

# Így működik a svéd modell

Svédországban a jogszabályok és a kollektív szerződés egyszerre van jelen a munkaerőpiacon. Ezt nem úgy kell elképzelni, hogy itt két külön munkaerőpiaci modell működik. Egy modell van, ami arra alapul, hogy a szakszervezet és a munkáltató megegyzik, milyen feltételek vonatkoznak a különböző iparágakra és ezeket kollektív szerződésben rögzítik.

## Jogszabályok



A jogszabályok biztosítanak kereteket a munkaerőpiac számára. Bizonyos jogszabályok diszpozitívak. Ez azt jelenti, hogy a munkaerőpiaci partnereknek joga van közös megegyezéssel módosítani a jogszabályban meghatározott feltételeken.

Ráadásul a törvény nem sok mindent szabályoz, többek között a béreket sem. Tudtad, hogy Svédországban nincs törvény által meghatározott minimálbér? Ehelyett kollektív szerződésekben szabályozzák őket. A jogszabály a kötelező éves fizetésemelésről sem rendelkezik.

## Kollektív szerződés



A teljes munkaerőpiacra vonatkozó szigorú jogszabályok helyett modellünk alapját a kollektív szerződés képezi, amelyről a szakszervezet és a munkáltató egyezik meg. Ez biztosítja a rugalmasságot, és azt, hogy a feltételek az iparágakra vannak szabva. A kollektív szerződésekben szabályozzák a túlóradíjat, a normál munkaidőn kívüli munkavégzésért járó pótlékot, a munkaidő-csökkentést és a béremelést.

A kollektív szerződés védelmet nyújt az ellen, hogy a munkáltató egyik napról a másikra megváltoztassa a munkavállalás feltételeit. Ha összefogunk és együtt tárgyalunk, jobb feltételeket harcolhatunk ki, mint, ha egyedül próbálkozunk.

## Konfliktus és munkabéke



Amikor a szakszervezet és a munkáltató kollektív szerződést ír alá, a felek elkötelezik magukat a munkabéke fenntartásáért. Ez azt jelenti, hogy egyik fél sem tehet semmilyen, a munkaharc irányába mutató lépést a szerződés időtartama alatt.

A szerződésben elfogadott feltételek az irányadók.

Ugyanakkor, ha az egyik fél kollektív szerződést igényel, de a másik fél ezt elutasítja, akkor alkotmányos jog biztosítja a munkaharci eszközök alkalmazását.

A szakszervezetek esetében ez azt jelenti, hogy ha a munkahelyi szakszervezeti tagok kollektív szerződést szeretnének, akkor például a munkabeszüntetéssel is sztrájkolhatnak. Más szakszervezetek pedig támogathatják őket, például a munkahelyi feladatok blokkolásával.

A munkáltatónak pedig lehetősége van a munkavállalókat fizetés nélkül kizárni a munkából, egy úgynevezett lockout során. De nekik is lehet támogatást nyújtani különböző módokon.

Annak köszönhetően, hogy a szakszervezetek és a munkáltatók a kollektív szerződések által közösen írják a játékszabályokat, Svédország munkaerőpiaca stabil és nyugodt. Ezért más, a jogszabályokra támaszkodó országokhoz képest itt nagyon kevés sztrájknap van.

## Hatalmi egyensúly



A svéd modell gondos tervezés eredménye. Amikor két fél közvetlenül állapodik meg a feltételekben, az stabilitást biztosít. Ha több kérdést szabályoznának a törvények, állandóan változnának a feltételek attól függően, hogy kinél van a parlamenti többség, és csak abban bízhatnánk, hogy a kormányzó párt munkavállalóbarát.

Ez a modell azonban felelősséggel is jár. Ha a felek nem óvják meg, a jövőben nagyobb politikai befolyást fogunk tapasztalni, különösen az EU részéről. Ezért felelősségteljes és egyenlő felekre van szükség a feltételekről folytatott tárgyalások során.

Nagy felelősségünk van nekünk, munkavállalóknak. Ha nem fogunk össze, gyengék leszünk a tárgyalások során. A munkaadók eleve előnnyel indulnak, hiszen ők birtokolják a gyárat, és joguk van a vezetni és kiosztani a munkát. Ezért fontos, hogy sokan legyünk. Szükségünk van rád és munkatársaidra, hogy tisztességes feltételeket harcolhassunk ki a kollektív szerződésekben.

