

Introducción: La problemática del mercado de trabajo en la transición de los países de la Europa del Este

Guy STANDING y György SZIRÁCZKI *

En la Europa del Este, 1990 fue un año de dramáticas vicisitudes y de entrañables evidencias; año en que palabras como «democracia» o «mercado» alcanzaron tal resonancia que suscitaron esperanzas sociales y económicas desorbitadas. En cambio, 1991 es el año de la consolidación, en el que se han iniciado debates de fondo sobre los modelos de democracia – industrial, participativa, económica – y las formas de mercado que parecen más deseables y hacederas. La compleja noción de «mercado de trabajo» ha constituido el núcleo de esos debates.

En los países encuadrados en el programa de investigaciones de la OIT sobre el mercado de trabajo en esta región – Bulgaria, Checoslovaquia, Hungría, Polonia, Rumania y URSS –, los responsables políticos y los analistas de temas laborales se esfuerzan por determinar el tipo de mecanismo reglamentario más idóneo para reemplazar el fenecido régimen de administración centralizada, y el sistema preferible de fijación de salarios. A la vista de los problemas que suscita el reajuste estructural, que se ciernen cada vez más arduos y ominosos, se ha estimado que tal vez la aplicación de políticas «activas» del mercado de trabajo sea una forma de resolverlos, lo que ha dado lugar a una avalancha de disposiciones laborales acompañada, como era de esperar, de un torrente de replanteamientos críticos. La transposición de sistemas vigentes en otros países no ha resultado fácil ni necesariamente indicada.

En este contexto de reconsideraciones, la OIT lleva a cabo en la actualidad una serie de proyectos de investigación de vasto alcance, entre los que se cuentan estudios y encuestas de envergadura sobre los usos en materia de trabajo y empleo en plantas fabriles de Bulgaria, Hungría y URSS. Ha puesto en práctica proyectos para asesorar a las autoridades nacionales acerca de la reforma de las relaciones laborales, el mantenimiento de bases de estadísticas del trabajo, la formación profesional, la creación de servicios de empleo y la elaboración de normas sobre seguridad en el trabajo. A tal fin, tuvo que

* Oficina Internacional del Trabajo.

seguir de cerca la evolución de las tendencias de los mercados laborales de dichos países con objeto de acotar los aspectos prioritarios a corto y a largo plazo. Esta ha sido la lógica que ha inspirado mayormente la selección de los trabajos que se exponen a continuación, así como de los diferentes análisis que han visto o verán la luz en otras publicaciones, algunos de los cuales se mencionan en las páginas que siguen. Aun cuando no se pretende que los artículos constituyan una valoración exhaustiva de la situación, han contribuido no obstante a desbrozar el terreno para los trabajos en curso o en fase de proyecto. Creemos conveniente, pues, resaltar unas cuantas cuestiones generales que en los meses venideros reclamarán una atención preferente.

1. La caída del empleo y la amenaza del desempleo

En la mayoría de los países de la Europa del Este – entre los cuales incluimos a la URSS por razones de conveniencia práctica –, el rasgo más destacado del mercado de trabajo en 1990-1991 fue que, pese al descenso acusado de la producción económica, los niveles de empleo sólo experimentaron una disminución moderada. El desempleo no se ha incrementado en la proporción que sin duda habría alcanzado en Europa occidental de haberse producido un decremento similar de la actividad económica. En Polonia, al igual, por lo demás, que en la ex República Democrática Alemana, que constituye un caso aparte, ello sólo fue cierto en parte, pues, como señala Marek Góra en su trabajo, el desempleo rebasó la cota del 10 por ciento según las estimaciones más dignas de crédito. Con todo, incluso en esta coyuntura, la reducción del empleo fue muy inferior a lo que podía haberse esperado. Si bien las tasas de desempleo aumentaron drásticamente en el resto de la región, seguían estando muy por debajo de la media registrada en Europa occidental. Pero lo más preocupante es que uno no puede menos de concluir que la gran oleada de desempleo masivo parece inminente, sobre todo en la Unión Soviética, donde el 10 de julio de 1991 entró en vigor una nueva ley del empleo que hace presagiar una pérdida de puestos de trabajo de una magnitud sin precedentes.

Pero no menos inquietante es la *tasa de crecimiento* del desempleo. En Bulgaria, por ejemplo, el número de desempleados se cuadruplicó en el espacio de seis meses, como señala Derek Jones en su artículo. En Checoslovaquia, según hacen notar M. Kápl, M. Sojka y T. Tepper, existen previsiones bien fundadas que sitúan en un 15 por ciento la cota de desempleo. En este como en otros países de la región, las estadísticas oficiales todavía no se ajustan a las realidades del mercado laboral. En Hungría, Agnes Hárs, György Kövári y Gyula Nagy observan que el desempleo real pudiera ser mucho más crecido de lo que indica la tasa oficial, que giraba en torno al 2 por ciento a fines de 1990. Por si fuera poco, las plantillas excedentarias siguen siendo la tónica general en casi todos los países de la región, aunque resulta difícil cifrar con exactitud su verdadero alcance. Por lo que respecta a

Checoslovaquia, se calcula que el excedente de personal en las empresas estatales equivalía, en 1990, al 6 por ciento como mínimo de la mano de obra. En la URSS, esta proporción es sin duda mucho más elevada.

Cabe preguntarse si los respectivos gobiernos están preparados para hacer frente a la amenaza latente de un desempleo generalizado. En la mayoría de los casos la respuesta no puede ser sino negativa, lo cual no es óbice para reconocer los notables progresos realizados en la creación de regímenes de prestaciones de desempleo, la transformación de las antiguas oficinas de colocación en servicios del empleo adaptados a las demandas del mercado (caso de Checoslovaquia, Hungría, Polonia y URSS) y el fomento de la creación de pequeñas empresas para absorber a un porcentaje de los trabajadores a los que acecha el desempleo. Tales medidas, de las que hallamos una descripción en el artículo de Góra sobre Polonia, por ejemplo, se han adoptado por lo general con precipitación, y sufren obviamente la rémora de haberse inspirado, en lo esencial, en modelos importados de países industrializados con economía de mercado, y de haber sido aplicadas en circunstancias muy adversas. Lo cierto es que las medidas en cuestión se ajustan más a una situación económica próxima al pleno empleo, esto es, a un contexto en el que priva un bajo nivel de desempleo, de carácter principalmente coyuntural o cíclico, que a un esquema de desempleo masivo como el que engendran los grandes programas de reajuste estructural.

En los meses venideros habrá que intensificar en alto grado la labor al respecto, sobre todo para atemperar el difícil trance en que se hallan los grupos sociales vulnerables, como las minorías étnicas, los trabajadores de edad o las mujeres. La situación ha llegado a un punto crítico en algunas regiones donde se registra una segmentación étnica del mercado de trabajo. En Estonia y Letonia, por ejemplo, los rusohablantes trabajan principalmente en la industria, sector en el que se prevé una disminución del empleo, mientras que los estones y letones autóctonos lo hacen en la agricultura, los servicios y en las nuevas modalidades de actividad por cuenta propia. Como pone de manifiesto Susanne Oxenstierna, existe el riesgo de que las tensiones sociales y étnicas se intensifiquen si el desempleo crece de modo desigual entre las distintas nacionalidades conforme vaya acelerándose la reforma.

Desde principios de 1991 creció también el número de desempleados de larga duración en buena parte de los países de la Europa del Este, sobre todo en Polonia y Hungría. Asimismo, empiezan a registrarse en estas economías graves desequilibrios regionales, consecuencia en gran medida de la concentración de la industria pesada en determinadas zonas, las cuales han soportado de lleno los efectos de la reestructuración y seguirán arrojando lo más duro de la crisis, como se resalta en el artículo de Derek Jones sobre Bulgaria. A nuestro juicio, debería estudiarse más a fondo la aplicación de *estrategias locales de ajuste del mercado de trabajo* consistentes en series coordinadas de medidas sociales, de inversión y políticas del mercado laboral adaptadas a las necesidades específicas de las zonas más afectadas por reestructuraciones de gran envergadura.

La mayoría de los gobiernos han tratado de arbitrar una estrategia capaz de contener el crecimiento del desempleo, a menudo mediante la concepción de programas de obras públicas. Por desgracia, tales programas, además de ser costosos, rara vez se evalúan debidamente para determinar su eficacia en el plano económico y social. El caso de Hungría es ilustrativo al respecto: los proyectos de obras públicas y otras medidas de empleo subvencionado adoptados en 1987 hubieron de abandonarse porque más tarde se estimó que el costo era excesivo.

En suma, todo parece indicar que durante el período 1991-1992 se producirá una radical agravación del desempleo, lo que exigirá una toma de conciencia mucho más aguda de las ventajas y limitaciones de las políticas activas del mercado laboral. A principios de 1991 se celebró en Praga una conferencia de ministros de trabajo para examinar una cuestión de candente actualidad: las migraciones de la mano de obra entre la Europa del Este y Europa occidental, así como las medidas que habrían de adoptarse a tal fin. Es posible que a principios de 1992, en el curso de una reunión ministerial similar, se decida mancomunar las ideas de unos y de otros con miras a elaborar estrategias destinadas a salir al paso de un desempleo exacerbado, que todo el mundo confía tenga carácter «transitorio».

2. El dilema de las políticas de ingresos

En el pasado, las escalas de remuneración vigentes en las economías de los países de la Europa del Este, además de ser bajas, no venían determinadas por la productividad. Los costos de mano de obra representaban, igualmente, un porcentaje mínimo del costo total de la producción; por ejemplo, sólo el 9 por ciento en Polonia, en 1987, según M. Góra. Los bajos salarios han contribuido de forma directa al más que exiguo nivel de productividad (y, lo que es peor, en constante declive) registrado en la región. Es preciso que los salarios reales aumenten en estos países si se quiere incentivar a los trabajadores y dar impulso a la productividad, como se subraya en el artículo de Guy Standing sobre la remuneración en la URSS, y también en el de Vladimir Scherbakov, a quien se debe la reforma salarial en la Unión Soviética, así como muchas otras relativas al mercado de trabajo.

En la URSS, al igual que en el conjunto de la Europa del Este, es imprescindible que aumenten los salarios respecto de las modalidades retributivas no estrictamente salariales, y que se vinculen de forma mucho más directa al incremento de la productividad. Por otro lado, el abanico salarial debe evolucionar sin que ello suponga forzosamente ampliarlo, a efectos de concretar el valor social más elevado atribuido a la producción y distribución de servicios y bienes de consumo en relación con la industria pesada. En contra de lo que alegan algunos economistas, las diferencias de remuneración en la Unión Soviética no eran restringidas, y sería un error imputarles el bajo nivel de productividad, como bien apuntan E. Cukor y G. Kővári en su

trabajo sobre Hungría y Guy Standing en el suyo sobre la URSS. Es posible que el diferencial retributivo no fuera el adecuado y pecara de rigidez, pero en modo alguno adolecía de restrictividad.

Conforme el pluralismo económico ganaba terreno, el afán de garantizar la seguridad de ingresos de las personas ocupadas en actividades económicas marginales y en pequeños negocios, dio lugar a nuevos debates sobre el salario mínimo nacional, que siempre ha sido un foco de encendidas polémicas. Existen indicios de que en determinados países los salarios que se pagan en la pequeña empresa son más altos que en los grandes sectores de neto predominio estatal. Ahora bien, incluso en estos casos es sin duda el grado de inseguridad de los ingresos lo que dará crecientes motivos de preocupación. En cuanto al establecimiento de un salario mínimo legal, son muchas las cuestiones que invariablemente se plantean, por lo que cabe esperar que estos países ponderen cuidadosamente los argumentos esgrimidos en favor y en contra de las diversas tesis. Las presiones para que se prescindiera del salario mínimo o se aplicara de forma más selectiva suelen intensificarse en periodos de fuerte desempleo, como sucedió en Europa occidental durante la crisis de los ochenta. Pero habida cuenta del bajo nivel de las remuneraciones en la mayoría de los países de la región, es preciso arbitrar un sistema de protección de los ingresos en favor de los trabajadores peor retribuidos.

En términos más generales, el temor de que los salarios nominales aboquen en una espiral inflacionista no debe ocultar el hecho de que lo importante es la forma que adopte la remuneración. Es imperativo aumentar el salario disponible para el consumo, aun cuando deba restringirse la parte del salario imputable al producto, es decir, el costo de la mano de obra por unidad producida, de forma que el salario nominal crezca menos deprisa que la productividad. Estas reflexiones llevan a plantearse la adopción de una u otra forma de política de ingresos (rentas). Hay quien arremete contra la sola idea de aplicar una política de ese género, convencido de que es un medio encubierto de volver a la planificación centralizada y de que es preferible dejar que los mercados se autorregulen en función de la disciplina impuesta por las quiebras de sociedades y el desempleo. Otros, en fin, estiman que para preservar la estabilidad social y facilitar la transición económica es de todo punto necesario instaurar una política de ingresos basada en la fiscalidad (PIF), es decir, en la imposición tributaria de las empresas sobre su masa salarial. Esta medida supone aplicar un fuerte gravamen a los incrementos salariales que rebasan un «techo» modesto, fijado por lo general en función del índice global de crecimiento económico previsto. Este es el criterio que han adoptado, bajo distintas formas, la mayoría de los países de la región, si bien el tema sigue siendo objeto de vivas controversias. El artículo de Guy Standing sobre la motivación laboral en la Unión Soviética propone una solución de recambio. Opinamos que tanto en este como en los restantes países de la región, la cuestión prioritaria por excelencia en los meses venideros debería ser el examen concienzudo de las opciones políticas que se ofrecen en este ámbito.

3. ¿Adónde va la protección social?

Un indicador clave de la evolución positiva de los mercados de trabajo viene dado por las pautas de movilidad laboral. En todos los países de la Europa del Este se impone una redistribución generalizada de la mano de obra, a partir esencialmente de las empresas estatales agónicas, hacia los nuevos sectores de avanzada tecnología, al sector de los servicios y a los que producen bienes de consumo. La movilidad profesional voluntaria del tipo que resulta beneficioso para la economía podría experimentar un grave menoscabo si no se adoptan medidas apropiadas de protección social.

Todos los gobiernos de la región han introducido regímenes de subsidios de desempleo y de asistencia social, alejándose, por tanto, de los postulados que inspiraban los antiguos sistemas de seguridad social vinculados a la empresa y controlados por los sindicatos. Sin embargo, la eficacia de tales medidas está por demostrar. Checoslovaquia es, posiblemente, el país que ha tenido un mejor arranque, como bien resume el artículo de Igor Tomès, ex subsecretario federal de trabajo y de asuntos sociales, autor de muchas de las nuevas medidas adoptadas. Su trabajo pone de relieve algunos de los obstáculos y difíciles empeños que aún quedan por superar, al igual que se hace en el texto de Vladimir Scherbakov sobre la URSS.

La dificultad más inmediata es lograr que las transferencias de ingresos vayan a parar a manos de aquellos que realmente los necesitan. Cuando el derecho a las prestaciones se supedita a ciertas condiciones, uno topa irremisiblemente con problemas de «exclusión», dando lugar a una «red de seguridad» con grandes agujeros por los que se deslizan grupos de personas que quedan reducidas a la miseria y a la marginación social. En varios países de la región este fenómeno ha ido acompañado de una propagación vertiginosa de la pobreza, como en el caso particular de Polonia, en donde se calcula que a mediados de 1991 el nivel de vida de más del 40 por ciento de la población apenas rebasaba el nivel mínimo de subsistencia. Si bien la pobreza tal vez pueda amortiguarse un tanto gracias a la obtención de ingresos auxiliares o procedentes de la economía «sumergida», no disponemos, por razones harto evidentes, de estadísticas al respecto. A juicio de algunos observadores, los índices de pobreza global de la región no difieren mucho de los que se registran en los países industrializados con economía de mercado; pero sea como fuere, lo verdaderamente alarmante es el ritmo de aumento de la pobreza, junto con el hecho de que la pobreza se halla directamente vinculada, más a menudo que antaño, a factores específicos del mercado de trabajo.

Una de las formas de salir al paso de estas carencias sociales sería reconocer a todo ciudadano el derecho de percibir unas prestaciones pecuniarias mínimas. Existen numerosos argumentos a favor y en contra de tal medida, pero hay dos cosas que conviene tener en cuenta. Primero, que aun en el caso de que un régimen de seguridad logre instituir una especie de protección

social que abarque a toda la población (presunción por lo menos dudosa), su implantación llevaría mucho tiempo y, entretanto, los grupos sociales que viven al margen de la vida económica sufrirían graves privaciones. En segundo lugar, la coyuntura actual ofrece tal vez una ocasión única de financiar el pago de unos ingresos mínimos mediante una parte de los devengos percibidos anticipadamente a raíz de la privatización sistemática que se está llevando a cabo. Es importante, asimismo, que un porcentaje del producto de las ventas de empresas estatales se destine a la aplicación de políticas del mercado de trabajo realmente «activas», con objeto de reintegrar a los desempleados a la actividad económica. Existen fundadas razones de orden moral para consagrar una cierta cantidad de estos recursos derivados de la venta de sociedades estatales a indemnizar a los más perjudicados por la transición, pues, de lo contrario, el costo social y el riesgo político que acarrearía el *rechazo* de esta vía serían sin duda de tal magnitud que bien merece la pena considerar muy en serio tales medidas.

4. Las relaciones laborales, en plena efervescencia

La mayoría de los trabajos que se recogen en las páginas que siguen no tratan explícitamente de la evolución de los regímenes de relaciones laborales, con la excepción a medias de Bulgaria, de cuyo fenecido sistema Derek Jones hace una breve descripción que bien podría aplicarse a la situación de los demás países de la región en el curso de los años ochenta. Desde entonces, la tendencia general ha sido la proliferación de sindicatos autóctonos – de modo especial en Rumania – y la aparición de organizaciones «independientes» de empleadores. En uno y otro caso, el año 1991 ha sido una vez más el de la consolidación, a pesar del súbito brote de una gran diversidad de sindicatos, representantes de diferentes grupos de trabajadores y que aplican estrategias político-económicas singularizadas. Si bien una parte de esos trabajadores se hallan bien representados por los sindicatos de nueva planta, otros parecen haber quedado excluidos, o, en el mejor de los casos, estar subrepresentados. A la larga, la cuestión básica consiste en saber qué modelo de organización sindical terminará por imponerse y en qué plano desarrollará su labor: ¿confederaciones o centrales generales de ámbito nacional, organizaciones sectoriales o de carácter gremial, sindicatos de empresa, o tal vez otra fórmula asociativa inédita? Lo más probable es que disminuya la tasa global de afiliación, debido en especial a las dificultades con que topan los sindicatos para implantarse en ese tipo de pequeñas empresas que se están creando; poco más puede decirse de las tendencias futuras.

Estas cuestiones de orden institucional revisten capital importancia para los mercados de trabajo que van a configurarse en los años noventa. Algunas de ellas son o serán objeto de análisis en los documentos que van a presentarse a la conferencia conjunta OIT/OCDE, prevista para septiembre de 1991, sobre las posibles repercusiones del proceso de transición en Europa

oriental sobre el mercado de trabajo, la política social y las relaciones laborales. La orientación que adopten las organizaciones de empleadores y de trabajadores desempeñará sin duda un papel de primer orden en la formación de las estructuras del mercado de trabajo durante el decenio de 1990.

5. Consecuencias de la privatización y la desestructuración sobre el mercado de trabajo

En todos los países de la Europa del Este, el sector público ha sufrido recortes, a menudo drásticos, a la par que empezaban a perfilarse en lontananza los rasgos de una economía mixta. La brusca caída del empleo en el sector público ha rebasado con mucho, hasta el momento, el crecimiento del empleo en el sector privado. Ahora bien, es posible que se haya desorbitado la amplitud de tan acusado descenso, habida cuenta de que un porcentaje de puestos del sector público se han reclasificado simplemente en otras categorías, como hace notar Susanne Oxenstierna al hablar de la evolución de la estructura del empleo en las repúblicas bálticas. Esta forma de privatización «corrediza» del empleo ha ido acompañada por la persistencia, y en ocasiones el crecimiento, del sector no estructurado y de la economía «sumergida», que en países como Hungría, Polonia y Rumania alcanzaron un auge extraordinario en el decenio de 1980. Góra estima que un 10 por ciento de la población activa de Polonia trabaja en la economía clandestina, y Cukor y Kövári indican que en Hungría el sector no estructurado absorbe a gran número de trabajadores, muchos de los cuales ganan dos veces más que los del sector público.

Los sectores no estatales seguirán creciendo, sobre todo al socaire de los grandes programas de privatización, cuyo ritmo se acelera de día en día. Esta circunstancia planteará nuevos problemas a los responsables de las políticas laborales. Sean cuales fueren las ventajas que se deriven a la larga para el empleo y la producción, en un primer momento la privatización puede provocar un incremento vertiginoso del desempleo. Por no citar más que un ejemplo, un equipo de investigadores de la OIT visitó a fines de 1990 una gigantesca fábrica en Hungría vendida hacía poco a una sociedad extranjera; en el lapso de seis meses, la nueva dirección suprimió alrededor de una tercera parte de los puestos de trabajo. Por más que tuviera sus buenas razones, en el plano de la producción, para proceder a despidos de tal magnitud, el hecho de haberse tomado esa decisión y la perspectiva de que pueda repetirse en gran escala suscitan una serie de cuestiones urgentes sobre el papel de la negociación colectiva, la reglamentación laboral y la política activa del mercado de trabajo. Bajo el antiguo régimen, caracterizado por las plantillas excedentarias y la planificación estatal, no se precisaban mecanismos eficaces para hacer frente a tales situaciones. Pero las cosas están cambiando con inusitada rapidez. ¿Deberá reforzarse la protección del empleo, o la adopción de esta medida no haría sino desplazar a las empresas

privadas hacia el sector no estructurado (informal) y la economía clandestina, o desalentar las inversiones y la contratación de personal? He aquí unas incógnitas harto conocidas en Europa occidental tras un decenio de encanados debates sobre la necesidad de flexibilizar las relaciones de trabajo y la erosión de unos sistemas de protección del trabajador elaborados en el pasado a costa de muchos esfuerzos. En breve plazo se repetirán en Europa oriental esos mismos o parecidos debates, y será en extremo importante evitar las interminables controversias que obstaculizaron la formulación de políticas del mercado de trabajo en el resto de Europa durante los años ochenta.

La privatización depara una ocasión excepcional para introducir innovaciones a corto plazo en materia de política sociolaboral. Ya hemos señalado la posibilidad de que los Estados distribuyan una parte de los fondos que obtienen de las privatizaciones a todos los ciudadanos en forma de un ingreso mínimo que cabría denominar «prestación compensatoria por los costos de la transición». Otras posibilidades dependen de los métodos de privatización por los que se opte. Una cuestión de actualidad que se planteó a mediados de 1991 era discernir si los activos del Estado debían distribuirse (como parece que se hará en Polonia), venderse a grupos privados nacionales o extranjeros a precios de mercado, o convertirlos, al menos en parte, en participaciones accionarias concedidas al personal. Cualquiera que sea la modalidad elegida, tendrá marcada incidencia en el mercado de trabajo, en especial por sus efectos sobre la distribución de la renta y sobre el grado de democracia instaurado en el marco laboral. Lo más probable es que coexistan diversas fórmulas, y ello exigirá una evaluación detenida si se aspira a introducir en el terreno sociolaboral medidas eficaces que complementen y refuercen el modelo de privatización elegido.

Observaciones finales

Dada la escasez de datos solventes, es muy difícil valorar con exactitud la posible evolución del mercado de trabajo en la Europa del Este, por lo que cabe esperar que se disponga a tiempo de nuevas formas de estadística que contribuyan a configurar las políticas sociolaborales que se hallan en curso de elaboración y aplicación en la región. La OIT, que trata de respaldar estas iniciativas, participa directamente en los trabajos teóricos y en las encuestas sobre el terreno con objeto de acopiar parte de la información necesaria para orientar no sólo la política gubernamental, sino también las prácticas relativas a la mano de obra y el empleo que aplican los empleadores, los sindicatos, las oficinas de colocación y los trabajadores mismos.

Durante bastante tiempo aún, la problemática del mercado de trabajo se dejará sentir con especial virulencia en la Europa del Este. Los que censuran la lenta reacción de las autoridades oficiales frente a las alternancias de la transición deberían tener presente que las economías industrializadas de mercado necesitaron decenios para consolidar las instituciones de sus respec-

tivos mercados de trabajo y formular las políticas pertinentes en la materia. El año 1990 y el primer semestre de 1991 se caracterizaron en Europa oriental por un crecido número de disposiciones legales, por la eclosión de múltiples instituciones nuevas y por las tentativas no menos numerosas de hallar un cauce que diera acceso al pluralismo económico. Es imprescindible tener debidamente en cuenta esta labor para realizar una estimación ponderada de los éxitos y fracasos registrados. Durante los próximos años asistiremos a períodos de experimentación, unas veces tímidos y otras audaces, y tanto si se trata de políticas del mercado de trabajo como de otro aspecto cualquiera del mundo laboral, será obligado emprender una vigilancia objetiva y concienzuda y llevar a cabo estudios de evaluación para determinar las sendas cuyo recorrido parece más prometedor.