

# Říkáme tomu „švédský model“ – o co jde?

Ve Švédsku se na trhu práce současně uplatňují jak zákony, tak kolektivní smlouvy. Nemáme tedy dva modely trhu práce, kde by platily buď zákony, nebo kolektivní smlouvy. Máme pouze jeden model a ten je založen na tom, že odbory a zaměstnavatelé vyjednávají o podmínkách, které budou platit v různých odvětvích, a tyto podmínky pak stanoví v kolektivních smlouvách.

## Zákony



Rámec pro trh práce zajišťují zákony. Některé zákony jsou ale dispozitivní. To znamená, že se různé strany pracovního trhu mohou dohodnout na jiných podmínkách, než jaké stanoví zákon.

Spousta oblastí však není zákonem vůbec upravena. Například mzdy. Věděli jste například, že ve Švédsku neexistuje zákonem stanovená minimální mzda? Místo toho je upravena kolektivními smlouvami. V zákoně také není uvedeno, že byste měli dostávat každoroční zvýšení mzdy.

## Kolektivní smlouva



Místo toho, abychom se řídili rigidními zákony platnými pro celý trh práce, je náš model založen na kolektivních smlouvách, které si mezi sebou vyjednávají odbory a zaměstnavatelé. Díky tomu je možné zajistit flexibilitu a lépe přizpůsobit podmínky jednotlivým odvětvím. Tyto smlouvy upravují například odměny za přesčasy, příplatky za pracovní pohotovost, zkrácení pracovní doby a zvýšení mezd.

Kolektivní smlouvy poskytují ochranu před náhlým zhoršením podmínek ze strany zaměstnavatele, ke kterému by jinak mohlo dojít ze dne na den. Když vyjednáváme kolektivně a vystupujeme jednotně, můžeme také dosáhnout lepších podmínek, než jaké bychom si mohli zajistit každý zvlášť.

## Konflikt a povinnost zachovávat pracovní smír



Když odbory a zaměstnavatel podepíší kolektivní smlouvu, vzniká jim tím povinnost zachovávat pracovní smír. To znamená, že po dobu platnosti smlouvy nesmí žádná ze stran podniknout protestní akce týkající se pracovních podmínek. Platí to, co bylo dohodnuto a stanoveno ve smlouvě.

Pokud však jedna strana kolektivní smlouvu požaduje, ale druhá ji odmítá, lze podle ústavy protestní akci podniknout. Pro odbory to znamená, že pokud jejich členové z jednoho pracoviště chtějí uzavřít kolektivní smlouvu, mohou stávkovat například tím, že přeruší práci. V takových případech mohou i ostatní odbory s takovými akcemi pomoci ze solidarity, a to například zastavením práce v podniku, který je předmětem sporu.

Pro zaměstnavatele platí, že mohou zaměstnance vyloučit z práce bez nároku na mzdu prostřednictvím tzv. výluky. I oni však mohou s takovými akcemi pomoci ze solidarity.

Výhodou toho, že se odbory a zaměstnavatelé společně domlouvají na podmínkách v kolektivních smlouvách, je stabilní a klidný trh práce ve Švédsku. V porovnání s jinými zeměmi, které se spoléhají na legislativu, se u nás stávkuje velmi málo.

## Vyvážení moci



Švédský model je dobře promyšlený. Když se dvě strany dohodnou na tom, co bude platit, vzniká tím stabilita. Pokud by zákon podmínky upravoval více, neustále by se měnily v závislosti na tom, kdo má v parlamentu většinu, a museli bychom se spoléhat na to, že u moci budou strany, které podporují pracující.

S naším modelem ale přichází také odpovědnost. Pokud strany nebudou tento model dobře spravovat, dočkáme se v budoucnu dalších politických zásahů. Nejen ze strany EU. Proto je nutná odpovědnost, ale také rovnost stran při vyjednávání o podmínkách.

Na nás pracujících leží velká odpovědnost. Pokud nebudeme jednat jednotně, nebudeme mít při vyjednávání takovou sílu. Zaměstnavatelé mají od počátku výhodu, protože vlastní továrny a mají právo řídit a rozdělovat práci. Proto je důležité, aby nás bylo mnoho. Vy a vaši kolegové jste potřeba k tomu, abychom v kolektivních smlouvách zajistili spravedlivé podmínky.



**IFMETALL**