

Dr hab. Ryszard Szarfenberg  
Uniwersytet Warszawski  
Instytut Polityki Społecznej  
[www.ips.uw.edu.pl/rszarf](http://www.ips.uw.edu.pl/rszarf)  
[r.szarfenberg@uw.edu.pl](mailto:r.szarfenberg@uw.edu.pl)

## **Od walki klas do dialogu społecznego – stosunki pracy w Szwecji**

[wersja 1.1, 14.03.10]

### **Wprowadzenie**

Pokojowe lub konfliktowe stosunki pracy łączą dwóch głównych aktorów stworzonych przez industrializację, a mianowicie pracowników najemnych i tych, którzy ich zatrudniają. Zasadnicza treść tych stosunków sprowadza się do ustalania i egzekwowania wzajemnych praw i obowiązków. Dla strony pracowniczej ważne są m.in. zakres zadań, czas i warunki pracy, wysokość płacy, a dla strony pracodawczej – dyscyplina, dyspozycyjność, wydajność pracy itp.

Doktryna wolnego rynku pracy przykłada do stosunków pracy typowy schemat – podaż pracy i popyt na pracę oraz cena równowagi, czyli w tym przypadku poziom płac, przy którym rynek się oczyszcza. Żeby ten mechanizm działał muszą być spełnione wszystkie założenia matematycznego dowodu na efektywność wolnego rynku, np. doskonała konkurencja, pełna informacja, a w konsekwencji idealnie elastyczne płace (jedynie rynek ma na nie wpływ). Ogię próbowano na siłę dostosować rzeczywistość do tego modelu m.in. zakazując wszelkich form wywierania zbiorowego wpływu na wysokość płac (cechy, korporacje, związki zawodowe itp.).

Ideałem była więc wolna umowa o pracę, czemu odpowiadał model całkowicie zindywidualizowanych stosunków pracy. Ich istotą jest to, że każdy potencjalny i aktualny pracownik indywidualnie negocjuje warunki pracy i płacy z potencjalnym i aktualnym pracodawcą. Ewentualne konflikty na tle zawartych w ten sposób umów rozstrzygają sądy cywilne lub wynajęci mediatorzy. Umowa o pracę jest traktowana tak samo, jak każda inna umowa handlowa. Rola państwa w tym modelu sprowadza się do zainstalowania go w społeczeństwie, a następnie pilnowania, żeby nikt nie zakłócał działania mechanizmu niewidzialnej ręki wolnego rynku i instytucji wolnej umowy o pracę.

Jak dobrze wiemy, utopia leseferystyczna poniosła klęskę (choć co i rusz odradza się w różnych miejscach świata i dyskursu) i obecnie stosunki pracy poza wymiarem indywidualnym mają również aspekt zbiorowy. Prawo do stowarzyszania się w niezależne związki zawodowe po ponad wieku walk stało się standardem międzynarodowym w drugiej połowie XX wieku. Niezależnie od tego, na ile udaje się go realizować w praktyce, oznacza to, że po stronie pracowniczej pojawiają się mniej lub bardziej liczne podmioty kolektywne (organizacje i związki, federacje organizacji i związków). Odpowiedzią na proces organizacji strony pracowniczej są organizacje i związki, federacje i konfederacje pracodawcze.

Dawne i współczesne gospodarki charakteryzuje tysiące rodzajów zawodów, setki różnych branż, kilka głównych sektorów, różny charakter pracodawców, a w wymiarze przestrzennym jeszcze różne interesy lokalne, regionalne i narodowe. Trudno więc zakładać, aby – poza szczególnymi momentami historii – obie zorganizowane strony stosunków pracy stanowiły monolit. Industrializacja sprawiła, że większość obywateli stała się pracownikami najemnymi, ale nadzieje na to, że da się ich łatwo uczynić aktywnymi członkami masowych organizacji i zjednoczyć pod jednym sztandarem okazały się trudne do spełnienia.

Oto jest nasza scena: dynamiczne i złożone gospodarki i systemy instytucjonalne, setki związków i organizacji po obu stronach stosunków pracy, rozmaite sztandary ideologiczne i przekonania, jak powinny być one zorganizowane w skali całych państw i ich gospodarczych stosunków i unii gospodarczo-politycznych. Do tego rozmaite czynniki o charakterze makroprocesów (np. globalizacja i regionalizacja ekonomiczna czy starzenie się społeczeństw) oraz refleksja w kategoriach wyników – czemu stosunki pracy mają służyć i do osiągnięcia czego w konsekwencji się przyczyniają.

Na tej scenie umieszczę Szwecję – niewielki liczebnie kraj na północy Europy. Najpierw pokażę historyczne losy tamtejszych stosunków pracy w XX w. W kolejnych częściach skoncentruję się na współczesności, czyli mijającej właśnie dekadzie oraz ukazaniu ich na tle porównawczym.

### **Od walki klas do ładu porozumień zbiorowych**

Industrializacja w Szwecji zaczyna mieć większe znaczenie w drugiej połowie XIX wieku. W jej początkach mają miejsce pierwsze strajki. Jeszcze w 1890 r. wśród lokalnych organizacji związkowych przeważają związki rzemieślników.<sup>1</sup> Pierwszy ogólnoszwedzki związek zawodowy powstał w 1886 r. Ruch dojrzewa pod koniec XIX wieku do stworzenia pierwszej konfederacji związków zrzeszających robotników fabrycznych. Konfederacja Związków Zawodowych (*Landsorganisationen i Sverige*, LO) powstaje w 1898 r. i zrzesza do dziś 15 organizacji związkowych. Od początku bardzo bliskie były związki tej konfederacji z powołaną do życia dziesięć lat wcześniej Partią Socjaldemokratyczną Szwecji (*Sveriges socialdemokratiska arbetareparti*, SAP). Wśród około 70 organizacji, które brały udział w zjeździe założycielskim i poparły ideę powołania partii, ponad 50 stanowiły lokalne organizacje związkowe.<sup>2</sup>

Niedługo potem na scenie pojawia się pierwszy aktor zbiorowy reprezentujący drugą stronę – Konfederacja Szwedzkich Pracodawców (*Svenska Arbetsgivareföreningen*, SAF).<sup>3</sup> Data jej powstania pokrywa się z pierwszym strajkiem ogólnonarodowym z żądaniem powszechnego prawa wyborczego (1902 r.). Wzrost pewności siebie u pracodawców powoduje, że częściej zaczęto stosować na szerszą skalę lokaut, czyli niedopuszczanie pracowników do pracy lub ich masowe zwalnianie w razie strajku lub jego zapowiedzi. Innym rozwiązaniem jest najmowanie łamistrąjków, co też zwykle prowadziło do zaostrzenia konfliktów.

---

<sup>1</sup> W. Korpi, *The Working Class In Welfare Capitalism: Work, Unions and Politics in Sweden*, Rutledge & Kegan Paul, London, 1978, s. 60.

<sup>2</sup> Korpi, op. cit., s. 61.

<sup>3</sup> W marcu 2001 r. SAF połączyła się z inną federacją pracodawczą (*Sveriges Industriförbund*, powstałą w 1910 r.) formując Federację Szwedzkich Przedsiębiorstw (*Svenskt Näringsliv*). Zrzesza ona obecnie 50 organizacji członkowskich i ponad 54 tys. przedsiębiorstw.

Pierwsze potyczki klasowe prowadzą do wysiłków pokojowych. W ich wyniku podpisany zostaje między LO i SAF „Kompromis Grudniowy” (1906 r.). Strona związkowa uznała prawo pracodawców do zatrudniania i zwalniania pracowników według ich potrzeb oraz do swobody w zarządzaniu przedsiębiorstwami. Pracodawcy zaakceptowali prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych bez żadnych ograniczeń, poza jednym – nie zgadzali się na obowiązkową przynależność do związków.

Mimo kompromisu nie ustały walki klasowe. Kolejna większa konfrontacja na skalę ogólnokrajową miała miejsce w 1909 r. Na zapowiedź większego lokautu LO ogłosiła strajk generalny, który trwał miesiąc i nie przyniósł oczekiwanych wyników. Dla konfederacji była to katastrofa, po której długo nie mogła dojść do siebie.<sup>4</sup>

W 1926 r. doszło do kolejnego strajku generalnego, który również nie przyniósł stronie pracowniczej zwycięstwa. W tym czasie w Europie upowszechniała się idea porozumień społecznych propagowana przez brytyjskiego przedsiębiorcę Alberta Monda. Na zaproszenie rządu liberalnego LO i SAF wzięły udział w Konferencji Monda (1928 r.). W jej wyniki zawarto kolejne porozumienie i powstał wspólny komitet współpracy. Nie miało to jednak większego znaczenia, a komitet został rozwiązany po tym, jak zaangażowano żołnierzy do pacyfikacji strajkujących w 1931 r.<sup>5</sup>

W latach 20. i 30. XX wieku coraz silniejszą pozycję polityczną zdobywa SAP, która stworzyła kilka rządów mniejszościowych. Wchodziła też w koalicje z Partią Agrarną, wymieniając m.in. swoje poparcie dla protekcyjnej polityki rolnej na jej poparcie socjaldemokratycznych rozwiązań problemu bezrobocia i kryzysu gospodarczego. Udział SAP w rządach i w polityce parlamentarnej musiał uświadamiać nierealistyczność bardziej radykalnych projektów socjalistycznych. W takich warunkach SAP przyjęła strategię reformistyczną nastawioną na rozwój gospodarczy i technologiczny przy pełnym zatrudnieniu, pokojowym współdziałaniu stron stosunków pracy oraz rozwoju uniwersalistycznie nastawionej polityki społecznej. Wszystko to sprawiało, że SAP traciła klasowy charakter i stawała się partią, starającą się wszystkim zapewnić dobrobyt we wspólnym domu (idea *Folkhemmet*).<sup>6</sup>

Przeszkodą dla powodzenia tej strategii były oczywiście konflikty przemysłowe, więc zgłaszano propozycje ustawowego i generalnego uregulowania stosunków pracy. Pracodawcy starali się tego uniknąć, nie było to też po myśli LO. Był to jeden z powodów podjęcia rokowań, których ukoronowaniem był „Historyczny Kompromis” między LO i SAF zawarty w 1938 r. w Saltsjöbaden (czasem nazywany właśnie od tego miejsca). Porozumienie określało m.in. procedurę prowadzenia i rozwiązywania sporów zbiorowych oraz sposób funkcjonowania wspólnej Rady Rynku Pracy. Razem z ustawą z 1928 r. o układach zbiorowych, sprawiło to, że trudniej było wszczynać akcje strajkowe czy lokautowe. W skład kompromisu z Saltsjöbaden włącza się też kilka późniejszych porozumień w sprawie ochrony pracowników, staży, rad pracowniczych oraz badań z zakresu organizacji pracy (ostatnie z 1948 r.).<sup>7</sup>

Idee polityczne i ekonomiczne historycznego kompromisu dobrze oddaje cytat z Raportu Piętnastu (zespół ekspertów związkowych LO, 1941 r.): „Ruch związkowy musi pracować na rzecz rozwoju

---

<sup>4</sup> Korpi, op. cit., s. 63.

<sup>5</sup> Korpi, op. cit., s. 80 i przypis 7, s. 392.

<sup>6</sup> L. Magnusson, *Economic History of Sweden*, Routledge, London, s. 241.

<sup>7</sup> Magnusson, op. cit., s. 234.

prężnego świata handlu i przemysłu, gdyż tylko na takiej bazie klasa robotnicza może budować nadzieje na poprawę warunków życia w wymiarze gospodarczym i społecznym”.<sup>8</sup> Jednocześnie

Po II Wojnie Światowej (w której Szwecja zachowała neutralność) problemem staje się to, jak przy silnym wzroście gospodarczym zachować pełne zatrudnienie, uniknąć inflacji i mieć zrównoważony budżet. Odpowiedzią na ten problem staje się koncepcja ekonomistów związkowych Gösty Rhena i Rudolfa Meidnera. Podstawowym warunkiem osiągnięcia takich wyników było to, aby pracownicy i pracodawcy wzajemnie ograniczali swoje żądania w duchu solidaryzmu i dla dobra wspólnego. Temu miała służyć centralizacja rokowań zbiorowych<sup>9</sup> oraz prowadzenie restrykcyjnej polityki fiskalnej (podwyższane podatki). Istotne znaczenie miała też zasada solidarności płacowej, polegająca na tym, że wynegocjowane w układach zbiorowych pułapy płac miały być przestrzegane niezależnie od sytuacji przedsiębiorstw, co sprawiało, że presja ekonomiczna na słabsze z nich była silniejsza. Ułatwiała to przekształcenia strukturalne gospodarki, ale generowało też zwolnienia i napływ do bezrobocia. Stąd ostatnim elementem modelu było stymulowanie mobilności na rynku pracy poprzez aktywną politykę zatrudnienia<sup>10</sup>. Można do tego dodać, że zasada solidarności płacowej prowadziła również do dużej koncentracji przemysłu szwedzkiego.

Model korporatyizmu ukształtował się ostatecznie w latach 50 i 60, wtedy też szybko rozwijała się uniwersalistyczna polityka społeczna. Problemy w stosunkach pracy zaczęły się w latach 70. Kryzys gospodarczy oraz rosnące wpływy związków pracowników umysłowych i sektora publicznego sprawiły, że zaostriły się napięcia, które może w innej sytuacji dałoby się opanować. Główne powody, dla których pracodawcy i ich przedstawiciele byli zainteresowani udziałem w całym systemie (unikanie spirali płacowo-cenowej, konfliktów z pracownikami, interwencji państwa, konkurencji między członkami oraz utrzymanie swobody zwalniania i zatrudniania) zaczynały być wątpliwe. W latach 70. rośnie liczba dzikich strajków, uchwalone zostały ustawy znamionujące większe zaangażowanie państwa, w tym ograniczające swobodę zwalniania pracowników i zarządzania przedsiębiorstwem (ustawa o ochronie zatrudnienia z 1974 r. oraz o współzarządzaniu z 1977 r.), wzrastała też liczba przedsiębiorstw upaństwowionych z powodów gospodarczych, ale również strategicznych.<sup>11</sup>

Szczególnie konfliktowa okazała się też propozycja - firmowana przez ekonomistów LO - wprowadzenia pracowniczych funduszy inwestycyjnych, które miały doprowadzić do zwiększenia udziału pracowników w zyskach wielkich prywatnych firm (1975 r.). Fundusze miały być zarządzane przez przedstawicieli związków zawodowych (w większości wyznaczanych przez rząd) i miały też służyć jako instrument stymulowania inwestycji oraz redystrybucji i rozpraszania koncentracji kapitału (gospodarka szwedzka była uważana w latach 70. za jedną z najbardziej zmonopolizowanych). Ostatecznie po zmianach zostały wprowadzone w 1984 r., ale działały tylko kilka lat.<sup>12</sup> Kontrowersje i protesty wokół tej propozycji sprawiły, że SAF bardziej zaangażowała się działalność polityczną.

---

<sup>8</sup> Magnusson, op. cit., s. 241.

<sup>9</sup> Pierwsze centralne porozumienie miało miejsce w 1952 r.

<sup>10</sup> Magnusson, op. cit., s. 237

<sup>11</sup> Ch. Thornqvist, The Decentralization of Industrial Relations: The Swedish Case in Comparative Perspective, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 5, nr 1, 1999, s. 78-80.

<sup>12</sup> Szersza analiza wyników tej instytucji: Ph. Whyman, An Analysis of Wage-Earner Funds In

W 1980 r. wybucha jeden z największych konfliktów przemysłowych Szwecji – po kilku strajkach został ogłoszony potężny lokaut. W końcu doszło do porozumienia i ustępstw obu stron, ale nastroje przedsiębiorców były takie, że trzymanie się systemu centralnych negocjacji zbiorowych przestało się przynosić jakiegokolwiek korzyści. Ostatnie z uzasadnień, czyli ograniczanie konkurencji wśród członków SAF, stało się również iluzoryczne ze względu na wzrost konkurencji międzynarodowej w latach 80.

Opinia badaczy na temat tego okresu jest m.in. taka: „Najbardziej trwałą cechą rokowań zbiorowych w Szwecji po 1982 r. stała się ich chroniczna niestabilność”<sup>13</sup>. Symbolicznym potwierdzeniem tego faktu stała się decyzja Zarządu Głównego SAF o wyjściu z systemu scentralizowanych rokowań zbiorowych (2 lutego 1990 r. rozwiązana została komórka tej federacji ds. rokowań zbiorowych). W związku z kryzysem gospodarczym początku lat 90. i załamaniem się systemu scentralizowanych negocjacji do gry włączył się rząd. Powołano komisję pod kierunkiem Bertila Rehberga z udziałem partnerów społecznych i zawarto porozumienie o ograniczeniu wzrostu płac w obu sektorach gospodarki. Wygasło ono w 1993 r. i znowu rząd włączył się w proces rokowań powołując mediatorów.<sup>14</sup>

Nowe porozumienie 8 związków zawodowych i 12 organizacji pracodawców zostało zawarte w 1997 r. (znowelizowano je w 1999 r.). Impulsem do niego był wysoki poziom bezrobocia i narastające zagrożenie inflacją, której parlament i rząd były zdecydowane zapobiec. Wobec perspektywy legislacyjnej interwencji rządu strony stosunków pracy podpisały „Porozumienie w sprawie rozwoju przemysłu i kształtowania płac” (*Samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning*, w skrócie *Industriavtalet*). Jego celem było „wspieranie rozwoju przemysłowego, opłacalności oraz konkurencyjności”. Stwierdzono, że są to „warunki konieczne korzystnego rozwoju rynku pracy z wysokim zatrudnieniem i niskim bezrobociem” oraz „podstawy korzystnego kształtowania się płac i dobrych warunków dla pracowników w innych wymiarach”. Celem było też stworzenie odpowiednich warunków dla prowadzenia rokowań zbiorowych.<sup>15</sup>

W wyniku porozumienia powołano Komitet Przemysłowy (w połowie reprezentanci pracowników i pracodawców), który miał zadbać o promocję i przestrzeganie porozumienia. Z kolei Komitet zaprasza czterech niezależnych ekonomistów do Rady Ekonomicznej, która ma funkcje doradcze. Dodatkowo powołuje on również zespół „bezzstronnych przewodniczących”, którzy mają za zadanie wspomagać rokowania zbiorowe stron, które podpisały porozumienie. Ustalono także harmonogram przeprowadzania kolejnych rund negocjacyjnych dla całych branż (odbywają się co trzy lata, pierwsze według zasad porozumienia w 1998 r. i następne w latach 2001, 2004, 2007, 2010) i dodatkowe regulacje w tym zakresie.

### **Współczesne problemy stosunków pracy w Szwecji**

Co wydarzyło się w szwedzkich stosunkach pracy w pierwszej dekadzie XXI wieku, a więc już współcześnie? W drugiej połowie lat 90. rząd powołał komitet do spraw reformy systemu zbiorowych rokowań płacowych. Propozycje tego ciała można streścić w haśle: „Szwedzkie zasady dotyczące

---

Sweden: Distinguishing Myth from Reality, *Economic and Industrial Democracy*, vol. 25, nr 3, 2004. Patrz też T. Kowalik, *Systemy gospodarcze: efekty i defekty reform i zmian ustrojowych*, Fundacja Innowacja, Warszawa, 2005, s. 165-168.

<sup>13</sup> P. Lange, M. Wallerstein, M. Golden, za: L. Kenworthy, *Wage-Setting Coordination Scores*, 2001, s. 62.

<sup>14</sup> A. Ferner, R. Hyman, za: Kenworthy, op. cit., s. 63.

<sup>15</sup> Agreement on industrial development and wage formation, s. 2.

działań takich jak strajki i spory zbiorowe powinny być zaostrzone, a rządowi mediatorzy powinni mieć większą władzę<sup>16</sup>. Raport spotkał się z chłodnym przyjęciem, ale w 2000 r. powołano do życia Państwowe Biuro Mediacji (*Medlingsinstitutet*), które zatrudniało wówczas kilka osób i miało do dyspozycji około trzydziestu mediatorów. Ich zadaniem jest pomoc w negocjacjach układów zbiorowych o ile zostaną zaproszeni, ale w razie zagrożenia konfliktem mogą też wkraczać bez zgody zainteresowanych stron (nie dotyczy to stron umów zbiorowych z przyjętymi zasadami mediacji i zarejestrowanych w Biurze). Do tej instytucji należy zgłaszać chęć podjęcia akcji strajkowej lub lokautu na siedem dni przed jego rozpoczęciem (niewywiązanie się z tego obowiązku grozi grzywną). Poza pomocą w rozwiązywaniu konfliktów, Biuro ma prawo do ogłoszenia jednorazowego 14 dniowego okresu na mediację, zajmuje się ono statystyką sytuacji płacowej.<sup>17</sup>

W poszczególnych rundach rokowań ważne są układy branżowe zawarte jako pierwsze, gdyż pozostałe branże obierają je jako istotny kontekst dla własnych negocjacji. Trendy w rokowaniach płacowych wyznaczają sektory najbardziej wystawione na konkurencję międzynarodową i nastawione na eksport (sektor wytwórczy).

Warto zwrócić uwagę na kilka przykładów wykorzystywania przez strony stosunków pracy w Szwecji autorytetu organizacji międzynarodowych.

Największa federacja związków pracodawców zaskarżyła praktyki związkowe w sektorze budownictwa. Polegały one na przywilejach zatrudnieniowych dla członków związków, co w praktyce oznaczało przymus przynależności (*closed-shop*), oraz składki pobierane zarówno do członków związków, jak i niezrzeszonych, z których opłacani byli związkowcy zajmujący się analizą systemów płac w przedsiębiorstwach. Komitet Ministrów Rady Europy uznał w 2003 r., że obie praktyki łamią Europejską Kartę Społeczną oraz Europejską Konwencję Praw Człowieka i Podstawowych Wolności.

Z kolei dwie federacje związkowe (LO i TCO) wystąpiły do Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) o stwierdzenie zgodności nowelizacji jednej z ustaw z 2001 r., która dawała pracownikom prawo do przechodzenia na emeryturę w wieku 67 lat. Większość układów zbiorowych ustalała wiek emerytalny na 65 lat. Komitet Wolności Zrzeszania się MOP stwierdził, że rząd szwedzki naruszył w ten sposób postanowienia Konwencji nr 87 i 98 o prawie do zrzeszania się i do rokowań zbiorowych. Orzeczenie było interpretowane w Szwecji jako wyraźne potwierdzenie, że rząd nie może podejmować takich kroków legislacyjnych, które będą anulowały postanowienia układów zbiorowych.<sup>18</sup>

Szwecja stała się członkiem Unii Europejskiej 1 stycznia 1995 r. Wpływ UE na stosunki pracy nie miał jakiegoś zasadniczego charakteru<sup>19</sup>, trudno jednak pominąć konsekwencje wprowadzania w życie zasady jednolitego rynku, unijnych dyrektyw w obszarze rynku pracy czy otwartej metody koordynacji (krajowe plany działań na rzecz zatrudnienia od 1998 r.). Jeden z pierwszych konfliktów

---

<sup>16</sup> K. Ahlberg, *Committee proposes enhanced authority for mediators and restrictions on right to strike*, European Industrial Relations Observatory (EIRO, Eurofund), document ID: SE9812129F, 1998.

<sup>17</sup> A. Berg, *The National Mediation Office seeks to improve wage-formation process*, EIRO, document ID: SE0105195F, 2001. Nie było to całkiem nowe ciało, zastąpiło ono już istniejącą instytucję National Conciliator's Office.

<sup>18</sup> Dla polskiego czytelnika zapewne zaskakujące jest, że układy zbiorowe nie tylko określają poziom płac minimalnych (w Szwecji nie ma ustawowej płacy minimalnej), ale również takie kwestie, jak wiek emerytalny.

<sup>19</sup> Zob. A. Berg, *10 years of EU labour law examined from a Nordic perspective*, EIRO, document ID: SE0502103F, 2005.

na tle swobody przepływu usług (w kontekście dyrektywy o pracownikach delegowanych) miał miejsce w 2004 r. Łotewska firma budowlana L&P Baltic (spółka córka firmy Laval Un Partneri Ltd.) wykonywała zlecenie na terenie Szwecji. Firma odmówiła podporządkowania się obowiązującym tam płacowym układom zbiorowym w stosunku do swoich pracowników delegowanych z Łotwy. W odpowiedzi na to Związek Zawodowy Pracowników Budowlanych przeprowadził blokadę budowy, w akcji solidarnościowej do bojkotu przyłączył się też Szwedzki Związek Elektryków. Sprawa trafiła do szwedzkiego Sądu Pracy, gdyż firma wystąpiła o odszkodowania. Prawnicy związkowi argumentowali, że jest to sprawa o równe traktowanie pracowników pracujących na terenie Szwecji, z kolei przedstawiciele łotewskiej firmy twierdzili, że jest to dyskryminacja, gdyż pracownicy z Łotwy powinni podlegać tamtejszym układom zbiorowym. W 2005 r. Sąd Pracy poprosił o rozstrzygnięcie Europejski Trybunał Sprawiedliwości. Wyrok zapadł pod koniec 2007 r. i potwierdzał stanowisko łotewskiej firmy, czyli stosowanie łotewskich zasad wynagradzania dla pracowników delegowanych do pracy w Szwecji.

Sprawa Laval była jednym z głównych bodźców do porozumienia zawartego między szwedzką i łotewską federacją związków zawodowych (LO i LBAS), które miało na celu przeciwdziałanie dumpingowi socjalnemu (2005 r.). Jest to przykład tworzenia się ponadnarodowych i europejskich stosunków pracy. Ponadto na scenie wewnętrznej doszło do porozumienia między przedstawicielami związków i pracodawców co do zasad traktowania zagranicznych firm i ich delegowanych do pracy w Szwecji pracowników (w szczególności, gdy firmy tymczasowo dołączą do federacji pracodawczej, co jest dla nich potencjalnie bardzo korzystne). Problem firmy Laval spowodował więc też ożywienie ducha współpracy na poziomie centralnym. W porozumieniu nie przeszkodziło nieco wcześniejsze wystąpienie głównej federacji związków pracodawców z planem reformy systemu stosunków pracy. Wśród propozycji było m.in. zakazanie strajków solidarnościowych, uniemożliwienie wszczynania sporu w tych przedsiębiorstwach, w których związki nie mają żadnego członka czy wzmocnienie pozycji rządowych negocjatorów.

Dalszymi konsekwencjami sprawy Laval był projekt zmiany ustawodawstwa w kierunku ograniczenia możliwości akcji zbiorowych przeciwko zagranicznym firmom działającym na terenie Szwecji (rząd przedstawił projekt w listopadzie 2009 r., został przyjęty przez parlament i ma wejść w życie od 1 kwietnia 2010 r.). Przedstawiciele strony związkowej byli do niego krytycznie nastawieni ze względu na zbyt daleko idące ograniczenia w podejmowaniu akcji zbiorowych. Z kolei strona pracodawców twierdziła, że powinny być one jeszcze bardziej restrykcyjne.

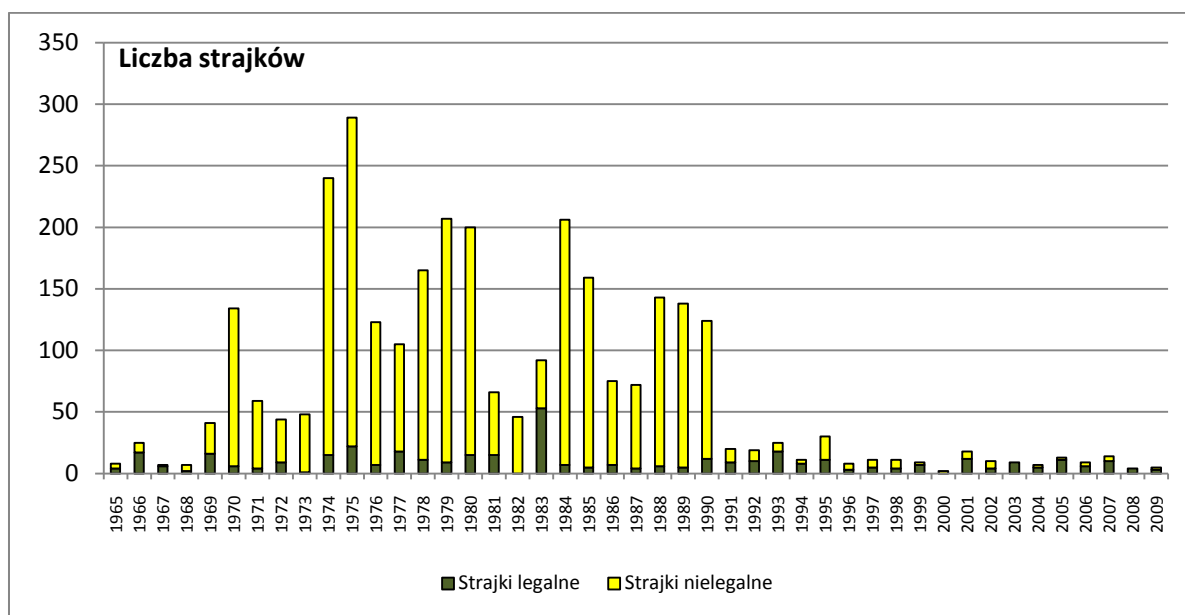
W roku 2009, przed kolejną rundą negocjacji branżowych układów zbiorowych, doszło do wstępnych rozmów na temat generalnej zmiany systemu stosunków pracy w Szwecji, symbolizowanych przez historyczne porozumienie z 1938 r. Rozmowy zerwała strona pracodawców, uzasadniając to zbyt dużymi różnicami zadań, które nie gwarantowały osiągnięcia konsensusu. Wśród postulatów pracodawców znowu pojawiły się kwestie zakazu strajków solidarnościowych, ale też zasadnicze ograniczenie ochrony zatrudnienia utrudniającej swobodę zwalniania i zatrudniania pracowników. Jednym z obszarów sporu była również kolejność zwalniania pracowników w razie konieczności. Kolejna faza debaty o generalnej reformie miała miejsce w związku z raportami Ratio Institute, bardzo krytycznymi wobec szwedzkiego modelu stosunków pracy. Wśród argumentów znalazło się stwierdzenie, że jest on może dobry dla tych, którzy mają pewne zatrudnienie na cały etat, ale

niewiele daje młodzieży<sup>20</sup>, imigrantom i zatrudnianym tylko na czas określony. Kolejny głos krytyczny wobec porozumienia z 1997 r. i za radykalną decentralizacją rokowań zbiorowych do poziomu lokalnego i przedsiębiorstw oraz uelastycznieniem rynku pracy sformułował przewodniczący Szwedzkiego Stowarzyszenia Pracodawców Usług (Almega). Reakcje przedstawicieli strony pracowniczej były oczywiście mniej lub bardziej krytyczne wobec tych propozycji.

Za wyłom w stanowisku związków wobec reform proponowanych przez pracodawców można uznać fakt, że część partnerów społecznych związanych z sektorem usług podpisała w 2009 r. odrębny układ. Upraszcza on procedurę rokowań zbiorowych i zastępuje porozumienie z 1997 r. Pozostałe federacje związkowe zostały zaskoczone takim obrotem sprawy i w większości zajęły krytyczne stanowisko.

Sprawa Laval powraca w 2010 r. gdy Sąd Pracy (niejednomyślnie) nakazuje wypłatę odszkodowań. Mają je zapłacić dwa związki, które w 2004 r. przeprowadziły blokadę budowy (łącznie o wartości ok. 250 tys. Euro). Jedną z linii obrony była taka, że w ówczesnym stanie prawnym ta akcja była zgodna z prawem.

Zobaczmy jeszcze jak wyglądała kondycja stosunków pracy w Szwecji w długim okresie i z perspektywy akcji strajkowych.<sup>21</sup>



Dane na wykresie można interpretować tak, że okres niestabilności w szwedzkich stosunkach pracy przypadają na lata 70 i 80. Sytuacja zmieniła się diametralnie od 1991 r. Liczba strajków legalnych i nielegalnych znacząco spadła i przez kolejne dwie dekady utrzymywała się na niskim poziomie.

### Szwedzki model stosunków pracy w ujęciu porównawczym

<sup>20</sup> Spoglądając na dane dotyczące długotrwałego bezrobocia młodzieży (16-24 lata, średnie w okresie 2005-07) w UE-27, Szwecja miała najlepszy wynik! Stopa bezrobocia długotrwałego młodzieży w tym okresie wynosiła tam średnio 4,7%, dla Niemiec - 31,4%, Wielkiej Brytanii – 13,9%. *Employment in Europe 2009*, European Commission 2009, s. 77.

<sup>21</sup> Opracowanie własne, dane za: *Stoppages of work in Sweden, private and public sector*, National Mediation Office.

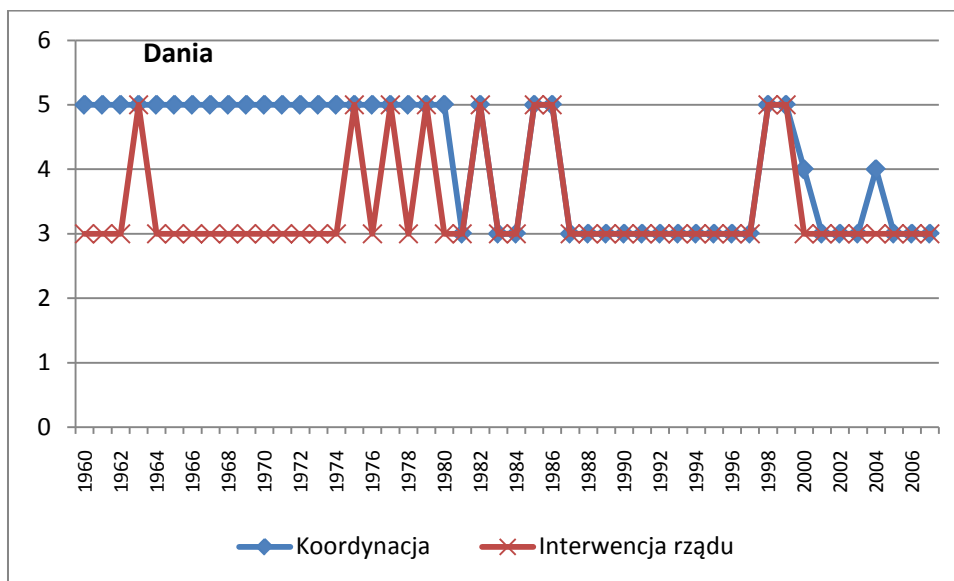
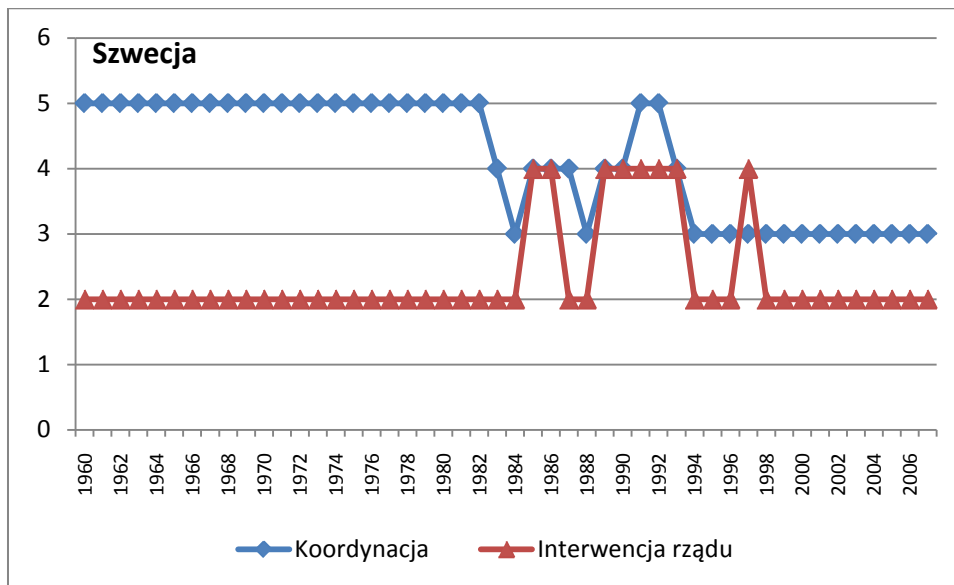


Zrozumienie specyfiki Szwedzkich stosunków pracy ułatwia usytuowanie ich na tle rozwiązań w innych krajach rozwiniętych. W badaniach porównawczych konieczne są wspólne kryteria, pod względem których porównuje się systemy krajowe. W przypadku bazy ICTWSS są to m.in. koordynacja zbiorowych negocjacji płacowych; interwencja rządu w zbiorowe negocjacje płacowe; dominujący poziom, na którym negocjacje się odbywają; obowiązkowe lub nieobowiązkowe rozszerzanie układów na niezrzeszone firmy; sposób ustalania płacy minimalnej; różne aspekty paktów społecznych. Charakterystyki trzech z tych kryteriów zostały podane w tabeli.<sup>22</sup>

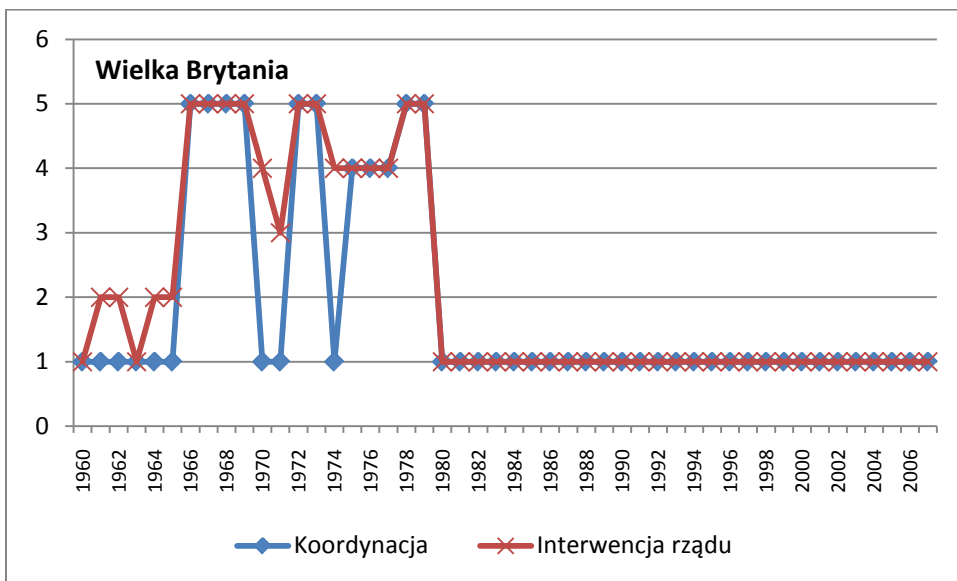
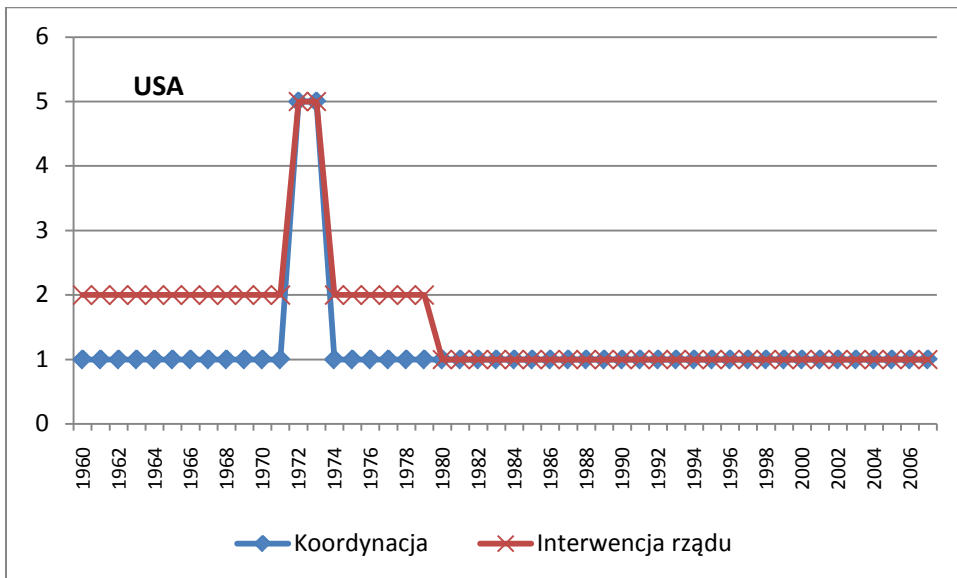
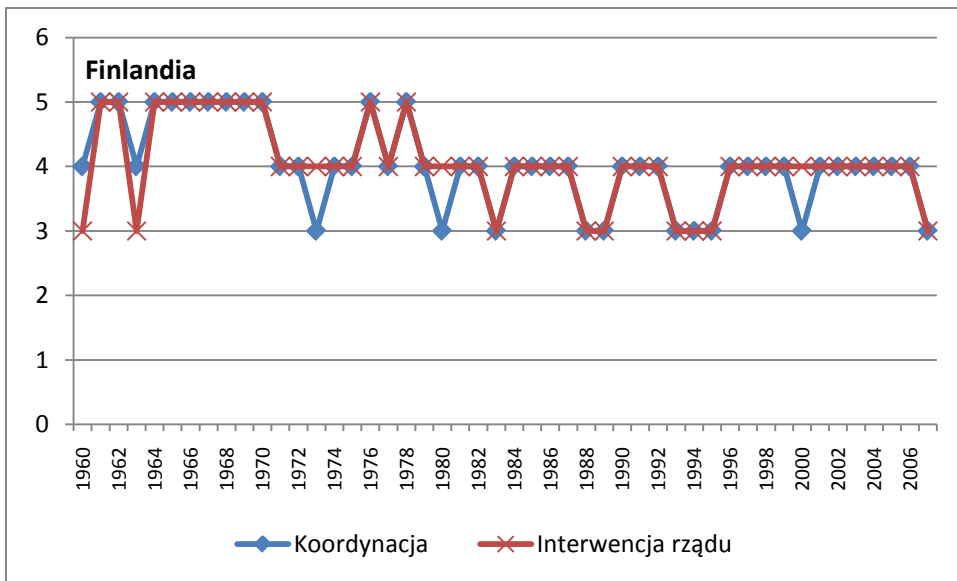
<b>Koordynacja negocjacji</b>	<b>Interwencja rządu</b>	<b>Poziom negocjacji</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Negocjacje prowadzone głównie na poziomie poszczególnych firm.</li> <li>2. Jednocześnie rokowania branżowe i zakładowe, niewielkie możliwości egzekwowania układów branżowych.</li> <li>3. Rokowania branżowe z lub bez ustalania trendu, ograniczone zaangażowanie organizacji centralnych oraz ograniczona swoboda negocjacji na poziomie firm.</li> <li>4. Rokowania dla całej gospodarki i jednocześnie dla poszczególnych branż: a) centralne organizacje negocjują dobrowolne porozumienia lub wytyczne, albo b) kluczowe związki zawodowe i zrzeszenia pracodawców ustalają standardy (patterns) dla całej gospodarki.</li> <li>5. Rokowania dla całej gospodarki, na podstawie a) umów między centralnymi organizacjami związków zawodowych i pracodawców, mających wpływ na całą gospodarkę, lub cały sektor prywatny, b) ustalony przez rząd harmonogram wzrostu wynagrodzeń, ich zamrożenia lub pułapów.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rząd powstrzymuje się od interwencji</li> <li>2. Rząd wpływa na negocjacje płacowe poprzez kształtowanie instytucji konsultacji i wymiany informacji, poprzez warunkowe porozumienie o rozszerzaniu układów w sektorze prywatnym i/lub zapewnienie mechanizmów rozwiązywania konfliktów harmonizując ich rozstrzygnięcia w całej gospodarce i/lub umożliwia interwencję mediatorów rządowych lub parlamentu</li> <li>3. Rząd pośrednio wpływa na wyniki rokowań płacowych poprzez pułapy cenowe, waloryzację, instrumenty podatkowe, płace minimalne i/lub płace w sektorze publicznym.</li> <li>4. Rząd bezpośrednio bierze udział w rokowaniach (negocjacje trójstronne).</li> <li>5. Rząd narzuca rozwiązania płacowe sektorowi prywatnemu, ustala pułapy dla wyników rokowań, albo zawiesza rokowania.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lokalny lub na poziomie firm.</li> <li>2. Sektorowy lub branżowy.</li> <li>3. Sektorowy lub branżowy z dodatkowymi negocjacjami lokalnym lub na poziomie firm.</li> <li>4. Krajowy lub centralny z dodatkowymi negocjacjami sektorowymi, lokalnymi lub na poziomie firm.</li> <li>5. Krajowy lub centralny.</li> </ol>

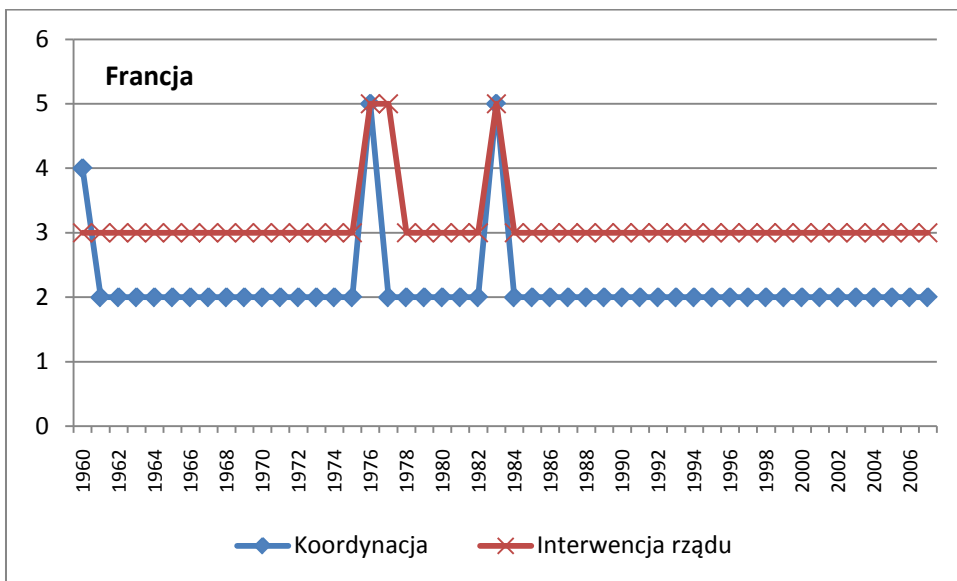
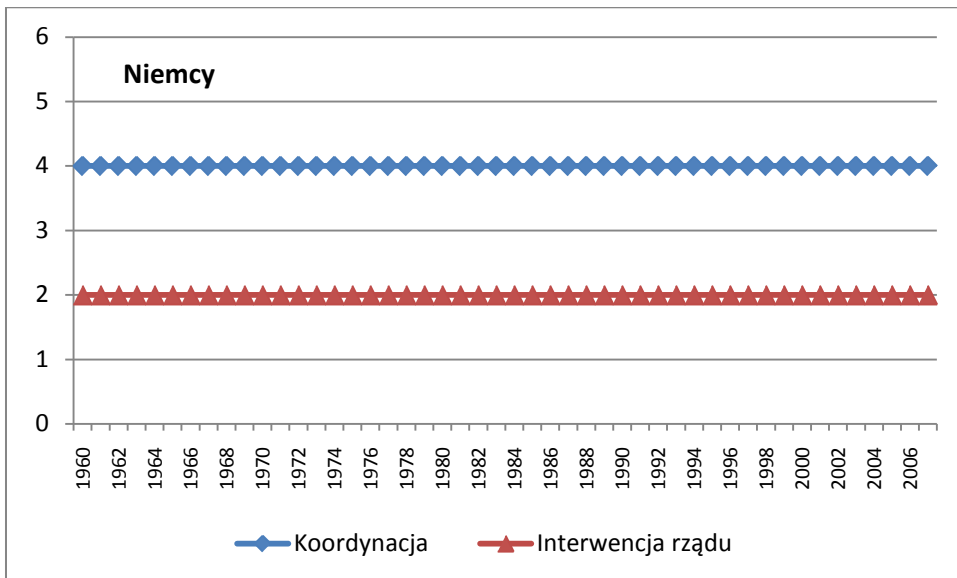
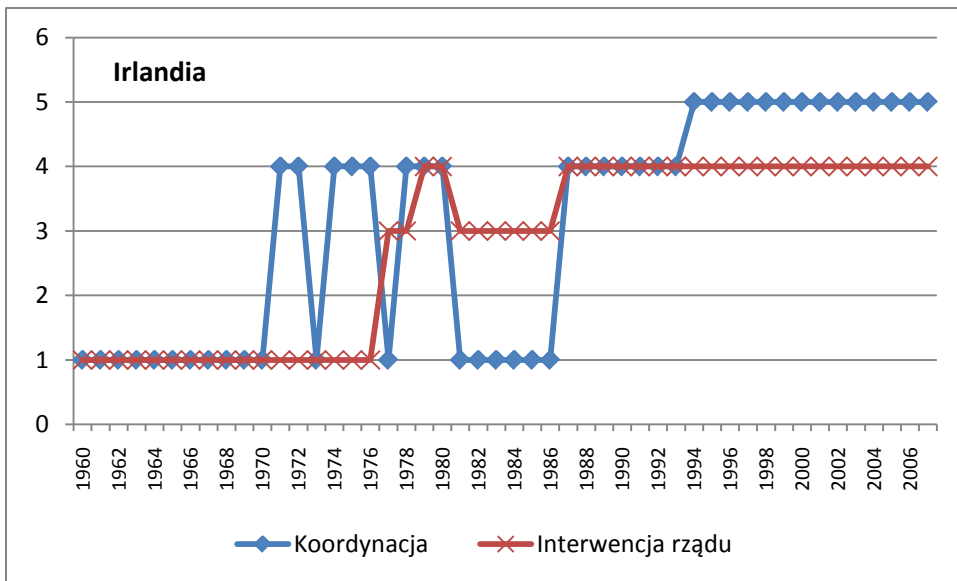
<sup>22</sup> J. Visser, *Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS, University of Amsterdam, 2009, s. 6.

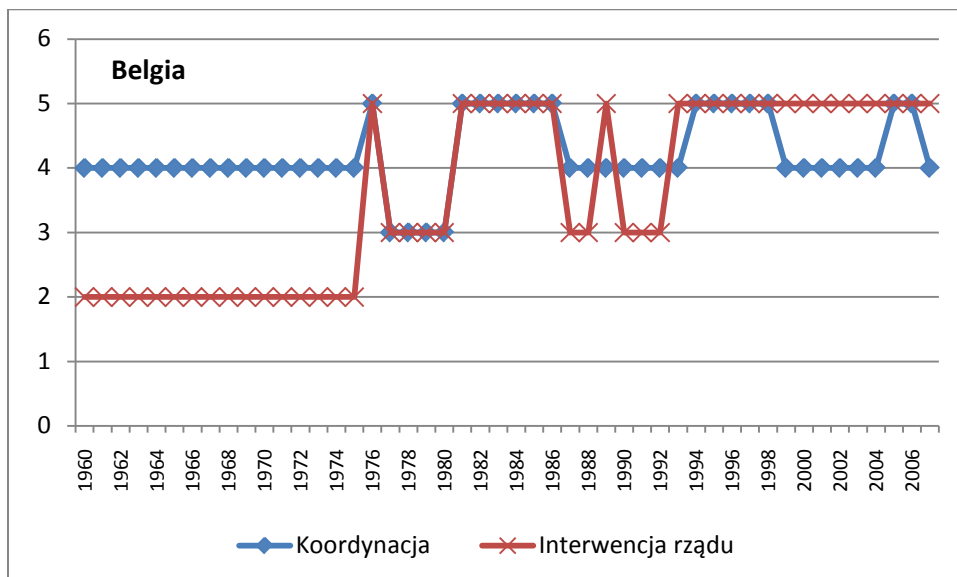
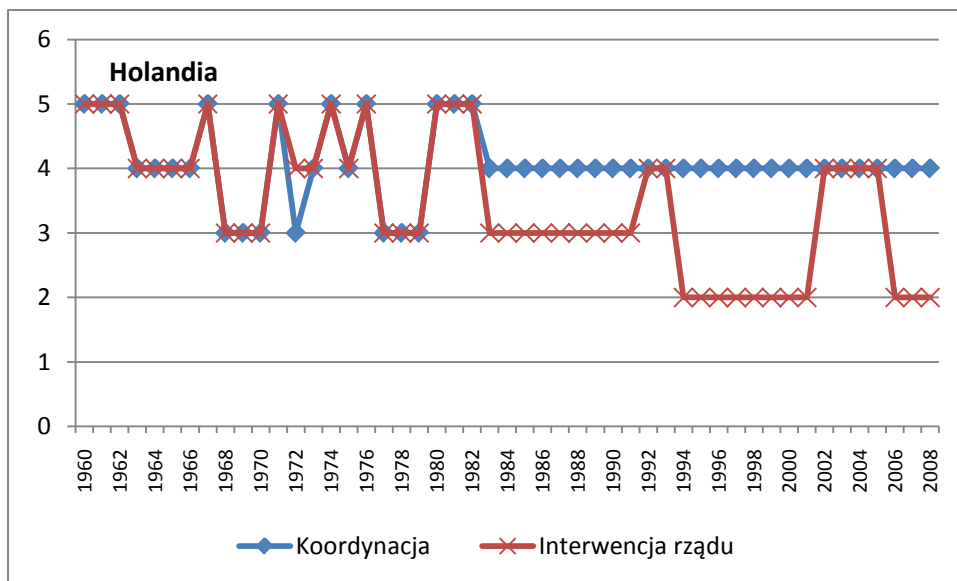
Mając taki schemat klasyfikacyjny możemy przedstawić w uproszczeniu historię systemu zbiorowych stosunków pracy na wykresach. Porównajmy historię Szwecji pod względem systemu koordynacji i interwencji rządu z historią innych krajów rozwiniętych w latach 1960-2007.<sup>23</sup>



<sup>23</sup> Opracowanie własne, dane za: ICTWSS.



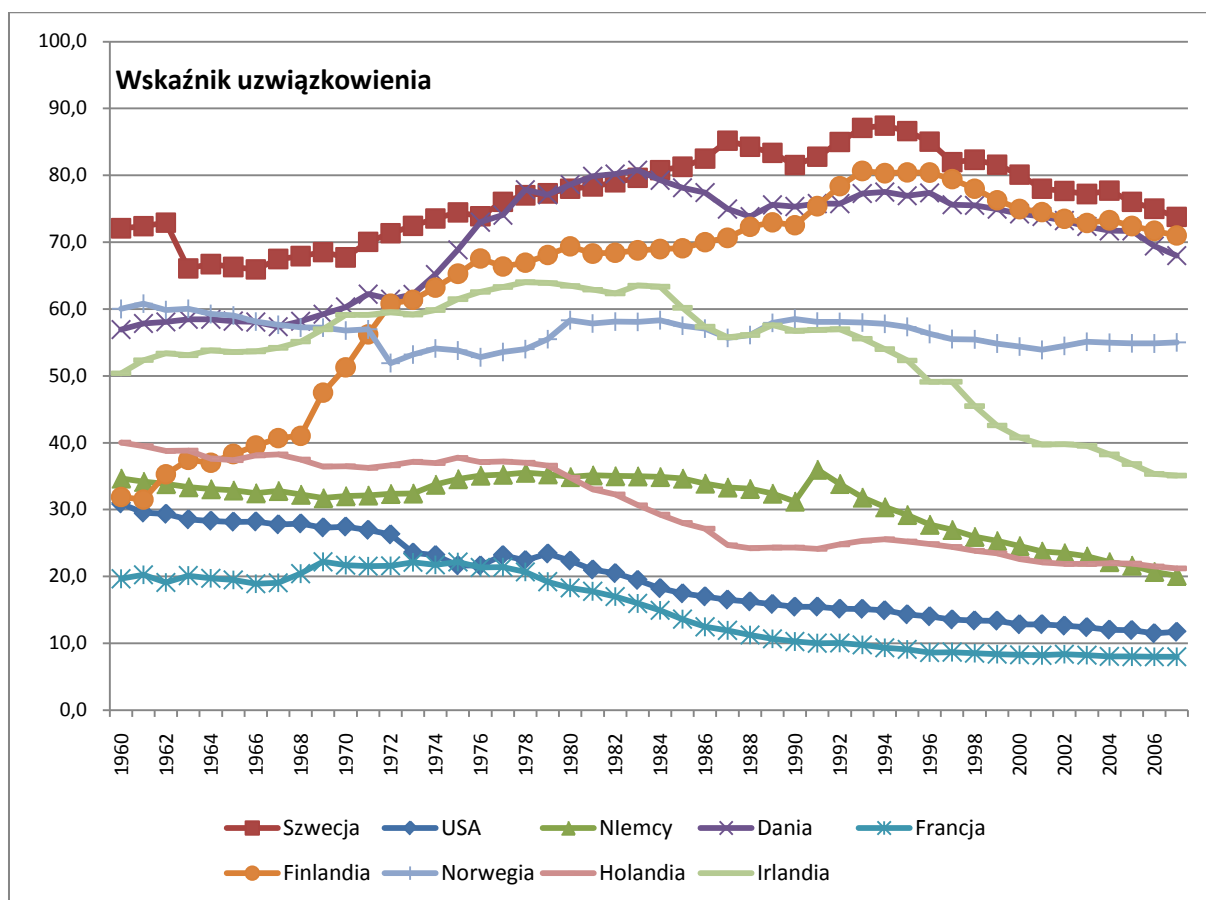




Na wykresach od razu spostrzeżemy, że historia systemów zbiorowych stosunków pracy tylko w tych dwóch wymiarach może przebiegać bardzo odmiennie. Wielką Brytanię i USA charakteryzują całkowita decentralizacja rokowań zbiorowych i rząd powstrzymujący się od interwencji. Przy czym system w pierwszym z tych krajów zasadniczo zmienił się pod wpływem reform i uporu rządów Margaret Thatcher. Nowa Partia Pracy nic tu nie zmieniła, co może być interpretowane jako osiągnięcie długotrwałej równowagi modelu minimalistycznego. Widzimy jednak, że model anglosaski może podążać w całkowicie odmiennym kierunku (Irlandia). Wyjątkową stabilnością wykazały się Niemcy - przy dość wysokim poziomie koordynacji i z niewielką interwencją rządu. Ta ostatnia wyraźnie zmniejszała się w Holandii, z kolei w Belgii – zwiększała się. Dla Szwecji najbardziej charakterystyczny był przez długi czas maksymalny poziom koordynacji przy niewielkiej interwencji rządu.

Ważnym parametrem w porównaniach międzynarodowych jest uzwiązkowienie, czyli powszechność członkostwa w związkach zawodowych. Dla siły przetargowej ruchu związkowego jest to bardzo istotny czynnik, oczywiście obok innych, np. zdolności do koordynacji działań związkowych w szerszej skali i pomiędzy interesami różnych grup zawodowych. Odporność poziomu koordynacji systemu

rokowań zbiorowych w Szwecji – mimo wyraźnej opozycji ze strony organizacji pracodawców - może być wyjaśniana poprzez odwołanie się do tego właśnie czynnika. Na kolejnym wykresie zobaczymy jak wygląda jego poziom i trendy dla różnych krajów.<sup>24</sup>

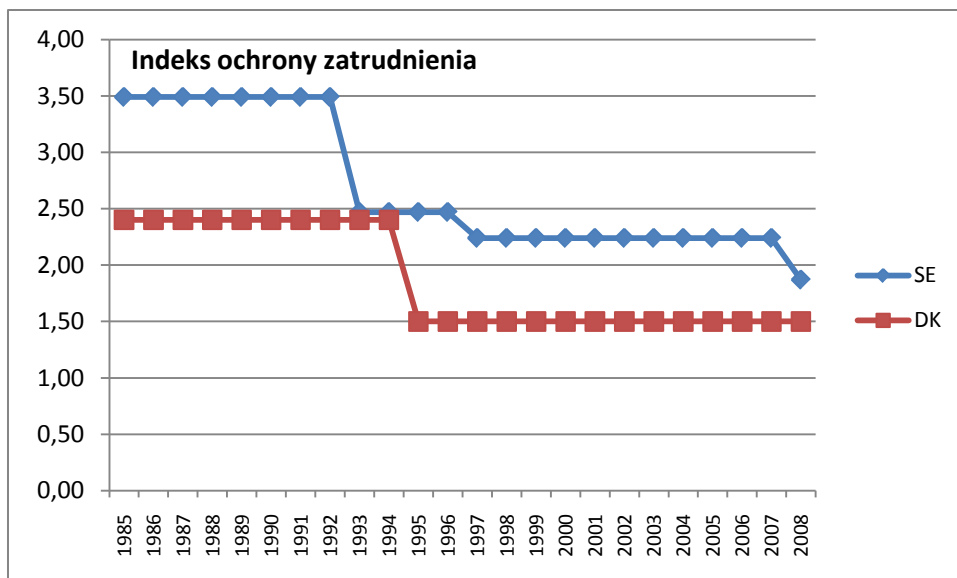


Szwecja była i jest krajem o najwyższym poziomie uzwiązkowienia, dochodzącym w najlepszym okresie w połowie lat 90. do 90%. Podobny jego poziom osiągają jednak również Dania i Finlandia (w tym ostatnim przypadku bardzo dynamiczny wzrost w porównaniu z innymi krajami). We wszystkich tych społeczeństwach od połowy lat 90. zaczyna się trend spadkowy. Należy jednak pamiętać, że od 70% Szwecji czy Danii do 10% USA albo Francji droga wydaje się być bardzo odległa. Przypadki Irlandii, a jeszcze dobitniej - Holandii, pokazują, że nie trzeba powszechnej przynależności związkowej do osiągnięcia wysokiego poziomu koordynacji rokowań zbiorowych. Możliwe jednak, że w takiej sytuacji zwiększa się rola rządu i trójstronności.

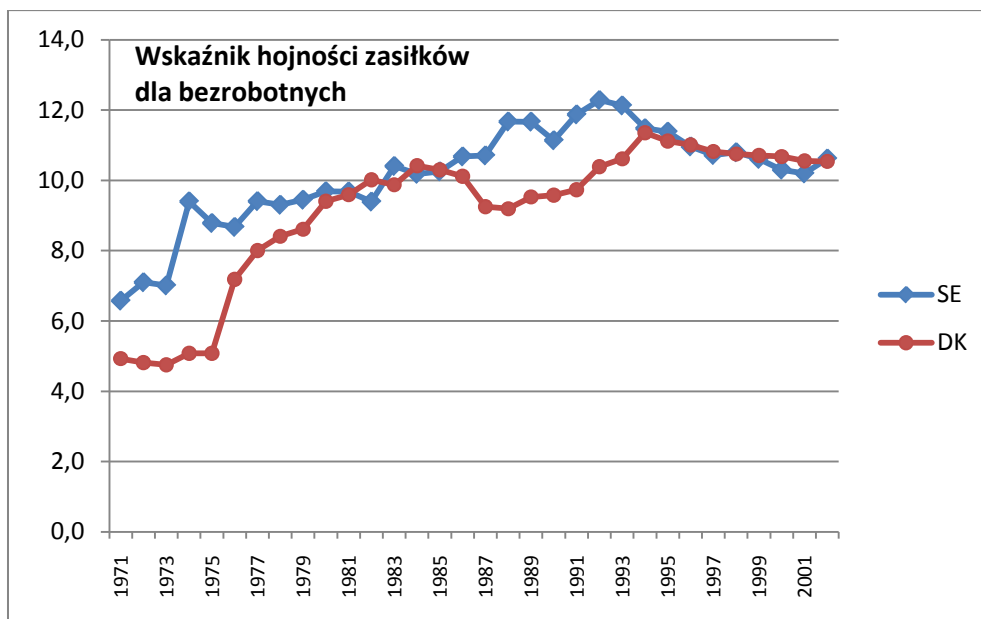
Ostatnio w UE i w Polsce często mówi się z nadzieją o modelu flexicurity, którego podstawowym przykładem jest Dania. Zasadniczo ma on łączyć z powodzeniem elastyczny rynek pracy (np. większa swoboda zatrudniania i zwalniania pracowników) z wysokim poziomem bezpieczeństwa socjalnego dla bezrobotnych oraz usług prozatrudnieniowych (aktywne programy rynku pracy). Czy w Szwecji można również mówić o takim modelu? Zagregowane wskaźniki ochrony zatrudnienia dla tych dwóch krajów pokazane zostały na kolejnym wykresie.<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Opracowanie własne, dane za: ICTWSS.

<sup>25</sup> Opracowanie własne, dane za: *Synthetic Indicators of Employment Protection*, OECD.



Pierwszy element flexicurity, czyli niski poziom ochrony zatrudnienia nie był charakterystyczny dla Szwecji w latach 80., ale już lata 90., a w szczególności ostatnie lata dekady XXI wieku przyniosły zmiany. Zobaczmy więc, jak wyglądała sytuacja w przypadku drugiego elementu, czyli bezpieczeństwa socjalnego bezrobotnych. Po pierwsze Szwecja była drugim krajem po Danii jeżeli chodzi o udział wydatków na aktywne programy rynku pracy w PKB.<sup>26</sup> Po drugie, hojność świadczeń dla bezrobotnych w obu krajach była zbliżona, co pokazuje wykres.<sup>27</sup>



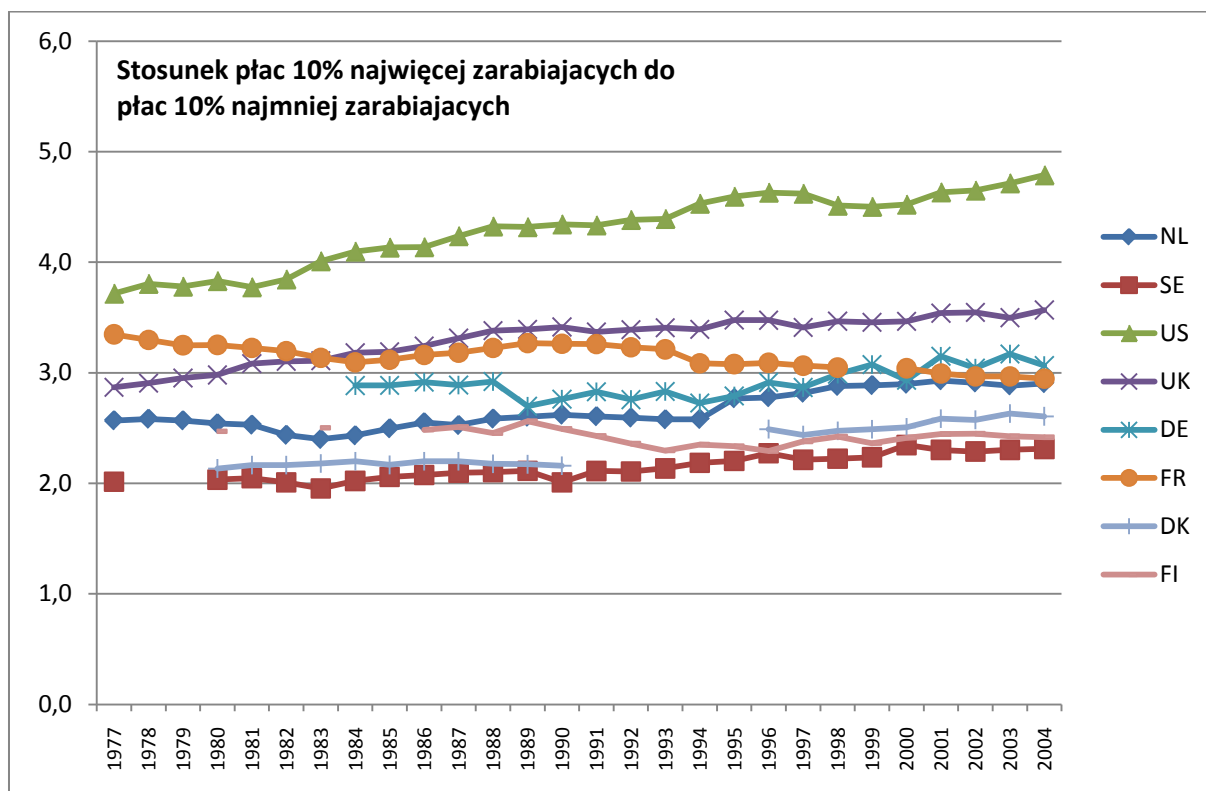
W dużej części okresu (do 1994 r.) hojność zasiłków dla bezrobotnych w Szwecji była wyższa niż w Danii. Do połowy lat 90. wskaźnik dla obu krajów zwiększał się. Po jego zrównaniu następuje podobny trend spadkowy, przy czym na początku pierwszej dekady XXI wieku hojność świadczeń zaczyna być wyższa w Danii. Zakładając, że pod tym względem sytuacja w obu krajach ustabilizowała

<sup>26</sup> Dane dla 2005 r. R. Rovelli, R. Bruno, *Labor Market Policies, Institutions and Employment Rates in the EU-27*, IZA Discussion Paper No. 3502, May 2008, s. 36.

<sup>27</sup> Opracowanie własne, dane za: L. Scruggs, *Welfare State Entitlements: A Comparative Institutional Analysis of Eighteen Welfare States*, wersja 1.1, 2005.

się w dalszej części dekady i spoglądając na wykres ukazujący poziom ochrony zatrudnienia możemy dojść do wstępnego wniosku, że Szwecja bardzo zbliżyła się do modelu flexicurity.<sup>28</sup>

Przejdźmy teraz do pokazania ewentualnego wpływu systemu stosunków pracy na różne aspekty sytuacji Szwecji. Nierówności płacowe w systemie bardziej skoordynowanych zbiorowych stosunków pracy powinny być mniej intensywne. Dane dotyczące pracowników zatrudnionych w pełnym czasie pracy raczej potwierdzają taki obraz.<sup>29</sup>



W większości krajów widoczny jest trend wzrostowy nierówności płacowych (Francja i Finlandia zdają się być wyjątkami). Większą dynamikę tego trendu obserwujemy w USA. Szwecja na tym tle nie wyróżnia się kierunkiem trendu, ale tym, że poziom nierówności płacowych jest najniższy w porównywanym zbiorze krajów. Wyraźniejszy trend wzrostowy od początku lat 90. można interpretować jako możliwy wpływ zmiany systemu rokowań zbiorowych na bardziej zdecentralizowany i mniej skoordynowany.

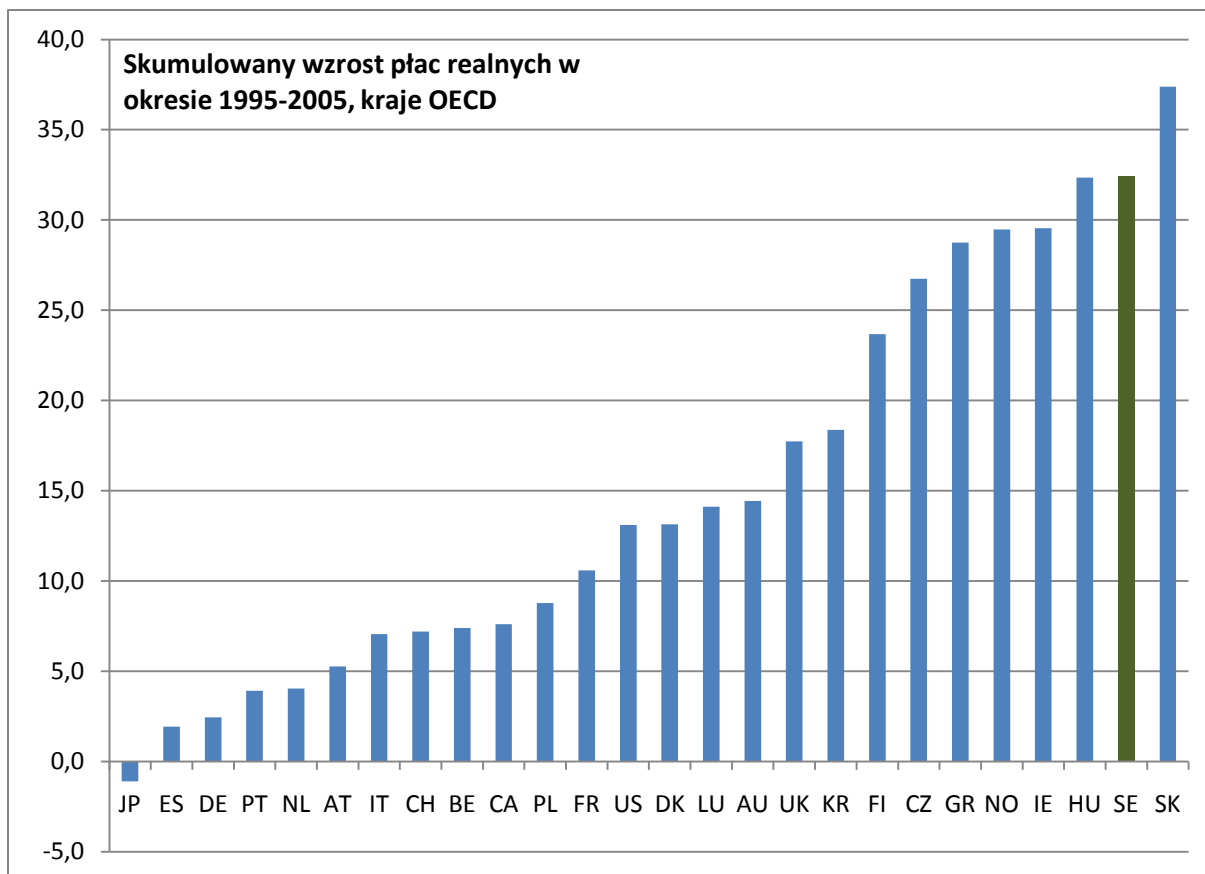
Wspólne działania rządu i obu stron stosunków pracy na rzecz ograniczenia inflacji mają korzystny wpływ na wzrost płac realnych. Kolejne rundy branżowych rokowań płacowych ustalają wskaźniki wzrostu płac. W latach 90. i w pierwszej dekadzie XXI wieku ograniczono zjawisko dryfu płacowego (większe wzrosty płac niż ustalone w układach zbiorowych). Porównanie skumulowanego wzrostu płac realnych w okresie 1995-2005 przedstawione zostało na kolejnym wykresie.<sup>30</sup>

<sup>28</sup> Potwierdzenie tej hipotezy znajdziemy również przeglądając raport *European Company Survey 2009*, wydany w marcu 2010 r. przez European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofund). W pierwszej jego części dotyczącej różnych aspektów elastyczności czasu pracy Szwecja w prawie wszystkich zestawieniach wskaźników miała wyniki podobne do duńskich.

<sup>29</sup> Opracowanie własne, dane za: *Distribution of gross earnings of full-time employees*, OECD.

<sup>30</sup> Opracowanie własne, dane za *Employment Outlook 2007*, OECD.

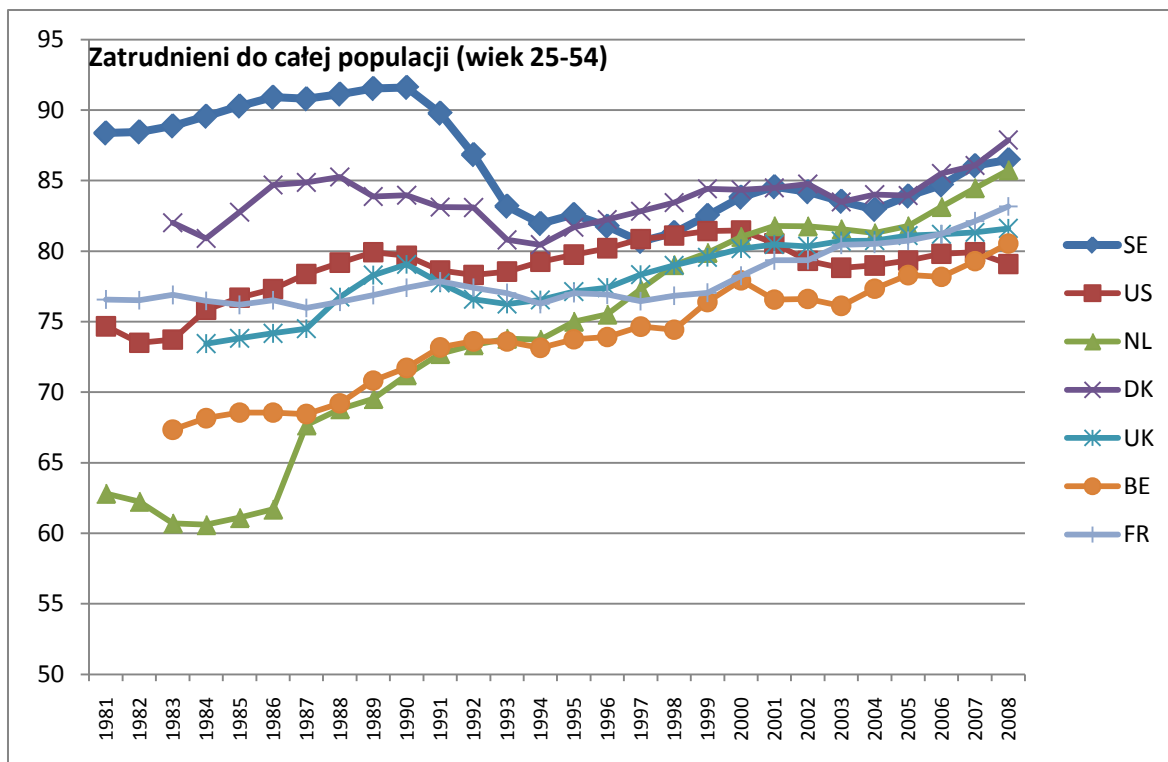




Szwecja ustępuje tylko Słowacji, ale jest pierwsza wśród krajów rozwiniętych i bogatych, które nie muszą już nikogo doganiać.

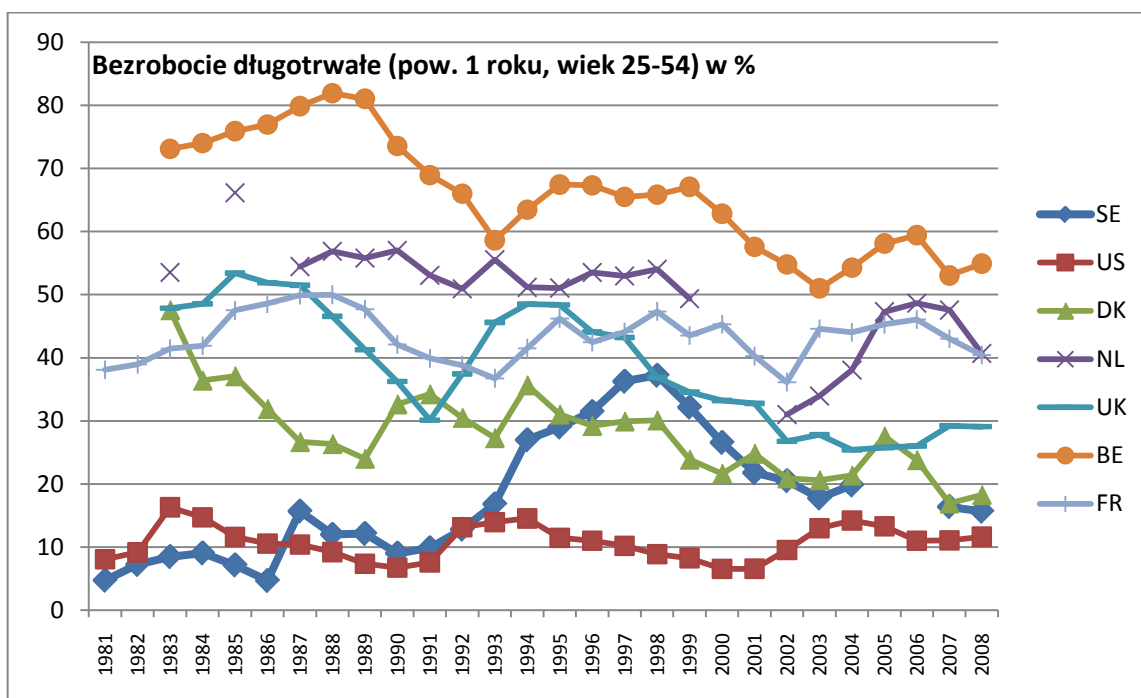
Można zastanawiać się, czy szwedzkie stosunki pracy nie wpływały negatywnie na kondycję zatrudnienia w gospodarce. Na kolejnym wykresie przedstawiam wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku 25-54 (okres najmniej podatny na różnice w systemach edukacyjnych i emerytalnych).<sup>31</sup>

<sup>31</sup> Opracowanie własne, dane za *LFS by sex and age – indicators*, OECD.



Szwecja należy do krajów o najwyższych wskaźnikach zatrudnienia. Nawet kryzys z początku lat 90. tego nie zmienił.

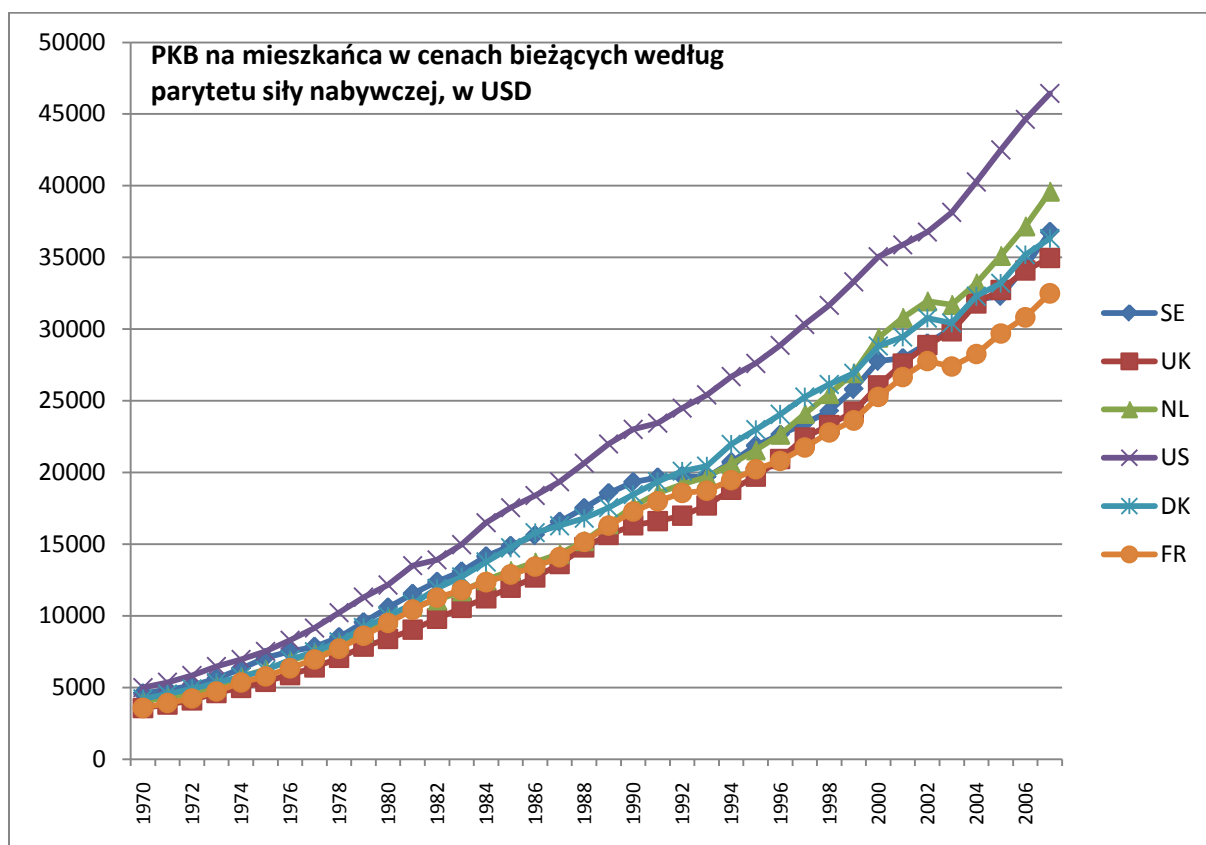
Zobaczymy jeszcze, czy wysoki poziom zatrudnienia nie odbywa się kosztem wykluczenia z rynku pracy na dłużej mniejszych grup w populacji.<sup>32</sup>



<sup>32</sup> Opracowanie własne, dane za: *Incidence of unemployment by duration*, OCDE.

Wśród porównywanych krajów Szwecja do czasu kryzysu pierwszej połowy lat 90. miała wynik podobny do USA, co można uznać za duży sukces. Jakkolwiek kryzys spowodował wzrost tego problemu w latach 90., to w pierwszej dekadzie XXI wieku sytuacja znacznie się poprawiła, znowu zbliżając się do tej w Stanach.

Gdyby ktoś chciał argumentować, że stosunki pracy w Szwecji jakoś szkodziły wzrostowi zamożności tego kraju, raczej trudno to będzie udowodnić. Spójrzmy na dynamikę ogólnego wskaźnika zamożności (PKB na mieszkańca) w dłuższym okresie.



Szwecja nie wyróżnia się w tej grupie krajów na minus w czasie większej koordynacji, jak i jej zmniejszenia. Istotne jednak, że do początku lat 90. przyrosty zamożności były nieco szybsze niż w pozostałych krajach europejskich. Kryzys z pierwszej połowy lat 90. zepchnął Szwecję z tej nieco szybszej ścieżki. Trudno go wyjaśniać szczególnymi cechami systemu stosunków pracy. Przed kryzysem stosunki te w latach 80. zaczęły dryfować w kierunku decentralizacji, czego przepięczętowaniem była decyzja SAF. Równie dobrze można by twierdzić, że w części za wcześniejszy szybszy przyrost zamożności odpowiadał klasyczny model, a kryzys przyszedł razem z odchodzeniem od niego. Jednoczynnikowe wyjaśnianie tego typu nie jest zbyt przekonujące niezależnie od tego, w którą z tych hipotez wierzymy bardziej.

Bardziej generalne wnioski na temat wpływu kształtu systemu stosunków pracy na makroekonomiczne wyniki gospodarki, w tym na poziom zatrudnienia i bezrobocia należy formułować ostrożnie. W badaniach ilościowych często pomijane są liczne inne uwarunkowania

kondycji ekonomicznej. Poza tym zależność może być obustronna, czyli właściwym jest też pytanie, jak kondycja gospodarki wpływa na system stosunków pracy.<sup>33</sup>

W raportach OECD od kilku lat głoszona jest teza, że są dwa rodzaje krajów, które odniosły sukcesy gospodarcze i zatrudnieniowe – anglosaskie i nordyckie.<sup>34</sup> Te drugie charakteryzuje bardziej skoordynowany system stosunków pracy, przy wysokim poziomie uzwiązkowienia, a także większa hojność systemu zabezpieczenia społecznego.

## **Wnioski**

Jaka będzie przyszłość szwedzkiego modelu stosunków pracy? Widzieliśmy wyżej, że wciąż ponawiane są inicjatywy reprezentantów pracodawców, które mają na celu głębszą decentralizację tego systemu oraz większą elastyczność rynku pracy. Dotąd związkom udawało się do tego nie dopuścić, ale czy to oznacza osiągnięcie trwałej równowagi? Spadek uzwiązkowienia może osłabiać ich pozycję przetargową, nie mówiąc już o rozbieżnych interesach dużych grup zawodowych (sektor prywatny a sektor publiczny, pracownicy przemysłowi a pracownicy usług). Zwiększanie znaczenia sektora usług oraz ewentualne zmniejszanie zakresu zatrudnienia publicznego, byłyby dodatkowymi czynnikami dalszej destabilizacji modelu, jaki ukształtował się w ostatnich dwóch dekadach.

Problemy wokół sprawy Laval mogą się zakończyć zmianami ustawowymi z 2010 r., ale one same mogą być z kolei uznane za kolejny wyłom w dotychczasowym modelu. Od tradycyjnej praktyki odbiegało też osobne porozumienie zawarte przez część stron stosunków pracy z sektora usług. Może to zachęcać i inne grupy do zawierania odrębnych porozumień, co wydaje się być wstępem do całkowitego odejścia od porozumienia ramowego z 1997 r. To z kolei będzie kolejnym impulsem w kierunku destabilizacji i ewentualnej nowej równowagi w przyszłości (np. mniejszy poziom koordynacji, ale większy interwencji rządu).

Z bardziej generalnej perspektywy patrząc Szwecja jest przykładem kraju, w którym bardzo dużą rolę w kształtowaniu gospodarczych i socjalnych ram życia obywateli odgrywa dialog dwustronny. Charakterystyczna jest niechęć do zwiększania interwencji rządu w sprawy stosunków pracy, a tym samym w to, co jest regulowane porozumieniami ich głównych stron. Wymaga to jednak dużej świadomości mechanizmów działania gospodarki (inflacja jest szkodliwa również dla płac realnych pracowników), znaczenia jej kondycji dla pomyślności wszystkich, kultury współpracy i zdolności do opanowania impulsów do zaostrzania poziomu konfliktu przemysłowego w imię partykularnych interesów.

Uprośćmy ideologiczny punkt widzenia w taki sposób, że socjaldemokratyczna lewica podkreśla zalety modelu szwedzkiego, a liberalna prawica szuka dziury w całym lub w ogóle przemilcza jego istnienie. Co wynika z powyższych analiz dla obu perspektyw ideologicznych?

Nie wydaje się, żeby ze zgromadzonego materiału wynikało, iż pierwsza grupa powinna już zacząć szukać lepszych wzorów. W dodatku dwustronność szwedzkich stosunków pracy i niechęć do interwencji rządu w stosunki pracy może być uznana za zaletę przez bardziej antyetatystyczną lewicę.

---

<sup>33</sup> Wnioski z przeglądu badań, którego dokonał R. J. Flanagan, *Collective Bargaining and macroeconomic performance*, w: J. T. Addison, C. Schnabel (red.), *International Handbook of Trade Unions*, Edward Elgar, Cheltenham, 2003.

<sup>34</sup> Zob. R. Szarfenberg, *Reformy rynku pracy – wiele dróg do sukcesu*, *Dialog. Pismo Dialogu Społecznego* nr 2/2007.

Trzeba jednak wziąć pod uwagę wielowymiarowe uwarunkowania, które zdecydowały o powstaniu i ewolucji tego modelu. Stąd raczej ograniczone możliwości jego zainstalowania gdzie indziej, np. tam gdzie nie ma długiej tradycji dialogu dwustronnego przy niewielkim poziomie interwencji rządu. Nie zmienia to jednak argumentu, że sukcesy gospodarcze i zatrudnieniowe można osiągać poprzez skoordynowane stosunki pracy i hojną politykę społeczną.

Z kolei krytycy modelu szwedzkiego, życzący mu jak najgorzej, też raczej nie mają powodów do rozpoczynania uroczystości jego ostatecznego pogrzebania. Mogą jednak wskazywać na jego specyfikę i fundamentalne niedostosowanie do innych warunków oraz dowodzić, że wzorów należy szukać w innych krajach, np. w Irlandii z jej trójstronnymi paktami społecznymi. Istotne, że w tej grupie dość niewygodną pozycję mają tradycyjni antyetytyści, gdyż szwedzki model stosunków i układów dwustronnych pracy kształtował się w opozycji do zwiększania roli państwa (przynajmniej w dziedzinie regulacji płac i warunków pracy).

Czytelników zainteresowanych bardziej syntetycznym obrazem szwedzkiego modelu stosunków pracy odsyłam do innych tekstów.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> R. Bakalarczyk, Socjalizm bez socjalizmu, *Obywatel* nr 2/2009.