

Buna İsveç modeli diyoruz – işte böyle işliyor!

İsveç'te işgücü piyasasında kanunlar ve toplu sözleşmeler birlikte işlemektedir. Dolayısıyla, ya yasalara ya da toplu sözleşmelere dayanan iki işgücü piyasası modeline sahip değiliz. Elimizde tek bir model var ve bu model sendikalar ile işverenlerin farklı sektörlerde geçerli olacak koşulları müzakere etmelerine ve bunları toplu sözleşmelerde belirlemelerine dayanıyor.

Yasalar



Yasalar, iş piyasası için bir çerçeve sağlar. Bazı yasalar nihai değildir. Bu, iş piyasasındaki tarafların yasada belirtilenden farklı koşullar üzerinde anlaşabilecekleri anlamına gelmektedir.

Ancak yasalar tarafından düzenlenmeyen bir çok şey bulunmaktadır. Örneğin ücretler. Örneğin İsveç'te yasayla belirlenen bir asgari ücret bulunmadığını biliyor muydunuz? Bunun yerine, ücretler toplu sözleşmelerle düzenlenirler. Ayrıca yasada yıllık ücret artışı almanız gerektiğini söyleyen bir şey de yoktur.

Toplu sözleşme



Modelimiz, tüm iş piyasası için geçerli olan katı yasalar yerine, toplu sözleşmeler için müzakere eden sendikalara ve işverenlere dayanmaktadır. Bu her sektör için esneklik ve daha iyi uyarlanmış koşullar sağlar. Burada örneğin, fazla aşımı ücreti, ek mesai ödeneği, çalışma saatlerinin azaltılması ve ücret artışları düzenlenir.

Toplu iş sözleşmesi, işveren tarafından koşulların bir anda kötüleştirilmesine karşı koruma sağlar, aksi takdirde bu durum bir gecede gerçekleşebilir. Toplu olarak müzakere ettiğimizde ve birlik olduğumuzda, bireysel olarak elde edebileceğimizden daha iyi koşullar da elde edebiliriz.

Çatışma hukuku ve barışı sağlama yükümlülüğü



Sendikalar ve işverenler toplu sözleşme imzaladığında barış sağlama yükümlülüğü geçerlidir. Bu, taraflardan hiçbirinin anlaşma süresi boyunca şartlar konusunda anlaşmazlık çıkaramayacağı anlamına gelir. Geçerli olan, anlaşmada kabul edilen ve üzerinde mutabık kalınanlardır.

Öte yandan, taraflardan birinin toplu sözleşme talep etmesi ancak diğer tarafın reddetmesi halinde, anayasayla korunan ihtilaf tedbirleri alma imkanı bulunmaktadır. Sendikalar açısından bu, bir işyerindeki üyelerin toplu sözleşme istemeleri halinde, örneğin işi durdurarak greve gidebilecekleri anlamına gelir. Ayrıca, diğer sendikaların, anlaşmazlık yaşayan bir şirketteki çalışmayı engellemek gibi sempati eylemleri ile destek sağlama olasılığı da vardır.

İşveren açısından, lokavt adı verilen bir yöntemle çalışanların ücretsiz almaksızın iş yerine girişleri önlenir. Onların da sempati tedbirleri alma imkanı vardır.

İşçi sendikaları ve işverenlerin toplu sözleşmelerde oyunun kuralları üzerinde birlikte anlaşma sağlamaları sayesinde İsveç'te istikrarlı ve sakin bir işgücü piyasasına sahibiz. Bu nedenle, mevzuatı esas alan diğer ülkelerle karşılaştırıldığında, çok az grev günümüz vardır.

Güç dengesi



İsveç modeli iyi düşünülmüştür. İki taraf neyin geçerli olacağı konusunda anlaşırken, bu istikrar sağlar. Daha fazla husus yasalarla düzenlenmiş olsaydı, parlamentoda kimin çoğunlukta olduğuna bağlı olarak sürekli değişen koşullara sahip olurduk ve iktidarda işçi dostu partilerin olmasına güvenmek zorunda kalırdık.

Ancak bizim modelimiz sorumluluk da getirir. Eğer taraflar bu modeli yönetemezlerse, gelecekte daha fazla siyasi müdahaleye şahit oluruz. Özellikle AB'den. Bu nedenle sorumluluk almayı gerektirir, ancak şartlara ilişkin müzakerelerde tarafların eşit olması da gerekir.

Biz işçiler için ağır bir sorumluluk söz konusudur. Eğer biz birlik olanlar, sayıca çok olmazsak, müzakerelerde zayıf kalırız. İşverenler, fabrikalara sahip oldukları ve işi yönetme ve paylaşırma hakkına sahip oldukları için en başından itibaren bir avantaja sahiptir. Bu nedenle sayıca çok olmamız önemlidir. Toplu sözleşmelerde adil koşullar elde etmemizi sağlamak için size ve meslektaşlarınıza ihtiyacımız var.



IFMETALL