BAJAR SALARIOS NO ES BUENO

Vicenç Navarro

Catedrático de Políticas Públicas. Universidad Pompeu Fabra, y

Profesor de Public Policy. The Johns Hopkins University

1 de noviembre de 2013

La revista *Social Europe Journal* acaba de publicar un artículo, "How Quarterly Capitalism Stifles Investment And Wages", escrito por George Tyler, que muestra la falsedad de los argumentos utilizados por los economistas liberales que acentúan la necesidad de bajar los salarios como la mejor manera de salir de la crisis actual, mediante el aumento de la productividad y de la competitividad, incrementando las exportaciones. El autor presenta evidencia del error de este supuesto.

Para ello compara los salarios por hora de los trabajadores en EEUU con los salarios por hora de los trabajadores de los países nórdicos de Europa, los cuales son mucho más elevados que los primeros. En realidad, los trabajadores del norte de Europa reciben por hora diez dólares más que los estadounidenses, lo cual es una cifra más que respetable. Y a pesar de ello, la productividad es mucho mayor en los países nórdicos que en EEUU.

George Tyler muestra las causas de este diferencial. Una de ellas es que las empresas nórdicas invierten mucho más que las estadounidenses. Y lo mismo ocurre en cuanto a investigación y desarrollo (I+D). Las nórdicas invierten más que las estadounidenses en dicha actividad.

Otra causa del diferencial de productividad es el mayor nivel educativo de la ciudadanía (resultado de tener mejores escuelas públicas en los países nórdicos) y, dato también importante, estos países tienen mayor inversión de las empresas en el propio trabajador y mejores relaciones laborales dentro de la empresa. La participación del trabajador (individual y colectivamente) en la gestión de las empresas es mucho mayor en las empresas nórdicas que en las estadounidenses, donde tal participación es casi nula. Previsiblemente, el trabajador se siente más cómodo e identificado

con la empresa en los primeros que en EEUU. La estabilidad laboral en las empresas estadounidenses es mucho menor.

Añádase a ello que el empresariado estadounidense controla no solo los salarios, sino también el nivel de beneficios sanitarios que el trabajador y su familia tienen, con lo cual, cuando el primero despide al segundo, este pierde la cobertura sanitaria de él y/o ella y de su familia. Este es el mayor sistema de control que el empresariado de EEUU tiene sobre sus empleados. El impacto disciplinario de esta medida es enorme y explica que EEUU sea el país de la OCDE que tiene menos días perdidos como resultado de huelgas y paros laborales. Tal situación no ocurre en los países nórdicos, donde los servicios sanitarios son públicos, en lugar de privados.

Otra causa de que la productividad sea mayor en los países nórdicos que en EEUU es la actitud del mundo empresarial, muy fijada en conseguir el máximo nivel de beneficios en un tiempo corto. Esta orientación "cortoplacista" contrasta con una visión más a largo plazo del empresariado nórdico. Tyler muestra como la orientación de conseguir beneficios empresariales lo más pronto posible se consigue con una baja inversión, con unos salarios bajos, y con insatisfacción laboral, que el empresario intenta contener con las medidas disciplinarias citadas anteriormente. Este es el tipo de comportamiento empresarial más común también en España, que

explica que España sea también un país, como EEUU, que tiene menor productividad horaria que los países nórdicos.

Es un síntoma del enorme poder del mundo empresarial en los medios de comunicación así como en las instituciones políticas, que todo el enfoque en aumentar la productividad haya sido en España el de bajar los salarios. Y mientras, los beneficios empresariales se están disparando en España, mientras que la economía y productividad en el país continúan estancadas. Esta es la consecuencia de lo que solía llamarse poder de clase, que ahora no se denomina así por considerarse "anticuado".