

José Rodríguez
Albert Berry
(editores)

Desafíos laborales en América Latina después de dos décadas de reformas estructurales

Bolivia • Paraguay • Perú (1997-2008)



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FONDO
EDITORIAL

IEP Instituto de Estudios Peruanos

I

BUSCANDO ENTENDER EL DESEMPEÑO DE LOS MERCADOS LABORALES EN BOLIVIA, PARAGUAY Y PERÚ

Albert Berry¹

Introducción

La preocupación básica de este volumen es el diseño de un paquete de políticas capaz de producir buenos resultados en los mercados de trabajo (o sea, una buena evolución de las variables laborales —salarios, tasas de empleo, etc.—) en Bolivia, Paraguay y Perú. La política de empleo, como se utiliza aquí el termino, cubre una gama amplia de intervenciones capaces de influir en forma importante en esos resultados laborales, así sea en forma directa, por ejemplo, a través de un sistema de apoyo a una industria o un grupo de empresas que genera muchos empleos buenos, o indirectamente, por ejemplo, a través de sus impactos sobre la tasa de crecimiento, que en su momento afecta las variables laborales.

Las variables laborales de mayor interés para la gente de cualquier país y, por lo tanto, también para quienes toman decisiones en nombre de esa gente, son: la cantidad de empleo, su calidad medida en función del salario, las condiciones del trabajo, etc., y la seguridad del acceso a un trabajo adecuado. Hay que tomar en cuenta todas estas variables

1. Profesor Emérito de Economía y Director de Investigación del Programa de Latinoamérica del Centro de Estudios Internacionales de la Universidad de Toronto.

simultáneamente para poder juzgar el comportamiento de un país en esta área, aunque la importancia relativa de cada una varía según el país, en parte debido a diferentes preferencias entre personas y países. Mucha evidencia de sondeos recientes (como los de Latinobarómetro) subraya la importancia que la gente le asigna a la seguridad del empleo (o, por lo menos, a la seguridad del acceso a un buen trabajo), pero integrar este aspecto en la medición del comportamiento de las variables laborales es, naturalmente, difícil.

El hecho de que el estado de estas variables laborales constituya el determinante principal del bienestar social y económico de la mayoría de las familias en los países en desarrollo le da una importancia especial al mercado laboral. Los ingresos laborales (incluyendo el ingreso imputado de los cuentapropistas y empleadores) constituyen la mayor parte del ingreso nacional y, frecuentemente, casi todo el ingreso disponible de las familias de menores ingresos; de esto se puede concluir que las variables laborales determinan en gran parte la distribución del ingreso, el nivel de pobreza y el bienestar de la población.

El buen funcionamiento del mercado laboral debe tener efectos importantes sobre los resultados laborales, pero por lo general estos resultados también pueden reflejar el comportamiento general de la economía y la calidad de las políticas que se aplican. Así, estos resultados son un excelente indicador de ese comportamiento general y las políticas que lo afectan, pero son menos útiles como indicador del buen funcionamiento del mercado de trabajo y las políticas correspondientes, a menos que uno crea (y esto sería una opinión minoritaria) que las políticas e instituciones del mercado de trabajo son determinantes principales del éxito económico como un todo. Es verdad, no obstante, que la evolución de algunos indicadores laborales está más estrechamente ligada al funcionamiento del mercado de trabajo, como es el caso de ciertas brechas salariales.

Una buena evolución de las variables laborales refleja, por una parte, un crecimiento económico rápido, que a su turno requiere un alto nivel de ahorro e inversión y un crecimiento rápido de la productividad de factores (cambio tecnológico) y, por otra parte, un buen patrón de crecimiento —crecimiento que, en el grado en que sea consistente con crecimiento rápido, se concentra en las empresas más intensivas en mano de obra—.

Muchas áreas de la política económica, incluyendo las denominadas «políticas laborales», pueden afectar la tasa y el patrón de crecimiento. El

Gráfico 1.1
Determinantes de la evolución de las variables laborales

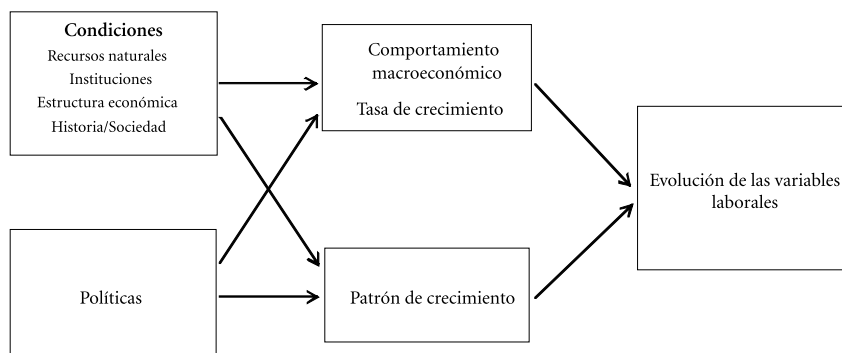


gráfico 1.1 resume, de una manera muy básica, los vínculos de causalidad de un grupo de determinantes interrelacionadas entre sí que incluyen, por una parte, la dotación de recursos naturales, las instituciones, la estructura económica y la historia y, por otra, las políticas y sus impactos a través del comportamiento macroeconómico, el patrón de crecimiento y la resultante evolución de las variables laborales.

Esta evolución se puede entender igualmente como el resultado conjunto de la demanda de la mano de obra, la oferta y la eficiencia del propio mercado de trabajo. Los estudios de este volumen le dan un énfasis especial al aspecto de demanda, en parte porque este parece ser el más importante de estos tres determinantes y, en parte, porque parece ser el menos entendido de los tres —no solamente en estos países, sino en general—. Los estudios analizan también la oferta y las características del mercado de trabajo. La capacidad que tiene ese mercado de convertir la oferta y la demanda de la mano de obra en los mejores resultados posibles ha sido un tema de mucho debate en el contexto de las reformas de las últimas décadas, orientadas a disminuir las intervenciones en todos los mercados. Los estudios incluyen una evaluación del impacto de las reformas laborales en Perú y en Bolivia.

En un análisis de la evolución de las variables laborales, como en cualquier otro aspecto del comportamiento económico, es necesario

distinguir el corto y el largo plazo. Esta distinción guarda una relación estrecha con la distinción entre análisis estático y análisis dinámico (véase más adelante); el primero se centra en los mecanismos a través de los cuales las políticas económicas y otras variables determinan la asignación de recursos, mientras que el enfoque del segundo está en sus impactos a través de los procesos de crecimiento —la inversión, mejoras en la productividad de los recursos y el grado de utilización de los recursos—.

Para cada país nuestro objetivo es entender, lo mejor posible, cada uno de los enlaces de causalidad que se identifican en el gráfico 1.1. En la práctica, los dos primeros pasos para identificar políticas que conducen a buena evolución de las variables laborales en cualquier país son (i) una descripción detallada de la evolución de esas variables durante un periodo relevante para el análisis que se trata de llevar a cabo, y (ii) un análisis de los factores, políticos o de otra índole, que han determinado esa evolución. Dentro de cada uno de los tres países que incluye este volumen, estas tareas han requerido un esfuerzo considerable, dado que ni el patrón histórico de las variables laborales ni los factores causales que los originan se habían aclarado muy bien en los trabajos anteriores a estos.

Este capítulo propone algunos elementos de un marco conceptual que ayuda a interpretar la evidencia empírica de los estudios que se presentan a continuación. Al final, el capítulo 11 resume esa evidencia, con la idea de identificar dónde y cómo las conclusiones de los estudios contribuyen al proceso colectivo de aprendizaje sobre los determinantes del empleo decente —definido en cuanto a niveles de salarios, condiciones de trabajo, seguridad del trabajo, etc.—. El empleo decente es el determinante principal de la reducción de la pobreza y de mejoras en la distribución del ingreso cuando estas ocurren. Ese último capítulo también busca identificar investigaciones futuras que nos ayuden profundizar nuestro entendimiento de los mercados de trabajo en países similares a los que consideramos aquí.

Bolivia, Paraguay y Perú han sufrido en ciertos periodos recientes de un crecimiento económico débil y de una limitada generación de empleos adecuados o decentes; altos niveles de desigualdad y pobreza han sido problemas crónicos, y la informalidad ha permanecido a un nivel muy alto. En algunos casos, la evolución poco satisfactoria de las variables laborales puede interpretarse como un simple reflejo del crecimiento lento (como, por ejemplo, en Paraguay durante 1998-2002). En otros

casos, esa evolución parece menos exitosa de lo que se hubiera esperado tomando en cuenta el comportamiento macroeconómico. Cada país ha enfrentado problemas distintos, que reflejan sus diferentes dotaciones de recursos, sus distintas historias económicas, políticas y sociales, y las políticas que se han implementado. Cada uno ha sufrido seriamente de caos y cambio político. Bolivia y Perú han implementado reformas de gran cobertura en las áreas macroeconómica y laboral. Todos sufren o podrían sufrir los efectos de la enfermedad holandesa o la maldición de los recursos naturales sobre sus variables laborales y en el nivel de desigualdad.² Perú y Bolivia tienen importantes divisiones étnicas acompañadas por diferentes niveles del ingreso; estas contribuyen a complicar el cuadro político y social. Aunque los análisis presentados se concentran en los tres países citados, estos países son, en varios aspectos, representativos de muchos otros países en desarrollo. Como se notará más adelante, otro importante elemento en común está en que todos han experimentado un crecimiento por lo menos modesto (y, en el caso de Perú, más bien rápido) durante parte importante de la última década, así que este periodo podría ofrecer una prueba del tipo de resultados laborales que se pueden esperar de un crecimiento relativamente rápido en el contexto de las estructuras posreforma.

Junto con sus semejantes experiencias y desafíos, los tres países también ofrecen contrastes útiles para el analista que busca entender los efectos sobre las variables laborales de condiciones macroeconómicas distintas o políticas distintas. Contrastes, ya sea a través del tiempo o entre países, también proveen evidencia valiosa. Aunque todos estos países han experimentado recesiones y periodos de crecimiento lento en el curso de las décadas recientes, como se acaba de notar todos han experimentado también algunos años de crecimiento decente. Así, se pueden comparar periodos de crecimiento rápido con periodos de crecimiento lento. La desigualdad parece haberse mantenido tan alta como en el pasado en Paraguay y Bolivia (aunque la información estadística es muy débil en ambos casos); en contraste, en Perú hay evidencia de una disminución en la desigualdad durante la segunda mitad de la década actual. Bolivia y

2. Para una discusión sobre estos desafíos, véase Berry (2008).

Perú han implementado grandes reformas, pero Paraguay no ha seguido este camino.

Durante las últimas dos o tres décadas que constituyen el contexto más general de la mayor parte de los trabajos reunidos en este volumen, las fases de reforma y posreforma en Bolivia y Perú se han experimentado en el contexto de una economía mundial que se ha tornado no solamente más globalizada sino, también, más orientada hacia el mercado de lo que era algunas décadas atrás.³ Los impactos de las reformas —entre ellos los ajustes a las regulaciones laborales— sobre la evolución de las variables laborales es de obvio interés; se supone que esa evolución ha sido determinada por lo menos en algún grado por este nuevo patrón de políticas y por el nuevo contexto de la economía mundial dentro del cual los países operan hoy en día. Aunque Paraguay, por varios motivos, no ha hecho reformas significativas, sí comparte con los otros países el cambio del contexto económico mundial.

Temas centrales en el análisis del mercado de trabajo

Muchos aspectos de la estructura del empleo y de los ingresos laborales, y de los cambios de esas estructuras, se pueden predecir con relativa precisión sobre la base del conjunto de estudios ya hechos y el entendimiento que estos han producido. Por ejemplo, la presencia de altos niveles de informalidad en los tres países incluidos en este volumen no merece, de por sí, más que un comentario pasajero. Las preguntas interesantes tienen que ver con el cambio de la incidencia de ese fenómeno, el tamaño de la brecha de ingresos entre el sector informal y el sector formal, y el cambio del tamaño de esa brecha a través del tiempo. Dada la importancia de las tendencias de tales variables, una medición cuidadosa es crucial; frecuentemente, el desafío es identificar la dirección del cambio aun cuando la tasa de cambio sea modesta o baja.

Como ya se ha comentado, muchas de las cuestiones importantes alrededor de las variables laborales en estos tres países son de igual importancia en gran parte del mundo en desarrollo. Los desafíos clave

3. En el caso de Paraguay, el contexto global ha cambiado más que las políticas domésticas.

en este momento incluyen la necesidad de entender mejor los siguientes temas:

- i) Cómo diseñar e implementar estrategias de empleo serias e integradas. Pocos o ningún país ha logrado un buen desempeño en esta área.⁴ Esta situación poco satisfactoria refleja muchos factores (Berry 2009). Por una parte, son muchas las instituciones y políticas que influyen en la evolución de las variables laborales, así que una política efectiva requiere un grado inusual de integración y coherencia entre los responsables por las decisiones en áreas tan distintas como la política macroeconómica, la política de comercio internacional y la política sobre legislación laboral.
- ii) Los determinantes de la demanda de la mano de obra, especialmente en aquellos sectores en donde existe la posibilidad de una gran demanda. Los estudios incluidos en esta publicación incluyen análisis de dos sectores clave en este sentido: la pequeña agricultura y las empresas pequeñas no agrícolas, sectores que entre sí generan la gran mayoría del empleo total en cada uno de los tres países. Sin entender los determinantes de la generación de empleos adecuados o buenos en estos sectores, no hay manera de diseñar una estrategia efectiva de empleo. Aumentar la demanda de la mano de obra en estas unidades pequeñas pasa, fundamentalmente, por elevar su productividad para que pueden crear un número mayor de trabajos remunerados (por ejemplo, a través de las microfinanzas, las mejoras tecnológicas, etc.).
- iii) Cuando las posibilidades de éxito en la creación de buenos empleos en la pequeña agricultura y las empresas pequeñas no agrícolas no son prometedores ¿cómo se podría aumentar la capacidad de absorción del sector formal? Esta interrogante involucra el asunto de si los Gobiernos pueden o no desarrollar políticas que favorezcan una formalización eficiente y cuáles serían los componentes de tales políticas.

4. La mayoría de los países industriales son igualmente incapaces en esta área, pero tienen la suerte de que el desafío de generar empleo suficiente es típicamente más simple para ellos.

- iv) El impacto sobre la demanda de la mano de obra de la selección de tecnologías⁵ y de la estructura de empresas por tamaño.
- v) El crecimiento y la capacidad de generar empleo de ciertas industrias, y qué puede hacerse para maximizar ese potencial.
- vi) La amenaza de un crecimiento excesivo del empleo público, que conlleva la aparición de intereses creados, desplazamiento de gastos públicos socialmente rentables y, en casos extremos, la puesta en marcha de una crisis fiscal.
- vii) Los efectos de las regulaciones laborales y, de manera más general, de las instituciones alrededor del mercado de trabajo en las cuales la política puede tener un impacto.
- viii) Los determinantes de las variables que más influyen en el bienestar de las familias de bajos ingresos, entre ellas la situación laboral y los ingresos laborales de los miembros de tales familias.
- iv) Las interconexiones entre políticas de protección social, variables laborales y el bienestar de las familias de bajos ingresos.
- x) Los efectos en las variables laborales de las reformas que han reemplazado políticas intervencionistas con otras más orientadas al mercado libre.
- xi) El papel de la «maldición de los recursos naturales», que actúa muy parecido en muchos países cuyas exportaciones generan pocos trabajos en forma directa e indirectamente desplazan empleos en otros sectores productores de transables, acentuando así el desafío de crear una oferta adecuada de puestos en el resto de la economía. Este aspecto estructural parece estar presente en cada uno de los tres países, de modo que es deseable descubrir en qué grado esta «maldición» está detrás de los resultados laborales a veces insatisfactorios y —el otro lado de la moneda— reconocer la necesidad de una estrategia especialmente efectiva de generación del empleo bajo estas condiciones, para asegurar que los resultados sean satisfactorios.

5. Adoptamos aquí la definición tradicional en la economía del cambio tecnológico: incluye cualquier cambio en los procesos de producción que eleva la productividad total de los factores, entre otras cosas, mejoras en la organización de la unidad de producción así como el uso de máquinas y equipos de mayor productividad.

- xii) Las fuentes de los cambios experimentados en el nivel de desigualdad de un número de países durante la décadas recientes, más frecuentemente en dirección negativa pero en algunos casos (como aparentemente en Perú) de mejoramiento.
- xiii) Los vínculos en el corto, mediano y largo plazo entre los ciclos y tendencias macroeconómicas y las variables laborales, tales como el empleo, el desempleo, la informalidad, etc. La mayoría de los mercados, el de la mano de obra incluido, muestran una gama de rezagos complicados entre causa y efecto. Es importante entender tales patrones de por sí, y también como instrumento para entender mejor la mayoría de las cuestiones ya mencionadas.

Los capítulos restantes de este volumen se dirigen a los desafíos que enfrentan países como estos en el área de la política de empleo.

Análisis de los determinantes de las variables laborales —demanda, oferta y la eficiencia del mercado laboral—: aspectos metodológicos generales

Para entender cómo mejorar el estado de las variables laborales es necesario supervisar sus trayectorias y, a la vez, analizar los mecanismos y procesos que han determinado esas trayectorias. Supervisar quiere decir, simplemente, observar las tendencias de las variables en las que se tiene interés.

Como ya se comentó, la pequeña agricultura y el sector informal urbano más las pequeñas empresas formales generan la mayoría de los puestos en estos tres países y en muchos otros. En un proceso exitoso de desarrollo el porcentaje del empleo en cada uno de estos sectores disminuye; en el caso de la pequeña agricultura esto es principalmente, a veces exclusivamente, debido a que la agricultura, como un todo, se contrae. Para que los sectores urbano informal y de pequeña escala se contraigan, es necesario que el empleo de los sectores formal privado y público, como conjunto, crezcan más que el empleo total. Pero lo clave no es simplemente la trayectoria del empleo en la pequeña agricultura y el sector informal/pequeña empresa sino, también y paralelamente, la evolución de la productividad y los ingresos en esos mismos sectores. En el caso ideal,

la productividad y los ingresos crecerían en ambos sectores mientras que cae su participación en el empleo, como resultado del rápido aumento en la capacidad del sector formal de absorber la mano de obra, mecanismo que atrae gente de estos dos sectores a pesar de las mejoras salariales de que podrían gozar. De todas maneras, la contribución a una evolución positiva de las variables laborales en cualquiera de estos sectores tiene que juzgarse por la combinación de las trayectorias de su participación en el empleo y de sus ingresos asociados. Si ambos crecen rápidamente, entonces el sector está contribuyendo bien en relación con otros en estos términos, dado que para que suban ambos es necesario que la curva de demanda de la mano de obra esté moviéndose hacia afuera. Cuando el empleo de un sector crece pero los ingresos promedio caen, no se puede deducir automáticamente si la demanda ha aumentado o ha caído; la respuesta requiere información adicional sobre la elasticidad de la curva de demanda.

Bajo condiciones ideales, una supervisión cuidadosa de la trayectoria de las variables laborales y otras variables está acompañada por un análisis de los factores que determinan su desempeño. Es esta la combinación que los estudios de este volumen buscan ofrecer. Estudios descriptivos (una forma de supervisión) nos dicen qué tan buena ha sido la evolución de las variables laborales en el pasado. El análisis explica por qué ese comportamiento fue así de bueno y por qué no ha sido mejor, y nos ayuda a predecir resultados futuros sobre la base de varios supuestos sobre la política y los factores exógenos que estarán en juego. Vale la pena comentar aquí varios elementos de una «mejor práctica» en el análisis del mercado laboral y la evolución de las variables laborales.

En primer lugar, un proceso de aprendizaje requiere una combinación de teoría y análisis empírico. Como en todas las otras ciencias, naturales y sociales, las interpretaciones de la realidad económica, que se pueden llamar «teorías» o «hipótesis» están derivadas a través de una combinación de la lógica inductiva —construyendo, sobre la base de la observación de hechos y relaciones, las generalizaciones (premisas) sobre la manera en que funcionan ciertos elementos específicos del sistema económico—, y la lógica deductiva —deduciendo las implicaciones o consecuencias de un grupo de premisas, premisas que en su momento han sido desarrolladas a través de procesos inductivos—. Luego se compara este conjunto de predicciones con los resultados empíricos, aprovechando cualquier

método que resulte más conveniente y eficiente. Aunque el *modus operandi* en estos términos muy generales es siempre el mismo, no importa si se trata de la Física, la Biología, la Economía o la Psicología, la Economía ha sido probablemente menos exitosa que algunas otras disciplinas en el objetivo de encontrar «verdades» simples pero, a la vez, universales. Esto se debe al número grande de variables involucradas en muchos procesos económicos y al hecho de que los economistas no pueden, con escasas excepciones, aprovechar el sistema laboratorio para sus análisis y, por lo tanto, tienen que utilizar otras técnicas menos satisfactorias. En todo caso, la teoría y la prueba empírica son elementos altamente complementarios entre sí en principio y en la práctica.

En segundo lugar, el análisis empírico (o teórico) puede centrarse, o en la economía como un todo, o en ciertas divisiones o grupos de esa economía (tales como los trabajadores, grupos específicos de trabajadores, empresas o hasta industrias). El segundo —el análisis parcial— es importante dado que el comportamiento de la economía como un todo (o del mercado laboral como un todo) se puede entender mejor cuando los comportamientos de los componentes se entienden también. El análisis a nivel agregado es importante en vista de que, con frecuencia, nuestro interés principal está en los resultados al nivel agregado —qué tan rápido crece la economía, cuánto suben los salarios, etc.—. El puente entre estos dos niveles de análisis es lo que llamamos el análisis de «equilibrio general», cuyo objetivo es entender cómo es que las interacciones de los varios componentes de una economía producen los resultados finales a nivel local (éxito de una empresa, por ejemplo) o a nivel agregado (el crecimiento del PBI, por ejemplo). Cuando nuestro interés principal (o tal vez único) está en los resultados a nivel agregado, la conclusión de cualquier análisis parcial se tiene que traducir, lo mejor que se puede, en términos agregados. Así, las implicaciones sobre el empleo total del comportamiento de una industria específica, que crece a cierta tasa y genera cierto volumen de empleo, deben ser deducidas a partir de las interacciones de esta industria con el resto del sistema económico, es decir, considerando los efectos indirectos (o de equilibrio general) de tal crecimiento.

En tercer lugar, dado que todos los estudios empíricos están basados en el análisis de correlaciones (en qué grado están asociados el nivel o la tasa de cambio de una variable con el nivel o tasa de cambio de otra variable), los datos analizados deben incluir cambios en los niveles de las

variables a través del tiempo (dentro de las mismas empresas, por ejemplo) o entre diferentes unidades de observación (empresas diferentes en diferentes puntos de tiempo), o ambos. Datos sobre cambios a través del tiempo constituyen la base del análisis de la dinámica de empresas.

En cuarto lugar, algunos análisis se llevan a cabo con solamente dos variables, una de las cuales supuestamente genera un efecto, y la otra que supuestamente siente ese efecto. Otros análisis intentan identificar el efecto de una variable sobre otras a través de una cadena causal que incluye variables intermedias, como cuando el interés final está en entender el impacto de una variable «x» sobre una variable «y», pero cuando se sabe o se supone que este efecto es el resultado del impacto de «x» sobre «z» y, en su momento, del impacto de «z» sobre «y». Algunos estudios de este último género incluyen un análisis estadístico de los varios eslabones en la cadena; por ejemplo, el impacto de «x» en «z» y el de «z» en «y», como también, tal vez, el de «x» en «y». Mientras mejor se entiendan los procesos intermedios de la cadena de causalidad, más sólidas serán las conclusiones que se deriven sobre el impacto de la última variable causal en la última variable dependiente. Por contraste, algunos estudios tienen un carácter de «caja negra», en el sentido de que se enfocan exclusivamente en la relación estadística entre «x» e «y». A veces es inevitable proceder de esta manera si, por ejemplo, no se puede observar la variable intermedia; a veces es posible pero muy costoso observar la variable intermedia. A veces hay un conflicto entre entender bien toda la cadena de causalidad *versus* un análisis metodológicamente más sofisticado que se centra solamente en las dos variables a cada lado de la cadena.

Por último, y dado que en el caso típico diferentes estudios del mismo fenómeno (llevados a cabo por la misma persona o no) llegan a conclusiones distintas por lo menos en algún grado, un elemento importante de un buen sistema de investigaciones es el proceso de reconciliar tales diferencias, juzgar cuáles se acercan más a la verdad, y a través de este mismo proceso llegar a un entendimiento más profundo de los temas bajo análisis. Relacionado con esto está el hecho de que los primeros análisis de cualquier fenómeno suelen sufrir de errores inevitables, y los estudios posteriores que van a identificar esos errores no se han hecho todavía, de modo que los resultados de cualquier estudio de primera ronda deben mirarse con una dosis especial de cautela.

Teorías seleccionadas sobre el funcionamiento del mercado de trabajo de países en desarrollo

Antes de mirar más de cerca algunos aspectos metodológicos relacionados con el análisis de las variables laborales, vale la pena mencionar algunas de las ideas importantes de la literatura sobre el funcionamiento y la eficiencia de los mercados laborales de los países en desarrollo. Estos marcos conceptuales compiten entre sí, en el sentido de que lo normal es que sean mutuamente exclusivos, por lo menos en sus formas puras (o extremas). Es útil tenerlos en mente mientras buscamos interpretaciones de lo observado en los estudios empíricos y cuando se trata de hacer recomendaciones de política.

Una buena parte de las ideas más importantes que se encuentran en la literatura tiene sus raíces en la percepción de que hay algo que no funciona bien debido a alguna imperfección en el *modus operandi* de ese mercado. Fenómenos frecuentemente identificados como señales de un mal desempeño y que producirían una pérdida neta de eficiencia (*deadweight loss*) incluyen: brechas grandes en los ingresos laborales y en otras condiciones del empleo entre grupos de trabajadores, cuando es de esperarse que la productividad no varíe mucho entre tales grupos; rigideces en los niveles de los salarios reales o nominales de ciertos grupos; un alto nivel de desempleo abierto y otras indicaciones de una subutilización de la mano de obra; falta de una buena correspondencia de capacidades con trabajos, por ejemplo, cuando gente altamente calificada hace trabajos que requieren menos calificaciones o cuando existen grandes filas de gente buscando un cierto tipo de trabajo; la presencia de poder monopólico por el lado de los trabajadores (sindicatos, etc.) o de los empleadores (monopsonio) o legislación laboral que interfiere con las fuerzas competitivas del mercado; y evidencia de que el proceso de contratación de los trabajadores o las decisiones sobre sus salarios no son consistentes con una asignación eficiente de la mano de obra. Esta última crítica es típicamente dirigida al sector público. Mientras tanto, a veces se culpa a un funcionamiento deficiente del mercado de trabajo por los altos niveles de desigualdad que se generan.

Tres o cuatro ideas han dominado el campo de las posibles explicaciones de estas supuestas deficiencias. El primero fue el *modelo del exceso de la mano de obra de Lewis* (1954), quien postuló una reserva sustancial de mano de obra que se quedaba sin uso o era subutilizada en el sector

«tradicional» de la economía, planteando así la cuestión de si sería posible aprovechar una parte significativa de esta reserva de una forma productiva. Al principio, las estimaciones llegaron hasta un 30-40% de la fuerza de trabajo de algunos países (Kao *et al.* 1964), pero estos cálculos no tenían base en una metodología rigurosa y eran exagerados. La experiencia posterior aclaró que una parte del componente subutilizado de la fuerza de trabajo podría emplearse para algunos usos, pero no en otros.

Con el proceso de urbanización, era lógico que cualquier reserva laboral fuera a ubicarse más y más en áreas urbanas. Surgió una preocupación en algunos países respecto de que el desempleo abierto urbano llegaría a niveles peligrosos; esta predicción también resultó exagerada⁶ y engañadora en varios sentidos. En realidad, no había ninguna tendencia clara y uniforme hacia arriba en la tasa de desempleo, fuera del impacto transitorio que acompañó el aumento de la proporción de la fuerza de trabajo compuesto de trabajadores jóvenes y mejor educados. Una parte considerable del desempleo consistía de personas de familias con relativamente buen estatus socioeconómico y que no aceptaban fácilmente puestos por debajo de sus expectativas (Udall y Sinclair 1982). A pesar de que las cosas finalmente no llegaron a las condiciones desesperadas que algunos observadores habían predicho, una tasa de desempleo superior al nivel normal que conllevan las «fricciones» del mercado laboral (tal vez 4-6%) es síntoma de problemas en ese mercado. Probablemente implica una pérdida de eficiencia por el lado de la producción y una incidencia mayor de pobreza. De cualquier forma, el foco de atención pasó sin mucha demora al gran sector informal que caracteriza a muchas economías (Reynolds 1969).

El sector informal: ¿otra manifestación del exceso de mano de obra o un sector eficiente?

Inicialmente hubo mucha preocupación de que un sector informal grande representaba una pérdida seria debido a una mala asignación de la

6. Como, por ejemplo, la llamada a armas de Grant (1971) por el peligro de una crisis de desempleo. El informe de la OIT sobre Colombia (ILO 1970) se centra en buena parte sobre esta preocupación.

mano de obra;⁷ aunque pocos dudan de que tal preocupación fuera válida, algunas de las interpretaciones más extremas han sido más bien exageradas. La hipótesis de que la gente que trabaja en este sector fue, por lo general, aislada o marginalizada del sector formal (Vekemans y Silva 1969) se contradujo rápidamente (vg. Perlman 1976). Según otra interpretación, el sector informal era sistemáticamente subordinado y explotado por el sector formal (Moser 1978). Al otro lado del espectro de ideas, este sector se interpretó en términos positivos por la OIT en su famoso informe sobre Kenya (ILO 1972), uno de los documentos que dejó como herencia la palabra «informal» en el léxico de los economistas del desarrollo. La alta intensidad del uso de la mano de obra en el sector informal sugirió a muchos observadores (vg. Liedholm y Mead 1987) que su nivel de eficiencia (definición estrecha) sería alta en promedio cuando fuese calculada correctamente, o sea, cuando se utilizaran precios de escasez en el costeo de cada factor de producción. Supuestamente, su «eficiencia amplia» es más alta dada su importancia en las familias pobres como fuente de ingresos.

Peligro potencial de las intervenciones en el mercado de trabajo: el debate alrededor de la perspectiva «pro mercados»

Desde los años 70 ningún modelo o marco conceptual nuevo ha sido ampliamente reconocido como un avance para el análisis de los mercados de trabajo de los países en desarrollo, pero la revolución neoliberal en el pensamiento económico ha traído una atención creciente a las ineficiencias que podrían resultar de intervenciones mal diseñadas en el mercado de trabajo.⁸ La teoría simple sugiere que una protección excesiva del trabajador (salarios mínimos altos, reglas rígidas sobre el despido, sindicatos poderosos, etc.) tiene el potencial de reducir el empleo

7. Harris y Todaro (1970) propusieron un modelo de migración rural-urbano que implicaba tal resultado. Una crítica amplia de este modelo se encuentra en Kannapan (1985).

8. El *Informe del Desarrollo Mundial* de 1995 del Banco Mundial (World Bank 1995) es un buen ejemplo de esta forma de pensar, como también lo hace el reciente volumen de Heckman y Pagés (2004).

del sector formal en donde esta legislación se aplica, no solamente en el presente sino también, y en forma más perversa, en el futuro cuando, al tener que comprar equipo nuevo, se induce a las empresas a adoptar tecnologías más intensivas en capital. Según esta perspectiva, el secreto es dejar que el mercado cumpla su función de asignar recursos, entre ellos la mano de obra. Existe suficiente evidencia empírica consistente con esta preocupación para darle importancia considerable. Además, es fácil imaginar un sistema de legislación laboral que, si se fuera a implementar en su totalidad, haría mucho daño al desempeño económico. Pero la implementación de este tipo de legislación es notoriamente parcial en la mayoría de los casos (Gindling y Terrell 2005). No solamente las empresas sino también los individuos tienen a veces un incentivo para buscar arreglos «óptimos de Pareto», y parecen hacerlo con frecuencia, lo que conduce a mucha evasión de las regulaciones laborales cuando estas serían mutuamente perjudiciales. A la luz de estas consideraciones, es evidente que la magnitud de pérdidas causadas por instituciones laborales defectuosas es una cuestión que se tiene que resolver sobre la base de la evidencia empírica, pero tal evidencia es todavía demasiado parcial. El tema es preocupante, porque el máximo daño posible consistente con la evidencia recolectada hasta el momento es grande. Es probable también que este tipo de pérdida sea mucho mayor en algunos países que en otros. Una limitación de la mayoría de los análisis hechos hasta el momento sobre este tema es su carácter exclusivamente estático, en el sentido de que busca identificar impactos de corto plazo de instituciones como el salario mínimo. Es posible que las pérdidas principales aparezcan con rezagos y tengan que ver con la dinámica de la empresa, su selección de tecnología, etc. Si las intervenciones laborales fueran a producir efectos negativos, es probable que fueran de esta naturaleza.

Una taxonomía de las metodologías para el análisis de las variables laborales

La revisión de importantes cuestiones laborales de la actualidad, de algunas hipótesis importantes del pasado y de unos elementos básicos de una guía metodológica nos ofrecen un punto de partida para una discusión más práctica acerca de cómo se pueden aprovechar las bases de

información actualmente disponibles para enriquecer nuestro entendimiento de esas cuestiones.

Los análisis de este trabajo se enfocan en la demanda de la mano de obra, en contraste con el enfoque más común que enfatiza la oferta. Desafortunadamente, analizar la demanda es especialmente difícil. Es improbable que el análisis al nivel de la empresa por sí solo ofrezca una imagen adecuada de la dinámica de la demanda laboral, aunque sí puede contribuir con elementos a esa imagen. Es necesario complementar el análisis a nivel de la empresa con uno más agregado; este también tiene sus fortalezas y sus debilidades. Cualquiera que sea el nivel de análisis —micro o agregado—, es necesario tomar en cuenta más de una variable laboral, y reconocer que con frecuencia un comportamiento mejor de una variable (por ejemplo, los salarios) está acompañado por un comportamiento peor de otra variable (por ejemplo, el número de puestos). Vale la pena distinguir varios tipos o niveles de análisis.

El primero, *el análisis «a nivel de empresa»*, empieza con la pregunta «qué características debe tener una empresa para que contribuya a un buen desempeño de las variables laborales o, en otras palabras, cómo podemos distinguir una empresa «buena» de una empresa «mala» en cuanto a su probable impacto sobre los indicadores laborales». La respuesta más adecuada a un nivel teórico es «la empresa que más contribuye al bienestar (presente y futuro) de la gente que más nos interesa». Consideraciones éticas y políticas determinan quiénes deben ser el objetivo de este interés; una respuesta razonable es que, en cualquier cálculo de beneficios totales, se debe asignar mayor peso al dólar que llega a los menos favorecidos. El hecho de que hay que tomar en cuenta el bienestar futuro igual que el bienestar presente implica que una empresa que contribuye al crecimiento económico (y así al bienestar futuro) podría ser superior a otra empresa cuya contribución al bienestar actual es mayor, pero que no contribuye al crecimiento ni al bienestar futuro.

Para la producción de cualquier bien o servicio en un momento dado existe una selección de técnicas disponibles (maneras de producir el bien o servicio) y la «empresa ideal» utiliza la tecnología que mejor combina (i) un alto nivel de productividad (productividad de total de los factores-PTF) para así sacar el máximo beneficio de los insumos utilizados y (ii) una combinación de insumos que se inclina a los factores de producción ofrecidos por las familias de bajos ingresos (típicamente la

mano de otra no calificada).⁹ De esto se puede deducir que un nivel alto de productividad laboral no es deseable de por sí, hasta que el exceso de oferta en el mercado laboral haya disminuido al punto de que el costo de oportunidad de ese factor sea relativamente alto.¹⁰ La contribución de una empresa depende de cómo funciona en cada momento de su vida. Lo ideal es que su propia combinación de factores cambie en respuesta a los cambios del entorno; debe ser intensiva en la mano de obra mientras ese factor sea abundante, pero cuando la mano de obra ya es más escasa, una alta utilización de ese factor se vuelve menos importante. Puede ocurrir que las únicas tecnologías con alta productividad de los factores (PTF) sean las que utilizan poca mano de obra, especialmente mano de obra no calificada. Si este patrón se repite en muchas industrias, resulta inevitable que el país enfrente graves problemas para generar una cantidad suficiente de empleos decentes. Es importante alcanzar niveles altos del PTF en pequeñas unidades de producción agrícola y no agrícola, porque es allí en donde existe una amplia capacidad de generar empleo. Siempre y cuando su productividad alcance niveles adecuados, estas actividades llenan las dos condiciones estáticas necesarios para constituirse en «empresas ideales». Las otras condiciones deseables se refieren a la contribución de la empresa al crecimiento agregado. Mientras más alta la tasa de ahorro del ingreso que genera y la relacionada tasa de inversión, y mientras más contribuye a un avance tecnológico saludable, más contribuye al crecimiento agregado, y así más se aproxima a la empresa ideal.

Tomando en cuenta estas consideraciones, es útil distinguir dentro de la categoría de estudios a nivel de la empresa el análisis estático y el dinámico. *El análisis estático a nivel de la empresa* está diseñado

-
9. Frecuentemente se mide la «eficiencia económica» de una empresa por su PTF. Cuando la PTF se calcula asignando peso a cada factor según su precio de mercado, la eficiencia implícita en el cálculo corresponde al objetivo de maximizar el PBI, no el bienestar social. Cuando el sistema de ponderar los insumos se ajuste tomando en cuenta la utilidad marginal de la persona que recibe el ingreso correspondiente a su uso, la eficiencia a la cual se refiere se podría llamar «eficiencia amplia», para distinguirla de la otra medida «eficiencia estrecha».
 10. Se ha notado que, entre dos empresas, la que tiene un nivel menor de productividad laboral puede tener mayor nivel de PTF. Esta situación es más común cuando el capital es escaso y el mercado de ese insumo no funciona bien, tal que el acceso varía mucho entre empresas.

principalmente para identificar la función de producción de la empresa, o sea, el rango de posibles combinaciones de insumos que esa empresa podría utilizar en la producción de una unidad del bien o servicio, y de medir su PTF. Esto permite que el analista (i) estime los efectos de variables tales como el precio de la mano de obra, y (ii) compare el impacto probable de diferentes tipos de empresas (por ejemplo, empresas informales *vs.* empresas formales) sobre la demanda de la mano de obra y, por consecuencia, sobre el nivel agregado de las variables laborales.

La función de producción de una empresa (o de un grupo de empresas, por ejemplo, pequeños productores de confecciones) se puede identificar (i) a través de comparaciones entre empresas en un momento dado, aprovechando que cada empresa puede encontrarse en un contexto algo distinto del de las otras empresas en cuanto a precios de insumos, precios del producto, tecnologías disponibles etc.; (ii) aprovechando un seguimiento de la experiencia de la empresa a través del tiempo por un análisis de sus reacciones frente a los cambios del entorno (vg. aumento del salario o mejora en las destrezas de los trabajadores);¹¹ (iii) a través de una forma de introspección por parte de los responsables de la empresa, estableciendo las opciones tecnológicas de la empresa fuera de la que está en uso, cómo respondería a cambios en los precios de los insumos, etc. Cada uno de estos tres caminos tiene sus propios desafíos metodológicos y sus posibles peligros. Los que caracterizan el análisis transversal son bastante desalentadores, dado que es muy extremo el supuesto implícito de este análisis de que todas las empresas son idénticas en todo sentido con excepción del valor de la variable que se está analizando (por ejemplo, costo de la mano de obra). Cuando es posible conseguir información panel o a través de la memoria del encuestado, el análisis temporal tiene la ventaja de que el problema de la heterogeneidad entre empresas se evade;

11. Existe una complicación alrededor de la distinción entre análisis estático y análisis dinámico, resultado de que, por una parte, se puede hacer distinguir datos estáticos (que corresponden a un momento dado) y datos temporales (a lo largo del tiempo) y, por otra parte, se puede distinguir el objetivo analítico, o de analizar un aspecto estático de la empresa (vg. su función de producción) o de analizar su proceso dinámico (ahorro, inversión, etc.). A veces se aprovechan datos temporales para analizar elementos estáticos de la realidad de la empresa, como ocurre en el ejemplo del texto. En este estudio premiamos el objetivo analítico sobre la naturaleza de los datos que se utilizan

esta ventaja viene con el costo de introducir heterogeneidad temporal. La tercera opción se usa poco, dado que requiere que el encuestado especule sobre situaciones contrafactuales, lo que en su momento introduce un tercer grupo de sesgos.

Cuando se estudia la demanda de la mano de obra sobre la base de los datos de la empresa y utilizando uno de los tres enfoques identificados, uno espera captar las características de la empresa y de los mercados de los productos y los insumos que conducen a salarios más altos y más empleo. A un nivel más agregado, se puede a veces identificar determinantes de la demanda analizando la evolución de las diferentes ramas de actividad, grupos de empresas por categoría de tamaño, etc. a través del tiempo para analizar cómo cambia su combinación de empleo, capital humano y nivel de remuneración. Cada uno de estos enfoques se utiliza en los capítulos siguientes.

Mientras tanto, la contribución de una empresa al crecimiento económico agregado depende de su tasa de ahorro y de cualquier contribución que haga al crecimiento agregado de la productividad, ya sea aumentando su propia PTF o a través de externalidades, como por ejemplo cuando otras firmas imitan los avances de esta.¹² Así que el *análisis dinámico a nivel de la empresa*, que típicamente emplea información temporal, se centra en los procesos de cambio al nivel de empresa, o cuando se trata de respuestas a cambios del entorno o aspectos de la dinámica interna; la dinámica que se analiza puede ser crecimiento, estabilidad o decrecimiento. Datos sobre el patrón de ajuste de la empresa, por ejemplo en el contexto de un cambio de los salarios o del costo del capital, permite un análisis temporal de lo que el ya comentado análisis estático transversal busca a través de comparaciones entre empresas o a través de supuestos arbitrarios. El crecimiento de una empresa, como proceso orgánico, solo se puede analizar en serio con este tipo de información temporal (datos panel).

Desde la perspectiva de las variables laborales, el cuento no se acaba con un conocimiento del patrón de crecimiento de una sola empresa o grupo de empresas, dado que lo que más interesa no son los cambios

12. Hay que notar que estas externalidades son típicamente muy difíciles de detectar y medir.

del empleo y salario dentro de esa empresa sino «cómo influye ese crecimiento a nivel de empresa en las condiciones agregadas del mercado de trabajo». Para contestar esta pregunta hay que estimar el impacto del crecimiento de la empresa sobre otras empresas. Solo bajo condiciones muy poco normales y hasta extremas sería aceptable suponer que el crecimiento de una empresa no tiene ningún impacto en otros agentes económicos, de modo que los cambios observados a nivel de la empresa no nos darían una indicación adecuada de su impacto neto en la economía y en las variables laborales agregadas. Estas condiciones inusuales o extremas incluirían un exceso de oferta de todos los factores utilizados por la empresa en su producción (condiciones keynesianas) y también una función muy elástica de la demanda del producto. En el caso típico, al contrario, una empresa en crecimiento atrae insumos de otras empresas y compite con otras en el mercado de productos, tal que el impacto neto del crecimiento de su producto (o de cualquier variable laboral de interés) excede el impacto neto que tiene ese crecimiento en la variable agregada correspondiente.¹³ Tiene impacto en dirección contraria cualquier vínculo positivo del crecimiento de una empresa al de las otras, por ejemplo, a través de la subcontratación. La necesidad de tomar en cuenta los efectos indirectos limita lo que se puede saber con un alto grado de confianza del análisis a nivel de la empresa por sí sola. Siempre mejora la precisión de tales estimaciones cuando se puede predecir con razonable certeza el tipo de empresa que va a sufrir una reducción a causa del crecimiento de esta, y por otro lado cuáles se podrán expandir. Importa mucho si los que se van a achicar (crecer) son intensivos en la mano de obra o en capital.

Muchos estudios sobre el empleo se han hecho para grupos de empresas, por ejemplo, una industria (el capítulo 6 resume algunos estudios de esta índole para el caso de Bolivia). Tal análisis del crecimiento a nivel de la industria toma en cuenta (automáticamente) las interacciones (competencia, complementariedad) entre las empresas de la misma industria (vg. el hecho de que un crecimiento mayor de una empresa puede

13. En el caso extremo, aumentos marcados en la demanda de la mano de obra no producen ningún efecto sobre el nivel de empleo, pero están reflejados en aumentos de los salarios; en esta situación un salario más alto es el instrumento de racionamiento a través del cual la mano de obra, ahora más escasa, se reasigna entre las empresas que compiten por sus servicios.

implicar menos crecimiento por parte de otras); el analista cuyo interés principal es el impacto sobre las variables agregadas debe estimar el efecto del crecimiento de la industria sobre el resto de la economía.

Análisis dinámico a nivel de un grupo de trabajadores. El análisis del empleo a nivel de la industria es útil porque la industria suele ser el objeto de políticas públicas. De igual manera, es posible diseñar y orientar una política hacia un grupo de trabajadores. Su diseño requiere de un buen nivel de conocimiento de los determinantes de la demanda de ese tipo de mano de obra (vg. mano de obra no calificada) y de la evolución de esa demanda (o sea, la curva de demanda) a través del tiempo. Identificar la trayectoria de esta curva requiere, en el caso típico, alguna información independiente sobre su elasticidad precio y la elasticidad de la curva de oferta (dado que lo único que se puede observar son los puntos de equilibrio, o sea la cantidad de mano de obra contratada en el periodo escogido y su precio —el salario—). La excepción a esta regla corresponde al caso en que el salario no cambia entre dos puntos de tiempo, como se ilustra en el gráfico 1.2a, en donde los dos equilibrios son los puntos «A» y «B». Aún sin conocer la forma de la curva de demanda, se sabe que se ha desplazado hacia la derecha por la distancia AB, por lo menos en la región del espacio «cantidad-precio» que queda cerca de esos dos puntos.¹⁴ Con solo conocer los dos puntos de equilibrio, no se puede deducir nada sobre la elasticidad de la curva de demanda (como lo sugieren precisamente los dos pares de curvas incluidas en el gráfico 1.2a). Lo mismo ocurre con la curva de oferta: se deduce que se ha desplazado hacia la derecha por la distancia AB, pero esto no es suficiente para deducir su elasticidad.

En el caso más deseable en el que ambos —empleo y salario— suben, se puede deducir sin mayor información que la demanda ha aumentado, aunque el grado de ese aumento no se sabe. En los casos en que el empleo sube y el salario baja, es evidente que la curva de oferta ha aumentado (se ha desplazado hacia la derecha), pero no se puede saber sin más información si la demanda ha aumentado o bajado. El gráfico 1.2b muestra un caso (las curvas con líneas entrecortadas) en que la curva de demanda se ha desplazado hacia la derecha y otro caso (las curvas con

14. Es posible que la curva se haya desplazado más o menos que esto a precios distintos del actual precio de **equilibrio movimiento** de la curva cercana a esos dos puntos.

líneas punteadas) en que ha ocurrido el contrario. Por lo general, cuando las elasticidades pueden estimarse con un grado razonable de precisión, la magnitud del movimiento de la curva de demanda también se puede estimar en forma adecuada.

Cada uno de los métodos de análisis de que hemos hablado puede ayudar a un mejor entendimiento de los factores que determinan la evolución de las variables laborales y el diseño de un buen paquete de políticas para mejorar esa evolución. Lo ideal es que todos estos métodos se aprovechen para proveer una imagen más completa de lo que sería posible con uno solo.

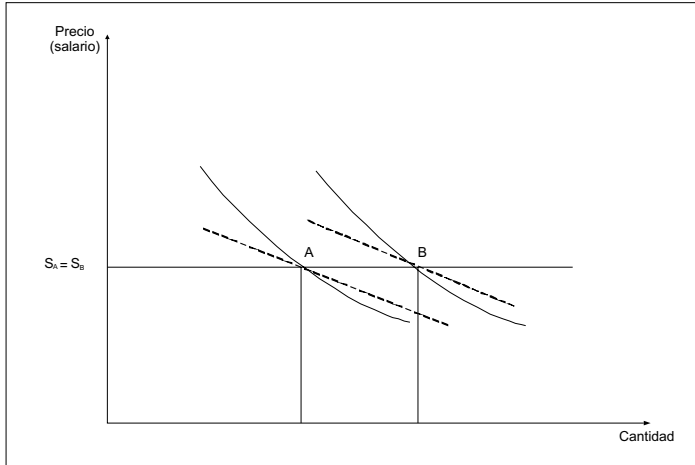
De la interpretación de los fenómenos a la formulación de políticas

El objetivo básico de los estudios que se presentan en este volumen es contribuir a mejorar las recomendaciones de política. No todos los avances del entendimiento de los determinantes de las variables laborales tienen implicaciones directas para la política, y frecuentemente las implicaciones no son universales sino condicionales, o sea, su aplicabilidad depende de ciertos aspectos de la estructura económica y de otras variables. Aun cuando ciertas asociaciones estadísticas sugieren políticas simples para mejorar el comportamiento de las variables laborales, la tarea de identificar las intervenciones que podrían producir esos resultados es frecuentemente difícil, y la validez de predicciones basadas en teorías simples (como las que se han citado arriba) sobre el *modus operandi* del mercado de trabajo y en correlaciones simples entre variables tiene que complementarse con evidencia empírica *ex post*. Por ejemplo, mientras que podría parecer obvio que un aumento del nivel educacional de la parte baja de la pirámide de ingresos vaya a elevar sus ingresos y reducir la brecha con las clases de mayor ingreso y educación, el que esto ocurra o no depende de las reacciones de esas clases con más educación, de la elasticidad de demanda de la mano de obra en esos segmentos del mercado laboral en que los grupos ahora con más educación entran, etc. En resumen, hay que analizar los impactos indirectos (estilo «equilibrio general») de cualquier cambio antes de que sea prudente proceder a recomendaciones sobre la política.

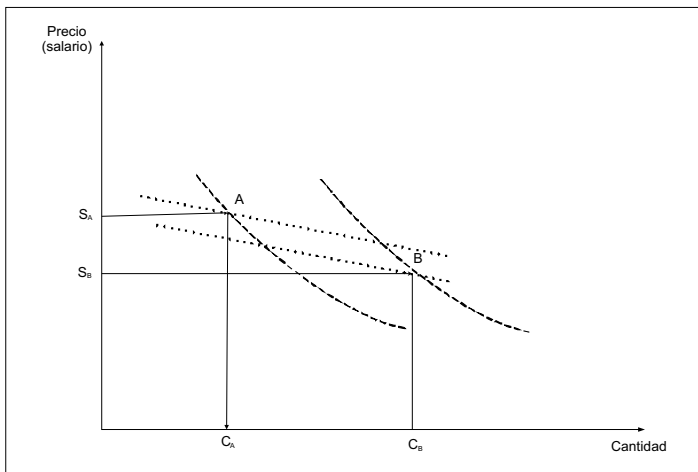
En los capítulos que siguen, los autores consideran varios aspectos de los procesos laborales y los determinantes de la evolución de las variables

Gráfico 1.2
Las curvas de demanda de trabajo y las elasticidades

1.2a



1.2b



laborales, aprovechando las variadas experiencias de los tres países y las similitudes y diferencias entre esas experiencias. Es importante enfatizar que el análisis de las variables laborales requiere, en forma simultánea, el análisis del comportamiento macroeconómico. Este es el caso en parte, porque ese comportamiento macroeconómico es el determinante principal directo de la evolución de muchas variables laborales, y también porque la mayoría de las políticas afectan simultáneamente el comportamiento macroeconómico y de las variables laborales.

Referencias bibliográficas

BERRY, Albert

2008 «Growth, Employment and Distributional Impacts of Minerals Dependence: Four Case Studies». En *South African Journal of Economics*, Vol. 76, Issue S2, pp. 148-174.

2009 «Why Countries Do Not Have Employment Strategies». Documento no publicado.

GINDLING, T. H. y Katherine TERRELL

2005 «The Effect of Minimum Wages on Actual Wages in Formal and Informal Sectors in Costa Rica». En *World Development*, vol. 33, n.º 11: 1905-1921.

GRANT, James P.

1971 «Marginal man: the global unemployment crisis». En *Foreign Affairs*, vol. 50, n.º 1.

HARRIS, John R. y Michael P. TODARO

1970 «Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis». En *American Economic Review* 60 (1): 126-142.

HECKMAN, James y Carmen PAGÉS

2004 *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. Chicago: The University of Chicago Press.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE

1970 *Towards Full Employment: A program for Colombia*. Ginebra: ILO.

1972 *Employment, Incomes and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*. Ginebra: ILO.

KAO, C.; K. ANSCHEL y C. EICHER

1964 «Disguised Unemployment in Agriculture: A Survey». En Carl Eicher y Lawrence Witt, eds., *Agriculture in Economic Development*. Nueva York: McGraw Hill.

KANNAPAN, S.

1985 «Urban employment and the labor market in developing nations». En *Economic Development and Cultural Change* 33(4): 699-730.

LEWIS, W. Arthur

1954 «Economic development with unlimited supplies of labour». En *Manchester School of Economic and Social Studies*, Vol. 22, pp. 139-191.

LIEDHOLM, Carl y Donald C. MEAD

1987 *Small Scale Industries in Developing Countries: Empirical Evidence and Policy Implications*. MSU International Development Paper n.º 9. East Lansing, Michigan: Department of Agricultural Economics, Michigan State University.

MOSER, Caroline

1978 «Informal sector or petty commodity production: Dualism or dependence in urban development». En *World Development*, Vol. 6, n.º 9-10, pp. 1041-1064.

PERLMAN, Janice

1976 *The Myth of Marginality: Urban Poverty and Policies in Rio de Janeiro*. Berkeley: University of California Press.

REYNOLDS, Lloyd G.

1969 «Economic Development with Surplus Labor: some Complications». En *Oxford Economic Papers*, Vol. 21, n.º 1, 89-103.

UDALL, Alan y S. SINCLAIR

1982 «The «luxury unemployment» hypothesis; a review of recent evidence». En *World Development*, Vol. 10, n.º 1, pp. 49-62.

VEKEMANS, R. e I. SILVA

1969 *Marginalidad en América Latina: un ensayo diagnóstico*. Barcelona: Herdes.

WORLD BANK

1995 *World Development Report, 1995: Workers in an Integrating World*. Washington D. C.: World Bank.