

Chamamos-lhe o modelo sueco – é assim que funciona!

Na Suécia, as leis e acordos coletivos interagem no mercado de trabalho. Não temos dois modelos de mercado de trabalho, regido pela legislação ou pelos acordos coletivos. Temos apenas um modelo, que se baseia nos sindicatos e empregadores negociarem os termos aplicáveis em diferentes setores industriais que são estabelecidos em acordos coletivos.

A legislação



A legislação proporciona o enquadramento para o mercado de trabalho. Algumas leis são facultativas. Isto significa que os parceiros sociais podem acordar condições diferentes do que as constam na legislação.

Mas há uma grande parte que não é regulada por leis. Por exemplo, os salários. Por exemplo, sabia que na Suécia não há um salário mínimo legislado? Os salários são regulados em acordos coletivos. Também não há nada na lei que determine que deve haver um aumento salarial anual.

Acordo coletivo



Em vez de leis rígidas em vigor para todo o mercado de trabalho, o nosso modelo baseia-se em sindicatos e empregadores que negociam acordos coletivos. Proporciona flexibilidade e condições mais adaptadas para cada setor industrial. Aqui, por exemplo, são reguladas as compensações de horas extraordinárias, suplemento de trabalho fora do horário, reduções do horário de trabalho e aumentos salariais.

O acordo coletivo oferece uma proteção se o empregador que repentinamente oferece condições inferiores, que de outra forma pode acontecer de um dia para o outro. Quando negociamos coletivamente e estamos unidos, também podemos obter melhores condições do que em negociações individuais.

Direito ao conflito e obrigação de paz



Quando os sindicatos e os empregadores assinam um acordo coletivo, este inclui a obrigação de paz. Isto significa que nenhuma das partes pode tomar qualquer medida de conflito sobre os termos e condições enquanto o contrato está em vigor. O que foi acordado e determinado no acordo é o que está em vigor.

Por outro lado, se uma das partes exigir acordos coletivos mas a outra parte recusar, podem ser tomadas medidas protegidas pela constituição. Para os sindicatos, isto significa que se os membros de um local de trabalho podem fazer greve e não trabalhar pretendem ter um acordo coletivo. Há também a possibilidade de outros sindicatos ajudarem com medidas de afinidade, como bloquear tarefas numa empresa em conflito.

Para o empregador, é possível excluir trabalhadores do local de trabalho sem pagamento através de um 'lockout'. Os empregadores também têm a possibilidade de tomar medidas de afinidade.

Graças aos sindicatos e empregadores acordarem as regras do jogo nos acordos coletivos, na Suécia temos um mercado de trabalho estável e calmo. Comparado com outros países que dependem da legislação, temos muito poucos dias de greve.

Equilíbrio de poder



O modelo sueco foi cuidadosamente concebido. Quando duas partes concordam sobre o que vai vigorar, é isto que cria estabilidade. Se houvesse mais condições reguladas pela legislação, teríamos condições em constante mudança dependendo de quem tem a maioria no parlamento e teríamos de confiar que há partidos que cuidam dos trabalhadores.

Mas com o nosso modelo vem a responsabilidade. Se os parceiros sociais não controlam este modelo, haverá uma maior interferência política no futuro. Especialmente da UE. Por isso, é necessário sermos responsáveis, mas também é necessário haver igualdade nas negociações sobre termos e condições.

É uma grande responsabilidade para quem trabalha para isso. Se não somos muito unidos, ficamos mais fracos para negociar. Os empregadores têm uma vantagem à partida, dado que são quem detém as fábricas e quem tem o direito de gerir e distribuir o trabalho. É por isso que é importante sermos muitos. Todos vocês são necessários para termos condições justas nos acordos coletivos.



IFMETALL