

SUECIA

CONFEDERACIÓN LO³⁸: ES HORA DE REVELAR EL MITO DEL TRABAJO DE LAS MUJERES³⁹

Las mujeres en ocupaciones de cuello azul ganan casi unas 5.000 coronas suecas⁴⁰ (SEK) menos por mes de lo que indican las estadísticas oficiales. El salario real de las mujeres de cuello azul llegó al promedio de 17.500 SEK al mes en 2013, en vez de las 22.200 SEK que indican las estadísticas. Esto según lo que indica la edición de este año del Barómetro de Igualdad de Suecia⁴¹ presentado por la Confederación de Trabajadores – LO, a principios de marzo de 2015.⁴²

“Mediante la conversión de los salarios de trabajos a tiempo parcial de las mujeres, a lo que hubieran ganado si trabajaran a tiempo completo, se oculta el problema, a saber, que los salarios de las mujeres sistemáticamente son significativamente más bajos que los de los hombres”, dice *Karl-Petter Thorwaldsson*, Presidente de LO.

El Barómetro anual de Igualdad de LO pretende cuantificar como el tiempo, el poder y el dinero se reparte entre las mujeres y los hombres en la vida profesional y en la familia.

“Las diferencias principales entre las mujeres y los hombres están fuertemente ligadas al trabajo a tiempo parcial, muy común y generalizado, y a los numerosos empleos inseguros en los sectores que son dominados por mujeres. Por lo tanto, utilizamos una nueva forma de medir el salario, el “salario mensual real”⁴³, dice la investigadora de LO”, *Ulrika Vedin*.

Con esta medida salarial, el “salario real mensual”, se desglosa de la manera siguiente:

MUJERES	HOMBRES
Trabajadoras (de cuello azul) -17.500 SEK por mes	Trabajadores (de cuello azul) - 23.400 SEK por mes
Empleada (pública) – 28.600 SEK por mes	Empleado (público) – 37.500 SEK por mes

- Esto supone una diferencia de 20.000 coronas suecas (SEK) a efectos de “salario real” entre las mujeres en ocupaciones de cuello azul y los hombres en ocupaciones de cuello blanco.

“Es hora de exponer los mitos sobre la vida laboral de las mujeres. El empleo a tiempo parcial en las industrias dominadas por mujeres no es elegido por la propia mujer, sino que responden a la aspiración del empleador de tener una dotación flexible y exacta de personal. No es razonable decir que las mujeres deberían elegir otra cosa. En vez de esto, las soluciones tienen que contribuir a un cambio duradero, tanto en la vida laboral como en la distribución de la responsabilidad familiar”, dice *Joa Bergold*, investigadora de LO.

Para fortalecer la posición de las mujeres, se propone, entre otras cosas, que el trabajo a jornada completa se haga norma en todo el mercado de trabajo y que el empleo temporal

³⁸ Confederación General de Trabajadores de Suecia – LO (por sus siglas en sueco). www.lo.se

³⁹ Fuentes: *Aftonbladet*, Gobierno sueco – Ministerio de Empleo.

⁴⁰ € = 9.1639 SEK (coronas suecas). 17.03.2015. Banco Central de Suecia. Riksbanken.

www.riksbank.se

⁴¹ “Sveriges Jämställdhetsbarometer”.

http://www.lo.se/start/lo_fakta/sveriges_jamstalldhetsbarometer_2015

⁴² 4 de marzo de 2015.

⁴³ “faktisk månadslön”

sólo se pueda utilizar si hay razones objetivas. El seguro parental de tres partes,⁴⁴ el preescolar universal a partir de los dos años y unas subvenciones fortalecidas del gobierno central a los municipios y a las diputaciones, son algunas de las propuestas adicionales de LO.⁴⁵

La Ministra de Igualdad comenta el informe de igualdad de la Confederación - LO⁴⁶

LO ha presentado su informe sobre la igualdad en el mercado laboral. La investigación muestra que se hacen pequeños avances, si es que se realiza alguno, para alcanzar la igualdad de remuneración. Esto se aplica tanto a trabajadores como a empleados. La brecha salarial es mayor entre las mujeres y los hombres en el sector de los servicios que en el sector de cuello azul, a pesar de que las mujeres en promedio tienen más formación y educación que los hombres.

“Se pinta un panorama inquietante. Las mujeres, no sólo tienen salarios más bajos, sino también trabajan a tiempo parcial más a menudo, lo que baja el ingreso más todavía. Esto lleva a una reducción de la prestación por enfermedad, así como de la pensión de jubilación. Se trata simplemente de una “trampa de pobreza”. Es inaceptable y demuestra que tenemos que trabajar con la igualdad de género y la equidad al mismo tiempo”, dice la Ministra de Igualdad⁴⁷, Åsa Regnér.

Para hacer frente a la brecha salarial de género, el gobierno ya ha adoptado una serie de medidas. Dentro de poco se realizarán investigaciones anuales sobre los salarios y también sobre los puestos de trabajo. El Instituto Nacional de Mediación⁴⁸ ha sido encargado de analizar los convenios colectivos centrales desde el punto de vista de igualdad de género y se están avanzando conversaciones con las partes sociales sobre estos temas.

“Para rectificar estas injusticias, también se necesita asegurar de que la jornada completa se convierte en norma en el mercado de trabajo. Los hombres deben asumir más responsabilidad del trabajo doméstico no remunerado. Las mujeres deben poder trabajar en la misma medida que los hombres y tener las mismas oportunidades de tener una seguridad económica a lo largo de la vida, como lo tienen los hombres. Es un asunto de equidad y justicia”, concluye Åsa Regnér.

Así se desea salvaguardar el modelo sueco

En un artículo de debate en el periódico *Aftonbladet*, el 17 de marzo, la Ministra de Empleo, *Ylva Johansson* (PSD), y la diputada y también Presidenta del Comité de trabajadores desplazados, *Marie Granlund* (PSD), se pronuncian sobre salvaguardar el modelo sueco.

“El modelo sueco, en el que las partes regulan las condiciones del mercado laboral, es, como su nombre indica, un fenómeno relativamente único. En todo el mundo, la mayoría de las condiciones del mercado laboral se regulan mediante leyes. A veces se oyen voces en Suecia afirmando que deberíamos seguir el mismo camino y permitir que los políticos decidan el nivel del salario mínimo y otras condiciones laborales. Ése sería un camino desafortunado.

⁴⁴ Seguro parental: una parte para la madre, otra parte para el padre y otra parte a repartir para ambos.

⁴⁵ Confederación de Trabajadores – LO. 04.03.2015

http://www.lo.se/start/pressmeddelanden/lo_dags_avsloja_myten_om_kvinnors_arbetsliv

⁴⁶ **Fuentes:** Confederación de Trabajadores – LO, Ministerio de Asuntos Sociales y Salud Pública.

⁴⁷ Ministra de Niños, Mayores e Igualdad, Åsa Regnér. <http://www.government.se/sb/d/19198>

⁴⁸ Swedish National Mediation Office, MI (por sus siglas en sueco). <http://www.mi.se/other-languages/>

El mercado laboral actual está en cambio constante. Se crean nuevos productos y servicios, mientras otros desaparecen, todo ello a ritmo frenético. La economía y el crecimiento suecos se ven en grado sumo afectadas por las economías de otros países. Una de las principales ventajas competitivas de nuestro país es que, gracias a nuestro modelo, tenemos una gran capacidad de adaptación. Cuando otros países se ven obligados a recurrir a los legisladores para introducir cambios en las condiciones de los contratos laborales, nuestras partes pueden encontrar rápidamente soluciones a los nuevos retos. Probablemente tengamos uno de los mercados laborales más flexibles que es posible alcanzar, sin que la protección y la influencia de los asalariados se vea por ello afectada.

Para este gobierno de coalición es algo obvio que las personas deben poder moverse libremente y trabajar donde lo deseen dentro de la UE. La libertad de movimientos contribuye al comercio, al crecimiento y a que se creen más puestos de trabajo. Pero no podremos aceptar jamás que las mujeres y los hombres que llegan a Suecia para trabajar sean utilizados y se les pague salarios más bajos o tengan peores condiciones laborales. Los gobiernos de derechas en Europa han puesto la libre circulación por encima de los derechos sindicales, y ha sido utilizada como excusa para el *dumping* de los salarios y las condiciones de trabajo en el mercado laboral.

En el “caso *Laval*” de 2007, el Tribunal de la UE declaró que las exigencias sindicales de igual trato para los asalariados constituían un impedimento a la libre circulación, y que iban en contra de la Directiva de Prestación de Servicios. La sentencia constituyó un ataque al modelo sueco de los acuerdos colectivos, el Derecho de conflictos y al derecho de libre negociación.

Es por ello que ahora el Gobierno trabaja activamente para, tanto a nivel nacional como a nivel UE, cambiar tanto la “*Lex Laval*” como la Directiva de Prestación de Servicios, respectivamente. Una parte importante de esta labor ha sido aumentar el mandato del Comité de la Directiva. Este Comité, además de revisar la normativa en torno al trabajo de los asalariados extranjeros en el mercado laboral sueco, deberá también sopesar qué medidas se necesitan para reforzar la posición de los acuerdos colectivos en situaciones donde la Directiva es aplicable. Es importante que el asalariado que trabaja temporalmente en Suecia tenga una mejor protección. Las conclusiones, que se presentarán en mayo, serán importantes para continuar con esta labor.

Los empleados englobados en los acuerdos colectivos tienen garantizado un salario, un seguro y una pensión acordes con los mismos. Actualmente, aproximadamente el 90% de los empleados en el mercado laboral sueco están incluidos en un acuerdo colectivo. Pero en sectores con elevado desempleo, el grado de organización de los trabajadores suele ser menor, lo cual aumenta el riesgo de que las condiciones laborales sean presionadas hacia peor, lo cual puede provocar condiciones de competitividad injustas.

Para nosotros está muy claro que los asalariados incluidos en programas laborales también deben tener condiciones justas de trabajo. No se debe abusar de los desempleados, y se debe impedir que actúen en el mercado laboral empresas poco serias. Es por ello que los empleos del programa gubernamental también están incluidos en los acuerdos colectivos, o tienen condiciones similares a los mismos.

Las empresas deben competir bajo las mismas condiciones, de forma que las empresas serias no sean eliminadas del mercado por las que no lo son. Los asalariados no deberán competir por los empleos con sueldos bajos y peores condiciones – la competencia entre las empresas se debe basar en los conocimientos y la competencia, no en los sueldos bajos ni en condiciones infames.

Sabemos que los acuerdos colectivos serán cruciales a la hora de enfrentarnos a los desafíos del futuro. Es por ello que estamos preparados a hacer lo que se deba hacer para asegurar su posición en el mercado laboral".⁴⁹

Ylva Johansson, Ministra de Empleo (PSD)

Marie Granlund, diputada (PSD), Presidenta del Comité sobre el desplazamiento de trabajadores

⁴⁹ Ministerio de Empleo. 17.03.2015. <http://www.regeringen.se/sb/d/19847/a/255931>