



Los límites del socialismo reformista: el caso de Suecia Una aproximación crítica al modelo Rehn-Meidner desde una perspectiva histórica (1932-1983)

Mario del Rosal Crespo¹

INTRODUCCIÓN

El trabajo que nos ocupa analiza la experiencia sueca durante la etapa 1932-1983 con el objetivo de ofrecer argumentos para el debate acerca de los límites del socialismo reformista. Para ello, se estudia con cierto detalle el *Modelo Rehn-Meidner*, una estrategia de política laboral que constituye el núcleo fundamental del llamado *Modelo Sueco*.

Este modelo, núcleo principal de la política económica desarrollada por el Partido Socialdemócrata Sueco² a lo largo de su dilatada presencia en el Gobierno, ha tenido un marco temporal muy definido de concepción, desarrollo, apogeo y crisis. Si bien en el ámbito académico, periodístico y divulgativo de los últimos años suele tratarse únicamente la última de estas cuatro fases, lo cierto es que no es nuestra intención tratar este asunto, sino esbozar un intento de comprensión del modelo desde su diseño inicial hasta su máximo grado de desarrollo. Por lo tanto, *no pretendemos estudiar la crisis del Modelo Sueco* ni divagar acerca de cuál será el futuro de esta opción política y económica, sino tratar de establecer las pautas básicas necesarias para comprender en qué ha consistido y cuáles son sus características.

Objeto: Modelo Rehn-Meidner

Como veremos después, el Modelo Sueco, en su esfera económica, consta de dos elementos principales: el marco específicamente construido de relaciones laborales entre capital y trabajo, al que se llama *Modelo Rehn-Meidner*, y el conjunto de políticas sociales y fiscales desarrolladas, que constituyen el *Estado del bienestar*. Este trabajo se centrará exclusivamente en el Modelo Rehn-Meidner, esto es, en los aspectos del Modelo Sueco directamente relacionados con el trabajo y las relaciones laborales.

Estos aspectos, sobre los que trataremos de determinar con el máximo rigor sus intenciones iniciales, las medidas adoptadas, el desarrollo de las mismas y, finalmente, los objetivos alcanzados, constituyen un *proyecto empírico coherente*, no un corpus teórico sistemático, completo y cerrado. Esto significa que nuestra intención será estudiar un conjunto de propuestas de políticas de empleo y de oferta cuya aplicación ha marcado la construcción una política económica general determinada.

Perspectiva e hipótesis

Para afrontar el objeto de estudio que se plantea, existen, a nuestro juicio, **tres perspectivas básicas posibles**:

¹ Profesor de Economía de Bachillerato y doctorando del Departamento de Economía Aplicada I de la Universidad Complutense de Madrid. El presente artículo es una adaptación resumida del Trabajo de Investigación leído por el autor para la obtención del Diploma de Estudios avanzados en septiembre de 2007.

² El Partido Socialdemócrata, al que nos referimos en el texto también por sus siglas en sueco, SAP, o por su denominación popular, los *socialdemokraterna*, ha ocupado el Gobierno de este país desde 1932 hasta 1986 de forma prácticamente ininterrumpida, con las breves excepciones de los gabinetes conservadores y liberales de 1936 y de 1976 a 1979.

(1) *Perspectiva socialdemócrata oficial*. Afirma que el Modelo Sueco es un proyecto de socialismo democrático reformista que pretende aprovechar el potencial de desarrollo económico del capitalismo para lograr pleno empleo y altas cotas de justicia social y distributiva a través de la intervención activa del Estado. Su intención última de alcanzar el socialismo es tanto más discutible cuanto más avanzamos en su evolución histórica.

(2) *Perspectiva marxista crítica*. Afirma que el Modelo Sueco es un mecanismo de maximización de la eficiencia del sistema económico capitalista a través de la actividad ampliada del Estado, que protege las condiciones básicas de existencia del capitalismo y trata de superar sus contradicciones internas a través la intervención activa en la economía, la legitimación democrática y la neutralización del movimiento obrero mediante su integración en el sistema institucional.

(3) *Perspectiva liberal crítica*. Afirma que el Modelo Sueco es una estrategia de intervención estatal hipertrofiada en la economía capitalista que dificulta los mecanismos de optimización propios del mercado y que, por lo tanto, reduce las posibilidades de desarrollo y de libertad económica.

Para tratar de obtener algunas conclusiones relevantes y oportunas sobre el objeto de estudio, en ningún caso aplicaremos una perspectiva única, aunque tampoco nos serviremos de las tres expuestas. El proceso de razonamiento consistirá, en términos generales –y, desde luego, no necesariamente en este orden–, en una exposición descriptiva del asunto a tratar, un análisis a partir de la perspectiva *socialdemócrata oficial* y una interpretación sobre la base de la perspectiva *marxista crítica*. El objetivo será determinar hasta qué punto la visión socialdemócrata se ajusta a la realidad de las pretensiones y los resultados a partir de un marco de hipótesis crítico basado en el marxismo como herramienta analítica.

Por lo tanto, *en este trabajo no contemplaremos en ningún caso la perspectiva liberal*, puesto que la consideramos, a todas luces, insuficiente, marcadamente mecanicista y excesivamente simplista como para alcanzar resultados relevantes.

A partir de la perspectiva crítica asumida, la **hipótesis de trabajo** que trataremos de contrastar se estructura en cuatro puntos básicos:

(1) El Modelo Rehn-Meidner ha tenido como objetivo principal la optimización del proceso de acumulación capitalista, para lo cual se ha servido como *instrumento* de la combinación de pleno empleo y control de la inflación. Ambos elementos, por lo tanto, son medios, no fines en sí mismos.

(2) El Modelo Rehn-Meidner ha sido aplicado en la economía sueca gracias al poder del movimiento obrero, materializado en los sindicatos y en el Partido Socialdemócrata, y, sobre todo, a la *aceptación activa* del capital, que ha visto en él una oportunidad para mejorar la rentabilidad y acelerar el proceso de acumulación.

(3) El Modelo Rehn-Meidner se ha ido ampliando y profundizando hasta el punto en el que algunas de sus premisas han llegado a suponer una amenaza para la propiedad corporativa y el crecimiento de la rentabilidad empresarial, momento en el que ha sido desmantelado por la acción *unilateral* del capital.

(4) El Modelo Rehn-Meidner ha fomentado una mayor igualdad distributiva entre los trabajadores, aunque a costa de un *trasvase de renta desde el trabajo hacia el capital*.

Además, pretendemos mostrar que el Modelo Rehn-Meidner, aunque, como el resto de elementos del Modelo Sueco, responde a una situación histórica y social muy concreta, sirve como ejemplo ilustrativo valioso acerca de las posibilidades reales de aplicación de un sistema económico socialdemócrata y de la transición al socialismo por la vía reformista.

En resumen, la *hipótesis básica* es que las dificultades de aplicación y las contradicciones intrínsecas de una estrategia de transición democrática hacia el socialismo a partir de los postulados del reformismo no han sido superadas por la experiencia sueca, a pesar de haber constituido uno de los proyectos más avanzados de la historia mundial en este sentido.

CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL MODELO SUECO

Acerca de la existencia, las características básicas y el éxito del Modelo Sueco se ha venido entablando una bizantina discusión académica y política con todo tipo de opiniones al respecto. Sea o no correcta la denominación de Modelo Sueco, parece claro que, con más o menos detalle y precisión, suele entenderse por tal la política económica desarrollada por la socialdemocracia sueca durante, al menos, la etapa histórica que estamos analizando. Y esta es la concepción que utilizamos a lo largo del texto.

Dimensiones y elementos del Modelo Sueco

El Modelo Sueco podría dividirse, únicamente para su análisis y a título didáctico, en dos dimensiones: la *política* y la *económica*. La segunda estaría, a su vez, compuesta por dos elementos: el *Modelo Rehn-Meidner* y el *Estado del bienestar*.

Las **dimensiones** son las siguientes:

(1) *Dimensión política del Modelo Sueco: folkhem*. El concepto de *folkhem* o, literalmente, *hogar del pueblo*, define una política diseñada para lograr la justicia social sin poner en peligro la estabilidad económica, con la pretensión de mejorar la situación de los desfavorecidos y los explotados por el sistema capitalista, pero desde una perspectiva general de la sociedad, es decir, *multiclasista*. La idea es llevar a cabo una política *para la gente*, no exclusivamente *para la clase trabajadora*, con la intención de alcanzar la democracia real que, según el Primer Ministro Per Albin Hansson, se debe alcanzar en tres etapas sucesivas:

– Por una parte, a la *democracia política*, que supone la participación plena, libre y responsable de cada ciudadano en la toma de aquellas decisiones que afecten al ámbito público. Este hito fue alcanzado por la socialdemocracia de la mano del liberalismo gracias a la implantación del sufragio universal en 1918.

– Por otra parte, la *democracia social*, que exige el acceso de todos los ciudadanos a la satisfacción de determinadas necesidades insuficientemente cubiertas por la iniciativa privada con cargo a la responsabilidad colectiva del Estado. Su perfeccionamiento se ha alcanzado parcialmente gracias al desarrollo del amplio Estado del bienestar sueco.

– Y por último, la *democracia económica*, proceso por el que los ciudadanos tendrían acceso equitativo tanto a la toma de decisiones en el marco empresarial como, sobre todo, a la propiedad corporativa y al fruto de su actividad. Esta democracia no ha entrado a formar parte de forma más o menos seria en el programa socialdemócrata hasta la década de los setenta, fecha en la que fue discutida por primera vez en relación a la cuestión de los fondos salariales de inversión.

(2) *Dimensión económica del Modelo Sueco: funktionssocialism* o socialismo funcional. Se trata de un proyecto según el cual el Estado controlaría la economía, no mediante la propiedad pública de los medios de producción, sino mediante la regulación y la política fiscal. La intención es lograr el bienestar social y paliar las crisis propias de la economía capitalista a partir de la aceptación del capitalismo como mecanismo de producción y distribución con la suficiente intervención estatal como para garantizar un mínimo de estabilidad y equidad. Obviamente, el *funktionssocialism* representa la separación definitiva de la socialdemocracia sueca de las tesis de la lucha de clases y los proyectos de nacionalización de empresas o sectores.

Los **elementos** de la dimensión económica serían el **Modelo Rehn-Meidner**, que, al tratarse del objeto principal de análisis de este trabajo, será tratado en profundidad a lo largo de los epígrafes siguientes, y el **Estado del bienestar**, es decir, las políticas fiscales implementadas, que son excluidas explícitamente del presente estudio.

Objetivos y condiciones del Modelo Sueco

La raíz del Modelo Sueco es la utilización del poder político, basado en el control del trabajo sobre las organizaciones, frente al poder económico, basado en el control del capital sobre los medios de producción. Sus dos principales **objetivos** son:

(1) Mejorar la *eficiencia* de la economía y, con ello, paliar o eliminar las crisis periódicas propias de la economía capitalista y sus graves consecuencias sociales. Para ello, debe lograr un elevado el nivel de *empleo* y compatibilizarlo con una *inflación* controlada, objetivos perseguidos mediante la implementación de una política económica relativamente restrictiva unida a una ambiciosa política activa de empleo.

(2) Hacer más equitativa la *distribución de la riqueza* generada en el proceso económico. Ese objetivo se trata de alcanzar por dos medios: por una parte, el desarrollo de un amplio y ambicioso Estado del bienestar basado en un generoso sistema de coberturas y servicios sociales, y, por otra, una política salarial solidaria que reduce sistemáticamente la dispersión retributiva entre los asalariados gracias a un sistema de negociación colectiva centralizada.

En nuestra opinión, tres **condiciones** fundamentales permitieron el éxito y la relativa longevidad del Modelo Sueco:

(a) *Condición política*. Mientras el *poder económico* está en manos del capital, el *poder político* se encuentra en manos del trabajo. El primero se fundamenta en la propiedad privada y concentrada de los medios de producción, mientras que el segundo se basa en la fortaleza del movimiento obrero y del socialismo. La aceptación mutua de esta situación conduce a un

corporativismo que será característico del desarrollo económico y político posterior. Lógicamente, este reparto no es simétrico, puesto que el poder político depende en gran medida de la actuación del poder económico.

(b) *Condición social*. El poder político toma la forma de *socialismo reformista*, que idea y desarrolla un proyecto basado en una concepción amplia de la sociedad, una *concepción multiclassista* en la que la teoría de la lucha de clases deja paso al acuerdo entre clases y a la que, como hemos visto, se dio en llamar *folkhem*.

(c) *Condición económica*. El Modelo Sueco, basado principalmente en el llamado Modelo Rehn-Meidner, necesita indefectiblemente *altas y continuas tasas de crecimiento sin inflación*, sin las cuales se rompería la posibilidad de consenso entre capital y trabajo, cuyo acuerdo se basa en obtener crecientes beneficios del proceso de acumulación sin modificar sustancialmente la tasa de plusvalía. Esto significa que el proyecto socialdemócrata deberá buscar como objetivos primordiales la eficiencia y la estabilidad de la economía como las dos caras de la moneda sobre la que se apoya toda la arquitectura de su programa político.

EL MODELO REHN-MEIDNER

Concepto, objetivos y elementos del Modelo Rehn-Meidner

Suele llamarse Modelo Rehn-Meidner al paquete integral de medidas económicas en el ámbito de la política de empleo y de oferta que Gösta Rehn y Rudolf Meidner³ presentaron en el congreso de la LO⁴ de 1951 con la intención de lograr el fin de la *eficiencia económica* a través de dos medios aparentemente difíciles de compatibilizar: *pleno empleo* y *control de la inflación*. El logro de una **eficiencia económica** óptima es el fundamento de un modelo que debe aplicarse en una economía capitalista cuyas posibilidades de desarrollo y estabilidad dependen de la capacidad de acumulación. Por ello, el Modelo Rehn-Meidner pretende la maximización del proceso de inversión y fructificación del capital, es decir, el buen funcionamiento de las empresas.

Para ello es necesario alcanzar el **pleno empleo**, ya que permite una utilización máxima de los recursos, una mejor distribución de la renta y, consecuentemente, una optimización del consumo y la producción. El Modelo Rehn-Meidner desarrolla, para ello, una *política activa de empleo* de gran calado y una *política pasiva* de amplio espectro. Por otra parte, el control de la **inflación**, tanto por la vía de los costes salariales como por la del exceso de demanda en los mercados de bienes y servicios, se hace imprescindible para evitar los conocidos problemas de asignación de recursos y eficiencia en los que no vamos a detenernos. Este control de los precios consiste básicamente en una política monetaria y fiscal restrictiva que fomente la moderación salarial y una *política salarial solidaria* basada en un sistema de *negociación colectiva centralizada* que conduzca a una contención de los sueldos.

Elementos del Modelo Rehn-Meidner: modelo restringido y modelo ampliado

Las medidas comentadas en el epígrafe anterior, aplicadas como respuesta a los objetivos del pleno empleo y el control de la inflación, se pueden ordenar en la siguiente lista, que será la que tengamos en cuenta para el desarrollo detallado del análisis del Modelo:

- (1) Negociación colectiva centralizada.
- (2) Política salarial solidaria.
- (3) Políticas de empleo activas y pasivas.

³ *Rudolf Meidner* (1914-2005), nacido en Alemania y asilado en Suecia desde 1938, desempeñó durante varias décadas el puesto de economista jefe del departamento de investigación de la LO. *Gösta Rehn* (1913-1996) fue profesor del Instituto Sueco de Investigación Social de la Universidad de Estocolmo. Ambos son considerados los constructores del modelo que lleva sus nombres, si bien Meidner ha sido el artífice político y el divulgador del mismo, mientras que Rehn suele ser considerado como su autor teórico.

⁴ La LO (*Landsorganisationen i Sverige*) es la Confederación de Sindicatos de Suecia. Fue fundada en 1898 y se trata de la organización sindical más importante del país. En la actualidad, está formada por 15 sindicatos independientes que agrupan a 1.830.000 afiliados, la inmensa mayoría trabajadores de cuello azul. Desde sus inicios, ha mantenido fuertes lazos de colaboración con el Partido Socialdemócrata.

(4) Fondos salariales de inversión.

En realidad, no vamos a hablar de un único Modelo Rehn-Meidner, sino que distinguiremos un *modelo restringido*, que incluirá las tres primeras medidas, y un *modelo ampliado*, que agregará la cuarta. Tanto por razones cronológicas como conceptuales, consideramos que los fondos de inversión –que entraron a formar parte del modelo veinte años después del inicio de su aplicación y, además, suponen una ruptura con el mismo en muchos aspectos– constituyen una ampliación (o profundización) del modelo más allá de sus premisas originales. El propio Meidner lo dice: “*I would not say that the wage-earner fund idea is a part of the Swedish model, but it certainly is a consequence of the model*”.

La negociación colectiva centralizada

Concepto y orígenes

La negociación colectiva centralizada es el resultado directo de los *Acuerdos de Saltsjöbaden* de 1938, en los que capital y trabajo se comprometieron a resolver sus diferencias en relación al mercado laboral y los salarios a través del diálogo institucionalizado e independiente del Estado.

Sus orígenes parten de la difícil e inestable situación laboral de la década de los treinta, en la que Suecia llegó a ser *el país con mayor índice de conflictividad laboral* entre todos los Estados occidentales industrializados. La gravedad del problema y la amenaza del gobierno de imponer una estricta legislación laboral que acabara con el conflicto hicieron que el SAP y la LO invitaran a las empresas a buscar algún marco factible de cooperación que permitiera acabar con el insostenible clima de conflicto laboral del momento. El resultado fue la concreción del que vendría en llamarse “compromiso histórico” entre trabajo y capital, es decir, un marco de *cooperación corporativa* en el seno de la economía capitalista.

Este compromiso consistió en una serie de negociaciones entre la LO y la SAF⁵ celebradas a partir de 1936 y culminadas en los mencionados *Acuerdos de Saltsjöbaden (Saltsjöbadensavtalet)* de 1938. Este pacto es de vital importancia para comprender la historia social y económica de Suecia durante los dos últimos tercios del siglo XX, ya que no es ni más ni menos que la dovela central, la clave del llamado Modelo Sueco. No se trata tan sólo de una estrategia de institucionalización del conflicto laboral, sino de un acuerdo explícito por el que cada una de las dos partes enfrentadas toma las siguientes posiciones:

(1) El *trabajo* se compromete a aceptar el capitalismo como sistema económico y, no sólo eso, sino a colaborar en lograr la maximización de su eficiencia, a cambio de un reparto más equitativo de sus frutos. Esto incluye, obviamente, la promesa de no cuestionar la propiedad privada de los medios de producción, la institución del trabajo asalariado o la potestad del capital para decidir sobre la producción y la distribución de bienes y servicios.

(2) El *capital* se compromete a compartir más generosamente el producto de la acumulación, aunque, desde luego, sin renunciar a la apropiación de la plusvalía como base fundamental de su función económica y social.

La idea de la alianza es sencilla: a mayor crecimiento económico, más riqueza para repartir. Así, fomentar el buen funcionamiento del capitalismo permitiría una mayor producción que, al distribuirse, permitiría aumentar los ingresos no sólo del capital, sino también del trabajo.

Funcionamiento de la negociación colectiva centralizada

En el proceso de negociación colectiva, tal y como se desarrolla en Suecia, existen tres agentes: dos *activos* (sindicatos y patronal) y uno *pasivo* (el Estado). Los dos activos tratarán de obtener un resultado óptimo a partir de su poder, sus expectativas y su situación, mientras que el tercero se limitará a observar el proceso y tratar de que llegue a buen puerto, pero sin capacidad alguna de intervención directa o coerción.

La negociación colectiva sueca se restringe en gran medida al ámbito de los *salarios*, lo que limita notablemente su alcance, aunque algunas cuestiones puntuales relativas al mercado laboral pueden tener cabida en las conversaciones. De cualquier manera, en el sistema de relaciones laborales sueco, el gobierno y el parlamento son vistos como los responsables de garantizar la seguridad y la protección del trabajo en los asuntos que van más allá del salario,

⁵ La SAF (*Svenska Arbetsgivareföreingen*) es la Confederación Sueca de Empresas y agrupa a más de 50.000 compañías con 1,5 millones de empleados, lo que representa el 70% del sector privado del país.

como las pensiones, los seguros de desempleo, las vacaciones o la formación, por lo que se suelen tratar en el ámbito político antes que en el terreno laboral.

El proceso completo de negociación colectiva ha venido funcionando, desde mediados de los cincuenta, en *tres niveles* distintos:

(1) *Negociación centralizada* de ámbito nacional y general entre la confederación sindical, LO, y la patronal, SAF. El resultado es un acuerdo-marco único para toda la economía.

(2) *Negociación industrial* de ámbito nacional y sectorial entre los sindicatos y las patronales de cada rama de actividad sobre la base del acuerdo-marco previo. El resultado es la firma de acuerdos concretos y específicos para cada sector o actividad.

(3) *Negociación local* de ámbito empresarial entre los sindicatos y las empresas o conjuntos de empresas. Se trata de la adaptación final de los acuerdos industriales a cada centro de trabajo de la mano de los representantes de los trabajadores y de los empresarios *in situ*. Este tercer nivel de negociación da lugar al fenómeno del *deslizamiento salarial*, que analizamos detalladamente en el epígrafe 3.3.

Los acuerdos alcanzados a través de esta negociación centralizada en tres niveles son de carácter anual y suelen tener fecha explícita de caducidad, lo que obliga a las partes a retomar las conversaciones periódicamente y conforma, de esta manera, una dinámica de normalización absoluta.

El fin de la negociación colectiva centralizada

En 1983, justo en el momento en el que el SAP hacía pública la legislación referente a los fondos salariales de inversión, la SAF decidió retirarse unilateralmente de negociación colectiva centralizada con la LO, lo que supuso el fin de esta institución y, obviamente, de la política salarial solidaria. Dos fueron las *razones expuestas por la patronal* para esta acción radical:

(1) El intento de implantación de los fondos salariales de inversión por parte del Estado, que ponían en peligro la exclusividad en la gestión empresarial por parte del capital y, sobre todo, la misma propiedad privada de los medios de producción.

(2) La intervención del Estado en el mercado laboral a través de diversas legislaciones como consecuencia de la presión efectuada por la propia LO y las huelgas masivas de finales de los sesenta. Esta nueva situación suponía, de facto, una ruptura de los Acuerdos de Saltsjöbaden según los cuales el Estado se comprometía a no intervenir en el marco de las relaciones laborales.

No obstante, existían dos *razones de fondo* para esta decisión de la patronal:

(a) Una caída de la productividad del trabajo como consecuencia de la ampliación de la política salarial solidaria a un nuevo nivel de aplicación (ver epígrafe 3.3). Un hecho así amenazaba algo tan fundamental para el capital como la rentabilidad, por lo que conduce a las empresas a abandonar el marco de consenso con el trabajo.

(b) Como resultado de lo anterior y de la crisis de los setenta, un enconamiento de la necesidad del capital de utilizar la discrecionalidad salarial como mecanismo de control y de gestión en el ámbito empresarial.

Por otra parte, dos *hechos* permitieron a la patronal abjurar de lo acordado en Saltsjöbaden:

(i) El nuevo rumbo de la política económica, más centrada en la estabilidad monetaria que en el pleno empleo, permitió ciertos incrementos del desempleo, lo cual beneficiaba a los empleadores al poder contar de nuevo con la amenaza del paro como arma de presión en las negociaciones.

(ii) Los sindicatos habían perdido parte de su homogeneidad y capacidad negociadora⁶, lo que permitía a la patronal una mayor capacidad de maniobra.

La desaparición de la negociación colectiva centralizada supuso la adopción *de facto* de un nuevo sistema descentralizado por sector o, incluso, por empresa. Este sistema, por un lado, impide totalmente el mantenimiento de la política salarial solidaria y, por otro, permite al capital recuperar el salario como arma de gestión y control empresarial. Su flexibilidad, en relación a los incrementos de rentabilidad que permite, es obvia.

⁶ La hegemonía de la LO entre las organizaciones obreras dejó paso, a partir de finales de los setenta, a un escenario en el que el poder estaba repartido en mayor medida con la TCO y la SACO, ambas confederaciones de empleados de cuello blanco.

La política salarial solidaria

Concepto y objetivos de la política salarial solidaria

La política salarial solidaria es el pilar central del Modelo Rehn-Meidner, por lo que merece un tratamiento especialmente detallado en este trabajo. Veamos en qué consiste y cuáles son sus objetivos y funciones.

En pocas palabras, la política salarial solidaria, tal y como se aplicó en la realidad a partir de los años cincuenta, consistió en el establecimiento de un marco general de salarios a través de la negociación colectiva centralizada entre la LO y la SAF de manera que se lograra el aumento de la remuneración de los trabajadores situados en los niveles más bajos de la escala retributiva gracias a la contención de los sueldos de aquellos empleados mejor pagados. Con ello, se pretendían seis objetivos fundamentales: tres específicamente pensados para mejorar las condiciones de la *clase trabajadora* y tres para optimizar el funcionamiento de la *economía capitalista*.

Los tres objetivos específicos para la **clase trabajadora** eran:

(1) *La determinación del salario en función del tipo de trabajo* y la cualificación necesaria para llevarlo a cabo, no de la rentabilidad de la empresa o el sector, su tamaño o su localización. Es decir, aplicar el principio de “a igual trabajo, igual salario”.

(2) *La disminución de las diferencias salariales entre los distintos trabajos*, aunque sin llegar a su eliminación, ya que esto, en una economía mercantil, afectaría de manera negativa a la motivación para la formación, la movilidad y el incremento de responsabilidades. En especial, se atiende a la reducción de diferencias entre sexos y grupos de edad. Gracias a ello, se lograría una aproximación al objetivo más general de alcanzar una mayor equidad en la distribución de la renta dentro de la clase trabajadora. Responde al principio de “igual salario para todos los trabajos”.

(3) *Fortalecimiento de la cohesión de clase de los trabajadores* con el objetivo de incrementar su poder de negociación frente al capital. Este objetivo depende de la consecución de los dos objetivos anteriores, ya que ambos ayudarían enormemente a reducir la competencia entre los trabajadores en el mercado laboral, lo que supondría un importante avance hacia la construcción de una conciencia de clase unida.

Los tres objetivos netamente pensados para el funcionamiento de la **economía capitalista**, tal y como lo describen los propios Rehn y Meidner, son los siguientes:

(a) *Una mayor competitividad*. En efecto, dado que la política salarial determina iguales salarios para trabajos iguales, independientemente de la empresa de la que se trate, esto hará que las compañías menos eficientes sean expulsadas del mercado, al no poder ya pagar sueldos más bajos de los establecidos, y que las más eficientes utilicen sus mayores beneficios en realimentar más rápidamente el proceso de acumulación, ya que desaparece la posibilidad de que los trabajadores de estas firmas puedan aumentar sus salarios mediante negociación colectiva o individual. Así, la fuerza de trabajo y los recursos financieros se moverían con mayor eficiencia hacia los proyectos, empresas y sectores más rentables.

(b) *Un mayor control de la inflación*. La contención de los salarios y la movilidad asistida de la fuerza de trabajo permitirían alcanzar este objetivo, cuya importancia es fundamental en una política económica que necesita altas y continuas tasas de crecimiento para prosperar.

(c) *La contención de las reivindicaciones salariales de los sindicatos*. Se trata de una *función política* imprescindible. En efecto, una estrategia de pleno empleo otorga un gran poder a los sindicatos para exigir subidas salariales, lo que podría poner en serio peligro el control de la inflación. En lugar de tratar de disciplinar a los sindicatos por medio del desempleo, la estrategia del Modelo Rehn-Meidner abogaba por una “autodisciplina colectiva impuesta por la política salarial de los propios sindicatos”.

Funcionamiento de la política salarial solidaria

El mecanismo de funcionamiento de la política salarial solidaria consistía en la paulatina igualación de los salarios brutos de los trabajadores mediante la eliminación o reducción de los diferenciales de salarios a *tres niveles*:

(1) Entre distintos sectores o industrias dentro de la economía nacional (*nivel interindustrial*).

(2) Entre distintas empresas dentro del mismo sector o industria (*nivel interempresarial*).

(3) Entre distintos puestos de trabajo dentro de la misma empresa (*nivel intraempresarial*).

Los dos primeros niveles implican la convergencia de la remuneración de trabajos similares más allá de su pertenencia a un sector o una empresa determinados. Esto supone la aplicación del principio, ya comentado más arriba, de “a igual trabajo, igual salario”. Por su parte, el tercer nivel conduce a la igualación de los salarios de todos los trabajos, lo cual significa la búsqueda

del principio de “igual salario para todos los trabajos” o, lo que es lo mismo, pasar de un principio de *equidad* a uno de *igualdad*.

Cada nivel fue abordado con mayor o menor intensidad en momentos diferentes a lo largo de los treinta años de aplicación de la política salarial solidaria, ya que la dificultad de su implementación es progresivamente creciente y responde a objetivos cada vez más ambiciosos. Así, desde 1956 hasta finales de los sesenta, esta política se centró sobre todo en la reducción del diferencial de salarios en los dos primeros niveles, mientras que no fue hasta los setenta cuando se comenzó a afrontar con mayor ahínco la equiparación de retribuciones en el tercero. En todo caso, afirmar que durante la primera etapa considerada *sólo* se aplicaron medidas relativas a los dos primeros niveles de aplicación de la política salarial solidaria o que en la segunda *únicamente* se trabajó sobre el tercer nivel es simplificar la realidad en exceso. Cualquier acuerdo tomado o legislación aprobada para alcanzar uno de los tres niveles afecta, necesariamente y en alguna medida, a los otros dos, aunque sea menor en términos comparativos.

El mecanismo institucional de la política salarial solidaria funcionaba de tal manera que, una vez firmado un acuerdo central sobre la determinación de salarios, quedaban prohibidos las huelgas o los cierres patronales por parte de los sindicatos y las empresas. De esta manera, quedaba garantizado el cumplimiento del salario base estipulado.

No obstante, la política salarial solidaria contemplaba la posibilidad del *deslizamiento salarial*, esto es, la diferencia entre el incremento los salarios que realmente perciben los trabajadores y el estipulado a través de la negociación colectiva. Cada compañía o planta de producción mantenía un cierto margen de negociación propia –descentralizada– para establecer algunos complementos más allá del sueldo especificado en el acuerdo central, aunque con límites especificados explícitamente en dicho acuerdo. Este margen de incremento de los salarios permitía una mayor flexibilidad en la gestión empresarial y en las aspiraciones de los asalariados contratados en las empresas más rentables, aunque acabó siendo un obstáculo para el control de la inflación.

En términos generales, la LO logró incrementar los salarios de los grupos de menor remuneración, pero no consiguió alcanzar un consenso en cuanto a qué *sistema específico y estructurado de fijación de salarios* se debería utilizar. Debido a esto, se abandonó esta difícil cuestión y se centraron los esfuerzos en la disminución de la brecha retributiva mediante contención en los tramos superiores e incrementos en los inferiores, sin una política integral de remuneración de la fuerza de trabajo.

Condiciones para la aplicación de la política salarial solidaria

La aplicación de la política salarial solidaria exige el cumplimiento de diversas condiciones de tipo institucional, económico y sociolaboral sin las cuales no habrían podido desarrollarse tampoco la negociación colectiva centralizada ni la política activa de empleo, que constituyen las otras dos columnas que sustentan el Modelo Rehn-Meidner restringido. Dichas condiciones son las siguientes:

- (1) La condición de la solidaridad por parte de los asalariados de mayor rango.
- (2) La condición de la aceptación por parte del capital.
- (3) La condición de la centralización del poder sindical.
- (4) La condición del bajo desempleo.

En nuestra opinión, el análisis y la interpretación de estas cuatro condiciones se puede realizar (y se ha venido realizando), en términos generales, desde dos perspectivas distintas que podríamos denominar:

- La *perspectiva socialdemócrata* de la cohesión y la fortaleza sindicales.
- La *perspectiva crítica* del beneficio y la coerción empresariales.

A continuación, pasaremos a comentar con detalle ambas perspectivas y su particular visión acerca de las cuatro condiciones arriba enumeradas.

Perspectiva socialdemócrata de la cohesión y la fortaleza sindicales

Esta perspectiva se basa en los postulados ya clásicos de Korpi, próximos a la línea de pensamiento de la socialdemocracia sueca. Según ella, el movimiento obrero socialdemócrata se caracterizaría por buscar, como uno de sus principios básicos, la igualdad retributiva entre los asalariados. Para lograrla, trataría de aplicar una estrategia de convergencia de los distintos niveles de salarios, algo que dependería directamente de su capacidad para poder imponerla en el marco de la negociación colectiva. De este modo, sería el poder de negociación de los

sindicatos ante el capital el que determinara el grado de aplicación de la solidaridad en el ámbito salarial.

Esta perspectiva tiene una visión de la *primera condición* –la de la aceptación de la política salarial solidaria por parte de los trabajadores mejor retribuidos– según la cual, tal aceptación no es objeto de debate, ya que el elevado grado de cohesión de la clase trabajadora implica que no existe ningún conflicto de intereses importante dentro de la misma en relación a esa cuestión, ni entre los empleados mejor y peor pagados ni entre los de cuello azul y cuello blanco.

En relación a la *segunda condición* –la de la aceptación de la política salarial solidaria por parte del capital–, esta perspectiva afirma que las empresas, en principio, tomarían un posicionamiento contrario a la aplicación del Modelo Rehn-Meidner en general y que únicamente aceptarían esta política ante el convencimiento de la inevitable preeminencia política de la socialdemocracia, bajo la cual tratarán de optimizar sus posibilidades. Es decir, que el capital acepta la política salarial solidaria por la fuerza, no por convencimiento ni por obtener de ella un mayor beneficio. Esto significaría que el poder político, en manos del trabajo por medio del gobierno socialdemócrata, impone su criterio al poder económico, en manos del capital, que no tendrá más remedio que aceptarlo y procurar maximizar sus beneficios ante esta nueva situación.

En cuanto a la *tercera condición* –la de la centralización del poder sindical– se acepta como un fenómeno de raíz histórica cuyas ventajas han permitido una mayor cohesión y fortaleza del movimiento obrero.

Y, por último, la *cuarta condición* –la de las bajas tasas de paro– se admite como consustancial al Modelo Rehn-Meidner y causa principal de la trayectoria de pleno empleo seguida por la economía sueca hasta la década de los setenta.

¿Permite esta perspectiva explicar la evolución histórica de la política salarial solidaria? En nuestra opinión, ofrece un marco de referencia insuficiente. Por un lado, hace depender la aplicación de la política salarial directamente de la capacidad de maniobra del movimiento obrero, otorgando al capital un papel poco más que reactivo en esta cuestión, cuando se trata, ciertamente, de un agente activo y determinante. Por otra parte, presupone una cohesión dentro del propio movimiento obrero que, en la realidad, no existe, lo que obliga a poner en tela de juicio la posibilidad de una aceptación voluntaria de esta política por parte de los asalariados mejor pagados⁷. Y, en tercer lugar, limita su análisis a la estructura más o menos igualitaria de los salarios como si ésta fuera la única variable clave a la hora de estudiar la distribución de la renta en la economía, lo que significa que ignora la relación salarios/beneficios o, por decirlo de otra manera, el peso relativo de la plusvalía que el capital extrae del trabajo.

Perspectiva crítica del beneficio y la coerción empresariales

Esta perspectiva, que tiene, en nuestra opinión, un poder analítico y explicativo mayor que la socialdemócrata, afirma, como la anterior, que la socialdemocracia tiene como uno de sus objetivos principales el logro de una mayor equidad en la distribución de la renta y que, para ello, diseñó la arquitectura del Modelo Rehn-Meidner. Sin embargo, interpreta de forma radicalmente distinta las condiciones que posibilitaron la aplicación de dicho modelo.

En cuanto a la *primera condición*, este enfoque se aleja de las suposiciones de cohesión dentro de la clase trabajadora que planteaba la perspectiva anterior. En su lugar, afronta explícitamente el perjuicio que para los empleados mejor pagados significa la política salarial solidaria y se pregunta por las razones que, a pesar de ello, los llevan a aceptarla. Respecto de dichas razones, pueden proponerse *dos alternativas*: que asuman la política voluntariamente o que lo hagan por la fuerza.

La primera implicaría la utilización de un análisis más amplio que el estrictamente economicista, que tomara un enfoque sociológico y colectivo de manera que se supondría que los trabajadores situados en los tramos altos de la escala retributiva aceptarían la política salarial centralizada a *pesar de* ser perniciosa para sus ingresos relativos *por solidaridad* (y, quizá, conciencia de clase) con los trabajadores de los tramos inferiores, que resultan netamente

⁷ De hecho, en las actas del congreso de la LO de 1931 se lee: “To persuade the workers or others to refrain, through affiliation to an organisation, from having their wages raised when the possibilities for this exist, and at the same time to pay dues in this organisation, is quite simply unthinkable”.

beneficiados. En todo caso, se trata solamente de afirmaciones especulativas, por lo que no son las asumidas como suficientes por la perspectiva crítica que nos ocupa.

La segunda alternativa, la aceptación forzosa, afirma que los empleados mejor pagados aceptan la política salarial solidaria principalmente porque son forzados a ello por parte de la patronal, que, de este modo, estaría ayudando a los empleados con menores salarios (en un peculiar ejercicio de coordinación de intereses) a lograr los beneficios derivados de la consecución de esta política⁸. Así, los sindicatos de los empleados con sueldos más elevados no tuvieron más remedio que aceptar la imposición de la política salarial solidaria bajo la amenaza directa de los cierres patronales, que fueron el arma con la que se logró “convencerlos”. Las huelgas y cierres patronales de 1955 y 1957 apuntan en este sentido.

Esta cuestión enlaza directamente con el posicionamiento que la perspectiva crítica tiene en relación a la *segunda condición* para la aplicación de la política salarial solidaria. Dicha condición afirmaba la necesidad de que el capital aceptara este proyecto para que pudiera salir adelante. Si, como hemos visto, las empresas no solamente no están en contra de la política salarial solidaria, sino que la apoyan directamente mediante diversas estrategias de presión sobre los trabajadores mejor remunerados, esto significa que, obviamente, la condición mencionada se cumple con creces. Y, lo que es más importante, el capital no la cumple forzosamente, sino *con convencimiento*. ¿Por qué? Pues, sencillamente, porque, como veremos en el epígrafe 3.3.4, *la política salarial solidaria reporta a las empresas mayores beneficios que la negociación descentralizada*.

En relación a la *tercera condición*, a pesar de tratarse de un punto indispensable para la implementación de la política salarial solidaria, lo cierto es que, según esta perspectiva, no se trató única ni principalmente del resultado del esfuerzo de coordinación de la LO y sus sindicatos, sino, sobre todo, de una imposición de la SAF, que veía en la centralización del poder sindical una vía idónea para la negociación centralizada, algo que buscaban con verdadero interés⁹.

Por último, la *cuarta condición*, que exige bajas tasas de desempleo para la aplicación de la política salarial solidaria, no es cuestionada por la perspectiva crítica, ya que se trata de un elemento totalmente necesario desde cualquier punto de vista. No obstante, pueden plantearse dudas acerca de los medios para lograrlo, especialmente en relación con la *efectividad real de las políticas activas de empleo* y la *metodología de medición del desempleo*, asuntos que trataremos con detalle en el epígrafe 3.4.

Efectos de la política salarial solidaria sobre la economía

En este punto vamos a analizar con cierto detalle los efectos que la política salarial solidaria tiene sobre diversos aspectos de la economía. En concreto, estudiaremos:

- (1) Los efectos sobre la dispersión de la estructura salarial.
- (2) Los efectos sobre la productividad de los trabajadores.
- (3) Los efectos sobre la competitividad de las empresas.
- (4) Los efectos sobre la estructura del mercado
- (5) Los efectos sobre el empleo.
- (6) Los efectos sobre la inflación.
- (7) Los efectos sobre la distribución de la renta.

(1) Efectos sobre la dispersión de la estructura salarial

En la teoría, el efecto que la política salarial solidaria tendría sobre los salarios sería que, por un lado, los situados en los tramos bajos de la escala retributiva tenderán a aumentar más de lo que lo harían en un mercado laboral totalmente libre, mientras que, por otro, los sueldos más elevados experimentarán una contención destinada a reducir el diferencial de éstos con los salarios más bajos. Lógicamente, el resultado teórico sería una reducción del diferencial de

⁸ Como dicen Moene y Wallerstein, “It is unlikely that the low-wage unions and the LO leadership would have been able to force the high-wage unions to accept an egalitarian wage policy without the backing of Swedish employers and the threat of lockouts against recalcitrant unions”.

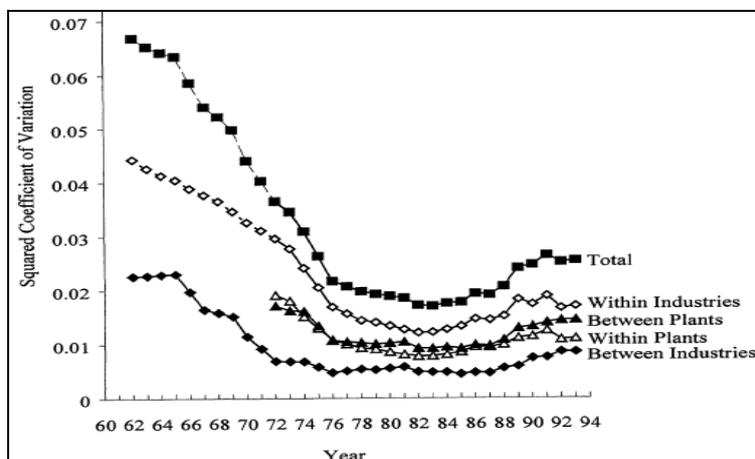
⁹ El propio Meidner confiesa que “[...] the Swedish Employer’s Organization (SAF), practically forced the LO to accept central wage negotiation in the mid-1950s. Clearly, centralized bargaining was in the interest of both employers and unions”.

salarios en el mercado laboral sueco por la vía de la contención en los niveles retributivos superiores. Veamos, a continuación, qué pasó en la realidad.

GRÁFICA 1: Dispersión salarial entre los trabajadores de cuello azul en el sector privado, 1960-1994

Fuente: HIBBS y LOCKING, 2000: 757.

Nota: el grado de dispersión se mide por el coeficiente cuadrado de variación, i.e., $SCV = \sigma/\mu^2$.



Si observamos la gráfica 1, en la que se refleja la evolución del grado de dispersión de los salarios entre los trabajadores de cuello azul en Suecia, vemos que dicha dispersión se ha venido reduciendo radical y continuamente desde 1960 hasta 1983 –momento en el que desaparece la negociación colectiva centralizada y, con ella, la política salarial solidaria– hasta alcanzar menos de un tercio de lo que era al principio del periodo. Y lo ha hecho a todos los niveles, esto es, en la economía total, entre distintas industrias, dentro de cada industria e, incluso, dentro de cada empresa.

Esto en cuanto a los trabajadores de cuello azul, pero asimismo hay que destacar que la dispersión salarial entre éstos y los empleados de cuello blanco también se ha reducido en una proporción similar. Por otra parte, este efecto sobre la estructura salarial ha favorecido especialmente a ciertos colectivos tradicionalmente perjudicados en este sentido, como las mujeres o los jóvenes. Por ejemplo, para casos comparables en cualificación y edad, el diferencial de remuneración media entre hombres y mujeres ha pasado del 23% en 1968 al 11% a mediados de los ochenta, una cifra que se ha mantenido aproximadamente invariable hasta fin de siglo.

Por lo tanto, queda claro que la respuesta a la pregunta que nos hacíamos es netamente positiva, ya que, desde el momento en el que se empezó a aplicar esta política, la dispersión salarial se ha reducido muy sensiblemente. De hecho, según el propio Meidner, a principios de los ochenta, “Suecia mostraba la estructura salarial más igualitaria de los países occidentales”. No obstante lo comentado, es preciso recordar que la política salarial solidaria contaba con un elemento que, además de permitir un cierto alivio en la rigidez retributiva para las empresas, suponía una cierta concesión a la descentralización de la negociación colectiva y que, por su gran importancia a la hora de juzgar adecuadamente el efecto de la política salarial solidaria sobre la dispersión salarial, tenemos que analizar brevemente: el *deslizamiento salarial*. Su importancia no es, en modo alguno, menor, ya que, si observamos los datos históricos estimados, su peso fue del 25-30% a lo largo de los setenta, del 40% en la década de los ochenta y hasta del 50% en los noventa. Lógicamente, si la utilización del margen retributivo que permite la negociación local en forma de deslizamiento salarial actuara sistemáticamente en sentido contrario al que pretende la negociación central e industrial, entonces podría invalidar en gran medida sus objetivos en relación a los salarios relativos y, con ello, la distribución salarial. Sin embargo, los estudios empíricos y teóricos disponibles no parecen apuntar en esta línea. En todo caso, el deslizamiento salarial se superpondría a las intenciones de la fijación centralizada de salarios, sin suponer una distorsión de la misma.

(2) Efectos sobre la productividad de los trabajadores

A priori, la aplicación de una política salarial solidaria no tiene efectos claramente definidos sobre la productividad de los trabajadores. Bien es cierto que una primera aproximación que estuviera basada en los postulados de la teoría neoclásica llevaría a pensar que una estructura salarial más igualitaria tiende a incrementar la rigidez de la fuerza de trabajo y, consecuentemente, a reducir su eficiencia. Dado que considera a los trabajadores como agentes monocausales con motivaciones únicamente economicistas, supone que su salario debe depender únicamente de su productividad marginal. Sin embargo, perspectivas más amplias afirman que una distribución salarial más equitativa puede mejorar sensiblemente la productividad laboral. La razón fundamental es que los trabajadores consideran más justa una distribución salarial menos dispersa que la correspondiente a los diferenciales de productividad, por lo que una menor varianza en dicha distribución puede conducir a unas mejores relaciones laborales, a una mayor cohesión y un ambiente de trabajo más armonioso, lo que redundaría en mayor producción y esfuerzo por trabajador.

No obstante, la realidad observada no es fácilmente justificable a partir de los criterios teóricos comentados. Podemos afirmar que la evolución de la productividad ha experimentado dos etapas bien diferenciadas en Suecia (ver gráfica 2):

(1) *Etapa 1956-1975*. La productividad del evoluciona de forma netamente *positiva*.

(2) *Etapa 1975-1983*. La evolución pasa a ser *negativa*.

Para poder saber hasta qué punto la evolución de la dispersión salarial –y, a través de ella, la política salarial solidaria– es responsable de esta evolución de la productividad, se hace preciso intentar una *aproximación a la causalidad* existente entre ambas variables mediante el estudio de su relación estadística. Los resultados, medidos a través de la correlación entre ambas variables, se pueden ver en la gráfica 3, que refleja claramente una relación directa (positiva) entre la dispersión salarial *intraempresarial* y la productividad, y una relación indirecta (negativa) entre ésta y la dispersión *interempresarial*. Esto cuadra perfectamente con la evolución histórica de la productividad, puesto que en la etapa 1956-1975, predomina la política salarial en los dos primeros niveles de aplicación (interempresarial e interindustrial), lo que hace que la productividad crezca, mientras que en el periodo 1975-1983 es cuando se introduce el tercer nivel (intraempresarial), que provoca caídas en este dato.

GRÁFICA 2: Evolución comparativa de la productividad y la producción en Suecia, 1960-1994.

Fuente: HIBBS y LOCKING, 2000: 766.

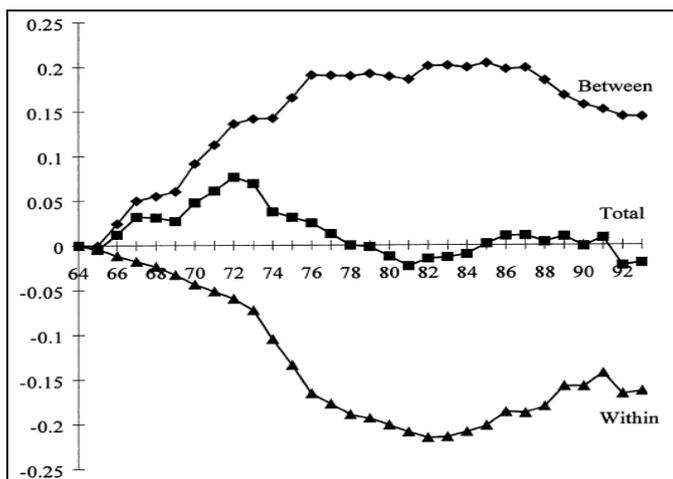
Nota: la evolución de la productividad y la producción se mide en el eje de ordenadas a través del diferencial acumulativo de las tasas de variación de los logaritmos de ambos datos en relación a la tasa media nacional e internacional (países OCDE) del periodo considerado.



GRÁFICA 3: Efecto de la dispersión salarial sobre la productividad en Suecia, 1964-1993.

Fuente: HIBBS y LOCKING, 2000: 777.

Nota: el efecto de la dispersión salarial sobre la productividad se mide en el eje de ordenadas a través de los coeficientes de regresión (detalles en Hibbs y Locking, 2000).



Como consecuencia de la aplicación del tercer nivel en la política salarial, el consenso que permitía su implementación queda roto por parte de las empresas, que ven peligrar la buena marcha de su proceso de acumulación a partir de mediados de los setenta. El resultado es la *abolición de la negociación salarial centralizada* y la vuelta a la descentralización.

(3) Efectos sobre la competitividad de las empresas

Las consecuencias que la política salarial solidaria ha podido tener sobre la competitividad de las empresas se dividen en dos *efectos inmediatos* de dicha política sobre (a) la competencia y (b) el proceso de acumulación del capital.

(a) Efectos sobre la competencia.

Como ya hemos explicado con anterioridad, la política salarial solidaria eliminaría a aquellas empresas que no fueran lo suficientemente rentables como para poder pagar los salarios renegociados bajo esta perspectiva de contención en los tramos altos y de subida en los tramos bajos. Si dichos salarios, en los niveles inferiores de remuneración —que son los más nutridos de la plantilla de cualquier empresa—, se elevan en términos relativos como consecuencia de la aplicación de una política salarial como la descrita, entonces se crea una dinámica selectiva, un nuevo criterio competitivo que se añade, por el lado de los costes, al de la concurrencia de vendedores en el mercado de bienes y servicios. Aquellas empresas que tengan ingresos por trabajador inferiores al salario establecido a través de la negociación colectiva centralizada, se verán en la necesidad de reestructurar y racionalizar su proceso productivo para incrementar su remuneración o, en caso de no poder hacerlo, tendrán que cerrar, ya que no podrán afrontar los nuevos costes laborales.

Esta situación, obviamente, indica que la política salarial solidaria tiene un *efecto positivo* sobre la competencia entre las empresas y, consecuentemente, sobre la competitividad de las mismas por la vía de la eliminación selectiva de las menos eficientes.

(b) Efectos sobre la acumulación de capital.

La política salarial solidaria tiene dos consecuencias que afectan directamente al proceso de acumulación de capital: (i) aparición de beneficios extraordinarios y (ii) cambios en la productividad del trabajo. Pasemos a analizarlos por separado.

(i) Aparición de beneficios extraordinarios.

La contención salarial de alcance general que resulta de la política solidaria hace que aparezcan beneficios extraordinarios en aquellas empresas que, o bien gozan de alta rentabilidad, o bien ya venían pagando salarios elevados a los trabajadores menos cualificados. Cuando surgen estos beneficios, las empresas más competitivas disponen de un mayor capital para mejorar sus capacidades productivas mediante la reinversión, lo que hace que se acelere su proceso de acumulación de capital.

(ii) Cambios en la productividad del trabajo.

Como hemos visto, la productividad del trabajo se ve afectada sensiblemente por la política salarial solidaria, aunque el sentido de tal efecto varía en función de la etapa histórica que tratemos. Sin entrar en matices, una mayor productividad del trabajo permite mejorar el proceso de acumulación de capital, mientras que su reducción conduce a un empeoramiento de dicho proceso. De esta forma, tenemos dos posibles efectos de la política salarial sobre la productividad del trabajo, y de ésta sobre el proceso de acumulación del capital.

El proceso completo de causas y consecuencias indica que el efecto final de la política salarial solidaria sobre la competitividad de las empresas depende, básicamente, del nivel de aplicación al que llegue aquélla. Si se implementa en los niveles interindustrial e interempresarial entonces el efecto es netamente *positivo*. Si, por el contrario, se aplica en el nivel intraempresarial entonces el efecto neto *no puede ser determinado* con claridad, ya que, aunque el aumento de los costes salariales y la aparición de beneficios extraordinarios favorecen la competitividad, la disminución de la productividad del trabajo la perjudica.

(4) Efectos sobre la estructura del mercado

La política salarial solidaria, a través de los *efectos inmediatos* sobre la competencia y la acumulación, provoca *efectos mediatos* sobre la estructura del mercado. Estos efectos se dan sobre (a) la *centralización* y (b) la *concentración* del capital.

(a) Efectos sobre la centralización del capital.

Recordemos que el concepto de centralización del capital se refiere a un fenómeno que consiste en una fusión de los capitales existentes en un número menor de capitales mayores. Este concepto hace hincapié en una redistribución de capitales que conduce al incremento del tamaño medio de los mismos y a la reducción de su número, sin tener en cuenta la evolución interna de cada uno de los capitales individuales.

Si, como hemos visto antes, la política salarial provoca un aumento de la competencia, es evidente que esto conducirá a una reducción del número de empresas a causa de la eliminación de las compañías menos rentables. Esta eliminación vendría de la mano de adquisiciones y fusiones por parte de empresas de mayor éxito o de liquidaciones a favor de los antiguos socios. En cualquier caso, el proceso llevará a una aceleración del proceso de *centralización del capital* que, por su propia naturaleza, conduce a un desarrollo más rápido del capitalismo en Suecia.

(b) Efectos sobre la concentración del capital.

En paralelo al proceso de centralización, en las economías capitalistas se produce un fenómeno de concentración por el que las empresas, mediante sus procesos *individuales* de acumulación del capital, aumentan su tamaño. Este concepto se distingue claramente del anterior, ya que, mientras la centralización destaca el proceso por el que distintos capitales pasan a formar uno solo de mayor tamaño, la concentración se refiere al aumento del tamaño causado de cada capital por el proceso de reproducción ampliada. Por lo tanto, la concentración implica la *creación* de capital antes inexistente, mientras que la centralización supone un *reparto nuevo*, más restringido, del capital existente.

En el caso de Suecia, decíamos antes que la aplicación de la política salarial solidaria en los *niveles interindustrial e interempresarial* hace que mejore el proceso de acumulación. Esto significa, simplemente, que las empresas supervivientes al proceso de selección competitiva serán capaces de mejorar su eficiencia y, con ella, aumentar su producción y su tamaño. Por ello, en este caso, la política salarial fomenta la concentración del capital.

Sin embargo, cuando esta política es aplicada *en el nivel intraempresarial*, la cosa cambia sustancialmente, porque, entonces, el proceso de acumulación se ve afectado positivamente por la aparición de beneficios extraordinarios y negativamente por la disminución de la productividad laboral. El efecto neto de ambos factores sobre el proceso de acumulación no puede ser determinado, por lo que no se puede afirmar con seguridad en qué sentido quedará afectado el grado de concentración del capital.

En nuestra opinión, el efecto de este doble proceso simultáneo de centralización y concentración sería positivo para la competitividad de las empresas suecas en el *corto plazo*, aunque daría lugar a un proceso de monopolización en el mercado interno que podría dañar la eficiencia de la economía nacional en el *medio y largo plazo*. Además, hay que recordar que Suecia es un país caracterizado, desde los mismos inicios de su industrialización, por una más que considerable concentración de la propiedad corporativa, circunstancia que facilita y acelera ambos procesos.

(5) Efectos sobre el empleo

La concentración del capital y, sobre todo, su centralización son procesos que conducen generalmente a un incremento de la composición orgánica del capital y, con ella, a una reducción de la demanda de trabajo por parte de las empresas. En el caso sueco, además, queda claro que la centralización procede de un proceso de selección empresarial que obliga a muchas de las sociedades a racionalizar su sistema productivo para reducir sus plantillas o, en su defecto, a cerrar definitivamente. Como consecuencia, la fuerza de trabajo se movería hacia

los sectores y las empresas más eficientes, provocando un trasvase de mano de obra que, en todo caso, no sería íntegro, ya que para que pudiera ser así, el aumento de puestos de trabajo en las empresas supervivientes tendría que ser exactamente igual a la reducción producida por el cierre de las desaparecidas.

Por lo tanto, el desempleo tendería a aumentar en términos generales y, además, sería más acusado en los colectivos de trabajadores menos cualificados, que son los que menos salario cobran y, por ello, los que mayores subidas experimentarían en sus sueldos.

(6) Efectos sobre la inflación

El control de la inflación es uno de los objetivos funcionales básicos de la política salarial solidaria, ya que permite afrontarlo desde la formación de las rentas del factor trabajo. Cuando la estructura salarial viene determinada por una negociación centralizada, la posibilidad de contención de los sueldos es mucho mayor que en el caso de una negociación descentralizada. Sin embargo, también es indudable que la aparición de los beneficios extraordinarios unida a la posibilidad del deslizamiento salarial supone un factor que puede dar lugar a aumentos de la inflación de costes. A este nivel, no es posible ofrecer conclusiones suficientemente contrastadas sobre el efecto final de la política salarial en esta cuestión.

(7) Efectos sobre la distribución de la renta

La política salarial solidaria no sólo afecta a la distribución de la renta a través de modificaciones en la estructura salarial, sino que también tiene consecuencias sobre el reparto de riqueza entre trabajo y capital. Veamos ambos efectos:

(a) Por un lado, hemos visto que mejora la renta relativa de los trabajadores con menor salario en relación a los mejor pagados. Esto supone una **redistribución de la renta entre los propios asalariados**.

(b) Por otro lado, la política salarial solidaria supone cambios importantes en la distribución de la renta *entre capital y trabajo*, es decir, entre salarios y beneficios. Como ya vimos, la contención de salarios provoca la aparición de beneficios extraordinarios en las empresas más rentables, lo que significa que se produce un incremento de los ingresos empresariales a costa de una disminución relativa de las retribuciones salariales; esto es, un aumento de la tasa de plusvalía. Por lo tanto, el resultado neto es que se produce un **trasvase de renta del trabajo al capital**. De hecho, es precisamente ésta la razón por la que, según Meidner, se propondría en la década de los setenta la aplicación de los fondos salariales de inversión, uno de cuyos objetivos principales era hacer digerible a los trabajadores este trasvase de renta.

Si unimos estos dos efectos, la conclusión final es que la política salarial solidaria es beneficiosa para el capital y los trabajadores peor remunerados, y perjudicial para los mejor pagados. Éstos tendrán que sufragar de su bolsillo, por un lado, el incremento de competitividad de las empresas producido por el aumento de sus beneficios extraordinarios y la consecuente concentración de capital y, por otro lado, la mejora de los salarios de los trabajadores peor remunerados.

De hecho, esta conclusión cuadra perfectamente con el recorrido histórico de la política salarial solidaria. En efecto, cuando esta política se aprobó, en los años cincuenta, fue gracias al acuerdo, por un lado, de los sindicatos de los trabajadores peor remunerados que dominaban la LO y, por otro, de la SAF, cuyas razones para aprobarlo descansaban en este trasvase de renta del trabajo al capital que comentamos.

El fin de la política salarial solidaria

Durante casi treinta años, la política salarial solidaria funcionó razonablemente bien en Suecia. La negociación colectiva centralizada procuró una implementación rigurosa de esta política y logró compatibilizar elevadas tasas de empleo con bajas cifras de inflación, lo que, unido a un ritmo muy alto de crecimiento, permitió que la economía sueca alcanzara una posición envidiable entre los países capitalistas más desarrollados del mundo. No obstante, esta política fue abandonada de raíz a principios de los ochenta. ¿Qué fue lo que ocurrió?

Es indudable que la política salarial solidaria dejó de aplicarse en Suecia como consecuencia de la retirada unilateral de la SAF de la negociación colectiva centralizada en 1983. Las razones para que esto ocurriera se pueden plantear de dos maneras:

(1) La explicación dada desde la **perspectiva socialdemócrata** afirma que la retirada del capital se debió al intento de aplicación de los fondos salariales de inversión y de una legislación laboral amplia, no a ningún cambio de situación derivado de variaciones en la política salarial. Esto supone, obviamente, buscar una variable explicativa de carácter *externo*.

(2) Los argumentos que se dan desde la **perspectiva crítica** indican que las empresas abjuraron del Modelo Rehn-Meidner a causa de la caída de la productividad originada por la radicalización de la política salarial solidaria al pasar al tercer nivel de aplicación y que, además, su retirada permitió un relanzamiento de la abierta oposición de los trabajadores con mejores remuneraciones, cuya situación empeoraba aún más con esta radicalización. Por lo tanto, ofrece una variable explicativa de carácter *interno*.

En nuestra opinión, un intento verdadero de estudio de las causas del fin de la política salarial solidaria con vocación suficientemente amplia debe admitir las dos explicaciones, la socialdemócrata y la crítica, ya que ambas, al ser compatibles y complementarias en ese aspecto, permiten un mayor potencial explicativo. Y siempre aclarando que esto no implica en absoluto la aceptación de ninguna postura ecléctica de criterio laxo, sino, bien al contrario, un modelo analítico perfectamente coherente de mayor alcance.

Políticas activas de empleo

Concepto y orígenes

La política de empleo representa en el Modelo Rehn-Meidner la plataforma sobre la que se sustenta su pilar básico, la política salarial solidaria. Su importancia es primordial, ya que, sin ella, la reestructuración competitiva que sufre el mercado como consecuencia de la nivelación de salarios, en lugar de fomentar la eficiencia económica, provocaría graves incrementos del desempleo que acabarían con ella en muy poco tiempo.

En un análisis típico del modelo de Estado del bienestar, la política de empleo se divide en dos tipos:

(1) *Políticas activas de empleo*. Su objetivo es eliminar el riesgo de reducción de la demanda agregada y de inestabilidad social causado por el desempleo a través de medidas de adaptación y recolocación de la fuerza de trabajo excedente en nuevos puestos de trabajo. Incluye formación y reciclaje, estimulación de la movilidad geográfica y sectorial, obras y proyectos públicos, empleo protegido, apoyo a empresas situadas en zonas deprimidas, etc.

(2) *Políticas pasivas de empleo*. Mediante la creación de un sistema de transferencias a los desempleados (seguro y subsidio), trata de mantener el nivel de vida y, con ello, la capacidad de consumo de la población en situación de paro.

Obviamente, ambos tipos de políticas son complementarias y están estrechamente relacionadas, puesto que, entre otras cosas, la participación en las primeras suele ser condición necesaria para beneficiarse de las segundas. De hecho, las políticas activas se conciben en gran medida como una forma de evitar el *riesgo moral* que supone la existencia de generosas políticas pasivas, esto es, la posibilidad de abuso por parte de los beneficiarios. En todo caso, es la política activa de empleo la principal baza del Modelo Rehn-Meidner por su mayor efectividad a la hora de afrontar los problemas de desempleo que dicho modelo plantea, por lo que nos detendremos más específicamente en su estudio.

Políticas activas de empleo

La idea que alimenta la implementación de la ambiciosa política activa de empleo característica del Modelo Rehn-Meidner es la de que, en un sistema con política salarial solidaria, se hace necesario un mecanismo externo al propio mercado laboral que facilite el trasvase de fuerza de trabajo desde las empresas menos rentables, que serán expulsadas del mercado u obligadas a racionalizar sus procesos por mor de la nivelación de salarios, hacia las más eficientes, que absorberán mano de obra para acelerar su proceso de acumulación. Para que este trasvase funcione sin producir lo que Gösta Rehn llamó *islas de desempleo*, el gobierno debe desarrollar estrategias de reciclaje, formación y recolocación de aquellos trabajadores que hayan perdido su empleo. Por lo tanto, la política activa, tal y como se plantea, es una suerte de “mano visible” que tratará de movilizar a los trabajadores que hayan perdido su empleo desde las empresas poco rentables hacia las más eficientes.

La política activa de empleo en Suecia consta de diversos tipos de medidas entre las que se encuentran: programas de formación, de empleo temporal protegido (*relief work*), de empleo a tiempo parcial para jóvenes, de apoyo a la movilidad geográfica, de subsidios a la contratación laboral por parte de las empresas, de fomento del “autoempleo”, etc. La duración de los programas suele ser de cuatro a seis meses y las metas inmediatas que se tratan de lograr son, entre otras: facilitar la búsqueda de empleo por parte de los trabajadores y la de mano de obra por parte de las empresas, mejorar las aptitudes de la fuerza de trabajo mediante la formación, dotar de experiencia laboral o abaratar la contratación a los empleadores.

Importancia cuantitativa de la política activas de empleo

Al contrario que en otros países, donde su importancia es residual, las políticas activas de empleo en Suecia no solamente constituyen un elemento fundamental del Modelo Rehn-Meidner, sino que han alcanzado un gran peso específico en términos cuantitativos, tanto humanos como económicos.

Desde el *punto de vista humano*, la cantidad de personas beneficiadas por los programas de la política activa de empleo ha sido muy considerable tanto en términos absolutos como relativos. Tres son las cuestiones que hay que reseñar al respecto:

(1) La importancia relativa de la cantidad de personas inscritas en estos programas, medida como porcentaje de la población activa total, es *muy elevada* y con una *tendencia creciente* a lo largo del periodo 1960-1983. Como vemos en la gráfica 4, ha llegado a suponer hasta casi el 3% de la población activa a finales de los setenta, momento tras el que se reduce sensiblemente, aunque con tendencia posterior igualmente creciente.

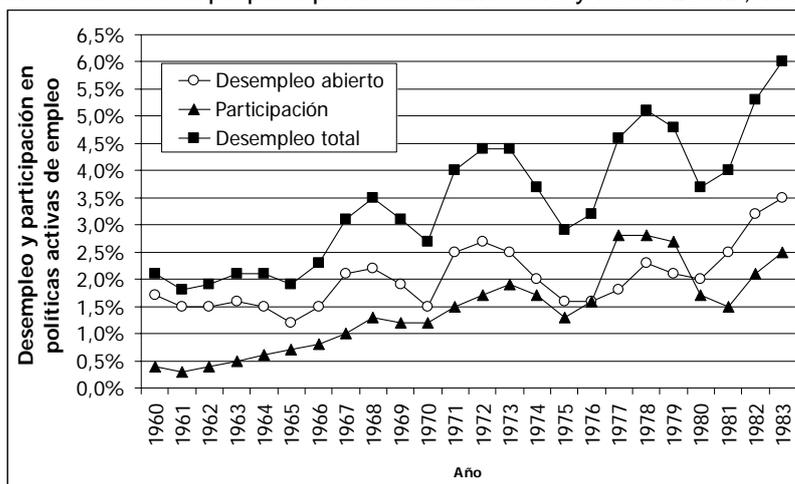
(2) Como parecería lógico a priori, el porcentaje de la población activa inscrita en programas de empleo del gobierno tiene cierta relación con las tasas de desempleo abierto, de manera que cuanto más alto es el paro registrado, más personas entran en dichos programas.

(3) A pesar de lo comentado en el párrafo anterior, lo cierto es que, para el periodo 1960-1983, el coeficiente de correlación entre las series de datos de desempleo abierto y tasa de participación en programas de empleo es de un magro 0,62. Esto significa que la política activa de empleo no ha tenido un peso totalmente acorde a la situación de paro del país, sino que ha tendido a aumentar sus competencias con cierta independencia respecto de las tasas de desempleo abierto, como se puede ver en las gráficas 4 y 5. En todo caso, no hay que olvidar que, de algún modo, estos programas han ido alcanzando con el tiempo un cierto estatus de derecho adquirido que dificultaría mucho cualquier intento de reducción significativa de los porcentajes observados.

Desde el *punto de vista económico*, la importancia de las inversiones necesarias para desarrollar estos programas medida como porcentaje del PIB total del país es muy alta, tanto en términos absolutos como en comparación con otros países. Mientras que el gasto total en políticas de empleo (tanto activas como pasivas) se cuadruplicaba de los años sesenta a los ochenta desde el 1% hasta el 4%, el montante exclusivamente correspondiente a las políticas activas duplicaba la media de los países integrantes de la OCDE en la década de los noventa, con cifras de entre el 1,1 y el 1,8% del PIB.

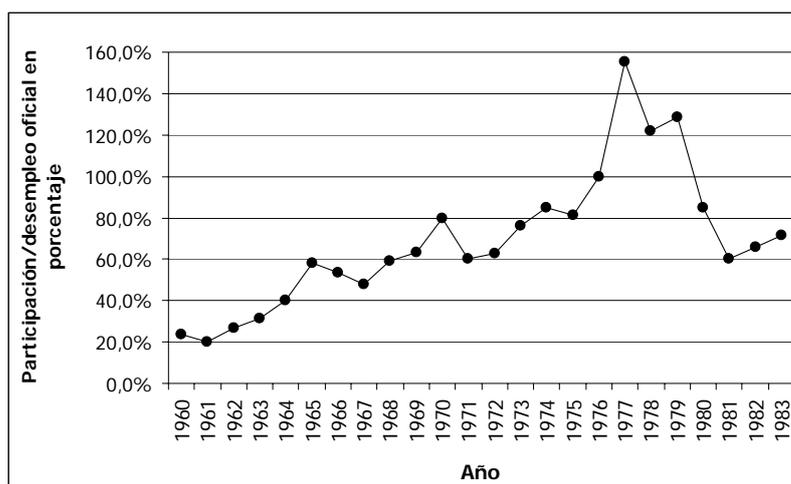
GRÁFICA 4: Tasas de desempleo y participación en programas de política activa de empleo como porcentajes de la población activa, 1960-1983

Fuente: elaboración propia a partir de CALMFORS y FORSLUND, 1991.



GRÁFICA 5: Porcentaje del número de inscritos en programas de política activa de empleo en relación a la cantidad de personas en situación de desempleo abierto, 1960-1983

Fuente: elaboración propia a partir de CALMFORS y FORSLUND, 1991.



Efectos de las políticas activas de empleo

Dividiremos el análisis de los efectos de las políticas activas de empleo sobre la economía en dos aspectos: por un lado, (1) el empleo, y, por otro, (2) los salarios y la inflación.

(1) Efectos sobre el empleo.

Para comprender correctamente el efecto que la política activa de empleo sueca tiene sobre el trabajo, debe verse en relación a su capacidad para reducir dos tipos de desempleo: el abierto y el total. Por *desempleo abierto* entendemos el porcentaje de población activa que, pudiendo trabajar y sin encontrarse en ningún programa oficial de empleo, busca activamente un puesto de trabajo y no lo encuentra. Por *desempleo total* entendemos la suma del desempleo abierto más el porcentaje de población activa que se encuentra en algún programa oficial de empleo¹⁰. La diferencia entre ambos tipos de desempleo dependerá, obviamente, de la envergadura que tenga la política activa de empleo.

En relación al *desempleo abierto*, cuya evolución puede verse en la gráfica 4, diversos estudios empíricos parecen demostrar que la política activa de empleo, lejos de tratarse de un mecanismo de asignación de la fuerza de trabajo menos eficiente que el del mercado (esto es, el movimiento espontáneo provocado por los diferenciales de salarios originados por la interacción de oferta y demanda), resulta ser una herramienta más útil y efectiva. Los argumentos más habituales afirman que esta política mejoraría el mecanismo de contacto entre demanda y oferta de trabajo, algo que supone una mayor eficiencia del sistema de asignación de recursos del mercado laboral y que, obviamente, conduce a menores pérdidas de potencial productivo y a menos desempleo. Además, esta política mejoraría las aptitudes de los trabajadores, lo que permite conformar una oferta laboral más ajustada a la demanda y, consecuentemente, una menor tasa de paro. La conclusión que se extrae de los estudios empíricos disponibles es que la política activa de empleo reduce sensiblemente las tasas de desempleo abierto.

En cuanto al *desempleo total*, queda claro que, el gran peso de las políticas activas en cuanto a la cantidad de población desempleada que abarcan hace que este tipo de paro sea mucho más alto que el desempleo abierto y que, obviamente, el diferencial entre ambas sea creciente (ver gráfica 4), lo cual pone en duda, no solamente la efectividad de las políticas activas de empleo, sino, incluso, la *fiabilidad* de los datos del paro de Suecia.

Una cuestión añadida que puede provocar aumentos en el diferencial entre desempleo abierto y total, más allá del aumento del presupuesto dedicado a los programas de política activa, es que algunos de estos programas producen un claro efecto expulsión sobre la demanda *normal* de empleo. En concreto, las empresas pueden utilizar los programas de contratación subvencionada para reclutar trabajadores que, en cualquier caso, iban a necesitar, lo cual hace que el trabajador implicado, en lugar de pasar del desempleo abierto a la población ocupada, como sería el caso si no existiera el programa en cuestión, pasaría del desempleo abierto a la

¹⁰ Según es norma en el sistema estadístico sueco, las personas que están participando en algún programa oficial de empleo dejan de contar como desempleadas durante el tiempo que permanezcan en tal situación.

población activa participante en la política oficial de empleo. Esto, obviamente, implica una reducción de las cifras oficiales de paro, pero sin modificación alguna en el desempleo total. En cualquier caso, aunque la política activa de empleo es, en términos generales, una herramienta eficiente para mejorar el funcionamiento del mercado laboral, algunos autores afirman que la pérdida de empleo provocada por la política salarial solidaria no se ha podido resolver únicamente mediante una política de empleo activa que trate de recolocar a los trabajadores despedidos en otras empresas e industrias del sector privado, sino que ha exigido un incremento masivo del *empleo público* más allá de los programas concretos que permitiera absorber los crecientes excesos de mano de obra. De este modo, además, se ha podido encauzar el gran incremento de la población activa debido a la incorporación en masa de la mujer al mercado laboral.

(2) Efectos sobre los salarios y la inflación.

A priori, una política activa de empleo eficiente puede dar lugar a dos situaciones radicalmente *contradictorias* en relación a la inflación:

– En primer lugar, la aplicación de los programas de política activa entre los desempleados aumentaría el bienestar psicológico y las perspectivas de trabajo, así como, probablemente, los ingresos en comparación con la compensación del seguro o el subsidio. Ambas circunstancias reducirían las consecuencias negativas del paro, lo que permitiría tanto a los sindicatos como a los propios trabajadores aplicar una mayor presión en la negociación salarial colectiva o individual, algo que llevaría a más que probables subidas de los salarios. Esto conduciría a *aumentos de la inflación de costes*. Por otra parte, si los efectos positivos de la política activa sobre el empleo se confirman, se producirá una disminución del número de desempleados. La subida de los salarios, por un lado, y la reducción del ejército industrial de reserva, por otro, provocarán un crecimiento del consumo privado, lo que llevaría a una ampliación de la demanda agregada y, consiguientemente, a *aumentos de la inflación de demanda*.

– En segundo lugar, la aplicación de una política activa de empleo contempla el aumento de la competencia entre los trabajadores como uno de sus objetivos y resultados principales y, con él, una contención o, incluso, una caída de los salarios. La idea es que los programas de política activa permitirían a los desempleados aumentar su motivación para buscar empleo, evitar el deterioro o la obsolescencia de sus aptitudes profesionales, mejorar su formación y moverse con más facilidad hacia las regiones con déficit de mano de obra, circunstancias que darían lugar a un aumento del número de candidatos para cada puesto vacante y, con ello, a una caída de los salarios, lo que llevaría a *reducciones de la inflación de costes*.

Vemos, pues, que la teoría no parece dar una respuesta definitiva acerca del efecto que la política activa de empleo tiene sobre la inflación, por lo que parece necesario acudir al *análisis empírico*. Sin embargo, tampoco éste arroja demasiada luz sobre el particular. Aparte de algunas especulaciones aisladas que entrevén una mayor preponderancia del efecto positivo sobre los salarios, ninguno de los estudios consultados ofrece evidencias claras al respecto y la conclusión a la que no podemos evitar llegar es que, a día de hoy, no existen pruebas científicas suficientes que afirmen una influencia definida de la política activa de empleo sobre la inflación a través de los salarios.

Los fondos salariales de inversión

Los llamados fondos salariales de inversión (*Löntagarfonderna*) fueron, en su concepción, el proyecto más ambicioso de la socialdemocracia sueca para lograr la socialización del capital en el sentido de colectivizar la propiedad de los medios de producción y de dar a los trabajadores capacidad de decisión en la gestión de las unidades de producción. De hecho, para algunos autores, suponía una ruptura con el clásico *pragmatismo* de la socialdemocracia sueca y un claro paso adelante hacia el socialismo. En realidad, se trataba de una *ampliación* del Modelo Rehn-Meidner con notables implicaciones tanto en cuestiones de distribución de beneficios como de propiedad corporativa. Sin embargo, como veremos a lo largo de este epígrafe, tal intención nunca se llevó realmente a cabo y, en la realidad, los fondos no fueron más que una sombra de lo que de ellos se pretendía.

El proyecto inicial: los fondos de inversión de los asalariados del Plan Meidner

Durante el congreso de la LO celebrado en 1971 se analizó el funcionamiento del Modelo Rehn-Meidner con cierta profundidad. Los resultados dejaron bien claro que el modelo presentaba dos problemas esenciales relacionados, sobre todo, con la política salarial; a saber: (1) Por un lado, se argumentó que esta política suponía una transacción directa de renta de los trabajadores de más alto rango a favor de los propietarios de las empresas más eficientes, algo

que conducía indefectiblemente a la concentración del capital y cuyos resultados eran radicalmente contrarios a las supuestas intenciones del Modelo.

(2) Por otra parte, se afirmó la necesidad de aumentar la capacidad de influencia de los trabajadores en la toma de decisiones en el seno de la empresa como mecanismo de avance en la búsqueda de la democracia económica real.

Para tratar de encontrar una solución a ambas cuestiones que fuera complementaria a la política salarial solidaria y, al mismo tiempo, acorde con la búsqueda del pleno empleo por la vía del crecimiento económico en el seno del capitalismo, se nombró una comisión especial dirigida por el propio Rudolf Meidner. Los resultados fueron presentados en 1976 en forma de proyecto, el llamado Plan Meidner.

Los **objetivos** fundamentales del proyecto, tal y como fueron expuestos por el propio Meidner, eran tres:

(1) *Complementar la política salarial solidaria para solucionar los problemas relacionados con ésta.* Sobre todo, los beneficios extraordinarios en empresas con alta productividad, ya que provocaban una trasvase de renta del trabajo al capital y, además, una tendencia de la economía al aumento de la inflación de costes. La creación de un fondo de este tipo en lugar de un mayor impuesto sobre los beneficios permitiría absorber las ganancias extraordinarias sin reducir la inversión. En efecto, el trasvase de los beneficios extraordinarios no sería hacia las arcas públicas, sino hacia fondos *de inversión* que, como veremos, constituyen un aumento del capital disponible para los proyectos demandantes de financiación, ya que serían directamente utilizados en la adquisición de acciones de las empresas.

(2) *Aumentar la influencia de los asalariados en la esfera económica.* Para ello, el Plan Meidner pretendía dos cosas: franquear el acceso de los trabajadores a la toma de decisiones dentro de las empresas y permitirles beneficiarse de la plusvalía extraída por el capital, lo que facilitaría, a su vez, una reducción de la desigualdad económica. En resumen, la colectivización de los beneficios, lo que conduciría a un notable grado de *socialización del capital* en el largo plazo.

(3) Contrarrestar la creciente concentración de riqueza derivada de la propiedad y el control privados de los medios de producción. Aunque el Plan Meidner planteaba esta necesidad, lo cierto es que la gran concentración de la propiedad corporativa en Suecia es, irónicamente, consecuencia, en gran medida, de las políticas aplicadas por los propios socialdemócratas.

En resumen, el Plan Meidner consistía en crear unos *fondos de inversión de los asalariados* a partir de los siguientes principios básicos.

(1) Todas aquellas empresas con más de cincuenta empleados estarían obligadas a emitir cada año acciones nuevas por un importe del 20% de sus beneficios brutos anuales.

(2) Dichas acciones –y los ingresos derivados de su posesión– serían propiedad de los sindicatos locales mientras no llegaran a copar más de la quinta parte del capital total de la empresa. En caso de superar ese porcentaje, las acciones pasarían a un fondo de inversión genuino gestionado conjuntamente por representantes de los trabajadores y los empresarios.

(3) Las nuevas acciones emitidas, que no podrían venderse, pasarían a formar parte de la red de fondos de inversión de los asalariados.

(4) Las ganancias obtenidas a través de las acciones –dividendos– serían reinvertidas en títulos de la propia empresa o utilizados para financiar programas de formación en gestión para los empleados.

Además de un intento de solución de los problemas planteados más arriba, estos fondos permitirían asegurar la futura financiación de las políticas sociales que no podrían ser mantenidas simplemente por las exacciones fiscales propias del Estado del bienestar. Esto suponía, a finales de los setenta, una clara estrategia de acción preventiva ante el proceso de envejecimiento y de la dilatación temporal del período de formación improductivo de la fuerza de trabajo que afectaría tanto a Suecia como al del resto de países desarrollados.

Un sistema como el descrito haría que el control de las empresas de muchos sectores de la economía pasara a manos del fondo de asalariados en un plazo de dos a cuatro décadas, siendo más rápido cuanto más rentable fuera la sociedad en cuestión. Como ejemplo hipotético, si una empresa obtuviera una tasa anual constante de beneficio del 10%, el fondo de asalariados alcanzaría el control mayoritario sobre ella en un plazo de 35 años.

La aplicación real: los fondos salariales de inversión

Hasta este punto, hemos analizado un proyecto teórico definido al que hemos llamado *fondos de inversión de los asalariados*. Sin embargo, como veremos a continuación, tal modelo no cristalizó en la realidad según las pautas marcadas por su concepción inicial, sino que sufrió

una más que notable transformación. Por ello, y siguiendo a Gill, a tal aplicación modificada la llamaremos, para distinguirla de la idea original, *fondos salariales de inversión*.

El Plan Meidner de 1976 gozó de una buena acogida por parte de la LO y la TCO, así como de la mayoría del Partido Socialdemócrata, aunque, como es lógico, fue rechazado de plano por las empresas y sus muy influyentes medios de comunicación. Según un informe encargado por la SAF, estos fondos acabarían con la próspera economía capitalista al eliminar la rentabilidad como criterio de inversión y producción y conducirían a un sistema de economía planificada de corte soviético que acabaría en un caos de burocracia, centralización e ineficiencia, por no hablar de la injusticia manifiesta que supondría la expropiación arbitraria derivada de la cesión gratuita de la empresa a los trabajadores. Es decir, los fondos tendrían, según el capital, los mismos trágicos efectos que una nacionalización total.

A pesar de la oposición empresarial, el proyecto presentado por el equipo de Meidner fue aceptado por la LO en 1976 y, mucho más cautamente, por el SAP dos años más tarde. Sin embargo, los fondos no comenzaron realmente a andar hasta 1983, tras el paréntesis conservador en el gobierno sueco. Esta circunstancia nos obliga a expandir ligeramente el marco temporal de estudio que habíamos establecido en su momento, ya que analizar el proyecto inicial de los fondos de inversión sin entrar a comentar los resultados de su aplicación real sería del todo absurdo en un trabajo de economía aplicada como éste.

Aunque el proyecto fue nominalmente aceptado, en realidad, el plan puesto en marcha realmente no fue el original, sino uno distinto, totalmente desvirtuado tanto en su mecanismo como en sus objetivos y resultados¹¹. Las **causas** más evidentes fueron las siguientes:

– En primer lugar, el gobierno sufrió una tremenda presión por parte del capital y de la prensa, de mayoritaria tendencia conservadora-liberal, lo que le obligó a renunciar a un proyecto tan ambicioso para evitar conflictos sociales o reacciones del empresariado de mayor calado.

– En segundo lugar, la creación de unos fondos de tal calibre en manos de los sindicatos daría a los dirigentes de estas organizaciones aún más poder en un escenario, el de finales de los setenta y principios de los ochenta, que se caracterizaba precisamente por una cuota de poder político muy notable de estos agentes en Suecia.

– En tercer lugar, la aplicación de estos fondos supondría la ruptura de facto del consenso establecido en Saltsjöbaden, ya que pondría en tela de juicio el respeto que los sindicatos habían prometido respecto de la propiedad privada de los medios de producción. Esto acabaría con la era de paz social de la que habían disfrutado tanto empresarios como sindicatos hasta la fecha, algo a lo que no estaba dispuesto el SAP.

– En cuarto lugar, la propuesta de Meidner fue realizada en un momento en el que se alinearon varios vectores contrarios a la posibilidad real de su aplicación. Entre otros, la gran crisis energética de finales de los setenta, con las consecuencias económicas, políticas y sociales por todos conocidas tanto en Suecia como en el resto del mundo, el fin de la hegemonía socialdemócrata en la política, con la pérdida del gobierno por parte del SAP en 1976 a manos de una coalición liberal-conservadora que se mantuvo en el poder hasta 1982, año del regreso al ejecutivo de Olof Palme, y la conclusión de la época de grandes reformas socioeconómicas en Suecia impulsadas por la supremacía total del SAP en el parlamento.

– En quinto lugar, el plan favorecía en gran medida a los empleados del sector privado, perjudicando relativamente a los cada vez más numerosos funcionarios públicos, que, obviamente, nunca podrían recibir el mismo tratamiento.

– Y en sexto y último lugar, aunque probablemente el primero en importancia, hay que recordar que se trataba de una medida radical, un proyecto que se aproximaba en mucha mayor medida al socialismo de planificación central que lo que el SAP estaba dispuesto a admitir. Recordemos que las raíces keynesianas de la socialdemocracia sueca se fundamentan en la aceptación de un consenso básico entre trabajo y capital en aras de fomentar un capitalismo “socializado”, compatible con la democracia social y el bienestar de la clase obrera. Por esta razón, una medida como el Plan Meidner, que cuestiona claramente la propiedad privada de los medios de producción, afectaría profundamente a la misma concepción de la socialdemocracia.

Por lo tanto, el proyecto de fondos salariales de inversión finalmente aplicado en Suecia a partir de 1983 fue muy distinto del inicialmente planteado por la LO. Así, en lugar de unos *fondos de inversión de los asalariados* financiados con los beneficios extraordinarios obtenidos por las

¹¹ Como dijera el director general de la LO, Gunnar Nilsson, firme defensor de la concepción original, los fondos se convirtieron en “a harmless... little joke in the margin”.

empresas a partir de la política de contención salarial y cuyo objetivo sería otorgar a los empleados un creciente control y capacidad de gestión del capital, la enconada oposición de las empresas condujo a una aplicación totalmente desvirtuada.

Los **nuevos objetivos** marcados para los fondos realmente aplicables suponían una mayor importancia de los hitos de carácter economicista en desmedro de las metas planteadas en relación a las cuestiones políticas y sociales, cuestión que se vería plenamente confirmada por el mecanismo de funcionamiento finalmente establecido. Estos *objetivos modificados* eran, en este orden, los siguientes:

- (1) La reducción de los conflictos relacionados con la distribución de la renta para procurar mayores beneficios sin incurrir en costes derivados de la inflación de salarios.
- (2) El aumento de la disponibilidad de capitales para fomentar una mayor inversión empresarial que condujera a más crecimiento y empleo.
- (3) Una mayor influencia de los trabajadores en la esfera de la producción.
- (4) Cierta redistribución del poder y la propiedad corporativa para paliar la enorme concentración capitalista propia de la economía sueca.

El **funcionamiento** de los fondos salariales de inversión finalmente puestos en marcha se puede resumir en los siguientes puntos:

- (1) En lugar de un único fondo de ámbito nacional, se pretendió la creación de 24 fondos locales que, en la realidad, quedaron en cinco fondos regionales a modo de ensayo.
- (2) Los cinco fondos fueron gestionados por consejos de administración formados por representantes de los trabajadores nombrados por la LO y la TCO y por expertos seleccionados por el gobierno.
- (3) Dichos fondos, en lugar de constituirse a partir de nuevas acciones emitidas por un importe del 20% de los beneficios brutos, consistieron en títulos ya existentes cuya compra se financiaría a través de impuestos sobre los beneficios netos y sobre los salarios¹². Es decir, que en lugar de formarse a través de la emisión de acciones nuevas, los fondos recibirían una cierta cantidad de dinero para adquirir valores ya existentes. Además, las generosas deducciones aplicables al gravamen sobre los beneficios hacían que, en realidad, dos terceras partes de la financiación de los fondos estuviera a cargo de los impuestos sobre los salarios, lo cual significa que, lejos de tratarse de un mecanismo de absorción efectiva de beneficios extraordinarios, este sistema se nutría del trabajo en mucha mayor medida que del capital.
- (4) Los fondos afectarían solamente a las compañías con más de 500 empleados, lo que supone aproximadamente el 10% de todas las empresas del país.
- (5) La organización de estos fondos se insertó en la red institucional del sistema nacional de pensiones¹³ (*ATP: Allmän Tilläggspension*) de tal manera que el dinero que pasaba a disposición de cada uno, limitado a 400 millones de coronas anuales (a precios de 1983), era entregado a los cinco fondos salariales regionales por parte del ATP, que era donde iban a parar en primera instancia los impuestos pagados por las empresas y los asalariados. Cualquier cantidad que superara este límite era absorbida por el sistema de pensiones. A cambio de este trasvase financiero, se estipuló como requisito legal que los fondos salariales debían destinar anualmente el 3% de estos activos al ATP. Esto implicaba, *de facto*, que los fondos debían ser gestionados con criterios de eficiencia y prudencia tales que fueran capaces de alcanzar unas tasas de rentabilidad mínimas iguales a ese porcentaje ya que, en caso contrario, el montante total del fondo menguaría. Con ello, se veían convertidos de hecho en fondos de inversión convencionales, cuyos objetivos no serían otros que maximizar la rentabilidad y la liquidez y minimizar el riesgo y los costes¹⁴. De este modo, la meta de la participación de los trabajadores en la propiedad de las empresas y en la toma de decisiones, al igual que otras cuestiones éticas o sociales, pasaban a un plano totalmente secundario.

¹² Se gravaban con un 20% los beneficios antes de impuestos superiores al millón de coronas y con un 0,2% los salarios.

¹³ La razón por la que los fondos salariales se insertaron en el ATP fue facilitar su aceptación pública. De este modo, un mecanismo polémico de socialización del capital podría ser presentado como una reforma del sistema de pensiones, una suerte de ampliación natural del mismo a partir de la creación del *cuarto fondo de pensiones*.

¹⁴ Algo que lograron con creces. En términos generales, además de conseguir superar el 3% de rentabilidad prescrito, sus resultados financieros no sólo fueron aceptables, sino que superaron a la mayoría de los fondos de inversión privados.

(6) Los fondos salariales tuvieron que responder a tres criterios de actuación generales que estipulaba la ley que los creó: *diversificación de riesgos*, *vocación de largo plazo* y una *rentabilidad adecuada*. El primero fue seguido con notable fidelidad, puesto que los fondos, a pesar de su tamaño relativamente pequeño, mostraron un bajo nivel de concentración en su cartera de inversiones. El segundo, sin embargo, fue sistemáticamente ignorado debido, sobre todo, a su incompatibilidad con el tercer criterio. En efecto, pretender que un fondo de inversión arroje cifras elevadas de rentabilidad año tras año y, al mismo tiempo, mantenga una cartera estable en el largo plazo es, cuando menos, poco realista. Así, según los datos disponibles para el trienio 1987-89, el nivel de circulación medio anual¹⁵ de estos fondos alcanza el 30%, una cifra relativamente alta que demuestra una estrategia de inversión considerablemente especulativa con vocación de batir al mercado. Esto significa que los gestores de estos fondos salariales tuvieron que centrarse en el tercer criterio, en detrimento del segundo, para tratar de alcanzar unos resultados de rentabilidad elevados que les sirvieran como carta de legitimidad ante el público.

(7) El sistema de financiación explicado tendría un periodo de duración programada de siete años, desde 1983 hasta 1990, a modo de ensayo. Tras esta fecha, los fondos salariales dejarían de recibir aporte alguno por parte del ATP, por lo que tendrían que funcionar a partir de entonces con los activos disponibles en ese momento.

(8) Cada uno de los cinco fondos de inversión no podía acaparar más del 8% de las acciones de ninguna empresa, lo que, teniendo en cuenta el elevado grado de concentración de la economía sueca, supone la imposibilidad de acceder a la toma de decisiones efectiva en ninguna compañía. En todo caso, la suma de los cinco fondos de inversión y el llamado *cuarto fondo de pensiones*, el único con potestad para adquirir hasta el 10% de cualquier sociedad, podría llegar a poseer hasta el 50% de las acciones de cualquier empresa, aunque esto jamás llegó a darse en la realidad. Además, y mucho más importante, el reducido tamaño de los fondos salariales impedía de raíz que alcanzaran un porcentaje elevado de las acciones de ninguna empresa, sobre todo si tenemos en cuenta la existencia de acciones duales en la economía sueca. Así, ninguno de los cinco fondos superaba en 1989 el 3,5% de la capacidad de voto ni el 5% del capital de ninguna sociedad, lo que indica claramente su exigua capacidad de decisión en el marco de la gestión empresarial. Lo cierto es que ningún fondo salarial de inversión llegó a tomar posiciones en los consejos de administración que les permitieran algo más que acceder más fácilmente a la información corporativa interna, aprender sobre los entresijos de la gestión empresarial y establecer mejores relaciones con la elite financiera y empresarial, lo cual no deja de ser un magro resultado en comparación con lo que pretendían los fondos originales.

En 1990, a final de su período de vigencia, los fondos salariales de inversión, con un montante de más de 20.000 millones de coronas, poseían cerca del 7% del capital negociado en la Bolsa de Estocolmo. Finalmente, el Partido Moderado, que formó gobierno en 1991 en coalición con las demás formaciones burguesas tras la derrota electoral de la socialdemocracia, decidió acabar con ellos de forma definitiva en el plazo más breve posible. Para ello, decretó su liquidación y utilizó lo acumulado hasta el momento, no para financiar el gasto social, como estaba previsto inicialmente, sino para financiar fondos privados, así como fundar y mantener diversos institutos de investigación científica con una clara orientación mercantil. De este modo, concluyó “[...] a heroic chapter in the history of Swedish social democracy” (Engelen).

En resumen, se puede afirmar que una propuesta casi revolucionaria como la del Plan Meidner, destinada a fomentar un mayor control democrático de la gestión empresarial y una socialización de los beneficios del capital, terminó siendo aplicada como poco más que una simple reforma técnica dirigida a resolver el problema puntual de los beneficios extraordinarios obtenidos por las empresas de alta productividad y a aumentar la inversión privada. A pesar de desarrollar un comportamiento muy satisfactorio en términos financieros a lo largo de sus siete años de vida, tanto las grandes restricciones que caracterizaban su funcionamiento como, sobre todo, su pequeño tamaño, hicieron imposible que esta experiencia tuviera resultados realmente relevantes para la economía sueca o para su clase trabajadora. Por lo tanto, queda claro que los objetivos planteados originalmente, que buscaban una profundización en la democratización industrial a través de una política efectiva de solidaridad salarial y una mayor influencia del trabajo en la gestión empresarial, no han sido cumplidos por los fondos salariales

¹⁵ Por nivel de circulación medio anual (*portfolio turnover*) entendemos la división del total de compras y ventas de acciones efectuadas durante un año entre el capital medio que conforma el fondo.

de inversión realmente aplicados, si bien más por falta de ambición en su implementación que por un mal funcionamiento de los mismos.

BIBLIOGRAFÍA

- ANDERSEN, Torben, M. (1995). "Unemployment policy in the Welfare State". *The Nordic Journal of Political Economy (NOPEC)*, nº 22, pp. 27-39.
- BLACKBURN, Robin (2005). "Rudolf Meidner, 1914-2005. A visionary pragmatist". *Counterpunch*. 22 diciembre 2005. Disponible en: <www.counterpunch.org>
- BOSWORTH, Barry P.; RIVLIN, Alice M. ed. (1987). *The Swedish Economy*. Washington, D.C, Brookings Institution. 338 pp.
- BURKITT, Brian; WHYMAN, Phillip (1994). "Employee Investment Funds in Sweden: their Past, Present and Future". *European Business Review*, vol. 94, nº4, pp. 22-29.
- CALMFORS, Lars; FORSLUND, Anders; HERMSTRÖM, Maria (2001). "Does Active Labour Market Policy Work? Lessons from the Swedish Experiences". *Swedish Economic Policy Review*, nº 85, pp. 61-124.
- CALMFORS, Lars; FORSLUND, Anders (1991). "Real-Wage Determination and Labour Market Policies: the Swedish Experience". *The Economic Journal*, vol. 101, nº 408, sep 1991, pp. 1130-1148.
- CANOVA, T.A. (1994). "The Swedish Model Betrayed". *Challenge*, vol. 37 (3), may-jun 1994, pp. 36-40.
- DEL ROSAL CRESPO, Mario (2007). "Los límites del socialismo reformista: el caso de Suecia. Una aproximación crítica al Modelo Rehn-Meidner desde una perspectiva histórica (1932-1983)". Director: Arrizabalo, Xabier. Trabajo de Investigación. UCM, Dep. Economía Aplicada I. 123 pp.
- ENGELEN, Ewald (2004). "The rise and fall of the Swedish Wage Earner Funds: a Cautionary Tale". *Real Utopias Conference*. University of Wisconsin-Madison, jun 2004. Disponible en: <www.havenscenter.org>
- ESPING ANDERSEN, Gøsta (1994). "El Estado del bienestar en la sociedad postindustrial". *Debats*, nº 49, pp. 57-61.
- FLEISHER, Wilfrid (1956). *Sweden. The Welfare State*. Westport, Conn., Greenwood Press, 1973 (reed) 255 pp.
- FORSLUND, Anders; KOLM, Anne-Sofie (2004). *Active Labour Market Policies and Real-Wage Determination. Swedish Evidence*. Uppsala, Office of Labour Market Policy Evaluation (IFAU), Working Paper 2000: 7. 118 pp.
- FRY, John A. ed. (1979) *Industrial Democracy and Labour Market Policy in Sweden*. Oxford, Pergamon Press. 163 pp.
- GILL, Louis (1996). *Fundamentos y límites del capitalismo*. Madrid, Trotta, 2002. 775 pp.
- GILL, Louis (1989). *Les limites du partenariat. Les expériences social-démocrates de gestion économique en Suède, en Allemagne, en Autriche et en Norvège*. Les Éditions du Boréal, Québec, 154 pp.
- GUSTAFSSON, Bo (1995). "Foundations of the Swedish Model". *The Nordic Journal of Political Economy (NOPEC)*, nº 22, pp. 5-26.
- HIBBS, Douglas A.; LOCKING, Håkan (2000). "Wage Dispersion and Productive Efficiency: Evidence for Sweden". *Journal of Labor Economics*, vol. 18, nº. 4, oct 2000, pp. 755-782.
- HIBBS, Douglas A.; LOCKING, Håkan (1995). "Solidarity Wage Policies and Industrial Productivity in Sweden". *The Nordic Journal of Political Economy (NOPEC)*, nº 22, pp. 95-108.
- HOLDEN, Steinar (1989). "Wage Drift and Bargaining: Evidence from Norway". *Economica (New Series)*, vol. 56, nº 224, nov 1989, pp. 419-432.
- HÖGFELDT, Peter (2004). *The History and Politics of Corporate Ownership in Sweden*. Cambridge MA, National Bureau of Economic Research (NBER). 78 pp.
- JOHNSTON, T.L. (1958). "Wages Policy in Sweden". *Economica (New Series)*, vol. 25, nº 99, ago 1958, pp. 213-229.
- KORPI, Walter (1983). *The Democratic Class Struggle*. Londres, Routledge & Kegan Paul. 277 pp.
- KORPI, Walter (1978). *The Working Class in Welfare capitalism: Work, Unions and Politics in Sweden*. Londres, Routledge and Kegan Paul. 448 pp.
- LANE, Jan-Erik ed. (1991). *Understanding the Swedish Model*. Londres, Frank Cass. 210 pp.
- LESTER, Richard A. (1957). "Reflections on Collective Bargaining in Britain and Sweden". *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 10, nº 3, abr 1957, pp. 375-401.

- LINDBECK, Assar (1997). "The Swedish Experiment". *Journal of Economic Literature*, vol. 35, nº 3, sep 1997, pp. 1273-1319.
- LINDBECK, Assar (1975). *Swedish Economic Policy*. Londres, Macmillan.
- LUNDBERG, Erik (1985). "The Rise and Fall of the Swedish Model". *Journal of Economic Literature*, vol. 23, nº 1, mar 1985, pp. 1-36.
- LUNDS UNIVERSITET (2007). *Lund University Macroeconomic and Demographic Database (LU-MADD)*. Lund, Universidad de Lund, Escuela de Economía y Gestión, Departamento de Historia Económica. Disponible en: <www.ehl.lu.se/database/LU-MADD>
- MAGNUSSON, Lars (2002). *An Economic History of Sweden*. Londres, Routledge.
- MEIDNER, Rudolf (1994) "¿Por qué ha fracasado el modelo sueco?" *Debats*, nº 49, pp. 63-71.
- MOENE, Karl Ove; WALLERSTEIN, Michael (1995). "Solidaristic Wage Bargaining". *The Nordic Journal of Political Economy (NOPEC)*, nº 22, pp. 79-94.
- OCDE (2007). *Labour productivity database*. París, OCDE. Disponible en: <www.oecd.org>
- OLSSON, Sven E. (1993). *Social Policy and Welfare State in Sweden*. Lund, Arkiv. 385 pp.
- PONTUSSON, Jonas; KURUVILLA, Sarosh (1992). "Swedish Wage-Earner Funds: An Experiment in Economic Democracy". *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 45, nº 4, jul, 1992, pp. 779-791.
- RAMASWAMY, Ramana (1994). "The Swedish Labor Model in Crisis". *Finance & Development*, vol. 31, nº 2, jun 1994, pp. 36-39.
- SIANESI, Barbara (2001). *An Evaluation of the Active Labour Market Programmes in Sweden*. Uppsala, Office of Labour Market Policy Evaluation (IFAU), Working Paper 2001: 5. 98 pp.
- SILVERMAN, Bertram (1998). "The Rise and Fall of the Swedish Model: Interview with Rudolf Meidner". *Challenge*, vol. 41, nº 1, ene/feb 1998, pp. 69-90.
- STATISTIKA CENTRALBYRÅN (2007). *Statistical database*. Estocolmo, Statistika Centralbyrå. Disponible en: <www.scb.se>
- TILTON, Timothy Alan (1991). *The Political Theory of Swedish Social Democracy: Through the Welfare State to Socialism*. Oxford, Clarendon Press. 298 pp.
- VYLDER, Stefan de (1996). "The Rise and Fall of the Swedish Model". *UNDP Occasional Papers*, nº 26. Disponible en: <<http://hdr.undp.org>>
- WHYMAN, Philip (2006). "Post-Keynesianism, Socialisation of Investment and Swedish Wage-Earner Funds". *Cambridge Journal of Economics*, nº 30, pp. 49-68.
- WHYMAN, Philip (2004). "An Analysis of Wage-Earner Funds in Sweden: Distinguishing Myth from Reality". *Economic and Industrial Democracy*, vol. 25 (3), pp. 411-445.