



قانون الصراع وواجب السلام

عندما تُوَفَّق النقابات وأرباب العمل اتفاقية جماعية، يسري واجب السلام. وهذا يعني أنه لا يجوز لأي طرف اتخاذ أي إجراء بشأن الشروط خلال مدة الاتفاقية. إن ما يسري هو ما تم الاتفاق عليه وتثبيتته في الاتفاقية.

أما إذا طلب أحد الطرفين اتفاقيات جماعية ولكن الطرف الآخر رفض ذلك، فيمكن اتخاذ تدابير محمية دستورياً. بالنسبة للنقابات، هذا يعني أنه إذا كان الأعضاء في مكان العمل يريدون اتفاقيات جماعية، فيمكنكم الإضراب عن طريق إيقاف العمل على سبيل المثال. كما يمكن أن تساعد نقابات أخرى في تدابير التعاطف، مثل حظر مهام العمل في شركة متعارضة.

بالنسبة لصاحب العمل، يمكنه استبعاد الموظفين من العمل بدون أجر من خلال ما يسمى بالإيقاف عن العمل. كما أن لديهم فرصة للتعاطف.

بفضل حقيقة أن النقابات وأصحاب العمل يتفقون بشكل مشترك على قواعد اللعبة في الاتفاقيات الجماعية، فإننا نحصل على سوق عمل مستقر وهادئ في السويد. مقارنة بالدول الأخرى التي تعتمد على التشريعات، لهذا لدينا عدد قليل جداً من أيام الإضراب.



توازن القوة

تم ابتكار النموذج السويدي بعناية. عندما يتفق طرفان على ما سيتم تطبيقه، فإن ذلك يخلق الاستقرار. ولو كان هناك المزيد من الأمور التي تنتظمه القوانين، لكان علينا دائماً تغيير الظروف اعتماداً على الغالبية العظمى في البرلمان، وكان علينا الاعتماد على وجود أطراف معنية بالعمال.

ولكن مع نموذجنا تأتي المسؤولية أيضاً. إذا لم يقم الطرفان بإدارة النموذج، فسوف نرى المزيد من التدخل السياسي في المستقبل. خاصة من الاتحاد الأوروبي. وبالتالي، فإن المسؤولية مطلوبة إلى جانب الأطراف المتساوية في المفاوضات بشأن الشروط.

إنها مسؤولية كبيرة على من يعمل. إذا لم يكن الكثير منا متحدثين، فسنكون ضعيفين في المفاوضات. يتمتع أصحاب العمل بميزة من البداية، لأنهم يمتلكون المصانع ولهم الحق في قيادة العمل وتوزيعه. لهذا السبب من المهم أن نكون كثيرين. نحن بحاجة لك أنت وزملاؤك في العمل كي يكون لدينا شروط عادلة في الاتفاقيات الجماعية.

نطلق عليه النموذج السويدي - هكذا يعمل!

في السويد، تتفاعل القوانين والاتفاقيات الجماعية في سوق العمل. أي أنه ليس لدينا نموذجان لسوق العمل يحتوي على إما القوانين أو الاتفاقيات الجماعية. لدينا نموذج واحد فقط، وهو يعتمد على تفاوض النقابات وأصحاب العمل على الشروط التي تسري في مختلف المجالات ووضعها في اتفاقيات جماعية.



القوانين

توفر القوانين إطاراً لسوق العمل. بعض القوانين تصرفية. وهذا يعني أن شركاء سوق العمل يمكنهم الاتفاق على شروط مختلفة عما ينص عليه القانون.

ولكن هناك الكثير من الأمور التي لا تخضع للقوانين على الإطلاق. على سبيل المثال، الأجور. هل تعلم، على سبيل المثال، أنه لا يوجد حد أدنى قانوني للأجور في السويد؟ وإنما يتم تنظيمها في اتفاقيات جماعية. لا يوجد في القانون أيضاً ما ينص على أنك ستحصل على زيادة سنوية في الأجر.



الاتفاقيات الجماعية

بدلاً من القوانين الصارمة التي تنطبق على سوق العمل بأكمله، يستند نموذجنا إلى تفاوض النقابات وأصحاب العمل على الاتفاقيات الجماعية. فذلك يوفر المرونة وظروفاً متكيفة بشكل أفضل لكل صناعة. هنا، على سبيل المثال، يتم تنظيم تعويضات العمل الإضافي وتعويض وقت العمل غير مريح وتخفيض ساعات العمل وزيادة الأجور.

توفر الاتفاقيات الجماعية الحماية ضد التدهور المفاجئ للظروف من قبل صاحب العمل، والذي قد يحدث بين ليلة وضحاها. عندما نتفاوض معاً ونقف معاً، يمكننا أيضاً الحصول على ظروف أفضل مما يمكننا الحصول عليه كل شخص بمفرده.

