

Ne e quajmë modeli suedez - kështu funksionon!

Në Suedi bashkëveprojnë ligjet si dhe marrëveshjet kolektive, në tregun e punës. Ne pra nuk i kemi dy modele të tregut të punës, me ligjet ose me marrëveshjet kolektive. Ne kemi, vetëm një model, dhe ky ndërtohet ashtu që sindikata dhe punëdhënësi, zhvillojnë bisedime, se cilat kushte do të vlejné, në fushat e ndryshme dhe këto konfirmohen në marrëveshje kolektive.

Ligjet

Ligjet krijojnë një marrëveshje kornizë, për tregun e punës. Disa nga ligjet janë detyruese. Kjo do të thotë, se palët e tregut të punës, mund të bien dakord për kushtet e tjera, nga ajo çfarë thuhet në ligj.

Por ka shumë çka që nuk rregullohen me ligje. Për shembull, rogat. A e dije, për shembull se nuk ekziston ndonjë përcaktim me ligj, i pagës minimale në Suedi? Në vend të ligjit, ato rregullohen me marrëveshje kolektive. Po ashtu, nuk ka në ligj diçka që thotë, se ti do të kesh rritje rroge, për çdo vit.

Marrëveshja kolektive

Në vend të ligjeve të ngathëta, që do të vlenin për gjithë tregun e punës, modeli ynë ndërtohet, që sindikata dhe punëdhënësi, të bisedojnë mbi marrëveshjen kolektive. Ajo jep një ndryshim dhe një përshtatje të kushteve, për fushën përkatëse. Këtu rregullohen, për shembull, kompensimi për punë jashtë orarit, shtesa për punë në kohë të papërshtatshme si dhe ngritja e rrogave.

Marrëveshja kolektive jep një mbrojtje nga punëdhënësi, që ai papritmas mos t'i përkeqësoj kushtet, çka mund të ndodhë, brenda natës. Kur ne bisedojmë si kolektiv dhe jemi të bashkuar, mundemi, po ashtu, të arrijmë kushte më të mira, se sa nëse jemi të ndarë.

E drejta e konfliktit dhe detyrimi i paqes.

Kur sindikata dhe punëdhënësi ka nënshkruar një marrëveshje kolektive, atëherë mbretëron detyrimi i paqes. Kjo do të thotë, se asnjë nga palët, nuk mund të ndërmarr masa konflikti mbi kushtet, për periudhën që vlen marrëveshja. Për atë çfarë kanë rënë dakord dhe kanë konfirmuar në marrëveshje, është ajo që vlen.

Ndërkaq, nëse njëra palë kërkon një marrëveshje kolektive, por pala tjetër refuzon, atëherë ekziston një e drejtë kushtetuese për mundësinë e ndërmarrjes së masave të konfliktit. Për sindikatat, kjo do të thotë se anëtarët në një vend pune, dëshirojnë të kenë marrëveshje kolektive, mund të dalin në grevë, për shembull duke pushuar së punuari. Po ashtu, ka mundësi për sindikatat e tjera të mbështesin me masa simpatizuese, si p.sh. bllokimin e detyrave të punës në një ndërmarrje, e cila është në konflikt.

Sa i përket punëdhënësit, ai mund t'i ndalojë të punësuarit të hyjnë në vendin e punës dhe t'i lë ata pa rrogë, përmes të ashtuquajturës, lënie jashtë. Edhe ata kanë mundësi të ndërmarrin masa simpatizimi.

Falë faktit që sindikata dhe punëdhënësi, së bashku kanë rëndë dakord mbi rregullat e lojës të marrëveshjes kolektive, krijohet kështu një treg i stabilizuar dhe i qetë i tregut të punës në Suedi. Krahasuar me shtetet e tjera që bazohen në legjislaturë, për atë arsye ne kemi shumë pak ditë konflikti.

Balancë e pushtetit

Modeli suedez, është i mirë llogaritur. Kur dy palë bien dakord, se çka do të vlen, kjo krijon stabilitet. Nëse më shumë do të rregullohej me ligj, atëherë tërë kohën do të kishim parakushte të ndryshme, varësisht se kush është në majoritet në parlament dhe ne do të kishim nevojë të kemi besim, se kemi parti miqësore ndaj punëtorëve që drejtojnë.

Por për modelin tonë, ka edhe përgjegjësi. Nëse palët nuk e administrojnë modelin, atëherë shohim më shumë përzjerje në të ardhmen, nga politika. Sidomos nga Be-ja. Prandaj kërkohet, marrje përgjegjësie, por edhe palë të barabarta, në bisedime mbi kushtet.

Bie një peshë e rëndë përgjegjësie mbi ne që punojmë. Nëse ne nuk jemi shumicë që jemi të bashkuar, atëherë jemi të dobësuar, në këto bisedime. Punëdhënësit kanë një përparësi, që nga fillimi, pasi që ata janë pronarë të fabrikave dhe ata kanë të drejtë të udhëheqin dhe të ndajnë punët. Prandaj është me rëndësi, që ne të jemi shumicë. Ti dhe shokët e tu të punës, jeni të nevojshëm, që ne të kemi kushte të mira, në marrëveshjet kolektive.

