

# Nazywamy to szwedzkim modelem – oto, jak to działa!

W Szwecji przepisy ustaw i układy zbiorowe współgrają ze sobą na rynku pracy. Nie ma u nas zatem dwóch modeli rynku pracy – jednego opartego na przepisach ustaw, a drugiego – na układach zbiorowych. Mamy wyłącznie jeden model i opiera się on na tym, że związki zawodowe i pracodawcy negocjują warunki, jakie mają obowiązywać w różnych branżach, i zatwierdzają je w umowach zbiorowych.

## Ustawy



Ustawy tworzą ramy dla rynku pracy. Niektóre przepisy mają charakter dyspozytywny. Oznacza to, że strony rynku pracy mogą uzgodnić między sobą, że obowiązywać będą inne warunki niż te wynikające z przepisów ustawy.

Istnieje jednak wiele kwestii, które w ogóle nie są uregulowane ustawą. Na przykład wynagrodzenia. Na przykład, czy wiesz, że w Szwecji nie istnieje ustawowe minimalne wynagrodzenie za pracę? Zamiast tego wynagrodzenia regulowane są w umowach zbiorowych. W ustawie nie ma też regulacji mówiącej, że pracownicy muszą co roku otrzymywać podwyżkę wynagrodzenia.

## Umowy zbiorowe



Zamiast sztywnych przepisów ustaw mających zastosowanie dla całego rynku pracy, nasz model opiera się na tym, że warunki negocjowane są w ramach umów zbiorowych przez związki zawodowe i pracodawców. Zapewnia to elastyczność i warunki lepiej dostosowane do danej branży. W umowie zbiorowej reguluje się, na przykład, wynagrodzenie za nadgodziny, dodatek za niewygodny czas pracy, skrócenie czasu pracy i podwyżki wynagrodzeń.

Umowa zbiorowa zapewnia ochronę przed nagłym pogorszeniem warunków pracy przez pracodawcę, co bez takiej umowy może nastąpić z dnia na dzień. Gdy negocjujemy zbiorowo i stajemy razem, zjednoczeni, możemy również uzyskać lepsze warunki, niż gdybyśmy negocjowali w pojedynkę.

## Prawo do protestów i obowiązek zachowania spokoju społecznego



Po podpisaniu umowy zbiorowej przez pracodawcę i związek zawodowy panuje obowiązek zachowania spokoju społecznego. Oznacza to, że w okresie obowiązywania umowy żadna ze stron nie może podejmować akcji protestacyjnych dotyczących jej warunków. Zastosowanie ma to, co strony uzgodniły między sobą i co zostało zatwierdzone w umowie.

Natomiast jeśli jedna ze stron żąda zawarcia umowy zbiorowej, a druga strona odmawia, istnieje konstytucyjnie chroniona możliwość podjęcia zbiorowych działań protestacyjnych. Dla związku zawodowego oznacza to, że jeśli członkowie związku w danym miejscu pracy chcą zawarcia układu zbiorowego, możliwe jest podjęcie strajku, na przykład poprzez powstrzymanie się od wykonywania pracy. Inne organizacje związkowe mają również możliwość udzielenia wsparcia w ramach działań solidarnościowych, takich jak blokowanie wykonywania pracy w przedsiębiorstwie będącym w konflikcie.

Po stronie pracodawcy możliwe jest niedopuszczenie pracowników do pracy bez wypłaty wynagrodzenia w ramach tzw. lokautu. Również w tym przypadku istnieje możliwość podjęcia działań solidarnościowych.

Dzięki wspólnemu uzgadnianiu zasad gry w umowach zbiorowych, zawieranych przez związki zawodowe i pracodawców, zyskujemy stabilny i spokojny rynek pracy w Szwecji. Dlatego też w porównaniu z innymi krajami, które poprzestają na przepisach ustaw, występuje u nas bardzo niewiele dni strajków.

## Równowaga sił



Szwedzki model został starannie przemyślany. W przypadku, gdy dwie strony uzgadniają, co ma mieć zastosowanie, tworzy to stabilność. Gdyby więcej kwestii było regulowanych ustawowo, uwarunkowania nieustannie ulegałyby zmianie w zależności od tego, kto ma przewagę w parlamencie, i musielibyśmy polegać na tym, że partie, które akurat rządzą, są przyjazne dla pracobiorców.

Ale nasz model wiąże się również z odpowiedzialnością. Jeśli modelem tym nie będą zarządzać same strony, w przyszłości będziemy mieć do czynienia z większą ingerencją polityczną. W tym również ze strony UE. Dlatego też na potrzeby negocjacji warunków potrzebne są odpowiedzialne, ale także równorzędne strony.

Duża odpowiedzialność spoczywa na nas, pracujących. Jeśli nie będzie nas wielu i jeśli nie będziemy zjednoczeni, nasza pozycja w negocjacjach będzie słaba. Pracodawcy mają przecież przewagę już na starcie, ponieważ to oni są właścicielami fabryk, to oni mają prawo do zarządzania i rozdzielania pracy. Dlatego ważne jest, aby było nas wielu. Potrzebujemy Ciebie i Twoich współpracowników po to, abyśmy mogli wywalczyć uczciwe warunki w umowach zbiorowych.

