

Los límites del socialismo reformista: el caso de Suecia

Una aproximación crítica al Modelo Rehn-Meidner desde una perspectiva histórica (1932-1983)

Autor: Mario del Rosal Crespo

Director: Xabier Arrizabalo Montoro

Programa de Doctorado en Economía Internacional y Desarrollo

Departamento de Economía Aplicada I

Universidad Complutense de Madrid

ÍNDICE

1. Ámbito, objeto e hipótesis del trabajo	3
1.1. Ámbito: Suecia, 1932-1983	3
1.2. Objeto: Modelo Rehn-Meidner	5
1.3. Perspectiva e hipótesis	5
2. Marco teórico: capitalismo y socialismo reformista	7
2.1. Contradicciones del capitalismo	7
2.2. Soluciones reformistas a las contradicciones del capitalismo	8
2.3. Estrategias reformistas a escala empresarial	10
2.4. Estrategias reformistas a escala nacional: el Estado del bienestar	12
3. Marco empírico: historia económica, política y social de Suecia	12
3.1. Primera etapa: Revolución Industrial (1850-1913)	13
3.1.1. Economía: una tardía pero rápida revolución industrial	13
3.1.2. Política: parlamentarismo y nacimiento de la socialdemocracia	18
3.1.3. Movimiento obrero: huelgas y primeros sindicatos	20
3.2. Segunda etapa: guerras y entreguerras (1914-1949)	24
3.2.1. Economía: crisis de los veinte y “milagro” de los treinta	24
3.2.2. Política: escisiones socialistas, sufragio universal, <i>folkhem</i> y <i>funktionssocialism</i>	25
3.2.3. Movimiento obrero: los Acuerdos de Saltsjöbaden	30
3.3. Tercera etapa: la edad de oro del capitalismo socialdemócrata y su caída (1950-1983)	34
3.3.1. Economía: crecimiento y estabilidad de los 50-60 y crisis de los 70	34
3.3.2. Política: “apogeo” de la socialdemocracia y Modelo Rehn-Meidner	37
3.3.3. Movimiento obrero: sindicalismo pacífico	41
4. Caracterización general del Modelo Sueco	42
4.1. ¿Existe el Modelo Sueco?	42
4.2. Concepto general del Modelo Sueco	43
4.3. Objetivos y condiciones del Modelo Sueco	44
4.4. Interpretaciones del Modelo Sueco	45
4.5. Elementos del Modelo Sueco	47
5. El Modelo Rehn-Meidner	47
5.1. Concepto, objetivos y elementos del Modelo Rehn-Meidner	47
5.1.1. El fin: la eficiencia económica	47
5.1.2. Los medios: el pleno empleo y el control de la inflación	48
5.1.3. Elementos del Modelo Rehn-Meidner: modelo <i>restringido</i> y <i>ampliado</i>	49
5.2. La negociación colectiva centralizada	49
5.2.1. Concepto y orígenes	49
5.2.2. Condiciones para la negociación colectiva centralizada	50
5.2.3. Funcionamiento de la negociación colectiva centralizada	51
5.2.4. El fin de la negociación colectiva centralizada	52
5.3. La política salarial solidaria	53
5.3.1. Concepto y objetivos de la política salarial solidaria	53
5.3.2. Funcionamiento de la política salarial solidaria	56
5.3.3. Condiciones para la aplicación de la política salarial solidaria	57
5.3.4. Efectos de la política salarial solidaria sobre la economía	62
5.3.5. El fin de la política salarial solidaria	75
5.4. Políticas activas (y pasivas) de empleo	77
5.4.1. Concepto y orígenes	77
5.4.2. Políticas activas de empleo	78
5.4.3. Políticas pasivas de empleo	83
5.5. Los fondos salariales de inversión	85
5.5.1. El proyecto inicial: los fondos de inversión de los asalariados	86
5.5.2. La aplicación real: los fondos salariales de inversión	94
5.5.3. ¿Hay un futuro para los fondos salariales de inversión?	101
6. Conclusiones	103
Anexo estadístico	108
Gráficas	108
Tablas	119
Bibliografía	121

1. ÁMBITO, OBJETO E HIPÓTESIS DEL TRABAJO

El trabajo que nos ocupa responde a una idea básica tan sencilla en su planteamiento como extraordinariamente compleja en su resolución: ¿es factible la sustitución del sistema económico capitalista por el socialismo a través de la vía democrática reformista?

Para tratar de responder a esta pregunta, existen dos *planteamientos* y dos *perspectivas* posibles. El primer planteamiento es el teórico, mediante el cual se podría afrontar el problema a priori sobre la base de la literatura disponible al respecto. El segundo es el empírico, a través del cual se establecería un caso de estudio concreto para su análisis a posteriori, con el objetivo de determinar sus objetivos, su desarrollo y su alcance. En cuanto a las perspectivas, existen dos, tan diferenciadas en el ámbito académico como interrelacionadas en la realidad: la perspectiva política y la económica. Aunque la metodología académica actual tiende a separarlas con el objetivo de clarificar y simplificar sus respectivos enfoques, realmente son inseparables para la correcta y completa comprensión de cualquier fenómeno de índole social, razón por la cual nosotros no ignoraremos ni aislaremos ninguna de las dos, aunque bien es cierto que, dada la naturaleza de este trabajo, daremos prioridad a la perspectiva económica.

A partir de los dos planteamientos y las dos perspectivas comentados, el presente texto se centrará en el *planteamiento empírico desde la doble perspectiva económica y política*.

Para llevar a cabo el análisis propuesto, hemos elegido un caso de estudio muy concreto geográficamente y temporalmente: el de Suecia a lo largo del período 1932-1983.

1.1. Ámbito: Suecia, 1932-1983

Suecia es un Estado occidental, democrático y genuinamente capitalista hacia el que, durante muchos años, europeos y norteamericanos han mirado con notable admiración, no poca curiosidad y un cierto recelo. La razón no ha sido únicamente su extraordinario, armonioso y equitativo desarrollo económico durante gran parte del siglo XX, sino, sobre todo, que haya sido uno de los países del mundo en el que el proyecto político y económico de la socialdemocracia ha llegado más lejos. Y lo ha hecho mediante la construcción de un Estado del bienestar tan avanzado que ha sido considerado como un modelo a seguir, lo que ha dado en llamarse el *Modelo Sueco*.

Este modelo 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, ya que no constituye un objetivo de este estudio aclarar las razones por las que dicho modelo está siendo desmantelado en Suecia (si es que lo está siendo), ni porqué ha perdido la hegemonía política en este país (si la ha perdido), ni tampoco cuál será el futuro de esta opción política y económica. El objetivo es tratar de dar las pautas básicas necesarias para comprender en qué ha consistido ya que, como afirma Lundberg (1985: 23), por paradójico que parezca, la literatura disponible suele explicar con mucha más soltura la hipotética caída del Modelo Sueco que sus características definitorias.

Para ello, hemos acotado temporalmente el objeto de estudio a la etapa que va de 1932 a 1983, un periodo en el que 45 años de gobiernos socialdemócratas han logrado hitos notablemente avanzados en su proyecto económico y social (ver gráfica 26). Los más importantes son los siguientes:

- 1932 fue el año en el que el Partido Socialdemócrata¹ accedió al gobierno de Suecia de la mano de Per Albin Hansson, que ocupó el cargo de Primer Ministro durante 14 años a lo largo de los cuales, en colaboración con su ministro de economía Ernst Wigforss, implantó el núcleo político y económico básico del Modelo Sueco. Durante esta etapa se firmaron los *Acuerdos de Saltsjöbaden*, un compendio de pactos entre trabajadores y empresas que estableció un marco de relaciones laborales pacíficas durante todo ese tiempo.
- De 1946 a 1969 gobernó interrumpidamente como Primer Ministro el socialdemócrata Tage Erlander, el mandatario más duradero de una democracia occidental hasta hoy. A lo largo del tiempo que duró su gestión, además de fundarse los cimientos del proyecto del SAP en el terreno laboral sobre la base del llamado *Modelo Rehn-Meidner* –como luego veremos, objetivo principal de análisis de este trabajo–, Suecia disfrutó del periodo de crecimiento económico más rápido y estable de toda su historia, gracias al cual logró situarse a la cabeza de los países más desarrollados del mundo.
- De 1969 a 1976 gobernó el país Olof Palme, uno de los máximos referentes de la socialdemocracia europea moderna. Durante este periodo se hizo evidente el efecto de la crisis internacional en el país y, por otra parte, se pergeñó uno de los proyectos más ambiciosos en la búsqueda de la democracia económica: los *fondos salariales de inversión*. En 1976, la socialdemocracia perdió el gobierno por primera vez en 44 años a favor de una

¹ En este texto, nos referiremos al Partido Socialdemócrata de Suecia (*Socialdemokratiska Arbetarepartí*) de tres formas sinónimas: por su nombre en castellano, por sus siglas en sueco (SAP) o por su denominación popular, los *socialdemokraterna*.

coalición de conservadores y liberales cuyas continuas dificultades acabaron en la reelección de Palme en 1982.

Nuestro análisis concluye en 1983 por una razón fundamental: es el año en el que el Modelo Rehn-Meidner queda oficiosamente abolido a causa de la retirada unilateral del capital de la negociación colectiva centralizada (ver epígrafe 5.2.4).

1.2. Objeto: Modelo Rehn-Meidner

Como veremos en el epígrafe 4, 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* (Magnusson, 2002: 232). *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.

Por lo tanto, este trabajo *excluye de sus objetivos de análisis la política fiscal, monetaria, comercial y cambiaria del Modelo Sueco* para centrarse únicamente en la política de empleo y en los aspectos de la política de oferta que incumben al mercado laboral.

1.3. Perspectiva e hipótesis

Como indica su título, este trabajo tratará de determinar cuáles han sido los *límites del socialismo reformista en Suecia*. Esto significa que intentaremos averiguar hasta qué punto las políticas estudiadas han pretendido o logrado hacer avanzar el capitalismo hacia el socialismo, en qué aspectos han incidido y en cuáles no, de qué manera lo han hecho y, finalmente, con qué resultados.

Para estudiar el Modelo Sueco en general, existen, a nuestro juicio, *tres perspectivas básicas posibles*:

(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, las *hipótesis de trabajo* que trataremos de contrastar son las siguientes:

(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*.

(5) 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.

2. MARCO TEÓRICO: CAPITALISMO Y SOCIALISMO REFORMISTA

2.1. Contradicciones del capitalismo

El capitalismo, como estadio evolutivo de la historia humana, se presenta como una estructura social, económica y política caracterizada por el enfrentamiento dialéctico entre dos agentes: el trabajo y el capital². La naturaleza de este sistema presenta, a nuestro juicio, dos *fundamentos* básicos, cada uno de los cuales conduce a dos *contradicciones* intrínsecas:

(1) Propiedad privada de los medios de producción. Su existencia, garantizada por un complejo sistema jurídico y cultural, se contrapone a la paulatina socialización de la producción. Esta situación conduce a dos contradicciones que dan como resultado común la *alienación*:

(1.1) La *exacción de la plusvalía* creada por el trabajo por parte del capital. Los trabajadores no participan del fruto de su trabajo, que es requisado por los capitalistas en forma de plusvalía.

(1.2) La imposibilidad de participación en la gestión de las unidades de producción por parte de los trabajadores. El capital tiene el *monopolio de la capacidad de decisión* en el ámbito de la producción y la distribución.

² Según Gustafsson (1995: 13), el capitalismo es “A drama or game between two main agents, labour and capital, and their respective allies”.

(2) Actividad económica guiada por criterios individuales de mercado sin planificación ni coordinación general entre los distintos agentes. De nuevo, esto se contrapone con la socialización de la producción y el trabajo. Conduce, a su vez, a dos contradicciones:

(2.1) *Descoordinación en la producción y la distribución*, lo que origina crisis, inestabilidad y desequilibrios a escala nacional e internacional.

(2.2) *Contradicción entre necesidades sociales y producción mercantil*. Los resultados más evidentes de esta contradicción son la pobreza y la desigualdad, las llamadas externalidades negativas (explotación excesiva de los recursos naturales y destrucción del medio) y el consumo irresponsable.

Los efectos negativos del capitalismo y sus contradicciones se pueden *paliar* mediante políticas diversas de intervención estatal, como el keynesianismo, o se pueden tratar de *superar definitivamente*. Para ello, es preciso eliminar las dos contradicciones principales, para lo cual sería imprescindible convertir la propiedad privada de los medios de producción en propiedad colectiva y sustituir el sistema de mercado por algún tipo de planificación económica capaz de ajustar la producción a las necesidades sociales. Esto es: el socialismo.

Para lograr esto en un marco de democracia liberal existen dos caminos posibles: el *reformista* y el *revolucionario*. El primero afirma que es factible el acceso al poder por la vía democrática que ofrece el sistema para, una vez en el gobierno, promover paulatinamente las medidas necesarias para implantar el socialismo. Es la opción que define al movimiento político socialdemócrata clásico, deudor de las teorías revisionistas del marxismo y, desde luego, base del Modelo Sueco. El segundo camino, por el contrario, niega esta posibilidad, argumentando que la única opción real de acabar con el capitalismo es mediante el acceso al poder a través de mecanismos externos al sistema político democrático liberal, dado que éste está diseñado específicamente para el mantenimiento del capitalismo y, como consecuencia, no es posible su eliminación bajo las normas establecidas en su seno.

A continuación vamos a analizar muy superficialmente las soluciones paliativas propuestas por el socialismo reformista.

2.2. Soluciones reformistas a las contradicciones del capitalismo

El desarrollo del capitalismo origina la aparición de una serie de elementos que dificultan la transición revolucionaria hacia el socialismo y que, por ello, constituyen la razón principal para la aplicación de la vía reformista. Dichos elementos se resumen en dos justificaciones, una política y otra económica:

– *Justificación política*. A mayor fortalecimiento y normalización de los sindicatos y los partidos socialistas dentro del sistema democrático representativo, mayor institucionalización

del conflicto y, por lo tanto, menor necesidad y sentido de la lucha directa. Con ello, se reducen las posibilidades de cambio revolucionario y, complementariamente, aumentan las de cambio reformista desde las propias instituciones (Korpi, 1978).

– *Justificación económica.* A mayor crecimiento económico, mayores posibilidades de reparto beneficioso para ambas partes sin cambios sustanciales en sus posiciones relativas. Es decir: el crecimiento económico elevado es condición *sine qua non* para que el reformismo obtenga cada vez mayores concesiones del capital, que, al mismo tiempo, lo hace con la seguridad de que ese mismo crecimiento salvaguarda el sistema capitalista del peligro de ser verdaderamente cuestionado, dado que no se mueve en términos relativos. Esto significa que, en lugar de un juego de suma cero, se pasa a un juego de suma positiva, lo que permite beneficios para ambas partes en las condiciones descritas (Gustafsson, 1994; Korpi, 1978).

La idea del reformismo surge a partir de estas dos justificaciones y del progresivo alejamiento del horizonte de sustitución del capitalismo por el socialismo. Estos problemas ya fueron comentados por Marx y Engels, que reconocían las fuerzas contrarias a este proceso. En todo caso, el movimiento reformista, que más tarde daría lugar a la socialdemocracia, surgió con los postulados de Eduard Bernstein, quien recordaba que el continuo incremento de las condiciones de vida de la clase obrera ponía necesariamente en duda algunos de los fundamentos del pensamiento marxista original. Como resultado de este fenómeno, la caída del capitalismo no podía ya producirse por la vía revolucionaria, sino mediante un proceso gradual y prolongado en el tiempo en el que los sindicatos tendrían un papel crucial (Korpi, 1978).

A las dos justificaciones planteadas, hay que unir tres cuestiones más que ponen en duda la posibilidad de la vía revolucionaria:

- En primer lugar, ¿hasta qué punto la clase trabajadora tiene posibilidades *objetivas* de acabar con el capitalismo? Las limitaciones materiales y organizativas para lograrlo son enormes, como la historia ha demostrado.
- En segundo lugar, ¿hasta qué punto la clase trabajadora tiene posibilidades *subjetivas* de acabar con el capitalismo? O, dicho de otra forma, ¿la clase trabajadora asume realmente su capacidad real de cambiar el sistema económico o se limita a aspirar a un objetivo lejano y poco definido con la verdadera intención de ir cambiando poco a poco las cosas sin una dirección demasiado definida?
- Y, en tercer lugar, ¿hasta qué punto las organizaciones sindicales y políticas creadas por la clase trabajadora para enfrentarse con el capital en su lucha por acabar con el capitalismo se han transformado en instrumentos para la institucionalización del conflicto laboral y, por

ende, en obstáculos para lograr el último objetivo pretendido? Es decir, ¿existe la paradoja de que cuanto más fuertes son los sindicatos y partidos políticos de tendencia socialista, menos posibilidades hay de cambio revolucionario real?

El proyecto reformista plantea diversas medidas para aproximarse al socialismo que dividiremos en dos tipos según su ámbito de acción³:

(1) *Estrategias a escala empresarial*. Autogestión, gestión participativa, accionariado obrero y fondos de inversión de los asalariados.

(2) *Estrategias a escala nacional*. Estado del bienestar: pleno empleo y servicios sociales públicos.

2.3. Estrategias reformistas a escala empresarial

En este epígrafe vamos a analizar brevemente las estrategias planteadas por el socialismo reformista a escala empresarial considerando, sobre todo, su capacidad para solucionar las contradicciones comentadas más arriba (ver esquema de páginas 7 y 8 y compararlo con la tabla siguiente).

Estrategias/Contradicciones	1.1	1.2	2.1	2.2
Autogestión	SÍ	SÍ	NO	NO
Gestión participativa	NO	SÍ	NO	NO
Accionariado obrero y fondos de asalariados	SÍ	NO	NO	NO

(1) *Autogestión o cooperativismo*.

Consiste en la participación de los trabajadores en los beneficios y en la gestión a través de la propiedad de todas las acciones de la empresa en la que trabajan. Esta estrategia solucionaría las dos primeras contradicciones (exacción de la plusvalía y monopolio capitalista de la gestión), pero no la tercera ni la cuarta (descoordinación de producción y distribución y contradicción entre necesidades sociales y producción), ya que, aunque la propiedad de los medios de producción pase de manos de los capitalistas a manos de los trabajadores, la empresa sigue estando sometida a la ley del mercado y no a las necesidades sociales, lo que la obliga a seguir pautas de competitividad del mismo modo que en una sociedad capitalista.

(2) *Accionariado obrero*.

Esta estrategia se da cuando la propiedad de la que hablábamos en el punto anterior no es de la totalidad de las acciones de la empresa, sino de una parte de la misma. Solucionaría la

³ Las estrategias que pasamos a exponer están basadas, principalmente, en Gill (1996: 233-256), aunque no así la clasificación que proponemos.

primera contradicción, pero ninguna de las otras tres. En realidad, suele tratarse de porcentajes minoritarios del capital o de operaciones de rescate de empresas con dificultades de supervivencia.

(3) *Gestión participativa.*

Se trata de estrategias empresariales de organización del trabajo en las que los empleados participan de alguna manera en la gestión de la empresa, sin que ello otorgue derecho alguno sobre los beneficios o la propiedad de la sociedad. Es decir, los trabajadores participan en la toma de decisiones, pero no en los resultados de estas decisiones. Solucionaría la segunda contradicción, pero no cuestiona ninguna de las otras tres.

Se trata de una estrategia por la cual la empresa trata de superar las dificultades que plantea el movimiento sindical mediante una aparente asociación de objetivos y tareas de trabajo y capital. Los trabajadores, tradicionalmente limitados a la ejecución en su concepción *taylorista*, acceden a la función de planificación y decisión. Sin embargo, este acceso está necesariamente limitado por el objetivo último del capital, que no es sino su propia fructificación a costa del producto del trabajo mediante la exacción de la plusvalía. Así pues, aunque la fuerza de trabajo es dotada de nuevas tareas y responsabilidades que le permite desarrollar más su potencial humano, su creatividad y su ilusión, lo cierto es que el resultado de todo ello no revierte en los empleados, sino en los capitalistas. De este modo, el capital logra que los trabajadores se comprometan no con sus objetivos de clase como asalariados, sino con los de la empresa, puesto que, a fin de cuentas, sus resultados dependen también de las decisiones que ellos han tomado.

(4) *Fondos de inversión de los asalariados.*

Consiste en la participación de los trabajadores en la propiedad del capital de diversas empresas con las que no tienen relación laboral por medio de la suscripción en fondos de inversión que invierten en acciones de dichas empresas. Pueden funcionar de forma individual, cuando cada trabajador adquiere acciones de otras empresas a partir de sus propios ahorros, o de forma colectiva, cuando son los sindicatos los que compran las acciones a partir de las cotizaciones de sus afiliados (ejemplo: la DGB alemana⁴). Y, de igual modo, se puede tratar de una estrategia de ámbito nacional, por la cual dichos fondos se apliquen a todas las empresas e industrias del país, o bien de ámbito parcial, en cuyo caso estaríamos hablando de

⁴ La DGB (*Deutsche Gewerkschaftsbund*) es la Confederación Alemana de Sindicatos, una de las agrupaciones sindicales más importantes de Europa.

aplicarlo a escala empresarial o sectorial. En cualquier caso, solucionaría la primera contradicción, pero ninguna de las otras tres, ya que los fondos actuarían con criterios de rentabilidad y servirían, en última instancia, para proporcionar más capital susceptible de inversión a las empresas (Gill, 1996: 251).

2.4. Estrategias reformistas a escala nacional: el Estado del bienestar

Se trata de la búsqueda de un sistema capitalista concertado entre empresarios y trabajadores, de manera que se logre el crecimiento económico en paralelo al desarrollo social. Se ha planteado como una suerte de “tercera vía” entre el liberalismo económico y la planificación e, incluso, ha sido definido con el erróneo término de “economía mixta”, si bien queda claro que sus fundamentos, cimentados en las teorías compendiadas por Keynes, se basan en la economía de mercado y en sus postulados teóricos.

El objetivo principal del Estado del bienestar es la *liberación* del ser humano, es decir, el logro tanto de la libertad negativa como de la positiva. La primera exige la posibilidad de pensar, opinar, reunirse o actuar en relación a las cuestiones que afectan a la esfera pública de la vida sin restricciones, impedimentos o prohibiciones, así como la posibilidad de conducirnos en la intimidad como nos plazca, siempre y cuando no dificultemos o neguemos el mismo derecho a quienes viven a nuestro alrededor. La libertad positiva, por su parte, supone la capacidad real de satisfacer nuestras necesidades materiales de manera que podamos desarrollar nuestro potencial como seres humanos sin obstáculos de carácter económico, siempre dentro de las posibilidades que la técnica y las relaciones sociales ofrezcan para ello (Held, 1996: 120). Así, el proyecto reformista materializado en el Estado del bienestar pretende dotar al individuo de estas capacidades, aunque para ello no cuestiona el orden económico capitalista dominante, sino que se limita a tratar de limar sus asperezas con la intención de reorientar en lo posible sus objetivos hacia el logro de estas libertades.

En este trabajo, trataremos de profundizar en las soluciones a escala empresarial y a escala nacional que conforman el *Modelo Rehn-Meidner*.

3. MARCO EMPÍRICO: HISTORIA ECONÓMICA, POLÍTICA Y SOCIAL DE SUECIA

Antes de embarcarnos en el estudio del Modelo Rehn-Meidner, la particular idiosincrasia de Suecia y la poca atención que se le ha prestado en el corpus académico en lengua castellana recomiendan que demos un repaso a vista de pájaro de su historia económica, social y política con el objetivo de situar adecuadamente el objeto de estudio que vamos a analizar. Sin embargo, este repaso sería incomprensible si lo limitáramos al marco temporal que nos habíamos propuesto en el epígrafe introductorio (1932-1983), ya que estaríamos situándolo en

un limbo “ahistórico” sin cimientos y, con ello, anularíamos totalmente su utilidad real para la comprensión de los fenómenos que pretendemos estudiar. Para evitarlo, comenzaremos el repaso en los inicios de la industrialización sueca, allá por el ecuador del siglo XIX, y lo daremos por concluido en 1983.

Tanto la relativa escasez de estudios disponibles sobre la economía y la historia de Suecia como la amplitud temporal que esta circunstancia exige, nos obligan a extendernos en ese epígrafe más allá de lo que podría considerarse habitual en estos casos. No obstante, la naturaleza de este trabajo y, sobre todo, las hipótesis que tratamos de cotejar hacen *imprescindible* un análisis mínimo de cierta dimensión y profundidad.

3.1. Primera etapa: Revolución Industrial (1850-1913)

3.1.1. Economía: una tardía pero rápida revolución industrial

Se suele considerar, convencionalmente, que Suecia accedió al proceso conocido como primera revolución industrial a mediados del siglo XIX y lo asumió de forma definitiva en la década de 1870, aproximadamente al mismo tiempo que otros países de industrialización tardía, como Dinamarca, Países Bajos, España, Rusia o Portugal (Pipitone, 1994).

A pesar de ello, el ritmo de crecimiento del que gozó el país desde 1850 hasta la Primera Guerra Mundial (ver gráficas 1 y 2) fue de los más elevados de la Europa occidental (Högfeldt, 2001: 8), con una tasa media anual de incremento del PIB del 2,59% (ver tabla 1).

No obstante, estas cifras de crecimiento elevado se ven acompañadas por una marcada volatilidad originada por las continuas crisis económicas (depresiones de 1867-68, 1876-78, 1885-87 y 1907-9⁵), que se intercalan con periodos de rápida recuperación en una época de gran inestabilidad, como suele ser habitual en los primeros compases del ciclo capitalista de la historia económica de cualquier país. De hecho, si calculamos la desviación típica de las tasas de variación del PIB durante este período y las comparamos con las otras dos etapas que estudiaremos a lo largo del texto (ver tabla 1), vemos que sólo es superada por el período especialmente convulso de las dos guerras mundiales y los años de entreguerras.

En cualquier caso, a la vista del evidente éxito del arranque del proceso de acumulación capitalista en Suecia, la pregunta surge inmediatamente: ¿cuáles fueron los elementos intrínsecos y extrínsecos que la hicieron alcanzar el estatus de país desarrollado en tan poco tiempo? Básicamente, podemos enumerar los siguientes (Magnusson, 2002: 108-117; Pipitone, 1994):

⁵ Para más detalles acerca de los ciclos económicos de negocio en la historia de Suecia: Edvinsson, 2005: 277.

(1) *Contexto internacional y apertura económica.* El enorme incremento en la demanda de bienes de equipo producido por la revolución industrial en Europa y, en especial, en el Reino Unido, tiró con gran fuerza de las principales producciones suecas, la madera y el hierro, haciendo que el país incrementara a ritmos notables no sólo las exportaciones, sino también las importaciones (ver gráfica 17), lo que derivó en una gran expansión del grado de apertura económica, que pasó del 20% a más del 45% (ver gráfica 21), aunque con una balanza de pagos generalmente negativa (ver gráfica 20). Ambas partidas formaron la parte del león de la demanda externa sobre la industria sueca hasta finales del siglo XIX. Esta circunstancia hizo que, en el caso de Suecia, fuera la industria de bienes de capital la que encendió la chispa de la revolución industrial, a diferencia de lo que ocurrió en el Reino Unido, donde fue el sector de bienes de consumo (textiles, sobre todo) el responsable de esto. Suecia disfrutaba de una competencia exterior limitada en sus productos y podía ofrecer precios más bajos que sus competidores directos gracias a su posición geográfica y también a sus características geológicas y climatológicas. Además, el Estado –muy prontamente centralizado y fortalecido gracias, entre otras cosas, a la instauración de la sólida dinastía de los Bernadotte y al temprano parlamentarismo– fomentó la creación de las infraestructuras de transporte necesarias para que esta ventaja fuera una realidad. Por otra parte, la subida de los precios internacionales de las materias primas durante la segunda mitad del XIX supuso un impulso extra para el desarrollo industrial del país (Magnusson, 2002: 110-111). Por el lado negativo, hay que decir que estas circunstancias hicieron que Suecia fuera un país muy dependiente del ciclo económico internacional ya desde la crisis de 1857-58 (Magnusson, 2002: 143), especialmente del de la Europa occidental, característica que se mantiene en la actualidad.

(2) *Expansión del mercado interno y evolución demográfica.* El crecimiento de la población (ver gráfica 20 y tabla 3) que acompañó a la revolución industrial no condujo a un exceso de población ni a una caída de los ingresos gracias a que la absorción de mano de obra no se produjo solamente en la industria, sino que fue muy notable también en el sector agrícola hasta el cambio de siglo (ver gráfica 14). Esto hizo que se produjera un aumento de la demanda interna que estimuló el crecimiento de la industria en mayor medida de lo que suele ser admitido (Magnusson, 2002: 113). Esta evolución indica dos cosas: en primer lugar, que no solamente no se dio un exceso de mano de obra, sino que pasó exactamente lo contrario durante gran parte del proceso de industrialización del país, especialmente, en los primeros momentos de dicho proceso, y, en segundo lugar, que el mercado interno no sólo creció en población, sino también en capacidad adquisitiva.

Sin embargo, hay que recordar que, de 1850 a 1930, Suecia fue un país de emigrantes. Como puede observarse en la gráfica 23, más de 1,4 millones de suecos abandonaron esta tierra para buscar horizontes más alentadores, sobre todo en dirección a los Estados Unidos⁶. Se puede afirmar que fue este fenómeno el que permitió que no se diera el exceso de mano de obra que podría haber ocurrido y que, como ya hemos comentado, tanto la industria como la agricultura pudieran absorber el crecimiento de la fuerza de trabajo. Esto habría permitido el crecimiento de los ingresos y, subsiguientemente, de la demanda interna que ya comentamos más arriba, por lo que, desde esta perspectiva, es considerado como un factor positivo para el crecimiento y el desarrollo del país. No obstante, varios autores se replantean esta idea (Magnusson, 2002: 113), argumentando que con la emigración masiva se perdió una cantidad importante de potenciales trabajadores (y consumidores) que podrían haber encontrado empleo en el creciente sector secundario o en la aún absorbente agricultura. Con ello, el mercado interno y la producción se desarrollaron menos de lo que podrían haberlo hecho, lo que supondría una limitación al crecimiento del país durante esta época.

(3) *Temprana protoindustria e industria descentralizada*. En Suecia existía una amplia e importante red de productores, tanto artesanos domésticos como protoindustriales⁷, que contribuyeron en gran medida a la rápida expansión de la fabricación mercantil, gracias a su aportación de ingresos y la creación de mercados. La creciente división del trabajo originada por la producción doméstica especializada creó nuevos mercados y redes comerciales, lo que estableció un marco idóneo para la implantación de la producción en masa tanto desde el punto de vista estructural como cultural (lo que fomentó la creación de instituciones como los bancos comerciales y de legislaciones de carácter liberal). Por otro lado, permitió la existencia de una fuerza de trabajo capacitada en las tareas de producción, hecho que facilitó enormemente el posterior desarrollo de la industria, a pesar del enorme trauma que supuso para los trabajadores la ruptura del tradicional sistema de producción doméstico de elaboración completa y la aceptación del mecanismo fabril por partes, así como de las obvias dificultades de adaptación en cuanto a las habilidades requeridas (Magnusson, 2002: 114).

⁶ Se cree que entre 1850 y 1910, más de un millón de suecos emigraron hacia los EE.UU. Recordemos que a mediados del s. XX había más suecos en Chicago que en Gotemburgo, segunda ciudad en importancia del país.

⁷ Al hablar de productores *protoindustriales* nos estamos refiriendo a aquellos artesanos que producen mercancías en su domicilio con destino a mercados situados fuera de su población, mientras que los productores domésticos son aquellos que comercian en su ámbito local (Magnusson, 2002: 32).

Una característica importante de la industrialización en Suecia fue su carácter descentralizado debido a la naturaleza de las actividades en proceso de modernización y su dependencia de materias primas (hierro y madera) dispersas por toda la geografía del país y especialmente abundantes en el tercio norte, el menos desarrollado (Korpi, 1978). Esto permitió, por un lado, que la fractura social a la que suele dar lugar un proceso de industrialización fuera menor, gracias a un éxodo rural menos traumático que en otros países. Y, por otra parte, permitió un desarrollo económico algo menos desequilibrado que el que podría haber tenido lugar en otras circunstancias.

(4) *Aportación de capital público y privado, nacional y extranjero.* Aparte de la acumulación de capital de las protoindustrias y las industrias nacientes, Suecia requería un sistema financiero adecuado para hacer despegar su economía, circunstancia que no se daba en este país a principios del siglo XIX. El grueso de la financiación para nuevos proyectos e inversiones se daba en las grandes casas comerciales de las ciudades más importantes, que se encargaban de proporcionar dinero para la fabricación de edificios y bienes de equipo, aunque sin fluidez ni especialización suficientes. No fue hasta la década de 1870 cuando empezó a desarrollarse un sistema bancario eficiente, gracias, entre otras cosas, a la eliminación de la regulación sobre tipos de interés, aunque el préstamo bancario no se constituyó en un sistema habitual de financiación industrial hasta comienzos del siglo XX (Högfeltd, 2001: 9).

Por otra parte, la aportación de capital público a través de créditos oficiales a ciertos sectores y, en gran medida, de capital extranjero captado por el Estado sueco para la construcción de infraestructuras (puertos, ferrocarril, canales fluviales y lacustres) también resultó un factor de gran importancia tanto en sus efectos directos como en los consiguientes eslabonamientos productivos y de consumo. La emisión de bonos públicos a cambio de capital francés o alemán (Högfeltd, 2001: 9) y la entrada de inversión germana o escocesa en industrias como la madera o la metalurgia (Magnusson, 2002: 116) fueron fundamentales para el desarrollo económico de esta etapa.

El resultado final de este proceso de capitalización de la economía fue que las grandes empresas fueron acaparando cada vez una mayor parte de la economía nacional⁸ a través del consabido proceso de concentración y centralización del capital gracias, en un principio, al

⁸ Tanto fue así que, mientras en 1872 las grandes corporaciones empleaban al 45% de la población activa, este porcentaje ya ascendía al 80% en 1912 (Korpi, 1978: 58).

apoyo que el capital bancario concedió al industrial y, posteriormente, a la constitución de grandes capitales financieros.

(5) *Política económica mercantilista-liberal*. Es a partir de 1860 cuando la política económica que perfilará la evolución del país hasta finales de siglo toma forma. Su diseño, ideado por el ministro de finanzas de la época, el barón Gripenstedt, y esbozado a medida de los grandes capitales de industriales y banqueros como los Wallenberg, se fundamenta en el típico liberalismo nacionalista de la época. Las líneas básicas son las siguientes:

- Eliminación de regulaciones que supongan un obstáculo para la libertad de comercio, de empresa y de explotación capitalista.
- Creación de un Estado centralista con suficiente capacidad burocrática y de gestión basada en un sistema impositivo moderno y eficaz, aunque con una intervención *relativamente limitada* en la economía basada en el ideario mercantilista-liberal. En realidad, su actividad se resume en dos grandes líneas: por un lado, fomento de la innovación y el desarrollo mediante la financiación de proyectos de iniciativa privada y, sobre todo, la creación de instituciones oficiales de formación e investigación, y, por otro lado, firme intervención financiera con cargo al presupuesto público en los casos graves de crisis empresarial o bancaria, relativamente frecuentes a lo largo de esta segunda mitad del siglo XIX, caracterizada por la formación de grandes conglomerados tipo *trust*, la cartelización y la oligopolización de la economía. En todo caso, en el cambio de siglo se puede hablar ya de un “capitalismo organizado” tal y como lo argumentara Hilferding, con un Estado poderoso y en crecimiento (Magnusson, 2002: 178).

(6) *Sistema educativo desarrollado*. La educación de la población ha sido uno de los principales objetivos de las fuerzas políticas desde principios del siglo XIX en Suecia, como lo demuestra el hecho de que se decretara la educación obligatoria en el país en una fecha tan temprana como 1842⁹. Los resultados no pudieron ser mejores, como se puede observar en la tabla 2. Esto hizo de la fuerza de trabajo sueca un elemento de primer orden en el desarrollo industrial del país (Lindbeck, 1997: 1283) y ayudó en gran medida a que la industria de la ingeniería y la mecánica, empujada por notables inventos e innovaciones de origen nacional,

⁹ A excepción de Prusia, el primer Estado en el que se implantó, allá por 1817, ningún otro país desarrollado ha implantado por ley la educación primaria obligatoria antes que Suecia. Algunos ejemplos: España, 1857; Japón, 1866; Inglaterra, 1880; Estados Unidos, 1918 (FYFE, 2005).

tuviera cada vez más peso tanto en la economía del país como en el ámbito internacional¹⁰ (Magnusson, 2002: 121-122)

(7) *Dotación de recursos naturales*. Hemos dejado intencionadamente en último lugar este factor de prosperidad económica de Suecia por una sencilla razón: aunque es cierto que el país se vio favorecido por unas enormes reservas naturales de hierro y madera, tal circunstancia no explica en gran medida su fulminante crecimiento económico (Pipitone, 1994). Sirve, en todo caso, para ayudar a comprender el tipo de industria y comercio que marcaron tal crecimiento, ya que no cabe duda de que el desarrollo de Suecia durante esta etapa histórica se debe, en gran parte, al éxito de su industria maderera y a su minería de hierro y acero.

Como ya hemos señalado, la industrialización de Suecia, aunque tardía, fue relativamente rápida, lo que hizo que el trasvase de mano de obra del sector primario al secundario y, poco tiempo después, al terciario se realizara a un ritmo acelerado. Las masas de trabajadores que se vieron obligados a dejar el trabajo en el campo tuvieron, obviamente, dos destinos: la industria y los servicios. Como muestra la gráfica 12, desde 1850 hasta 1913, la industria triplica con creces su importancia como destino laboral de la población activa desde casi el 8% hasta el 27%, mientras que las cifras correspondientes al sector servicios se mantienen alrededor del 20% hasta el cambio de siglo, momento en el que comienza una curva ascendente que, al estallar la Primera Guerra Mundial, se eleva hasta el 25%. Por otro lado, se observa que el porcentaje que supone la población activa dedicada al sector primario en relación a la total del país se reduce drásticamente desde casi el 75% hasta poco más del 40%. Sin embargo, como ya hemos comentado, la agricultura no pierde mano de obra en términos absolutos, sino que, ante el empuje de la industria, experimenta una pérdida de importancia en términos relativos (ver gráfica 14).

3.1.2. Política: parlamentarismo y nacimiento de la socialdemocracia

Tras la llegada al poder de la dinastía de los Bernadotte, Suecia comienza en el siglo XIX una época ininterrumpida de paz y neutralidad que le permitiría desarrollar su particular proceso de acumulación sin crisis políticas traumáticas. Además, a partir del segundo tercio del siglo, las instituciones experimentan paulatinas reformas tendentes a introducir el

¹⁰ Recordemos que las grandes compañías tecnológicas de Suecia tienen su origen en esta etapa de su historia y en la inteligencia de sus ingenieros e inventores. Los teléfonos (fijos) de Ericsson, los separadores lácteos de Alfa Laval, los equipos de minería de Atlas Copco o los rodamientos de SKF, por ejemplo, datan de esta época.

liberalismo en el sistema socioeconómico del país, lo que fomentó aún más el desarrollo capitalista.

Con el apoyo fundamental del barón Louis Gerhard de Geer –quien fue el primero en ocupar, tras la instauración del cargo en 1876, el puesto de Primer Ministro (*Statsminister*)–, se promulgó en 1866 una nueva Constitución por la que se disolvía el caduco Parlamento de los Estados¹¹, para ser sustituido por el *Riksdag* o Parlamento, una institución bicameral con poder legislativo exclusivo formada por una cámara alta, constituida por miembros de la nobleza, y una cámara baja compuesta por terratenientes y burgueses, cuyos miembros eran elegidos por sufragio masculino censitario cada tres años.

Por su parte, el socialismo alcanzó un gran predicamento en Suecia desde finales del siglo XIX, lo que le permitió convertirse en la fuerza política más poderosa en pocos años. El Partido Socialdemócrata, que sumaba la acción parlamentaria a la actividad sindical de la LO¹², abogaba por aquel entonces por la transición del capitalismo al socialismo y por la colectivización de los medios de producción, aunque por etapas y siempre dentro del sistema democrático. Su carismático líder, Hjalmar Branting, se decantó muy pronto por las tesis *revisionistas* de Bernstein y por una concepción abierta de la clase social proletaria¹³, lo que le permitió aunar a una masa social muy numerosa en torno al SAP. Además, otra característica muy acusada de la socialdemocracia sueca desde sus comienzos ha sido el *pragmatismo*, es decir, el realismo y la calculada templanza en la búsqueda de la consecución de sus objetivos mediante acuerdos y diversas medidas relativamente moderadas. Este pragmatismo será el que impulse a los socialdemócratas hacia acuerdos puntuales con los liberales en pos de alcanzar diversos logros, en especial de carácter político y democrático.

¹¹ El *Ståndsriksdag* o Parlamento de los Estados constituyó las Cortes suecas durante la monarquía moderna. Estaban formadas por los cuatro estamentos o clases sociales (nobles, clérigos, burgueses y terratenientes) y, aunque tenía un carácter más bien consultivo, desempeñó un papel relativamente activo durante algunos momentos de la historia del país.

¹² 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.

¹³ Esto significa que los *sociedademokraterna* incluían en el conjunto de clases explotadas por el capital –y, por ello, susceptibles de sumarse a la lucha por el socialismo reformista– a los pequeños propietarios rurales, a los comerciantes y otros grupos sociales teóricamente burgueses (Korpi, 1978: 77).

Son las dos características comentadas del programa socialdemócrata sueco, el *reformismo* y el *pragmatismo*, las que lo condujeron a establecer objetivos graduales en aras de mejorar la situación de los trabajadores incluso en el marco del capitalismo. Los primeros objetivos planteados (y logrados): sufragio universal, jornada laboral de ocho horas, mejoras salariales y coberturas sociales para el desempleo y la jubilación.

3.1.3. Movimiento obrero: huelgas y primeros sindicatos

Al estudiar el movimiento obrero en Suecia a lo largo de las cuatro etapas en las que hemos dividido su historia económica del último siglo y medio, vamos a analizar dos cuestiones fundamentales:

(1) El *conflicto laboral*, su evolución, su intensidad y sus consecuencias. El conflicto laboral presenta características muy peculiares y reveladoras en Suecia, ya que su frecuencia e intensidad son extraordinariamente cambiantes a lo largo del tiempo y notablemente únicas en el ámbito de los países occidentales.

(2) El nacimiento, desarrollo y actividad de los *sindicatos* y de su contraparte, la *patronal*, así como el consecuente proceso de institucionalización del conflicto laboral por la vía de la *negociación colectiva*.

Ya en los inicios de la revolución industrial, a mediados del siglo XIX, comienza un período de gran inestabilidad laboral en Suecia, con huelgas masivas y graves conflictos en los centros de trabajo. La concentración en las fábricas y las malas condiciones típicas de los primeros estadios del capitalismo industrial hicieron mella entre los trabajadores suecos, fomentando la creación de una cierta conciencia de clase que derivaría en la formación de corrientes de carácter sindical y político.

Los primeros movimientos serios hacia el alcance de algún grado de organización entre los trabajadores para mejorar sus condiciones laborales y salariales se dieron en la década de 1870, momento en el que los primeros sindicatos fueron tomando forma¹⁴. En estos primeros momentos, predominaron los sindicatos profesionales¹⁵, cuya principal intención era proteger

¹⁴ Se suele decir, convencionalmente, que el primer sindicato de la historia de Suecia lo formaron los tipógrafos e impresores de Estocolmo en 1846, aunque, en realidad, no comenzó a funcionar realmente como organización efectiva hasta la década de 1880 (Korpi, 1978: 390; Magnusson, 2002: 184).

¹⁵ A lo largo de todo el texto, llamaremos *sindicatos profesionales o de oficio (craft unions)* a aquellos formados por los trabajadores que realizan una determinada actividad o tienen una formación específica. Por el contrario, llamaremos *sindicatos industriales o de rama (industrial-horizontal unions)* a los formados por todos los trabajadores de un sector o industria, independientemente de su cualificación o actividad laboral concreta.

a sus miembros de la competencia planteada por la mano de obra sin cualificación procedente de la emigración rural. Así, de los 260 sindicatos de ámbito local existentes en 1890, dos tercios eran sindicatos profesionales (Korpi, 1978: 60). Sólo hacia el cambio de siglo se empieza a constatar un cambio de tendencia, cuando los sindicatos industriales comienzan a superar en número a los profesionales.

El sindicalismo sueco, ya desde sus inicios, presentó dos características fundamentales que definirían su marco de actuación y, por ende, el de la negociación colectiva a lo largo de todo el siglo XX:

(1) *Centralización*. Ya a finales del siglo XIX comienza la consolidación de confederaciones y sindicatos de ámbito nacional mediante la unión de formaciones locales, lo que significa que la red de organizaciones dispersas por todo el país comienza muy pronto un proceso de centralización que otorgará un gran poder al movimiento obrero sueco (Magnusson, 2002: 184-185). Las razones básicas para ello son dos: primero, porque fomentará con mayor eficacia la afiliación entre los trabajadores, que alcanza niveles muy elevados desde los primeros años del siglo XX y hasta la actualidad (ver gráfica 27); y, segundo, porque le permitirá plantar cara al capital de forma unificada, lo que supondrá una capacidad negociadora muy notable.

(2) *Politización*. Por otra parte, los grandes sindicatos suecos estuvieron esencialmente relacionados con los partidos políticos del país desde sus comienzos, lo que permitiría complementar la actividad en el ámbito laboral con un proyecto socioeconómico de mucho mayor calado. El caso más evidente es el de la LO, la gran confederación de sindicatos de Suecia, cuyos lazos con el SAP en sus inicios fueron tan evidentes que, de hecho, su primer secretario pertenecía al partido (Korpi, 1978: 61). Además, también se aprecia esta interrelación en el elevado porcentaje de militancia colectiva¹⁶ en el SAP por parte de los afiliados, el apoyo financiero que la LO ofrece a los *socialdemokraterna* y el gran número de representantes sindicales de esta confederación que desempeñan simultáneamente puestos en el partido (Korpi, 1978: 301). Poco a poco, no obstante, esa interrelación se fue haciendo más laxa a todos los niveles, aunque sin desaparecer en modo alguno.

¹⁶ La *militancia colectiva* se produce cuando los distintos organismos o niveles jerárquicos de la LO, tras una votación al respecto con resultado positivo entre sus miembros, afilia a todos ellos al SAP simultáneamente. Durante el siglo XX, aproximadamente un tercio de los afiliados a la LO han sido militantes colectivos del SAP, constituyendo alrededor del 70% del total de miembros del partido (Korpi, 1978: 302).

Como consecuencia de la creación de un sindicalismo fuerte desde los primeros pasos del capitalismo industrial, que permitía una mayor resistencia colectiva de la clase obrera ante huelgas o cierres patronales, los conflictos laborales aumentaron en gran medida a partir de los años 80 del siglo XIX y llegaron a su máxima cota con la huelga general de 1909, la mayor y más grave de la historia de Suecia (Magnusson, 2002: 160).

La gran huelga, sin embargo, fue un fracaso para el movimiento obrero y supuso una reducción drástica de los conflictos laborales por parte de los trabajadores. Poco a poco, los sindicatos fueron recobrando la fortaleza perdida hasta protagonizar una nueva etapa de elevada conflictividad hacia el final de la Primera Guerra Mundial (Korpi, 1978: 95). La reacción defensiva por parte del gobierno y los partidos burgueses¹⁷ fue la sanción de las primeras leyes laborales a partir del último cuarto del siglo XIX: seguro laboral, limitación de horas de trabajo, inspección en las fábricas, etc.

Este desarrollo del movimiento obrero organizado y las distintas huelgas generales que se sucedieron a lo largo de los últimos años del siglo XIX y los primeros del XX hicieron que los empresarios se dieran cuenta de la necesidad imperiosa de formar, a su vez, una organización de empleadores para enfrentarse a los sindicatos en sus mismos términos, esto es, con cierres patronales masivos en lugar de individuales. Así, en 1902 se fundó la SAF¹⁸, patronal sueca, lo que dio pábulo a la generalización de la *negociación colectiva centralizada* como mecanismo institucionalizado de resolución de los conflictos laborales.

El primer gran acuerdo salido de la negociación entre la LO y la SAF se produjo en 1906, tras un cierre patronal masivo y diversos conflictos sindicales, y fue llamado el “Compromiso de Diciembre”. Supuso la aceptación explícita por parte de la patronal del derecho a la sindicalización de los trabajadores y, recíprocamente, el reconocimiento por parte de los trabajadores de la potestad de los empleadores para ejercitar sus prerrogativas de contratar y

¹⁷ En Suecia, los siete partidos políticos con representación parlamentaria se dividen en dos categorías en función de su ideología: los *partidos socialistas* y los *partidos burgueses*. Los primeros están formados por dos organizaciones tradicionales, el Partido Socialdemócrata y el Partido de la Izquierda, y por una con menos solera, el Partido Ecologista-Los Verdes (*Miljöpartiet de Gröna*). Por su parte, los partidos burgueses incluyen al Partido Moderado (*Moderaterna*), el Partido del Centro (*Centerpartiet*) –que fuera el antiguo Partido Agrario– y el Partido Liberal (*Folkpartiet Liberalerna*), además del más recientemente formado Partido Demócrata (*Kristdemokraterna*).

¹⁸ La SAF (*Svenska Arbetsgivareföreningen*) es la Confederación Sueca de Empleadores. Su fundación se remonta a 1902, aunque su denominación actual, tras la fusión con la Federación de Industrias de Suecia (*Sveriges Industriförbund*) en 2001, es Confederación de Empresas Suecas (*Svenskt Näringsliv*). Agrupa a más de 50.000 empresas con 1,5 millones de empleados, lo que representa el 70% del sector privado sueco.

despedir empleados, así como de dirigir sus tareas. A pesar de este primer paso en la institucionalización normalizada del conflicto laboral, la utilización de los cierres patronales masivos, las huelgas salvajes y los sabotajes continuaron siendo muy habituales por ambas partes.

La interpretación que hacemos de estos acontecimientos es que la fortaleza y unidad del movimiento obrero sueco desde sus mismos inicios dieron lugar a dos cuestiones absolutamente decisivas en la historia posterior del país en lo tocante a la constitución del consenso laboral entre capital y trabajo:

- La aceptación de las reglas del capitalismo por parte del trabajo a cambio de concesiones por parte del capital en forma de derechos sindicales, condiciones laborales y, sobre todo, mejoras de los salarios.
- Una vez aceptadas estas reglas, el fomento decidido por ambas partes del proceso de acumulación capitalista, de cuyo rendimiento dependen las concesiones arriba comentadas. De este modo, cuanto mejores resultados dé dicho proceso, mayor será el beneficio obtenido por el capital y, con ello, mayores concesiones monetarias podrá hacer al trabajo en forma de incrementos salariales sin poner en peligro su propia fructificación y su competitividad nacional e internacional.

Aunque resulta difícil matizar en una cuestión tan compleja, es posible enumerar algunas razones que explican la fortaleza del movimiento sindical sueco a lo largo de su historia (Korpi, 1978: 74-75):

- (1) Homogeneidad étnica, lingüística, cultural y regional. Esto conduce a una identificación más directa y clara entre la clase social y los intereses tanto económicos como, correlativamente, políticos. La consecuencia es que Suecia plantea un escenario en el que la estructura de clases determina la tendencia del voto en mayor medida que en otros países, lo que conduce a una más clara división entre partidos socialistas y partidos burgueses y, consecuentemente, a una mayoría más estable y fuerte de los primeros (Korpi, 1978: 271).
- (2) Industrialización tardía, pero rápida, lo que fomentó la preeminencia de las ideas socialistas en el movimiento obrero desde sus inicios y la creación de sindicatos industriales más que profesionales.
- (3) Escasas consecuencias sindicales de las sucesivas divisiones en el seno de la izquierda entre distintos partidos (ver epígrafe 3.2.2) debidas a los fuertes lazos entre la LO, y el SAP.

3.2. Segunda etapa: guerras y entreguerras (1914-1949)

3.2.1. Economía: crisis de los veinte y “milagro” de los treinta

A principios del siglo XX, la industria sueca ya había alcanzado un cierto grado de sofisticación que le permitió incorporar un mayor valor añadido a las abundantes materias primas del país y reducir su dependencia de los precios internacionales de productos básicos. El resultado fue un periodo de gran crecimiento a partir del cambio de siglo que quedó roto por el estallido de la Primera Guerra Mundial.

Tras la Gran Guerra, y especialmente en el bienio 1921-22, una gravísima depresión económica azotó el país (ver gráficas 3 y 4), incrementando enormemente las tasas de desempleo hasta cifras superiores al 25% (ver gráfica 8) y, con ello, debilitando el movimiento obrero y socialista (Lundberg, 1985: 5; Magnusson, 2002: 164-166). Tras la crisis, sin embargo, llegó pronto un período de rápido crecimiento y centralización del capital acompañado de un resurgimiento de los principios capitalistas y liberales y la aparición del taylorismo, la estandarización y la especialización. No obstante, la tasa de paro, no logró bajar del 10-12% a lo largo del resto de la década. El comercio exterior, por su parte, acusó gravemente la crisis con caídas absolutas de los intercambios internacionales (ver gráfica 18) que, no obstante, no modificaron en exceso la tasa de cobertura (ver gráfica 20).

En los primeros años treinta, de la mano de la caída del gran magnate de la poderosa industria sueca de las cerillas, Ivar Kreuger, surgió de nuevo el fantasma de la crisis económica con redobladas fuerzas. El resultado, fue un fuerte empeoramiento del desempleo (ver gráfica 8), una caída del PIB (ver gráficas 3 y 4) y, como consecuencia, un agravamiento sin precedentes del conflicto laboral en forma de huelgas, cierres patronales y manifestaciones. La caída en las cifras de comercio internacional fue muy notable (ver gráfica 18), lo que llevó a un menor grado de apertura de la economía (ver gráfica 21). Y, aun así, la crisis resultó menos grave y más breve que en el resto de Europa, entre otras cosas, por la sensible devaluación de la corona.

De hecho, la recuperación tras la crisis fue tan rápida y enérgica que permitió a Suecia reducir las cifras de desempleo hasta menos de la mitad de su valor en lo peor de la depresión (ver gráfica 8) y aumentar las tasas de crecimiento del PIB hasta cotas envidiables (ver gráficas 3 y 4). El comercio exterior se recuperó paulatinamente (ver gráfica 18), aunque a costa de un empeoramiento de la balanza comercial (ver gráfica 20). Como resultado de este “milagro sueco” (Magnusson, 2002: 196), el país logró superar en menos de una década el diferencial histórico que lo separaba del resto de economías desarrolladas de la Europa occidental en términos de PIB per cápita desde mediados del siglo XIX (ver gráfica 7).

Si observamos la tabla 1, nos daremos cuenta de que la tasa media de crecimiento anual del PIB en Suecia a lo largo de las dos guerras y el periodo entre ambas, a pesar de las graves crisis y la inestabilidad propias de esta etapa, fue nada menos que del 2,91%, una cifra muy notable, en comparación con los datos del resto del continente, que hizo despegar al país hacia el panteón de las economías más desarrolladas del mundo.

Por último, hay que recordar que, en relación a la distribución sectorial de la población activa, la agricultura pierde dos tercios de su mano de obra a lo largo de este periodo y, evidentemente, continúa disminuyendo su importancia a ritmos aún mayores que en la etapa anterior, lo que hace que el porcentaje de población activa dedicada a esta actividad se hunda desde el 40 hasta el 15% (ver gráfica 12). Por su parte, los sectores secundario y terciario absorben a ritmos parecidos la fuerza de trabajo procedente de la agricultura y las nuevas incorporaciones surgidas del crecimiento demográfico (ver gráfica 14 y tabla 4) de modo que, al concluir la Segunda Guerra Mundial, la industria acapara el 45% de la población activa por el 40% correspondiente a los servicios.

3.2.2. Política: escisiones socialistas, sufragio universal, *folkhem* y *funktionsocialism*

A partir del cambio de siglo, las posturas divergentes en el seno del socialismo sueco se hicieron cada vez más evidentes. Los puntos principales de fricción eran la fidelidad a los postulados marxistas originales y la factibilidad de la acción parlamentaria para alcanzar el socialismo en lugar de la lucha revolucionaria. La escisión entre quienes abogaban por la vía revolucionaria y quienes defendían la vía reformista se materializó en 1917, cuando, como consecuencia de las diferencias de perspectiva ante la Revolución Rusa, el mayoritario y reformista Partido Socialdemócrata, fundado en 1889, comandado por el influyente Hjalmar Branting y partidario de los mencheviques, expulsó de sus filas a la facción probolchevique, a partir de la cual se fundaría el Partido Comunista Sueco (actual *Vänsterpartiet*¹⁹). La incorporación de este partido a la Tercera Internacional en 1919 culminó la separación entre ambos bloques.

En cuanto al camino hacia la democracia parlamentaria, un hito fundamental para la izquierda y el liberalismo suecos, la presión de la clase obrera y la Revolución Rusa hicieron que, a pesar de la total oposición de la nobleza y la corona, socialdemócratas y liberales

¹⁹ Este partido, desde su escisión del SAP, ha recibido distintas denominaciones a lo largo del tiempo: de 1917 a 1921, Partido Socialdemócrata de Izquierda (SSV); de 1921 a 1967, Partido Comunista de Suecia (SKP); de 1967 a 1990, Partido de la Izquierda–Los Comunistas (VPK); y, a partir de entonces, Partido de la Izquierda o *Vänsterpartiet*.

lograran implantar el *sufragio universal*. Fue sancionado en 1918 y completado por un sistema electoral proporcional implantado en 1919 que favoreció, en comicios subsiguientes, a los grandes partidos de masas y a la existencia de escenarios parlamentarios típicamente pluripartidistas, muy proclives a las coaliciones de gobierno. Las primeras elecciones con sufragio universal se celebraron en 1921.

El gran beneficiado de esta situación fue el SAP, cuyo primer objetivo en el camino hacia el socialismo, la democracia política, estaba conseguido. A raíz de sus fructíferos esfuerzos por lograr el sufragio universal, el SAP se convirtió en el partido más votado de Suecia desde 1917, condición que ha venido ostentando *ininterrumpidamente* hasta la actualidad en un extraordinario ejercicio de hegemonía política sin parangón en Europa (ver gráficas 24 y 25).

A principios de los años 20, la grave crisis económica de la que hemos hablado en el epígrafe anterior, afectó a la incipientemente pujante socialdemocracia. El SAP, debilitado frente a los partidos burgueses, hubo de pactar con ellos a lo largo de toda la década, lo que supuso una notable disolución de los objetivos socialistas a cambio de acuerdos puntuales con el capital. Lo más notable en este sentido fue la contención o, incluso, reducción de los salarios como respuesta al aumento del desempleo y el debilitamiento en la protección a los parados (Korpi, 1978: 80).

Sin embargo, a partir de los años treinta la situación cambió de raíz. La socialdemocracia sueca, sin ideología clara durante los veinte (Magnusson, 2002: 241), dio en acuñar y desarrollar los dos pilares básicos de lo que, ya en los cincuenta, se conocería como el Modelo Sueco, *folkhem* y *funktionssocialism*, gracias a los cuales resultó crecientemente fortalecida (ver gráfica 24).

El concepto de *folkhem* o, literalmente, *hogar del pueblo*, es un proyecto político concebido por los dos grandes exponentes de la socialdemocracia en sus inicios como tendencia política dominante: Ernst Wigforss, Ministro de Economía durante más de diecisiete años²⁰, y Per Albin Hansson, Primer Ministro durante catorce (ver gráfica 26). Más tarde, fue continuado y profundizado por Tage Erlander y Olof Palme hasta 1976, momento en el que el proyecto socialdemócrata dejó de definirse a partir de este concepto para tomar una línea económica más liberal.

²⁰ Wigforss fue Ministro de Economía durante los gobiernos de Per Albin Hansson (1932-36, 1936-46) y en los primeros gabinetes de Tage Erlander (1946-1949).

Folkhem define una política diseñada para lograr la justicia social manteniendo la armonía, 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* (Gustafsson, 1995). 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 y lograr la “[...] *liberation of the people from the capitalistic dictatorship*” (cita del propio Hansson en Korpi, 1978: 85). Su desarrollo se basa en un amplio y ambicioso sistema de seguridad social cuyo principal arquitecto, el ministro de asuntos sociales, Gustav Möller, apostaba por un sistema universal sin distinciones. Esta filosofía sería más tarde descrita y matizada magistralmente por Alva y Gunnar Myrdal en su famoso “*Kris i befolkningsfrågan*” (“La crisis de población”) de 1934 (Magnusson, 2002: 241).

A pesar de que, en nuestra opinión, la ambigüedad de este razonamiento no puede dejar de llamar poderosamente la atención a quienquiera que la lea, la idea funcionó, ya que permitió al SAP alcanzar un amplio respaldo social no sólo entre la clase trabajadora industrial, sino también entre el campesinado, los empleados públicos y los pequeños empresarios. Se podría considerar, en nuestra opinión, como una de las primeras ocasiones a lo largo de la historia política de la Europa democrática en la que un partido desarrolla una estrategia típica de *catch-all-party*, esto es, un proyecto de ampliación de las bases electorales más allá de sus clases o los estratos sociales “naturales” con la intención última de lograr la hegemonía política. No obstante, se trata éste de un tema demasiado pantanoso y complejo como para desarrollarlo con suficiente rigor en un trabajo de estas características.

A partir de lo comentado, podría decirse que la socialdemocracia sueca se desmarcaba definitivamente del socialismo²¹, olvidando las tesis de la lucha de clases y los proyectos de nacionalización de empresas o sectores (Meidner, 1994: 63; Magnusson, 2002: 241)). En su lugar, desarrolló el llamado *funktionsocialism* o *socialismo funcional*, proyecto diseñado por Wigforss según el cual el Estado controlaría la economía, no mediante la propiedad pública de los medios de producción, sino mediante la regulación –sobre todo, en construcción, agricultura y finanzas– y la política fiscal (Magnusson, 2002: 248). La intención era 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

²¹ Acerca de la discusión sobre la interpretación del proyecto socialdemócrata como negación del socialismo o como estrategia hacia él, ver epígrafe 4.4.

estatal como para garantizar un mínimo de estabilidad y equidad (Meidner, 1994: 63; Högfeltdt, 2001: 31). En conjunto, un suerte de “keynesianismo antes de Keynes” notablemente matizado –basado en el trabajo de Wigforss y de la *Stockholm School of Economics*²²– que ayudó hipotéticamente a Suecia a emerger con soltura de la Gran Depresión de los años veinte y treinta para convertirse en uno de los países más desarrollados del mundo (Magnusson, 2002: 190).

Lo realmente único de esta escuela de pensamiento no fue su originalidad, ya que coincidía en varios de sus planteamientos con los primeros trabajos de Keynes o, incluso, con las teorías de Kalecki. Lo verdaderamente importante es que los planteamientos fueron inmediatamente aceptados y puestos en práctica por la socialdemocracia sueca de la mano de Wigforss, algo que no ocurriría en otros países donde también se estaba desarrollando este tipo de teorías económicas, como el Reino Unido (Lundberg, 1985: 6).

Estos postulados respondían directamente a la situación política y económica del momento. En las elecciones de 1932, ante un escenario donde el principal asunto a tratar era, precisamente, el desempleo y las distintas estrategias para atajarlo, el SAP de Per Albin Hansson logró una victoria electoral exigua que le permitió gobernar en minoría hasta el verano de 1936, en cuyas elecciones anticipadas alcanzó unos resultados mucho más holgados que llegarían a cotas de auténtica hegemonía durante los siguientes años de la década de los cuarenta (ver gráfica 24). Las tesis socialdemócratas afirman que, no obstante, este poder político estaba totalmente separado del poder económico, en manos de unos capitalistas cada vez más poderosos y concentrados. Según este razonamiento, resultaría en exceso arriesgado tratar de aplicar las tesis socialistas de colectivización de los medios de producción y sería preferible mantener la propiedad privada²³. No obstante, hay quien afirma que se trataría de una simple estrategia de mantenimiento del *statu quo* con concesiones menores al trabajo para evitar dificultades mayores al proceso de acumulación del capital. De este modo, la socialdemocracia sueca, lejos de constituirse en el enterrador (parsimonioso) del capitalismo,

²² Los economistas más destacados de la *Stockholm School of Economics* eran Gunnar Myrdal, Erik Lindahl, y Bertil Ohlin, cuyas aportaciones a la teoría y la práctica económica fueron muy notables tanto en Suecia como en el ámbito internacional (Lundberg, 1985: 6, Magnusson, 2002: 197). Si fueron anteriores o no a la obra de Keynes sigue siendo objeto de discusión.

²³ Entre otras cosas, porque en un parlamento bicameral como el existente en Suecia hasta 1970), con una cámara alta siempre dominada por los conservadores, sería hartamente difícil hacer pasar ninguna ley de nacionalización del capital.

sería, en realidad, su garante, como lo demuestra la estabilidad disfrutada por los grandes propietarios de Suecia.

Todos estos planes de política económica fueron, en parte, cortados por el estallido de la Segunda Guerra Mundial. A lo largo de todo el conflicto –durante el cual, como en el caso de la Primera Guerra Mundial, Suecia fue oficialmente neutral– el gobierno socialdemócrata estableció una economía planificada prácticamente en su totalidad, con control sobre la producción, los precios y todo tipo de regulaciones sobre los mercados. El objetivo era acabar con las altas tasas de desempleo del periodo de entreguerras y paliar al máximo las consecuencias negativas del conflicto (Magnusson, 2002: 201). El resultado fue idóneo, ya que logró la máxima utilización de los recursos productivos y evitó una crisis que arrasó el resto de Europa durante la segunda mitad de los cuarenta.

Tras la guerra, los *socialdemokraterna* plantearon un *Programa de Posguerra* basado en las medidas adoptadas durante la conflagración. La idea era que, si la intervención estatal había logrado el pleno empleo durante la guerra, ¿por qué no debería mantenerse en tiempos de paz? (Meidner, 1994: 63). Este programa suponía el máximo nivel de intervención estatal en la economía jamás propuesto por la socialdemocracia en el siglo XX e incluía la nacionalización de la industria bélica y la banca, así como la planificación centralizada de la reestructuración industrial y la inversión.

Sin embargo, este programa nunca llegó a aplicarse. La enorme demanda europea de hierro, madera y bienes de equipo suecos durante la posguerra propulsó la ingeniería y la extracción minera y forestal, empujando a la economía y al empleo hacia un enorme crecimiento. De hecho, el pleno empleo dejó de ser una preocupación, ya que se llegó incluso a un escenario de escasez crónica de mano de obra, lo que hizo asomarse a la inflación como el nuevo problema sobre el que actuar. Como consecuencia de esta situación, en la que la economía de mercado parecía perfectamente capaz de garantizar el crecimiento, el equilibrio y el pleno empleo, la planificación centralizada dejó de parecer una buena idea y fue abandonada, para regocijo de la burguesía, cuya oposición había sido feroz desde el final de la guerra (Lundberg, 1985: 16).

Ante este panorama, el SAP abandonó totalmente el Programa de Posguerra y se centró en aprovechar el gran crecimiento económico procurado por el sistema capitalista para lograr una mayor justicia distributiva. Así, a partir de los años cuarenta, el gobierno socialdemócrata comienza a aplicar las medidas de política de empleo que conformarían lo que después vendría a llamarse el Modelo Rehn-Meidner, que, al tratarse del objeto principal de estudio de este trabajo, será estudiado con cierto detalle en el epígrafe 5.

3.2.3. Movimiento obrero: los Acuerdos de Saltsjöbaden

Un aspecto fundamental del movimiento obrero de la época tratada en este apartado es el incremento decisivo de la *proletarización* de la sociedad sueca. No en sentido de pauperización o de empeoramiento de su situación económica –bien al contrario–, sino, simplemente, de incremento del porcentaje de población económicamente activa dedicada a trabajos asalariados (ver gráfica 13). Dicho porcentaje experimentó una notable aceleración a partir de la Segunda Guerra Mundial hasta alcanzar, en 1970, el 90% de la población económicamente activa (Korpi, 1978: 63).

Esta generalización del trabajo asalariado en el marco de la gran crisis económica de los primeros años treinta hace que el conflicto colectivo, bastante activo de por sí a lo largo de la década de los veinte, se enconce tremendamente, tanto en forma de continuos cierres patronales en demanda de bajadas salariales como de graves huelgas en lucha por lo contrario. Así, a mediados de los treinta, Suecia llegaría a ser *el país con mayor índice de conflictividad laboral* entre todos los Estados occidentales industrializados (Korpi, 1978: 95; Magnusson, 2002: 233).

Ante una situación tan grave e inestable, y bajo la amenaza del gobierno de imponer una estricta legislación laboral que acabara con el conflicto (Magnusson, 2002: 233), el SAP y la LO invitaron a las empresas a buscar algún marco factible de cooperación que permitiera acabar con el insostenible clima de conflicto laboral del momento. El precursor visible de la maniobra fue Ernst Wigforss, quien justificó esta estrategia explicando que la dicotomía creada entre poder económico y poder político a partir del acceso al gobierno de la socialdemocracia conducía a una exacerbación del enfrentamiento entre ambas partes y que pensar en una posible resolución de este conflicto mediante la derrota absoluta de alguna de ellas era, en ese momento, poco realista (Korpi, 1978: 84). El resultado fue la concreción del que vendría en llamarse “compromiso histórico” (Magnusson, 2002: 232-233) entre ambas partes, es decir, un marco de *cooperación corporativa* en el seno de la economía capitalista.

El llamado “compromiso histórico” consistió en una serie de negociaciones entre la LO y la SAF celebradas a partir de 1936 y culminadas en los famosos *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 (Magnusson, 2002: 187):

(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 dicha 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.

En ambos casos, estos posicionamientos se sustentan sobre una suposición política específica que explica en gran medida las razones del Acuerdo: la hegemonía del SAP y su probable larga duración en el tiempo. Ante esta perspectiva, más aceptada que discutida, cada parte tomó una decisión concreta:

– La LO decidió aprovechar esta situación para obtener las máximas concesiones del capital en un marco de negociación en el que, gracias a la supremacía del SAP, disponía de margen político suficiente frente a las empresas como para lograr muchos de sus objetivos.

– Por su parte, las empresas tomaron dos posicionamientos iniciales notablemente enfrentados (Korpi, 1978: 86):

– Por un lado, las grandes empresas exportadoras, llamadas *Las Cinco Grandes*²⁴, pretendían acabar con la preeminencia del SAP y, para ello, apoyaron firmemente a los partidos burgueses, en especial al Partido Liberal.

– Por otro lado, las empresas de ámbito nacional, que conformaban la mayoría de la SAF, prefirieron aceptar la situación política como un escenario dado y se dispusieron a aprovecharlo al máximo. Su intención era actuar fuera del marco político con la idea de optimizar sus posibilidades en un país gobernado por la socialdemocracia. Para ello, su principal objetivo era lograr que las negociaciones en el marco laboral con los sindicatos – el lugar donde se juega lo realmente fundamental en la economía, esto es, la tasa de plusvalía– se pudieran desarrollar con total independencia del Estado. Puesto que el poder

²⁴ Las Cinco Grandes son: ASEA (actual ABB), Electrolux, Ericsson, Separator (actual Alfa Laval) y SKF.

político había escapado de sus manos, separándose del poder económico del capital, no había más remedio que tratar de seguir esta estrategia, algo que, como comentamos a continuación, consiguieron plenamente.

Como consecuencia de los Acuerdos de Saltsjöbaden, el *Estado* dirigido por los *socialdemokraterna* se retira totalmente de las decisiones tomadas en el marco laboral entre capital y trabajo, de manera que ni siquiera desempeñará un papel de árbitro, sino que la negociación en este ámbito se llevará a cabo exclusivamente entre los sindicatos y la patronal, sin intervención estatal de ningún tipo más allá de la de simple observador²⁵. Y es precisamente esta característica, la ausencia total del Estado, la que caracterizará el marco de relaciones laborales entre empleados y empleadores desde Saltsjöbaden hasta los años setenta (Magnusson, 2002: 234-235).

En cuanto a la conflictividad laboral, Saltsjöbaden marcó el inicio de una *reducción radical de las disputas abiertas entre trabajo y capital*, una reducción absolutamente inédita en la historia del capitalismo occidental. De tal modo cayó el número de enfrentamientos que, tras la Segunda Guerra Mundial, Suecia pasa de haber sido el país más problemático en este sentido a convertirse en el que disfruta de un menor grado de conflictividad entre los países industrializados (Korpi, 1978: 96). ¿Cómo y por qué pudo ocurrir algo así?

Para comprender esta situación y escapar de explicaciones simplistas, hay que aclarar que, en realidad, el proceso causal no fue como se puede deducir de la concatenación de hechos que hemos descrito, sino exactamente inverso. Saltsjöbaden no condujo a una disminución radical del conflicto laboral sino que fue ésta la que condujo a aquél. Es decir, fue la posibilidad de entrar en la esfera política –recién abierta a partir de la llegada del SAP al poder en 1932– lo que hizo que los sindicatos modificaran su estrategia. A partir de entonces, el movimiento obrero cambiaría su escenario de lucha principal desde el marco industrial hacia el político. Consiguientemente, las huelgas dejaron de ser la única arma de presión y, por ello, disminuyeron en gran medida.

Esto significa que el cambio radical en la situación del conflicto laboral en Suecia no se debió única ni principalmente al proceso de institucionalización del conflicto laboral y de la

²⁵ Esto supone un cambio sustancial respecto de la situación anterior, ya que la intervención estatal en las relaciones laborales era relativamente común en la Suecia anterior a los años treinta (Korpi, 1978: 96-97). De cualquier forma, las negociaciones centralizadas cuentan siempre con la presencia de interventores oficiales del Estado, cuya labor se limita a la observación y, en su caso, a la presentación de propuestas en ningún caso vinculantes para ninguna de las partes y, en todo caso, rechazables por cualquiera de ellas (Lester, 1957: 396).

separación entre las cuestiones de carácter político y las de índole económica, sino a un cambio en el equilibrio del poder político, de tal forma que la llegada de la socialdemocracia al gobierno originaría tal situación (Korpi, 1978: 98). Esto implica, como parecen indicar los datos empíricos comparados con el resto de países industrializados, que el de Suecia es un caso muy particular y, desde luego, de difícil extrapolación como ejemplo de un proceso histórico generalmente aplicable.

Por su parte, la afiliación continuó en ascenso entre los trabajadores de cuello azul, mientras que los de cuello blanco comenzaron a dar los primeros pasos en el sindicalismo en los años treinta y cuarenta con la fundación de la TCO²⁶ y la SACO²⁷. Entre este colectivo, las tasas de afiliación alcanzan el 25-30% a finales de la década de los cuarenta (Korpi, 1978: 65-66), aunque acabarían siendo sólo levemente inferiores a las de los trabajadores de cuello azul.

Hay que destacar un hecho importante en relación a las consecuencias de Saltsjöbaden sobre la estrategia de los sindicatos y, también, sobre la visión que de la misma han tenido los trabajadores. Hasta la llegada del SAP al poder y las consecuentes negociaciones que finalmente condujeron a Saltsjöbaden, los sindicatos eran la plataforma de lucha abierta frente al capital, los lugares de apoyo solidario ante las huelgas y los cierres patronales y los foros en los que se discutían las grandes líneas políticas del movimiento obrero y socialista. Sin embargo, a partir del “compromiso histórico”, la función y la organización de los sindicatos cambiaron notablemente. A partir de entonces, se convirtieron en organizaciones grandes y complejas, anónimas, en las que los logros para los empleados se alcanzaban en los sillones del parlamento o a través de las negociaciones en los niveles más altos de la jerarquía sindical, lejos del alcance directo del trabajador, al que se le exigía apoyo financiero a través

²⁶ La TCO (*Tjänstemännens Centralorganisation*) es la Confederación Sueca de Profesionales. Surgió con este nombre en 1944, a raíz de la fusión de los antiguos sindicatos de trabajadores de cuello blanco del sector privado (fundado en 1931) y del sector público (creado en 1937). En la actualidad, se trata de la segunda confederación sindical más importante de Suecia y engloba a 17 sindicatos con un total de 1,3 millones de trabajadores afiliados. Es independiente políticamente, aunque suele colaborar en temas puntuales con la LO y el SAP.

²⁷ La SACO (*Sveriges Akademikers Centralorganisation*) es la Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales. Se fundó en 1947 y actualmente constituye la tercera confederación sindical en importancia del país. La componen 25 sindicatos y asociaciones de carácter profesional que abarcan a unos 580.000 afiliados, todos ellos titulados universitarios con algún nivel profesional (arquitectos, economistas, abogados, ingenieros, doctores). Es independiente políticamente y suele mantener posiciones algo alejadas de las de la otra confederación sindical de trabajadores de cuello blanco, la TCO (Korpi, 1978: 65).

de las cuotas²⁸ y soporte político mediante el voto a la socialdemocracia. Esta situación supuso un cambio fundamental en la concepción del sindicato y, probablemente, una modificación en el sentimiento de pertenencia y lealtad al mismo que, no obstante, no derivó en absoluto en una interrupción del incremento de la afiliación (Korpi, 1978: 179); bien al contrario, ésta continuó creciendo hasta alcanzar niveles máximos (ver gráfica 27).

3.3. Tercera etapa: la edad de oro del capitalismo socialdemócrata y su caída (1950-1983)

3.3.1. Economía: crecimiento y estabilidad de los 50-60 y crisis de los 70

A lo largo de los más de treinta años que hemos incluido en este epígrafe, Suecia gozó de las tasas de crecimiento más elevadas y, sobre todo, más regulares de toda su historia contemporánea (ver gráficas 5 y 6). Gracias a esto, este país logró superar con creces la renta media del entorno europeo occidental (ver gráfica 7) y mantenerse muy por encima de ella, alcanzando una posición privilegiada entre los países más desarrollados del mundo.

En efecto, como se puede ver en la tabla 1, la tasa media de crecimiento anual alcanzó el 3,4%, el dato más alto de las cuatro etapas consideradas en este repaso de la historia de Suecia que estamos dando, mientras que la desviación típica de las tasas de crecimiento fue de 0,02, la más baja de todas ellas. Ambas cifras dejan bien a las claras que este periodo ha sido, por crecimiento y estabilidad, el más fructífero desde el punto de vista económico de toda la historia de la Suecia industrializada.

Lo más relevante, sin embargo, no fue sólo el crecimiento en términos numéricos, sino, sobre todo, su traducción en bienestar para la población en general. Gracias, a esta bonanza económica y a un gran incremento del gasto público, Suecia logró, a lo largo de estos años, una mejora inédita en la calidad de vida de sus ciudadanos, tanto en consumo como en coberturas sociales (Magnusson, 2002: 200, 221). Además, el desempleo alcanzó tasas inferiores al 3% y se mantuvo en ellas ininterrumpidamente hasta principios de los ochenta, cuando la crisis fraguada en los setenta comenzó a mostrar sus consecuencias abiertamente (ver gráfica 8).

Gran parte del crecimiento económico que comentamos se debió al decidido despegue del comercio internacional en todo el mundo. Para un país pequeño y abierto como Suecia, esta circunstancia supuso un enorme impulso para su potente y cada vez más sofisticada oferta exportadora que se tradujo en un continuo y elevado crecimiento de sus intercambios con el

²⁸ Las cuotas sindicales han sido relativamente elevadas en Suecia, ya que suponen alrededor del 1,5% del salario bruto (Korpi, 1978).

exterior, tanto en términos absolutos como en relación al PIB, (ver gráficas 19 y 21) lo que, unido a una tasa de cobertura ligeramente positiva y extraordinariamente estable (ver gráfica 20) dotó a la economía sueca de un poderoso motor de desarrollo.

El sector más dinámico durante esta etapa fue el de la *ingeniería y electrónica*, cuyas cifras de crecimiento y creciente valor añadido dieron fuelle, en gran parte, al éxito de la oferta exportadora sueca (Magnusson, 2002: 208). Fueron los años dorados de empresas como ASEA, Ericsson, Volvo, SAAB, Scania, Electrolux, Alfa Laval, SFK o Atlas Copco.

En paralelo a este proceso, el país experimentó un éxodo rural definitivo y muy acelerado hacia los grandes núcleos urbanos (Estocolmo, Gotemburgo, Malmö) favorecido, en gran medida, por las políticas activas de empleo impulsadas por el Modelo Rehn-Meidner que analizaremos en el epígrafe 5.4 (Magnusson, 2002: 237). Además, apareció por primera vez, y con cifras notables (ver gráfica 23), el fenómeno de la inmigración (Magnusson, 202: 228-229) –principalmente de finlandeses, yugoslavos, griegos, polacos e italianos– algo inédito en un país, como hemos visto, de emigrantes y con una homogeneidad étnica muy acusada. Ambos factores originaron escasez de vivienda y cambios en las estructuras urbanas²⁹.

Esta evolución de la geografía humana tiene relación directa con lo que ocurre en la distribución de la población activa por sectores a lo largo de este periodo (ver gráfica 12). Aparte de la definitiva caída de las cifras correspondientes al sector agrícola en este aspecto desde el 14 hasta el 2%, algo inevitable en un proceso de desarrollo avanzado como el experimentado por Suecia en esta época, lo más importante ocurre en los sectores secundario y terciario. La industria disfruta de un prolongado periodo de extraordinaria estabilidad como destino laboral de la mano de obra durante quince años, de 1950 a 1965, a lo largo de los cuales absorbe el 45% de la creciente población activa gracias a tasas anuales medias de incremento en el número de trabajadores industriales de casi el 1,5%. A partir de entonces, sin embargo, los inicios del traumático proceso de *desindustrialización* que sufriría Suecia hasta hoy mismo³⁰ hacen que el sector secundario vaya perdiendo trabajadores hasta sumar un total

²⁹ Con el objetivo de solucionar este complicado asunto, el gobierno socialdemócrata puso en marcha el famoso *Miljonprogrammet* (Programa del Millón), desarrollado entre 1965 y 1974, con el que prometía construir (y construyó) un millón de viviendas en las conurbaciones de los grandes núcleos urbanos para la enorme demanda originada durante estos años (Magnusson, 202: 237).

³⁰ Este proceso de desmantelamiento de la industria, que sólo daba sus primeros pasos en la etapa histórica que estamos analizando, ha llegado a tal punto que, de 1965 a 2000, el sector secundario ha perdido más de medio millón de empleados y ha pasado a absorber poco más de la cuarta parte de la población activa del país.

de casi 300.000 bajas de 1965 a 1983, lo que supone pasar de ser el destino laboral del 45% de la población activa a albergar a poco más del 30%. Las actividades más afectadas por este proceso fueron los astilleros, la minería y la metalurgia (Magnusson, 2002: 261).

Por su parte, los servicios experimentaron una tendencia radicalmente contraria. A lo largo de todo el periodo 1950-1983, casi 1,5 millones de trabajadores nuevos se incorporaron a este sector, la mayor parte procedente del incremento de la población activa y de la industria (ver tabla 4). Esto supone una tasa de crecimiento anual de este dato superior al 2,6%, lo que permitió al sector terciario superar al secundario como destino laboral a finales de la década de los cincuenta y llegar, en 1983, a absorber a más del 66% de la fuerza de trabajo. El cambio estructural estaba claramente servido.

En todo caso, esta explosión del sector servicios no se debe únicamente al cambio estructural de la economía, sino que también responde a dos factores muy concretos e interrelacionados: el *enorme crecimiento del sector público* y la *incorporación masiva de la mujer al mercado laboral*. Por un lado, el empleo público crece a un ritmo tan elevado en esta etapa (tasa media anual del 4,6%) que llegaría a alcanzar y superar a los servicios privados a finales de los setenta (ver gráfica 13), mientras que, por otra parte, la incorporación de la mujer al ámbito del trabajo asalariado experimentó una acelerada progresión a partir de la década de los cincuenta (ver gráfica 16). Su principal destino fueron los servicios y, sobre todo, el sector público, lo que hizo aumentar aún más la importancia de esta rama de actividad en la economía nacional (Magnusson, 202: 229-230).

En resumidas cuentas, la evolución de la distribución sectorial de la población activa a lo largo de este periodo indica un cambio del modelo económico desde su misma raíz. Como se puede observar en la gráfica 12, la horquilla creada por el creciente margen de diferencia entre el sector secundario y el sector terciario no es en modo alguno coyuntural. Esta situación tiene una enorme importancia desde el punto de vista económico y sociopolítico que permite entender la evolución reciente y, probablemente, futura de la socialdemocracia en este país.

La época dorada de alto crecimiento y sólida estabilidad de la economía socialdemócrata sueca llegó a su fin ya en el epílogo de los sesenta. La fuerte crisis económica internacional, agravada por la subida de los precios del petróleo en 1973-74 y 1979, condujo a la estanflación, con ascensos en los precios –sobre todo, en vivienda y alimentos– y desempleo al final de la década (ver gráfica 8). En el ámbito interno, la desindustrialización arriba comentada condujo a caídas en las tasas de crecimiento y la poco efectiva política gubernamental de control de la demanda, tanto en los mercados de bienes y servicios como en los de factores, agravó el problema de la inflación. Esto significaba un debilitamiento de la

política económica general, ya que la primera víctima de la crisis sería el pleno empleo, elemento que, junto con el control de los precios, constituía uno de los dos pilares fundamentales del Modelo Sueco. No obstante, lo cierto es que la dinámica política activa de empleo (ver epígrafe 5.4.2) permitió mantener las tasas de paro en cifras aceptables (ver gráfica 8), lo que supuso un enorme logro en comparación con los desastrosos resultados en otros países europeos. Sin embargo, la insistente amenaza de la inflación hizo que, poco a poco, se olvidara este objetivo principal para ser sustituido por el nuevo hito de los tiempos: la estabilidad de precios (Meidner, 1994: 68).

A causa de esta situación adversa, el SAP se vio obligado a aplicar una política económica especialmente restrictiva en paralelo a diversas medidas favorables a las empresas, con reducciones de los impuestos a las sociedades y aumentos de los préstamos oficiales a las mismas (Korpi, 1978: 327). Todo ello acabó colocando a la socialdemocracia en una posición defensiva sin fundamentos sólidos que acabó con su hegemonía electoral.

3.3.2. Política: “apogeo” de la socialdemocracia y Modelo Rehn-Meidner

El tercio de siglo que tratamos en este epígrafe constituye la época dorada de la socialdemocracia sueca. Durante todos estos años, a excepción del periodo 1976-1982, no hubo más partido en el gobierno que el SAP y, como consecuencia, su programa social y económico llegó a sus máximas cotas de realización.

Tras la muerte de Per Albin Hansson, en 1946, Tage Erlander tomó las riendas de los *socialdemokraterna* y las del Estado, cuyo gabinete de gobierno dirigió ininterrumpidamente durante nada menos que 23 años gracias a seis victorias electorales consecutivas, lo que lo convierte en el Primer Ministro más duradero de la historia democrática moderna de Occidente (ver gráfica 26). Tras él, llegó Olof Palme, uno de los Primeros Ministros más polémicos y, a la vez, célebres de la historia de Suecia, que gobernaría de 1969 a 1976 y repetiría cargo de 1982 a 1986, año de su asesinato.

A lo largo de esta etapa, la socialdemocracia sueca trató de aprovechar la experiencia alcanzada durante los años de la Segunda Guerra Mundial, en los que el intervencionismo estatal fue prácticamente absoluto en muchas áreas de la economía para evitar una gran crisis derivada del conflicto bélico. Así, tras descartar el llamado Programa de Posguerra (ver epígrafe 3.2.1), el SAP aprobó un programa político para la década de los cincuenta similar al previsto para los treinta, aunque con mayores ambiciones en lo referente al control estatal de la economía. Este programa, estructurado a partir de los conceptos de *folkhem* y *funktionssocialism* ya comentados en el epígrafe 3.2.2, fue conocido, con el tiempo, como

Modelo Sueco. Aunque hablaremos sobre este modelo con más detalle en el epígrafe 4, adelantaremos que sus dos principales pilares económicos fueron los siguientes:

(1) *Pleno empleo con inflación controlada.* Tras la Guerra, la economía sueca comenzó a experimentar una escasez de mano de obra crónica que provocaba subidas salariales que, a su vez, planteaban un nuevo problema: la inflación. Para tratar de compatibilizar pleno empleo e inflación, una opción era congelar los salarios, algo que se intentó con gran fracaso en 1949-1950 (Meidner, 1994: 64). La opción que se propuso en el seno del sindicalismo y la socialdemocracia fue el llamado *Modelo Rehn-Meidner*, postulado por los economistas de la LO, Gösta Rehn y Rudolf Meidner³¹. Dicho modelo trataba de responder tanto a la necesidad de pleno empleo como fundamento del trabajo de la socialdemocracia en el terreno económico como a la inquietud del capital, que veía en el incremento de la inflación un problema grave de distorsión en los precios, ineficiencia en la toma de decisiones y, consecuentemente, reducción de su tasa de ganancia. Es decir, el Modelo Rehn-Meidner pretendía reconciliar lo aparentemente irreconciliable en un intento cuyos fundamentos y aplicación analizaremos con detalle en el epígrafe 5.

(2) *Desarrollo del Estado del bienestar.* Se impulsó la creación de un sistema de seguridad social muy ambicioso respaldado por una política fiscal amplia y profunda con la intención de mejorar la distribución de la renta y garantizar el bienestar de las capas más desfavorecidas de la sociedad.

Estos elementos fueron puestos en marcha gracias al rotundo éxito político del SAP, algo sobre cuyas razones no podemos profundizar, pero sí hacer algunos comentarios:

– En primer lugar, Suecia reúne unas características demográficas y culturales que han hecho que la clase social sea un factor más determinante en la tendencia política que en otros países. Así, la carencia de grandes líneas de división dentro de la sociedad sueca en relación a factores étnicos, religiosos, lingüísticos o regionales ha permitido que la estructura socioeconómica ocupe un papel más importante que cualquier otra cuestión. Dato que el principal factor de posicionamiento social es la situación en el mercado laboral, esto beneficia

³¹ *Rudolf Meidner* (1914-2005), nacido en Alemania y asilado en Suecia como refugiado político desde 1938, desempeñó durante la mayor parte de su vida 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 su autor teórico.

netamente a la socialdemocracia en tanto fomenta la unión de la clase asalariada, mucho más numerosa que la capitalista (Korpi, 1978: 271).

– En segundo lugar, a lo largo de la etapa que estamos considerando en este epígrafe, los *socialdemokraterna* fueron lo suficientemente hábiles como para evitar que los asuntos transversales a la clase social –como el dilema monarquía/república, la pertenencia a la Unión Europea o la OTAN, la energía nuclear o la neutralidad bélica– entraran en la arena política. De este modo, fueron capaces de centrar el debate en el bienestar económico y la situación de los asalariados, cuestiones directamente relacionadas con la estructura de clases (Korpi, 1978: 271 y 305-306).

– En tercer lugar, el crecimiento de un movimiento obrero ampliamente mayoritario de carácter socialista antes de la implantación del sufragio universal permitió que el SAP concurriera a las elecciones ya desde un primer momento sin tener que plantar cara a ninguna herencia conservadora entre la clase trabajadora (Korpi, 1978: 305), lo que facilitó enormemente su estrategia política.

– En cuarto lugar, los sindicatos ha sabido ampliar su militancia tradicional de afiliados, formada por trabajadores de cuello azul, con los empleados de cuello blanco, gracias a lo cual se ha ensanchado la base electoral del SAP en gran medida.

– Y en quinto lugar, la sustancial mejora de la calidad de vida y el bienestar entre los asalariados en Suecia ha sido tan evidente a lo largo de estos años que los trabajadores, más acá de cuestiones ideológicas, se han decantado por mantener un apoyo mayoritario a la opción política bajo cuyo gobierno han disfrutado de estos beneficios. Que esta bonanza económica haya sido el resultado directo o no de las políticas socialdemócratas es, desde luego, otro cantar, pero parece claro que el típico argumento del *aburguesamiento* de la clase trabajadora como factor relevante en la disminución del apoyo a los partidos socialdemócratas y a los sindicatos no tiene un gran fundamento en el caso sueco, ya que la mejora en el nivel de vida no parece haber repercutido en este sentido (Korpi, 1978: 271).

No obstante, la hegemonía del SAP a lo largo de este periodo no fue tan absoluta como lo comentado hasta ahora puede dar a entender. Su evolución programática y electoral en este periodo se puede dividir, a efectos expositivos, en las siguientes etapas:

(1) La década de los cincuenta fue complicada para la izquierda sueca en general (ver gráfica 25) y para la socialdemocracia en particular (ver gráfica 24). Su permanencia en el poder se debió a la coalición que formó con el entonces llamado Partido Agrario (actual Partido del Centro) y también a notables y numerosas concesiones al capital, que aprovechó la coyuntura política y económica para lograr beneficios de todo tipo que aseguraran un ritmo de

crecimiento acorde con su necesidad de rentabilidad y con la de pleno empleo del gobierno (Korpi, 1978: 89). Así, la hipotéticamente incipiente economía semiplanificada del Programa de Posguerra quedó, simplemente, en una política capaz de influir en la distribución de la renta mediante el gasto público, pero no en la producción ni, por supuesto, en la propiedad de los medios de producción, cuya privacidad sólo fue cuestionada en los casos de quiebra o ineficiencia declarada. De hecho, podría afirmarse que los tres lustros que median entre el final de la Segunda Guerra Mundial y los inicios de la década de los sesenta fueron, en realidad, un proceso de estancamiento en la aplicación de medidas reales hacia el socialismo y, también, de acoplamiento del proyecto socialdemócrata a la estrategia de crecimiento económico en el marco del capitalismo. Aunque las causas fueron diversas, tanto el clima internacional, cada vez más radical en su apoyo al capitalismo, como la centralización del capital en Suecia hicieron cada vez más arriesgada y compleja la toma de decisiones por parte del SAP en este sentido (Korpi, 1978: 323).

(2) A partir de 1960, la situación cambió notablemente. Por un lado, la situación política del SAP mejoró ostensiblemente gracias a unos resultados electorales en trance de mejora (ver gráfica 24), lo que le permitió profundizar en el proyecto planteado a finales de los cincuenta y proponer otras medidas algo más innovadoras. Las razones de este renovado auge son varias, aunque entre ellas hay que destacar la confianza que los suecos, basándose en lo vivido desde 1932, pusieron en la capacidad del SAP para mantener el pleno empleo (Korpi, 1978: 325). Además, tanto los datos nacionales –que demostraban una ralentización, cuando no un estancamiento, del proceso de reducción de la inequidad en el país desde finales de los cincuenta y unas consecuencias más bien negativas del proceso de racionalización de la producción para los trabajadores– como los internacionales –caracterizados por la pobreza lacerante y las rémoras del colonialismo en los países del sur, el debate sobre los problemas medioambientales y la guerra imperialista norteamericana del Vietnam–, empujaron a los votantes a apoyar un proyecto más avanzado hacia la democracia económica por parte de los *socialdemokraterna* (Korpi, 1978: 324-325).

(3) Sin embargo, la estanflación de principios de los setenta, así como algunos debates nacionales sobre cuestiones energéticas y medioambientales, condujeron a una clara caída del apoyo electoral al SAP. Finalmente, tras una legislatura muy complicada con equilibrio de poder entre partidos socialistas y burgueses (1973-76) y con una campaña electoral en la que los segundos supieron desviar el debate de los asuntos económicos y del empleo para

centrarlo en la conveniencia de implantar o no la energía nuclear en el país³², los *socialdemokraterna* perdieron el gobierno en los comicios de 1976, a pesar de haber sido el partido más votado con gran diferencia (ver gráficas 24, 25 y 26).

(4) Tras una serie de tres gobiernos muy complicados de coalición entre las formaciones burguesas lideradas por el Partido Liberal y el Partido del Centro (ver gráficas 25 y 26), la socialdemocracia regresó al poder con la victoria de Olof Palme de 1982. En esta legislatura, lo más destacable en relación al Modelo Rehn-Meidner sería la puesta en marcha de los fondos salariales de inversión de 1983 y, por supuesto, la consiguiente retirada del capital de la negociación colectiva, lo que supuso la desaparición *de facto* del modelo (ver epígrafes 5.5 y 5.2.4).

En otro orden de cosas, a lo largo de este periodo se llevaron a cabo dos reformas legislativas de primera magnitud. Por un lado, en 1970 se sustituye el parlamento bicameral por una única cámara legislativa (Korpi, 1978: 60) lo que acabaría de una vez por todas con cualquier rémora del antiguo régimen aristocrático. Y, por otra parte, el nuevo Instrumento de Gobierno aprobado en 1975 –la principal de las cuatro *leyes fundamentales* que componen lo que podría llamarse la *constitución sueca*– convierte definitivamente al Estado en una monarquía parlamentaria con el rey como mera figura simbólica y representativa. Se establece una duración de cuatro años para cada legislatura y la ley electoral sanciona un mecanismo estrictamente proporcional en la elección de representantes para el parlamento, lo cual fomenta los gobiernos de coalición y las mayorías simples (Lindbeck, 1994: 1280).

3.3.3. Movimiento obrero: sindicalismo pacífico

Las décadas de los cincuenta y los sesenta fueron una balsa de aceite para el conflicto laboral en Suecia. Las huelgas y los cierres patronales fueron muy escasos y sus consecuencias en días perdidos y número de trabajadores afectados, modestas (Medlingsinstitutet, 2007). Sin embargo, tras esta pacífica etapa, los años finales de la década de los sesenta fueron el escenario de un cambio radical en la situación laboral. Una oleada de huelgas salvajes conmocionó el país en 1969-70 como consecuencia de la grave crisis económica y como toque de atención claro al recién reelegido SAP y a la LO en cuanto a la reorientación que debía dar a su política de empleo. Estas huelgas presionaron enormemente a

³² El SAP fue el único partido que abogó por la construcción de centrales nucleares en Suecia, frente a la oposición directa del *Centerpartiet*, antiguo aliado y principal partido de la oposición en esa época. La razón de esta opción es la necesidad de obtener una energía barata en plena crisis del petróleo para poder continuar con altas tasas de crecimiento económico, base –como hemos visto– de la estrategia socialdemócrata.

los *socialdemokraterna* para que, en términos generales, aceleraran el paso hacia la democracia económica y, en términos concretos, solucionaran en lo posible la creciente contradicción inherente a la estrategia socialdemócrata de crecimiento con pleno empleo establecida en el “compromiso histórico”. Dicha contradicción se manifestaba, sobre todo, en la reducida influencia real de los trabajadores en la toma de decisiones en la empresa y en las consecuencias reales de la política salarial solidaria del Modelo Rehn-Meidner. Dos fueron las medidas adoptadas al respecto: (i) un conjunto de leyes destinadas a aumentar la influencia de los trabajadores en la empresa que vieron la luz a lo largo de la primera mitad de la década de los setenta, y (ii) el proyecto de los fondos salariales de inversión como solución para la política salarial solidaria, que fue presentado en congreso de la confederación celebrado en 1976 (ver epígrafe 5.5 para más detalle respecto de ambas cuestiones). Estas dos medidas serían factores principales para la posterior ruptura unilateral del compromiso de Saltsjöbaden por parte de la patronal.

Por otro lado, la afiliación sindical creció enormemente hasta alcanzar, a principios de los ochenta, cifras superiores al 80% (ver gráfica 27). Resulta muy interesante constatar que estos datos no sólo comprenden a los trabajadores de cuello azul, sino también a los de cuello blanco, cuya masiva sindicalización parece responder, sobre todo, al hecho de que la reducción del número de trabajadores de cuello azul por cada empleado de cuello blanco desde 1950 hasta finales de los setenta³³ hizo que el posicionamiento social y la percepción de clase de estos últimos variara considerablemente. De este modo, los empleados de cuello blanco se posicionan junto a los trabajadores de cuello azul frente al capital, se asimilan a ellos, lo que parece confirmar la validez de la clásica concepción marxista del conflicto entre clases a partir de la propiedad de los medios de producción como factor explicativo principal.

4. CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL MODELO SUECO

4.1. ¿Existe el 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. Entre ellas, podemos destacar algunas que muestran bien a las claras la disparidad de criterios sobre el particular:

³³ En la industria, la ratio entre trabajadores de cuello azul y empleados de cuello blanco ha evolucionado hacia una disminución de la proporción entre ambos (Magnusson, 2002: 228). Korpi (1978: 69) ofrece las siguientes cifras aproximadas de su evolución: 13 a 1 en 1915, 8 a 1 en 1935, 3 a 1 en 1965 y menos de 3 en los 70.

- Olof Palme: “No hay modelo sueco” (Palme, 1976: 145).
- “*An extremely successful project*” (Gustafsson, 1995: 24).
- “[...] última utopía de una izquierda que, después del derrumbe de los totalitarismos comunistas, se ha ido quedando con las manos cada vez más vacías” (Rojas, 2005).
- Ernst Wigforss: “[...] *a provisional utopia, that is a society of free and equal citizens practising solidarity*” (Gustafsson, 1995: 22).
- “[...] *what is often regarded as a special Swedish model was not consciously planned according to some "great design" Rather, it should be regarded as an ex-post outcome of hundreds of separate decisions*” (Lindbeck, 1997: 1275).

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.

4.2. Concepto general del Modelo Sueco

El Modelo Sueco podría dividirse, únicamente para su análisis y a título didáctico, en dos dimensiones: la *política* y la *económica*.

(1) *Dimensión política del Modelo Sueco: folkhem*. Como vimos en el epígrafe 3.2.2, *folkhem* es un proyecto político cuyo objetivo es lograr una mayor justicia social sin poner en peligro la armonía del sistema democrático representativo en el marco del capitalismo. Se trata del gran esquema de acción de la socialdemocracia reformista y su intención última es conseguir la democracia real, una forma distinta (y quizá, diluida) de expresar el concepto de socialismo. Esta democracia real, definida por el propio Hansson³⁴, se debe alcanzar en tres etapas sucesivas (Meidner, 1994; Högfeltdt, 2001: 15):

- 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 (ver epígrafe 3.2.2).
- 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

³⁴ “Comencemos por la democracia política, después instauraremos la democracia social y, a continuación, llegará la hora de la democracia económica”. (Palme, 1976).

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*³⁵, 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*. Se basa en la convicción de que la intervención activa del Estado permite suavizar o, incluso, evitar los vaivenes de los ciclos económicos propios del capitalismo. Sin embargo, lejos de tratar de fomentar un aumento de la demanda agregada mediante una política fiscal expansiva, apuesta por una vigilancia restrictiva de la misma con el fin de evitar el uso pleno de todos los recursos y evitar, de este modo, la inflación (Meidner, 1994: 64; Silverman, 1998: 70). Esto, lógicamente, daría la vuelta a la concepción básica del keynesianismo, cuyo principal objetivo es el pleno empleo y cuya principal herramienta es la política fiscal expansiva, al impugnar la tesis básica tradicional de Beveridge según la cual el pleno empleo se logra cuando hay más puestos vacantes que trabajadores. Las bolsas de desempleo puntual que originaría esta estrategia serían tratadas mediante una política activa de empleo de carácter no inflacionista. De este modo, el Modelo Sueco, según el propio Meidner, acabó sustentándose sobre *dos pilares básicos*: una *política fiscal restrictiva* caracterizada por impuestos altos y gasto público moderado para lograr una demanda agregada contenida por debajo del nivel de pleno empleo, y una *política activa de trabajo* selectiva capaz de absorber la mano de obra excedente (Meidner, 1994: 68).

4.3. 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 *tres principales objetivos* son:

³⁵ Si bien, en aras de una mayor exactitud y rigor, convendría distinguir entre *democracia económica* e *industrial*, en este texto asimilamos ambos conceptos al de *democracia económica*. En todo caso, la distinción, siguiendo a Pontusson y Kuruvilla (1992: 780), sería que la *democracia económica* implica la socialización de la propiedad de los medios de producción y de los beneficios de la actividad capitalista, mientras que la *democracia industrial* supone la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas.

(1) Mantener elevado el nivel de *empleo* y compatibilizarlo con una *inflación* controlada. Para alcanzarlo, se implementó una política económica relativamente restrictiva unida a una ambiciosa política activa de empleo.

(2) 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.

(3) 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:

(1) *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 (Högfeldt, 2001: 25). Lógicamente, este reparto no es simétrico, puesto que el poder político depende en gran medida de la actuación del poder económico.

(2) *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 multiclasiista* 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*.

(3) *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.

4.4. Interpretaciones del Modelo Sueco

Este Modelo admite dos *interpretaciones* o justificaciones que, siendo contrapuestas en su concepción individual, funcionaron como complementarias en el seno de la socialdemocracia sueca, lo que dotó a este movimiento político de una amplia legitimación social e intelectual:

(1) *Negación del socialismo como objetivo real y colaboración con el capitalismo.* El argumento de esta interpretación es que el potencial de desarrollo económico que permite el capitalismo y la posibilidad de reparto equitativo de sus beneficios mediante el poder político hacen innecesaria la búsqueda del socialismo como meta final de la socialdemocracia. Para procurar un crecimiento económico máximo sin cambiar la base capitalista del sistema, obviamente es necesario facilitar en todo lo posible el proceso de acumulación de las empresas. Para ello, la socialdemocracia sueca puso en marcha diversas medidas tendentes a facilitar y mejorar el rendimiento empresarial con el objetivo final evidente de lograr una economía capitalista lo más eficiente posible³⁶.

Por su parte, los sindicatos colaboraron decididamente en esta estrategia al cooperar abiertamente con las empresas con el objetivo de impedir los conflictos laborales y las huelgas y de aumentar la productividad del trabajo (Korpi, 1978: 83), mientras que el SAP trató de pulir las aristas del capitalismo mediante una política de equidad distributiva que permitiera aliviar la gran contradicción entre concentración creciente de la propiedad corporativa y socialización de la producción (Högfeltdt, 2001: 15).

(2) *Asunción del socialismo como objetivo ideal y mejora pragmática de las condiciones de vida de los trabajadores.* Considerando, sobre todo, el tópico del “y mientras tanto, qué” del pensamiento socialista, y haciendo gala de su tradicional pragmatismo escandinavo, la socialdemocracia trataría de crear un Estado del bienestar que permitiera mejorar y dignificar la vida del proletariado, especialmente en sus clases más bajas. Con ello no sólo cumpliría una misión de indudable valor social, sino que ayudaría a aumentar el apoyo popular hacia su política y, con ello, las posibilidades de paulatina reforma democrática hacia el socialismo.

En nuestra opinión, la socialdemocracia sueca ha asumido en las primeras etapas de su historia una concepción del segundo tipo, aunque su evolución la ha llevado a acercarse cada vez con mayor claridad a un marco de referencia más próximo al primero.

³⁶ Entre estas medidas se incluyen apoyos técnicos y financieros a las empresas por parte del Estado en forma de comisiones de estudio, préstamos y seguros de todo tipo; transformación de la fiscalidad empresarial progresiva en proporcional (decisión que favorece extraordinariamente el proceso de centralización del capital); así como leyes tendentes a fomentar la reinversión de beneficios y a desincentivar su reparto entre los accionistas (una suerte de regulación de la “frugalidad” del empresario de la que hablaba Adam Smith con el objetivo de que cumpla con su función social principal: la de invertir al máximo en el proceso de acumulación).

4.5. Elementos del Modelo Sueco

El programa político y económico al que se suele llamar Modelo Sueco presenta, a nuestro modo de ver, los siguientes elementos básicos:

- (1) Estrategia política: *folkhem*.
- (2) Estrategia económica: *funktionssocialism*. Compuesta por:
 - (2.1) Política de pleno empleo con inflación controlada: *Modelo Rehn-Meidner*.
 - (2.2) Política fiscal y de seguridad social: *Estado del bienestar*.

En este trabajo nos proponemos analizar con cierto detalle la política general de empleo aplicada en Suecia durante el periodo de tiempo considerado y sus elementos anejos principales, es decir, lo que constituye el convencionalmente llamado *Modelo Rehn-Meidner*. Esto implica, como ya comentábamos en el epígrafe introductorio, soslayar cualquier intento de estudio del resto de políticas económicas (fiscal, monetaria, comercial...) que exceden los objetivos de un texto de estas características.

5. EL MODELO REHN-MEIDNER

5.1. Concepto, objetivos y elementos del Modelo Rehn-Meidner

El Modelo Rehn-Meidner es un paquete integral de medidas económicas en el ámbito de la política de empleo y de oferta que Gösta Rehn y Rudolf Meidner presentaron en el congreso de la LO de 1951 con la intención de lograr la *eficiencia económica* a través de dos objetivos aparentemente difíciles de compatibilizar: *pleno empleo y control de la inflación*.

5.1.1. El fin: la eficiencia económica

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 empresas³⁷. Para ello, las medidas principales son dos: la *política salarial solidaria*, cuya aplicación permite aumentar la tensión competitiva del sistema y la obtención de beneficios por parte de las empresas, y la *política activa de empleo*, que conduce a una mejor asignación de la fuerza de trabajo dentro del sistema económico.

³⁷ Las palabras de Gunnar Sträng, ministro sueco de economía de 1955 a 1976, nos son, sin duda, familiares: “*What is good for business, is good for Sweden*” (Magnusson, 2002: 276).

5.1.2. Los medios: el pleno empleo y el control de la inflación

La utilidad del pleno empleo como herramienta para el logro de la eficiencia económica se basa en sus objetivos, que son los siguientes³⁸:

(1) *Máxima utilización de recursos*. El pleno empleo permitiría una utilización máxima de recursos, lo que paliaría la principal causa de las periódicas crisis de la economía capitalista. Esto permitiría, lógicamente, aumentos en la producción, el consumo y la renta.

(2) *Mejor distribución de la renta*. El pleno empleo, junto con la aplicación de una política fiscal progresiva, permitiría a los trabajadores una mayor estabilidad en sus ingresos, un menor temor a las consecuencias del desempleo y una mayor equidad distributiva gracias a una menor competencia en el mercado laboral.

(3) Como resultado positivo de los dos aspectos comentados se lograría *la disminución de la pobreza y la exclusión social*, mayores oportunidades vitales y mayor poder para la clase trabajadora en la dialéctica socioeconómica con el capital. Como consecuencia de todo ello, se accedería a una mayor libertad positiva.

(4) *Mayor cohesión de clase entre los trabajadores*. La minimización del ejército industrial de reserva y la consecuente reducción de la competencia entre los trabajadores conducirían a una mayor conciencia y unión de clase.

Para lograr estos objetivos, el Modelo Rehn-Meidner confía en unas políticas monetaria y fiscal restrictivas combinadas con una *política activa de empleo* de fuerte calado y una *política pasiva de empleo* de carácter paliativo.

Por otra parte, cualquier política que pretenda el pleno empleo debe afrontar el grave problema que suele llevar asociado: la inflación. Tanto por la vía de los costes salariales como por la del exceso de demanda en los mercados de bienes y servicios, los precios tienden a subir más allá de lo admisible en una situación así, lo que conduce a problemas de asignación de recursos y eficiencia en los que no vamos a detenernos. El hecho es que se hace necesaria una política de *control de la inflación*, que en el Modelo Rehn-Meidner 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, política que se combina, en su modelo ampliado (ver epígrafe siguiente), con un mecanismo de absorción de los beneficios extraordinarios derivados de su aplicación, los llamados *fondos salariales de inversión*.

³⁸ Relación de objetivos basada, parcialmente, en Gustafsson (1995), Andersen (1995) y Korpi (1978)

5.1.3. Elementos del Modelo Rehn-Meidner: modelo *restringido* y *ampliado*

Las medidas comentadas en el epígrafe anterior destinadas a lograr 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.
- (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 afirma algo similar al decir “*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*” (citado en Silverman, 1998: 78).

5.2. La negociación colectiva centralizada

5.2.1. 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. Las primeras negociaciones de carácter realmente centralizado y general comenzaron a mediados de los cincuenta, tras el fin de la economía semiplanificada de la guerra y el *boom* económico inmediatamente posterior.

Esta negociación colectiva centralizada se basa en la actuación estratégica de los dos agentes en los que se divide taxonómicamente la economía desde la perspectiva marxista, *trabajo* y *capital*, cuya caracterización, según el pensamiento socialdemócrata, seguiría las siguientes líneas:

– El *trabajo*, representado por los sindicatos, tendrá como objetivo el logro del equilibrio entre dos metas contradictorias: una, a corto plazo, de carácter económico, y otra, a largo plazo, de carácter político. La primera busca incrementar al máximo los salarios mediante la reducción de la tasa de plusvalía, mientras que la segunda pretende la cohesión y la igualdad tanto en el seno de la clase trabajadora como en toda la sociedad.

– Por su parte, el *capital* tratará de conseguir el equilibrio entre, por un lado, los beneficios que la negociación colectiva centralizada le suponen en el corto plazo derivados de la contención salarial (ver epígrafe 5.3) y, por otro lado, los problemas que la negociación puede acarrear en el largo plazo a causa del incremento del poder de los sindicatos y su consecuente aumento de las exigencias en cuanto a plusvalía, propiedad de los medios de producción o poder de gestión.

Este principio de colaboración entre organizaciones colectivas con distintos intereses en el marco estructural y de funcionamiento del Estado democrático liberal será una de las características principales del Modelo Sueco en su conjunto, al que se suele definir por esta razón como *corporativista* (Magnusson, 2002: 253-254).

5.2.2. Condiciones para la negociación colectiva centralizada

A la luz de esta doble dicotomía de intereses, se constata que la negociación colectiva centralizada ha sido el régimen de acuerdo laboral preeminente mientras se han venido cumpliendo simultáneamente las siguientes *condiciones*:

(1) En primer lugar, los logros en el corto plazo del movimiento sindical en relación con la recuperación de plusvalía mediante incrementos en el salario se han visto limitados en su mismo origen por la necesidad de alcanzar la contención salarial –esto es, la política salarial solidaria– para obtener el objetivo político previsto en el largo plazo.

(2) En segundo lugar, dicha limitación de las exigencias sindicales ha permitido al capital disfrutar de los beneficios derivados de la contención salarial en medida suficiente como para compensar la pérdida de flexibilidad del mercado laboral que implica la política salarial solidaria, cuestión que podría originar rigideces a la hora de lograr incrementos en la productividad y que afectaría en mayor medida a las empresas menos rentables.

(3) Y en tercer lugar, y quizá la condición más importante, el logro por parte de los sindicatos de su objetivo político a largo plazo no ha permitido aún a la clase trabajadora abordar medidas suficientemente ambiciosas como para amenazar realmente al capital en su parcela de poder, de propiedad o de rentabilidad. Es decir, el trabajo no ha planteado aún seriamente la posibilidad de poner en peligro la misma existencia del capital en su función de fructificación dentro del sistema capitalista generalmente aceptado³⁹.

³⁹ La única medida realmente radical en este sentido fueron los fondos de inversión de los asalariados propuestos por Meidner a mediados de los setenta. Sin embargo, como veremos en el epígrafe 5.5, tales fondos nunca llegaron a ser lo que se pretendía de ellos.

Al tratarse el Modelo Rehn-Meidner de un consenso entre trabajo y capital que acepta explícitamente las normas del sistema capitalista, queda claro que el agente dinámico o progresista, aquel que pretende una evolución del *statu quo*, es el trabajo, dado que el capital es, por su situación en dicho sistema, básicamente conservador o, incluso, en caso de necesidad, reaccionario. A la luz de esta observación, y una vez alcanzado el acuerdo, es muy importante recordar que es el capital el agente que se encuentra en una situación estable y adecuada para el logro de su reproducción ampliada –siempre y cuando, claro está, las condiciones para la acumulación no empeoren–, mientras que es el trabajo la fuerza que buscará la dinámica dialéctica de cambio hacia adelante en la esfera de poder y propiedad. Esto significa que el capital encuentra en este modelo un nuevo espacio de actuación en el que continuar explotando a la clase asalariada bajo nuevas condiciones que no cuestionan su función básica, mientras que el trabajo se limita a mejorar (o, simplemente, replantear) su posición relativa frente a la empresa, no con el objetivo de mantener dicha posición, sino como plataforma para alcanzar hitos ulteriores hacia la extinción del sistema de explotación imperante. Esa es su función como clase social, de igual modo que la del capital es impedir que la estructura económica cambie.

Por lo tanto, en el Modelo Rehn-Meidner, existen dos vectores de fuerza clara y diametralmente opuestos: por un lado, el capital, que una vez alcanzado el acuerdo, tratará de optimizar su situación y bloquear cualquier intento de evolución (o revolución). Y por el otro, el trabajo, que tratará de elevarse sobre los cimientos del consenso para continuar avanzando en su lucha por la democracia económica.

En el terreno concreto de la negociación colectiva centralizada, las tres condiciones planteadas se han mantenido siempre y cuando los sindicatos no han tratado de romperlas y la situación no ha cambiado en un sentido perjudicial para el proceso de acumulación. Por esta razón, el sistema ha venido funcionando hasta que el capital ha decidido, unilateralmente, romperlo como consecuencia de diversas razones que analizaremos posteriormente.

5.2.3. 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, como las pensiones, los seguros de desempleo, las vacaciones o la formación, por lo que se suelen tratar en el ámbito político más que en el terreno laboral (Lester, 1957: 396).

El proceso completo de negociación colectiva ha venido funcionando, desde mediados de los cincuenta, en *tres niveles* distintos (Hibbs y Locking, 1995: 107; Lester, 1957: 389):

(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 5.3.4.1.

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 (Lester, 1957: 393).

5.2.4. 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 (ver epígrafe 5.5.2).

(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 (ver epígrafes 3.3.3 y 5.5.1.2). 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 5.3.2). 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 persuasión en las negociaciones.

(ii) Los sindicatos habían perdido parte de su homogeneidad y capacidad negociadora⁴⁰, 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 (Meidner, 1994: 69) 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.

5.3. La política salarial solidaria

5.3.1. 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.

El concepto de política salarial solidaria comenzó a surgir con fuerza a partir del congreso de la LO de 1936, en el que el sindicato del sector privado más poderoso de la confederación, el de la metalurgia, propuso la construcción de un mecanismo para hacer converger los

⁴⁰ El dominio hegemónico de la LO entre las organizaciones obreras suecas dejó paso, a partir de finales de los setenta, a una situación en la que el poder estaba repartido en mayor medida en la TCO y la SACO, ambas confederaciones de empleados de cuello blanco.

salarios de los trabajadores. Desde estos primeros momentos, la SAF mostró un notable interés por apoyar el proyecto (Johnston, 1958: 222), algo que, como veremos después, fue primordial para la puesta en práctica del mismo. Como resultado de los esfuerzos de sindicatos y patronal, curiosamente unidos en esta cuestión, la propuesta comenzó a tomar forma definida en la década de los cincuenta, tras la propuesta de Rehn y Meidner de 1951 (ver epígrafe 5.1) e inició su funcionamiento efectivo a partir de 1956⁴¹.

En pocas palabras, la política salarial solidaria, tal y como se aplicó en la realidad, 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* eran⁴²:

- (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

⁴¹ En realidad, ya hubo un acuerdo salarial centralizado en 1952 (Johnston, 1958: 220-223), aunque no suele considerarse más que como un ensayo antes del inicio de las negociaciones normalizadas.

⁴² Seguimos a Meidner (1994), Gustafsson (1995), Moene y Wallerstein (1995), Hibbs y Locking (1995, 2000), Lindbeck (1997) y Lundberg (1985).

la competencia entre los trabajadores en el mercado laboral, lo que supondría un importante avance hacia la construcción de una conciencia de clase unida⁴³.

Además de estos objetivos, existían otros tres de carácter más funcional para el buen desarrollo del modelo y netamente pensados para el funcionamiento de la *economía capitalista*. Tal y como lo describen los propios Rehn y Meidner⁴⁴, son los siguientes:

(1) 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 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 (Ramaswamy, 1994: 37-38). Así, la fuerza de trabajo y los recursos financieros se moverían con mayor eficiencia hacia los proyectos, empresas y sectores más rentables (Högfeltdt, 2001: 24-25).

(2) 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.

(3) 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” (Meidner, 1994: 64).

A la vista de los objetivos planteados, surge la duda acerca de la oportunidad del término “solidaria” al referirnos a esta política⁴⁵. Si bien es cierto que, desde el punto de vista de los trabajadores, ha sido una política que ha reducido las diferencias salariales mediante el

⁴³ A pesar de ello, la posibilidad inversa, esto es, que la reducción del diferencial de salarios a costa de la contención de los sueldos más elevados conduzca a un debilitamiento de la cohesión entre los trabajadores por el desacuerdo de los más cualificados con esta política es más que evidente (Moene y Wallerstein, 1995: 82).

⁴⁴ Citado en Moene y Wallerstein (1995: 82).

⁴⁵ De hecho, como afirma el propio Meidner en una entrevista, esta política no recibió esta denominación en sus orígenes, sino la de “socialista”. Pasó a llamarse “solidaria” a raíz de un artículo publicado en el periódico de la LO en la que se hablaba de la “política salarial de solidaridad” (Silverman, 1998: 76-77).

aumento en los grupos de menores ingresos y a la contención en los más altos, lo cierto es que la importancia de sus objetivos más pragmáticos relacionados con el buen funcionamiento de la economía capitalista no son en absoluto menores, sino, a todas luces, fundamentales⁴⁶.

5.3.2. 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* (Lindbeck, 1997: 1282).

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.

⁴⁶ El propio Meidner, citado por Johnston (1958: 228), afirma en uno de sus escritos lo siguiente: “*The goal of the wages policy of solidarity is a rational wages structure where the reward for labour is reasonable in relation to the nature of the work, the necessary qualifications, the conditions of work, and other circumstances*”. Lógicamente, la compatibilidad entre la racionalidad y la solidaridad depende del concepto exacto que se tenga de cada término.

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 (Lester, 1957: 394; Johnston, 1958: 226). 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 (Moene y Wallerstein, 1995: 79, 86). 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 (ver epígrafes 5.3.4.1 y 5.3.4.6).

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 (Meidner, 1994: 68). 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.

5.3.3. 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.* Ya hemos dicho que la aplicación de la política salarial del Modelo Rehn-Meidner se caracteriza por procurar la solidaridad en la distribución de la renta dentro de la clase trabajadora a través del aumento de los salarios menores a costa de la contención de los mayores. Por lo tanto, resulta del todo imprescindible la aceptación de esta circunstancia adversa por parte de los trabajadores mejor remunerados, ya sea por convencimiento, ya por la fuerza.

(2) *La condición de la aceptación por parte del capital.* En un marco de asunción explícita del sistema capitalista como es el del Modelo Rehn-Meidner, dado que son los accionistas de

las empresas los que tienen la propiedad de los medios de producción de los que depende la creación de riqueza del país y, con ello, el poder de decisión sobre la producción y la distribución, así como sobre la contratación, el despido y la dirección del trabajo, es obvio que la política salarial solidaria debe contar con la aceptación del capital para su aplicación efectiva. Esta aceptación, como en el caso anteriormente descrito, puede ser por convencimiento o por la fuerza, pero resulta evidente que, de no darse, no habría posibilidad de implementar política salarial alguna.

(3) *La condición de la centralización del poder sindical.* Como es obvio, una política que pretende disminuir la dispersión de los salarios en el conjunto de la economía nacional no puede llevarse a cabo sin un sistema institucionalizado de negociación salarial centralizada que permita establecer distintos rangos únicos de remuneración para las distintas regiones, sectores y empresas del país (Lundberg, 1985: 18-19). Tal sistema exige que los sindicatos cedan la mayor parte de su potestad negociadora a una confederación de ámbito estatal que será la encargada de diseñar la estrategia retributiva y discutirla con la patronal.

(4) *La condición del bajo desempleo.* Una política salarial de este tipo sería inviable en una economía con un ejército industrial de reserva numeroso, ya que su existencia empujaría los salarios a la baja de forma difícilmente sostenible. Como ya hemos dicho, y como veremos después, esto obliga a implementar una política activa de empleo decidida.

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.

5.3.3.1. *Perspectiva socialdemócrata de la cohesión y la fortaleza sindicales*

Esta perspectiva se basa en los postulados ya clásicos de Korpi (1978, 1983), 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 dentro de la misma en relación a esa cuestión. El mismo Meidner llega a afirmar en una entrevista (Silverman, 1998: 77-78) que el apoyo de los trabajadores mejor pagados a la política salarial solidaria es un asunto más sociológico, histórico y cultural que económico, algo que responde a una especie de idiosincrasia propia de los escandinavos. Evidentemente, ignorar la posibilidad de fricciones en el seno del movimiento obrero como consecuencia del perjuicio relativo que los empleados mejor pagados sufren o soslayarla sobre la base de un supuesto marco sociocultural solidario materializado en tasas elevadas de afiliación entre los trabajadores de cuello azul y cuello blanco supone un grave lastre para la capacidad explicativa de este enfoque⁴⁷.

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 (ver epígrafe 3.1.3) 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.

⁴⁷ De hecho, la propia LO ya advertía mucho antes de la aplicación de esta política de la grave dificultad o, incluso, imposibilidad lograr esta aceptación voluntaria. Tal y como cita Johnston (1958: 214-215), en las actas del congreso de 1931 de la LO 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*”.

¿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. 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.

5.3.3.2. *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. Veamos ambos casos:

(1) *Aceptación voluntaria*. Puesto que, desde el punto de vista individual y monetario, no cabe duda alguna de que la política salarial solidaria es inicua para los asalariados mejor pagados, la suposición de una aceptación voluntaria por su parte exige un punto de vista distinto. Así, como afirman varios autores⁴⁸, no cabría un análisis economicista en esta cuestión, sino que se haría preciso un enfoque de carácter sociológico y normativo que tuviera en cuenta objetivos colectivos –más que individuales– y sociales –más que económicos–. Según dicho análisis, 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

⁴⁸ Por ejemplo, Elster o Swenson, ambos citados en Moene y Wallerstein (1995: 82).

resultan netamente 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.

(2) *Aceptación forzosa*. Más allá de hipotéticos análisis ampliados o multidisciplinarios, esta alternativa 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 política⁴⁹. Esta alternativa es la aceptada por la perspectiva crítica que estamos analizando, dado que, según su interpretación, 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 claramente en este sentido (Moene y Wallerstein, 1995: 90).

Esta cuestión enlaza directamente con el posicionamiento que la perspectiva de la que nos ocupamos 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 vemos en el epígrafe 5.3.4, *la política salarial solidaria reporta a las empresas mayores beneficios que la negociación descentralizada*.

Un estudio comparado sobre la evolución de la afiliación sindical en varios países (Naylor, 1995: 128) ofrece otros datos que avalan esta argumentación. Al comparar la caída radical de la afiliación en el Reino Unido y los EE.UU. con la estabilidad e, incluso, aumento en Escandinavia de estas cifras (ver gráfica 27), el autor afirma que la disparidad de ambas evoluciones se debe a que, mientras en el primer caso, las empresas han mostrado una feroz

⁴⁹ Como dicen Moene y Wallerstein (1995: 90), “*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*”.

oposición a los sindicatos que ha conducido a la aprobación de legislaciones muy desfavorables para éstos, en el segundo no ha ocurrido nada parecido. La razón es que, en el Reino Unido y los EE.UU., los salarios se negocian de forma descentralizada, una situación que permitiría a los sindicatos obtener mayores subidas salariales que en el caso de Escandinavia, donde la negociación centralizada ofrece menores posibilidades para ello. Por ello, en los países nórdicos, la patronal ha presionado menos al poder político para aprobar leyes contrarias a los intereses sindicales, lo que ha permitido una mayor libertad de actuación de éstos, mayor capacidad de maniobra y, por ende, mayores cuotas de aceptación y afiliación.

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 interés. El propio Meidner confiesa en una entrevista 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*” (Silverman, 1998: 77).

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 contabilización del desempleo*, asuntos que trataremos con detalle en el epígrafe 5.4.2.

5.3.4. 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.

5.3.4.1. *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 salarios 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 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.

Si observamos la gráfica 28, 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 periodo⁵⁰. 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.

La gráfica 29 ofrece más evidencias de la reducción en el grado de dispersión salarial. Como puede comprobarse, los salarios tienden claramente a reducir su dispersión desde 1970 hasta principios de los ochenta, momento a partir del cual ésta adquiere una tendencia contraria, aunque menos marcada. En esta gráfica es interesante también observar cómo la variación de la situación salarial respecto de la media se hace tanto más acusada cuanto más nos situamos en los percentiles extremos (algo lógico desde el punto de vista estadístico).

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 (Hibbs y Locking, 1995). 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 (Gustafsson, 1995: 20). 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 (Lindbeck, 1997: 1282).

⁵⁰ Los resultados de diversos trabajos ampliamente aceptados demuestran que la disminución de la dispersión se debe a la política salarial solidaria, y no simplemente a las fuerzas del mercado (Hibbs y Locking, 1995: 107).

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. Así pues, sin lugar a dudas, la política salarial solidaria ha sido notablemente eficiente en este sentido, lo que ha permitido a Suecia disfrutar de “[...] *one of the most egalitarian wage structures of any industrialized society*” (Moene y Wallerstein, 1995: 80). De hecho, según el propio Meidner (1994: 67), 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* (ver epígrafe 5.2.3).

Como sabemos, el deslizamiento salarial permite a las empresas un margen de aumento extra en los salarios sobre la base de lo acordado a través de la negociación centralizada. De este modo, se procura una adecuación más flexible de la remuneración a la productividad, es decir, una búsqueda más efectiva de los mejores trabajadores por parte de las empresas más rentables (Pontusson y Kuruvilla, 1992: 781), algo que va en contra del principio básico que rige la política salarial (“a igual trabajo, igual salario”), pero que concede mayor capacidad de maniobra a la gestión empresarial.

La importancia del deslizamiento salarial en el incremento anual de los salarios no es, en ningún modo, menor. 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 (Ramaswamy, 1994: 39; Holden, 1989: 419; Calmfors y Forslund, 91: 1135). 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 (Holden, 1989: 430; Calmfors y Forslund, 91: 1135) 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.

5.3.4.2. 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 (Hibbs y Locking, 1995: 102). Sin embargo, estas teorías están siendo cada vez más cuestionadas por ser excesivamente simplistas y mecanicistas, es decir, por no tener en cuenta más variables que las monetarias y por considerar al ser humano como una simple máquina egoísta, aislada y reactiva. Perspectivas más amplias –que tienen en consideración la sociología, la psicología social, una ciencia económica menos limitada (por ortodoxa) y diversos análisis empíricos– 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 trabajador⁵¹.

No obstante, la realidad observada no es fácilmente justificable a partir de los criterios teóricos comentados. Centrándonos en los trabajos de Hibbs y Locking (1995, 2000), podemos afirmar que el efecto sobre la productividad de la estrategia de convergencia retributiva ha experimentado dos etapas bien diferenciadas:

(1) Etapa 1956-1975. Como hemos visto en el epígrafe 5.3.2, durante estos años se implementó la política salarial solidaria en los dos primeros niveles de aplicación: entre industrias y entre empresas. El efecto sobre el crecimiento de la productividad del trabajo fue netamente *positivo*.

(2) Etapa 1975-1983⁵². Desde los inicios de los setenta, la política salarial pasó al tercer nivel de aplicación, aquél en el que se busca la equiparación de remuneraciones dentro de las empresas. A partir de mediados de la década, es cuando el efecto sobre el crecimiento de la productividad se va haciendo crecientemente *negativo*.

⁵¹ Interpretación propuesta por Levine y por Akerloff y Yellen. Citada en Hibbs y Locking (1995: 102).

⁵² Esta etapa, así como algunos comentarios posteriores, superan el margen temporal que habíamos establecido como marco analítico. Sin embargo, consideramos que no es posible entender cabalmente la cuestión que nos ocupa sin hacer esta pequeña ampliación puntual.

A partir de 1983, momento en el que deja de funcionar la política salarial solidaria y se vuelve a la negociación descentralizada, la productividad cae, aunque no a causa de ninguna variación significativa de la dispersión salarial⁵³, cuyo efecto sobre la productividad se aproxima a cero.

Comprobemos estas afirmaciones con más detalle sobre la base de las gráficas 30 y 31, en las que se resumen los resultados obtenidos por Hibbs y Locking (1995, 2000). La primera gráfica refleja la evolución de la productividad y la producción en Suecia en términos comparativos nacionales e internacionales. Los datos sobre la productividad, que son los que nos interesan, se ajustan a las dos etapas comentadas más arriba de modo que, durante la década de los sesenta, su tasa de crecimiento muestra un comportamiento superior a la media nacional e internacional, mientras que, desde mediados de los setenta, se aprecia un claro empeoramiento. Por su parte, las cifras de producción muestran un comportamiento distinto. En relación a la media nacional, la producción aumenta más rápidamente hasta mediados de los setenta, momento a partir del cual experimenta una caída continua. Sin embargo, si se hace esta comparación respecto de la media internacional, parece claro que, a partir de mediados de los sesenta, la producción aumenta a una tasa cada vez menor. Esto parece dar la razón a las tesis (por ejemplo, Lundberg, 1985: 20) que afirman que el incremento de la productividad se dio a costa de una caída de la producción debido al cierre de empresas y a la progresiva desindustrialización ocurrida a partir de los setenta (ver epígrafe 3.3).

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 31, 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*.

En el caso de Suecia, hemos visto en el epígrafe anterior que, a lo largo del periodo considerado, ambos tipos de dispersión salarial no hacen sino reducirse hasta principios de los ochenta y aumentar a partir de dicha fecha. Por ello, como se puede apreciar en la gráfica, la

⁵³ Como se puede ver en las gráficas 28 y 29, a partir de 1983, la dispersión salarial aumenta paulatinamente. Sin embargo, esta variación no es tan marcada como en los años anteriores, ya que no responde a una política intencional, sino a la progresiva vuelta a la negociación descentralizada, que permite mayor discrecionalidad retributiva por parte de los empleadores. Por ello, no parece tener un gran efecto sobre la productividad.

línea que corresponde al efecto de la dispersión salarial intraempresarial sobre la productividad (“Within”) es negativa y creciente en valor absoluto hasta los primeros ochenta, momento en el que su pendiente se hace positiva. Por su parte, la línea que refleja el efecto de la dispersión salarial interempresarial sobre la productividad (“Between”) es positiva y creciente durante la primera parte y decreciente a partir del mismo punto de inflexión.

Aunque las razones que explican la existencia de este punto de inflexión –es decir, el efecto opuesto que tienen los dos tipos de política salarial solidaria– distan de estar claras, parece evidente que, si la reducción de la dispersión salarial en los dos primeros niveles de aplicación conduce a un trasvase de mano de obra hacia los sectores más eficientes, la ralentización o detenimiento de esta dinámica hará que un importante factor de incremento de la productividad se vea mermado o desaparezca. Así, dado que este *efecto trasvase* terminará en algún momento o, al menos, se irá haciendo poco a poco residual, su influencia positiva sobre la productividad cesará, lo que conduciría a una caída de la misma (Ramaswamy, 1994: 39). De este modo, cuando la economía sueca haya alcanzado los niveles de eficiencia tecnológica que permite esta dinámica, se producirá una caída de las tasas de crecimiento de la productividad. A partir de ese momento, el camino que queda para seguir incrementando la productividad sería hacerlo dentro de las empresas y sectores que ya se han visto beneficiados por la entrada de mano de obra y por la obtención de beneficios extraordinarios, algo que exige nuevas estrategias y, probablemente, cambios radicales en la política salarial hacia un aumento de la tasa de plusvalía del capital. Esto es: mayor “flexibilidad” laboral y salarial, organización posfordista, mejora del “capital humano”, mayores responsabilidades y demás componentes típicos de lo que suele constituir el paquete de medidas de desarrollo *prêt-à-porter* del neoliberalismo y que, en esencia, son incompatibles con una política salarial solidaria.

En cualquier caso, aunque lo más relevante de los resultados comentados es la constatación empírica de la relación entre los dos tipos básicos de dispersión salarial y la productividad, resulta interesante comprobar cuál ha sido el efecto neto de ambas sobre la productividad total. Si nos fijamos en la línea que indica en la gráfica 31 dicho efecto neto (“Total”), vemos que, hasta principios de los setenta, este efecto ha sido positivo y rápidamente creciente, lo cual indica una preponderancia de la política centrada en reducir la dispersión salarial entre empresas y sectores más que dentro de las propias empresas. En cambio, a partir de los primeros setenta, el objetivo principal de la política salarial cambia hacia la dispersión intraempresarial, lo cual conduce, como se ve claramente, a una caída del efecto positivo total que tenía sobre la productividad, hasta el punto de llegar a convertirse en negativo. Como

consecuencia, el consenso que permitía la aplicación de esta política queda roto por parte de las empresas, que ven peligrar la buena marcha de su proceso de acumulación. El resultado es la *abolición de la negociación salarial centralizada* y la vuelta a la descentralización (ver epígrafe 5.2.4).

5.3.4.3. *Efectos sobre la competitividad de las empresas*

Este epígrafe tratará de analizar las consecuencias que la política salarial solidaria ha tenido sobre la competitividad de las empresas. Para ello, estudiaremos los *efectos inmediatos* de dicha política sobre (1) la competencia y (2) el proceso de acumulación del capital.

(1) *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 (Moene y Wallerstein, 1995: 86; Burkitt y Whyman, 1994: 23, Lundberg, 1985: 18). 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.

La gráfica 32 permite una explicación visual del proceso. 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 ingreso por trabajador o, en caso de no poder hacerlo, tendrán que cerrar, ya que no podrán afrontar los nuevos costes laborales.

Esta situación, obviamente, hará que aumente la competencia entre las empresas y, con ello, la eficiencia necesaria para sobrevivir en el mercado. De esta forma, vemos cómo 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. Por lo tanto, la política salarial solidaria aumenta la competencia en el mercado, es decir:

Política salarial solidaria → *Aumento de costes laborales* → *Aumento de la competencia.*

(2) *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 (Korpi, 1978: 232). Podemos encontrar una representación esquematizada en la gráfica 32, donde se observa que las empresas cuyos ingresos por trabajador son superiores al salario establecido mediante negociación colectiva dispondrán de un margen que no podrán utilizar en incrementar los sueldos, por lo que se convierten en beneficios extraordinarios.

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. Es decir:

Política salarial solidaria → Aparición de beneficios extraordinarios → Mejora del proceso de acumulación.

Pero, además, este fortalecimiento de las empresas más competitivas provoca una mayor tensión selectiva en la economía que, añadida a la habitual en el mercado de bienes y servicios y a la incrementada por la vía del aumento de costes salariales derivado de la política salarial solidaria, conduce a la eliminación, absorción o reestructuración de las compañías menos capaces de competir. Esto es:

Política salarial solidaria → Aparición de beneficios extraordinarios → Aumento de la competencia.

No obstante lo comentado, existe un *efecto residual contrario* que podría provocar una grave erosión de la política salarial solidaria y que, incluso, podría invalidar sus efectos tal y como los hemos planteado en este punto. Cuando las empresas más eficientes obtienen beneficios extraordinarios gracias a la contención salarial, no sólo pueden utilizarlos para mejorar su proceso productivo por la vía de la reinversión, sino que también tienen la opción de subir los salarios ofrecidos con la intención de reclutar y conservar a los mejores trabajadores. Esto es así porque, aunque tal posibilidad quedaría vetada por los acuerdos centrales y nacionales firmados en la negociación colectiva de primer y segundo nivel, sigue estando relativamente disponible a través de la negociación de tercer nivel, la que se celebra en el ámbito local entre empresas y sindicatos. En este nivel de negociación aparece el *deslizamiento salarial*, fenómeno que hemos comentado y que, obviamente, será tanto más importante cuanto mayores sean los beneficios extraordinarios obtenidos por las empresas. Su relevancia determinará hasta qué punto el efecto residual contrario que provoca tendrá un peso mayor o menor sobre la cadena de consecuencias que hemos explicado.

(ii) Cambios en la productividad del trabajo.

Como hemos visto en el epígrafe 5.3.4.2, la productividad del trabajo se ve afectada muy notablemente por la política salarial solidaria, aunque el sentido de tal efecto varía en función de la etapa histórica que tratemos. Así, durante la década de los sesenta y la primera mitad de los setenta, periodo en el que se aplicó en los niveles interindustrial e interempresarial, el efecto fue positivo, mientras que, a partir de ese momento y hasta 1983, cuando se abordó el nivel intraempresarial, el efecto fue negativo. A partir de esa fecha, y como ya hemos comentado en repetidas ocasiones, la política salarial solidaria desaparece.

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:

[Aplicación en los niveles interindustrial e interempresarial]:

Política salarial solidaria → Incremento de la productividad del trabajo → Mejora del proceso de acumulación.

[Aplicación en el nivel intraempresarial]:

Política salarial solidaria → Disminución de la productividad del trabajo → Empeoramiento del proceso de acumulación.

El proceso completo de causas y consecuencias descrito a lo largo de este epígrafe puede resumirse en la gráfica 33, en la que se ve claramente 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, como ocurrió desde 1956 hasta mediados de los setenta, entonces el efecto es netamente *positivo*. Si, por el contrario, se aplica en el nivel intraempresarial, como en el periodo que va aproximadamente de 1975 a 1983, 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.

Las *conclusiones* a las que permite llegar el análisis realizado en este epígrafe son determinantes para conocer las razones por las que la política salarial solidaria, núcleo básico del Modelo Rehn-Meidner, se aplicó satisfactoriamente y con el apoyo decidido del capital durante el periodo 1956-1975 y fue luego poco a poco cada vez más cuestionada por las empresas hasta su abolición formal en 1983.

5.3.4.4. *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 (1) la *centralización* y (2) la *concentración* del capital.

(1) *Efectos sobre la centralización del capital.*

Recordemos que el concepto de centralización del capital, en el sentido marxista (Gill, 1996: 317), se refiere a un fenómeno que consiste en “[...] una fusión de los capitales existentes en un número menor de capitales mayores” (Gill, 1996: 317). 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 Suecia⁵⁴. Es decir:

Aumento de la competencia → Aceleración de la centralización del capital.

(2) *Efectos sobre la concentración del capital.*

En paralelo al proceso de centralización, tal y como lo hemos descrito, 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 (Gill, 1996: 317-325). Se trata de un elemento consustancial al capitalismo que se acelerará tanto más cuanto más desarrollada esté la economía de la que se trate (Lenin, 1916).

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

⁵⁴ En relación a este proceso, resulta esclarecedor que el propio Meidner afirmara en una entrevista (Silverman, 1998: 78) que la principal razón por la que la SAF promovió la negociación colectiva centralizada y la política salarial solidaria fuera, precisamente, la centralización a la que da lugar el incremento de la competencia y la eliminación de las empresas más débiles.

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, decimos que, en este caso, el Modelo Rehn-Meidner fomenta la concentración del capital a través de la política salarial. Es decir:

Mejora del proceso de acumulación → Aceleración de la concentración del capital.

Sin embargo, cuando la política salarial solidaria es aplicada *en el nivel intraempresarial*, la cosa cambia sustancialmente, porque, en tal caso, como podemos apreciar en la gráfica 33, 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 (Högfeldt, 2004; Wyman, 2006: 52), circunstancia que facilita y acelera ambos procesos.

5.3.4.5. 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, será más acusado en los colectivos de trabajadores menos cualificados, que son los que menos salario cobran y, por ello, los que mayores subidas experimentarán en sus sueldos. Por ello, resulta del todo imprescindible, como dice el propio Meidner⁵⁵, una política activa de empleo decidida y eficiente que sea capaz de recolocar los efectivos humanos en distintos sectores o regiones, reciclarlos profesionalmente y formarlos en las actividades más susceptibles de absorber mano de obra.

El efecto total sobre el empleo resultante de la suma del *factor negativo* de la política salarial solidaria y del *factor positivo* de la política activa de empleo dependerá, como es lógico, tanto del peso de ambas variables como del contexto económico en el que se desenvuelvan. En cualquier caso, y sin que esto sea una conclusión válida acerca del impacto de cada uno de los dos factores dado que no estamos teniendo en cuenta el efecto de otras muchas variables externas relevantes⁵⁶, lo cierto es que el paro se mantuvo en Suecia en tasas mínimas, asimilables al pleno empleo, durante los treinta años de aplicación de la política salarial solidaria, desde los primeros cincuenta hasta 1983 (ver gráfica 8). No obstante, hay que tener en cuenta que, como veremos con más detalle en el epígrafe 5.4.2.2, estas cifras resultan notablemente sesgadas a la baja por cuanto las estadísticas suecas contabilizan como empleadas al más que considerable número de personas que se encuentran en los programas de reciclaje, formación o empleo protegido propios de la política activa de empleo (Lundberg, 1985: 21; Silverman, 1998: 81).

5.3.4.6. 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 los ingresos. Cuando la estructura salarial viene determinada por una negociación centralizada, la posibilidad de contención de

⁵⁵ “La mano de obra sobrante debe ser absorbida por empresas más rentables o estar asistida por medidas de política activa de mercado de trabajo como la formación profesional, el reciclaje, la rehabilitación, etc. Resulta fácil reconocer la estrecha interconexión que existe entre la política salarial y la política de mercado del trabajo en el modelo [...]”. Meidner, 1994: 65.

⁵⁶ De hecho, como el propio Meidner afirma en una entrevista: “Yes, full employment was a fact, although very little was done to achieve it. Full employment was a result of the postwar situation in Europe. This was especially true in Sweden. Its productive resources were intact, and Sweden had suffered no losses of its human resources. Everything was in place for Sweden to play a very active role in the postwar boom in Western Europe. Therefore, it was not too difficult to achieve full employment because it existed without government initiatives” (Silverman, 1998: 75).

los sueldos es mucho mayor que en el caso de una negociación descentralizada (Ramaswamy, 1994).

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. Precisamente, esta es una de las razones por las que se propusieron los fondos de inversión de los asalariados en el Plan Meidner de 1976 que analizaremos en el epígrafe 5.5.

En todo caso, el efecto neto que la política salarial solidaria puede tener sobre la inflación requeriría un nivel de análisis que excede las intenciones de este trabajo. Para realizarlo, no sólo tendríamos que tener en cuenta las consecuencias de esta política en los salarios y, a través de ellos, en la inflación de costes, sino que habría que estudiar la evolución de los precios de bienes y servicios y de sus variaciones derivadas de la monopolización de la economía causada por la centralización de los capitales. De cualquier modo, parece razonable pensar que la política salarial solidaria ayuda a la estabilidad de los precios en mayor medida que una determinación descentralizada de las remuneraciones.

5.3.4.7. 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 (Moene y Wallerstein, 1995: 90; Engelen, 2004):

(1) 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* favorable para los peor retribuidos y desfavorable para los mejor pagados (ver epígrafe 5.3.4.1).

(2) 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 comentábamos en el epígrafe 5.3.4.3, la contención de salarios provoca la aparición de beneficios extraordinarios en las empresas más rentables. Obviamente, esto 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 llamados fondos salariales de inversión, uno de cuyos objetivos principales era hacer digerible a los trabajadores este trasvase de renta (Silverman, 1998: 78).

Si unimos los dos aspectos en los que la política salarial solidaria afecta a la distribución de la renta, la conclusión final es que dicha política 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 capital⁵⁷ 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.

5.3.5. 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?

Algo que debe quedar claro a la hora de explicar las razones por las que la política salarial solidaria dejó de aplicarse en Suecia es que fue la consecuencia inmediata de la retirada de la SAF de la negociación colectiva centralizada en 1983. Por lo tanto, se hace imprescindible comprender las razones que movieron a la patronal a este giro radical en su forma de actuar frente a los sindicatos.

La explicación proveniente de la que hemos llamado *perspectiva socialdemócrata* afirma que la patronal renegó de los Acuerdos de Saltsjöbaden y, con ellos, de la negociación colectiva centralizada y la política salarial solidaria a causa de la legislación laboral aprobada en los setenta, que suponía la intervención del Estado en los asuntos laborales, y, sobre todo, el intento de imposición de los *fondos salariales de inversión* por parte del SAP y la LO. No

⁵⁷ No sufragarán, en cambio, el aumento de productividad empresarial derivado del incremento de la competencia en los mercados a causa de la eliminación de las compañías menos eficientes, ya que, en tal caso no se producirá un trasvase de renta del trabajo al capital, sino de las empresas más pequeñas y débiles hacia las más poderosas y eficientes.

incluía entre sus variables explicativas, por lo tanto, un posible cambio en las condiciones y resultados de la política salarial solidaria.

Por su parte, la *perspectiva crítica* indica que, si bien la cuestión de la legislación y los fondos es relevante, la causa principal se encuentra en el intento de la política salarial solidaria de superar los niveles primero y segundo de actuación, en los que se trataba de influir sobre los diferenciales de salarios entre industrias y entre empresas, para pasar al tercero, esto es, aquél en el que se afronta el reto de reducir la dispersión retributiva entre distintos puestos de trabajo dentro de cada empresa (Moane y Wallerstein, 1995: 91). Este paso hacia delante comenzó a partir de 1969 en Suecia como respuesta a tres factores:

(1) El considerable aumento de la afiliación sindical de los empleados del sector público en los sesenta, circunstancia que resultó en un aumento notable de la proporción de trabajadores con salarios bajos en los sindicatos y, con ello, la demanda de mayor equidad en las retribuciones.

(2) La incorporación masiva de la mujer al mercado laboral –en su gran mayoría, al sector público (ver epígrafe 3.3.1) – y la consiguiente demanda reforzada de igualdad retributiva entre los dos sexos.

(3) Las peticiones de algunos sindicatos –sobre todo el más grande del país, el de la metalurgia– que contaban con una proporción relativamente importante de trabajadores en los tramos inferiores de la escala retributiva.

Como ya hemos explicado en el epígrafe 5.3.4.2, el resultado de la aplicación de esta nueva dimensión de la política salarial solidaria fue una *reducción de la tasa de crecimiento de la productividad*, algo que contrasta vivamente con el aumento de la misma observado durante los años anteriores, cuando la disminución del diferencial de salarios sólo se aplicó entre industrias y empresas y no entre puestos distintos dentro de la misma compañía.

El dato realmente importante que se deriva de esta perspectiva crítica –y que es ignorado por la socialdemócrata– es que, mientras que el resultado de la aplicación del tercer nivel de actuación en la política salarial solidaria en el *corto plazo* fue la reducción aún mayor de la dispersión retributiva, la consecuencia en el *medio y largo plazo* fue la erosión del apoyo a esta política salarial. Una erosión que se dio tanto entre los trabajadores como en la patronal. Por un lado, los trabajadores mejor pagados veían cómo el nuevo empuje dado a la política salarial les suponía un perjuicio aún mayor en relación a los empleados menos remunerados, mientras que, por otro lado, las empresas veían cómo la evolución de la productividad empeoraba en esta nueva fase, poniendo en peligro su competitividad. Si recordamos de qué manera el apoyo de la patronal fue un eje fundamental para que la política salarial solidaria

saliera adelante en los cincuenta y sesenta, a pesar de la reticencia de los trabajadores con mayores sueldos, comprenderemos perfectamente por qué el cambio de actitud de las empresas supuso la caída de esta política. Mientras el capital vio en ella una forma de obtener incrementos de la productividad y la competitividad, dicha política prosperó. En el momento en el que la situación cambió, su apoyo desapareció y, como consecuencia, el modelo acabó fracasando.

En resumen, tenemos dos explicaciones distintas del fin de la política salarial solidaria:

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

(2) La explicación dada desde la *perspectiva crítica*. Este enfoque indica 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 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 complementarias⁵⁸, 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.

5.4. Políticas activas (y pasivas) de empleo

5.4.1. 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

⁵⁸ Debe quedar totalmente claro que estas perspectivas son compatibles *sólo* en su intento por explicar el fin de la política salarial solidaria, no en su caracterización de la misma. Suponerlas compatibles en esta última cuestión *sí* supondría admitir un enfoque ecléctico falto de criterio.

de salarios, en lugar de fomentar la eficiencia económica, provocaría graves incrementos del desempleo que acabarían con ella en muy poco tiempo.

La raíz de las políticas de empleo se encuentra en el fondo de la filosofía de la socialdemocracia sueca, cuyo gran valor social y electoral, aquél que le ha permitido gobernar durante tanto tiempo, ha sido su capacidad para garantizar el pleno empleo. Ha sido esta promesa, cumplida durante prácticamente cuarenta años, la que ha dado sentido a la socialdemocracia como propuesta de gobierno, de igual modo que su fracaso parcial en los años setenta (y total en los noventa) ha sido la razón principal por la que este proyecto político, más allá de sus siglas, ha dejado de existir.

En un análisis típico del modelo de Estado del bienestar, la política de empleo se divide en dos tipos en (Andersen, 1995: 27):

(1) *Política activa de empleo (ALMP: active labour market policy)*. 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. (Korpi, 1978: 88).

(2) *Política pasiva 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 (moral hazard)* 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.

5.4.2. 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* (Silverman, 1998: 74) ni costes excesivos, el gobierno debe desarrollar estrategias de reciclaje, formación y recolocación de aquellos trabajadores que hayan perdido su empleo (Ramaswamy, 1994: 38). Por lo tanto, la política activa, tal y como se plantea en el Modelo Rehn-Meidner, 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 eficientes⁵⁹.

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 (Sianesi, 2001: 8).

5.4.2.1. 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 pilar 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 9, ha llegado a suponer hasta casi

⁵⁹ No obstante lo comentado, esta meta principal de fomento de la movilidad funcional y geográfica parece haber sido poco a poco sustituida por un objetivo más ambicioso y general a partir de finales de los sesenta: la reducción de *cualquier* tipo de desempleo. La razón no es otra que el crecimiento paulatino de las tasas de paro (en los setenta y, especialmente, en los noventa) y el aumento paralelo del presupuesto y alcance de las políticas activas de empleo (Calmfors, Forslund y Hermström, 2001: 65).

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 abierto⁶⁰, de manera que cuanto más alto es el paro registrado, más personas entran en dichos programas. Este carácter cíclico explicaría, en parte, la tendencia creciente que destacábamos más arriba.

(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. En efecto, si nos detenemos en la gráfica 10, veremos que el porcentaje que representa el número de personas inscritas en estos programas en relación al total de desempleados no incluidos en ninguno ha ido creciendo a gran velocidad e, incluso, ha llegado a superar el 100% de 1976 a 1979, momento tras el cual hay una reducción muy notable de este dato, aunque ya no volverá a bajar del 60%. Esto indica que esta política activa de empleo ha absorbido mano de obra hasta niveles insólitos en otros países desarrollados. 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% (Lundberg, 1985: 19), 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 (Calmfors, Forslund y Hermström, 2001: 72).

5.4.2.2. 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.

⁶⁰ Para una definición de *desempleo abierto*, ver primer punto del epígrafe siguiente.

(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 y el porcentaje de población activa que se encuentra en algún programa oficial de empleo⁶¹. 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 las gráficas 8 y 9, 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 (Lundberg, 1985: 19). 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 (Calmfors, Forslund y Hermström, 2001: 112) es que la política activa de empleo reduce sensiblemente las tasas de desempleo abierto.

En cuanto al *desempleo total*, lo primero que hay que hacer es determinar su cuantía, para lo cual necesitamos conocer la importancia cuantitativa que tiene la política activa de empleo en términos humanos, dato que ya dábamos en el epígrafe anterior. El gran peso de estas políticas en cuanto a la cantidad de población desempleada que abarcan hace que las tasas de desempleo total sean mucho mayores que las de desempleo abierto y que, obviamente, el diferencial entre ambas sea creciente (ver gráfica 9), lo cual pone en duda, no solamente la

⁶¹ Recordemos que, según es costumbre en el sistema estadístico sueco, las personas que estén participando en algún programa oficial de empleo, dejan de contar como desempleadas durante el tiempo que permanezcan en tal situación.

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 de empleo, es que algunos de estos programas producen un claro efecto expulsión (*crowding-out*) 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 al porcentaje de 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 (Calmfors, Forslund y Hermström, 2001: 81, 112).

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 (Lundberg, 1985: 20) 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. Si recordamos lo que ya se comentó en el epígrafe 3.3.1 y observamos la gráfica 13, veremos que, en efecto, desde el principio de los sesenta, el sector público aumenta enormemente su peso como sector empleador, lo cual parece apoyar la tesis expuesta.

(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 desempleo, 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

(Calmfors, Forslund y Hermström, 2001: 82). 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 (Calmfors y Forslund, 1991: 1130, Calmfors, Forslund y Hermström, 2001: 78-79). 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* (Forslund y Kolm, 2004: 7). 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 consultados⁶² 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.

5.4.3. Políticas pasivas de empleo

El desempleo cumple una función disciplinaria sobre la fuerza de trabajo en el sistema capitalista, dado que, por un lado, advierte del continuo peligro potencial que tiene cualquier asalariado de perder su empleo y, por otro, de las graves consecuencias que esto tiene en tanto supone la reducción radical o, incluso, la desaparición total de los ingresos y, por lo tanto, del bienestar material (Andersen, 2005: 33). El Modelo Sueco, como cualquier teoría de corte

⁶² Calmfors y Forslund, 1991; Calmfors, Forslund y Hermström, 2001; Sianesi, 2004; Forslund y Kolm, 2004. Este último, además, enumera una serie de diez estudios previos que tampoco ofrecen, en conjunto, una solución clara al problema (pp. 9-10).

keynesiano, trata de reducir el riesgo de desempleo para, con ello, evitar sus terribles consecuencias económicas y sociales.

El incremento del desempleo causado por los efectos de la política salarial solidaria (la desaparición de las empresas poco rentables y el subsiguiente trasvase de mano de obra a compañías más eficientes) no puede ser únicamente afrontado mediante políticas activas de empleo, ya que sus resultados no son inmediatos ni perfectos. Por ello, durante el tiempo en el que los trabajadores son nuevamente formados o movilizadas geográficamente, se hace necesaria la aplicación de una política pasiva de empleo que socialice los perjuicios de los individuos afectados y que permita a éstos mantener su nivel de vida y de consumo (Burkitt y Whyman, 1994: 23). Esta política se basa en un programa de transferencias directas de dos tipos: el *seguro de desempleo* y el *subsidio de desempleo*. Sus características básicas en Suecia son las siguientes:

(1) El subsidio de desempleo (*grundförsäkring*) es accesible para cualquier persona mayor de veinte años y consiste en una paga máxima de 320 coronas diarias durante cinco días a la semana.

(2) El seguro de desempleo (*kompletterande inkomstbortfallsförsäkring*) está destinado a aquellos trabajadores que hayan trabajado y cotizado durante, al menos, seis meses a lo largo del año inmediatamente anterior a la pérdida del empleo y hayan sido miembros de un fondo de desempleo⁶³ durante un periodo mínimo de un año. Consiste en una paga diaria equivalente al 80% del salario ganado previamente que será cobrada durante un máximo de 200 días, tras los cuales, quedará reducida al 70% hasta contabilizar un tiempo de 300 días, que es el periodo máximo de cobro y que puede ser renovado en caso de necesidad. En cualquier caso, la paga máxima admisible será de 680 coronas diarias durante cinco días a la semana.

Estas políticas pasivas de empleo han permitido que durante los períodos de crisis económicas no se haya producido un deterioro de la equidad lograda en la distribución de la renta durante las etapas de bonanza, lo cual, además de ser uno de los mayores logros del

⁶³ El sistema sueco de prestaciones por desempleo está formado por las siguientes instituciones: un organismo central, la Inspección del Seguro de Desempleo (*Inspektionen för Arbetslöshetsförsäkringen - IAF*), 36 fondos independientes supervisados por la misma, y un organismo gestor de las oficinas de empleo, la Administración Nacional del Mercado de Trabajo (*Arbetsmarknadsverket - AMV*). Los 36 fondos se distinguen, generalmente, por la rama de actividad que cubren y los empleados son asignados automáticamente en función de este criterio.

Estado del bienestar, permite una salida más rápida y airosa de las recesiones (Andersen, 1995: 33).

5.4.3.1. Críticas a las políticas pasivas de empleo

La generosa política pasiva de empleo de Suecia ha sido criticada por conllevar, supuestamente, abusos e ineficiencias muy nocivas para la actividad económica. Así, suele argumentarse que la amplia cobertura de la seguridad social sueca ha conducido a unas altas tasas de *absentismo laboral*, lo que ha redundado en una degeneración de la actividad económica del país. No obstante, esta crítica exige un análisis mucho más detenido, puesto que no suele tener en cuenta el hecho de que la fuerza de trabajo en Suecia incluye proporciones de personas especialmente propensas al absentismo (mujeres jóvenes, discapacitados) mucho mayores que otros países desarrollados (Meidner, 1994: 65).

Otra crítica común es la que culpa a la generosa legislación sueca sobre *jubilación anticipada* de ser la causa de múltiples abusos. De nuevo, se trata de un razonamiento deficientemente fundamentado, ya que, de hecho, las tasas de retiros adelantados es menor en Suecia que en la mayoría de países europeos con sistemas de seguridad social más o menos desarrollados (Meidner, 1994: 65).

En todo caso, la mayor crítica que se puede hacer a la aplicación de una política pasiva de empleo suficientemente ambiciosa como para lograr paliar o eliminar las consecuencias negativas del paro es que suele plantear un problema básico: el probable aumento del riesgo de desempleo (Andersen, 1995: 33-34). Se trata de la clásica *dicotomía entre seguridad e incentivos* según la cual se hace complicado implementar una buena cobertura contra el paro sin reducir la movilidad laboral y sin aumentar las aspiraciones salariales, ya que cuanto más generosas sean las transferencias, menos incentivos tiene la fuerza de trabajo para buscar o cambiar de empleo, mejorar su formación o trasladarse, todos ellos factores que reducen la oferta laboral.

Una solución parcial a esta cuestión que se ha aplicado en Suecia, como en otros países, ha sido ligar la cobertura contra el desempleo a los programas de política activa, de manera que sea obligado participar en los mismos para poder contar con dicha cobertura. Además, esto ayudaría a reducir la pérdida de competitividad que experimentan los trabajadores durante los periodos de inactividad. En todo caso, se trata de una cuestión compleja que no podemos abordar con mayor detalle en un trabajo de estas características.

5.5. 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 (Lundberg, 1985: 30), 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.

5.5.1. El proyecto inicial: los fondos de inversión de los asalariados

5.5.1.1. Orígenes

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 Meidner⁶⁴.

5.5.1.2. Objetivos originales

Los *objetivos* fundamentales del proyecto, tal y como fueron expuestos por el propio Meidner (Whyman, 2006: 52), eran tres:

⁶⁴ Los fondos de inversión de asalariados ya habían sido objeto de discusión en varios países europeos con anterioridad, como Alemania, a principios de los sesenta, los Países Bajos y Austria, a finales de la década, y Dinamarca, a principios de los setenta (Meidner, 1994: 69; Pontusson y Kuruvilla, 1992: 781). El propio Meidner afirma en una entrevista: “*It is a West German idea, and it has been discussed for decades in other countries*” (Silverman, 1998: 79).

- (1) Complementar la política salarial solidaria para solucionar los problemas relacionados con la misma.
- (2) Aumentar la influencia de los asalariados en la esfera económica.
- (3) Contrarrestar la creciente concentración de riqueza derivada de la propiedad y el control privados de los medios de producción.

Estos objetivos demuestran una visión relativamente amplia de las necesidades de avance progresista en la economía sueca que va mucho más allá de estrechas concepciones economicistas al incluir aspectos políticos y sociales de primer orden.

(1) En relación al *primer objetivo* propuesto, la idea del Plan Meidner era que los fondos salariales, tal y como se planteaban, serían una herramienta técnica singular para solucionar el principal problema de la política salarial solidaria: la existencia de beneficios extraordinarios en las empresas con alta productividad (ver epígrafe 5.3.4.3). Estos beneficios extraordinarios originaban dos problemas graves: (a) un trasvase de renta del trabajo al capital (algo incoherente y profundamente contradictorio en una estrategia socialdemócrata apoyada por los sindicatos), y (b) una tendencia al aumento de la inflación de costes (algo intrínsecamente destructivo para el proyecto económico del Modelo Sueco).

(a) Como hemos visto en el epígrafe 5.3.4.7, la política salarial solidaria provoca un trasvase de renta del trabajo al capital que implica un sacrificio salarial por parte de los empleados y beneficios extraordinarios para las empresas más rentables. Obviamente, una política de estas características no tardaría en provocar una retirada del apoyo de la clase trabajadora al proyecto socialdemócrata, por lo que, para garantizar la supervivencia de la política salarial solidaria, se hizo imprescindible plantear alguna solución que permitiera a los trabajadores recibir, al menos, una parte de estos ingresos sobredimensionados de las compañías. El Plan Meidner pretendía ser tal solución.

(b) Un exceso de beneficios puede empujar a las empresas con más fuerza hacia la aplicación del deslizamiento salarial, algo que, como hemos visto en el epígrafe 5.3.4.6, puede poner en peligro la propia existencia de la política salarial solidaria y, lo que es peor para la supervivencia del proyecto económico socialdemócrata, provocar aumentos intolerables de la inflación. Para prevenir esta situación, siempre existe la posibilidad de subir los impuestos sobre los beneficios, aunque con la contrariedad de que esto dará lugar a una reducción de la inversión que tendrá consecuencias sobre el crecimiento. Una alternativa mejor es la que proponen los fondos de inversión de los asalariados, ya que disminuirían los beneficios *sin reducir la inversión* (Burkitt y Whyman, 1994: 26). En efecto, el trasvase de los beneficios extraordinarios no sería hacia las arcas públicas por vía fiscal, sino hacia fondos *de inversión*

que, como veremos luego, 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 (Pontusson y Kuruvilla, 1992: 783). Como consecuencia de todo esto, los fondos matarían los dos pájaros de la inflación de costes y la falta de inversión de un solo tiro.

(2) El *segundo objetivo* que se propone el Plan Meidner tiene relación con la búsqueda de mayores cotas de *democracia económica*⁶⁵, ya que pretende dos cosas: (a) franquear el acceso de los trabajadores a la toma de decisiones dentro de las unidades de producción en inversión que son las empresas y (b) 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. Para ello, los fondos salariales deberían acercarse a la democracia económica a hombros de la democracia política y social.

En realidad, antes de la propuesta de Meidner, la crisis económica y social de los setenta hizo que el SAP se viera en la necesidad de tomar medidas drásticas en el sentido de atender las reivindicaciones de los trabajadores tras un periodo de grandes convulsiones laborales (ver epígrafe 3.3.3). Así, entre 1972 y 1976, el gobierno socialdemócrata promulgó un gran número de leyes relacionadas con la capacidad de decisión de los trabajadores en la empresa⁶⁶: determinación de una minoría obligatoria de trabajadores en el consejo de administración, amplias normativas sobre salud y seguridad en el trabajo, protección frente al despido y capacidad de intervención en la toma de decisiones de la empresa (Korpi, 1978: 325; Högfeldt, 2001: 27; Engelen, 2004: 5; Gustafsson, 1995: 9; Lindbeck, 1997: 1276; Pontusson y Kuruvilla, 1992: 780).

De este modo, en 1976, la exclusividad en la capacidad de contratar y despedir trabajadores por parte de los propietarios de las empresas y de los equipos de gestión por ellos nombrados fue oficialmente abolida por ley. A partir de entonces, se pretendía aumentar la capacidad de influencia de los trabajadores en la empresa, no mediante la creación de organismo de codecisión, como en Alemania, sino a través de mayores y mejores posibilidades de negociación colectiva con el capital (Korpi, 1978: 327). En realidad, la

⁶⁵ En relación a la distinción entre *democracia económica e industrial* y el uso del término que hacemos en este texto, ver nota a pie de página número 38 en el epígrafe 4.2.

⁶⁶ Las más importantes fueron el *Acta de Seguridad Laboral* de 1974 y el *Acta de Cogestión* de 1976 (Högfeldt, 2001: 27).

propuesta de la comisión parlamentaria creada para estudiar el tema abogó por el establecimiento de algún tipo de organismo de tipo germano, pero tanto la LO como la TCO prefirieron presentar una alternativa que les permitiera obtener mayor poder en la negociación colectiva, alternativa que fue apoyada por el SAP y, con ello, aprobada en el parlamento (Korpi, 1978: 407).

En teoría, la nueva legislación otorgaba a los trabajadores la posibilidad de participar en la toma de decisiones acerca de cualquier asunto relacionado con la gestión de la empresa, incluida la producción o la distribución. No obstante, en realidad lo que permitía era aumentar la capacidad de los sindicatos tanto de obtener información completa sobre la empresa como de obstaculizar o ralentizar la implementación de las decisiones gerenciales.

Los fondos de inversión de los asalariados pretendían complementar esas leyes con una herramienta efectiva de participación en la gestión empresarial y sus beneficios desde dentro del sistema a través, como hemos dicho, de un proceso de socialización del capital.

(3) El *tercer objetivo* del Plan Meidner planteaba la necesidad de contrarrestar la concentración de la riqueza en la economía sueca causada por la estructura de la propiedad corporativa. Si bien, como comentaremos a continuación, la concentración de la propiedad corporativa es, efectivamente, muy elevada en este país, resulta discutible que la socialdemocracia pretenda su disolución cuando, según argumentaremos más abajo, tal situación se debe en gran medida a la política aplicada por los propios *socialdemokraterna*.

El grado de concentración de la propiedad corporativa en Suecia es, sin duda alguna, extraordinariamente elevado y, probablemente, no tenga comparación con ningún otro país capitalista (Whyman, 2006: 52). Esta concentración, que es muy notable en relación al reparto de los frutos de la actividad económica, resulta pasmosa respecto del poder de decisión en la gestión de dicha actividad. Veamos esta cuestión con más detalle.

La concentración del capital ha venido manteniendo cotas muy elevadas desde los años treinta, momento en el que el proyecto socialdemócrata echa a andar, a pesar de los vaivenes económicos y las distintas políticas aplicadas. Dicha concentración se materializa en un reducido grupo de familias y bancos⁶⁷ cuya riqueza y, sobre todo, capacidad de influencia han sido –y son– determinantes para el desarrollo del país.

⁶⁷ En Suecia solía hablarse, hasta 1970, de las *quince familias* (Högfeltdt, 2001: 13; Magnusson, 2002: 214, 220), que son las que han controlado tradicionalmente la propiedad corporativa en el país. Aunque a partir de los setenta ha pasado a hablarse de diez, entre ellas continúan destacando sobremanera los Wallenberg, cuya esfera de influencia domina la economía sueca desde hace siglo y medio, incluso a pesar de las grandes fusiones de

La concentrada estructura corporativa sueca se basa en dos elementos fundamentales: la existencia de *acciones duales* y la posibilidad de establecer *sistemas piramidales de control* (Angblad *et al.*, 2001; Högfeltdt, 2004; Magnusson, 2002: 218). En Suecia, la ley permite a las compañías emitir dos tipos de acciones distintas en función de la capacidad de voto que otorgan las mismas: acciones del tipo A, que conceden diez votos, y acciones del tipo B, que sólo permiten uno. Este sistema se aplica en el 75% de las empresas suecas, un récord absoluto entre los países de la Unión Europea (Khachaturyan, 2006: 26). No hace falta explicar de qué modo esto ha hecho que se mantenga el elevado nivel de concentración que tiene la propiedad corporativa en este país, especialmente a partir de los setenta. Los grandes propietarios históricos, aun con capitales relativamente insuficientes como para tener un poder de decisión determinante en las empresas, gracias a la posesión de la mayor parte (si no la totalidad) de las acciones del tipo A, tienen capacidad suficiente para gobernar de facto las compañías en las que se encuentran. De este modo, han logrado captar el capital necesario para lograr el crecimiento de *sus* sociedades sin ver diluido su poder de mando en las mismas. Por poner un ejemplo, si una empresa X tiene un capital de 1.000 acciones, de las cuales 100 son de clase A y 900 son de clase B, la posesión de todos los títulos del primer tipo (el 10% del capital) permite el control absoluto sobre la sociedad (el 53% de los votos).

Por otra parte, el sistema piramidal de control consiste en la posibilidad de disfrutar del poder de mando en una compañía a través de otra sociedad que tenga la mayoría de los votos en la junta de accionistas de dicha compañía. Desde luego, un mecanismo que está lejos de ser exclusivo de la economía sueca, pero que resulta especialmente importante por cuanto se ve tremendamente potenciado gracias al sistema de acciones duales. Por poner un ejemplo, supongamos que una sociedad Z tiene un capital compuesto por 10 acciones de tipo A y 90 de tipo B. Si la sociedad X que tomábamos como ejemplo en el párrafo anterior es propietaria de los 10 valores de clase A de la compañía Z, ¡entonces el dueño de las 10 acciones de tipo A de la sociedad X controla de forma absoluta la empresa Z sin tener en propiedad más que el 1% de su capital!

Las acciones duales y el sistema piramidal provocan una notable separación entre control y propiedad de capital, de modo que protege el poder de decisión de los fundadores y

carácter internacional resultantes de la liberalización de capitales provocada por la entrada de Suecia en la Unión Europea. También son notables los Bonnier, magnates de la comunicación, los Johnson y los Söderberg. Los grandes bancos suecos tradicionales son el SEB (Skandinaviska Eskilda Banken) de los Wallenberg, el Skandinaviska Banken (fusionado en 1971 con el SEB) y el SHB (Svenska Handelsbanken).

propietarios originales de las grandes compañías. Gracias a ello, la familia Wallenberg, máximo representante de la plutocracia sueca, controla el 42% del capital negociado en la Bolsa de Estocolmo siendo propietaria de no más del 1% de dicho capital (Angblad *et al.*, 2001). Además, este sistema impide la entrada masiva de capital extranjero, cuya presencia en la economía sueca –casi exclusivamente a través de la posesión de acciones del tipo B– no superaba el 35% de la capitalización bursátil a principios del siglo XXI (Högfeldt, 2001: 48).

Lógicamente, la persistencia y el fortalecimiento de tan grandes y pocos capitales a lo largo de un siglo preñado de promesas y proyectos supuestamente tendentes hacia el socialismo indican, o bien una casi total impotencia por parte de la socialdemocracia sueca para desafiar esta estructura de propiedad, o bien una aceptación completa del *statu quo*. Obviamente, tal aceptación podría derivar de la incapacidad de cambiar las cosas, pero las evidencias históricas –especialmente, la gran fortaleza política y social de la socialdemocracia y del movimiento obrero en Suecia– parecen más propensas a indicar una estrategia de *apoyo* a la propiedad corporativa concentrada como elemento consustancial o, al menos, favorable a un proyecto económico capitalista propio de corte corporativista totalmente ajeno al socialismo (Högfeldt, 2004: 1, 7). Tal conclusión tiene graves implicaciones para la interpretación de la naturaleza, las intenciones y los resultados del Modelo Sueco que, lamentablemente, no podemos abordar en un texto de estas características⁶⁸.

5.5.1.3. *Funcionamiento*

El Plan Meidner consistía en crear unos *fondos de inversión de los asalariados* a partir de los siguientes principios básicos⁶⁹:

- (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

⁶⁸ Un aspecto revelador en relación a este particular es la inquietud que en la socialdemocracia sueca provocó la propuesta planteada por la Comisión Europea durante el último gobierno del SAP para abolir en los países miembros de las legislaciones que permiten las acciones con votos múltiples, algo que sigue siendo objeto de debate y que, en caso de ser aplicado, podría causar un cambio radical en la estructura de la propiedad corporativa en Suecia (Khachatryan, 2006; Högfeldt, 2001: 48)

⁶⁹ Para la descripción del proyecto de Meidner, nos basamos en Meidner (1994), Korpi (1978: 328), Engelen (2004), Blackburn (2005), Whyman (2004, 2006). Para una descripción original completa de primera mano: Meidner, Rudolf (1978). *Employee Investment Funds: An Approach to Collective Capital Formation*. Londres, Allen & Unwin.

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 la población sueca como a la del resto de países desarrollados.

5.5.1.4. Resultados teóricos

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.

A priori, los resultados de la aplicación de un plan como el mencionado serían distintos en función del agente económico que se analice. En nuestra opinión, los distintos casos posibles serían los siguientes:

Beneficiados:

– *Los trabajadores*. Los trabajadores se verían beneficiados por dos circunstancias:

– En primer lugar, tendrían la oportunidad de acceder a la gestión de la empresa a través de los sindicatos.

– En segundo lugar, verían facilitado su acceso a los servicios y coberturas sociales que ofrece el Estado del bienestar y que, de otro modo, podrían correr el peligro de verlos disminuidos o empeorados ante la falta de financiación. En especial, obtendrían unas pensiones mucho más sustanciosas gracias a estos fondos.

– *El Estado*. Lograría una fuente muy importante de financiación para el desarrollo de las políticas del Estado del bienestar, lo que le permitiría encauzar sus capacidades en otras áreas de la política económica con mayor eficiencia.

– *El capital*. La única alternativa aceptable y viable a estos fondos de inversión sería un aumento de los impuestos a las sociedades, medida que implicaría una reducción de la capacidad de reinversión de beneficios de las empresas y, con ello, una merma de su capacidad de supervivencia y expansión. Obviamente, el coste de oportunidad de esta opción es mayor, por lo que la aplicación de los fondos de inversión redundaría en un *beneficio de oportunidad* para las empresas. En efecto, según Blackburn (2005b: 101), estos fondos suponen, para las empresas, una especie de “impuesto en acciones” (*share levy*) que, al contrario de lo que caracteriza al tradicional impuesto de sociedades, no supone una exacción de beneficios que podrían ser reinvertidos en el proceso productivo, sino una simple redistribución de la propiedad corporativa. En este sentido, se puede claramente afirmar que se trataría de un tipo de impuesto que, o bien no afectaría en absoluto a la empresa como agente dedicado a la acumulación, o bien, si sustituye en parte o ayuda a reducir el montante del impuesto de sociedades, incluso fomentaría dicho proceso.

Perjudicados:

– *El capital*, desde el punto de vista de los grandes propietarios, que verían diluida su porción de poder en las empresas. Obviamente, este perjuicio es de tal importancia que eclipsa el resto de consecuencias más o menos neutras o positivas que los fondos pudieran tener sobre el capital y empuja a las empresas a una feroz oposición a cualquier proyecto de este tipo.

Beneficio o perjuicio indefinido:

– *El capital*, desde el punto de vista de la gestión empresarial, aunque, en realidad, el acceso de los trabajadores a la toma de decisiones en la empresa no tiene necesariamente que verse como una circunstancia positiva ni negativa desde la perspectiva de la eficiencia en la gestión. El resultado dependerá de la formación y las cualidades de los trabajadores encargados de la toma de decisiones, pero no de sus intenciones respecto del éxito de la empresa como agente de acumulación del capital. Dado que la remuneración de los empleados bajo la institución del trabajo asalariado y, sobre todo, su estabilidad y futuro económicos, dependen de la eficiencia de su empresa, queda claro que su objetivo al participar en su gestión no será otro que procurar el logro de máximos beneficios y cuotas de venta. Por lo tanto, su gestión tendrá exactamente la misma finalidad que la gestión controlada por los capitalistas, esto es, la optimización del proceso de acumulación. Precisamente por ello, los fondos no logran solucionar en ningún caso las contradicciones propias del capitalismo de las que hablábamos en el epígrafe 2.1.

5.5.2. 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 (1996: 250), a tal aplicación modificada la llamaremos, para distinguirla de la idea original, *fondos salariales de inversión*.

5.5.2.1. *Dificultades para los fondos de inversión de los asalariados*

El proyecto de Meidner gozó de una buena acogida por parte de la LO y la TCO⁷⁰, así como de la mayoría del Partido Socialdemócrata⁷¹, aunque, como es lógico, fue rechazado de plano por las empresas y sus muy influyentes medios de comunicación⁷². Según un informe encargado por la SAF y la *Sveriges Industriförbund*⁷³, 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 trabajadores⁷⁴. Es decir, los fondos tendrían, según el capital, los mismos trágicos efectos que una nacionalización total (Korpi, 1978: 329). Como alternativa, la patronal propuso la creación de fondos de inversión formados por acciones entregadas a los empleados en relación a sus salarios: el llamado *Informe Waldenström* (Gustafsson, 1995: 9). Estos fondos

⁷⁰ Este dato es importante, porque indica que los empleados de cuello blanco comparten con los de cuello azul gran parte del diagnóstico de necesidades ante la situación económica y un proyecto común de acción concreta en este campo.

⁷¹ A pesar del rechazo por parte de algunas figuras señeras del partido (Whyman, 2006: 52).

⁷² De hecho, la propuesta acabó con manifestaciones masivas de empresarios y representantes de la derecha ante el parlamento en octubre de 1983, momento en el que, como luego veremos, se presentó el definitivo y desvirtuado proyecto de los socialdemócratas (Gustafsson, 1995: 9).

⁷³ Federación de Industrias de Suecia. En 2001 se fusionó con la SAF para formar la *Svenskt Näringsliv* (Confederación de Empresas Suecas), nombre que recibe desde entonces la patronal mayoritaria en Suecia.

⁷⁴ Entre los comentarios que académicos *liberales* y círculos próximos a las empresas hicieron sobre estos fondos, se pueden encontrar las siguientes “perlas”: “*pure and unadulterated socialism*”, “*the biggest confiscation ever seen in the Western world*”, “*the original proposals threatened the fabric of the liberal market economy, while the concentration of ownership could undermine a pluralistic democratic society*” (Whyman, 2004: 412).

serían numerosos, actuarían de forma independiente, estarían gestionados por los propios empleados y no podrían, en ningún caso, acceder al control de las compañías.

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 Partido Socialdemócrata dos años más tarde (Blackburn, 2005a). 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 por el Partido Socialdemócrata no fue el original, sino uno distinto, totalmente desvirtuado tanto en su mecanismo como en sus objetivos y resultados⁷⁵. Las causas más evidentes de esta decisión serían las siguientes:

- En primer lugar, el gobierno sufrió una tremenda presión por parte del capital y de la prensa, de tendencia conservadora-liberal en su mayoría⁷⁶, lo que le obligó al SAP renunciar a un proyecto tan ambicioso para evitar conflictos sociales o reacciones del empresariado de mayor calado (Pontusson y Kulruvill, 1992:779-780; Blackburn, 2005a). De hecho, las empresas gastaron casi tanto dinero en la masiva campaña mediática lanzada contra los fondos como los cinco partidos políticos principales juntos en el año electoral de 1982 (Burkitt y Whyman, 1994: 25).
- 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

⁷⁵ 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*” (citado en Whyman, 2004: 413). O, como afirma el propio Meidner en una entrevista: “*The idea of wage-earner funds was not accepted by the Social Democratic party or inside the government. As a result, only some symbolic small regional funds were established*” (Silverman, 1998: 79).

⁷⁶ Si echamos un vistazo a la prensa escrita en Suecia en la actualidad, de los siete grandes periódicos nacionales, que suman una tirada conjunta de algo más de 1,8 millones de ejemplares, sólo uno es de tendencia socialdemócrata, el *Aftonbladet* que, a pesar de ser el más leído, no suma más de 426.000 ejemplares (Tidningsstatistik, 2007). Los demás son *todos* conservadores o liberales y, en su inmensa mayoría, pertenecen a la familia Bonnier, cuya compañía más importante, Bonnier AB, domina el mercado de la prensa escrita en toda Escandinavia. A la vista de las cifras queda claro que, a pesar de que la socialdemocracia es la tendencia política más votada en Suecia, la prensa escrita parece estar del lado burgués.

setenta y principios de los ochenta, que se caracterizaba precisamente por una cuota de poder político muy notable de estos agentes (Blackburn, 2005a).

– 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. Tales circunstancias fueron las siguientes (Gustafsson, 1995):

– La gran crisis energética de finales de los setenta, con las consecuencias económicas, políticas y sociales por todos conocidas.

– Relacionado con el punto anterior, el fin de la era de tasas de crecimiento altas y estables de la economía sueca.

– 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 en relación al punto anterior, la conclusión de la época de grandes reformas socioeconómicas en Suecia impulsadas por la supremacía total del Partido Socialdemócrata en el parlamento.

– En quinto lugar, el plan favorecía en gran medida a los empleados del sector privado, perjudicando relativamente a los funcionarios públicos, que, obviamente, nunca podrían recibir el mismo tratamiento (Gustafsson, 1995).

– 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 (Gustafsson, 1995). 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 en manos del capital, afectaría profundamente a la misma concepción de la socialdemocracia. Evidentemente, no había lugar para su admisión. Como afirma Blackburn (2005a), “*Meidner’s plan was very radical and they [SAP] were not*”.

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 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 que dio lugar a los *fondos salariales de inversión* que analizamos a continuación.

5.5.2.2. *Objetivos modificados*

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 (Whyman, 2004: 415; Whyman, 2006: 53; Lundberg, 1985: 30):

- (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.

5.5.2.3. *Funcionamiento*

El funcionamiento de los fondos salariales de inversión finalmente puestos en marcha se puede resumir en los siguientes puntos⁷⁷:

- (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 ensayo⁷⁸.
- (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.

⁷⁷ Seguimos a Meidner (1994), Engelen (2004), Burkitt y Whyman (1994), Pontusson y Kuruvilla (1992) y Gustafsson (1995).

⁷⁸ Los cinco fondos fueron: *Sydfonden*, *Fond Väst*, *Trefond Invest*, *Mellansvenska löntagarfonder* y *Nordfonden*, que representaban a las regiones del sur, oeste, este, centro y norte de Suecia, respectivamente (Pontusson y Kuruvilla, 1992: 784).

(3) Dichos fondos, en lugar de constituirse a partir de nuevas acciones emitidas por un importe del 20% de los beneficios brutos, consistieron en acciones ya existentes cuya compra se financiaría a través de impuestos sobre los beneficios *netos*⁷⁹ y sobre los salarios⁸⁰. 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 acciones ya existentes en el mercado. 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 (Gill, 1996: 250; Burkitt y Whyman, 1994: 25). En definitiva, un mecanismo distinto al originalmente planteado por un montante muy inferior al previsto.

(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 pensiones⁸¹ (*ATP: Allmän Tillägspension*) 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

⁷⁹ Es decir, una vez deducidos los intereses de la deuda y la inflación (Engelen, 2004: 7).

⁸⁰ En concreto, se gravaban con un 20% los beneficios antes de impuestos siempre que superaran el millón de coronas y con un 0,2% los salarios (Whyman, 2004: 413; Pontusson y Kuruvilla, 1992: 784; Högfeldt, 2001: 28).

⁸¹ La razón principal 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 especie de ampliación natural del mismo a partir de la creación del *cuarto fondo de pensiones* (Pontusson y Kuruvilla, 1994: 783).

rentabilidad y la liquidez y minimizar el riesgo y los costes⁸². 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 secundario⁸³ (Engelen, 2004: 13; Whyman, 2004: 414; Burkitt y Whyman, 1994: 25-26).

(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* (Pontusson y Kuruvilla, 1992: 784). 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 (Pontusson y Kuruvilla, 1992: 788). 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 anual⁸⁴ de estos fondos alcanza el 30%, una cifra relativamente alta que demuestra una estrategia de inversión considerablemente especulativa con vocación de batir al mercado (Pontusson y Kuruvilla, 1992: 788-89). 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.

⁸² Algo que, de hecho, lograron estos fondos. 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 (Whyman, 2004: 439).

⁸³ Un simple ejemplo demuestra esta afirmación de forma muy sencilla. Como todos los manuales de gestión de fondos indican, uno de los criterios principales que se debe observar para optimizar las inversiones es la diversificación de riesgos; criterio que, además, era recomendado explícitamente por la ley que dio origen a los fondos (Pontusson y Kuruvilla, 1992: 784). Esta diversificación implica, obviamente, el reparto de lo invertido entre distintas empresas y diferentes sectores –en lo posible, no demasiado interrelacionados– con la intención de minimizar riesgos. Tal estrategia especulativa, evidentemente, impide un posicionamiento con peso suficiente para tomar parte en la toma de decisiones en ninguna compañía.

⁸⁴ 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.

(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 realidad⁸⁵. 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 (Burkitt y Whyman, 1994: 26), sobre todo si tenemos en cuenta la existencia de acciones duales en la economía sueca (ver epígrafe 5.5.1.2). 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 (Engelen, 2004: 12).

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 (Engelen, 2004: 8). Finalmente, el Partido Moderado⁸⁶, 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

⁸⁵ Cuando, en 1988, se creó un *quinto fondo de pensiones* con la misma capacidad de compra que el cuarto –es decir, hasta un 10% de las acciones de cualquier empresa–, los fondos salariales pasaron a tener un tope del 6%, de manera que la combinación de estos cinco fondos y los dos de pensiones llegaría, como antes, a un máximo del 50% (Pontusson y Kuruvilla, 1992: 784).

⁸⁶ El Partido Moderado, cuyos miembros son conocidos simplemente como *Moderaterna*, ha sido el principal grupo de la oposición en Suecia frente a la hegemonía socialdemócrata desde 1979. Ha formado gobierno en coalición con el resto de partidos burgueses en el periodo 1991-1994 y, tras las últimas elecciones suecas, celebradas en septiembre de 2006, está de nuevo en el Ejecutivo, con su líder, Fredrik Reinfeldt, como Primer Ministro. Fue fundado en 1904 con una vocación conservadora radical y nacionalista, aunque desde la década de los setenta ha ido aproximando sus posturas al liberalismo económico, combinándolo con su carácter básicamente conservador, en una exitosa estrategia de ampliación de bases.

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 (Gustafsson, 1995: 10; Whyman, 2004: 440; Blackburn, 2005a). De este modo, concluyó “[...] *a heroic chapter in the history of Swedish social democracy*” (Engelen, 2004: 1).

En realidad, los fondos salariales, tal y como fueron finalmente aplicados en Suecia, actúan como cualquier otro fondo de inversión en cuanto a su objetivo principal: obtener la máxima rentabilidad posible. Así, aunque las fuentes de su financiación sean distintas a las habituales, su gestión estará motivada por las mismas razones que la de los fondos capitalistas tradicionales y, por lo tanto, su efecto en la economía no será en absoluto distinto. De hecho, el capital gana en fuentes de financiación, mientras que los trabajadores ven debilitada su posición a causa del conflicto de intereses entre el dinero que invirtieron en los fondos y sus necesidades como asalariados. Se trataría, en este aspecto, de algo similar a la falacia de los *fondos éticos* que trata de vender la banca.

5.5.2.4. Conclusiones sobre la aplicación real de los fondos salariales de inversión

Como resumen de lo expuesto en el epígrafe anterior, se puede afirmar que una propuesta casi revolucionaria como la de 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 notablemente 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. La conclusión final, por lo tanto, es que los objetivos planteados por el Plan Meidner original, 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 de inversión realmente aplicados, si bien más por falta de ambición en su implementación que por un mal funcionamiento de los mismos (Burkitt y Whyman, 1994: 26; Pontusson y Kuruvilla, 1992: 790-91).

5.5.3. ¿Hay un futuro para los fondos salariales de inversión?

Respecto de las posibilidades de inclusión de los fondos salariales de inversión en el programa político socialdemócrata y de aplicación en el escenario sueco actual o futuro,

existen, en nuestra opinión, tres posturas básicas coincidentes con las que tomábamos como marco referencial en la introducción (ver epígrafe 1.3):

(1) *Postura liberal crítica*. En general, los fondos salariales de inversión constituyen un ataque radical a al derecho de propiedad, a la democracia liberal y a la economía de mercado. Por ello, constituyen un camino directo hacia la planificación central y la nacionalización de la economía, lo cual no es sino garantía de subdesarrollo, burocracia y totalitarismo. En el escenario particular de Suecia, estos fondos suponían una ruptura del consenso entre trabajo y capital, esencia fundamental de la socialdemocracia, por lo que deben ser eliminados de raíz del programa político del SAP.

(2) *Postura socialdemócrata*. Los fondos no violaban la esencia del consenso socialdemócrata, sino que fueron concebidos y entendidos de forma errónea. Como consecuencia, el capital sintió que el acuerdo alcanzado con el trabajo era traicionado y decidió retirarse de la negociación colectiva centralizada. El SAP, por su parte, ha sufrido las consecuencias y por esta causa, además de otras, ha tenido que aproximar sus posturas a las del capital, aceptando el credo del mercado y sumándose a la ola neoliberal imperante. En un futuro próximo, sería posible una refundación del consenso original que permitiera la aplicación de alguna propuesta similar a la de los fondos salariales de inversión, aunque con una filosofía constructiva de consenso. En cualquier caso, la filosofía de base de los fondos como herramientas de socialización del capital y, sobre todo, mecanismos de afinación de la economía keynesiana, sigue plenamente vigente.

(3) *Postura marxista crítica*. Los fondos salariales de inversión, a pesar de constituir una meritoria herramienta para una aparente socialización de la propiedad de los medios de producción, nunca podrá ser más que un mecanismo potencial, sin posibilidad de funcionamiento efectivo. En primer lugar, y como ya analizábamos en el epígrafe 2.3, los fondos no resolverían más que una de las cuatro contradicciones principales del capitalismo. Pero, además, en un escenario de consenso entre trabajo y capital en el que el primero ha aceptado las condiciones del capitalismo, no cabe la aplicación de una medida de este calibre sin romper, necesariamente, el acuerdo de base, lo que supone una refundación de las condiciones sociales imperantes. Así, dado que los fondos, tal y como fueron planteados en Suecia, sólo pueden nacer de un consenso como el existente en este país a raíz de los Acuerdos de Saltsjöbaden, pero no pueden desarrollarse sin una ruptura de dicho consenso, queda claro que existe una *contradicción de base* que resulta imposible superar.

En cualquier caso, lo que resulta indiscutible es que los sucesivos gobiernos socialdemócratas instalados en el poder desde la caída del gabinete burgués en 1994 hasta 2006 jamás han vuelto a poner sobre la mesa ningún proyecto similar (Högfeltdt, 2001: 28).

6. CONCLUSIONES

Este trabajo ha pretendido arrojar algo de luz acerca de las intenciones, las condiciones de aplicación y, sobre todo, los límites del proyecto económico socialdemócrata en Suecia a lo largo de su época de máximo desarrollo, que hemos datado en la etapa 1932-1983. Para ello, nos hemos aproximado a la historia socioeconómica y política de este país a lo largo de este periodo, hemos repasado superficialmente las características generales del llamado Modelo Sueco y, por fin, nos hemos adentrado con cierta profundidad en los entresijos de su núcleo fundamental, el Modelo Rehn-Meidner. ¿Qué conclusiones se pueden sacar de todo ello?

En primer lugar veamos, paso a paso, los elementos concretos del Modelo Rehn-Meidner, sus consecuencias y las conclusiones que se pueden extraer de las mismas. En primer lugar, recordemos que el modelo se basa en la implantación de una *negociación colectiva centralizada*, que consiste en la determinación de los salarios y otras condiciones laborales mediante pactos anuales de alcance nacional entre trabajo y capital sin intervención alguna del Estado. Este tipo de negociación ha sido un objetivo fundamental tanto de los sindicatos como de la patronal: los primeros, porque esto les permite afianzar y fortalecer su poder como representante legítimo de los trabajadores; y, la segunda, porque, gracias a este tipo de convenios, mejora la rentabilidad y se potencia el proceso de acumulación.

El resultado directo de la negociación colectiva centralizada es la aplicación de la *política salarial solidaria*, un mecanismo de determinación de las remuneraciones laborales por el que se procura la reducción solidaria de la dispersión salarial a través del aumento de los sueldos de los trabajadores peor retribuidos a costa de la contención de los salarios más altos. El objetivo principal de esta política, que constituye también el del Modelo Rehn-Meidner, es lograr *maximizar la eficiencia de la economía capitalista* a partir de dos herramientas fundamentales: el *pleno empleo* y el *control de la inflación*.

La política salarial solidaria ayuda enormemente a la moderación de las subidas de precios, ya que, mediante la contención de los salarios, permite reducir la inflación de costes. Sin embargo, no fomenta en modo alguno el pleno empleo, ya que exacerba la competencia empresarial y la concentración del capital, lo que provoca la desaparición de compañías y sectores ineficientes y un consiguiente aumento del paro. Por ello, necesita absolutamente para su existencia una *política activa de empleo* que permita canalizar los flujos de trabajadores despedidos por las empresas descartadas a través de programas de capacitación,

contratación subvencionada y movilidad geográfica. Estas medidas, complementadas con una *política pasiva de empleo* suficientemente ambiciosa, permiten reducir el desempleo y sus consecuencias, aunque a costa de un crecimiento de las capas de población activa dependientes de los programas de empleo del Estado, algo que no solamente puede hacer disminuir los incentivos y la productividad real de la fuerza de trabajo, sino que, por cuanto las personas inscritas en estos programas se convierten estadísticamente en ocupadas, levanta ciertas sospechas acerca de la fiabilidad de las cifras oficiales de paro.

La política salarial solidaria responde, como lo hacía la negociación colectiva –que no es sino su marco político–, a los intereses de los sindicatos y la patronal. Los primeros porque, gracias a esta política, logran desligar el salario de la capacidad de pago de las empresas, aproximándose, de este modo, al principio equitativo de “a igual trabajo, igual salario” y, eventualmente, al principio igualitario de “igual salario para todos los trabajos”. Gracias a esto, se conseguiría una mayor solidaridad entre los trabajadores y, con ello, un fortalecimiento de la conciencia de clase.

Sin embargo, lo cierto es que los empleados mejor retribuidos sufren un perjuicio muy serio a causa de esta política, ya que los obliga a renunciar sistemáticamente a mejoras en sus salarios. Si bien, la solidaridad con sus compañeros puede ser una razón perfectamente aceptable para asumirlo, no parece suficiente en el marco de una economía mercantil capitalista. Tanto más cuando la realidad indica que la aplicación de esta política salarial solidaria sólo se ha conseguido gracias a la presión coercitiva que las empresas han ejercido sobre estos trabajadores.

Esta presión responde al marcado interés que la patronal tiene en la implementación de esta política gracias a que, con ella, consigue tres ventajas notables: un trasvase de renta del trabajo al capital, una mayor competencia en el mercado y un aumento de la productividad de la fuerza de trabajo. En primer lugar, el trasvase de renta se debe a que la contención de los salarios más altos permite a las empresas más rentables obtener beneficios extraordinarios que, al no poder utilizarlos para subir estos sueldos, son empleados en alimentar el proceso de acumulación, lo que deriva en una mejora de la competitividad y, también, en un incremento del grado de concentración del capital. En segundo lugar, la mayor competencia en el mercado surge de la dificultad que tienen muchas empresas o sectores poco eficientes para afrontar la subida de los salarios más bajos, lo que las obliga a racionalizar sus procesos o, en su defecto, a cerrar, con lo que tendrá lugar una mejora de la eficiencia y, también, un aumento del grado de centralización del capital. Y en tercer lugar, los estudios empíricos demuestran que la política salarial solidaria da lugar a una mayor productividad del trabajo, lo

que resulta obviamente beneficioso para la acumulación. No obstante, este fenómeno sólo se da cuando la solidaridad salarial se aplica a nivel interindustrial e interempresarial (equiparación de salarios entre puestos similares localizados en sectores o compañías distintos). En el momento en que esta política trata de acceder al nivel intraempresarial (compresión salarial dentro de cada empresa, independientemente de las características del trabajo), la productividad empeora.

Este esquema causal hace que, mientras la política salarial solidaria se limite al nivel interindustrial e interempresarial, el capital obtenga ventajas indudables en sus cifras de rentabilidad gracias al trasvase de renta, la mayor competencia y la mayor productividad. Sin embargo, cuando trata de entrar en el nivel intraempresarial, entonces la productividad cae y, por ello, cambia el signo de su influencia sobre la rentabilidad, lo que hace que las ventajas derivadas de esta política no sean ya tan evidentes.

Desde los comienzos de la década de los setenta, la política salarial solidaria entró en este tercer nivel de aplicación, lo que dio lugar a empeoramientos paulatinos de la productividad laboral que, poco a poco, fueron haciendo menos claras las bondades de esta política para el capital. A mediados de esta misma década, además, el gobierno socialdemócrata, ante la presión de los sindicatos, sancionó una serie de leyes de carácter laboral que violaban las condiciones de la negociación colectiva, al hacer intervenir al Estado en este campo. Y, por último, en 1983 se pusieron en marcha los *fondos salariales de inversión*, cuya insignificante influencia real para el capital no fue óbice para que se convirtiera en la gota final que colmara el vaso del compromiso interesado del capital con el trabajo. Como consecuencia, en ese mismo año, las empresas se retiraron unilateralmente del proceso de negociación colectiva, lo que supuso el punto final del Modelo Rehn-Meidner.

Si recordamos las hipótesis que pretendíamos contrastar en este trabajo y que resumíamos en el epígrafe 1.3, comprobaremos que todas ellas quedan confirmadas en grado suficiente a través del análisis realizado a lo largo del texto. La *primera hipótesis* afirmaba que el objetivo del Modelo Rehn-Meidner ha sido la optimización del proceso de acumulación capitalista y que, para ello, ha utilizado como medios –no como fines– el pleno empleo y el control de la inflación. Que ambos son instrumentos al servicio de una mayor eficiencia del capital lo demuestra el hecho de que el núcleo del modelo haya sido la política salarial solidaria, un mecanismo que, lejos de crear empleo, lo destruye sistemáticamente y que, en lugar de buscar una reducción de la tasa de plusvalía para favorecer la situación relativa de los asalariados, fomenta su incremento. Todo ello, en aras de una asignación más eficiente de la fuerza de trabajo, de una reducción de la inflación de costes y de una mayor competencia, elementos

que tratan fundamentalmente de mejorar el proceso de acumulación. Esto no significa, en modo alguno, que este modelo no haya pretendido o alcanzado otras metas de carácter laboral o social, como pueda ser una distribución más equitativa de la renta o unas mejores condiciones para los asalariados, sino que, mientras que la búsqueda de la eficiencia del sistema capitalista es el hito principal, éstos son únicamente objetivos secundarios.

La *segunda hipótesis* argüía que el Modelo Rehn-Meidner debe su aplicación, sobre todo, a la aceptación activa del capital, que ha visto en él una oportunidad para mejorar la rentabilidad y para acelerar el proceso de acumulación. La presión coercitiva que la patronal ha impuesto sobre los empleados mejor pagados para que aceptaran una política salarial solidaria perjudicial para sus intereses sería suficiente para corroborar esta tesis si no fuera porque contamos con otra evidencia aún más clara: el hecho incontrovertible de que el modelo ha caído exactamente en el momento en el que el capital así lo ha decidido, esto es, cuando se retiró unilateralmente de la negociación colectiva. Obviamente, cuando un agente individual decide el fin de una política, es porque la existencia de dicha política depende de su voluntad.

Y si el capital decidió por su cuenta y riesgo dar por concluido el modelo fue, como asegura la *tercera hipótesis*, porque algunas de sus medidas llegaron a suponer una amenaza para la propiedad corporativa y el crecimiento de la rentabilidad empresarial. Dichas medidas fueron, según las empresas, la implantación de los fondos salariales de inversión en 1983 y de las leyes intervencionistas en el mercado laboral a mediados de los setenta, aunque, nuestras conclusiones indican que, en realidad, se debió en mucha mayor medida a una caída de la productividad del trabajo como consecuencia de la entrada de la política salarial en el nivel de aplicación intraempresarial.

En todo caso, a lo largo del trabajo ha quedado claro que el Modelo Rehn-Meidner ha dado lugar, como alegaba la *cuarta hipótesis*, a un trasvase de renta del trabajo al capital. Este trasvase deriva, sobre todo, de la contención retributiva promulgada por la política salarial solidaria, aunque también de una mayor productividad del trabajo sin reflejo en las remuneraciones salariales.

Finalmente, la *quinta hipótesis* que planteábamos –según la cual, cabe considerar el estudio del Modelo Rehn-Meidner, a pesar de su especificidad espacial y temporal, como un ejemplo valioso para comprender mejor las posibilidades de aplicación real de un sistema económico socialdemócrata y de la transición al socialismo a partir del reformismo– se presta a la interpretación personal del lector. No obstante, creemos que, teniendo en cuenta el avanzado grado de desarrollo de esta experiencia y su calidad de modelo para gran parte del

movimiento socialdemócrata europeo, las conclusiones a las que hemos llegado permiten comprender con más claridad las enormes dificultades *intrínsecas* de la vía reformista y, desde luego, la incapacidad del notable experimento sueco para resolverlas.

A pesar de lo comentado, hay que reconocer, en lo que valen –y sin que ello vaya en desmedro de las conclusiones alcanzadas–, los méritos del Modelo Rehn-Meidner a favor del bienestar de la clase trabajadora. No cabe duda de que, gracias a las medidas aplicadas, la sociedad sueca disfruta de un grado de equidad distributiva enorme⁸⁷ y de unos servicios sociales difícilmente comparables, además de unas condiciones laborales excelentes. Sin embargo, a pesar de todo ello, resulta extremadamente complicado ver en este caso un verdadero proyecto de emancipación de la clase trabajadora o de superación del capitalismo. En realidad, el logro principal de la socialdemocracia en este país no tiene nada que ver con una aproximación al socialismo, sino con hacer de Suecia una exitosa economía capitalista.

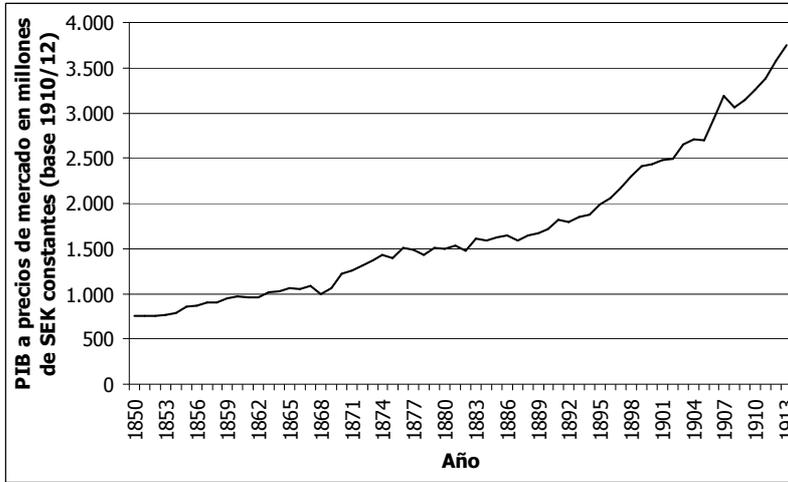
Por todo ello, este trabajo concluye que el Modelo Rehn-Meidner, como proyecto que acepta y favorece la propiedad privada de los medios de producción y la gestión individual descoordinada de la producción y la distribución, tanto por sus limitaciones intrínsecas como, sobre todo, por sus objetivos reales, no puede concebirse como un proyecto hacia el socialismo, sino como un efectivo garante de la eficiencia y la legitimación social del capitalismo.

⁸⁷ Su índice de Gini es de 0,25, sólo superado por Dinamarca, Japón y Azerbaiyán (UNDP, 2007). Para una localización más exhaustiva de Suecia en el ámbito mundial en relación a su estratificación social y su grado de desigualdad, ver Kerbo, 2003.

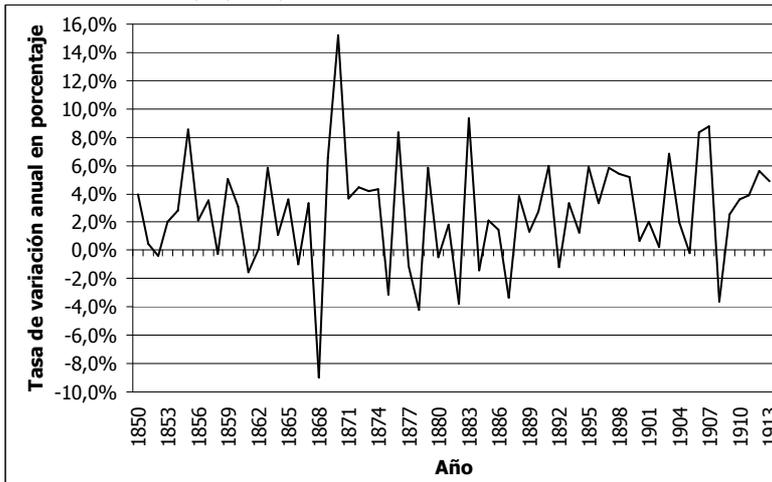
ANEXO ESTADÍSTICO

Gráficas

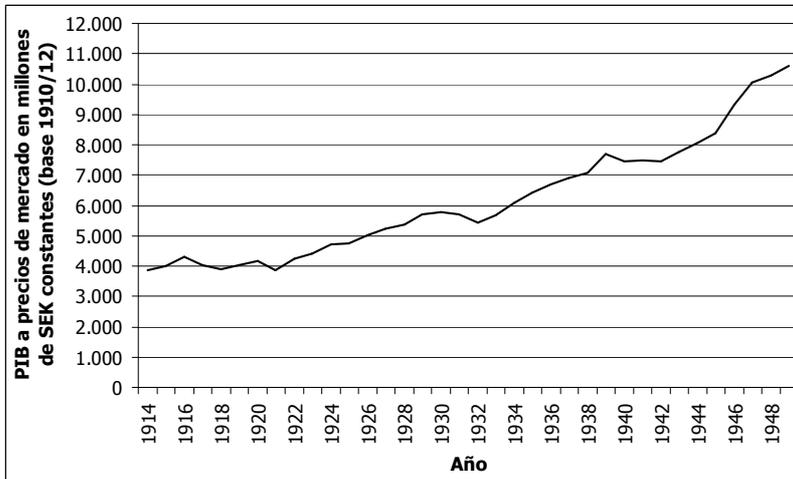
▼ **GRÁFICA 1:** Evolución del PIB en millones de SEK constantes (base 1910/12), 1850-1913
Fuente: elaboración propia a partir de datos de LUNDS UNIVERSITET, 2007.



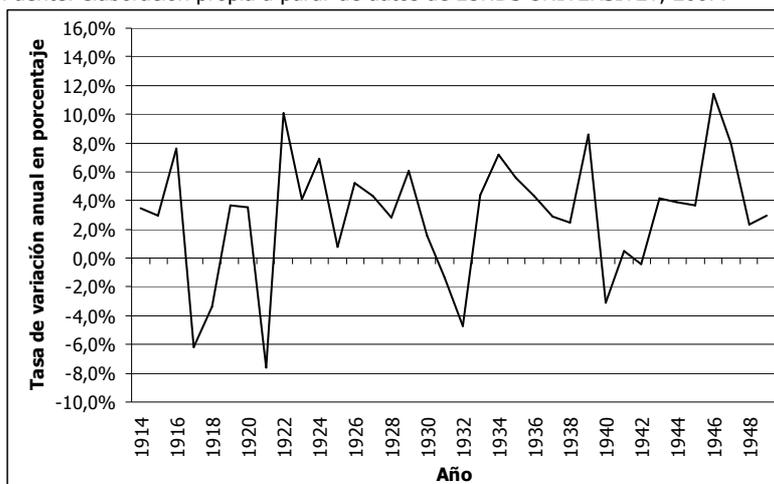
▼ **GRÁFICA 2:** Tasas de variación del PIB en términos constantes (base 1910/12), 1850-1913
Fuente: elaboración propia a partir de datos de LUNDS UNIVERSITET, 2007.



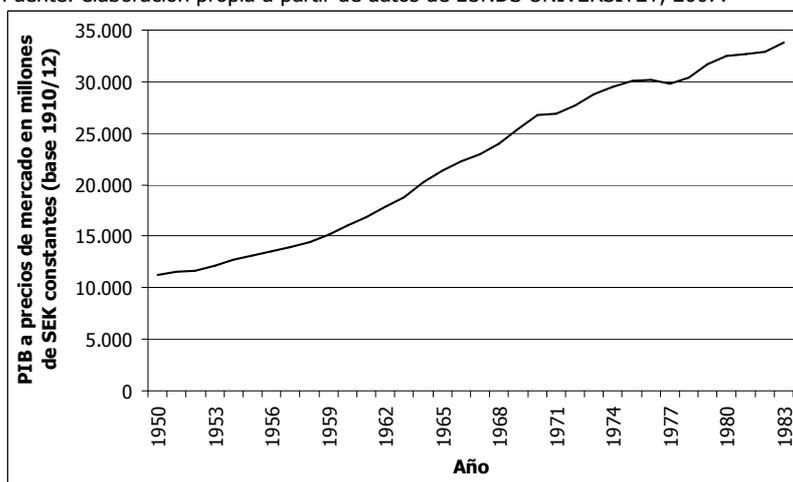
▼ **GRÁFICA 3:** Evolución del PIB en millones de SEK constantes (base 1910/12), 1914-1949
Fuente: elaboración propia a partir de datos de LUNDS UNIVERSITET, 2007.



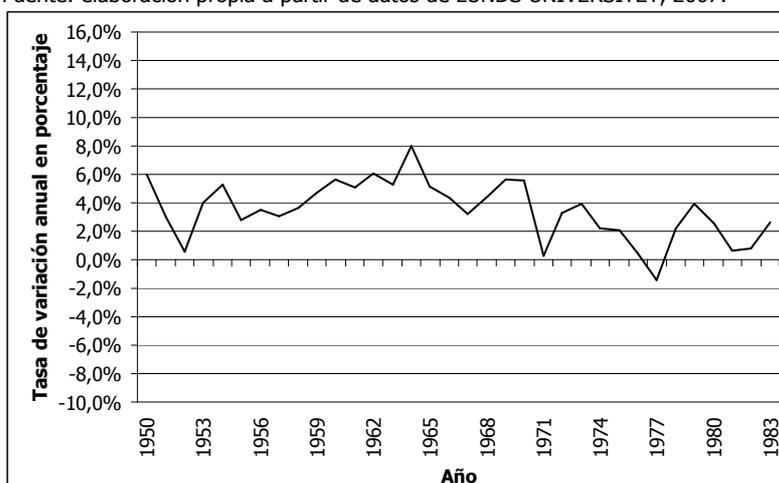
▼ **GRÁFICA 4:** Tasas de variación del PIB en términos constantes (base 1910/12), 1914-1949
Fuente: elaboración propia a partir de datos de LUNDS UNIVERSITET, 2007.



▼ **GRÁFICA 5:** Evolución del PIB en millones de SEK constantes (base 1910/12), 1950-1983
Fuente: elaboración propia a partir de datos de LUNDS UNIVERSITET, 2007.



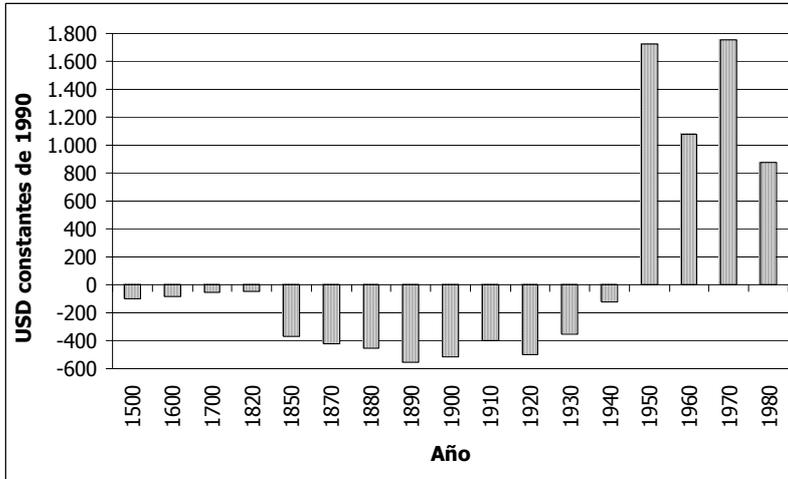
▼ **GRÁFICA 6:** Tasas de variación del PIB en términos constantes (base 1910/12), 1950-1983
Fuente: elaboración propia a partir de datos de LUNDS UNIVERSITET, 2007.



▼ **GRÁFICA 7:** Diferencial entre el PIB per cápita medio de Europa y Suecia en USD constantes de 1990, 1850-1980

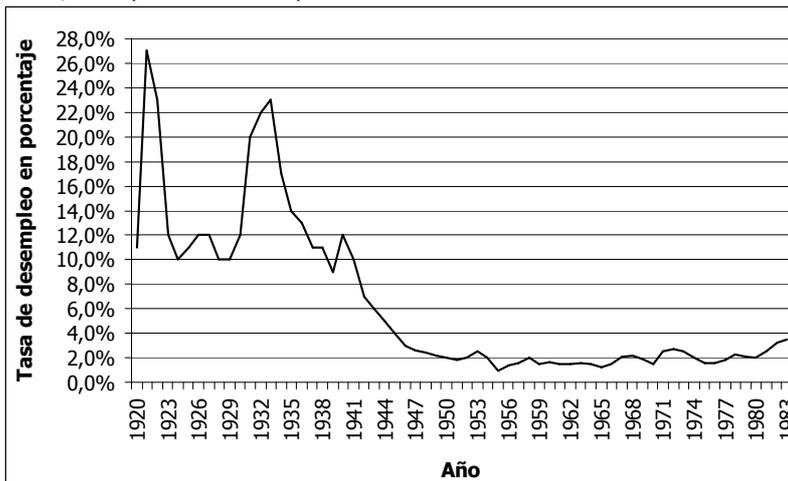
Fuente: elaboración propia a partir de datos de MADDISON, 2007.

Nota: el PIB per cápita medio de la Europa calculado por Maddison corresponde al de los siguientes doce países: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Italia, Noruega, Países Bajos, Reino Unido y Suiza.



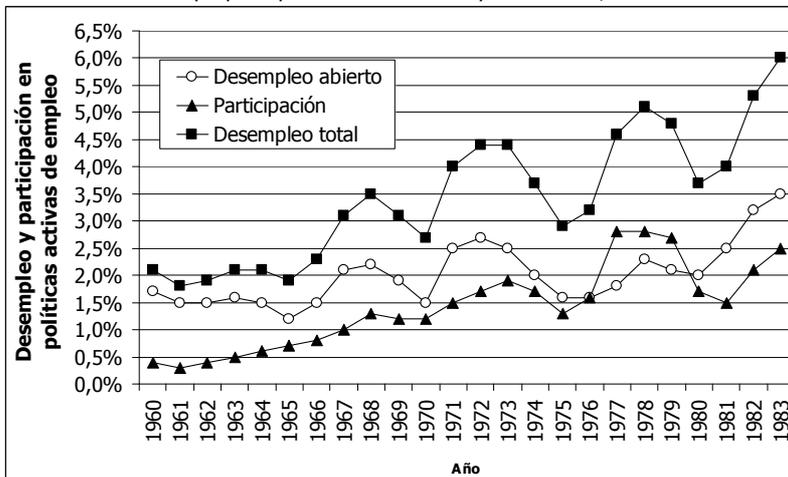
▼ **GRÁFICA 8:** Evolución del desempleo en Suecia, 1920-1983

Fuente: elaboración propia a partir de ILO, 2007 (datos 1969-1983); CALMFORS y FORSLUND, 1991 (datos 1960-1968); KORPI, 1978 (datos 1920-1959).

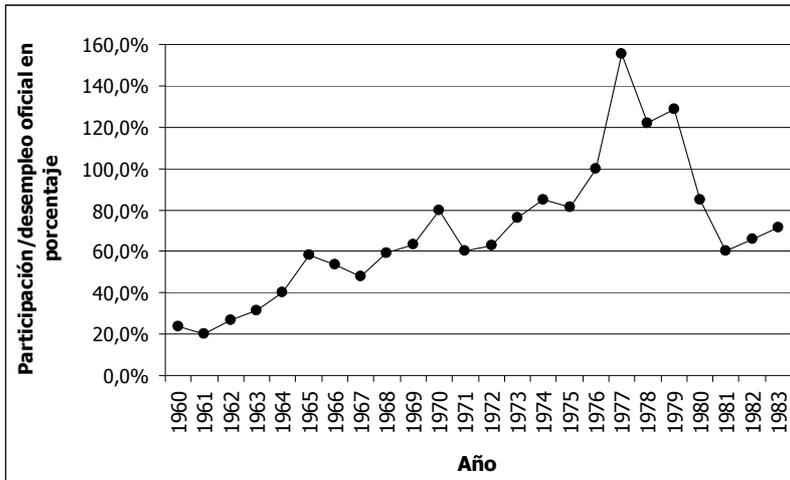


▼ **GRÁFICA 9:** Tasas de desempleo y participación en programas de política activa de empleo como porcentajes de la población activa, 1960-1983

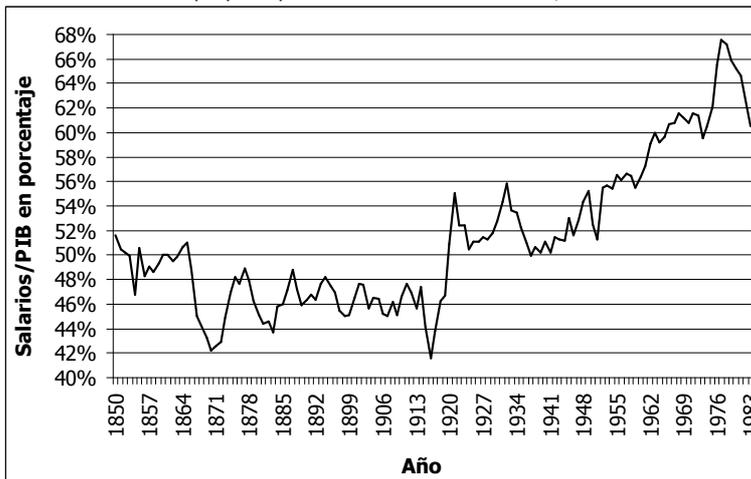
Fuente: elaboración propia a partir de CALMFORS y FORSLUND, 1991.



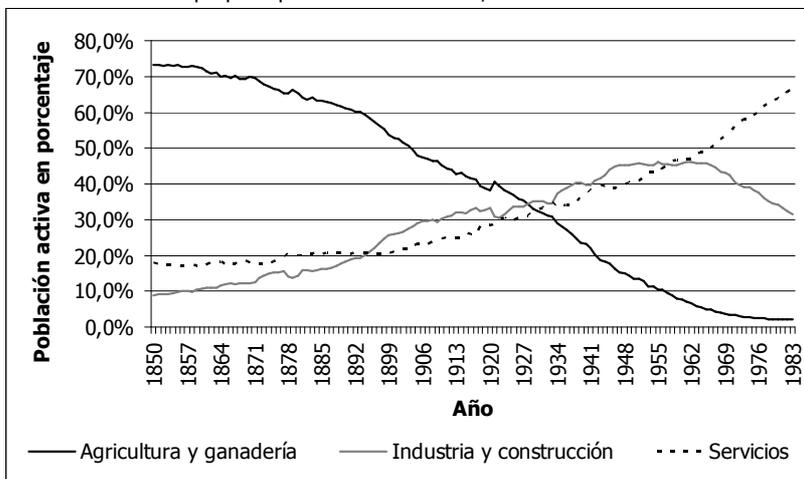
▼ **GRÁFICA 10:** Porcentaje del número de inscritos en programas de política activa de empleo en relación a la cantidad de personas en situación de desempleo abierto, 1960-1983
 Fuente: elaboración propia a partir de CALMFORS y FORSLUND, 1991.



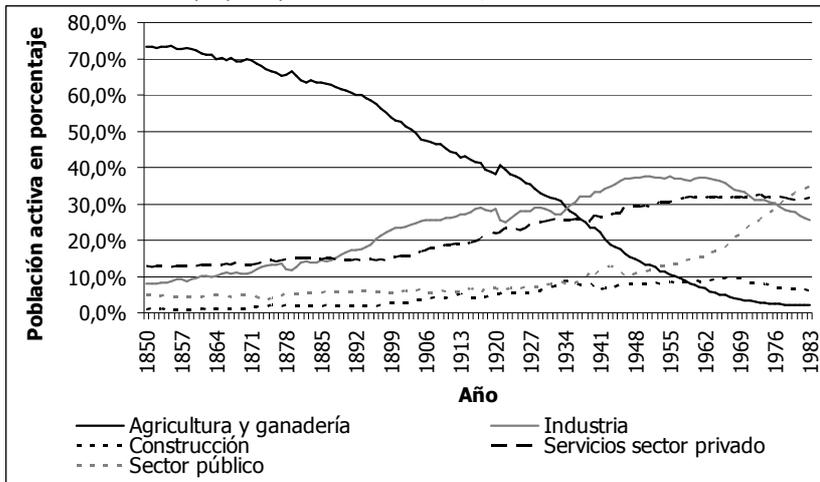
▼ **GRÁFICA 11:** Proletarización de la economía sueca: evolución del porcentaje de salarios sobre el PIB, 1870-1983.
 Fuente: elaboración propia a partir de datos de EVIDSSON, 2005.



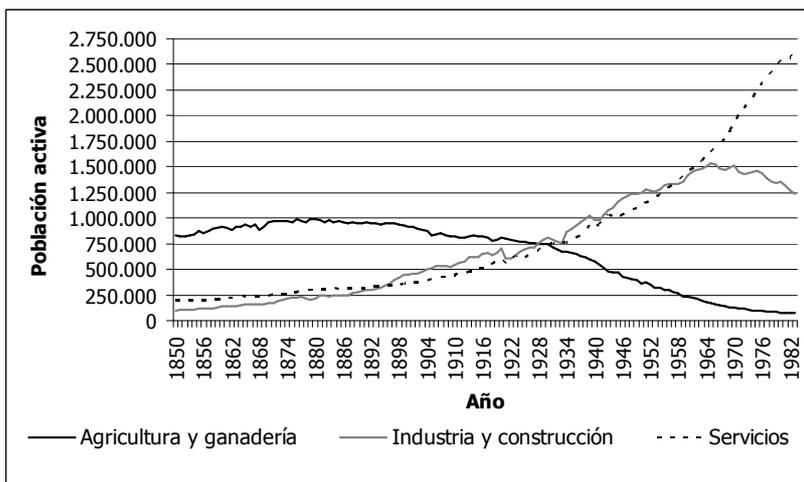
▼ **GRÁFICA 12:** Distribución de la población activa por sectores de actividad (simplificada) en términos relativos, 1850-1983.
 Fuente: elaboración propia a partir de EDVINSSON, 2005.



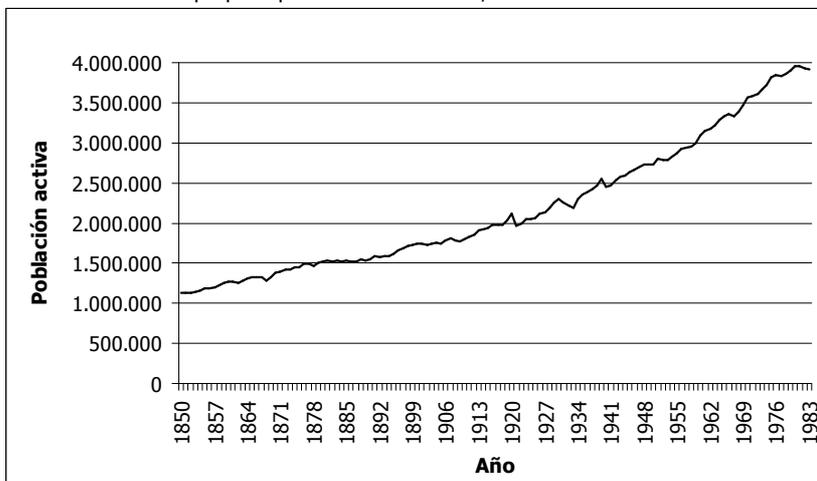
▼ **GRÁFICA 13:** Distribución de la población activa por sectores de actividad (completa) en términos relativos, 1850-1983
 Fuente: elaboración propia a partir de EDVINSSON, 2005.



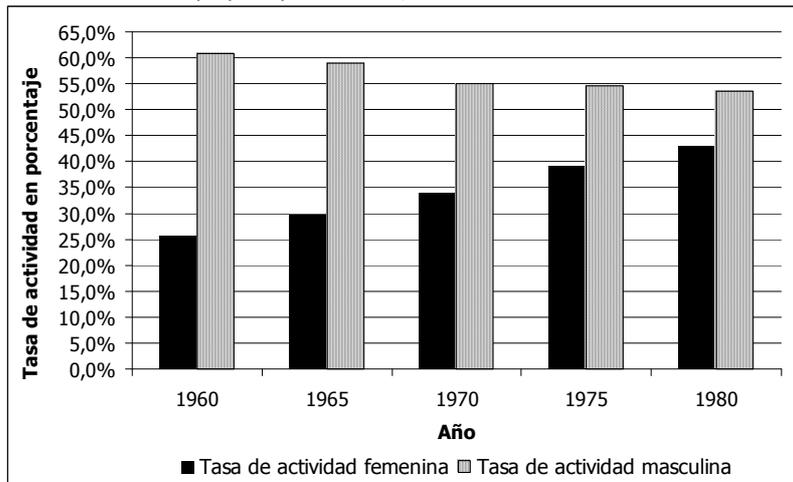
▼ **GRÁFICA 14:** Distribución de la población activa por sectores de actividad en términos absolutos, 1850-1983
 Fuente: elaboración propia a partir de EDVINSSON, 2005.



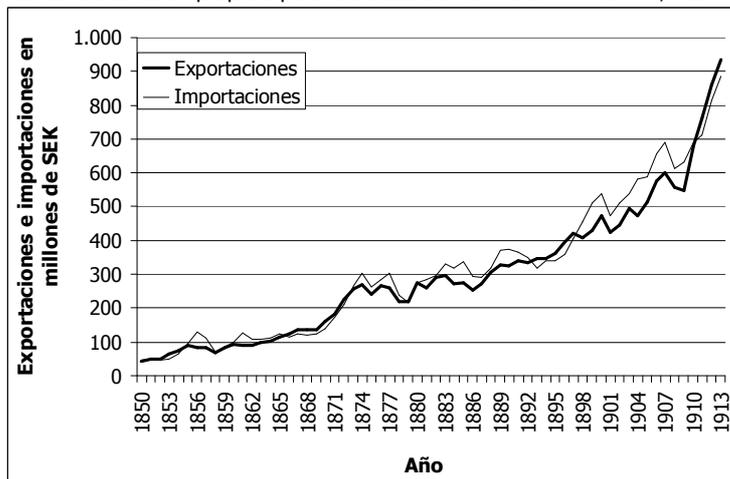
▼ **GRÁFICA 15:** Población activa de Suecia, 1850-1983.
 Fuente: elaboración propia a partir de EDVINSSON, 2005.



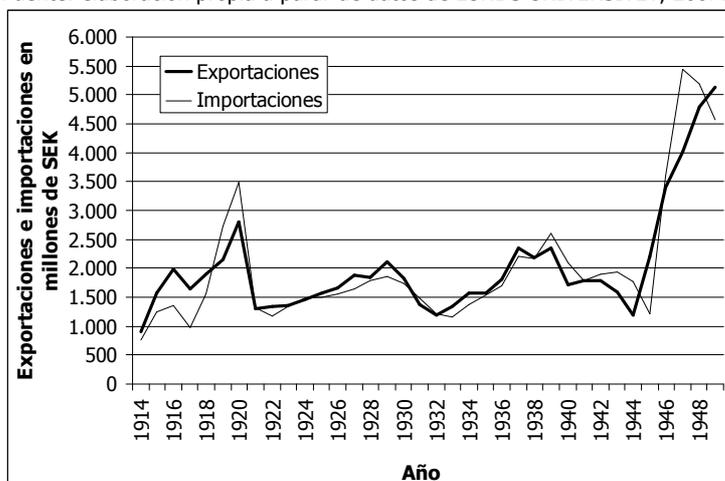
▼ **GRÁFICA 16:** Incorporación de la mujer al mercado laboral: tasas de actividad masculinas y femeninas, 1960-1990.
Fuente: elaboración propia a partir de ILO, 2007.



▼ **GRÁFICA 17:** Importaciones y exportaciones suecas en SEK corrientes, 1850-1913
Fuente: elaboración propia a partir de datos de LUNDS UNIVERSITET, 2007.

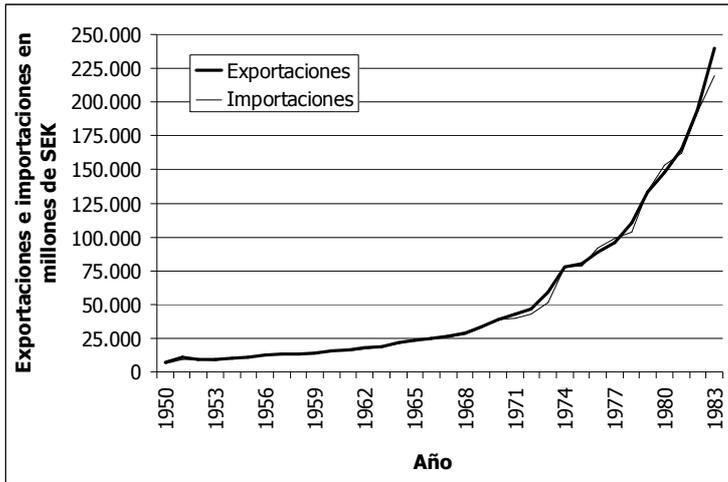


▼ **GRÁFICA 18:** Importaciones y exportaciones suecas en SEK corrientes, 1914-1949
Fuente: elaboración propia a partir de datos de LUNDS UNIVERSITET, 2007.



▼ **GRÁFICA 19:** Importaciones y exportaciones suecas en SEK corrientes, 1950-1983

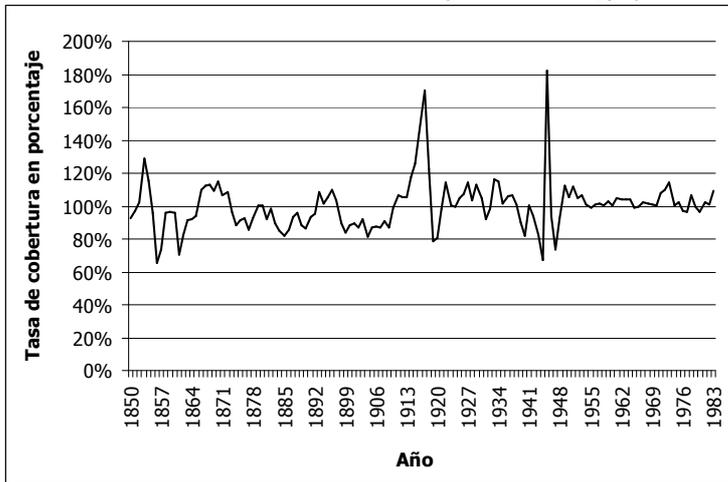
Fuente: elaboración propia a partir de datos de LUNDS UNIVERSITET, 2007.



▼ **GRÁFICA 20:** Tasa de cobertura de la economía sueca, 1950-1983.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de LUNDS UNIVERSITET, 2007.

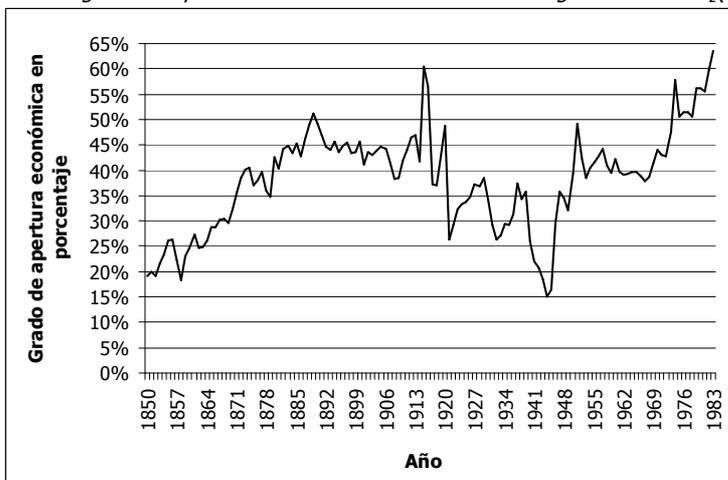
Nota: la tasa de cobertura ha sido calculada según la fórmula: $[(\text{Exportaciones}/\text{Importaciones}) * 100]$



▼ **GRÁFICA 21:** Grado de apertura de la economía sueca, 1850-1983.

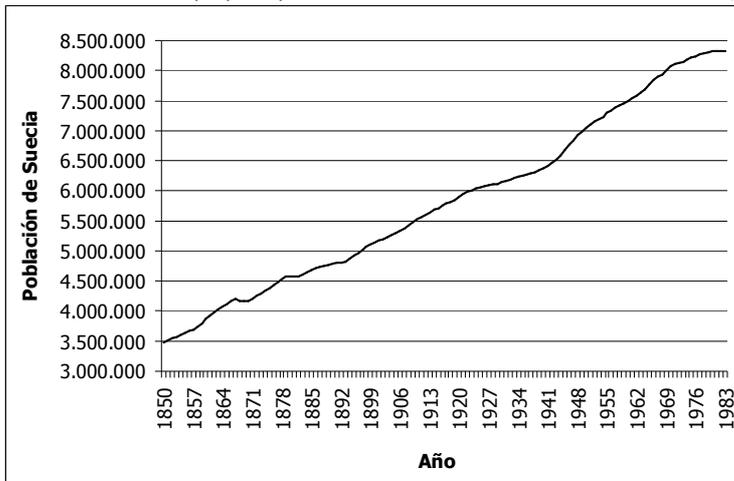
Fuente: elaboración propia a partir de datos de LUNDS UNIVERSITET, 2007.

Nota: el grado de apertura económica ha sido calculado según la fórmula: $[(\text{Exportaciones} + \text{Importaciones}) * 100 / \text{PIB total}]$



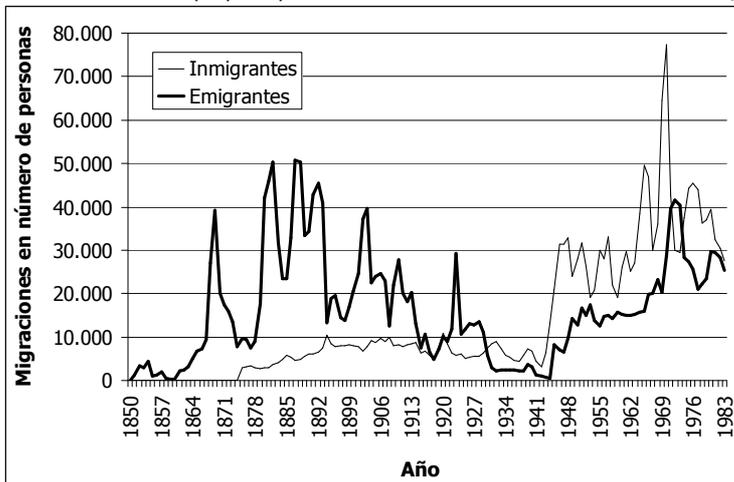
▼ **GRÁFICA 22:** Población de Suecia, 1850-1983.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de STATISTIKA CENTRALBYRÅN, 2007.



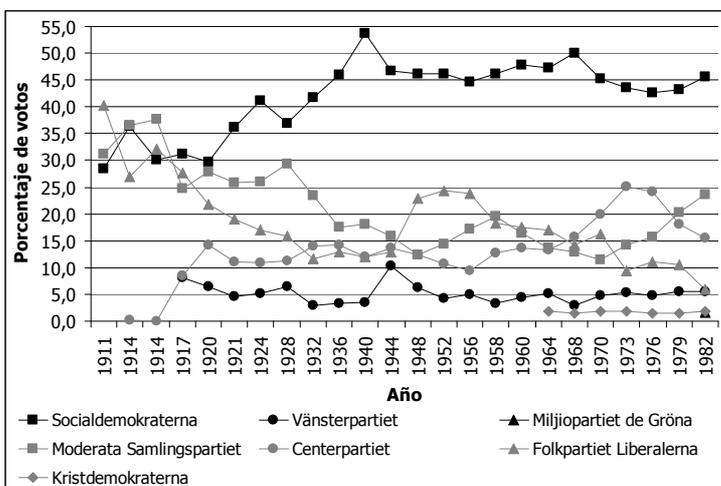
▼ **GRÁFICA 23:** Inmigración y emigración en Suecia, 1850-1983.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de STATISTIKA CENTRALBYRÅN, 2007.

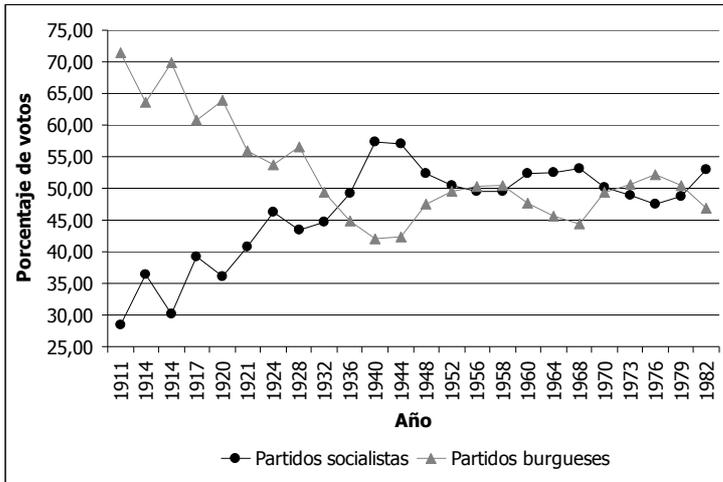


▼ **GRÁFICA 24:** Resultados electorales en Suecia por partidos, 1911-1983.

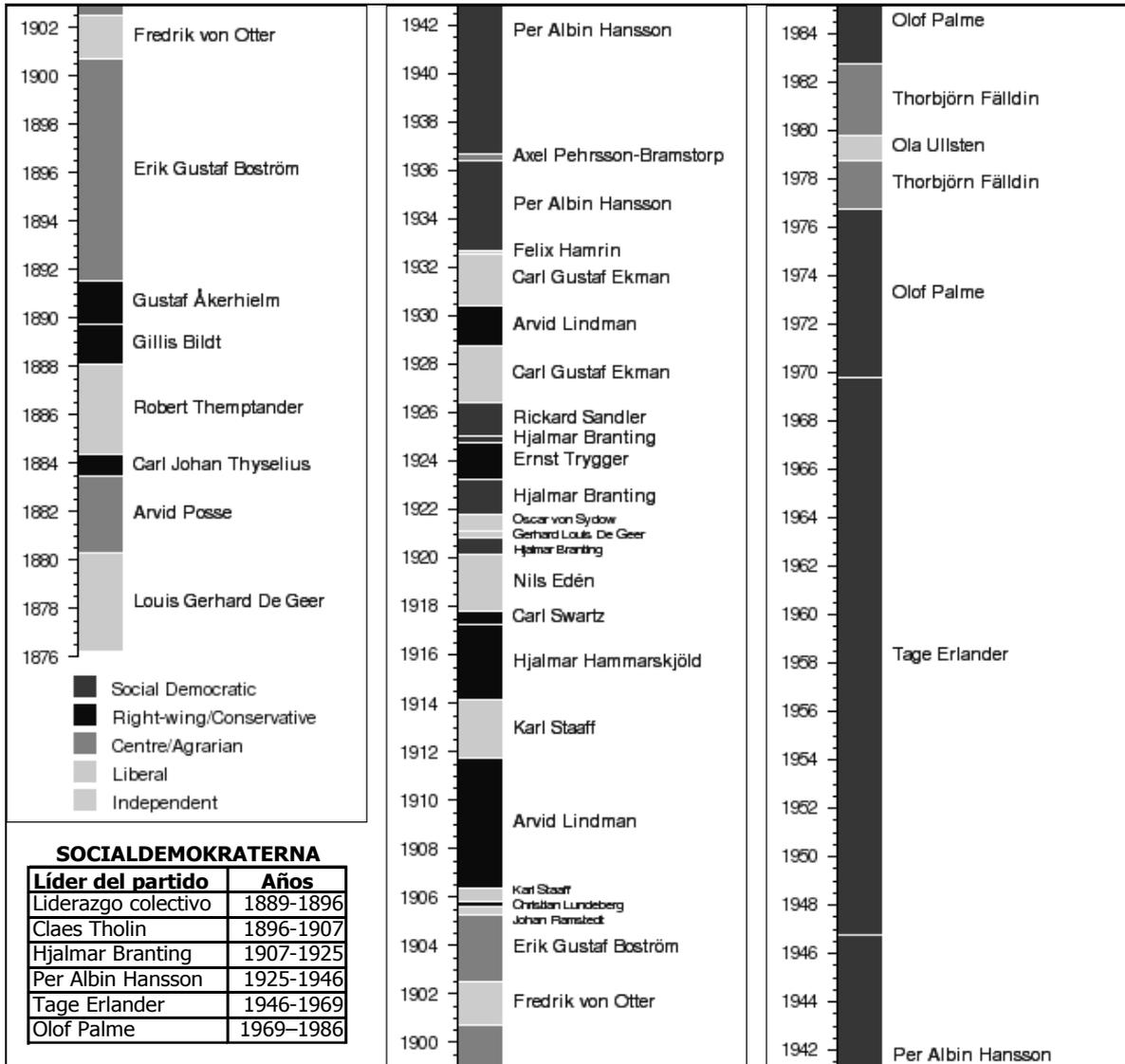
Fuente: elaboración propia a partir de datos de STATISTIKA CENTRALBYRÅN, 2007.



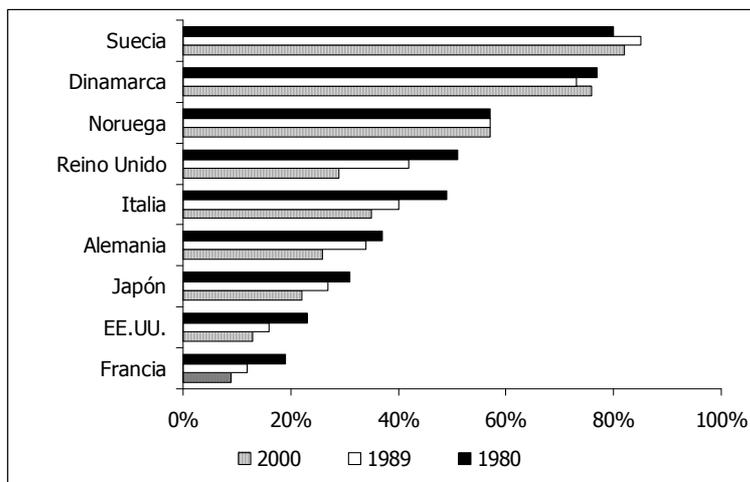
▼ **GRÁFICA 25:** Resultados electorales en Suecia por tendencias políticas generales, 1911-1983.
Fuente: elaboración propia a partir de datos de STATISTIKA CENTRALBYRÅN, 2007.



▼ **GRÁFICA 26:** Primeros Ministros y partidos en el Gobierno, 1876-1983 y líderes socialdemócratas, 1889-1986.
Fuente: elaboración propia a partir de datos de <www.socialdemokraterna.se> y Wikipedia <www.wikipedia.org>



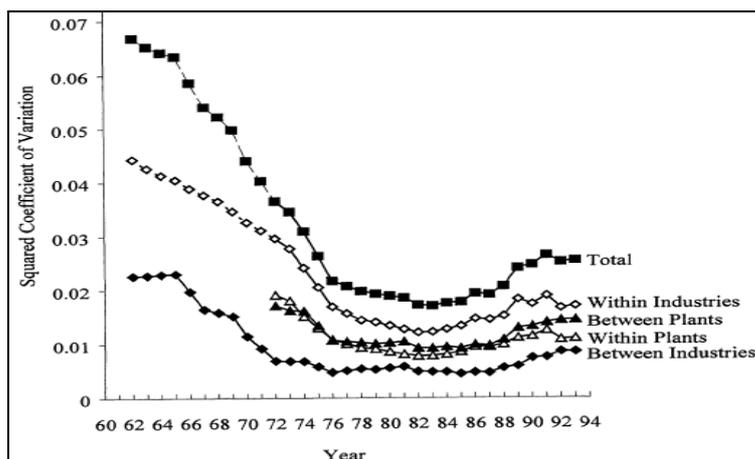
▼ **GRÁFICA 27:** Afiliación sindical en algunos de los países más desarrollados del mundo, 1980-1989-2000.
Fuente: elaboración propia a partir de OCDE, 2007 (datos 2000) y NAYLOR, 1995 (datos 1989-1980).



▼ **GRÁFICA 28:** Dispersión salarial entre los trabajadores de cuello azul en el sector privado, 1960-1994

Fuente: HIBBS y LOCKING, 2000: 757.

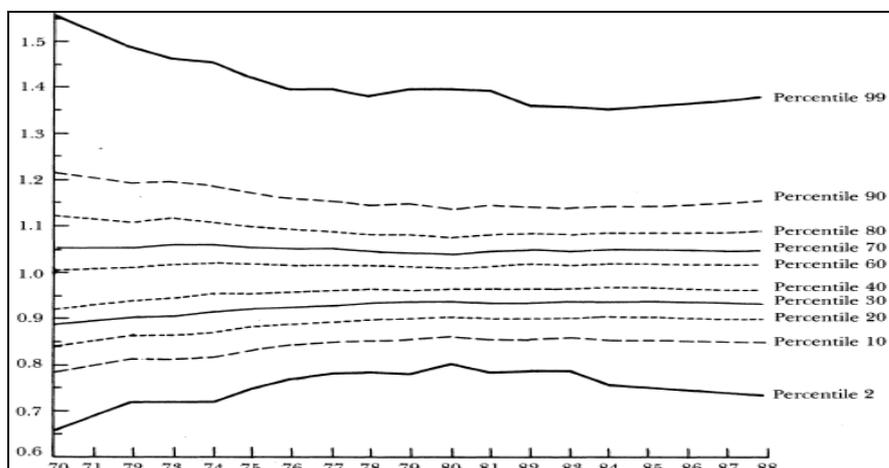
Nota: el grado de dispersión se mide por la ratio Squared Coefficient of Variation, que es el coeficiente cuadrado de variación, i.e., $SCV = \sigma/\mu^2$ (detalles en Hibbs y Locking, 2000: 757).



▼ **GRÁFICA 29:** Compresión salarial en Suecia, 1970-1988.

Fuente: PONTUSSON y KURUVILLA, 1992: 787.

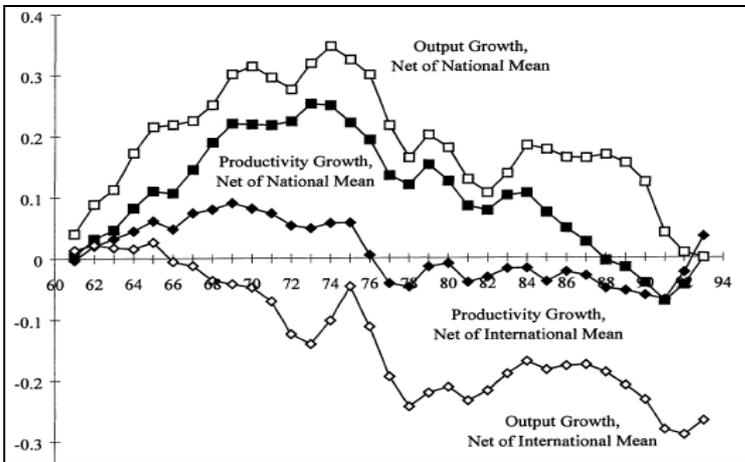
Nota: la gráfica refleja la evolución de varios percentiles de la población ocupada en función de la proporción que supone su sueldo respecto del salario medio.



▼ **GRÁFICA 30:** Evolución comparativa de la productividad y la producción en Suecia, 1960-1994.

Fuente: HIBBS y LOCKING, 2000: 766.

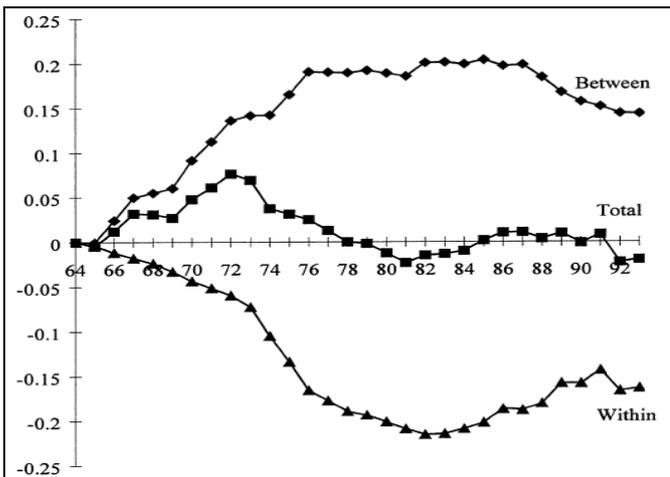
Nota: la evolución de la productividad (productivity) y la producción (output) se mide en el eje de ordenadas a través del diferencial acumulativo de las tasas de variación de los logaritmos de ambos datos en relación a la tasa media nacional e internacional (países OCDE) del periodo considerado (detalles en Hibbs y Locking, 2000: 766).



▼ **GRÁFICA 31:** Efecto de la dispersión salarial sobre la productividad en Suecia, 1964-1993.

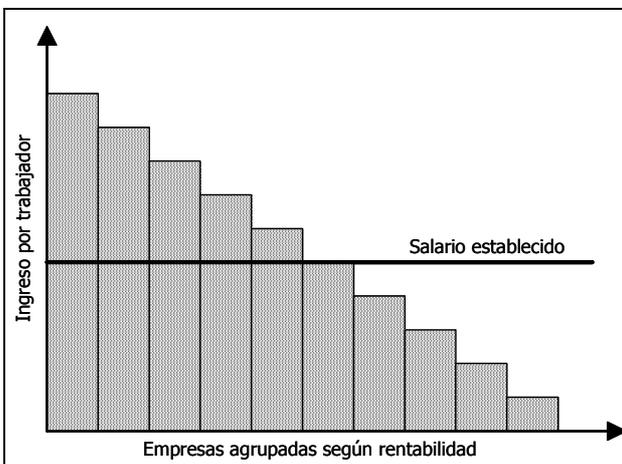
Fuente: HIBBS y LOCKING, 2000: 777.

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).

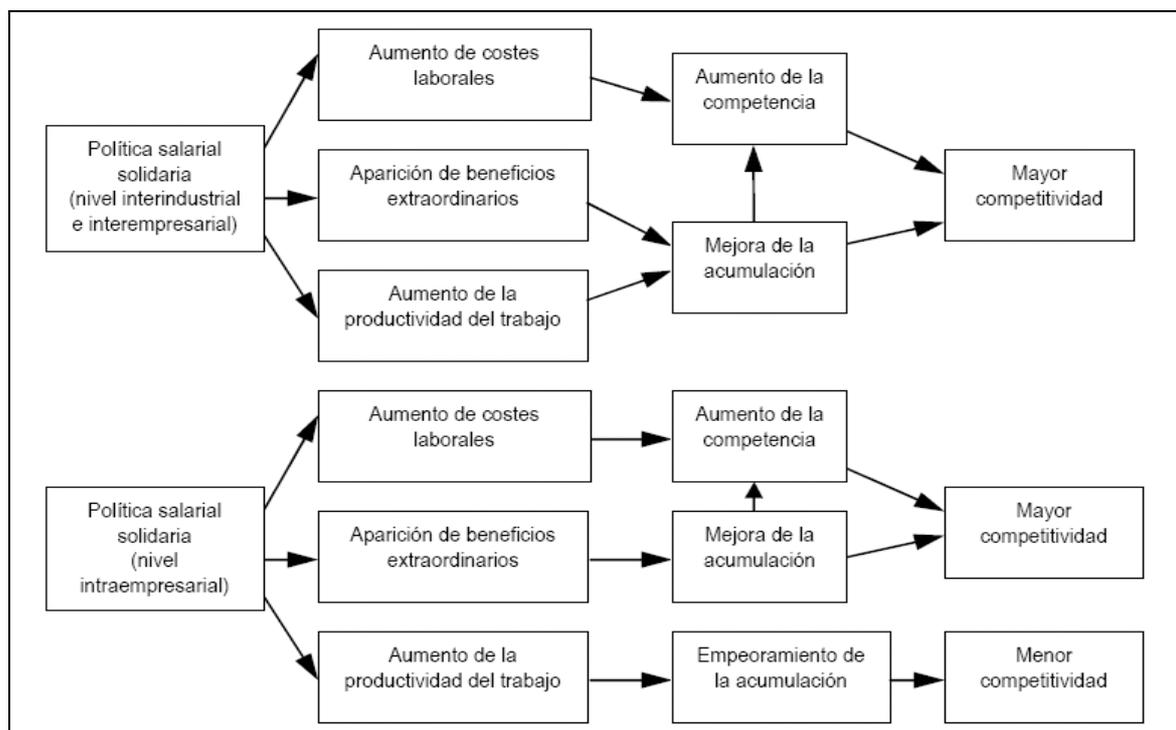


▼ **GRÁFICA 32:** Efecto de la dispersión salarial sobre la competencia en Suecia, 1964-1993.

Fuente: elaboración propia.



▼ **GRÁFICA 33:** Esquema de efectos de la política salarial solidaria sobre la competitividad de las empresas.
Fuente: elaboración propia.



Tablas

▼ **TABLA 1:** Tasas medias de crecimiento del PIB en términos constantes (base 1910/12) y desviaciones típicas, 1850-1983.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de LUNDS UNIVERSITET, 2007.

1850-1913	
Tasa media anual de crecimiento	2,6%
Desviación típica	0,039

1913-1949	
Tasa media anual de crecimiento	2,9%
Desviación típica	0,043

1950-1983	
Tasa media anual de crecimiento	3,4%
Desviación típica	0,020

▼ **TABLA 2:** Tasa de alfabetización como porcentaje de la población adulta, 1845-1895.

Fuente: VYLDER, 1996.

Año	Alfabetización
1845	60,8%
1852	81,5%
1862	97,4%
1875	99,0%
1895	99,9%

▼ **TABLA 3:** Datos sobre la evolución de la población en Suecia, 1850-1983.

Fuente: elaboración propia a partir de STATISTIKA CENTRALBYRÅN, 2007.

1850-1913	
Crecimiento de la población	2.156.042
Tasa de crecimiento total	61,9%
Tasa media anual de crecimiento	0,8%

1913-1949	
Crecimiento de la población	1.347.598
Tasa de crecimiento total	23,9%
Tasa media anual de crecimiento	0,6%

1950-1983	
Crecimiento de la población	1.288.744
Tasa de crecimiento total	18,3%
Tasa media anual de crecimiento	0,5%

▼ **TABLA 4:** Datos sobre la evolución de la población activa en Suecia, 1850-1983.

Fuente: elaboración propia a partir de EDVINSSON, 2005.

1850-1913	
Crecimiento de la población activa	777.612
Tasa de crecimiento total	68,7%
Tasa media anual de crecimiento	0,8%

1914-1949	
Crecimiento de la población activa	818.248
Tasa de crecimiento total	42,8%
Tasa media anual de crecimiento	1,0%

1950-1983	
Crecimiento de la población activa	1.189.070
Tasa de crecimiento total	43,5%
Tasa media anual de crecimiento	1,1%

BIBLIOGRAFÍA

- ANDERSEN, Torben, M. (1995). "Unemployment policy in the Welfare State". *The Nordic Journal of Political Economy (NOPEC)*, nº 22, pp. 27-39.
- AGNBLAD, Jonas; BERGLÖF, Erik; HÖGFELDT, Peter; SVANCAR, Helena (2001). "Ownership and Control in Sweden: Strong Owners, Weak Minorities, and Social Control". En BARCA, Fabrizio; BECHT, Marco: *The Control of Corporate Europe*, Oxford, Oxford University Press, 356 pp.
- BLACKBURN, Robin (2005a). "Rudolf Meidner, 1914-2005. A visionary pragmatist". *Counterpunch*. 22 diciembre 2005. Disponible en: <www.counterpunch.org>
- BLACKBURN, Robin (2005b). "Capital and Social Europe". *New Left Review*, nº 34, jul-ago 2005.
- 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.
- EDVINSSON, Rodney (2005). *Growth, Accumulation, Crisis. With New Macroeconomic Data for Sweden 1800-2000*. Director: Bohlin, Jan. Tesis doctoral. Stockholm University, Dep. of Economic History. 433 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.
- FYFE, Alec (2005). *Compulsory Education and Child Labour: Historical Lessons, Contemporary Challenges and Future Directions*. Ginebra, Working draft, ILO. Disponible en: <www.ilo.org>
- 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.
- HARRISON, John (1978). *Marxist Economics for Socialists: a Critique of Rreformism*. Londres, Pluto Press. 169 pp.
- HELD, David (1996, 2ª ed). *Modelos de democracia*. Madrid, 2001 (2ª ed). 432 pp.
- 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.
- HILFERDING, Rudolf (1910). *El capital financiero*. Madrid, Tecnos, 1985. 414 pp.
- 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.
- ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION) (2007). *LABORSTA database*. Ginebra, Organización Internacional del trabajo, Oficina de Estadística. Disponible en: <<http://laborsta.ilo.org>>
- JOHNSTON, T.L. (1958). "Wages Policy in Sweden". *Economica* (New Series), vol. 25, n° 99, ago 1958, pp. 213-229.
- KERBO, Harold R. (2002, 5ª ed). *Estratificación social y desigualdad. El conflicto de clase en perspectiva histórica, comparada y global*. Madrid, McGraw-Hill (2003, 2ª ed. en castellano).
- KHACHATURYAN, Arman (2006). *The One-Share-One-Vote Controversy in the EU*. Bruselas, ECMI papers, n° 1, ago 2006, 26 pp. Disponible en: <www.eurocapitalmarkets.org>
- 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.
- LENIN (1916). *El imperialismo, fase superior del capitalismo*. Madrid, Fundamentos, 1974. 148 pp.
- LESTER, Richard A. (1957). "Reflections on Collective Bargaining in Britain and Sweden". *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 10, n° 3, abr 1957, pp. 375-401.
- LINDBECK, Assar (1997). "The Swedish Experiment". *Journal of Economic Literature*, vol. 35, n° 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, n° 1, mar 1985, pp. 1-36.
- LO (2006). "Rate of unionization in Sweden". Diponible en: <www.lo.se>
- 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>
- LUXEMBURG, Rosa (1913). *La acumulación del capital*. Barcelona, Grijalbo, 1978. 454 pp.
- MADDISON, Angus (2007). *Historical Statistics for the World Economy: 1-2003 AD*. Groningen, Universidad de Groningen, Growth and Development Centre. Disponible en: <www.ggd.net/maddison/>
- MAGNUSSON, Lars (2002). *An Economic History of Sweden*. Londres, Routledge.
- MARX, Karl (1867, 1885, 1894). *El capital (vol. I, II y III)*. México D.F., Fondo de Cultura Económica, 2001.
- MEDLINGSINSTITUTET⁸⁸ (2007). "Arbetsinställelser i Sverige, privat och offentlig sektor" [Conflictos laborales en Suecia, sector privado y público]. Disponible en: <www.mi.se>
- MEIDNER, Rudolf (1994) "¿Por qué ha fracasado el modelo sueco?" *Debats*, n° 49, pp. 63-71.
- MOENE, Karl Ove; WALLERSTEIN, Michael (1995). "Solidaristic Wage Bargaining". *The Nordic Journal of Political Economy (NOPEC)*, n° 22, pp. 79-94.
- NAYLOR, Robin (1995). "Unions in decline?". *The Nordic Journal of Political Economy (NOPEC)*, n° 22, pp. 127-142.
- 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.

⁸⁸ Oficina Nacional de Mediación. Se trata de una institución creada en 2000 cuyas principales tareas son: mediar en los conflictos laborales, promover un proceso de formación de salarios eficiente y elaborar las estadísticas oficiales sobre salarios.

- PALME, Olof (1976). *La cuestión sueca*. Madrid, Cambio 16, D.L., 1977. 183 pp.
- PIPITONE, Ugo (1994). “Suecia: un milagro con varias explicaciones”, en PIPITONE, Ugo (1994), *La salida del atraso: un estudio comparativo*. México D.F., Fondo de Cultura Económica, pp. 89-118.
- PONTUSSON, Jonas; KURUVILLA, Sarosh (1992). “Swedish Wage-Earner Funds: An Experiment in Economic Democracy”. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 45, n° 4, jul, 1992, pp. 779-791.
- RAMASWAMY, Ramana (1994). “The Swedish Labor Model in Crisis”. *Finance & Development*, vol. 31, n° 2, jun 1994, pp. 36-39.
- ROJAS, Mauricio (2005). *Suecia después del modelo sueco: del estado benefactor al estado posibilitador*. Buenos Aires, Fundación Cadafal, 110 pp.
- 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, n° 1, ene/feb 1998, pp. 69-90.
- STATISTIKA CENTRALBYRÅN (2007). *Statistical database*. Estocolmo, Statistika Centralbyrå. Disponible en: <www.scb.se>
- TIDNINGSSTATISTIK⁸⁹ (2007). “Upplagor för Dagspress 2006” [Difusión de periódicos diarios, 2006]. *TS-tidningen*, vol. 1-2007. Disponible en: <www.ts.se>
- TILTON, Timothy Alan (1991). *The Political Theory of Swedish Social Democracy: Through the Welfare State to Socialism*. Oxford, Clarendon Press. 298 pp.
- UNDP (2007) *Human Development Report. Human Development and Climate Change*. Nueva York, UNDP,
- VYLDER, Stefan de (1996). “The Rise and Fall of the Swedish Model”. *UNDP Occasional Papers*, n° 26. Disponible en: <http://hdr.undp.org>
- WHYMAN, Philip (2006). “Post-Keynesianism, Socialisation of Investment and Swedish Wage-Earner Funds”. *Cambridge Journal of Economics*, n° 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.

⁸⁹ Oficina sueca de verificación y control de la difusión de los medios de comunicación escrita. Desempeña la misma función que la OJD española.