

Salarios y motivación en el mercado laboral soviético

¿Por qué un «PIP» mejor que un «PIF»?

Guy STANDING *

Introducción

En toda revolución, las cosas suelen empeorar antes de empezar a enderezarse. En la Unión Soviética se ha dicho ya tantas veces que la «perestroika» había muerto, que en 1991 es difícil dar con un optimista que crea en su pervivencia. Pero las sombrías perspectivas del futuro inmediato no deben ofuscar a los dirigentes políticos e impedirles ver las posibilidades de reforma e innovación que se les ofrecen y que podrían tener consecuencias muy positivas y de gran alcance en cuanto empiece a mejorar la situación económica.

Es cierto que la coyuntura actual no da pie a muchas alegrías. En efecto, en 1990 la renta nacional experimentó un marcado descenso: de un 8 a un 12 por ciento entre el primer trimestre de 1990 y el primero de 1991. En un informe del Gosplan, preparado a fines de 1990, se preveía una nueva baja de casi un 12 por ciento en 1991. Oficialmente, la inflación fue en 1990 de un 10 por ciento poco más o menos; pero en realidad alcanzó cotas muy superiores y creció enormemente a principios de 1991. Durante ese período el empleo registró una reducción drástica, tal vez de un millón de personas; se trata sin duda de una caída impresionante, aunque las cifras desorbitan quizá el retroceso global, ya que los datos de la Goskomstat (Oficina Central de Estadística) se refieren principalmente al sector estatal ¹.

En lo que atañe a la transformación de las estructuras, muchos ponen en duda la amplitud y el ritmo de progresión de los cambios. Es evidente que la estructura del empleo industrial debe modificarse, aunque la diferencia más

* Oficina Internacional del Trabajo.

¹ Arkady Volsky, presidente del sindicato de profesiones científicas e industriales – asociación patronal, recién creada, de directores de grandes empresas estatales –, afirmó en abril de 1991 que la producción del sector semiprivatizado (empresas en régimen de arriendo, cooperativas, etc.) había aumentado un 4,5 por ciento en 1990. *Financial Times* (Londres), 17 de abril de 1991.

Cuadro 1. Distribución porcentual del empleo asalariado por sectores. URSS, 1987-1989

Sector	1987	1988	1989
Agricultura	18.8	18.4	18.2
Industria	29.2	29.0	28.7
Construcción	9.1	9.9	10.4
Transportes y comunicaciones	9.2	8.6	8.0
Comercio ¹	7.9	7.8	7.8
Finanzas	0.5	0.5	0.5
Servicios	23.6	24.1	24.7
Varios	1.6	1.7	1.7
Total	100.0	100.0	100.0

¹ Comprendidos la restauración en hoteles y establecimientos, los suministros y las compras del Estado

Fuente: Datos estadísticos facilitados a la OIT por la Goskomstat

Cuadro 2. Distribución sectorial del empleo. URSS, mediados de 1990

Sector	Millones	Porcentaje
Estado	114.8	84.1
Cooperativas	17.5	12.8
Granjas colectivas (koljoses y sovjoses)	10.9	7.9
Cooperativas de consumo	3.5	2.6
Servicios y producción de bienes de consumo	3.1	2.3
Sector privado	4.3	3.1
Explotaciones agrícolas privadas	0.05	—
Explotaciones agrícolas subsidiarias	4.1	3.0
Empresas privadas	0.2	0.1

Fuente: *Glasnost* (Moscú) 18 de octubre de 1990

notable entre la URSS y los países industrializados con economía de mercado es la dimensión mucho más considerable de su sector agrícola (cuadro 1), en el cual la baja productividad tiene carácter endémico. En este y en otros sectores sigue dominando el Estado, si bien decrece su importancia a medida que aumenta el número de cooperativas, las empresas cedidas en arriendo semiprivatizadas y las pequeñas empresas privadas. A mediados de 1990, alrededor del 16 por ciento del empleo total quedaba al margen del sector

estatalizado (cuadro 2), y todo parece indicar que esa proporción creció todavía más a fines de 1990 y principios de 1991, al compás de un sinnúmero de leyes y decretos promulgados a partir de 1985 y que han dotado de un nuevo marco institucional al mercado de trabajo.

El impedimento que más ha obstaculizado la recuperación económica a principios de 1991 tal vez haya sido el déficit creciente de la balanza de pagos, principalmente a causa de la caída de la producción de petróleo. Según el *Ministro de Comercio Exterior*, entre 1985 y 1990 la deuda exterior se duplicó, hasta alcanzar los 60 000 millones de dólares. La carga impositiva sobre los ingresos de exportación era del 40 por ciento, simplemente para pagar los intereses de esa deuda, y más del 90 por ciento de las divisas fuertes restantes revertían a un fondo especial de la administración central, lo que equivalía a desincentivar al sector estatal en la producción de bienes para la exportación.

La pobreza y el descenso generalizados del nivel de vida revisten proporciones gravísimas, por lo que muchos observadores piensan que la paciencia de la población llegará pronto a su fin. Ha proseguido el aumento del desempleo, aunque no es posible cifrarlo con exactitud por falta de datos fidedignos. A principios de 1991 se calculaba que era de tres a seis millones de personas, a pesar de lo cual muchas empresas seguían quejándose de que escaseaba la mano de obra, al paso que la penuria de bienes de consumo y las carencias en materia de servicios impulsaron a la población a acumular alimentos y otros productos, con lo que se aceleró la inflación. Ante una situación de crisis cada vez más aguda, se imponía con urgencia reformar el mercado de trabajo.

1. La antinomia acumulación-productividad

Las coordenadas del problema son bien conocidas. Es preciso que la productividad del trabajo, estancada durante largo tiempo, crezca mucho y con rapidez a fin de mejorar la oferta de servicios y de bienes de consumo, combatir la pobreza y aminorar el déficit de la balanza de pagos. Para ello es indispensable que la mano de obra de las empresas y sectores moribundos se transfiera a las industrias productoras de bienes de consumo. Este transvase debe efectuarse a un costo social tolerable, o lo que es lo mismo, será preciso estimular la movilidad laboral mediante una política apropiada de protección social: la necesidad de movilidad no debe servir para justificar un desempleo en masa.

Las cifras más recientes de la Goskomstat indican que la productividad del trabajo en el sector estatal, estancada desde hacía años, bajó un 9 por ciento en el primer trimestre de 1991 en relación con el mismo período de 1990. Esta mengua se explica por la desorganización del suministro de materias primas y otros factores de producción en 1990-1991, agravada por el mantenimiento de plantillas excedentarias, favorecido desde antiguo por el

sistema centralizado de los fondos salariales (el «régimen presupuestario blando»). Algunas empresas estatales redujeron su nómina de personal a raíz del programa de «desatasco» (reducción de plantillas) de fines del decenio de 1980, y a consecuencia de la adopción parcial de un sistema de «contabilidad de costes» (esto es, una descentralización de la toma de decisiones económicas) a partir de la reforma salarial de 1987². Pero lo hicieron, sobre todo, mediante restricciones en la contratación, la supresión de puestos de trabajo vacantes y la suspensión del empleo de jubilados, en vez de proceder a despidos colectivos de trabajadores fijos que podían reciclarse más fácilmente en los sectores en crecimiento. Si se confirman los resultados preliminares de un estudio en curso de la OIT, a mediados de 1991 era aún muy corriente la subutilización de los efectivos laborales de las empresas industriales; según estimaciones del Gobierno, en 1990 el excedente de mano de obra en el sector estatal suponía de un 15 a un 20 por ciento del empleo conjunto, o sea, hasta un máximo de 23 millones de trabajadores. Es casi imposible redistribuir con rapidez y eficacia un contingente tan elevado de personas.

El estancamiento a niveles bajos de la productividad soviética se debe a cinco causas principales que es preciso ponderar meticulosamente para encontrar soluciones adecuadas.

1) El síndrome de los salarios bajos

La primera es que la URSS aplicó durante decenios una política de salarios bajos, basada en la tesis de que la ruptura con el concepto de «trabajo-producción» exigía la separación progresiva del binomio «trabajo-dinero». El propósito de generaciones sucesivas de dirigentes políticos fue que los llamados fondos de «consumo social» – que financiaban las bonificaciones no salariales, asignaciones y prestaciones – atendieran cada vez en mayor grado las necesidades culturales y sociales de los trabajadores y que aumentasen proporcionalmente más que los fondos salariales. Con el mantenimiento de esos salarios bajos en el sector manufacturero se pretendía, asimismo, acelerar la acumulación en la industria. Ahora bien, eso llevó a las empresas a una infravaloración crónica del factor trabajo y, en consecuencia, a la perdurabilidad de unas formas de producción con elevado coeficiente de mano de obra. Los gobernantes no se sentían demasiado impelidos a economizar la fuerza de trabajo – bien fuera mediante la modernización de la maquinaria o por otros conductos –, a elevar el nivel de las calificaciones, o incluso a reorganizar las tareas a fin de mejorar el rendimiento y la moral del personal de fábrica. En estos últimos años, y en particular después de la reforma salarial de 1987, la liberalización de las remuneraciones se tradujo en

² Puede verse un análisis del programa de reducción de personal y de la reforma salarial en V. Scherbakov: «The labour market in the URSS: Problems and perspectives», en G. Standing (director de la publicación): *In search of flexibility: The new Soviet labour market* (Ginebra, OIT, 1991), págs. 19-44.

un incremento de las pagas, pero el miedo a una inflación generada por los costos salariales hizo que en 1989 se dictaminara la aplicación de fuertes impuestos a las empresas que llevaran a cabo subidas salariales superiores al 3 por ciento, variante de una política de ingresos (rentas) basada en la fiscalidad (PIF). Las exenciones concedidas a las industrias de bienes de consumo y otras vías de escape atenuaron los efectos de esas medidas, aunque es posible que una nueva fórmula impositiva sobre los salarios, implantada en enero de 1991, resulte ser más eficaz en la contención de las remuneraciones, suponiendo que sea éste el objetivo buscado y que la fórmula se mantenga, lo cual parece un tanto improbable en el momento de redactar estas líneas.

El salario bajo menoscaba el interés por el trabajo y, por ende, la productividad, a la vez directamente y porque acentúa la rotación de personal. Se puede decir que los trabajadores soviéticos consideran el salario como uno de los factores menos importantes en su escala de preferencias laborales. Por ejemplo, según se desprende de un estudio realizado en una fábrica de Zhdanov en 1977, únicamente alrededor de un 10 por ciento de los trabajadores estimaban que, a la hora de elegir trabajo, el aspecto retributivo era más importante que la índole de las tareas inherentes al puesto. En una encuesta realizada entre escolares estones, los ingresos futuros ocupaban el sexto puesto entre los factores aludidos, y menos de un tercio contestaron que la posibilidad de obtener una buena retribución era un aspecto «muy importante» del empleo ideal³. En un análisis de seis estudios sobre la rotación de personal se llegaba a la conclusión de que el descontento por las condiciones de trabajo y la vivienda eran causas de renuncia mucho más poderosas que el salario; y según otro estudio efectuado a principios del decenio de 1980, en el cual se había preguntado a los trabajadores qué era lo que más les atraía de su labor, el 58 por ciento de ellos mencionaron la posibilidad de mejorar sus calificaciones, el 37 por ciento la utilidad social del trabajo y solamente un 13 por ciento la remuneración salarial.

Los resultados de esos estudios y encuestas parecen justificar en principio el poco relieve del salario como factor estimulante de la productividad; pero esa interpretación, que se aproxima a las del fallido Informe Shatalin⁴, de fines de 1990, es muy discutible, ya que en todos los casos estudiados los datos pueden resultar engañosos. Es posible que la ideología dominante por aquel entonces indujera a las personas encuestadas a conceder poca trascendencia a los salarios, o también puede deberse a que las remuneraciones eran tan bajas en todos los empleos que no cabía atribuirles valor de incentivo.

³ D. Lane y F. O'Dell: *Soviet industrial workers* (Londres, Martin Robertson, 1978), pág. 78.

⁴ En otro trabajo preparado por los autores de ese informe se dice: «Después de llegar a cierto nivel, los salarios dejan de ser la razón principal para cambiar de empleador. A decir verdad, las causas determinantes son las características del empleo, las condiciones de trabajo, las relaciones con la dirección de la empresa y la calidad de los servicios de infraestructura social». Citado en M. Taylor: *Non-wage labour costs in the USSR and the role of trade unions*, documento de información general destinado a la conferencia organizada por la OIT y el Comité Estatal de Trabajo y Asuntos Sociales de la URSS, Moscú, octubre de 1990, pág. 17.

Quizá sea más revelador el hecho de que, en una encuesta reciente, la mayoría de los obreros reconocieron que trabajaban por debajo de su capacidad, que estaban descontentos con su salario (y se mostraban mucho más proclives a sentirse insatisfechos que los trabajadores interrogados en una encuesta comparable efectuada doce años antes), y que si les subieran la paga, aumentaría también su productividad ⁵.

En definitiva, nada nos empuja, pues, a rechazar la sensata opinión de que los salarios bajos son un factor decisivo en la mengua de la productividad. Es posible que las autoridades hayan conseguido contener los salarios mediante un dispositivo de control centralizado, pero con ello han condenado a la economía a un estancamiento cada vez más profundo. En la URSS hace tiempo que los salarios nominales no están ya a la altura de las aspiraciones del consumidor.

2) Movilidad inadecuada de la mano de obra

Una segunda causa de la floja productividad de la economía soviética es lo inadecuado de la movilidad laboral, factor relacionado con el modesto nivel de la remuneración. La movilidad es sin duda indispensable para el reajuste estructural, pero es lícito afirmar que probablemente ha sido demasiado intensa en algunos aspectos y demasiado parca en otros. Durante muchos años ha prevalecido una fuerte rotación del personal, es decir, el paso de una empresa a otra, debido al efecto conjunto de los bajos salarios, el pleno empleo y la seguridad del puesto de trabajo; eso hacía que los trabajadores, atraídos por incentivos no salariales o descontentos con su situación, «saltaran» de un empleo a otro; pero, a la vez, esta movilidad les impedía perfeccionar sus calificaciones en el puesto de trabajo e incrementar su productividad, dos elementos cuya mejora suele requerir largo tiempo. En cambio, la movilidad geográfica, la sectorial, y sobre todo la movilidad de grado profesional, ha sido muy baja, en detrimento de una mayor productividad del trabajo, y por consiguiente del proceso de acumulación. La movilidad geográfica ha quedado coartada por la escasez de viviendas, el requisito de contar con un permiso de residencia y la estructura de los salarios ⁶. La movilidad sectorial y la de grado profesional se han visto limitadas por la política retributiva y por la deficiente concepción y desarrollo de los mecanismos que rigen el mercado de trabajo y la formación en la empresa. Son precisamente estos tipos de movilidad los que más importa renovar y perfeccionar.

⁵ V. E. Gimpelson y V. S. Magun: «Waiting for change: Workers' views on the situation at industrial enterprises», en *Soviet Sociology* (Nueva York), 1990, núm. 4, págs. 6-27.

⁶ A. Helgeson: «Geographical mobility: Its implications for employment», en D. Lane (director de la publicación): *Labour and employment in the USSR* (Hassocks, Wheatsheaf, 1986).

Cuadro 3. Diferencial de salarios entre sectores: salarios mensuales medios en algunos sectores (en porcentajes de la remuneración en la industria manufacturera). URSS, 1970-1989

Sector	1970	1980	1985	1986	1987	1988	1989
Agricultura	75.8	80.5	86.5	89.0	89.4	87.5	88.6
Comercio	71.3	74.5	70.8	70.9	70.2	68.6	71.0
Viviendas y suministro de servicios a la colectividad	70.9	71.8	69.7	69.2	69.6	69.8	68.5
Enseñanza pública	81.1	73.3	71.2	72.2	74.6	71.2	66.6

Fuente: *Narodnoe khozyaistvo SSSR v 1989 g* (Moscú, Finansy i statistika, 1990) e *ibid.*, años anteriores

3) Las diferencias salariales y el mito del igualitarismo

El tercer factor que ha mediatizado el crecimiento de la productividad ha sido la inadecuada diferenciación de los salarios. Muchos economistas han achacado al igualitarismo salarial («nivelación») la baja productividad y la insuficiente movilidad⁷. Pero las cosas no son tan sencillas. Las diferencias de remuneración disminuyeron de hecho entre el decenio de 1960 y el de 1980⁸. Sin embargo, en algunos aspectos siguen siendo bastante apreciables si nos atenemos a las pautas internacionales, y, de todas maneras, no es condición indispensable ampliar el abanico retributivo para incrementar la productividad o la movilidad laboral⁹. El error radicaba en la deficiente configuración de las diferencias de salarios. El *diferencial entre sectores* ha sido realmente notable, siempre en favor de la industria manufacturera («producción material») y muy en particular de la industria mecánica pesada. Lo malo es que persistieron mucho después de iniciada la industrialización. En el decenio de 1970 dificultaron los indispensables desplazamientos de mano de obra hacia los sectores subdesarrollados de los servicios y de la producción de bienes de consumo, pese a lo cual en el decenio de 1980 bajaron los salarios en el sector terciario en relación con los de la industria (cuadro 3).

También han menguado las *diferencias salariales entre categorías laborales*, aunque hay que desconfiar de las estadísticas en este campo. Ciertos analistas han señalado incluso la existencia de una correlación inversa entre nivel de instrucción y remuneración¹⁰. Según parece, los salarios percibidos

⁷ En relación con la «nivelación», véase T. Tchvetvermina: «Labour incentives in alternative forms of production», en Standing, *op. cit.*, págs. 203-219.

⁸ J. Chapman: «Recent and prospective trends in Soviet wage determination», *ibid.*, págs. 177-202.

⁹ G. Standing: *Unemployment and labour market flexibility. Sweden* (Ginebra, OIT, 1988).

¹⁰ D. Lane y F. O'Dell, *op. cit.*, pág. 85. No hay que llevar demasiado lejos la interpretación de esas verificaciones, como han hecho algunos observadores movidos por el afán de demostrar que la «nivelación» o igualitarismo han sido excesivos. En efecto, puede darse una simple correlación inversa por un efecto de cohorte o porque se aplican coeficientes salariales que toman en cuenta factores tales como la antigüedad.

en ciertas profesiones que exigen estudios superiores han sido más bajos que los devengados en los empleos manuales. No es éste, desde luego, el mejor acicate para superarse en los estudios, aunque tal vez este diferencial *podría* concordar con lo que ocurriría si prevaleciesen las fuerzas del mercado, dado que la escuela está abierta a todos y que, al mismo tiempo, no hay muchos empleos que requieran estudios avanzados. Pero hay un elemento – las bonificaciones no salariales – que incita a poner en tela de juicio los datos referentes a esas diferencias; en efecto, esas percepciones han aumentado más que los salarios propiamente dichos, y cuanto más se asciende en la jerarquía, más elevadas son comparadas con las que se conceden a los trabajadores manuales¹¹. Es muy posible, en definitiva, que las diferencias entre los ingresos totales se hayan agrandado aun cuando los márgenes entre remuneraciones se hayan reducido.

Desde los primeros decenios de existencia de la Unión Soviética, la diferenciación de los salarios según la profesión da fe de la importancia que se otorgaba al *estatuto o categoría laboral del individuo*. La relación entre salarios venía fijada por la idea que se hacía la administración de lo que era «socialmente útil», al amparo de la distinción entre trabajo «productivo» e «improductivo»¹². Ahora bien, es ésta una concepción muy difícil de plasmar en la práctica y mucho más difícil todavía de modificar en razón de la inercia burocrática. Las diferencias de remuneración fundadas en la categoría o estatuto laboral suelen ser muy rígidas porque no es fácil cambiar la clasificación de un empleo en relación con otro, por no hablar de la estructura jerárquica de una profesión en su conjunto. En la medida en que se haya producido, esa rigidez ha dado origen a una «nivelación», ya que subían los salarios mínimos a la vez que bajaban los ingresos que devengaban los puestos que ocupaban de antiguo la cúpula de la jerarquía¹³. Pero renovar los criterios inspiradores del entramado salarial no es tan fácil como pretenden muchos economistas. Basarse para ello en la oferta y la demanda traería consigo un período de caótica reasignación de los salarios relativos que daría al traste con lo que todavía resta de solidaridad social y no haría progresar necesariamente la justicia distributiva. Nada permite tampoco suponer que la estructura resultante reflejaría las diferencias de «productividad social».

Los dirigentes soviéticos han optado por unos esquemas de clasificación de los puestos de trabajo inspirándose en lo que sus homólogos suecos trataron de instaurar en los últimos decenios. Tales planes presuponen la elaboración de una compleja estructura de coeficientes de ponderación de tareas, cometidos, niveles de instrucción, condiciones laborales, etc. Se trata,

¹¹ Véase un análisis de los estudios que tratan de este punto en Taylor, *op cit.*, págs. 45 y siguientes.

¹² L. Gordon: «Social policy on the remuneration of labour», en *Soviet Sociology*, 1988, núm. 2, págs. 59-88.

¹³ *Ibid.*, pág. 77. Procede señalar, sin embargo, que en los últimos años el salario mínimo ha bajado en relación con el salario medio.

cuando menos, de un intento sistemático de introducir los principios de justicia distributiva y de incitación al trabajo. Pero es también un proceso claramente imposible de controlar y que propende en exceso a incurrir de nuevo en fenómenos de rigidez de la jerarquía basada en la categoría o estatus laboral del trabajador.

Un sistema que toma en cuenta el mercado otorga mayor transparencia a todo lo que atañe a los incentivos laborales, puesto que los salarios se fijan atendiendo a la producción, al esfuerzo, y a las competencias técnicas del asalariado. Por lo mismo, el sistema ofrecerá más posibilidades de acrecentar los aumentos de productividad. De todos modos, al determinar los salarios no conviene descartar toda posibilidad de tomar en cuenta el elemento «estatus profesional» cuando éste se configura en función de la utilidad social del trabajo considerado; lo malo es que, hoy por hoy, no puede asegurarse en modo alguno que sea factible elaborar en la Unión Soviética un sistema de evaluación de los puestos de trabajo que sea eficaz, flexible y, a la vez, pormenorizado. Semejante dispositivo requiere un grado de precisión muy superior al que actualmente es posible alcanzar si se quiere impulsar la productividad. Por ello es interesante observar que el Goskomtrud (que es hoy el Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales de la URSS) propusiera la aplicación de un coeficiente mínimo basado en una evaluación del trabajo para cada tipo de empleo, en vez de aplicar un salario mínimo nacional. Más allá de este mínimo, serían las fuerzas del mercado las que determinarían los salarios, y esas fuerzas encontrarían una expresión institucional por conducto de la negociación colectiva de rama y de empresa.

4) Las percepciones y ventajas no salariales, elemento crucial

Otro factor que ha pasado en gran parte inadvertido y que ha contribuido a la mediocridad de la productividad del trabajo, así como a otros muchos problemas económicos y sociales, es la desproporción ya elevada y en constante aumento entre los componentes no salarial y salarial de la remuneración que ofrecen las empresas industriales soviéticas. Es indispensable poner remedio cuanto antes a esta situación. Ahora bien, las medidas legislativas y las orientaciones económicas recientes han reforzado semejante práctica. Así, por ejemplo, la ley de 1987 sobre las empresas estatales incitaba implícitamente a las empresas del sector público a reevaluar las prestaciones y bonificaciones asignadas con cargo a los fondos de consumo social, y la política de ingresos basada en la fiscalidad (PIF), instaurada en 1990, que imponía fuertes gravámenes (75 por ciento) a las empresas que incrementaban los salarios nominales de su plantilla por encima de un límite especificado, las impulsó a recurrir todavía más a las «primas» y beneficios directos en forma de productos y servicios adquiridos a menudo a otras empresas en régimen de trueque.

Cabe citar a este respecto dos ejemplos concretos. Con ocasión de una visita reciente a una gigantesca empresa de construcciones mecánicas que daba empleo a unos 120 000 trabajadores, se nos dijo que en 1990 la sociedad había importado bienes de consumo duraderos por valor de 63 millones de rublos para su distribución entre el personal (operación ingente habida cuenta de las dificultades cambiarias) y que, además, había intensificado los acuerdos de trueque con otras empresas, suministradoras de servicios o productoras o transformadoras de bienes de consumo, incluidos comestibles y bebidas. La empresa había ampliado igualmente su explotación agrícola para proporcionar alimentos a su personal, y creado nuevas instalaciones de reposo y residencias de vacaciones. Todas esas iniciativas la apartaban ciertamente de su actividad principal, que era la fabricación de camiones. Según la dirección, se pretendía con ello captar y retener a los trabajadores para prevenir los dos riesgos que preveía: la escasez de mano de obra y la fuerte rotación de personal. A pesar de tan considerable esfuerzo, la rotación alcanzaba el cupo, en verdad extraordinario, de cuatrocientos trabajadores al día. La dirección reconocía que este fenómeno tal vez estuviese relacionado con los salarios más altos que se pagaban en el sector de las cooperativas, lo cual no le impedía, empero, seguir incrementando las percepciones no salariales.

En otra gran empresa, fabricante de zapatos y con una nómina de mil trabajadores, la dirección se hallaba en trance de transformar las 6 hectáreas del emplazamiento de la fábrica en una especie de comunidad de empresa, es decir, en una «comunidad» enteramente equipada. Para ello había concertado una serie de acuerdos de trueque con empresas productoras de bienes demandados por su personal, y a renglón seguido abrió un gran economato abarrotado de toda clase de artículos de consumo vendidos a precios subvencionados; y para amortiguar la carga del impuesto sobre los salarios, había convertido una parte de los salarios monetarios en prestaciones no salariales, particularmente en bonos o cupones que daban derecho a ventajas tales como una plaza en las casas de reposo o instalaciones recreativas. Podrían multiplicarse estos ejemplos, incorporando los que se desprenden de una encuesta sobre establecimientos industriales que en la actualidad lleva a cabo la OIT en colaboración con la Goskomstat.

En el plano macroeconómico, el componente de las formas retributivas no salariales ha seguido acrecentándose regularmente desde el decenio de 1950, por lo menos hasta la aparición de la «perestroika» (cuadro 4). Parece ser que, entre 1960 y 1985, los ingresos por trabajador (libres de impuestos y excluidos subsidios y prestaciones) aumentaron un 160 por ciento, al paso que las asignaciones y prestaciones por asalariado, evaluadas tomando como referencia los fondos de consumo social, se incrementaron en un 317 por ciento, y la productividad del trabajo en el sector estatal subía un 215 por ciento. De 1985 a 1989, los ingresos por trabajador (comprendidos los salarios, los otros ingresos y las prestaciones de los fondos de consumo social) crecieron un 27 por ciento, y las prestaciones por trabajador procedentes de los fondos de consumo social un 25 por ciento. Es, pues, posible que se haya

Cuadro 4. Ganancias por trabajador y prestaciones de los fondos de consumo social. URSS, 1960-1989 (1960 = 100)

Fuente de ingresos	1960	1970	1975	1980	1985	1986	1987	1988	1989
Ganancias ¹	100.0	160.0	196.0	232.0	260.0	260.3	262.6	271.0	...
Prestaciones de los fondos de consumo social ²	100.0	207.1	278.7	347.2	417.3	437.7	455.1	484.3	510.2

¹ Percepciones monetarias nominales libres de impuestos excluidas las prestaciones de los fondos de consumo social. ² Total de asignaciones y prestaciones recibidas por la población con cargo a los fondos de consumo social. Se trata pues de variables sustitutorias relativas a la remuneración no salarial de que se habla en el texto

Fuente: La del cuadro 3

Cuadro 5. Monto anual medio de los salarios nominales, prestaciones y asignaciones. URSS, 1984-1989

Categoría de trabajadores y fuente de ingresos	1984	1987	1988	1989
Todos los trabajadores				
Salarios nominales (en rublos)	2 218	2 414	2 638	2 885
Prestaciones, etc. de los FCS ¹ (en rublos)	900	1 030	1 125	1 217
Prestaciones en porcentajes del total	28.8	29.9	29.9	29.7
Trabajadores industriales				
Salarios nominales (en rublos)	2 466	2 623	2 820	3 065
Prestaciones, etc. de los FCS ¹ (en rublos)	1 016	1 163	1 272	1 375
Prestaciones en porcentajes	29.2	30.7	31.1	31.0

¹ Fondos de consumo social

Fuente: La del cuadro 3.

puesto fin a la tendencia alcista del contingente no salarial. Por el contrario, no hay indicio alguno de que se haya producido una reorientación en favor de los salarios nominales. Como puede verse en el cuadro 5, las prestaciones y beneficios no salariales representaban, entre 1984 y 1989, alrededor del 30 por ciento de la remuneración total, proporción que experimentó un ligero aumento al término de este período ¹⁴. Durante el tiempo de la «perestroika»,

¹⁴ Al parecer, las prestaciones no salariales han menguado un tanto en la práctica. En el sur del país se ha dejado de conceder a muchos trabajadores los cupones que dan acceso a las casas de descanso, y aún son más los que han renunciado a las prestaciones de salud, pues la calidad de los servicios médicos que se les dispensan ha empeorado de tal modo que prefieren dirigirse a otra parte y pagarlos de su bolsillo.

Cuadro 6. Rotación de la mano de obra, por sectores. URSS, 1965-1989 (en porcentajes de la media del empleo)

Sector	1965	1970	1975	1980	1985	1989
Industria	20.5	21.2	19.0	16.1	12.7	13.5
Granjas estatales	...	15.3	16.4	14.4	10.6	12.1
Construcción	34.2	33.0	28.1	22.6	18.1	16.5
Transporte ferroviario	10.4	12.1	11.4	10.9	10.1	10.4
Transporte por carretera	23.0	19.4	15.4	15.0
Comunicaciones	22.2	25.9	22.1	20.5	14.9	12.6
Comercio	14.4	15.7
Servicios	23.1	19.2	17.6	19.3

Fuente: Datos facilitados por la Goskomstat

los salarios y las prestaciones medios subieron mucho, mientras que la productividad del trabajo disminuía en relación con uno y otro componentes.

Ante semejante combinación inflacionista, la revalorización de los salarios pierde casi toda capacidad de incentivación, pues ésta precisa de una oferta de bienes y servicios más abundante para surtir efecto.

Otra característica negativa de este sistema de remuneración era que la asignación de los fondos de consumo social – en especial el acceso a las casas de descanso, las residencias de vacaciones y, últimamente, a los productos subvencionados que facilitan las empresas – corría en buena parte a cargo de los sindicatos oficiales¹⁵. Es, desde luego, legítimo que los sindicatos intervinieran en este ámbito, pero, tal como funcionan las cosas, el sistema prima aún más la categoría o estatuto laboral en detrimento de las consideraciones de productividad y de motivación en el trabajo. Es, además, posible que al participar los sindicatos en las funciones de gestión, se hayan privado en parte de los medios de ejercer presión sobre la empresa, lo cual, como se ha demostrado ya en otros países, fomenta la «eficacia dinámica»¹⁶.

¿Cuáles son, pues, las consecuencias de un régimen de remuneración con un elevado coeficiente de percepciones no salariales y un bajo componente salarial? Es posible que se haya reducido la rotación de personal, como se pretendía, y permitido con ello responder eficazmente a la escasez artificial de mano de obra. Esta presunción viene confirmada por los datos indicativos de que hubo una menor inestabilidad de la mano de obra en los años en que la proporción entre prestaciones no salariales y salario iba en aumento (cuadro 6). En cambio, el precio pagado por esta bonificación fue sin duda

¹⁵ Por ejemplo, en 1989 se señaló que el Consejo Central de los Sindicatos de la URSS (rebautizado en octubre de ese año con el título de Confederación General de los Sindicatos de la URSS) tenía poder de atribución de 370 000 camas en los sanatorios y casas de descanso, así como de 460 000 habitaciones de hotel (*Trud* (Moscú), 8 de septiembre de 1939).

¹⁶ R. Freeman y J. Medoff: *What do unions do?* (Nueva York, Basic Books, 1984).

una merma del esfuerzo en el trabajo y una menor movilidad laboral del tipo que resulta beneficioso para la economía. Como buen número de prestaciones no salariales se asignan en función de la categoría profesional – y especialmente a los miembros de la camarilla «protegida» –, el sistema ha disuadido, lógicamente, a cuantos se habían abierto un «hueco» en su empresa de tentar un cambio de empleador. El ejemplo más obvio del trato preferencial dispensado a esas camarillas es la concesión de viviendas. El común de la gente tiene que haber trabajado largos años en la empresa para obtener un alojamiento aceptable, y al parecer ocurre lo mismo en relación con otras ventajas sociales. El sistema ha contribuido igualmente al mantenimiento injustificado en el empleo de personal jubilado, poco proclive a cesar en un trabajo que le deparaba acceso *directo* a productos alimentarios y bienes de consumo. Es posible que se haya privilegiado tanto al componente no salarial de la remuneración por haberse concedido gran importancia a la «función multiplicadora» del sistema de remuneración: durante mucho tiempo se estimó que los salarios bajos eran un elemento básico para conseguir una acumulación rápida, y se consideraba que los fondos de consumo social constituían el modo más seguro de mantener al obrero en disposición de trabajar. En un sistema en el que servicios tan caros como la salud, la enseñanza y la estancia en residencias de vacaciones eran objeto de subvención directa o se facilitaban gratuitamente, los salarios no podían subir muy por encima del mínimo necesario para subsistir. El hecho de que esos servicios formaran parte efectiva del salario dificultó el desarrollo de los servicios de mercado, es decir, pagados, mientras que la enseñanza, la sanidad y otros servicios públicos quedaban bloqueados en los niveles mínimos que exigía la industrialización, en vez de satisfacer las necesidades más amplias del desarrollo social. Ello coartaba a su vez la adquisición de calificaciones. Para cerrar el círculo, el bajo nivel de los salarios, sumado a la deficiente calidad de los servicios ofertados, restringía la demanda de los servicios del sector mercantil, frenando con ello la inversión en ese ámbito.

Este proceso, debido a su incidencia en el diferencial retributivo, afectaba asimismo a la productividad. La concesión abusiva de prestaciones no salariales termina por menoscabar el efecto incentivador de los salarios nominales, en parte porque la diferencia efectiva de remuneración (salario más prestaciones) es mucho más pequeña de lo que implica la diferencia salarial por sí sola. Durante el período de la «perestroika», la escasez de bienes de consumo y las dificultades de aprovisionamiento realzaron aún más el valor de las prestaciones concedidas por la empresa, que beneficiaban principalmente al personal ejecutivo y a la camarilla de trabajadores privilegiados. Es innegable que, en lo referente a los ingresos totales, los mandos y ejecutivos de la empresa salieron mucho más gananciosos que la mayoría del personal obrero (véase el cuadro 7). Si bien es cierto que se trata de una especie de «descompartmentación» de las remuneraciones, no lo es menos que el hecho de adscribir las prestaciones no salariales a la categoría laboral del titular, y no a los resultados tangibles de su trabajo, impele al individuo a

Cuadro 7. Relación porcentual entre las ganancias mensuales medias, incluidas prestaciones y asignaciones, del peonaje fabril y agrícola y el personal administrativo y ejecutivo, por sectores. URSS, 1980-1989

Sector	1980	1985	1986	1987	1988	1989
Industria	91.6	94.5	94.0	93.7	87.9	84.9
Agricultura	90.8	80.5	77.7	75.0	79.6	82.8

Fuente: La del cuadro 3.

tratar de ascender en la jerarquía en vez de redoblar los esfuerzos en el puesto de trabajo que ocupa. En una palabra: es mucho más difícil motivar a la gente en el trabajo facilitándole alimentos, bienes de consumo duraderos y servicios, que revalorizando su salario nominal. Además, cuando las prestaciones no salariales constituyen la base de la remuneración, la moral de trabajo y el celo o rendimiento del trabajador varían en función de los bienes y servicios puestos a su disposición y del valor que les atribuya.

Es también probable que una desproporción excesiva entre el componente no salarial y el monto del salario nominal suscite un fuerte absentismo (al modo de lo acontecido en un contexto tan diferente como es el de Suecia, país que también ha llevado muy lejos la ruptura con el concepto del «trabajo-mercancía»). Puede tratarse de la ausencia pura y simple del trabajo o, si existen controles de asistencia eficaces, de una dejadez o desidia en el cumplimiento de las tareas. En la industria soviética, el absentismo, ciertamente mucho mayor de lo que dan a entender las estadísticas oficiales, ha sido atribuido al alcoholismo, a las largas colas en los comercios y al pluriempleo de muchos trabajadores en las cooperativas¹⁷. La proliferación de los economatos de empresa desde 1987 tal vez se deba, en parte, a la voluntad de reducir una de las principales causas del absentismo.

Partiendo de la tesis de que los salarios en metálico terminarían por desaparecer en una sociedad comunista, las empresas se han valido de las prestaciones no salariales como incentivo y como instrumento disciplinario a un tiempo. Este modo de proceder no sólo es injusto, sino ineficaz. Cuando la sanción por el absentismo o la desidia consista, pongamos por caso, en desplazar las vacaciones de verano del interesado al invierno, la relación con la falta cometida será menos evidente que si se procede a una retención del salario nominal por un monto equivalente al tiempo perdido o desperdiciado. A mayor abundamiento, las secuelas se traducirán en una baja de la moral de trabajo que durará mucho tiempo (con el riesgo de que mengüe el esfuerzo en la labor, se produzcan pequeños hurtos y latrocinios, etc.), mientras que apli-

¹⁷ Hay que recelar de las estadísticas oficiales que indican tasas muy bajas de absentismo, porque emanan de directores de empresa que tienen mucho que perder si su gestión deja que desear a ese respecto. Pero es indiscutible que la desidia en el trabajo reviste mucha más gravedad que el mero absentismo.

cando una retención de parte del salario el asunto hubiese quedado zanjado de una vez para siempre. Y si es el sindicato el que debe imponer sanciones de este tipo, cosa que mermaría aún más su legitimidad como representante de los trabajadores, no se mostrará muy dispuesto a aplicar la regla.

La utilización de las bonificaciones no salariales como incentivo de signo positivo – por ejemplo, para recompensar un trabajo bien hecho – adolece también de falta de transparencia. A esa rémora se suma la probabilidad de que no todos los trabajadores concedan el mismo valor al ofrecimiento de unos días de vacación suplementarios o a una plaza en una casa de descanso.

Una preeminencia desmesurada del componente no salarial en relación con la remuneración dineraria en el seno de la empresa infravalora más aún el factor trabajo, lo que la mueve a mantener un excedente de mano de obra. Es ésta una de las razones que más aconseja el rápido abandono de las formas no salariales de remuneración. Existen también otros motivos que guardan relación con el fomento de la política social, y de ellos nos ocuparemos más adelante.

5) Empresas cedidas en arriendo y salarios

El quinto factor relacionado con el trabajo que coarta el aumento de la productividad es la concentración del empleo industrial en empresas gigantes, lo cual provoca rigideces y dificulta la aplicación de sistemas eficaces de incentivos. A fines del decenio de 1980, casi las tres cuartas partes de la mano de obra industrial se hallaba concentrada en empresas de más de mil trabajadores. Pero las cosas han empezado a cambiar. Además de la expansión de la economía privada por obra de cooperativas y pequeñas empresas, han surgido modalidades de propiedad semiautónoma en muchas industrias fabriles. He aquí las fórmulas más extendidas: *a)* una empresa estatal es arrendada a su personal a cambio de un alquiler anual y del compromiso de alcanzar un determinado nivel de producción; *b)* la dirección de un conglomerado de empresas cede al personal, en régimen de arriendo, una de sus instalaciones; y *c)* la dirección de una sociedad concerta con su plantilla una «concesión interna» sobre una parte de la fábrica.

Un ejemplo, ya antiguo, de la primera modalidad es la fórmula empleada por la empresa de materiales de construcción Butovsky, que en 1988 firmó un contrato de arrendamiento de ocho años con el Estado. Mediante el pago de un alquiler anual progresivo, se le autorizó a distribuir los recursos y los pagos en metálico según los criterios del colectivo laboral. En el plazo de nueve meses la productividad creció un 29 por ciento, la producción un 33 por ciento y los beneficios un 200 por ciento; además, se redujeron las fluctuaciones en la utilización de la mano de obra. Un ejemplo de la segunda fórmula lo tenemos en la encuesta antes aludida de la OIT. El director gerente de una gran empresa de fabricación de muebles de Lenin-

grado nos explicó que se había decidido ceder al personal las seis instalaciones menos rentables de las treinta y tres con que contaba la sociedad, para su explotación en régimen de cooperativa; el colectivo de trabajadores tenía que pagar un canon anual y cumplir las normas relativas al fondo de salarios y al de equipamiento, pero aparte de esos límites, estaba facultado para distribuir los beneficios a su antojo, de modo que en teoría no existía «techo» alguno en materia de incrementos salariales. Las seis plantas acabaron siendo rentables y en ellas los salarios crecieron a un ritmo mucho más acelerado que en el resto de la empresa. Aunque las remuneraciones estaban todavía por debajo del monto a partir del cual habrían tenido que pagar el impuesto del 75 por ciento, el personal y la dirección estudiaban ya el modo de darle la vuelta al asunto.

Volveremos sobre este punto en la última sección, pero señalemos desde ahora el aspecto más importante: en tanto que las nuevas relaciones de producción se generalizan y crean una base institucional más favorable para el crecimiento de la productividad, las medidas de contención salarial están mermando las posibilidades que ofrece esta ingente transformación estructural.

2. Pluralismo y protección social

Como ha menguado el coeficiente de participación del sector estatal en la producción y el empleo, el sistema de asignación de prestaciones y ventajas sociales por la empresa se ha convertido más bien en un instrumento de diferenciación social, ya que llega a menos personas. Esta derivación se acentúa por el hecho de que, como ha quedado dicho, las empresas estatales han reservado preferentemente el acceso a los servicios y bienes de consumo social a la camarilla de «protegidos»¹⁸. Esta circunstancia habría engendrado unas carencias sociales aún mayores si las familias no hubiesen tendido a dejar que sólo un miembro trabajase en el sector estatal, mientras los otros se desenvolvían al margen.

La división entre trabajadores «de la casa» y los restantes asalariados en el mercado de trabajo ha contribuido a la agravación de la pobreza y las desigualdades, lo cual constituye una razón más para retirar a las empresas industriales el control de los gastos financiados por los fondos de consumo social. Dado que será preciso hacer otro tanto para impulsar la productividad del trabajo, la tarea es doblemente urgente.

Veamos ahora la función que desempeñan los sindicatos en la distribución de los bienes y servicios de consumo social. La mayoría de los trabajadores soviéticos están sindicados, pero el auge de las cooperativas, las empresas mixtas y de otras formas de asociación puede reducir el número de

¹⁸ Se estima, por ejemplo, que solamente uno de cada cinco trabajadores se beneficia de una estancia en residencias de vacaciones (Taylor, *op. cit.*, pág. 24).

afiliados. Toda disminución de la sindicación privaría a un elevado contingente de ciudadanos del disfrute de los beneficios no salariales que asignan las organizaciones sindicales. Por esta razón, es preciso complementar el programa de privatización de 1991-1992 con un desarrollo paralelo de la seguridad social según las leyes del mercado.

Se han previsto nuevas prestaciones estatales y se están revalorizando las ya existentes. En una etapa de pluralismo creciente y ante las inquietantes perspectivas de un desempleo en masa, la ley de empleo de 1990 prescribe la creación de un subsidio de desempleo en julio de 1991. Se han incrementado mucho las pensiones, aumentado las compensaciones otorgadas a más de 30 millones de disminuidos físicos, y extendido las prestaciones en especie a grupos sociales que se consideran vulnerables, como es el caso de los padres aislados o de las familias numerosas. A pesar de ello, cabe afirmar casi con seguridad que aumentan las desigualdades. Por ejemplo, las medidas antes citadas se adoptaron en un momento en que la inflación se agudizaba, pero sólo estaban parcialmente indizadas. Además, orientaban decididamente el sistema de protección social hacia un régimen de derechos «condicionales». Como se ha visto en otros países, esto conlleva casi siempre un problema creciente de exclusión social al que se añade la pérdida de los derechos a subvenciones y compensaciones en el caso de los más necesitados ¹⁹.

Por lo común, el argumento que suele esgrimirse para justificar un régimen de prestaciones selectivas y condicionales es que el costo de las transferencias de alcance universal sería prohibitivo. Aun cuando fuera éste el caso – lo que parece bastante discutible –, sería una razón más para propiciar una ruptura con las formas no salariales de remuneración en favor del salario propiamente dicho, puesto que a la vez se ampliaría la base imponible del impuesto sobre la renta.

La inflación ha acentuado también la desigualdad. A principios de 1991, el Gobierno impuso fuertes subidas de precios de muchos productos básicos. En compensación, se concedió a los asalariados, los jubilados, los cursillistas en prácticas, los estudiantes y todos aquellos que percibían una remuneración o una beca, un mínimo de 60 rublos mensuales. Los desempleados no recibieron subsidio alguno, y sólo pueden contar con aportaciones voluntarias, lo que supone un auténtico problema en aquellas regiones en las que el desempleo iba ya en rápido aumento, como por ejemplo en las repúblicas de Asia central. En resumen, el efecto aunado de las subidas de precios y de las disparidades en el acceso a las prestaciones de los fondos de consumo social y a los restantes beneficios ha agravado las desigualdades y suscitado el temor de una extensión generalizada de la marginación social.

¹⁹ Puede verse un análisis de las causas y de algunas constataciones prácticas en G. Standing: «Towards economic democracy and labour flexibility? An era of experimentation», en Standing (1991), *op. cit.*, págs. 363-400

3. ¿Política de ingresos basada en la fiscalidad (PIF) sobre la masa salarial, o política de ingresos relacionada con las prestaciones no salariales (PIP)?

Son muchos los que opinan que no es posible llevar a efecto el reajuste estructural y la transición a una economía de mercado sin que aumente el desempleo. Se estima que el miedo al desempleo inculcaría disciplina y mejoraría la productividad. Se trata de una tesis muy poco incitante, pero es indudable que ahora que ha entrado en vigor la ley de empleo, que instaura un subsidio condicional de desempleo, este último crecerá a un ritmo vertiginoso.

Para impulsar la productividad del trabajo y facilitar la redistribución de la mano de obra, al igual que motivar al trabajador y encauzar la oferta de bienes y servicios hacia *mercados abiertos*, se impone una reforma radical. Es preciso que las autoridades pongan freno al transvase de bienes y servicios a las grandes empresas propiedad del Estado. Hasta el presente, en la URSS y en otras regiones de Europa central y oriental los economistas han convenido a los políticos de la conveniencia de introducir alguna forma de política de rentas (o de ingresos) basada en la fiscalidad (PIF), es decir, la imposición a la empresa de un tributo sobre su masa salarial, política que consideran necesaria para impedir que se produzca una inflación galopante. El principio que inspira la PIF es muy sencillo: toda subida de salarios que rebase un «techo» fijado por el Gobierno se penaliza con un fuerte impuesto para disuadir a las empresas de conceder esos aumentos e inducir a los trabajadores a no reivindicarlos. Una PIF de esas características resultará probablemente inadecuada en la URSS. Por el contrario, el país necesita incrementar los salarios nominales (monetarios) para que cumplan su función de incentivo, promuevan la productividad y lleven a las empresas a valorar en mayor grado el factor trabajo. Convendría revalorizar los salarios monetarios y reducir las formas no salariales de remuneración. Al fomentar precisamente la política inversa, las consecuencias se manifiestan en un crecimiento nulo de la productividad, la raíz misma del problema.

En el plano internacional, los economistas discuten si cabría modificar esa política en favor de una PIF que permita subidas salariales de más entidad en aquellas empresas que mejoran su productividad, y no en las otras, como se ha hecho en Hungría y Polonia. Pero esta variante suscita diversas objeciones²⁰. Algunos economistas arguyen que no debe permitirse que se instaure un crecimiento diferenciado de la productividad, so pretexto de que – habida cuenta de la competencia entre las empresas con respecto a la contratación de mano de obra – los salarios subirían tanto en las ramas de

²⁰ R. Layard: *Wage bargaining and incomes policy. Possible lessons for Eastern Europe* (Londres, London School of Economics, Centre for Economic Performance, Discussion Paper No. 2, 1990), págs. 21-24

actividad que registran un magro crecimiento de la productividad como en aquellas donde los incrementos son notables. Pero ese argumento no tiene en cuenta la presión competitiva que se ejerce del lado de la oferta de mano de obra. Si aumentan los salarios en el sector de fuerte productividad, crecerá la oferta de mano de obra en provecho de las empresas en cuestión, lo que frenará bruscamente el alza de las remuneraciones, contribuyendo a mantener la ventaja adquirida por los incrementos de productividad sobre los incrementos salariales. Simultáneamente, la reducción de la oferta de mano de obra traerá consigo un crecimiento de la productividad media en las empresas con un bajo índice de productividad.

Otro de los inconvenientes de una PIF de corte clásico es que obstaculiza y falsea el ajuste de la escala de los salarios relativos, que reviste singular importancia en la economía soviética, donde los diferenciales retributivos deberán someterse a un reajuste bastante radical. Pero, además, el impuesto sobre los salarios nominales conlleva un elemento de arbitrariedad, ya que la dirección de la empresa es la que decide cómo distribuir entre las diferentes unidades el aumento global de los salarios que pueda permitirse, cosa nada fácil en el seno de las gigantescas empresas que configuran el mundo industrial soviético.

Un inconveniente más es que algunas empresas tendrán que proceder a una subida general de los salarios, superior a la media, para atraer candidatos, incluso en épocas de desempleo. Otro factor negativo de la PIF tradicional es el riesgo de que incite a las empresas a sustituir a los trabajadores calificados, o sea muy bien remunerados, por otros con menos experiencia o carentes de calificaciones y peor pagados, para contener más fácilmente el aumento de la masa salarial, y no es ésta precisamente la fórmula ideal para mejorar el rendimiento. En fin, esa PIF mal entendida podría incitar a las empresas a echar mano de la subcontratación, aunque ésta demuestre ser menos eficaz, con objeto de eludir el fuerte impuesto que grava los salarios.

En la encuesta de la OIT ya mencionada se analizan con pormenor las prácticas de quinientas empresas industriales soviéticas en materia de empleo, y si bien es todavía prematuro anticipar resultados, hay razones para afirmar dos cosas: que el impuesto sobre las subidas de salarios obstaculiza el crecimiento de la productividad y que induce a conceder más importancia todavía a las percepciones y beneficios no salariales. Una tras otra, las direcciones de fábrica manifestaban que se habían visto obligadas a contener los salarios y a dar primacía a las primas fijas, a los días de vacaciones suplementarios y al suministro de bienes de consumo subvencionados. Ahora bien, los salarios bajos tienen efectos nocivos indiscutibles, ya que desmotivan al trabajador y multiplican la rotación de personal, a la vez que la dirección de las fábricas termina por infravalorar el factor trabajo. Los economistas que estudian los mercados laborales soviético y de la Europa del Este han centrado su atención en el famoso «régimen presupuestario blando» que ha desembocado en el mantenimiento sistemático de plantillas innecesariamente sobrecargadas. Apenas se ha tenido en cuenta la necesidad de revalorizar los

salarios, medida que contribuiría a remediar la supuesta «escasez de mano de obra». He aquí un último ejemplo: tuvimos ocasión de visitar una fábrica de calzado de las afueras de Moscú que, cosa rara en una empresa soviética, tenía una ejecutoria próspera. En 1990 estableció un plan de participación en los beneficios en el marco de su nuevo contrato de concesión; los salarios se dispararon, al igual que la productividad, la producción y los beneficios. A pesar de ello, la dirección abandonó más tarde el plan ante la amenaza del famoso impuesto sobre los salarios, y adoptó un sistema de primas extrasalariales que representaban el 75 por ciento del total de ingresos mensuales. La productividad había vuelto a bajar, y tanto la dirección como los trabajadores esperaban con impaciencia la supresión del impuesto inherente a la PIF.

Los economistas justifican esta política por miedo a una inflación galopante. Pero si se considera que unos salarios más altos estimulan el crecimiento de la productividad y la producción, *y también que, hoy en día, las mercaderías se encauzan hacia las empresas*, y no hacia el mercado, es muy probable que la mayor demanda de bienes de consumo fruto de unos salarios más altos engendre su propia oferta, frenando con ello la inflación, cuya causa primera es la penuria crónica de productos en el mercado.

Para que ese crecimiento de la oferta pueda concretarse en la práctica tal vez convenga aplicar una política de ingresos sobre las prestaciones no salariales (PIP) que imponga un gravamen a las empresas por todas las percepciones y beneficios *no salariales* superiores al 25 por ciento de la remuneración total. Ese límite imponible es un tanto arbitrario, pero corresponde, en líneas generales, a la proporción entre prestaciones no salariales y salario normal en una economía de mercado industrializada típica y a la relación existente en la URSS poco antes de instaurarse la «perestroika»²¹. No habría por qué prohibir a las empresas distribuir alimentos y otros bienes a su personal, pero éste pagaría un impuesto que vendría a ser una especie de contrapartida a la «comodidad de no tener que hacer colas». La cuña así introducida en el sistema haría bascular a un tiempo la oferta y la demanda hacia el mercado detallista. Las empresas tendrían que tributar por sus casas de descanso y residencias de vacaciones, lo cual las incitaría a buscar un modo de comercializar esos servicios. En cuanto al desmesurado impuesto que grava los aumentos de salarios moderadamente altos, habría que arrinconarlo discretamente, subsumiendo todo lo relacionado con la redistribución de los ingresos en el ámbito de la imposición directa y de los planes de participación en los beneficios. Para amortiguar las repercusiones inflacio-

²¹ Aunque la tasa de aumento de las prestaciones no salariales *parece* haber sido mayor antes de 1985, es probable que ya a principios del decenio de 1980 se rebajara a porcentajes más razonables de la remuneración total. Señalemos que, en las grandes empresas, la proporción entre ambos componentes es mucho mayor que la relación media antes indicada, de forma tal que una reducción que la situara a un nivel del 25 por ciento inclinaría sensiblemente la balanza en favor de los salarios monetarios. Habría que neutralizar el riesgo latente de que una reducción inducida de la proporción de los dos componentes no recaiga sobre determinados grupos de la población, como las mujeres, y a tal efecto convendría adoptar reglamentos antidiscriminatorios.

nistas de la revalorización de los salarios, habrá que ofrecer a los trabajadores incentivos suficientes que los induzcan a destinar al ahorro sus excedentes líquidos, por ejemplo colocándolos en un «fondo de inversión para las privatizaciones» que devengue un interés elevado.

Restan, por último, los excluidos del flujo principal de la economía, a quienes beneficiaría todo incremento de los bienes y servicios disponibles en el mercado libre. Se han visto perjudicados por el hecho de que las prestaciones no salariales suelen favorecer a las camarillas privilegiadas, pero también por las subidas de precios decretadas a principios de este año. El régimen de prestaciones condicionales – sean subsidios de desempleo, de invalidez o por cargas familiares – deja a muchas categorías sociales expuestas a un desamparo económico más grave todavía. El número estimado de pobres es ya sumamente elevado. Si se desvía del sector de las empresas estatales el flujo de bienes y servicios, se ayudará sin duda a los marginados y excluidos, pero lo que en verdad necesitan es un ingreso mínimo garantizado que les permita reintegrarse a la vida económica. Aunque no es éste el tema que ha centrado nuestra atención en el presente artículo, cabe señalar que una política de ingresos basada en la fiscalidad de las prestaciones sociales contribuiría indudablemente a elevar la productividad, a instaurar un poco más de justicia y a mejorar la eficacia del mercado de trabajo.

