

Το ονομάζουμε μοντέλο της Σουηδίας – έτσι λειτουργεί!

Στη Σουηδία οι νόμοι και οι συλλογικές συμβάσεις συνεργούν στην αγορά εργασίας. Δεν διαθέτουμε δύο μοντέλα αγοράς εργασίας με ή νόμους ή συλλογικές συμβάσεις. Έχουμε μόνο ένα μοντέλο και βασίζεται σε σωματεία και εργοδότες που διαπραγματεύονται τους όρους που ισχύουν σε διαφορετικούς κλάδους και τους καθορίζουν σε συλλογικές συμβάσεις.

Νόμοι



Οι νόμοι παρέχουν ένα πλαίσιο για την αγορά εργασίας. Μερικοί νόμοι μπορούν να ανααιρεθούν. Αυτό σημαίνει ότι οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να συμφωνήσουν διαφορετικές προϋποθέσεις από αυτές που ορίζει ο νόμος.

Αλλά υπάρχουν πολλά που δεν ρυθμίζονται καθόλου από τους νόμους. Για παράδειγμα οι μισθοί Γνωρίζετε για παράδειγμα ότι δεν υπάρχουν νόμιμοι κατώτατοι μισθοί στη Σουηδία; Αντιθέτως ρυθμίζονται σε συλλογικές συμβάσεις. Επίσης, δεν υπάρχει τίποτα στο νόμο που καθορίζει ότι πρέπει να λαμβάνεις ετήσια αύξηση μισθού.

Συλλογική σύμβαση



Αντί για άκαμπτοι νόμοι που ισχύουν για όλη την αγορά εργασίας, το μοντέλο μας βασίζεται σε σωματεία και εργοδότες που διαπραγματεύονται συλλογικές συμβάσεις. Παρέχει ευελιξία και καλύτερα προσαρμοσμένες συνθήκες για κάθε κλάδο. Σε αυτές ρυθμίζονται για παράδειγμα η αποζημίωση υπερωριών, η αποζημίωση νύκτας και αργίας, οι μειώσεις ωρών εργασίας και οι αυξήσεις μισθών.

Η συλλογική σύμβαση παρέχει προστασία από ξαφνική χειροτέρευση των συνθηκών των εργοδοτών, κάτι που μπορεί να συμβεί κατά τη διάρκεια μιας νύκτας. Όταν διαπραγματευόμαστε συλλογικά και στεκόμαστε ενωμένοι μαζί, μπορούμε επίσης να έχουμε καλύτερους όρους από αυτούς που έχουμε ένας προς έναν.

Σύγκρουση και καθήκον ειρήνης



Όταν τα σωματεία και οι εργοδότες έχουν υπογράψει μια συλλογική σύμβαση, υπάρχει καθήκον ειρήνης. Αυτό σημαίνει ότι κανένας από τα συμβαλλόμενα μέρη δεν μπορεί να προβεί σε μέτρο αντιπαράθεσης σχετικά με τους όρους όσο ισχύει η σύμβαση. Αυτό που έχει συμφωνηθεί και αποφασιστεί στη σύμβαση είναι αυτό που ισχύει.

Εάν το ένα συμβαλλόμενο μέρος αντιθέτως απαιτεί συλλογική σύμβαση, αλλά ο το άλλο συμβαλλόμενο μέρος δεν το δέχεται υπάρχει η δυνατότητα να ληφθούν συνταγματικά προστατευόμενα μέτρα. Για τα σωματεία σημαίνει αυτό ότι εάν τα μέλη σε ένα χώρο εργασίας θέλουν συλλογική σύμβαση υπάρχει η δυνατότητα απεργίας, για παράδειγμα παύοντας την εργασία. Υπάρχει επίσης η δυνατότητα άλλων σωματείων να βοηθήσουν με μέτρα συμπαράστασης, όπως ο αποκλεισμός των εργασιακών καθηκόντων σε μια εταιρεία που βρίσκεται σε διαμάχη.

Για τον εργοδότη, είναι δυνατό να αποκλείσει τον εργαζόμενο από την εργασία χωρίς αμοιβή μέσω του λεγόμενου αποκλεισμού. Έχουν επίσης τη δυνατότητα για μέτρα συμπαράστασης.

Χάρη στο γεγονός ότι τα σωματεία και οι εργοδότες συμφωνούν από κοινού για τους ισχύοντες κανόνες των συλλογικών συμβάσεων, εξασφαλίζουμε μια σταθερή και ήρεμη αγορά εργασίας στη Σουηδία. Σε σύγκριση με άλλες χώρες που βασίζονται στη νομοθεσία, έχουμε για αυτόν τον λόγο πολύ λίγες ημέρες απεργίας.

Ισορροπία ισχύος



Το σουηδικό μοντέλο επινοήθηκε προσεκτικά. Όταν δύο συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν για το τι θα ισχύει δημιουργείται σταθερότητα. Εάν πιο πολλά ζητήματα ρυθμίζονταν από νόμους θα είχαμε συνεχώς τροποποιημένες συνθήκες ανάλογα με το ποιος ήταν στην πλειοψηφία στο κοινοβούλιο και θα έπρεπε να βασιστούμε στο να ηγούνται κόμματα υπέρ των εργατών.

Αλλά το μοντέλο μας επιφέρει και ευθύνη. Εάν τα κόμματα δεν διαχειρίζονται το μοντέλο θα δούμε περισσότερες πολιτικές παρεμβάσεις στο μέλλον. Ειδικά από την ΕΕ Συνεπώς απαιτείται ευθύνη αλλά και ισότιμα συμβαλλόμενα μέρη στις διαπραγματεύσεις σχετικά με τους όρους.

Εμείς που εργαζόμαστε έχουμε μεγάλη ευθύνη. Εάν δεν στεκόμαστε πολλοί ενωμένοι θα είμαστε αδύναμοι στις διαπραγματεύσεις. Οι εργοδότες έχουν εξ' αρχής πλεονέκτημα αφού κατέχουν τα εργοστάσια και έχουν το δικαίωμα να ηγούνται και να διανέμουν την εργασία. Συνεπώς είναι σημαντικό να είμαστε πολλοί. Εσύ και οι συνάδελφοί σου είστε απαραίτητοι για να έχουμε δίκαιους όρους στις συλλογικές συμβάσεις.



IFMETALL