

27

'~

Las implicaciones de la reestructuración económica para las mujeres: la situación canadiense*

*Marjorie Griffin Cohen***

En esta ponencia expondre los siguientes argumentos:

1. La reestructuración económica es un asunto de género, no solo en los países más pobres, los cuales se someten a iniciativas de ajuste estructural, sino también en países industrializados como Canadá. Los cambios que ocurren afectan tanto a las actividades de la fuerza laboral como a otros aspectos de la vida social de las mujeres.

2. Hay diferencias significativas en los cambios económicos, los cuales ahora ocurren de cambios del pasado y las implicaciones para las mujeres son distintas.

3. La fuerza laboral canadiense no está experimentando la "feminización" como resultado de un empuje por la competitividad en el proceso de reestructuración.

* Traducción de Alejandra Cervantes Gomez, CisAN.

** Departamento de Ciencias Políticas, Simon Fraser University, Burnaby, Columbia Británica, Canadá.

4. La reestructuración que está ocurriendo inhibirá las posibilidades de igualdad entre hombres y mujeres y probablemente aumentará las disparidades entre clases de mujeres.

REESTRUCTURACIÓN ECONOMICA

Las discusiones sobre género y reestructuración económica rara vez se enfocan en lo que sucede en los países industrializados. El "desarrollo" se estudia como si tuviese implicaciones de género tan solo en naciones en vías de desarrollo, pobres, o del Tercer Mundo. Los efectos de los cambios económicos que ocurren en los países industrializados sobre las mujeres, generalmente son ignorados por los funcionarios responsables de elaborar las políticas y las políticas mismas son tratadas como si fuesen de género neutral. Esto no significa que las mujeres al interior de estos países estén exentas de reconocer las implicaciones de género de los cambios en las políticas económicas, pero principalmente que sus experiencias aun no alcanzan a tocar la conciencia de los economistas, quienes se pronuncian sobre la reestructuración, ni la de los políticos, quienes la ponen en marcha. ⁱ

En los últimos diez años las feministas con estudios universitarios han prestado mayor atención al efecto del reajuste estructural y de los programas de estabilización sobre las mujeres en países pobres o en vías de desarrollo. Estos análisis han logrado importantes acercamientos no solo hacia las mujeres en circunstancias específicas, sino hacia la forma total del cambio económico global y las implicaciones que este pueda tener para las mujeres, en términos de cómo las mujeres afectan el cambio y a la vez como son afectadas por él. Hay una creciente noción de que aunque las circunstancias de las mujeres en países en vías de desarrollo son muy diferentes de aquellas en los países desarrollados, hay algunas experiencias que las mujeres comparten como resultado de la reestructuración económica. Aunque no hay consenso respecto al balance de los efectos negativos sobre los posi-

ⁱ El impacto de la política macroeconómica en las mujeres, raramente es discutido en los países desarrollados. La mayor parte de las cuestiones económicas han sido conñadas a los niveles microeconómicos, particularmente en asuntos de pago, tiempo, concentración del trabajo y segregación en el empleo.

vos,² hay un sentimiento generalizado de que las fuerzas de la reestructuración empujan a las actividades económicas de las mujeres más y más dentro de la esfera del mercado y que esta tendencia alienta una "feminización" del trabajo. La feminización de la fuerza laboral implica, como Guy Standing ha argumentado, que "las mujeres están siendo sustituidas por hombres y muchas formas de trabajo se están convirtiendo en los tipos de trabajo tradicionalmente concernientes a las mujeres".³

En Canadá los cambios de política económica desde 1984 ciertamente se asemejan a las estrategias para iniciativas de ajuste en muchos países en vías de desarrollo, en donde estas políticas usualmente se describen como el seguimiento de los dos objetivos siguientes: estabilización y ajuste estructural.⁴ En Canadá estos términos no se usan, pero las políticas son comparables.

Las iniciativas de *estabilización* apuntan hacia el nivel de precios y a la reducción del déficit y se logran a través de medidas monetarias y fiscales. Usualmente, las altas tasas de interés han llevado a la inflación de tasas, percibidas por el gobierno federal y la comunidad de negocios como niveles excesivamente altos, de alrededor del 4.5 por ciento anual desde que el actual gobierno llegó al poder en 1984, hasta cerca del 1 por ciento ahora. Esta política de escaso dinero ha tenido un efecto dramático tanto en los déficits gubernamentales en todos los niveles como en los índices de desempleo. Debido a que el costo del servicio de la deuda existente creció enormemente, hubo un incremento en la presión sobre los gobiernos a nivel federal y provincial para reducir el gasto en programas sociales. La reducción de gastos ha tomado varias formas, incluyendo el cambio de la carga del bienestar social del go-

² Si bien en la balanza, el impacto de la reestructuración global es visto como un efecto negativo sobre las mujeres, hay una extrema precaución en cuanto a pronunciar y hacer generalizaciones para todas las mujeres. Véase, por ejemplo, Linda Y. C. Lim, "Capitalism, Imperialism, and Patriarchy: The Dilemma of Third World Women's Work in Multinational Factories", en June Nash y María Patricia Fernández-Kelly (eds.), *Women, Men and the International Division of Labour*, suNY Press, Albany, 1983.

³ Guy Standing, "Global Feminization through Flexible Labor", en *World Development*, vol. 17, núm. 7, 1988, pp. 1077-1095.

⁴ Véase, por ejemplo, Diane Elson, "The Impact of Structural Adjustment on Women: Concepts and Issues", en B. Onimode (ed.), *The IMF, the World Bank and the African Debt*, vol. 2, Zed Books, Londres, 1989; Lawrence Haddad, "Gender and Adjustment: Theory and Evidence to Date", ponencia presentada en el curso-taller *The Effects of Policies and Programs on Women*, International Food Policy Research Institute, enero de 1992.

bierno federal a los gobiernos provinciales; la eliminación de programas como las concesiones a las madres y proyectos sociales federates de vivienda; la reducción en pensiones para la vejez y la reducción de gastos en términos reales sobre la salud, la educación y pagos de asistencia a los más pobres. El empeño en controlar la deuda creciente ha afectado también la distribución de otros tipos de servicios a través de la privatización y desregulación del transporte, del correo y de los sistemas de comunicación. Las altas tasas de interés, el gasto social reducido y los recortes completos al servicio civil han contribuido al aumento del desempleo.

Las iniciativas de *reajuste estructural* en Canadá, como en cualquier lugar, dependen fuertemente de la liberalización del comercio y del crecimiento de la exportación. Los objetivos de política económica se justifican solo si pueden promover la competitividad internacional: la exposición cada vez mayor de la economía a influencias externas se percibe como el "impacto" económico que necesita la economía para poder llegar a ser más eficiente.⁵ Las piedras angulares de la política económica para alcanzar estos objetivos son el Acuerdo de Libre Comercio entre Canadá y Estados Unidos (ALC), el propuesto Tratado Trilateral de Libre Comercio (TLC) y el GATT. Todo tipo de actividades económicas percibidas como "rigurosidades del mercado", las que causan altos costos y estorban la competitividad canadiense, están desafiadas a depender de la disciplina impuesta por estos acuerdos de comercio. Muchas políticas de apoyo principal a la economía canadiense, tales como programas gerenciales de abastecimiento de la agricultura y las prohibiciones de exportación de recursos sin procesar, no pueden cambiarse a través de caminos políticos, pero pueden ser forzados a cambiar a través de la liberalización del comercio.

Las políticas de "cambios en los gastos" asociadas con el ajuste estructural en otros lugares, toman la forma, en Canadá, de medidas fiscales específicas para estimular la confianza en los negocios. Las empresas, se supone, se sentirán más confiadas y por lo tanto estarán más dispuestas a participar si la carga impositiva se cambia sustancialmente de las personas que tienen mayores ingresos hacia los de medianos y

⁵ Mucho se ha escrito sobre esto en Canadá como una justificación para el libre comercio. Véase por ejemplo, Richard G. Lipsey y Murry G. Smith, *Taking the Initiative: Canada's Trade Options in a Turbulent World*, C.D. Howe Institute, Toronto, 1985; John Crispo (ed.), *Free Trade: The Real Story*, Gage, Toronto, 1988.

bajos ingresos, y de las corporaciones hacia los individuos y las familias. Esto ha ocurrido de manera mas bien dramática en los últimos ocho años.

~FEMINIZACION DEL TRABAJO?

Las políticas de un Estado minimalista obviamente tienen efectos sobre la fuerza laboral, aunque la naturaleza de esos efectos no será necesariamente similar donde sea que ocurran. Como ya he mencionado, cuando se hacen generalizaciones sobre los efectos en la experiencia del mercado laboral de las mujeres, se asume que el aumento de la competencia global traerá una feminización de la fuerza de trabajo. Las explicaciones de ello descansan en interpretaciones tanto de la demanda como de la oferta. La demanda de mano de obra femenina aumentará con la nueva competencia de los países con salarios bajos. Esta competencia de salarios bajos será instrumental para debilitar la posición negociadora de la fuerza laboral en países industrializados y, finalmente, salarios deprimidos. Conforme se extienden los empleos con salarios bajos, los trabajos de las mujeres aumentarán y será más frecuente la sustitución de mujeres por trabajadores masculinos. Esto puede ocurrir al convertir los trabajos de los hombres a los tipos de trabajo que tradicionalmente se hacen por mujeres.⁶ Mas mujeres serán empujadas hacia la fuerza laboral porque las políticas del Estado minimalista colocarán a las familias de ingresos medios o más bajos en posiciones económicas precarias y estas familias requerirán de aportadores adicionales.

El argumento parece lógico y obligado, pero la clarificación de circunstancias específicas es necesaria. Aparentemente se puede argumentar de igual manera que la competencia internacional intensificada podría traer una suficiente represión de salarios en general, de tal manera que la ventaja de costo de contratar a una mujer en vez de a un hombre no sería sufi-

⁶ El efecto, desafortunadamente, no ha sido tan estimulante para el desempeño económico y la "confianza" en los negocios como se esperaba. Para un análisis de los cambios de impuestos véase Neil Brooks, *Paying for Civilized Society: The Need for Fair and Responsible Tax Reform*, Canadian Centre for Policy Alternatives, Ottawa, 1992.

G. Standing, *Op. cit.*

ciente para cambiar el tipo-genero de los empleos.⁸ Debido a que la mayoría de las economías exhiben una segregación de género bastante dramática de tipo ocupacional e industrial, la ventaja de costo de contratar a mujeres en vez de a hombres en áreas normalmente reservadas para hombres necesitaría ser suficientemente grande para cambiar estas rigurosidades. Es probable que ocurra un cambio de trabajador masculino a femenino cuando la producción orientada a la exportación se expande muy rápido, particularmente si se trata de un trabajo intensivo y requiere de habilidades adquiridas de manera relativamente fácil. Es mucho menos probable que ocurra cuando las políticas económicas traen consigo incrementos bastante rápidos en el desempleo y no hay crecimiento significativo en el empleo en industrias orientadas a la exportación. Esto parece ser más típico de lo que está ocurriendo en Canadá.

Referirse a la "feminización" del trabajo en Canadá como resultado de la reestructuración global parece inapropiado porque las mujeres han estado ingresando de manera creciente a la fuerza laboral desde principios de siglo. Aunque la fuerza laboral desde los años setenta no pueda ser, ni remotamente, considerada "feminizada" (simplemente porque la composición femenina de la fuerza laboral total era muy pequeña hasta la Segunda Guerra Mundial, y aun hasta los setenta la mayoría de las mujeres no estaban comprometidas en trabajos remunerados), hubo un aumento bastante dramático en la participación de la fuerza laboral de las mujeres en el período de la posguerra. Por lo tanto, en este sentido, la fuerza laboral se ha vuelto más "feminizada" como resultado de la reestructuración de la economía, lo cual ha ocurrido en el transcurso del siglo.

Sin embargo, la reestructuración asociada con los cambios globales, o más específicamente aquella asociada con la creciente movilidad del capital internacional y el Acuerdo de Libre Comercio, puede estar retrasando la aceleración de la participación en la fuerza laboral y hasta causando su disminución.

En 1966 poco más del 35 por ciento de las mujeres adultas en Canadá se encontraban en la fuerza laboral. Este porcentaje aumentaba 10 por ciento por década o 1 por ciento al año,

⁸ Por ejemplo, Nilufer Cagatay y Gunseli Berik argumentan que la nueva regulación y represión laboral en Turquía ha acarreado competencia en el costo de la mano de obra. Como resultado, la feminización en la mano de obra estándar no ha ocurrido; *cfr.* "Transition to Export-Led Growth in Turkey: Is There a Feminization of Employment?", en *Review of Radical Economics*, vol. 22, ^{num.1}, 1990, pp. 115-134.

hasta 1988. De 1988 a 1990 el crecimiento en el índice de participación de la mujer se desaceleró en alrededor de 0.5 por ciento anual (vease cuadro 1).⁹ A partir de Julio de 1991, ha habido una caída absoluta en el índice de participación de las mujeres del 58.6 por ciento al 57.4 por ciento en la primavera de 1992.¹⁰ No es posible saber si esto es una tendencia, pero debido a las extraordinarias presiones sobre el trabajo de las mujeres en el sector manufacturero como resultado del libre comercio, ciertamente parece como si este fuese un fenómeno asociado con una recesión. En anteriores periodos de recesión, el comportamiento más normal es que aumente el ingreso de las mujeres a la fuerza laboral, probablemente porque las reducciones en los ingresos de los hogares fuerzan a muchas mujeres a buscar trabajo. Las mujeres, ahora, responden a cerca del 45 por ciento de la fuerza laboral total.

La participación de la fuerza laboral masculina se ha mantenido casi estática durante los ochenta (76.6 por ciento), pero ha caído de un alza en 1966 del 79.8 por ciento, a una baja del 73.5 por ciento en 1992. Pero todavía está claro que los hombres predominan en la fuerza laboral y responden a cerca del 55 por ciento de todos los trabajadores. Sin embargo, con solo mirar las cifras agregadas sobre índices de participación no se obtiene una clara indicación de la extensión de la "feminización" de la fuerza laboral. Hay un alto grado de segregación laboral por género en Canadá y este no parece cambiar significativamente, ya sea porque más mujeres ingresan a la fuerza laboral, o porque una legislación de igualdad entra en vigor. La evidencia no indica que la reestructuración sea la causa de que las mujeres tomen empleos previamente ocupados por hombres, o que el trabajo característicamente masculino esté asumiendo formas más típicamente femeninas. Lo que está ocurriendo es más complejo.

Los empleos masculinos no parecen estar cambiando de carácter para que las mujeres los puedan tomar. Usualmente cuando los hombres pierden su empleo, la fuente de trabajo desaparece del todo. Por ejemplo, las ocupaciones y las industrias con los índices más altos de desempleo no observan incrementos en el empleo femenino. Los índices promedio más altos de desempleo para el sexo masculino en Canadá en 1991

⁹ Department of Finance, *Quarterly Economic Review: Annual Reference Tables*, cuadro 27, junio, 1991.

¹⁰ *Statistics Canada*, "The Labour Force", catálogo 71-001, mensual.

estaban en la silvicultura (26 por ciento de desempleo) y en la construcción (23 por ciento de desempleo). No aumentó el empleo femenino en estas industrias y virtualmente no hubo ningún cambio en la proporción de las mujeres en la fuerza laboral total en ambas industrias entre 1988 y 1991.¹¹ La naturaleza de género específico del empleo parece mantener su rigidez cuando los índices de desempleo son altos. Esto no es típico solo para los sectores dominados por hombres; en el sector manufacturero, las mujeres no parecen reemplazar a los hombres en cualquier industria, aun en aquellas en donde los hombres representan una pequeña proporción del lugar de trabajo. El mejor ejemplo es la industria del vestido. Se trata de una industria que es, más que cualquier otra, manufacturera, "feminizada" y lo ha sido por más de un siglo. Las mujeres responden al 75 por ciento de la fuerza laboral y no están reemplazando a los hombres conforme ocurre la reestructuración. Más bien, tanto hombres como mujeres han perdido sus empleos. Para las mujeres esto es relativamente más devastador porque la industria del vestido es el segundo empleador más grande de mujeres en el sector manufacturero (la industria de alimentos y bebidas emplea a más), aunque estos trabajos para los hombres son pocos y relativamente insignificantes para el total del empleo masculino en la manufactura.

Los CAMBIOS EN EL EMPLEO FEMENINO

Aunque las mujeres no están reemplazando a los trabajadores masculinos en las industrias u ocupaciones que eran típicamente masculinas, están ocurriendo cambios significativos en el empleo femenino. Los cambios más notables son la intensificación de formas no tradicionales de trabajo donde las mujeres han predominado típicamente en el pasado, particularmente empleos de medio tiempo y temporales. Pero también, parece haber una reversión, en algunos casos, hacia formas más viejas de organización del trabajo tal como la contratación por fuera y trabajo en casa. Incluso el empleo estándar tradicional para las mujeres, como la enfermería, se está organizando

¹¹ Las mujeres ocupan el 11 por ciento de los empleos de la industria de la silvicultura y el 10 por ciento de los de la industria de la construcción. También ocupan la mayor parte de los trabajos administrativos en esta industria.

de manera creciente a través de trabajo de agencias de contratación y es muy probable que tome la forma de empleo temporal o de medio tiempo. Pero antiguas formas de trabajo en casa están regresando. De manera particular y significativa es el aumento del empleo de trabajadoras domésticas de planta y el trabajo en la industria del vestido que se ha en casa.

El sector manufacturero es donde se dan la mayor parte de los cambios dramáticos en el empleo femenino. Estos son cambios aparentemente permanentes porque están asociados con el cierre de plantas, más que con despidos.¹² En los tres primeros años del ALC, el empleo de las mujeres en la manufactura disminuyó por sobre el 11 por ciento, o sea 66 400 empleos. Las pérdidas más grandes para las mujeres, en términos del número de empleos perdidos, estuvieron en las industrias de productos del vestido y eléctricos. Casi 19 000 trabajos (un 20 por ciento) se perdieron en la industria del vestido y 10 300 (17 por ciento) en la producción eléctrica. En algunas industrias manufactureras, las cuales no eran grandes empleadoras de mujeres, los decrementos en términos porcentuales han sido inmensos. Por ejemplo, en la industria de los muebles hubo un 33 por ciento menos mujeres empleadas en 1991 que en 1988; en la industria de la piel 31 por ciento menos; en metales primarios el 39 por ciento (véase cuadro 2).

El efecto devastador del libre comercio en las mujeres empleadas en la manufactura también se refleja en los índices de desempleo, que se elevaron del 10.2 por ciento en 1988 al 14.6 por ciento en 1991. El desempleo masculino en 1991 promedió 11.1 por ciento, arriba del 6.2 por ciento en 1988. En este punto, las cifras de desempleo para las mujeres en la manufactura pueden ser un mejor indicador de los efectos de la reestructuración y, especialmente, del libre comercio sobre las mujeres, que la información que las estadísticas de desempleo pueden revelar tardíamente. Esto es suponiendo que la pérdida del empleo para las mujeres en la industria

¹² En Ontario, donde se cuenta con más de la mitad de todo el trabajo femenino manufacturero de Canadá, el 65 por ciento de la pérdida de empleos durante los últimos tres años ha sido el resultado del cierre permanente de plantas. Este es un contraste dramático con el cierre de plantas en Ontario durante la recesión de 1982, que correspondió al 22 por ciento de la pérdida de trabajos, *cfr.* Bruce Campbell, "Canada Under Siege: Three Years into the Free Trade Era", Canadian Centre for Policy Alternatives, Ottawa, 1992.

manufacturera probablemente sera permanente y las mujeres desertaran cada vez mas de la fuerza laboral manufacturera.¹³

Mas mujeres trabajando por un salario remunerado ha significado la intensificacion del caracter femenino en las ocupaciones que han sido siempre importantes para las mujeres, por ejemplo ensenanza, enfermeria, trabajos de oficina y trabajo domestico. Pero en casi todas las categorias ocupacionales las mujeres han asumido una proporcion ligeramente mayor de la fuerza de trabajo (vease cuadro 3).¹⁴ Generalmente, los cambios han sido pequenos- excepto en la categoria de empleos gerenciales o administrativos. Las mujeres, ahora, mantienen mas del 40 por ciento de todos los puestos gerenciales y administrativos, los cuales representan un incremento sustancial desde 1984 cuando mantenian el 31 por ciento de los empleos dentro de esta categoria. Con estos trabajos que ahora responden a alrededor del 12 por ciento del empleo femenino total, y al ser la tercera categoria ocupacional mas importante para las mujeres, esto podria parecer un cambio significativo en el empleo femenino en un periodo de tiempo bastante corto (vease cuadro 4). Pareceria indicar tambien tanto una feminizacion de un campo tradicionalmente masculino como una reduccion sustancial de la segregacion sexual de la fuerza laboral.

Las apariencias aqui son bastante enganosas, sin embargo, es mas probable que los cambios Sean el resultado de nuevas definiciones ocupacionales instituidas en 1984, que genuinos aumentos de las mujeres en posiciones gerenciales y administrativas.¹⁵ Las disminuciones porcentuales en la distribucion ocupacional de las mujeres en actividades administrativas y de servicios parecen reflejar el aumento proporcional en trabajos gerenciales y administrativos. La probabilidad de que algunos empleos de oficina y de servicios hayan sido reclasificados como gerenciales y administrativos se refuerza aiin mas al comparar los cambios de datos salariales de 1984 con los de 1990. La brecha salarial entre hombres y mujeres en estas

¹³ El indice de desempleo femenino fue mas alto que el de los hombres en ocho de los doce anos pasados. Comunmente, los indices de desempleo generales para los hombres y las mujeres no son demasiado diferentes.

¹⁴ Las ocupaciones donde las mujeres como proporcion del total han disminuido ligeramente son la fabricacion de productos, ensamble y reparacion, y el manejo de materiales. Cfr *Statistics Canada*, "Labour Force Annual Averages". 1981-1991, catalogo 71-529.

¹⁵ Catherine Shea, "Changes in Women's Occupations", Social Trends, *Statistics Canada*, otono, Ottawa, 1990.

ocupaciones se ha ensanchado sustancialmente. Por trabajo de tiempo completo sobre año completo las mujeres ganaron en promedio el 63.3 por ciento de lo ganado por los hombres en 1984. Esta cifra cayo al 60.9 por ciento en 1990 (vease cuadro 5). El total de los ingresos promedio para todas las trabajadoras en esta categoria ocupacional cayo del 59.2 por ciento de los ingresos masculinos al 57.6 por ciento. Para 1990 mas del 35 por ciento de las mujeres clasificadas en ocupaciones gerenciales o administrativas ganaban menos de 20 000 dolares al año y la vasta mayoria (65 por ciento) ganaban menos de 30 000 dolares anuales. En contraste, el 72 por ciento de los hombres en esta categoria.gang mas de 30 000 dolares anuales; el 36 por ciento tuvo ingresos de mas de 50 000 dolares.¹⁶ Todo esto indicaria que el trabajo que las mujeres desempenan como gerentes o administradoras no ester tan altamente valorado como el desempenado por los hombres, y se ha vuelto menos valioso en los ultimos seas años. Se estima que alrededor del 40 por ciento del cambio en la proporcl6n de las mujeres como gerentes y administradoras es un resultado de poner nombres nuevos a los trabajos de oficina.¹¹

Los incrementos en empleos gerenciales y administrativos para las mujeres, aunque no son tan impresionantes como las estadisticas indican a primera vista, tampoco son insignificantes. Mas bien, estos cambios indican una creciente disimilitud en las circunstancias de trabajo de las mujeres. Si bien el trabajo de las mujeres antes de los ochenta se restringia principalmente a empleos de bajos salarios, parece haber una creciente polarizacion en el trabajo femenino.

La polarizacion en la fuerza laboral con frecuencia se asocia con la disminucion en los trabajos manufactureros, los cuales solian ser trabajos sindicalizados de altos salarios, y con el aumento de empleos en el sector servicios.¹⁸ Si bien este cambio estructural podria ser un factor en una polarizacion de los salarlos de los hombres, no parece serlo para una polarizacion en los salarios de las mujeres. Ello se debe principalmente a que los salarios de las mujeres en ocupaciones manufacture-ras eran mas bajos que en la mayoria de las otras ocupaciones para mujeres. Por ejemplo, las mujeres en ocupaciones de pro

¹⁶ Statistics Canada. *Earnings of Men and Women*, catalogo 13-217, Ottawa, 1992.

¹⁷ C. Shea, *Op.ctt.*

¹⁸ Economic Council of Canada, *Good Jobs, Bad Jobs: Employment In the Service Economy*, Ottawa, 1990, p.15.

cesamiento ganaron, en promedio para un trabajo de tiempo completo sobre año completo, 16 por ciento menos del promedio de las trabajadoras oficinistas, 35 por ciento menos del promedio de las trabajadoras en cuidados de la salud, 45 por ciento menos del promedio de las maestras y solo 10 por ciento mas del promedio de las trabajadoras de las industrias de servicios.¹⁹

Los cambios estructurales, o cambios en la composición industrial y ocupacional de los empleos, son probablemente menos significativos para las crecientes diferencias entre las mujeres que la reestructuración de los trabajos al interior de las industrias.²⁰ Los cambios más dramáticos parecen vincularse con las diferencias de edad. El crecimiento en trabajo no estandar para mujeres jóvenes ha sido bastante dramático, de tal manera que en 1991 más del 43 por ciento de todas las mujeres jóvenes en la fuerza laboral no tenían trabajos de tiempo completo (véase cuadro 6). Lo que parece indicar más el cambio en las diferencias salariales entre las mujeres trabajadoras más grandes y las más jóvenes en los ochenta, con las mujeres jóvenes recibiendo sustancialmente menos, relativamente, mientras que las trabajadoras de mayor edad recibían ligeramente más.²¹ Esta es una tendencia que parece estar afectando a todas las ocupaciones y a todas las industrias. Recibe relativamente menos atención que el alejamiento de los trabajos manufactureros, principalmente porque estar afectando a mujeres jóvenes quienes, se supone, mejorarán sus circunstancias laborales en tanto permanezcan más tiempo en la fuerza laboral. Pero el decremento dramático en los salarios relativos de las trabajadoras jóvenes y los dos cada vez más agotados sistemas salariales prevalecientes indican que algo más permanente podría estar en camino. Muchos sindicatos de comercio, por ejemplo, intuyen que las diferencias salariales para los nuevos concurrentes de la fuerza laboral, son un indicador de la reestructuración salarial general

¹⁹ Calculado con base en Statistics Canada, *Earnings of Men and Women*, Ottawa, 1990, catálogo 13-217.

²⁰ Gordon Becherman hace esta afirmación con respecto a la fuerza laboral como un todo en "The Disappearing Middle", en Daniel Drache (ed.), *Getting on Track: Social Democratic Strategies for Ontario*, McGill-Queen's, Montreal, 1992.

²¹ John Myles, "Post-Industrialism and the Service Economy", en Daniel Drache y Meric S. Gertler (eds.), *The New Era of Global Competition*, McGill-Queen's, Montreal, 1992, p.356.

que estar ocurriendo, pero que tomara su tiempo para afectar a los trabajadores mas viejos con mayor antigüedad.^{L²}

La brecha salarial generalizada entre los hombres y las mujeres para empleos de tiempo completo al año completo parece haber disminuido levemente, aunque Canada todavia tiene la diferencia mas alta en salarios para hombres y mujeres de cualquier país industrializado moderno. Generalmente, cuando se han hecho comparaciones entre los salarios masculinos y femeninos se ha puesto especial atención al comparar situaciones parecidas. Dado que el trabajo de tiempo completo al año completo es mas estandar para los hombres, esa ha sido la medida usada para las comparaciones entre los índices masculinos y femeninos. Sin embargo, este tipo de comparación puede no ser la mas apropiada conforme los trabajos del tipo estandar se vuelven aun mas fugaces para las mujeres. En este sentido, los ingresos en dinero por si mismos no son el unico indicador de una disminucion o de un ensanchamiento de la brecha salarial entre los hombres y las mujeres. Dos paquetes de compensacion paralelos con frecuencia reducen los beneficios adicionales, y los beneficios como las pensiones estan totalmente ausentes de la compensacion para muchas formas de trabajo de la mujer. Como el trabajo de las mujeres toma, cada vez mas, una forma no estandar, este tipo de aspectos necesita ser examinado cuando las comparaciones entre los salarios de mujeres y de hombres sean hechas. Es probable que la pequena disminucion de la brecha salarial en dinero pueda ser insignificante en comparación con la compensacion total.

CONCLUSION

Los efectos genericos de la reestructuracion economica tomaran diferentes formas en diferentes países. Debido a que las mujeres en todos los países reciben sustancialmente menos dinero por su trabajo que los hombres, con frecuencia se asume que el aumento en la competencia que trae consigo la liberalizacion del comercio y las politicas de crecimiento de fo-

²² Por ejemplo, las diferentes condiciones laborales y escalas salariales para los nuevos trabajadores han sido fuertemente criticadas por los sindicatos, pero ultimamente se han instituido en la industria de las líneas aéreas y en las plantas procesadoras de pescado.

mento a la exportación, alentarán una feminización del trabajo a través del mundo. Esto no ha ocurrido en Canadá porque el extenso desempleo, como resultado de las iniciativas de ajuste estructural, ha traído consigo presiones hacia la baja sobre los salarios. Las rigurosidades genéricas en el mercado laboral se han mantenido y en las industrias típicamente femeninas han aumentado. Los cambios más importantes en el empleo femenino parecen estar en la aceleración de formas no estándares de trabajo y en una reducción en su índice de participación en la fuerza laboral.

Las políticas de ajuste económico en Canadá han procedido sin mucha consideración a su impacto sobre el trabajo. Inicialmente, cuando había algunas dudas respecto al apoyo de Canadá al Acuerdo de Libre Comercio entre Canadá y Estados Unidos, el gobierno hizo considerables esfuerzos para discutir cuáles tipos de programas de ajuste laboral podrían ponerse en marcha. Grupos feministas y sindicatos comerciales estaban convencidos de que el impacto sobre los empleos sería severo y se sentiría inmediatamente. Aunque el gobierno intentó desechar estos temores, ahora está claro que eran temores razonables.

CUADRO 1
EMPLEO EN CANADA

<i>Personal femenino empleado</i>				
	1988	1991	Cambio (numérico)	Cambio (%)
En todas las industrias	5368.2	5588.7	220.5	4.1
Agricultura	137.4	146.2	8.8	6.4
Otros sectores primarios	37	36	-1	-2.7
Manufacturas	600.3	533.9	-66.4	-11.1
Construcción	78.9	79.6	0.7	0.9
Transportes y comunicaciones	227.7	240.5	12.8	5.6
Comercio	966.2	986.2	20	2.1
Finanzas, seguros y bienes raíces	440.8	455.6	14.8	3.4
Servicios	2544.2	2746.1	201.9	7.9
Administración pública	335.7	364.6	28.9	8.6
<i>Personal masculino empleado</i>				
En todas las industrias	6876.3	6751.4	-124.9	-1.8
Agricultura	306.4	302	-4.4	-1.4
Otros sectores primarios	257	243.7	-13.3	-5.2
Manufacturas	1503.7	1330.8	-172.9	-11.5
Construcción	646.8	614.9	-31.9	-4.9
Transportes y comunicaciones	676.7	675.9	-0.8	-0.1
Comercio	1201.3	1182.5	-18.8	-1.6
Finanzas, seguros y bienes raíces	287.4	304.1	16.7	5.8
Servicios	1517.3	1630.2	112.9	7.4
Administración pública	479.8	467.4	-12.4	-2.6

CUADRO 2
EMPLEO EN MANUFACTURAS CANADIENSES

<i>Personal femenino empleado</i>				
	<i>1988</i>	<i>1991</i>	<i>Cambio (numerico)</i>	<i>Cambio (%)</i>
En las industrias manufactureras	600.3	533.9	-66.4	-11.1
Comidas y bebidas	85.5	80.9	-4.6	-5.4
Caucho y plasticos	23	23.7	0.7	3
Pieles	12.4	8.6	-3.8	-30.6
Textiles	23.9	21.3	-2.6	-10.9
Vestido	93.4	74.5	-18.9	-20.2
Madera	15.4	14.9	-0.5	-3.2
Muebles y accesorios	14.8	9.9	-4.9	-33.1
Papel y derivados	18.6	18.3	-0.3	-1.6
Imprentas y publicidad	72.1	68.2	-3.9	-5.4
Metales primarios	13.8	9.8	-4	-29
Metales elaborados	23.9	23.2	-0.7	-2.9
Maquinaria	12.7	10.5	-2.2	-17.3
Equipos de transporte	47.8	48.6	0.8	1.7
Productos electricos	60.8	50.5	-10.3	-16.9
Mineria de no metales	9.7	8.5	-1.2	-12.4
Quimica y productos quimicos	33.4	29.1	-4.3	-12.9
Manufacturas varias	31.1	29.8	-1.3	-4.2

CUADRO 3
PORCENTAJE DE MUJERES EMPLEADAS
EN DIVERSAS OCUPACIONES (%)

Ocupación	1984	1988	1991
Personal de oficina	79.1	79.8	80.8
Servicios	55.5	57	56.6
Ventas	42.7	45.9	46.1
Medicina y salud	77.8	79	80.1
Enseñanza	58.8	62.2	64.7
Administración	31.6	36.2	40.4
Fabricación, ensamble y reparación de productos	22.9	22.5	20.4
Agricultura	25.2	25.8	27.6
Ciencias sociales	55.2	58.4	60.1
Procesamiento y torneado de productos metálicos	15.7	16.4	16.9
Actividades artísticas y recreativas	39	43.8	41.9
Ciencias naturales	17	16.2	18.1
Manejo de materiales	21.1	20.6	20.6
Otros oficios y operación de equipos	20.1	24.1	20.8
Operación de equipos de transporte	6.8	7.8	8.7
Religión	15.6	18.8	22.1
Silvicultura, explotación forestal, pesca y caza	—	—	—
Minería metálica y no metálica	—	—	—

FUENTE: Statistics Canada, Datos inéditos, referencia MR92010.

CUADRO 4

PORCENTAJE DE DISTRIBUCION DEL EMPLEO
FEMENINO POR OCUPACION (%)

Ocupación	1984	1988	1991
Personal de oficina	32.1	30.8	29.3
Servicios	17.9	17	16.6
Ventas	9.6	10	9.8
Medicina y salud	9.1	9	9.7
Enseñanza	6	6.1	6.5
Administración	8	10.4	12
Fabricación, ensamble y reparación de productos	4.7	4.2	3.4
Agricultura	2.7	2.2	2.3
Ciencias sociales	2.2	2.3	2.8
Procesamiento y torneado de productos metálicos	2	1.8	1.6
Actividades artísticas	1.5	1.8	1.7
Ciencias naturales	1.4	1.3	1.6
Manejo de materiales	1.2	1.1	0.9
Otros oficios y operación de equipos	0.6	0.7	0.5
Operación de equipos de transporte	0.6	0.7	0.7
Oficios de construcción	0.2	0.3	0.3
Religión	0.1	0.1	0.1
Silvicultura, explotación forestal, pesca y caza	—	—	
Minería metálica y no metálica	—	—	—

FUENTE: Statistics Canada, Datos inéditos, referenda MR92010.

CUADRO 5

DIFERENCIA DE INGRESOS POR SALARIO
(LOS SALARIOS DE LAS MUJERES SE PRESENTAN
COMO PORCENTAJES DEL SALARIO DE LOS HOMBRES)

<i>Ocupación</i>	<i>1981</i>	<i>1984</i>	<i>1988</i>	<i>1990</i>
Gerencia y administración				
IP*	55.3	59.2	59.3	57.6
TC/AC**	57.9	63.3	62.1	60.9
Personal de oficina				
IP	62.1	64.7	71.2	69.7
TC/AC	66.7	67.9	73.4	72.7
Servicios				
IP	49.3	50.3	50.8	55.3
TC/AC	57.4	54.6	57.1	61.1
Enseñanza				
IP	62.4	65.6	69.1	69
TC/AC	76.5	74.8	79.6	76.2
Procesamiento de productos				
IP	49	39.7	53.8	49.9
TC/AC	54.6	63.8	58.8	58.6
Ventas				
IP	48.1	49.4	49.3	50.6
TC/AC	59.6	54.6	56.5	60.2
Fabricación/Ensamble				
IP	53.5	53.8	52.6	57.1
TC/AC	56.8	56.3	56.2	60.2
Medicina y salud				
IP	45	49.8	49.3	51.7
TC/AC	50.8	54.9	54.1	58.5

FUENTE: Calculos con base en datos de *Statistics Canada. Earnings of Men and Women*, 1990, 1988, 1984, 1981.

* w, Ingreso promedio.

** Tc/AC, Tiempo Completo/Año Completo.