

Chúng tôi gọi đây là mô hình Thụy Điển – dưới đây là cách thức!

Ở Thụy Điển, luật pháp và thỏa thuận công đoàn tương tác với nhau trong thị trường lao động. Chúng ta không có hai mô hình trong thị trường lao động, một là luật pháp hai là thỏa thuận công đoàn. Chúng ta chỉ có một mô hình, và nó dựa trên cơ sở mà công đoàn và chủ thuê lao động đàm phán, các điều khoản áp dụng trong các ngành khác nhau và đưa chúng vào trong thỏa thuận công đoàn.

Luật pháp

Luật pháp tạo ra khuôn khổ cho thị trường lao động. Một số luật là không tích cực. Điều này có nghĩa là các đối tác có thể đồng ý về các điều kiện khác với luật pháp quy định.

Có rất nhiều điều không được quy định bởi luật pháp. Ví dụ, tiền lương. Bạn có biết rằng không có qui định mức lương tối thiểu theo luật pháp ở Thụy Điển? Thay vào đó, chúng được quy định trong các thỏa thuận công đoàn. Luật pháp cũng không quy định rằng bạn sẽ được tăng lương hàng năm.

Thỏa thuận công đoàn

Thay vì các bộ luật cứng nhắc áp dụng cho toàn bộ thị trường lao động, mô hình của chúng ta dựa trên các điều khoản mà công đoàn và chủ lao động đàm phán rồi đưa vào thỏa thuận công đoàn. Nó có sự linh hoạt và điều kiện thích ứng phù hợp hơn cho từng ngành. Ở đây có qui định, ví dụ cho lương làm thêm giờ, lương khi làm ngoài giờ hành chính, giảm giờ làm việc và tăng lương.

Thỏa thuận công đoàn bảo vệ khi chủ đột ngột thay đổi tất cả các điều kiện, mà điều này có thể xảy ra qua đêm. Khi chúng ta thương lượng tập thể và sát cánh cùng nhau, chúng ta cũng có thể có được các điều khoản tốt hơn so với khi đi thỏa thuận từng người một.

Mâu thuẫn và cách giải quyết hòa bình

Khi công đoàn và người chủ sử dụng lao động đã ký một thỏa thuận, thì phải có nghĩa vụ giải quyết trong hòa bình. Điều này có nghĩa là không bên nào có thể kiện tụng pháp lý đối về các điều khoản trong thời gian thỏa thuận. Những gì đã được đồng ý và quyết định trong thỏa thuận là những gì sẽ được áp dụng.

Nhưng nếu một bên yêu cầu thực hiện các thỏa thuận công đoàn mà bên kia từ chối, thì có những bộ luật cơ bản để bảo vệ và giải quyết mâu thuẫn. Đối với công đoàn, điều này có nghĩa là nếu các thành viên tại nơi làm việc muốn có thỏa thuận công đoàn, bạn có thể đình công, ví dụ như nghỉ việc. Ngoài ra còn có khả năng các công đoàn khác hỗ trợ bằng các biện pháp hợp tác, chẳng hạn như ngăn chặn công việc tại một công ty đang có mâu thuẫn.

Đối với bên chủ, họ có thể cấm cửa nhân viên khỏi nơi làm việc mà không trả lương thông qua cái gọi là cấm cửa. Họ cũng có cơ hội giải quyết qua sự hợp tác.

Nhờ vì các công đoàn và những người chủ sử dụng nhân viên cùng thống nhất về các quy tắc trong các thỏa thuận công đoàn, chúng ta có được một thị trường lao động ổn định và yên bình ở Thụy Điển. So với các quốc gia khác chỉ dựa vào luật pháp, thì chúng ta có rất ít đình công.

Cân bằng quyền lực

Mô hình Thụy Điển đã được xem xét kỹ lưỡng. Khi hai bên thỏa thuận về những gì sẽ áp dụng, thì sẽ tạo ra sự ổn định. Nếu luật pháp tác động nhiều hơn, thì chúng ta sẽ liên tục phải thay đổi các điều kiện tùy thuộc vào những đảng nào chiếm đa số trong quốc hội và chúng ta sẽ phải phụ thuộc vào việc có đảng ủng hộ người lao động nắm quyền.

Nhưng với mô hình của chúng tôi, cũng đi đôi với trách nhiệm. Nếu các bên không quản lý mô hình hiện tại, chúng ta sẽ thấy nhiều sự can thiệp chính trị hơn trong tương lai. Đặc biệt là từ EU. Do đó, cần phải có trách nhiệm, nhưng cũng phải là bình đẳng giữa các bên trong đàm phán về các điều khoản.

Chúng tôi, những người làm việc, có trách nhiệm rất nặng nề. Nếu không nhiều người trong chúng ta đoàn kết, chúng ta sẽ yếu thế trong các cuộc đàm phán. Người chủ sử dụng lao động có lợi thế ngay từ đầu, vì họ sở hữu các nhà máy và có quyền lãnh đạo và phân phối công việc. Đó là lý do tại sao quan trọng là chúng ta cần có nhiều người. Chúng tôi cần bạn và đồng nghiệp của bạn để chúng ta có thể đạt được các điều khoản tốt trong thỏa thuận công đoàn.