



## قانون اختلاف و وظیفه صلح

وقتی اتحادیه و کارفرما قرارداد جمعی را امضا کردند، وظیفه صلح حاکم است. این بدان معنی است که هیچ یک از طرفین حق ندارند در طول دوره ای که توافقنامه اعمال می شود، در مورد شرایط اقدام خصمانه انجام دهد. آنچه بر سر آن توافق شده و در توافق آمده است همان چیزی است که اعمال می شود.

از سوی دیگر، اگر یکی از طرفین خواستار یک قرارداد جمعی باشد اما طرف دیگر امتناع کند، یک امکان حفاظت شده در قانون اساسی برای اتخاذ تدابیر اختلافی وجود دارد. برای اتحادیه‌ها، این بدان معناست که اگر اعضای یک محل کار خواهان توافق جمعی باشند، می‌توانند برای مثال با توقف کار دست به اعتصاب بزنند. همچنین این امکان برای سایر اتحادیه‌های کارگری وجود دارد که با اقدامات دلسوزانه مانند مسدود کردن وظایف کاری در شرکتی که در تضاد است، کمک کنند.

برای کارفرما، کارمندان را می‌توان بدون دستمزد از طریق به اصطلاح lockout مانع از کار کردن آنها شود. آنها نیز گزینه اقدامات همدردی را دارند.

به لطف اتحادیه‌ها و کارفرمایان که به طور مشترک در مورد قوانین بازی در قراردادهای جمعی به توافق می‌رسند، ما بازار کار با ثبات و آرامی در سوئد داریم. در مقایسه با سایر کشورهایی که به قوانین متکی هستند، روزهای اعتصاب بسیار کمی داریم.



## موازنه قدرت

مدل سوئدی به دقت در نظر گرفته شده است. وقتی دو طرف در مورد آنچه باید اعمال شود توافق می‌کنند، ثبات ایجاد می‌کند. اگر قرار بود قوانین بیشتری تنظیم شوند، بسته به اینکه چه کسی در پارلمان سوئد Riksdag اکثریت را تشکیل می‌دهد، شرایط دائماً در حال تغییر بود و باید به داشتن احزاب طرفدار کارگر در قدرت تکیه کنیم.

اما با مدل ما مسئولیت نیز همراه است. اگر احزاب مدل را مدیریت نکنند، در آینده شاهد دخالت های سیاسی بیشتری خواهیم بود. حداقل از اتحادیه اروپا. بنابراین، مسئولیت پذیری لازم است، اما طرفین برابر در مذاکرات بر سر شرایط.

مسئولیت سنگینی بر عهده ماست که کار می‌کنیم. اگر تعداد زیادی از ما متحد نباشیم، در مذاکرات ضعیف خواهیم بود. کارفرمایان از ابتدا دارای مزیت هستند، زیرا آنها مالک کارخانه ها هستند و حق مدیریت و توزیع کار را دارند. به همین دلیل مهم است که تعداد ما زیاد باشد. به شما و همکارانتان نیاز است تا بتوانیم شرایط مناسبی را در قراردادهای جمعی بدست آوریم.

## ما آن را مدل سوئدی می‌نامیم - این روش کار می‌کند!

در سوئد، قوانین و قراردادهای جمعی در بازار کار با هم کار می‌کنند. بنابراین، ما دو مدل بازار کار با قانون یا قراردادهای جمعی نداریم. ما فقط یک مدل داریم و آن هم مبتنی بر مذاکره اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایان است که چه شرایطی باید در صنایع مختلف اعمال شود و آنها را در قراردادهای دسته جمعی ایجاد کنند.



## قوانین

قوانین چارچوبی را برای بازار کار تشکیل می‌دهند. برخی از قوانین از طریق قرارداد قابل تغییر هستند. این بدان معناست که احزاب بازار کار می‌توانند در مورد شرایط متفاوت از آنچه قانون می‌گوید توافق کنند.

اما چیزهای زیادی وجود دارد که اصلاً در قوانین تنظیم نشده است. به عنوان مثال دستمزد. آیا می‌دانستید، برای مثال، حداقل دستمزد قانونی در سوئد وجود ندارد؟ آنها در عوض در قراردادهای دسته جمعی تنظیم می‌شوند. همچنین هیچ چیزی در قانون وجود ندارد که بگوید باید سالانه افزایش حقوق بگیرید.



## قرارداد جمعی

به جای قوانین سخت و سختی که باید در کل بازار کار اعمال شود، مدل ما بر اساس اتحادیه ها و کارفرمایان است که در مورد قراردادهای جمعی مذاکره می‌کنند.

انعطاف پذیری و شرایط سازگارتر را برای صنعت مربوطه فراهم می‌کند. در اینجا به عنوان مثال، جبران اضافه کار، کمک هزینه خدمت، کاهش ساعات کار و افزایش حقوق تنظیم می‌شود.

قرارداد جمعی در برابر بدتر شدن ناگهانی شرایط کارفرما محافظت می‌کند، که در غیر این صورت ممکن است یک شبه اتفاق بیفتد. هنگامی که ما به صورت جمعی مذاکره می‌کنیم و با هم متحد می‌شویم، می‌توانیم شرایط بهتری نسبت به شرایط فردی داشته باشیم.

