

SUECIA

DEBATE: “EL MODELO SUECO DEBE REFORMARSE”¹⁸

“En los grandes discursos se defiende el modelo sueco de formación de salarios, pero en la práctica sus cimientos han sido socavados. Se necesitan cambios para que el modelo pueda sobrevivir a largo plazo”, dicen *Sofia Larsen, Maria Arrefelt y Lena Emanuelsson*¹⁹, del sindicato *Jusek*²⁰ un artículo de debate sobre la negociación salarial, en el periódico *Svenska Dagbladet*, el 12 de enero de 2017.

El movimiento salarial de este año ha empezado y, desde que se llegó al acuerdo industrial hace 20 años, ha sido este sector el que ha establecido la “Norma”. Si se quiere que este modelo de formación salarial tenga futuro, los que lo atacan deben poner sus intereses particulares a un lado.

El modelo actual, en el que las partes del sector industrial negocian una norma salarial que se aplica al resto del mercado laboral, ha producido buenos resultados. Ha contribuido a un buen desarrollo macroeconómico, al tiempo que ha defendido la competitividad de la industria. Los salarios reales han aumentado rápidamente y los conflictos han sido pocos.

En los grandes discursos se defiende el modelo, pero, en la práctica, sus cimientos han sido socavados. Los sindicatos, las asociaciones de empresarios y los partidos políticos, de distintos modos, se han hecho culpables de, partiendo de sus intereses particulares, poner al modelo contra las cuerdas. Al mismo tiempo, hay una falta de voluntad de cambiarlo a la estela de los nuevos problemas surgidos a raíz del desarrollo tecnológico y la globalización.

En opinión de las autoras, que son necesarios los siguientes cambios para que el modelo sobreviva, a largo plazo:

1. La política salarial estatal debe cesar. Durante los últimos años se ha intensificado la intromisión política. El gobierno de la Alianza intentó reducir el ritmo de las subidas salariales mediante el empeoramiento de la caja del seguro de desempleo y varios partidos conservadores intentan ahora encontrar caminos para reducir los salarios más bajos. El actual Gobierno está llevando a cabo una forma directa de política salarial estatal con la asignación de 3.000 millones de coronas (SEK) para el aumento de los sueldos de los profesores. Como consecuencia, el Sindicato de Policía exige también una partida específica para incrementar los salarios de los policías. Esta tendencia es insostenible y debe cesar.

¹⁸ Fuente: Svenska Dagbladet, Debate – Economía – Negociaciones Salariales

¹⁹ Sofia Larsen, Presidenta de Jusek, Maria Arrefelt, Jefa Negociadora para el sector privado, Jusek y Lena Emanuelsson, Jefa Negociadora para el sector público, Jusek.

²⁰ Jusek – www.jusek.se - **sindicato sueco de licenciados universitarios en derecho, ciencias económicas, ingeniería informática y de sistemas, gestión de personal y ciencias sociales. Tiene 80 000 afiliados.**

En español: <https://www.jusek.se/About-Jusek/Om-Jusek-pa-spanska/>

2. Los distintos acuerdos salariales no amenazan a la Norma. El que la proporción de trabajadores incluidos en acuerdos sin un nivel de aumento de sueldo establecido centralmente esté aumentando rápidamente, causa preocupación entre las partes del acuerdo industrial. Esta preocupación se basa en que estos acuerdos podrían implicar mayores incrementos salariales que la Norma industrial, lo cual minaría la función normativa de ésta. Recientes estudios muestran que los acuerdos centrales sin cifras específicas no llevan a mayores aumentos de sueldo. Los acuerdos salariales que se centran en el proceso salarial crean buenas condiciones para la formación salarial local, y contribuyen a resaltar el trabajo y los resultados de los empleados. No se trata de “saltarse la Norma”.

3. El establecimiento de salarios individuales mediante reuniones anuales con el trabajador favorece a las mujeres. La diferencia salarial inexplicable entre hombres y mujeres es del 4-5%. Los estudios demuestran que las mujeres ganan con un proceso de formación individual de salarios. Una contribución importante para reducir esta diferencia salarial de género es, pues, la de difundir y desarrollar el proceso local de formación de salarios. Ello establece una relación directa entre la contribución del trabajador a la empresa y favorece la productividad. Pero, sobre todo, implica que es más fácil ver y valorar el trabajo que llevan a cabo las mujeres.

4. Debe desarrollarse el cálculo de los márgenes salariales. Para asegurar la competitividad de la industria y la capacidad de la formación salarial, es necesario que los análisis de las partes se basen en la investigación moderna. El FMI, la OMT y la OCDE han dedicado mucho trabajo a comprender cómo la especialización inducida por el desarrollo tecnológico influye en la competitividad de sectores y países. Debido a que ello implica que la exportación de la industria sueca cada vez más comprende productos que se han producido por otros sectores y países, su conclusión es que la forma tradicional de medir la exportación y las cuotas de mercado da una imagen distorsionada de la competitividad industrial. Los economistas de las empresas no aceptan este hecho, ya que matiza su imagen demasiado pesimista de la capacidad de competitividad de la industria sueca y de su lugar en la economía mundial.

5. La labor en el terreno del ambiente laboral debe centrarse en el bienestar del trabajador. Sin embargo, la labor sueca está unilateralmente dirigida a la prevención de riesgos. Se debe prestar mucha más atención a mejorar el bienestar en el trabajo, algo que se ha dejado de lado durante décadas. La razón para ello es simple: los trabajadores que están contentos y se encuentran bien en, y gracias a, su trabajo son más innovadores, más productivos y mejores de cara al cliente.

Finalizan diciendo que “la historia nos enseña que una formación salarial que no funcione bien es devastadora para la economía de la sociedad. Las partes y los partidos políticos deben colocarse por encima de sus intereses a corto plazo y modificar conjuntamente el modelo que todos decimos defender. Ello favorecería tanto a la competitividad de la industria como a los salarios reales de los trabajadores, la igualdad entre mujeres y hombres y la calidad de vida”.