

Zovemo ga "Švedski model" koji izgleda ovako!

Na švedskom tržištu rada imamo usklađenost između zakona i kolektivnih ugovora. To znači da mi nemamo dva modela tržišta rada, jedan samo na bazi zakona ili drugi samo na bazi kolektivnog ugovora. Mi imamo samo jedan model koji se zasniva na pregovorima sindikata sa poslodavcima o važećim uslovima u raznim branšama, a koji se onda stipuliraju kolektivnim ugovorom.

Zakoni



Zakoni su okvirna regulativa tržišta rada. Neki zakoni su dispozitivni. To znači da subjekti na tržištu rada mogu ugovoriti uslove drukčije od onih zakonom propisanih.

Međutim, puno toga nije zakonom regulirano. Plate, na primjer. Jeste li, na primjer, znali da minimalne plate u Švedskoj nisu zakonom utvrđene? One se, naime, reguliraju kolektivnim ugovorima. Isto tako, ne postoji ni zakonska garancija za godišnje povećanje plate.

Kolektivni ugovor



Umjesto na krutim zakonima koji bi se primjenjivali na globalno tržište rada, naš model se zasniva na pregovorima između sindikata i poslodavaca u cilju zaključenja kolektivnog ugovora. Time se postiže fleksibilnost i bolja prilagođenost uslova u pojedinim branšama. Time se uređuju, na primjer, naknada za prekovremeni rad, dodatak za nepovoljno radno vrijeme, skraćivanje radnog vremena i povećanje plata.

Kolektivni ugovor pruža zaštitu od iznenadnog pogoršanja uslova od strane poslodavca, što se inače preko noći može dogoditi. Kada pregovaramo kolektivno i ujedinjeni, izborićemo se za uslove bolje od onih koje bismo mogli postići kao pojedinci.

Pravo na konflikt i mirna koegzistencija



Zaključenjem kolektivnog ugovora između sindikata i poslodavaca nastupa vrijeme mirne koegzistencije. Time se podrazumijeva da nijedna strana, tokom trajanja ugovora, ne smije pribjegavati sukobu radi rješavanja nekog pitanja. Sporazum strana ozvaničen ugovorom mora se poštivati.

Međutim, ukoliko jedna strana zahtijeva kolektivni ugovor, a ona druga strana se tome protivi, otvara se prostor za konflikt. Kada članovi sindikata jednog radnog kolektiva traže kolektivni ugovor, postoji mogućnost štrajka odbijanjem izvršavanja radne obaveze. Ostale sindikalne organizacije mogu im pružiti podršku mjerama simpatije, kao što je blokiranje radnih zadataka u poduzeću u sukobu.

Što se tiče poslodavca, moguće je zaposlenicima onemogućiti pravo na rad neisplaćivanjem plata, primjenom tzv. lockout-a. I oni također mogu pribjeći mjerama iskazivanja simpatije.

Zahvaljujući tome da sindikati i poslodavci, zaključenjem kolektivnih ugovora, sporazumno utvrđuju pravila igre, mi u Švedskoj imamo stabilno i mirno tržište rada. Iz tog razloga, u poređenju s drugim zemljama koje se oslanjaju na zakone, mi imamo veoma malo štrajkačkih dana.

Ravnoteža snaga



Švedski model je pažljivo osmišljen. Sporazum dviju strana o važećim pravilima osigurava stabilnost. Ukoliko bismo se više fokusirali na zakonsku regulativu, dolazilo bi do stalnih promjena uslova u zavisnosti od parlamentarne većine, tako da bi za nas bilo odlučujuće da imamo vladajuće partije koje rade za dobrobit radnika.

Međutim, naš model zahtijeva i odgovornost. Ukoliko se zainteresirane strane ne bi pridržavale ovog modela, to bi u budućnosti ostavilo prostora većem političkom uticaju. Isto tako i uticaju iz EU. Stoga moramo insistirati na odgovornosti i imati ravnopravne partnere u pregovorima o uslovima.

Mi, radnici, snosimo veliku odgovornost. Ukoliko ne nastupimo ujedinjeni u većem broju, naša će pozicija u pregovorima biti loša. Poslodavci imaju početnu prednost, jer su oni vlasnici fabrika i imaju pravo da rukovode i vrše raspodjelu posla. Zato je važno da smo što brojniji. Tebe i tvoje radne drugove, sve vas trebamo kako bismo kolektivnim ugovorom izborili povoljne uslove rada.

