

# Em jê re dibêjin modelên swêdî - bi vî rengî dixebite!

Li Swêdê qanûn û peymanên kolektîf di bazara kar de bi hev re dixebitin. Ji ber vê yekê em ne xwediyê du modelên bazara karî ne yên yan qanûn û yan jî peymanên kolektîfî ne. Tenê modelek me heye, ew jî li ser bingeha sendîka û kardêran e ku danûstandinan dikin ka kîjan şert û merc divê di pîşesaziyên cihêreng de bicîh bibin û wan di peymanên kolektîf de bicîh bikin.

## Qanûn



Qanûn ji bo bazara kar çarçoveyekê ava dikin. Hin qanûn li hukm in. Ev tê wê wateyê ku hêlên bazara karî dikarin li ser şert û mercên cuda ên ji qanûn dibêje li hev bikin.

Lê gelek tişt hene ku di qanûnan de qet nayên tertîbkirin. Bo nimûne mûçe Ma we dizanibû, bo nimûne, ku li Swêdê mûçeyên kêmtirîn ên qanûnî tune ne? Li şûna wê di peymanên kolektîf de têne tertîbkirin. Di qanûnê de jî tiştêkî ku dibêje divê hûn salane mûçe zêde bikin tuneye.

## Peymana kolektîfî



Li şûna qanûnên jidandî ên ku divê bo tevahiya bazara kar derbas bibin, modela me li ser bingeha sendîka û karsazan e ku li ser peymanên kolektîfî danûstandinan dikin. Ev yek, nermbûn û şert û çêtirîn mercên adapteyî ji pîşesaziya têkildar re peyda dike. Li vir, wek nimûne, tezmînata zêde, karên li demên nerehet, kurtkirina demjimêrên kar û zêdekirina mûçe têne tertîbkirin.

Peymana kolektîfî parastinê dide ku kardêr ji nişka ve şert û mercan xirabtir dikin, ku ev dikare di şevêkê de çêbibe. Dema em bi hev re danûstandinan bikin û bi hev re bibin yek, em dikarin şert û mercên çêtir bi dest bixin ji bi serê xwe mayin.

## Huqûqa nakokiyê û erka aştiyê



Dema sendîka û kardêr peymana kolektîf îmze kirin, erka aştiyê bi ser dikeve. Ev tê wê wateyê ku tu aliyek nikare li ser şert û mercên li heyama ku lihevhatin derbas dibe, çalakiyeke pîşesaziyê bike. Tişta ku li ser lihevkerin û di peymanê de hatî destnîşan kirin ew e.

Ji aliyê din ve eger aliyek daxwaza peymana kolektîf bike lê aliyê din red bike, îmkana destûrî ya parastî heye ku tedbîrên nakokiyê bigire. Bo sendikayan, ev tê wê wateyê ku heger endamên li cîhekî kar peymaneke kolektîf bixwazin, dikarin bikevin grevê, wek rawestandina kar. Di heman demê de derfet heye ku sendikayên din tedbîrên sempatiyê bikin, wek astengkirina kar li firmaya ku di nav nakokiyê de ye.

Ji bo kardêr, karker dikarin bêtir mûçe bi navê lockout ji kar werin derxistin. Wan jî derfeta tedbîrên sempatiyê heye.

Bi saya sendîka û kardêrên ku bi hev re li ser qaîdeyên peymanên kolektîf li hev kirine, li Swêdê bazara me ya kar a qeyim û aram heye. Li gorî welatên din ên ku li vê buwarê xwe dispêrin qanûnê, loma rojên me yên grevê pir kêmtir in.

## Balansa desthilatê



Modela swêdî bi baldarî hatiye hizirkirin. Dema du alî li ser tiştên ku divê bicîh bin li hev bikin, ev yek aramî peyda dike. Heger di qanûnan de bêhtir were bi rêkûpêkkirin, dê şert û mercên me bi berdewamî biguherin li gorî ka kî di Riksdagê de piraniyek e, û em neçar in ku xwe bispêrin ser desthilatdariya partiyên pro-karker.

Lê bi modela me berpirsiyarî jî tê. Heger parti modelê îdare nekin, em ê di pêşerojê de zêdetir destwerdana siyasî bibinin. Ne kêmtir ji EU. Ji ber vê yekê, berpirsiyarî hewce ye, lê her weha aliyên wekhev di danûstandinên derbareyê şert û mercan .

Berpirsiyariyeke giran dikeve ser milê me karkeran. Heger em yekgirtî nebin, em ê di danûstandinan de qels bin. Kardêr ji destpêkê ve xwedî avantaj in, ji ber ku xwediyê kargehan in û mafê wan heye ku kar birêve bibin û kar belav bikin. Ji ber vê yekê girîng e ku em gelek bin. Ji bo ku em bikaribin di peymanên kolektîfî de şertên hêja bi dest bixin, em hewcedarên we û hevkarên we ne.

