

Tecnología y desocupación: un dilema no resuelto

Lic. César Adrián Diego

1- INTRODUCCION

El objetivo de este trabajo apunta a caracterizar someramente el nuevo paradigma tecnológico - productivo, descubrir cuales son las causas de la desocupación y relacionarlo con el "asesoramiento", una herramienta con la que podemos contar para eficientizar el "mercado de trabajo".

La hipótesis que recorre el presente análisis es que el nuevo paradigma tecnológico - productivo, irrefrenable, nos sitúa en un nuevo escenario en el que la información y la materia gris serán indispensables para poder producir y competir. Para resolver el dilema "tecnología y desocupación", entonces, ser indispensable eficientizar el "mercado de trabajo" para un mejor aprovechamiento de los subutilizados recursos humanos, usando la información y la implementación del "asesoramiento", en pos del desarrollo argentino.

2- EL NUEVO PARADIGMA TECNOLÓGICO

El proceso de transformación del paradigma tecnológico - productivo se generó fuera de nuestras fronteras. Los avances en la electrónica, la informática y la automatización general de los sistemas productivos en los países desarrollados gestaron modificaciones en la organización del proceso de trabajo, los cambios de las normas de consumo y la transformación paulatina en la relación salarial (1). El nuevo paradigma "posfordista" promovió con gran fuerza el uso cada intensivo de nuevas tecnologías ahorradoras de mano de obra; una menor dotación de trabajadores, altamente especializados, y la incorporación de bienes de capital y técnicas de gestión productiva y laboral de creciente complejidad (informatizada) son los dos elementos básicos que explican una menor dotación de empleo en las empresas Argentina no pudo sustraerse de este proceso de transformación. Los cambios profundos en la economía y la sociedad han sido vertiginosos y complejos. No estábamos debidamente preparados para el shock que significó el paisaje acelerado de una economía cerrada y con retraso tecnológico a una abierta, de libre mercado y con introducción de tecnología ahorradora de mano de obra; de ahí que, tal vez, no actuamos eficazmente para evitar el incremento en las tasas de desocupación y subocupación.

En los últimos años fue necesario un fuerte aumento de la inversión (120 % real en 4 años) que se tradujo, seguramente, en la introducción de técnicas que ahorran mano de obra (3). De ahí la "brutalidad del cambio por el retraso de la inversión. Sin embargo, la reestructuración productiva significó una elevación de la eficiencia del sistema.

El cambio en el peso relativo de ramas y sectores como también en su grado y en su intervencionalidad generó expulsión de mano de obra del sistema productivo. Los trabajadores menos calificados fueron reemplazados con más rapidez que los calificados; y la falta de reentrenamiento y la orientación necesaria de que habilidades deben adquirir han agravado los problemas de reinserción laboral (4).

En el nuevo orden competitivo mundial, la transición de un sistema de producción en masa a otro de producción flexible, programada y diversificada requiere ahora más que nunca un uso intensivo de información y materia gris. El mercado de trabajo, especialmente, requiere de la utilización de estos dos elementos para evitar los desajustes importantes entre oferta y demanda de trabajo; con la intensificación de las técnicas debemos eficientizar este mercado para un mejor aprovechamiento de los recursos humanos.

El salto tecnológico y la modernización de la economía eran necesarios (más para nuestro país que arrastra un atraso tecnológico muy significativo); pero los shocks tecnológicos generan desocupación porque la mano de obra no es homogénea. Muchos de los que quedan en esa situación no pueden reentrenarse por lo acelerado de los procesos de reconversión.

No encontrar n un empleo porque sus viejos puestos de trabajo desaparecieron al ser reemplazados con máquinas y cambiar las. calificaciones. El abaratamiento de los bienes de capital respecto del trabajo y la reestructuración violenta que implica desaparición de actividades (imposibilitadas de competir) "operan" en un mismo sentido: la caída del empleo que se convierte en desocupación abierta y subocupación (5).

En el mediano y largo plazo, sin embargo, es menester suponer que el adelanto tecnológico no generará desocupación ya que la aplicación de tecnologías determina un cambio más profundo en la orientación profesional

de la gente que trabaja. Según Rubinstein, "se ha establecido que en el 2000 solo 1 de cada 8 personas realizará un trabajo que exista a fines de los '80" (6). Lo que, entonces, tenemos que evitar es que la desocupación a raíz de cambios tecnológicos se convierta en estructural, con aumento de las tensiones sociales. Para ello tenemos que alentar y lograr la orientación precisa para la gente: ante un paradigma tecnológico que hace la competencia más feroz es necesario el reentrenamiento y la capacitación permanente para poder competir en el nuevo orden.

Todo progreso técnico tiene un doble papel: destruye puestos de trabajo y crea otros. En general los economistas sostienen que en el largo plazo los efectos que tiene la innovación superan con creces la destrucción necesaria de puestos de trabajo para que esta ocurra. Pero nadie ha sostenido que la "compensación" sea automática, indolora e instantánea: los nuevos puestos de trabajo pueden no adecuarse a los antiguos en cuanto a calificación, ubicación, condiciones, etc. Una desarmonía de esa naturaleza entre tecnología y empleo que puede ser prolongada genera "desempleo estructural". Las muy altas tasas de desocupación evidencian que estamos en presencia de un problema que necesita ideas innovadoras para que el mercado de trabajo funcione con eficiencia: el asesoramiento puede ser un camino hacia la solución que exige la nueva coyuntura.

3- CAUSAS DE LA DESOCUPACIÓN.

La desocupación se define como ociosidad, falta de ocupación; y es sinónimo de paro y desempleo. El desocupado que no puede ser ubicado en tareas productivas constituye, pues, un recurso "ocioso" que no es aprovechado por la sociedad. Asimismo genera un costo social y económico muy importante que, en última instancia, perjudica al normal desarrollo de la actividad económica y frena el progreso.

Ocurre que la desocupación, como la mayoría de los fenómenos sociales, no responde a una sola causa sino que hay varias que, a pesar de que se exponen por separado, suelen estar vinculadas o actúan en simultaneidad. En consecuencia, toda política de empleo debe tenerlas muy en cuenta para buscar una salida al problema de la desocupación: *1- Ciclos de "atracción - expulsión de capitales*. "Las fluctuaciones de la actividad económica (en nuestro país están) relacionadas estrechamente con las recurrentes crisis del sector externo" (7). Los flujos de capitales son atraídos en una primera instancia y huyen despavoridos ante cualquier imprevisto, o por mecanismos analizados extensamente en la literatura económica que, por su extensión, no trataré aquí. Los efectos negativos sobre el empleo son los siguientes:

- el primer efecto sobre el empleo se produce en la fase de atracción de capitales, que coexiste con una revaluación de la moneda. La competitividad de los exportables e importables se ve afectada. La apertura económica se combina con el notorio atraso del tipo de cambio (8). Los empresarios se ven forzados a reducir producción y personal debido a dicho retraso. Asimismo pueden reemplazar insumos producidos en el país por insumos importados, con lo que se deja de utilizar trabajo nacional.

En resumen, hoy da conviene importar todo en Argentina. Y esto agrava los problemas porque las importaciones son subsidiadas por un tipo de cambio bajo. A consecuencia, los salarios en dólares están al doble de su valor histórico. Ergo, conviene pues sustituir trabajo nacional por trabajo extranjero (9). - el segundo efecto se debe a que estos ciclos inducen a un ambiente de incertidumbre que afecta la inversión y el crecimiento, ya que al final del mismo el problema del sector externo es mayor que al comienzo por los nuevos intereses, remisiones, etc.

2-Shocks estructurales. Cambios bruscos en los precios relativos o en la demanda, tan fuertes como para que cambien incluso ramas de actividad; y los que quedan desocupados no pueden emplearse porque, dada la rapidez en los cambios, no pueden capacitarse. No solo hay shocks por cambios de precios, sino también por cambios tecnológicos. Finalmente, los shocks estructurales "pueden producirse por un aumento de los salarios en combinación con una reducción del precio de los insumos importados, tema ya mencionado.

3-Los marcos regulatorios en materia laboral. En los últimos años y con la apertura de la economía se ha notado un desfasaje entre el mercado laboral y los marcos regulatorios (legislación, contratos, etc.). La razón, Según FIEL: "Las instituciones laborales fueron diseñadas para una economía de bajos salarios, no competitiva. Por lo tanto, cuando la economía se abrió, y los salarios en dólares subieron, el empleo colapsó" (10).

Según Osvaldo Shenone ("El desempleo en Argentina 1992/94") el desempleo no puede ser atribuido a una disminución generalizada de demanda por trabajo: "el desempleo (no) se debe, en el período considerado, a falta de demanda agregada" (11). Según I, en los últimos años se permitieron actuar "mecanismos de mercado" que antes estaban trabados y/o distorsionados, pero en el "mercado de trabajo" las enmarañadas regulaciones impiden

que dichos mecanismos funcionen correctamente. La desregulación de otros mercados de la economía no han hecho nada más que potenciar el efecto que sobre el desempleo ejercen las regulaciones.

Las normas en el mercado de trabajo tienen jerarquía piramidal; esto es, que los acuerdos de nivel inferior que se podrían entablar entre trabajadores y empleados no tienen validez. Todo acuerdo se debe dar dentro del marco regulatorio vigente ("nivel superior"). Las regulaciones que más impactan, Según el autor, sobre el desempleo son las siguientes: formas de contratación, negociación colectiva, estructura sindical, despidos, legislación sobre huelga.

La duración indeterminada de los contratos hace riesgosa la contratación en actividades emergentes. Sin lugar a dudas que esta norma es la que hace aparecer más inflexible el mercado de trabajo. La necesidad del consentimiento sindical para contratar, el régimen de indemnización (proporcionalidad años de servicios e indemnización) desalienta la contratación, pero a su vez tiene un impacto muy marcado sobre la movilidad laboral. En efecto, un trabajador puede desestimar un empleo más productivo y con mejor paga en pos de preservar la antigüedad en el que esta. Este incentivo es inconsistente con la movilidad laboral requerida en la actual coyuntura económica

Otro ejemplo más de la rigidez del "mercado de trabajo" esta dada por la negociación colectiva. Sin duda es un instrumento de redistribución del ingreso en aquellas economías al margen de la competencia. En primer lugar es conflictivo, ya que la pelea se da por un "botón de guerra" y hay un mediador que es el gobierno. Sin lugar a dudas falta una adecuación de la negociación colectiva a las necesidades múltiples y cambiantes de la actual coyuntura.

Otro de los factores explicativos del desempleo que menciona Schenone en su estudio es la apertura comercial indecisa. Las expectativas por revisiones y cambios de políticas frenan el desplazamiento de los trabajadores hacia las actividades más competitivas. Este factor sumado a los marcos regulatorios da por resultado tasas más altas de desempleo.

4-Desequilibrios en la formación profesional. Según algunos estudios realizados al respecto la estructura porcentual de la demanda laboral publicado en medios gráficos no se compadece con la oferta profesional de las universidades argentinas(12).

Como puede observarse en el cuadro la demanda profesional se concentra en reas técnicas, mientras que el porcentaje de egresados universitarios en estas disminuyó. Paradojicamente aumentó dicho porcentaje en carreras poco demandadas por la comunidad como las Cs. Sociales (demanda 2%) y humanidades(1 %).

La paradoja del sistema universitario argentino reside en que forma profesionales que la sociedad no necesita y posterga sectores menos tradicionales pero con más dinamismo y futuro (13).

DESEQUILIBRIOS EN LA FORMACION PROFESIONAL ARGENTINA

	Ciencias Básicas	Ciencias Médicas	Ciencias Sociales	Humanidades	Total %
Demanda (a)	77	20	2	1	100
Oferta 1991 (b)	30.3	21.9	34.4	13.4	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de: Revista "Recurso Laboral" Año 2 N° 11, Oct. 1994.

Notas: (a) Ranking de demanda profesional publicada en medios gráficos. Setiembre de 1994.

(b) Egresados de las Universidades Nacionales por rama de estudio.

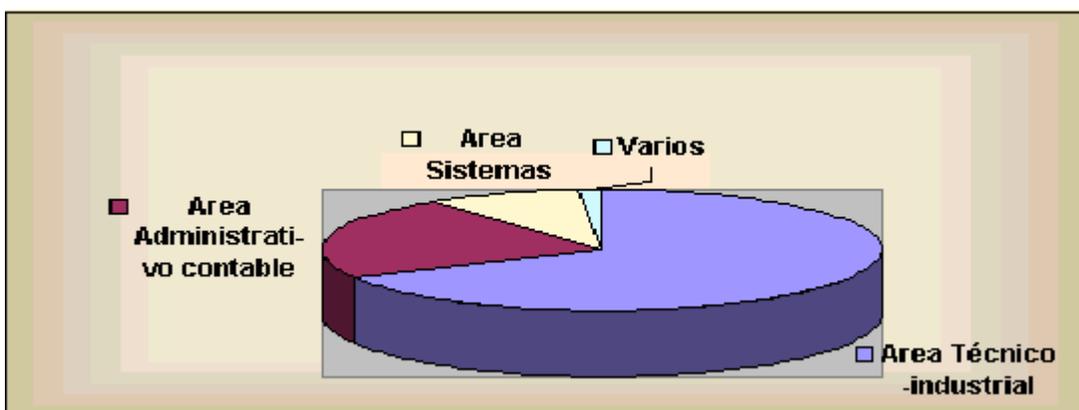
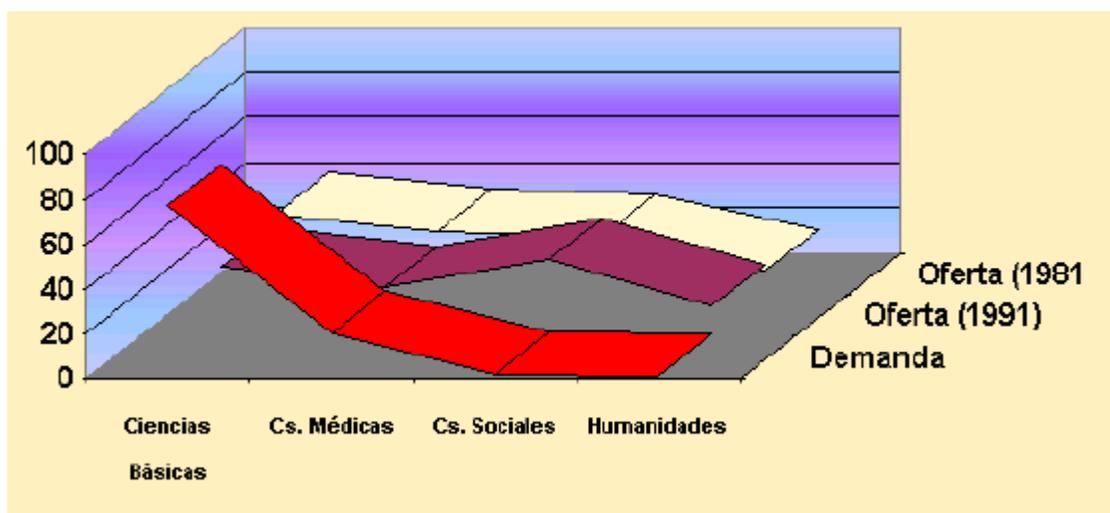
DEMANDA CIENCIAS BÁSICAS

Area Técnica –Industrial (Ing. y Técnicos)	52
Area Administrativa –Cont. (Cont., Administr., Econ.)	17
Area Sistemas (Analistas e inform.)	7
Varios	1

Fuente: Elaboración propia sobre la base de: Revista "Recurso Laboral" Año 2 N° 11, Oct. 1994.

Notas: (a) Ranking de demanda profesional publicada en medios gráficos. Setiembre de 1994.

(b) Egresados de las Universidades Nacionales por rama de estudio.



Para ejemplo bastan estas cifras: Argentina ocupa el 9no lugar en el mundo en cuanto a habitantes por médico (370 h/med.), el primer lugar en habitantes por psicólogo mientras escasean citotecnólogos, egresados universitarios vinculados a la rama de la pesca o enfermeros universitarios.

Lo significativo en estos desequilibrios es que los egresados no pueden desarrollarse profesionalmente en el área para la cual estudiaron y terminan realizando tareas de una menor productividad y por lo general no relacionadas con lo que estudiaron. En conjunto, pierden la sociedad y el egresado (con el adicional que genera en este último un sentimiento de frustración por las metas profesionales y laborales no realizadas).

Si bien analizadas por separado, estas causales de desocupación (por cierto no las únicas, aunque bastante relevantes) actúan en conjunto, potenciando aun más esta problemática. Las dos primeras (1- ciclos; 2-shocks...) son factores explicativos macroeconómicos de la desocupación. Se pueden plantear varias soluciones, como el incremento de la actividad productiva, incrementar la tasa de ahorro interno o el intercambio a escala continental pero escapan a este trabajo analizar los alcances de esas políticas y su impacto sobre el empleo.

Más pertinente para este trabajo son los factores explicativos microeconómicos de la desocupación. Un factor de este tipo son los desequilibrios en la formación profesional. Si tecnología y desocupación es un dilema no resuelto entonces con más información y materia gris, potenciando el desarrollo de los recursos humanos y eficientizando el mercado de trabajo podremos tratar de encontrar una salida.

En un mercado muy especial como lo es el de trabajo debemos lograr que la información sea la clave para evitar los desajustes entre oferta y demanda.

La información ha de ser lo más objetiva posible y se convertirá en una herramienta válida para:

- atemperar los efectos que los shocks tecnológicos tienen sobre el empleo. Una red de organismos y particulares que puedan asesorar a los trabajadores y empresarios "con conocimiento de causa" sobre los cambios en las técnicas e inducir a un reentrenamiento localizado tanto para los empleados como para los desocupados. Adicionalmente un mejor conocimiento sobre la evolución de los mercados y las nuevas tecnologías permite a los empresarios una mejor toma de decisiones sobre la producción y el empleo.
- nivelar los desajustes entre la oferta de egresados universitarios y la demanda de profesionales. Si se conoce lo que el mercado necesita, los jóvenes podrían decidir mejor que formación proseguir.

Todos estos temas serán tratados en el apartado siguiente.

4-EL ASESORAMIENTO

El asesoramiento [\(14\)](#) puede ser definido como el proceso por el cual el usuario alcanza un entendimiento del modo de enfrentarse a sus circunstancias.

La información es fundamental para que el desocupado logre superar su situación. Y si lo que se busca es desregular el mercado de trabajo, la flexibilidad laboral frente a la creciente necesidad de una mayor movilidad de la mano de obra, el papel del "asesoramiento" adquiere aún más importancia. Se convierte en un arma eficaz por medio de la cual la "oferta" y la "demanda" de trabajo se encuentran.

Lo que se intenta con el asesoramiento es que el "mercado de trabajo" sea más eficaz. Ayuda a que los individuos desarrollen plenamente su potencial. Aunque no es la única solución al problema de la desocupación ciertamente podría evitar los graves desequilibrios entre egresados y de manda de profesionales, por ejemplo. Aplicado en todos los niveles, podría proveer información a todos los interesados sean estos jóvenes que están a la busca de un primer empleo, desocupados "estructurales" o de larga duración; o desocupados de más de 40 años, etc.

El proceso de asesoramiento comprende tres aspectos. En primer lugar la información, esto es, la presentación de datos objetivos, necesarios a la hora de tomar una decisión. Luego la orientación, esto es, el modo en que los individuos han de utilizar la información que se les ha proporcionado. La puede llevar a cabo un particular o un organismo. El consejo, en tercer lugar, es lo que un particular o un organismo piensa que debería hacer un individuo.

Asimismo, el asesoramiento comprende tres grandes categorías: resolución, adaptación y prevención.

La resolución. En relación con el "mercado de trabajo" el asesoramiento debe predisponer a la gente a ocupar el empleo disponible, o ayudar a los desocupados a generar empleo por todos los medios a su alcance Asimismo, se colabora con los empresarios a la hora de contratar personal (Preselección).

La adaptación. La desocupación genera problemas sociales y económicos de los que hay que ocuparse. Durante el tiempo que una persona permanece en esa situación el asesoramiento debe abarcar:

- acceso a prestaciones/dinero.
- como encarar las relaciones personales.
- asistencia social. Asistencia psicológica.

La prevención. La necesidad de evitar una situación de alta desocupación implica:

- una intervención a tiempo en empresas que tengan inconvenientes aconsejando a los trabajadores y ayudando a los empresarios que lo soliciten.
- asesoramiento sobre capacitación del personal, continua y actualizada.
- un esfuerzo de asesoramiento mayor a los desocupados de menos calificación, mayor edad y con mayor tiempo en esa situación.

Cada una de las tres categorías enumeradas se deben poner en práctica en mayor o menor medida Según las condiciones del mercado de trabajo. Por ejemplo, en una situación como la Argentina actual de alta oferta y baja demanda de mano de obra ser necesario darle prioridad a la adaptación, pero sin descuidar las otras dos. A su vez, en una situación de alta oferta y alta demanda se deben "poner en marcha" las categorías resolución y prevención antes que el de adaptación, aunque sin descuidarlo.

Con relación a los servicios de asesoramiento, tan necesarios para la actual coyuntura de rápidos cambios tecnológicos, es necesario manifestar que al desocupado o al empresario se lo trate como "consumidores". Dichos organismos o particulares deben hacer estudios "de mercado" y atender a los deseos del usuario, preguntándole lo que desea y no ofreciendo servicios en función de las necesidades de la entidad. Es, empero, deseable que sea un servicio descentralizado, pero coordinado y supervisado estrechamente por organismos públicos responsables del empleo y el bienestar público. Obviamente organizaciones privadas pueden asesorar si son fiscalizadas.

Las empresas se pueden beneficiar con un sustancial ahorro en tiempo y dinero cuando contraten personal, y si recurren a tiempo a los servicios de asesoramiento, se pueden evitar o mitigar situaciones de crisis. Los empleados en riesgo de ser despedidos pueden reubicarse laboral mente o encontrar la mejor solución posible a los problemas que se planteen.

En resumen, en la actual coyuntura el asesoramiento no es la solución al problema de la desocupación y el impacto de la introducción de nuevas tecnologías, ahorradoras de mano de obra, pero es el "lubricante" necesario para que el "mercado de trabajo" funcione más eficientemente; esto es, para que la oferta y demanda de mano de obra se ajusten mejor.

Asimismo, se bajan los costos sociales y económicos que implica la desocupación, si eficazmente, actúan las categorías prevención - adaptación - resolución. Obviamente, la utilidad del asesoramiento puede ser muy grande ante los shocks "estructurales" o crisis inesperadas (sí es que se han logrado conocer en profundidad el "mercado de trabajo" y los deseos de los "consumidores" del servicio).

Los responsables de formulación de políticas deben asumir la responsabilidad de descentralizar los servicios de asesoramiento, cuestionarse como financiar los servicios, como ampliarlos paulatinamente para abarcar a una porción mayor de la P.E.A. y no limitarse necesariamente a los desocupados del momento.

Teniendo en cuenta la situación argentina, el asesoramiento es indispensable.

En nuestro país, generalmente, los desocupados quedan desorientados respecto de como encontrar o generar empleo. Si hacemos un paralelo con las categorías enunciadas, la "adaptación" funciona a través del "seguro de desempleo" que da un acceso a una mensualidad (de entre 120 y 400 \$) para todos los comprendidos por la ley de contrato de trabajo.

Sin embargo, no está contemplado otro tipo de "asistencia" (social, psicológica) tan necesaria para los que momentáneamente quedaron sin trabajo. La "resolución" debe funcionar vinculando "bolsas de trabajo", "programas de formación profesional" y "microemprendimientos" que transformen las actividades informales, aumenten la productividad, etc.

Asimismo, la generación de empleo por todos los medios posibles ha de ser la meta; aunque los trabajadores realicen tareas de menor productividad es preferible a que queden desocupados (en cuyo caso la productividad ser 0). Hay actualmente un proyecto de Red Nacional de Empleo que funcionará descentralizadamente (a través de los municipios).

Los trabajadores podrían registrarse si están desocupados, recibir información sobre programas de formación profesional. Pero sus alcances distan de un verdadero servicio de "asesoramiento" tal como está expuesto en este trabajo.

El asesoramiento es un proceso amplio y no debe estar restringido a los desocupados y empresas en crisis. Frente al avance tecnológico, los shocks estructurales, la fuga de capitales, es necesario implementar un sistema en que se comprenda porcentajes cada vez mayores de la P.E.A.

Puede asesorarse en establecimientos educacionales de nivel medio informando sobre oferta de carreras universitarias, terciarias u otro tipo de formación profesional y "demanda" de las mismas en el mercado de trabajo, para que los jóvenes, luego de ser orientados y en todo caso aconsejados, tomen una decisión que se ajuste a la realidad del mercado.

El "asesoramiento" tal como es caracterizado en este trabajo, puede implementarse efectivamente a través de la "Red Nacional de Empleo", aunque este no sea el único organismo que lleve adelante la tarea. Lo importante es que la información con que se cuente sobre mercado de sea lo más objetiva posible; los estudios de mercado, la actualización permanente sobre nuevas técnicas, marcha de los mercados y de la economía del país, etc. serán indispensables para que los distintos actores puedan armar una estrategia de posicionamiento frente a la coyuntura (optar por más capacitación, nuevas búsquedas de empleo en ramas de actividad que prometan más futuro, etc.) Y el estado es el responsable de garantizar que los organismos descentralizados,

consultores privados, etc., tengan acceso a la información general; asimismo los entes asesores serán responsables de brindar al Estado información generada en sus ámbitos de competencia (demandas de empresarios, estudios regionales sobre mercado de trabajo, etc.).

5-A MODO DE CONCLUSION

Una política decidida de capacitación y reconversión de mano de obra, de carácter masivo, no puede desconocer el asesoramiento bajo ningún aspecto.

El sistema de producción flexible, programada y diversificada en el que estamos inmersos, no solo nos exige una mayor incorporación de bienes de capital sino una mejor preparación de los recursos humanos; pero ya no, preparación "al azar", solamente sujeta a lo que cada trabajador "cree" que debe ser, sino con la tutela de un ente asesor y/o consultor que integre la información, orientación, y en el consejo lo más eficientemente posible. En el mediano y largo plazo, en virtud del proceso de asesoramiento tal como es entendido en este trabajo, contaremos con un "capital humano" mejor preparado, en las áreas que se requiere más Según las circunstancias; y significar un ahorro de costos social (con la disminución de la desocupación "tecnológica" y una mejor distribución de las capacidades individuales a lo largo del sistema productivo) y económico(en cuanto a la formación profesional de la mano de obra, que será más eficiente Según las necesidades del sistema productivo).

Un "mercado de trabajo" más eficiente aumenta la competitividad porque permite un mejor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles.

En síntesis: el proceso de transformación del paradigma tecnológico - productivo, que es irrefrenable, nos exige contar con nuevas herramientas en el mercado de trabajo, como el asesoramiento en un sentido amplio (que abarque porcentajes crecientes de la PEA), que permitan la movilidad laboral más fluidamente de acuerdo a los nuevos requerimientos. Suplementariamente a la incorporación de un "asesoramiento" más amplio es necesaria la desregulación del mercado de trabajo: las enmarañadas normas son un obstáculo para la contratación de nuevos trabajadores. Es una condición previa indispensable para que el "mercado de trabajo" comience a funcionar normalmente. El asesoramiento técnicamente tenderá a evitar los desajustes entre oferta y demanda de trabajo.

En definitiva, a pesar de que en nuestro país existe un cierto tipo de "asesoramiento"(seguros de desempleo, formación profesional, atención de empresarios en crisis, etc.)se lo puede confundir con "asistencialismo" (asistencia al que tiene el problema). En realidad, por asesoramiento entiendo eficientización del mercado de trabajo; de la información que proporcione el Estado respecto de las necesidades y evolución de los otros mercados y que tipo de formación en recursos humanos necesitamos. En el mediano plazo será posible un aumento de la competitividad por contar con los recursos humanos adecuados a las necesidades que nos impone la coyuntura.

El asesoramiento no es la solución, pero junto a una mayor inversión en capitales, y una política activa por parte del Estado, orientadora y estimuladora del crecimiento económico, ser posible que Argentina transite el definitivo camino del desarrollo.

CITAS

- (1) AGLIETTA "Regulación y crisis del capitalismo" 3ra ed., México, SIGLOXXI, 1986, pag. 70-75.
- (2) ROFMAN, Alejandro B. "EL trabajo que falta. Desempleo y rupturas en la estructura regional" (en Revista ENCRUCIJADAS N 1 Abril de 1995, pag. 74-84)
- (3) FIEL "Indicadores de Coyuntura" N 347, Julio de 1995, pag. 3
- (4) MONZA "Algunas falacias difundidas en la discusión sobre reestructuración productiva y empleo" (En Desarrollo Económico, Bs. As., oct. - dic. 1992, paga. 440-441)
- (5) FUNDACION UIA "La cuestión del empleo" Cuaderno N 6, pag. 5
- (6) RUBINSTEIN, Santiago J. "Desempleo, derecho al trabajo y política de empleo" México, FCE, 1985, pag. 97-98.
- (7) FUNDACION..., op. cit.
- (8) IDEM.
- (9) CONESA, Eduardo R. "Los secretos del desarrollo" Bs. As., Ed. Planeta 1994, pag 123/4
- (10) FIEL..., op cit., pag. 4.
- (11) SCHENONE "El desempleo en Argentina (92-94)", Bs. As., UdeSA, (mimeografiado), pag. 43-45.
- (12) Revista RECURSO LABORAL, Bs. As., N11, Oct. 1994, pag.75-80
- (13) IDEM.
- (14) FEMCVT "Asesoramiento y desempleo de larga duración", Luxemburgo, EUROCOUNSEL, 1993, pag. 72 a 91.-