

# EL TRIANGLE

## **ABAIXAR SALARIS NO ÉS BO**

**Vicenç Navarro**

Catedràtic de Polítiques Públiques. Universitat Pompeu Fabra, i

Professor de Public Policy. The Johns Hopkins University

11 de novembre de 2013

La revista *Social Europe Journal* acaba de publicar un article, "How Quarterly Capitalism Stifles Investment And Wages", escrit per George Tyler, que mostra la falsedat dels arguments utilitzats pels economistes liberals que accentuen la necessitat d'abaixar els salaris com la millor manera de sortir de la crisi actual, mitjançant l'augment de la productivitat i de la competitivitat, incrementant les exportacions. L'autor presenta evidència de l'error d'aquest supòsit.

Per a això compara els salaris per hora dels treballadors als EUA amb els salaris per hora dels treballadors dels països nòrdics d'Europa, els quals són molt més elevats que els primers. En realitat, els treballadors del nord d'Europa reben per hora deu dòlars més que els nord-americans, la qual cosa és una xifra més que respectable. I

malgrat això, la productivitat és molt major als països nòrdics que als EUA.

George Tyler mostra les causes d'aquest diferencial. Una d'elles és que les empreses nòrdiques inverteixen molt més que les nord-americanes. I el mateix succeeix pel que fa a recerca i desenvolupament (R+D). Les nòrdiques inverteixen més que les nord-americanes en aquesta activitat.

Una altra causa del diferencial de productivitat és el major nivell educatiu de la ciutadania (resultat de tenir millors escoles públiques als països nòrdics) i, dada també important, aquests països tenen major inversió de les empreses en el propi treballador i millors relacions laborals dins l'empresa. La participació del treballador (individualment i col·lectiva) en la gestió de les empreses és molt major a les empreses nòrdiques que a les nord-americanes, a on aquesta participació és gairebé nul·la. Previsiblement, el treballador es sent més còmode i identificat amb l'empresa en els primers que als EUA. L'estabilitat laboral a les empreses nord-americanes és molt menor.

A això s'ha d'afegir que l'empresariat nord-americà controla no només els salaris, sinó també el nivell de beneficis sanitaris que el treballador i la seva família tenen, amb la qual cosa, quan el primer

acomida el segon, aquest perd la cobertura sanitària d'ell i/o ella i de la seva família. Aquest és el major sistema de control que l'empresariat d'EUA té sobre els seus empleats. L'impacte disciplinari d'aquesta mesura és enorme i explica que els EUA siguin el país de l'OCDE que té menys dies perduts com a resultat de vagues i aturades laborals. Aquesta situació no ocorre als països nòrdics, a on els serveis sanitaris són públics, en lloc de privats.

Una altra causa que la productivitat sigui major als països nòrdics que als EUA és l'actitud del món empresarial, molt fixada a aconseguir el màxim nivell de beneficis en un temps curt. Aquesta orientació "a curt termini" contrasta amb una visió més a llarg termini de l'empresariat nòrdic. Tyler mostra com l'orientació d'assolir beneficis empresarials al més aviat possible s'aconsegueix amb una baixa inversió, amb uns salaris baixos, i amb insatisfacció laboral, que l'empresari intenta contenir amb les mesures disciplinàries citades anteriorment. Aquest és el tipus de comportament empresarial més comú també a Espanya, que explica que Espanya sigui també un país, com els EUA, que té menor productivitat horària que els països nòrdics.

És un símptoma de l'enorme poder del món empresarial als mitjans de comunicació així com a les institucions polítiques, que tot l'enfocament a augmentar la productivitat hagi estat a Espanya el

d'abaixar els salaris. I mentre, els beneficis empresarials s'estan disparant a Espanya, mentre que l'economia i productivitat al país continuen estancades. Aquesta és la conseqüència del que solia anomenar-se poder de classe, que ara no es denomina així per considerar-se "antiquat".