

我们称之为瑞典模式 - 这就是它的工作方式！

在瑞典，法律和集体协议在劳动力市场相互作用。因此我们没有两种劳动力市场模式，或者适用法律，或者适用集体协议。我们只有一种模式，它基于工会和雇主协商适用于不同行业的条款，并将其在集体协议中做出规定。

法律

法律为劳动力市场提供了一个框架。有些法律是可以做变通的。这意味着劳动力市场合作伙伴可以在与法律所说的不同条件下达成一致。

有很多东西完全不受法律的监管。例如，工资。例如，您知道瑞典没有法定的最低工资吗？相反，它们受到集体协议的监管。法律中也没有什么规定你应该获得年度加薪。

集体协议

我们的模式不是适用于整个劳动力市场的僵化法律，而是基于工会和雇主协商集体协议。这为每个行业提供了灵活性和更好的适应条件。例如，它规定了加班费、轮班工作时间、缩短工时和加薪等。

集体协议为防止雇主突然恶化条件提供了保护，否则这种情况可能在一夜之间发生。当我们集体谈判、团结一致时，我们也能获得比单独谈判更好的条件。

冲突权利与和平义务

当工会和雇主签署集体协议时，就产生和平义务。这意味着任何一方在协议期限内，均不得对条款和条件采取任何敌对行动。协议中已商定的内容应该遵守执行。

另一方面，如果一方要求达成集体协议，但另一方拒绝，则可以采取受宪法保护的冲突处理措施。对于工会来说，这意味着如果工作场所的成员想要集体协议，可以通过例如放下工作而罢工。其他工会也有可能采取同情措施协助，例如阻断发生冲突的公司的各项工作任务。

对于雇主来说，可以通过所谓的停工，将员工从工作中排除，而无需支付工资。雇主们也可以采取同情措施。

由于工会和雇主在集体协议中共同商定游戏规则，我们在瑞典获得了稳定和安静的劳动力市场。因此，与依赖立法的其他国家相比，我们的罢工日很少。

权力平衡

瑞典模式是精心设计的。当双方就该怎么做达成一致时，就会创造稳定性。如果法律监管得更多，那么我们的情况就会不断变化，这取决于谁在议会中占多数，而且我们必须依靠对劳工友好的政党执政。

不过我们的模式也带来了责任。如果双方不管理这种模式，我们将在未来看到更多的政治介入。尤其是欧盟。因此，要求承担责任，但在条款和条件谈判中也需要平等的各方。

对我们这些工作的人赋予重大责任。如果没有很多人团结一致，我们在谈判中就会很弱。雇主从一开始就具有优势，因为他们拥有工厂，并有权领导和分配工作。这就是为什么我们必须是许多人的原因。为了我们在集体协议中拥有公平的条款，需要您和您的同事们。