontario county is placed within the polarized debate over the implications for workers and for society more broadly of trade liberalization and economic restructuring. Examining experiences of layoff, including length of time unemployed, comparisons between old and new jobs, and the degree of income loss, we present empirical data on the transformation taking place in a rural community context. We argue that, for such communities at least, the long-term effects of restructuring are negative for workers and their communities overall, and are particularly disadvantageous for women and older workers.

Valeria Esquivel

La flexibilización laboral en tiempos de reestructuración económica

Un estudio sobre las estrategias de flexibilización laboral en firmas grandes del sector industrial

1. Introducción

53

La profunda creencia en el poder disciplinador de los mercados y en el rol subsidiario del Estado ha guiado el rumbo de política económica en la Argentina durante los últimos años. Signada por la recomposición de los pagos externos, las privatizaciones, la apertura comercial y la desregulación de los mercados de bienes y factores, esta política consiguió, por lo menos durante el período 1991-1994, importantes logros en variables macroeconómicas claves, tales como la baja en la tasa de inflación o la recuperación de la tasa de crecimiento del producto.

En este sentido, y aun cuando la economía presenta significativos desequilibrios en el sector externo, es indudable que la nueva etapa de acumulación implica el abandono definitivo de las regulaciones vigentes durante el período sustitutivo y se presenta, por lo tanto, como la consolidación de las tendencias que han caracterizado a la economía argentina desde 1976. Por lo mismo,

Valeria Esquivel es Becaria de Investigación de iniciación FCE/UBA.

El presente trabajo es un resumen de los resultados de la investigación llevada adelante como Becaria de Investigación Estudiante en el Instituto de Investigaciones Económicas de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA, bajo la dirección del Profesor Luis A. Beccaria. Sin su paciencia, y la inestimable ayuda de los investigadores Bernardo Kosacoff, Silvio Feldman, Marta Novick y Ana Catalano, este trabajo no hubiera sido posible.

Una primera versión del documento se presentó al 3° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo organizado por ASET entre el 3 y el 6 de septiembre de 1996