

El trabajo remunerado en Uruguay en el período 2004 a 2009

• JORGE NOTARO

Universidad de la República

RESUMEN

Se analizan los principales cambios en el trabajo con el objetivo de identificar los problemas relevantes y diseñar lineamientos de políticas superadoras. El desempleo dejó de ser el principal problema y el subempleo se redujo en forma importante, pero el número de trabajadores sin cobertura de la seguridad social -No Registrados- es 455.000 a fines de 2009. El análisis permitió saldar algunos debates sobre la explicación de los problemas del trabajo en el Uruguay y diseñar nuevas propuestas de política. La calidad del empleo y en particular los trabajadores No Registrados se toman como objetivos prioritarios de dos líneas de acción: a) el aumento de la productividad y los ingresos de las pequeñas y medianas empresas -Pymes-, los trabajadores por cuenta propia sin local y parte de los con local; b) las trabajadoras del servicio doméstico. En todos los casos, las medidas deberían: i) generar oportunidades de organización y participación como parte de una estrategia de inclusión social que coordine políticas de vivienda, educación y empleo; ii) mejorar los ingresos mediante transferencias condicionadas a acciones de los beneficiarios dirigidas al logro de los objetivos. Se proponen también distintos lineamientos para desempleados de larga duración, creación de trabajo en coyunturas recesivas y calificación de los trabajadores para el cambio tecnológico que acompaña el crecimiento.

Palabras clave: Uruguay, Trabajo, Empleo, Ingresos, Políticas.

ABSTRACT

In order to identify major problems and design relevant policy guidelines. The main changes in labour are analyzed. Unemployment is no longer the main problem and underemployment was reduced significantly, but the number of workers without social security coverage -"Not Registered"- is 455,000 by the end of 2009. The analysis allowed settling some debates on the explanation of labour problems in Uruguay and design new policy proposals. Job quality and particularly unregistered workers are taken as priority goals for two lines of action: a) increasing productivity and incomes of small and medium companies -SMEs-, independent workers without premises and some of the workers with premises b) domestic service workers. In all cases, measures should: i) generate opportunities for organization and participation as a part of a social inclusion strategy to coordinate housing, education and employment policies, ii) improve income through conditional transfers to beneficiaries actions oriented to objectives attainment. We also propose some guidelines for long-term unemployed, job creation in recessionary conjunctures and workers qualification for the technological change linked with growth.

Keywords: Uruguay, Labor, Employment, Income, Policies.



1. INTRODUCCIÓN

Se analizan los principales indicadores -en 2-, se discuten las hipótesis explicativas alternativas -en 3- y se proponen lineamientos de políticas -en 4-. Por último, la Bibliografía utilizada, un Anexo Metodológico y un Anexo Estadístico. Se analiza el trabajo remunerado, categoría que comprende sólo una parte del trabajo pero a más personas que el mercado de trabajo -ver Anexo Metodológico-.

2. LOS PRINCIPALES INDICADORES

Analizando los impactos de la crisis de 1999-2003 y la situación en 2004, Pagés (2005:69) concluye que existen al menos tres grupos de riesgo: los jóvenes y las mujeres de mediana edad que buscan trabajo por primera vez y llevan más de un año en esta situación, las personas entre 20 y 29 años de edad que viven en el interior del país, los trabajadores de mediana edad desplazados de la industria con bajos niveles educativos y con un desempleo que supera los seis meses. Refiriéndose al mismo período Bucheli y Casacuberta (2005:163) destacan que “en el actual escenario se pone de relieve la importancia que tiene el nivel educa-

cional en las probabilidades de encontrar y conservar un empleo”.

Durante los cuatro años siguientes el número de personas ocupadas aumentó en forma permanente y desde 2008 se ubica por encima de un millón y medio de personas en todo el país, de las cuales noventa mil tienen hogares en localidades de menos de cinco mil habitantes o en el medio rural disperso -Anexo Metodológico-. Aumentó la Población Económicamente Activa (PEA) desde 1:211.000 personas en 2004 hasta un millón seiscientos sesenta mil personas durante enero-octubre de 2009 y el desempleo descendió de 182.800 a 122.000 personas.

En las localidades de 5.000 habitantes y más -Total Urbano- el número de trabajadores aumentó en todas las actividades excepto en Administración Pública -Cuadros 1 y A.1-. Los mayores aumentos se aprecian en el Comercio, Hoteles y Restaurantes (G, H) con un 28% del total; Industria Manufacturera y Suministro de electricidad, gas y agua (D, E) así como Intermediación Financiera y Servicios a Empresas (J, K) con un 13% cada una. Estas tres actividades representan el 54% del aumento del número de trabajadores del período.

En las localidades de 5.000 habitantes y más -Cuadro A.2- se crearon 251.000 trabajos de buena calidad -o sin restricciones- y se eliminaron 19.000 de mala calidad. Sin embargo, 493.5 trabajadores tenían trabajos de mala calidad durante los primeros diez meses de 2009. Se observa una reducción muy importante del subempleo -algo más de 50.000 personas- pero poco significativo del número de trabajadores No Registrados, condición que conservan 458.400 trabajadores en el transcurso de 2009, de los cuales 103.300 eran también subempleados.

Los trabajadores asalariados privados son algo más de la mitad del total y su importancia relativa aumentó en el período desde un 52.6% en 2004 a 56.0% en 2008 -Cuadro 2-. También aumentó la importancia relativa de los trabajadores por cuenta propia con local mientras que la de los por cuenta propia sin local

se redujo a la mitad desde un 9.2% en 2004 a 4.2% en 2008, pero a pesar de la menor importancia relativa eran 96.400 personas. El ingreso promedio de los trabajadores por cuenta propia sin local fue durante 2006-2008 poco más del 60% del de los asalariados privados y de los trabajadores por cuenta propia con local; como se aprecia en el Cuadro 3 estas últimas dos categorías percibieron ingresos similares durante los últimos tres años, y a su vez, son un 60% de los salarios promedio de los trabajadores del sector público. Cabe observar que los ingresos de los patrones corresponden sólo a los que éstos estiman como generados por su trabajo y por lo tanto no se incluyen las ganancias y otros ingresos del capital.

Las categorías con mayor importancia relativa de No Registrados son las de trabajadores por cuenta propia sin local con un 95% del total de trabajadores y los por

CUADRO 1

Variación del empleo por sector de actividad

Total urbano - Localidades con 5.000 habitantes y más. Miles de personas y porcentajes. 2004 - octubre 2009.

	D,E	F	G,H	I	J,K	L	M	N	O,Q	P	A,B,C	TOTAL OCUPADO
Dif. miles 2008-2004	32,3	22,3	51,6	16,5	23,3	-10,0	10,5	20,7	8,1	16,2	12,2	203,0
Variación porcentual	17,9	27,9	19,2	23,5	22,4	-9,7	14,1	22,7	11,7	14,8	19,9	16,8
Dif. miles prom. 2009-2004	31,6	25,6	66,7	15,9	30,7	-11,2	13,0	21,8	9,2	19,2	10,1	232,0
Variación porcentual	17,5	32,0	24,9	22,8	29,5	-10,9	17,5	23,8	13,2	17,6	16,4	19,1

Fuente: Estimaciones propias con datos de INE - ECHA y Proyecciones de Población. Revisión 2005.

CUADRO 2

Ocupados e ingresos medios reales por categoría

Total del país

	Ocupados (miles)			Ingresos *		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Asal. Pr.	758,3	808,4	834,1	209	217	246
Asal Pcos.	218,2	219,8	225,1	366	356	407
Coop.	2,8	3,1	3,1	s.i.	270	277
Patrones	65,8	70,8	72,4	445	438	555
Cta. Pr. S/L	90,9	72,3	61,8	137	127	150
Cta. Pr. C/L	230,8	271,4	288,6	218	214	251
TOTAL	1.399,1	1.475,1	1.510,9			

* Promedios por trabajador en pesos de diciembre de 2006.

Fuente: Microdatos de la ECHA procesados por Guillermo Alves.



cuenta propia con local con un 70%; estos porcentajes se han mantenido estables en el quinquenio analizado -Cuadro A.3-. Continúan en orden de importancia los Asalariados Privados con un porcentaje que decrece en forma persistente, desde un 36.4% hasta un 25.2% al final del período.

Considerando las actividades económicas a un dígito de la CIU Revisión 3, los mayores porcentajes de trabajadores No Registrados en 2007 correspondían a Construcción (53%); Comercio, Restaurantes y Hoteles (44%) y en tercer lugar a las actividades primarias -Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Pesca y Minería, 40%- (Perazzo, 2008:10).

Se aprecia una relación entre la falta de cobertura de la seguridad social y el nivel de ingresos, ya que las categorías con menor cobertura perciben los menores ingresos. Como señalan Amarante y Espino (2007, 25:28) durante los años 2001 a 2005 “la falta de cobertura de la seguridad social está fuertemente asociada con remuneraciones relativas menores -63% del total en el caso de las remuneraciones mensuales, 73% si consideramos las horarias-”. Se ha destacado la mayor importancia relativa de los trabajadores por cuenta propia sin local entre los indigentes y de los asalariados privados entre los pobres. Entre los primeros, los de menores ingresos se insertaron principalmente en

el comercio y la construcción. Entre los asalariados privados, los que presentaron menores ingresos se insertaron principalmente en el servicio doméstico, el comercio y la industria manufacturera (Notaro, Alonso y Perazzo, 2006:20).

La caída del nivel de salarios para los No Registrados es cercana al 50% del percibido por los asalariados Registrados -Cuadro 3-. Se puede hipotetizar que los Consejos de Salarios estimularon el aumento del registro de trabajadores asalariados en las empresas privadas, dado que ambos fenómenos coinciden en el período y que para los No Registrados no se cumple

CUADRO 3

Asalariados privados Registrados y No Registrados

Miles de personas y relación porcentual de salarios promedio por trabajador.

	2006	2007	2008
Reg.	503.7	526.1	554.3
No Reg.	203.3	202.1	193.9
Total	707.0	728.2	748.2
Salarios NoReg./Reg.	0.53	0.53	0.57

Fuente: Microdatos de la ECHA procesados por Guillermo Alves.

CUADRO 4

Subutilización total de trabajo

En porcentaje sobre PEA

	Sub empleo	Horas	Desemp. Eq.	Desemp.	Sub ut. total
2006	11.4	19.9	5.7	10.9	16.6
2007	10.8	19.7	5.3	9.2	14.5
2008	9.5	19.6	4.7	7.6	12.3
Ene-Oct 09	5.0	19.7*	2.5	7.4	9.9

* Estimación propia.

Fuente: INE-ECHA.

con los salarios mínimos establecidos.

Como se ha señalado, el desempleo tuvo una importante reducción -Cuadro 4-. Un indicador más comprehensivo es la “subutilización total” que se obtiene por la suma de las tasas de desempleo y de desempleo equivalente. Para estimar este último se convierte el subempleo en desempleo, de acuerdo al porcentaje de subempleados medido como porcentaje de la PEA y a la relación entre las horas promedio trabajadas y una duración normal del trabajo, que en Uruguay es de 40 horas semanales. Por ejemplo, si los subempleados son el 4% de la PEA y trabajan 20 horas semanales, el desempleo equivalente es un 2%; este cálculo implica suponer que una parte de los subempleados trabaja cuarenta horas semanales y que otra está desempleada, de modo que el resultado proporciona una estimación de los requerimientos totales de puestos de trabajo para lograr el pleno empleo. Debe interpretarse como un orden de magnitud y no como una meta viable de la política de empleo, dado que la cifra de subutilización total incluye situaciones muy diversas y por otra parte, en la economía contemporánea se admite que el empleo pleno, o lo que es lo mismo

alcanzar tasas de desempleo y de subempleo nulas, es una utopía.

La subutilización total que había alcanzado un máximo de 24% de la PEA en 2002-2003 (Notaro, 2005, 84:85) se redujo significativamente en el período analizado por la convergencia de la evolución de las tasas de desempleo y de subempleo. El resultado implica que para alcanzar el empleo pleno es necesario crear un número de trabajos equivalente a casi el 10% de la PEA, es decir, 166.100. Comparado con los valores de 2003-2004 muestra una reducción de un 50% que significa una mejora muy importante en los requerimientos de nuevos trabajos. Es la contrapartida del aumento de la ocupación a mayor ritmo que la PEA, si bien los porcentajes de subutilización total muestran un descenso mayor, se aplican sobre una PEA que creció y requiere un número de trabajos también creciente para alcanzar el pleno empleo.

Todos los grupos de desempleados que diferencia la ECHA del INE se redujeron -Cuadro 5-. En miles de personas el mayor descenso corresponde a los integrantes de la familia que no son jefes de hogar -cónyuges, hijos- y que se define como “fuerza de trabajo secundaria”; es un fenómeno relevante ya que indica que se agregan ingresos a la familia; el segundo lugar corresponde a los Desempleados Propiamente Dichos -DPD- o cesantes, indicador que complementa el observado aumento del número de personas trabajando en todas las actividades. Dado el incremento de la PEA, el aumento del número de trabajadores podría coincidir con un mayor desempleo por desencuentros entre la composición por calificaciones o por la localización, de las necesidades de aumentar el trabajo y los trabajadores. Perazzo (2008 11:12) muestra que desde 1996 hasta 2007 la tasa de desempleo de las personas con enseñanza primaria fue menor que la de las que tenían secundaria o universidad incompleta.

El aumento del número de trabajadores y los meno-

CUADRO 5

Variación del desempleo por características

Total urbano - Localidades con 5.000 habitantes y más. Miles de personas y porcentajes. 2004 - octubre 2009.

	Componentes			Sexo		Edad		Relación familiar	
	TOTAL	BT1V	DPD	Hombre	Mujer	Menores de 25 años	24 años y más	Jefe	Otro
Dif. miles Oct. 2009 - 2004	-77,8	-20,4	-56,7	-35,3	-41,8	-36,2	-41,6	-7,0	-70,5
Variación porcentual	-42,6%	-59,7%	-38,3%	-45,2%	-40,2%	-44,7%	-40,9%	-21,2%	-47,1%

Fuente: Estimaciones propias con datos de INE-ECHA y Proyecciones de Población. Revisión 2005.



res despidos convergen hacia las hipótesis de: a) una mayor coincidencia entre las calificaciones requeridas y las disponibles en las empresas y actividades; b) también de la generación de oportunidades de trabajo con la misma localización que los trabajadores que quieren trabajar.

La hipótesis a) puede ser resultado de la ausencia de cambios tecnológicos, de la calificación de los trabajadores adecuada a los cambios o de su recalificación, siendo las dos últimas las más probables si se tiene en cuenta el importante ritmo de inversión de estos años así como los cambios en la importancia relativa de las actividades económicas y de su localización.

La hipótesis b) se podría explicar también por la mayor movilidad de los trabajadores en el territorio, apoyada en el desarrollo de los medios de transporte colectivos -y su menor costo relativo en términos de tiempo de trabajo- o individuales como lo sugiere el aumento de la venta de motos y de automóviles nuevos por los sectores de ingresos altos y el mantenimiento de los usados -con precios relativos descendentes en términos de tiempo de trabajo- por los sectores de ingresos medios y bajos.

El descenso del número de mujeres desempleadas

fue algo mayor que el de hombres y el de los segundos fue mayor porcentualmente. El descenso del número de mayores de 25 años superó el de los menores de 25 y el de los segundos fue mayor porcentualmente.

Los impactos de la crisis sobre el trabajo se pueden estimar teniendo en cuenta las variaciones coyunturales que se apartan de las tendencias analizadas. Considerando trimestres calendario, la tendencia descendente de la tasa de desempleo alcanzó un mínimo de 6.6% en octubre-diciembre de 2008, aumentó hasta 8.0% en abril-junio de 2008 y retoma la tendencia descendente en los meses siguientes hasta alcanzar al 7.1% en julio-setiembre de 2009. La tasa de empleo alcanzó un máximo de 59.2% durante el último trimestre de 2008 y durante los primeros nueve meses de 2009 se mantuvo un 1% por encima del nivel del mismo período del año anterior -Ver: www.ine.gub.uy/ Empleo y Desempleo-. El número de trabajadores cubiertos por el seguro de desempleo aumentó hasta un máximo de 29.000 en febrero de 2009 y durante el primer semestre del año se estabilizó en 28.000 (ICD, 2009:13); aproximadamente el 30% de los Desempleados Propiamente Dichos, es decir, de aquéllos que tenían un trabajo y lo perdieron, están cubiertos por

el seguro, lo que implica un aumento muy importante de la cobertura. Si el aumento máximo de la tasa de desempleo fue de un 1.4% y duró sólo un trimestre, mientras que la tasa de empleo presentó fluctuaciones y durante 2009 superó el nivel del año anterior, se puede concluir que los impactos fueron leves y de corta duración.

3. LAS HIPÓTESIS EXPLICATIVAS

La polémica académica y política sobre las hipótesis explicativas de los problemas del trabajo y las políticas que se diseñan a partir de las mismas se centran en cuatro aspectos: el aumento del desempleo, el deterioro de la calidad del empleo, la relación entre la distribución del ingreso y el crecimiento económico, y la interrogante sobre si la experiencia de los países con mayor grado de desarrollo es transferible. Los dos últimos están fuera de los objetivos de este documento, por lo que se tratará de explicar: a) por qué se redujeron acelerada y significativamente el desempleo, el subempleo y la subutilización total de trabajo; b) por qué ha sido lenta y poco significativa la reducción del número de trabajadores No Registrados y con ingresos relativos bajos.

El enfoque neoclásico estático que explica las altas tasas de desempleo por los precios relativos de capital y trabajo se apoya en diversos supuestos entre los que se destaca la tecnología única y constante. En un mundo con cambio técnico vertiginoso, coexisten empresas que producen los mismos bienes y servicios con tecnologías más atrasadas y más modernas; como consecuencia el salario por unidad de tiempo pierde importancia y adquiere protagonismo el costo de mano de obra por unidad de producto. El enfoque neoclásico no tiene en cuenta situaciones como la siguiente: supongamos dos empresas que producen un mismo bien o servicio; una invirtió y redujo al 25% el tiempo de trabajo necesario por unidad de producto, y la otra no lo hizo. La primera puede pagar un salario cuatro veces mayor que la segunda sin perder competitividad.

Una línea de investigación promovida por la OIT analizó el cambio en los contratos y los impactos en los costos laborales y el empleo, la relación entre flexibilidad y competitividad así como entre la primera y la productividad (por ejemplo, Tokman y Martínez, 1999, a, b y c; García, 1999 y 2002). Otra línea promovida por el Banco Mundial y el BID estima que la rigidez en los mercados laborales tiene impactos ne-

gativos sobre el empleo y fundamenta la necesidad de desregulaciones más profundas (por ejemplo, Banco Mundial, 1995; BID, 1998 y 2003). Este enfoque se apoya en una parte de los lineamientos que se conocen como “Consenso de Washington”, que incluyen la liberalización de la tasa de interés, el comercio y las inversiones extranjeras directas; la privatización y la desregulación. Williamson ha destacado que en general se omite que también propuso un tipo de cambio real competitivo y no incluyó la liberalización total de la cuenta capital del balance de pagos (Williamson, 2004). Tiene algunas excepciones con un enfoque más amplio que incorpora las políticas de formación y los aumentos de productividad (por ejemplo, Amadeo y Horton, 1996; Amadeo et al, 1997).

En Uruguay el aumento de la tasa de desempleo en períodos de crecimiento repitió en el ámbito nacional la polémica sobre el papel de las regulaciones, las organizaciones sindicales y las políticas públicas. Un enfoque explica el aumento de la tasa de desempleo en un contexto de crecimiento por rigidez en el mercado de trabajo y en particular por la acción sindical que prioriza aumentar salarios con relación al empleo¹. Como resultado, los precios relativos de capital y trabajo inducirían el uso de tecnologías intensivas en capital². Las conclusiones buscan una explicación particular a la reducción del empleo en la industria manufacturera, a un fenómeno que es universal (Aoyama y Castells, 2002); en algunos casos se atribuye al atraso cambiario un impacto en el cambio de precios relativos y si fuera así debería aumentar el empleo en la industria manufacturera de los países con tipo de cambio real alto. Los trabajos comentados utilizan la información de la Encuesta de Establecimientos Industriales del INE, que sólo releva los grandes establecimientos formales y por lo tanto no es representativa de la industria manufacturera ni del empleo asalariado. Finalmente, durante la recesión de 1999-2003 y la recuperación de 2004-2009, las relaciones entre las variables fueron exactamente las contrarias a las que establecen las conclusiones. Durante 1999-2003 cayeron el empleo y el salario real al mismo tiempo que aumentaba la cesantía hasta niveles sin precedentes, a pesar de una importante emigración que reducía la oferta. En el período 2004-2009 se observó la acelerada reducción de la tasa de desempleo, el aumento del número de trabajadores, el aumento de los salarios reales privados y la incorporación de mayores “rigideces” como la duplicación de la tasa de sindicalización



y la fijación de varios cientos de salarios mínimos por categoría en los Consejos de Salarios.

Otros fundamentos de la necesidad de flexibilizar el mercado de trabajo para lograr mayores tasas de crecimiento se encuentran en Forteza y Rama (2001). Las conclusiones principales son que las reformas económicas son exitosas cuando los mercados de trabajo son flexibles, *“One of the main implications of the results in tables 4 to 9 is that economics reforms are effective when labor markets are flexible”*; que la rigidez hace más lento el crecimiento y la recuperación de la recesión, *“labor market rigidity, on the other hand, is associated with dramatic drops in GDP growth rates in the years preceding adjustment, and weak recoveries or continued recessions in subsequent years”* (22); son el resultado de la mayor sindicalización y del empleo público, *“based on econometric results, reforms have been successful in countries where trade union membership and government employment are small”* (30).

Los autores consideran que Uruguay tiene el mercado de trabajo más rígido de América Latina y Chile el más flexible, mientras que USA presenta el más flexible de los países industrializados, *“thus, regardless of the indicator used, the USA appear as the most flexible of industrial countries, and Uruguay as the most rigid of Latin American countries”* (18).

Estas conclusiones no sobrevivieron a la reciente

crisis. Chile creció menos que Uruguay durante 2005-2009 y este último año su Banco Central espera una caída del PBI de un 2% y aumentó el desempleo, mientras que en Uruguay el PBI crecerá un 2% y el desempleo se redujo. Estados Unidos presenta los impactos más profundos de la crisis sobre el mercado de trabajo, requiere una creciente participación gubernamental y presenta un futuro incierto.

Como hipótesis alternativa se propone explicar los cambios en el trabajo y los salarios por: a) el nivel de actividad económica, que al aumentar requiere más trabajo y al descender, lo opuesto; b) relativizado por los cambios tecnológicos ahorradores de insumos, y entre éstos, de mano de obra; c) el impacto del crecimiento o la contracción del producto sobre el trabajo serán distintos según las actividades y el tipo de empresa involucrados; d) el aumento de productividad del conjunto de factores, expresado como reducción de la cantidad de tiempo de trabajo por unidad de producto, reduce los requerimientos de trabajo pero se compensa con el aumento del nivel de actividad; e) la reducción de los costos de mano de obra por unidad de producto, el ingreso nacional bruto disponible y la política económica condicionan los niveles de salarios; f) el seguro de desempleo le da flexibilidad numérica al mercado de trabajo del que participan los asalariados privados y la devaluación es el principal instrumento de flexibilidad del costo de mano de obra; g) el Estado,

con políticas activas y programas de empleo transitorio, reduce el desempleo.

4. LINEAMIENTOS DE POLÍTICAS

El trabajo es la principal forma de inclusión social de los adultos, así como la educación lo es para los jóvenes y el barrio para toda la familia. Cuando la economía crece, hay inversiones y cambio tecnológico, las políticas de empleo pueden ayudar a capacitar a los trabajadores para que ocupen los nuevos puestos. Cuando la economía entra en recesión las políticas tienen que crear más empleos o transferir ingresos a los hogares de los que pierden el trabajo. Se propone priorizar: la mejora de la calidad del empleo (en 4.1) y a los que no han logrado un trabajo a pesar del crecimiento (en 4.2). Complementariamente se pueden delinear políticas para una coyuntura recesiva (en 4.3) o de crecimiento (en 4.4). En todos los casos las medidas deberían generar oportunidades de organización y participación como parte de una estrategia de inclusión social que coordine políticas de vivienda, educación y empleo.

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (Inefop) podría definir los lineamientos de las políticas y su cambio de acuerdo a la coyuntura económica. Podría gestionar diversos ámbitos de reflexión y coordinación convocando a actores públicos y privados que desde distintos lugares condicionan el nivel y la calidad del trabajo, las estrategias para la eliminación de la pobreza y la exclusión. Por ejemplo, el equipo económico proyectando los impactos de la estrategia de desarrollo y las políticas de corto plazo sobre la magnitud, la composición por calificaciones y la localización de los requerimientos de trabajo; los ministerios sociales promoviendo la organización y la participación; las instituciones de enseñanza adecuando los contenidos. El Inefop podrá también coordinar la ejecución focalizada geográficamente, con la participación de actores sociales y Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) que implementan políticas. Para el Instituto se trata principalmente de consultar durante el diseño, apoyar durante la ejecución y supervisar la evaluación.

4.1 Mejorar la calidad del empleo

Las políticas deben priorizar dos líneas: a) el aumento de la productividad y los ingresos de las pequeñas y medianas empresas -Pymes-, los trabajadores por cuenta propia sin local y parte de los con local; b) las trabajadoras del servicio doméstico. En todos los ca-

sos, mejorar los ingresos mediante transferencias de ingresos condicionadas a acciones de los beneficiarios dirigidas al logro de los objetivos.

a) Las micro, pequeñas y medianas empresas, así como los trabajadores por cuenta propia, constituyen grupos heterogéneos en los cuales algunas actividades tienen potencialidad para mejorar pero otras no la tienen. Se trata por lo tanto de apoyar a las empresas y trabajadores por cuenta propia que están operando, para su desarrollo o para su reconversión. Por otra parte, es necesario identificar los “yacimientos de empleo” que resultan de los cambios culturales, familiares, tecnológicos y en la organización del trabajo, que generan nuevas necesidades y si se crea la oferta de los bienes y servicios requeridos, la necesidad se transformará en demanda, se creará empleo y se generarán ingresos (CE, 1994). En el Uruguay hay señales claras de estos cambios como la expansión del uso de la informática, la electrónica y las telecomunicaciones modernas; las nuevas oportunidades que se derivan de la creciente incorporación de la mujer al trabajo y el envejecimiento de la población -comidas preparadas, lavaderos, guarderías, acompañamiento de enfermos, etc.-; los servicios turísticos y de transporte, como también las que se derivan de la expansión de algunas actividades agroindustriales como frigoríficos, lácteos, forestales, cítricos, arroz o cebada -almacenamiento, mantenimiento de maquinarias-.

Se destaca la importancia de “la articulación de las pequeñas y medianas empresas con las redes y tramas productivas. Es particularmente importante el caso de las pequeñas empresas porque ellas, al igual que las microempresas, son uno de los principales soportes del empleo y desarrollo económico local” (OIT, 2005). Se pueden considerar diversas políticas para desarrollar esta articulación, “destacándose entre ellas las relacionadas con el fomento a la subcontratación, los programas de fomento de proveedores, los programas de información de mercados, de aumento de la productividad, capacitación y formación, acceso al sistema de innovaciones tecnológicas y al crédito, entre otras”.

b) La ley que regula el trabajo doméstico -Ley 18.065 del 27 de noviembre de 2006- y las acciones del BPS, del Mides y del MTSS contribuyeron a mejorar la situación y el importante aumento de cobertura de la seguridad social fue compatible con el de salarios sin afectar negativamente el nivel de empleo. Es necesario apoyar la organización de las trabajadoras para que se cumplan las normas que regulan su trabajo y su capacitación para las nuevas tareas que incluyen



desde la programación de un lavarropas hasta la administración de medicinas.

4.2 Minimizar el desempleo de larga duración

La reinserción de los desempleados de larga duración requiere acciones específicas ya que no pudieron acceder a los empleos que se generaron. Como se ha visto (Pagés, 2005) es un grupo que creció durante los noventa, integrado por personas de mediana edad y con bajo nivel educativo, jefes de hogar, cesantes de la industria manufacturera o que buscan su primer trabajo. Se trata de explorar cuatro líneas de acción: a) abordar los problemas de desmotivación y deterioro de las habilidades; b) aumentar las calificaciones en función de los cambios en la demanda e implementar la formación en el trabajo; c) promover una mayor retención en el sistema educativo mediante becas, fomentar el retorno a éste; d) analizar la posibilidad de modificar algunos aspectos de la oferta de empleo como estimular la jornada parcial y el horario flexible, con medidas que no aumenten los costos.

Se estima que 70.000 jóvenes y niños que no asisten a instituciones educativas, no trabajan ni buscan; 35.000 niños que trabajan y desertan; egresan de

secundaria sólo el 38% de los que ingresan -ver INE-ECH y Gaceta ANEP. *Indicadores económicos, sociales y educativos*. Varios números 2004-2008.

En las escuelas de los barrios que concentran la pobreza el 46% de los niños no adquiere conocimientos suficientes, el 25% repite el primer año -10% en el resto de los barrios- y el 12.5% presenta niveles de ausentismo “crítico” -más de 40 faltas en 176 jornadas-. -Exposición de H. Florit, miembro del Codicen en el Parlamento e informe presentado a la Comisión de Presupuesto de Diputados. En *El Observador*, 02/10/05, p.5-. En secundaria “si bien se ha incrementado la matrícula, nuestro país presenta niveles de deserción más altos que varios países de la región constituyendo un gravísimo asunto a resolver” (Mides, 2008).

Un requisito básico para que las instituciones de enseñanza cumplan un papel de inclusión es la mayor permanencia, por ejemplo, para cumplir las tareas que tradicionalmente se realizaban fuera del aula así como actividades deportivas y culturales. Se precisa una importante inversión en locales y equipamiento, mayor gasto en remuneraciones docentes y becas que sustituyan el ingreso del trabajo de los niños y los jóvenes.

Diversos programas del Mides han abordado la problemática del desempleo de larga duración y de los ni-

ños y jóvenes que abandonaron el sistema educativo, logrando resultados que constituyen una base sólida para encarar una nueva etapa que comprenda a un mayor número de personas, que utilice un mayor número de instrumentos, que disponga de mayores recursos y que ponga más énfasis en la organización de los beneficiarios. En cambio, el programa del MTSS, "Objetivo Empleo", instrumentado mediante la reducción del costo de la mano de obra, se propuso como objetivo la reinserción de algunos miles de desempleados y si bien no existe información oficial, se estima que no alcanzó al 10% de la meta.

4.3 Políticas de empleo durante la recesión

Cuando cae la actividad económica y se pierden empleos, las políticas que reducen la caída contribuyen a que se pierdan menos empleos, pero además hay que crear empleos y transferir ingresos a los hogares de los que pierden el trabajo, como parte de una estrategia de inclusión social. Es posible implementar un Plan de Empleo Transitorio Participativo creando un Fondo para financiar proyectos presentados por organizaciones sociales que se encargarán también de la ejecución. Por ejemplo, asociaciones de padres de alumnos, comisiones vecinales, clubes barriales, comisiones de fomento rural, cooperativas, organizaciones sindicales y Mipymes. Puede ser la ampliación o reparación de locales educativos o instituciones de salud; cooperativas de vivienda por ayuda mutua; una cancha de fútbol o un salón de reuniones; alcantarillas, red de agua potable o limpieza de espacios públicos; proyectos productivos que requieren baja inversión como la compra de herramientas o insumos, huertas familiares y comunitarias; obras rurales como caminos vecinales o riego. En la ejecución trabajarán desempleados del barrio, seleccionados por la organización de acuerdo a criterios nacionales. Es una forma de implementar el componente "IV.2.3 Trabajo Promovido" del Plan de Equidad, poniendo el acento en la participación y la organización social, así como en la utilización del trabajo como medio de inclusión social, coordinando la política de empleo con las de educación y de vivienda. Se inscribe en el enfoque del "Presupuesto participativo" adoptado por algunas Intendencias Municipales y agrega la participación de los beneficiarios en la ejecución y el control.

4.4 Políticas de empleo durante el crecimiento

Se puede capacitar a los trabajadores para que ocupen

los puestos que se crean mediante cursos de formación profesional, servicios de empleo para informar a las empresas sobre los trabajadores calificados y a los trabajadores sobre los puestos vacantes; si se pronostican los cambios en la demanda de calificaciones, es posible orientar a las instituciones que capacitan para que organicen los nuevos cursos. Estas acciones suponen la creación de empleos y contribuyen a que no coexistan desempleados y vacantes por insuficiencia de información o desencuentros de calificaciones o geográficos, dado que la oferta de trabajo no se ajusta en forma automática y rápida a los cambios en la demanda de calificaciones o a su localización.

El cambio tecnológico modifica las calificaciones necesarias para ocupar los puestos; algunas actividades se contraen y expulsan mano de obra mientras que otras crecen y crean puestos de trabajo; estas situaciones se dan en distintos puntos del territorio. Se puede priorizar la formación y capacitación con particular atención a los impactos de las tecnologías de la información y las comunicaciones; promover la formación continua en la empresa mediante la incorporación del tema en las negociaciones administración-sindicato, estrategias de desarrollo de recursos humanos, planes de carrera para los trabajadores, cambios en la organización del trabajo y utilización de nuevas herramientas de aprendizaje; identificar los conocimientos y competencias clave, así como los procedimientos más adecuados para adquirirlos, evaluarlos y certificarlos.

El rediseño de los sistemas de remuneraciones puede contribuir a una estrategia de aumento de la competitividad y el empleo, por sus impactos en los costos de la empresa y en los ingresos de los trabajadores. Puede reducir la inestabilidad en el empleo y contribuir al desarrollo de una cultura de cooperación facilitando la superación de situaciones conflictivas. La remuneración se puede utilizar como instrumento para promover la convergencia de las actividades de individuos y equipos con el mejor desempeño de la empresa (Lawler, 1990 y 1996). Se apoya con la capacitación para adquirir nuevas competencias así como con información y negociación con los trabajadores. Como señala Lawler, fundamentando el cambio "se presta demasiada atención a reducir los costos y muy poca a aumentar los beneficios del sistema de remuneraciones".

El nuevo sistema debe ser una combinación equilibrada de: a) remuneraciones mínimas fijas -o rígidas- de acuerdo a una escala básica que se paga por la duración del trabajo -hora, jornada o mes-. Por ejemplo,



los mínimos por categoría y por grupo de actividad que fijan los Consejos de Salarios; b) variables -o flexibles-, que podrían incorporarse a nivel de empresa de acuerdo a la Ley Marco de Negociaciones Colectivas. Se pagan de acuerdo al cumplimiento de determinada condición como los resultados de la empresa, la adquisición y aplicación de nuevas competencias, el desempeño individual o de equipo de trabajo -logro de metas- o la productividad de un grupo que puede identificar los resultados de su trabajo, los costos y la calidad. Se trata de relacionar la remuneración con el aporte o contribución de cada equipo o individuo; cuanto más clara la relación, más eficaz será el sistema, mejor para los trabajadores y para la empresa. Se premia la reducción de costos -no solo de mano de obra-, la capacitación y la polifuncionalidad, el desarrollo individual y grupal, la calidad del servicio y la competitividad.

ANEXO METODOLÓGICO

1. Las categorías utilizadas. Nos referimos al trabajo como actividad humana transformadora de la naturaleza o de otros bienes y servicios, para la producción de nuevos bienes y servicios aptos para satisfacer necesidades humanas. Como señalaba Marx: “El carácter de estas necesidades, el que broten por ejemplo del estómago o de la fantasía, no interesa en lo más mínimo” (1968, 3:4).

No se tiene en cuenta por lo tanto el trabajo que no genera ingresos como el realizado en los hogares para el consumo familiar -cocinar, lavar, pintar la casa-, el del pintor que no vende sus cuadros o el del poeta que no publica, el de carácter voluntario -cuidar enfermos, construir una vivienda- o en la empresa familiar. El principal motivo es que la información relevada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) a través de la Encuesta Continua de Hogares Ampliada (ECHA) no incluye estas formas del trabajo, no existen fuentes alternativas, no generan ingresos pero sí bienes y servicios que es muy complejo medir en dinero para hacerlos comparables con los demás ingresos.

El concepto de trabajo es más comprehensivo que el de empleo, ya que este segundo implica una relación de dependencia y en el Uruguay los trabajadores por cuenta propia y los productores rurales familiares son la tercera parte de los trabajadores. Desde otro ángulo se puede afirmar que los trabajadores en relación de dependencia o asalariados del sector privado, que participan del mercado de trabajo, eran 830.000 personas en el 2008, un poco más del 50% del total de trabajadores. Los trabajadores del sector público, aproximadamente 220.000 personas, se encuentran en una zona gris, ya que las particularidades del sector público en el Uruguay le dan a estos empleos características de estabilidad distintas a los del sector privado que están sujetos a las frecuentes

fluctuaciones del nivel de actividad de las empresas que en los períodos recesivos aumentan los despidos.

2. La cobertura geográfica. Desde 2006 la ECHA del INE releva información para todo el país, incluyendo a la población rural dispersa y en localidades de menos de 5.000 habitantes, la que no era relevada desde 1997. La localización se refiere a los hogares y no a los empleos, de modo que la información rural no incluye a los trabajadores que tienen su actividad en ese ámbito y sus hogares en las ciudades. Como se puede apreciar en el Cuadro A el número de trabajadores con hogares rurales es algo menos de cien mil y se estiman en un 6% del total de ocupados.

El análisis se limitará predominantemente a los trabajadores con hogares en localidades de 5.000 y más habitantes, aproximadamente el 94% del total, lo que permite utilizar series que comprenden todo el período y proporcionan mejor información para analizar la evolución de los indicadores utilizados. Al mismo tiempo, cuando el análisis tiene como objetivo la situación actual, se podrá utilizar la información para todo el país disponible desde 2006.

La información sobre el empleo en los hogares rurales presenta varias dificultades. En primer lugar, el trabajo no remunerado para el consumo familiar es muy importante y torna borrosa la línea que separa a la población inactiva de la activa. Segundo, los resultados tienen un margen de error alto y expandido con una Población en Edad de Trabajar proyectada en 2005, los cambios de localización de los hogares pueden derivar en errores importantes.

La relevancia del trabajo rural -y no sólo del comprendido en los hogares rurales- requiere una investigación

específica y el uso de diversas fuentes. El total de trabajadores ocupados en actividades primarias -agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, extractivas y minería, A a C de la CIU- se estima en 160.000 personas en todo el país durante 2006-2008 (Cuadro A.1).

3. La calidad del empleo. La preocupación aparece en la economía clásica como problema del capitalismo emergente y se desarrolla desde mediados del siglo veinte hasta la actualidad centrando la atención en los países de menor desarrollo e incorporando la problemática de los países de mayor grado de desarrollo. Los indicadores cambiaron en el tiempo, desde el “subempleo” con una definición muy amplia que comprende gran parte de las otras formas que se diferencian actualmente. Con la identificación de un “sector informal urbano” el enfoque cambia desde las características de los empleos y los trabajadores, hacia una lógica de la economía en los países subdesarrollados que “segmenta” los mercados de trabajo. En los últimos años se realizan nuevas aproximaciones con las categorías de “precariedad”, “empleo no registrado” o “déficit de trabajo decente” y en la terminología uruguaya, “empleo digno”. Como señalan los estadígrafos: “Antes de emprender la medición del subempleo, conviene hacer un profundo examen de su naturaleza y límites” dado que una medición exacta requiere “conceptos y definiciones claramente formulados” (OIT, 1957). En el Uruguay la preocupación por el deterioro de la calidad del empleo adquirió una mayor importancia como resultado de los cambios inducidos por la globalización de la economía, y los cambios tecnológicos. Los empleos son inestables, es habitual la dedicación menor a la jornada y no todas las jornadas durante la semana o el mes (Perazzo, 2008; Amarante y Espino, 2007; Ama-

CUADRO A

Ocupados por región

2004 - octubre 2009. Miles de personas.

	Total	Urbana	Montevideo	Resto urbano	Rural
2004	S/I	1.211,9	566,0	645,9	S/I
2005	S/I	1.232,4	566,1	666,3	S/I
2006	1.399,0	1.302,6	598,8	703,8	96,4
2007	1.475,1	1.378,9	635,2	743,8	96,2
2008	1.510,9	1.414,9	644,5	770,4	96,0
Ene.-Oct. 2009	1.537,7	1.443,9	651,7	792,2	93,8

Fuente: INE, Proyecciones de Población. Revisión 2005 (anuales) y estimación mensual propia.

rante y Arim, 2004; Notaro, 2003). Las categorías han sido utilizadas muchas veces con poco rigor y generan confusión, por lo que en este trabajo se optó por usar los indicadores sencillos que la información disponible permite construir como el subempleo visible o con duración

menor a la aspirada y los trabajadores No Registrados o sin cobertura de la seguridad social. Desde 2001 el INE considera “trabajador No Registrado” a “toda aquella persona ocupada que declara no tener derecho a jubilación en el trabajo que desarrolla” (ver www.ine.gub.uy).

ANEXO ESTADÍSTICO

CUADRO A.1

Ocupados por sector de actividad

Total del país. Miles de personas. 2006 - octubre 2009.

	D,E	F	G,H	I	J,K	L	M	N	O,Q	P	A,B,C	TOTAL OCUPADOS
2006	206,8	87,3	305,4	74,0	100,8	102,9	79,5	94,9	68,9	125,8	152,6	1.399,0
2007	217,9	99,6	317,9	82,3	113,1	93,4	85,2	98,2	75,0	131,6	160,9	1.475,1
2008	215,1	104,8	321,1	86,6	123,4	92,6	87,0	110,4	77,1	130,8	162,0	1.510,9
Ene.-Oct. 2009	217,6	106,6	336,6	86,4	130,4	91,1	87,5	110,7	78,2	134,5	158,1	1.537,7

Fuente: INE, ECHA y Proyecciones de Población. Revisión 2005.

CUADRO A.2

Calidad del empleo

Total urbano. Localidades con 5000 habitantes y más. Miles de personas. 2004 - octubre 2009.

	SUBEMPLEO (1)	SUBEMPLEO Y NO REGISTRO SIMULTÁNEO	NO REGISTRO (2)	EMPLEO SIN RESTRICCIONES	TOTAL OCUPADOS
2006	49,1	143,6	349,9	670,2	1.211,9
2005	57,6	152,8	324,7	697,2	1.232,4
2006	53,6	123,4	331,0	794,6	1.302,6
2007	51,7	126,0	350,0	851,2	1.378,9
2008	45,6	106,5	359,4	903,4	1.414,9
Ene.-Oct. 2009	36,8	92,8	362,8	951,7	1.443,9

Fuente: INE, ECHA y Proyecciones de Población. Revisión 2005.

1) Ocupado que trabajando menos de 40 horas semanales, manifiesta el deseo de trabajar más y puede hacerlo. 2) Ocupado que declara no tener derecho a jubilación.

CUADRO A.3

Trabajadores No Registrados por categoría

Total urbano. Localidades con 5.000 habitantes y más. Como porcentaje sobre el total de cada categoría

	2004	2005	2006	2007	2008
Asalariados Privados	36,4	33,8	28,1	27,0	25,2
Asalariados Públicos	1,4	1,4	1,5	1,3	1,5
Patrón	21,0	15,7	15,4	15,9	17,9
Cuenta propia s/l	93,9	94,7	93,9	97,1	96,4
Cuenta propia c/l	69,4	69,0	69,6	70,3	70,1

Fuente: Microdatos de la ECHA procesados por G. Alves.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, S.; Cassoni, A.; Labadie, G.**, (1994): "Reformas del mercado laboral ante la liberalización de la economía. El caso de Uruguay". BID, Washington. *Documento de Trabajo* N° 177.
- (1996): "Wages and employment after reunification in Uruguay". *Cuadernos de Economía*, año 33, N° 99, pp. 277-293, agosto.
- Amadeo, E.; Camargo, J.; Gonzaga, G.; Martínez, D.; Reyes, A.; Szretter, H.; Tokman, V.**, (1997): *Costos laborales y competitividad industrial en América Latina*, OIT, Ginebra.
- Amadeo, E.; Horton, S.**, (1996): "Labour Flexibility and Productivity: An Overview", en Horton, S., y Amadeo, E. (eds.), *Labour productivity and flexibility*, World Bank, Washington.
- Amarante, V.; Arim, R.**, (2004): *Mercado laboral en Uruguay 1986-2002* en www.oitchile.cl
- Amarante, V.; Espino, A.**, (2007): "Informalidad y protección social en Uruguay: elementos para una discusión conceptual y metodológica". IECON. Serie *Documentos de Trabajo DT 01/07*.
- Aoyama, Y.; Castells, M.**, (2002): "Estudio empírico de la sociedad de la información. Composición del empleo en los países del G7 de 1920 a 2000" en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121, N° 1-2.
- Banco Mundial (BM)**, (1995): *Informe sobre el Desarrollo Mundial*, Washington.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID)**, (1998): *Mercado de trabajo: entre la solidaridad y la lealtad*, Montevideo.
- (2003): *Informe de progreso económico y social 2003. Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales en América Latina*. Washington.
- Bucheli, M., et al.**, (1994): "Recursos humanos en el proceso de ajuste: el caso uruguayo" en *Revista de Economía, Uruguay*, vol. 1, N° 1, pp. 87-154, mayo.
- Bucheli, M.; Casacuberta, C.**, (2005): "Incidencia y duración del desempleo, 1991-2002" en OIT 2005 *Uruguay. Empleo y protección social. De la crisis al crecimiento*. 139:178, Santiago.
- Cassoni, A.**, (1997): "A brief survey on the role of trade unions in labour markets". Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Economía, *Documento N° 6/97*.
- (1999a): "Labour demand before and after re-unionization". Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Economía, *Documento N° 1/99*.
- (1999b): "The wage elasticity of labour demand in the Uruguayan manufacturing sector after re-unionisation: new evidence". Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Economía, *Documento N° 15/99*.
- (2000): "Unemployment and precariousness of employment in Uruguay: who are the losers?" Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Economía.
- Cassoni, A.; Labadie, G.; Allen, S.**, (1994): "Reformas del mercado laboral ante la liberalización de la economía. El caso de Uruguay", BID, Washington.
- Cassoni, A.; Labadie, G. & Fachola, G.**, (2005): "The Economic Effects of Unions in Latin America: Their Impact on Wages and the Economic Performance of Firms in Uruguay" en Kuhn, P. & Márquez, G. *What Difference Do Unions Make?*, IADB, Washington D.C.
- Comisión de la Comunidad Europea (CCE)**, (1993): *Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI, Libro Blanco*, Luxemburgo.
- (1994) *Europe and the Global Information Society. The Bangemann Report*, Luxemburgo.
- Espino, A.**, (2004): *El desempleo en el Uruguay*, Instituto de Economía, DT 01/04.
- Forteza, A.; Rama, M.**, (2001): *Labor Market rigidity and the Success of Economic Reforms across More than 100 countries*, The World Bank PRWP 2521.
- García, N.**, (1993): *Ajuste, reformas y mercado laboral*. Costa Rica (1980 -1990) Chile (1973 - 1992) México (1981 - 1991), PREALC, Santiago.
- (2002): *Productividad, competitividad y empleo: un enfoque estratégico*, en www.consortio.org/CIES
- Instituto Cuesta Duarte PIT-CNT (ICD)**, (2009): *Caracterización de los desempleados en Uruguay*. ICD, Montevideo.
- Lawler III, E.**, (1990): *Strategic pay: aligning organizational strategies and pay systems*. Jossey - Bass, S. Francisco.
- (1996): *La ventaja definitiva. Creando organizaciones participativas e innovadoras*. Granica, Buenos Aires.
- Márquez, G.**, (Eds.), *What Difference Do Unions Make?* IADB, Washington D.C.
- Marx, C.**, (1968): *El Capital*. Quinta edición del Fondo de Cultura Económica. La primera edición en alemán es de 1867.
- MIDES**, (2008): *Plan de Equidad* En www.mides.gub.uy
- Notaro, J.**, (2005): "La calidad del empleo en el Uruguay 1984-2003". Instituto de Economía. Serie *Documentos de Trabajo DT 01/05*. En www.iecon.ccee.edu.uy Publicaciones IECON Documentos de Trabajo.
- (2005): *El problema del empleo en Uruguay. Diagnóstico y propuestas*. EBO, Montevideo.
- Olesker, D.**, (2009): *Crecimiento e inclusión. Logros del gobierno frenteamplista*. Trilce.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, (1948): "Resolution concerning statistics of multiple employment, underemployment and inadequate employment, with special reference to agricultura". *Sexta Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo*, Ginebra.
- (2005): *Informe sobre el empleo en el mundo 200 -2005*. Ginebra.
- Pagés, C.**, (2005): *Diagnóstico del Mercado de Trabajo en Uruguay*. BID.
- Perazzo, I.**, (2006): "Evolución de las principales variables del mercado laboral: 1996-2007". IECON. Serie *Documentos de Trabajo DT 06/08*.
- Rossi, M.; Tansini, R.**, (1989): "Un modelo de desequilibrio para el mercado de trabajo del Uruguay en Uruguay 89". pp. 325-334, Montevideo, F.CC.EE/IE-FESUR.
- Tokman, V.; Martínez, D. (eds)**, (1999a): *Productividad y empleo en la apertura económica*. OIT. Lima.
- (1999b): *Flexibilización en el margen. La reforma del contrato de trabajo*, OIT. Lima.
- (1999c): *Inseguridad laboral y competitividad: modalidades de contratación*. OIT. Lima.
- Williamson, J.**, (2004): "A Short History of the Washington Consensus". *Conference From the Washington Consensus towards a new Global Governance*. Barcelona, setiembre.

NOTAS

1 Ver Allen, Cassoni y Labadie (1996); de Brun y Labadie (1998); Cassoni (1997, 1999 a y b, 2000 y 2003); Cassoni, Labadie y Fachola (2005).
2 Rossi y Tansini (1989) ; Tansini y Zejan (1990) ; Bucheli *et al* (1994).