

# Шведська модель – пояснюємо, як вона працює!

У Швеції закони та колективні договори доповнюють одне одного. Тобто це не різні моделі ринку праці – одна з законами, а інша з колективними договорами. У нас є лише одна модель, і вона базується на перемовинах профспілок і роботодавців щодо умов, які застосовуються в різних галузях і закріплюються у колективних договорах.

## Закони



Закони є основою для ринку праці. Деякі закони є диспозитивними. Це означає, що сторони на ринку праці можуть узгоджувати інші умови, ніж зазначено в законі.

Багато питань взагалі не регулюються законодавством, наприклад заробітна плата. Чи знаєте ви, наприклад, що у Швеції немає передбаченої законом мінімальної заробітної плати? Натомість вона регулюється колективними договорами. У законі також немає положень про підвищення заробітної плати щороку.

## Колективний договір



Замість негнучких законів, що застосовуються до всього ринку праці, наша модель ґрунтується на перемовинах між профспілками та роботодавцями щодо колективних договорів. Це забезпечує гнучкість і краще адаптовані умови для кожної галузі. Колективний договір регулює, наприклад, оплату понаднормової роботи та роботи у незручний час, скорочення робочого часу та збільшення заробітної плати.

Колективний договір забезпечує захист від раптового погіршення умов праці, яке в іншому випадку може відбутися буквально за ніч. Коли ми ведемо переговори колективно і виступаємо разом, ми також можемо отримати кращі умови, ніж поодиночі.

## Право на страйк та обов'язок утримуватись від нього



Коли профспілка та роботодавець підписують колективний договір, вони зобов'язуються утримуватись від конфліктів. Це означає, що жодна зі сторін не може вживати радикальних заходів з метою зміни умов і положень протягом терміну дії договору. Умови, на які погодились сторони договору та які були закріплені у ньому, є обов'язковими до виконання.

Однак якщо одна сторона вимагає підписання колективного договору, а інша сторона відмовляється, можуть бути вжиті радикальні заходи. Це означає, що якщо члени профспілки хочуть мати колективний договір на своєму робочому місці, то вони мають право страйкувати, наприклад шляхом припинення роботи. Також існує можливість, що інші профспілки вживатимуть заходів допомоги, наприклад заблокують певні функції у компанії, яка перебуває в конфлікті.

Роботодавець зі свого боку може відсторонити працівників від роботи без оплати, що називається локаут. У такому випадку інші роботодавці можуть вжити заходів допомоги.

Завдяки тому, що профспілки та роботодавці спільно домовляються про правила співпраці в колективних угодах, ринок праці у Швеції стабільний і спокійний. У порівнянні з іншими країнами, які спираються тільки на законодавство, у нас проводиться дуже мало страйків.

## Баланс сили



Шведська модель була ретельно продумана. Коли дві сторони домовляються про правила, це створює стабільність. Якби більша частина трудових відносин регулювалась законодавством, умови постійно змінювались би залежно від того, яка партія знаходиться в більшості у парламенті, і ми б залежали від того, щоб у влади була партія, що піклується про робітників.

Але наша модель також передбачає відповідальність. Якщо сторони на ринку праці не плекатимуть модель, ми побачимо більше політичних втручань в майбутньому, особливо з боку ЄС. Тому потрібно брати на себе відповідальність, але також важливо, щоб сторони в переговорах щодо умов праці були рівними.

Ми, працівники, несемо велику відповідальність. Якщо нас буде мало, ми станемо слабкими. Роботодавці мають перевагу з самого початку, оскільки це вони володіють заводами та мають право керувати та розподіляти роботу. Тому важливо, щоб нас було багато. Ви та ваші колеги потрібні для забезпечення справедливих умов в колективних договорах.

