

Das schwedische Schlichtungsinstitut Jahresbericht 2006. Zusammenfassung

Das Schlichtungsinstitut (Medlingsinstitutet) ist die schwedische Zentralbehörde für Schlichtungsverfahren in Arbeitskonflikten. Als Instanz des Lohnbildungssystems gehört es zu seinen Aufgaben, auf eine gute funktionierende Lohnbildung hinzuwirken und dabei Vereinbarkeit von hoher Beschäftigung, Preisstabilität und akzeptablem Anstieg der Reallöhne zu bewahren. Die Mittel dazu sind Aufklärung der Tarifparteien und der Öffentlichkeit.

Über das Geschehen bei Lohnentwicklung, Tarifgesprächen und sonstigen Einflussgrößen der Lohnbildung legt das Institut jährlich einen Bericht vor. Dieser Bericht dient, laut Vorgabe, als qualifizierte Faktensammlung sowohl für Parlament und Regierung als auch für die Tarifparteien.

Volkswirtschaftliche Übersicht

Nach der Abschwächung des Exports in 2005 zog im Berichtsjahr die Zuwachsrate wieder stärker an. Gleichzeitig gewann auch die Binnenwirtschaft unverkennbar an Schwung, was sich an einer merklichen Verbesserung des Arbeitsmarktes zeigte. Sowohl der private als auch der öffentliche Verbrauch nahmen gegenüber früher deutlich beschleunigt zu. Der Zuwachs der Investitionen setzte sich in bisheriger Höhe fort. Der Anstieg des Bruttosozialprodukts in 2006 liegt, nach vorläufiger Schätzung, zwischen 4 und 4,5 Prozent. Ungeachtet des lebhaften Aufschwungs verharrte der Preisauftrieb auf niedrigem Niveau. In Erwartung eines ihrer Einschätzung nach bevorstehenden Anstiegs des Inflationsdrucks setzte indessen die Nationalbank (*Riksbanken*) im abgelaufenen Jahr den Leitzins von 1,5 auf 3 Prozent herauf.

Der schwedische Arbeitsmarkt hat sich also in 2006 deutlich entspannt. In den vorangegangenen Jahren, seit 2002, war die Beschäftigung zurückgegangen und infolgedessen die offene Arbeitslosigkeit bis 2004 und 2005 auf rund sechs Prozent angestiegen. Hinzu kamen die in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen Beschäftigten – drei Prozent der Erwerbstätigen in 2006. Während sich also in den zurückliegenden Jahren die Wirtschaft wieder erholte, zeigte der Arbeitsmarkt über lange Zeit hin Schwächeerscheinungen. Dies erklärt sich daraus, dass der Aufschwung vorrangig vom Export getragen wurde und die Produktivitätssteigerungen in der Wirtschaft höher als erwartet ausfielen. Die vom privaten und öffentlichen Verbrauch generierte Binnennachfrage kam währenddessen nur bescheiden voran.

Auch das Jahr 2007 wird sich, so wie es jetzt aussieht, für die schwedische Volkswirtschaft günstig gestalten. Die zunehmende Entspannung am Arbeitsmarkt, Steuersenkungen und andere Anreize werden den privaten Verbrauch beflügeln. In die gleiche Richtung weisen auch die Prognosen des Konjunkturinstituts (*Konjunkturinstitutet, KI*) für 2007: Anhaltend starker

Anstieg der Nachfrage nach Arbeitskraft sowie ein Wirtschaftswachstum bis zu 3,6 Prozent. Die Beschäftigung wird im gleichen Maße zunehmen wie 2006. Die offene Arbeitslosigkeit hingegen dürfte wegen der fühlbaren Einschränkungen bei den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nicht nennenswert zurückgehen. Zusätzlich steht im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs ein kräftiges Ansteigen des Angebots an Arbeitskräften zu erwarten.

Die voraussichtliche weitere Abschöpfung der Angebote am Arbeitsmarkt könnte im laufenden Jahr zu einem zunehmenden Arbeitskräftemangel führen. Das Konjunkturinstitut rechnet deshalb für dieses Jahr mit einer Annäherung der Inflationsrate (bezogen auf den Verbraucherpreisindex) an die Zwei-Prozent-Marke. Wahrscheinlich wird sich der Produktivitätszuwachs in der Wirtschaft mit dem Eintritt der Konjunktur in eine Sättigungsphase gegenüber früher etwas abflachen. Insgesamt spricht dies dafür, dass sich in der schwedischen Wirtschaft der latente Kostendruck stärker bemerkbar macht mit nachteiligen Folgen für die internationale Wettbewerbskraft des Landes.

Wettbewerbslage

Arbeitskosten

Im Zeitraum 2001 bis 2004 gewann Schweden an Wettbewerbskraft gegenüber den anderen Ländern der Union – vornehmlich ein Erfolg der überaus günstigen Produktivitätsentwicklung. Dies kompensierte mehr als hinreichend die im Vergleich zum EU-15-Raum etwas steiler anziehenden Arbeitskosten. Im Prinzip gilt das auch in Bezug auf die USA: Die schwedischen Arbeitskosten zogen im genannten Zeitraum nur geringfügig an. Im Endeffekt aber erlitt die schwedische Wettbewerbskraft infolge einer um fast 40 Prozent gestiegenen Dollar-Krone-Relation gegenüber der amerikanischen Konkurrenz in der Dollar-Zone erhebliche Einbußen.

Arbeitskosten (pro Stunde) in der schwedischen Wirtschaft
Veränderungen in Prozent gegenüber Vorjahr bzw. Jahresdurchschnitt

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Schnitt 2001–2005	2006 ¹
Euro-Zone²	2,4	2,2	2,7	3,6	4,0	3,5	3,1	2,0	2,2	3,0	2,1
Davon: DE	1,5	1,6	2,3	3,4	2,5	2,2	2,6	1,1	0,6	1,8	0,6
EU-15³	3,0	2,6	3,1	3,9	4,3	3,6	3,3	2,8	2,4	3,3	2,3
USA	3,1	3,6	3,2	4,5	4,1	3,6	3,8	3,8	3,1	3,7	2,8
Schweden	4,5	5,0	3,9	4,5	5,2	3,4	4,9	3,1	3,3	4,0	1,0
Schweden (alt. 2006)											ca. 2,4 ⁴

1. Basis: 1.-3. Quartal.

2. Alle Euro-Länder, außer Griechenland, Luxemburg Slowenien. Gewichtet nach TCW.

3. EU-15-Raum, außer Griechenland, Luxemburg, Schweden. Gewichtet nach TCW.

4. Exkl. befristete Beitragsbefreiung in der Altersrentenversicherung der Arbeiter.

Quellen: Eurostat, Labour Cost Index. OECD, Bureau of Labour Statistics. Medlingsinstitutet.

Der Anstieg der *Arbeitskosten* in der schwedischen Wirtschaft lag 2006 unter dem des EU-15-Durchschnitts. Zurückzuführen ist dies größtenteils auf die befristete Beitragsbefreiung in der Rentenversicherung der Arbeiter. Die schwedischen *Löhne* hingegen zogen im Vergleich zum Euro-15-Raum nur geringfügig mehr an. In den USA bewegten sich die Löhne schneller als in

Schweden nach oben, während zugleich die Krone gegenüber dem Dollar ein wenig nachgab.

In Anbetracht des anhaltend starken Produktivitätszuwachses in Schweden darf man annehmen, dass das Land seine Wettbewerbskraft gegenüber EU-15-Raum und USA verbesserte. Zwei Faktoren, die mäßigen Tarifabschlüsse und die Produktivitätssteigerungen, trugen im Berichtsjahr zu dem im

internationalen Maßstab flachen Anstieg der schwedischen Verbraucherpreise um lediglich rund 1,4 Prozent bei. Zum Vergleich: gut zwei Prozent Anstieg im EU-15-Raum.

Die schwedischen Exportgüter – Waren und Dienstleistungen – verteuerten sich im Zeitraum 2001 bis 2005 nur geringfügig und auch langsamer als in den konkurrierenden Ländern. Erst im Berichtsjahr zog Schweden, vorläufigen Zahlen zufolge, leicht an seinem Umfeld vorbei.

Mindestlöhne – europäische Länder und die USA

Viele Länder haben bereits gesetzliche Mindestlöhne eingeführt – auf Stunden- oder aber auf Monatsbasis. Zur Entscheidungsfindung über die Höhe der Mindestlöhne werden in der Regel sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerorganisationen hinzugezogen. In manchen Fällen finden Dreiergespräche – Regierung, Gewerkschaften, Arbeitgeber – statt, in denen man sich über ökonomische Faktoren wie Preisauftrieb und Lohnanstieg berät.

Die höchsten Mindestlöhne kennt man in den Niederlanden und in Großbritannien, gefolgt von Frankreich und Belgien. Die Mindestlöhne in den USA bleiben weit hinter denen der vorgenannten Länder zurück, lagen aber 2006 gleichwohl noch erheblich höher als die etwa in Spanien. Die Relation Mindestlohn – Durchschnittslohn war am größten in den Niederlanden und in Belgien, am niedrigsten in den USA. Nach Anteil der Mindestlöhner an der Gesamtzahl der Beschäftigten nimmt nur Frankreich einen herausragenden Platz ein (2004: 15,6 %).

Globalisierungseffekte in Schweden

Die Weltwirtschaft befindet sich in einer Phase tief greifenden Strukturwandels und erheblicher Veränderungen. Mit fortschreitender Globalisierung sehen sich die in der OECD zusammenarbeitenden etablierten Industrienationen eines zunehmenden Wettbewerbsdrucks durch die aufstrebenden Wirtschaftsmächte vornehmlich Asiens ausgesetzt. Preisdruck nach unten bei zahlreichen Verbrauchsgütern, aber auch steigende Rohstoffpreise zählen zu den Folgen.

Im Prinzip birgt die Globalisierung ein erhebliches Wohlstandspotenzial. Die internationale Arbeitsverteilung orientiert sich zunehmend an Investitions-, Produktions- und Konsum-Entscheidungen, die sich auf das gesamte globale Betätigungsfeld erstrecken. So lassen sich die Produktionsressourcen effizienter nutzen und ein höherer Spezialisierungsgrad der Produktion erreichen. Die Globalisierung wird immer weitere Kreise ziehen: von der herkömmlichen Wirtschaft hin zur Dienstleistungswirtschaft. Auch kleine und mittlere Unternehmen werden erfasst. Deutliche Wohlfandeffekte werden vor allen Dingen in den Entwicklungsländern zu verzeichnen sein. In den

etablierten Industrienationen hingegen können diese Entwicklungen zunehmenden Veränderungsdruck auslösen. Kurzfristig dürften erhebliche Umstrukturierungskosten ins Haus stehen.

Aus dem Strukturwandel ergibt sich eine in ihrer Zusammensetzung veränderte Arbeitsnachfrage, was dann seinerseits zu verstärkter Lohndivergenz beitragen kann. Gelingt es dann nicht, die Relativlöhne der Nachfrage anzupassen, so kann der Strukturwandel eine höhere Gleichgewichtsarbeitslosigkeit nach sich ziehen. Entsprechend gilt das auch, wenn am Arbeitsmarkt die gegenseitige Abstimmung von Angebot und Nachfrage aus sonstigen Gründen gestört ist. Der Strukturwandel wird dann zum Mitverursacher einer ziemlich hohen Arbeitslosigkeit unter den gering qualifizierten Arbeitskräften, die im Wettbewerb stehen mit Arbeitskräften beispielsweise in Asien. Bei höher Qualifizierten hingegen ist eher das Gegenteil der Fall, da diese in den Entwicklungsländern einstweilen noch unterrepräsentiert sind.

Lohnstatistik

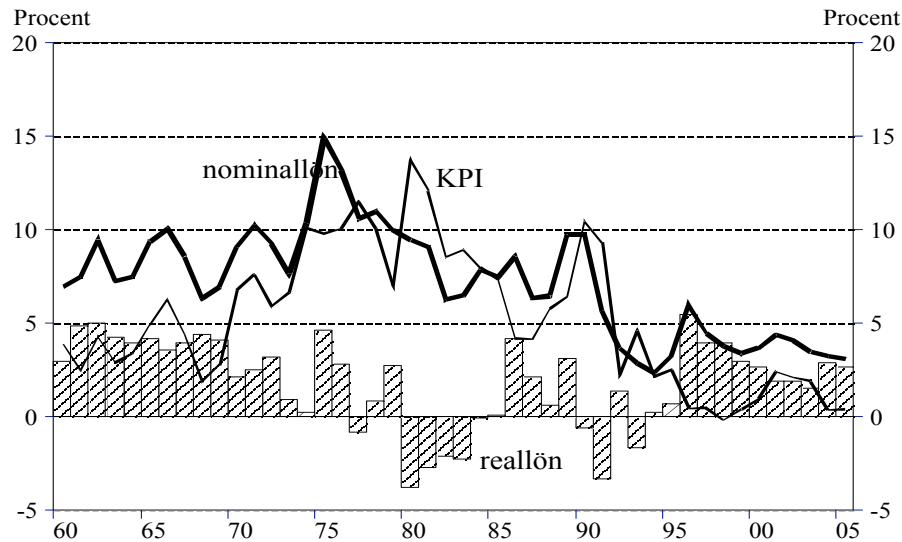
Das Medlingsinstitut ist zuständig für die offizielle schwedische Statistik über Löhne und Arbeitskosten, die teilweise auch in die Zusammenarbeit der EU-Staaten einfließt. Dieser Teil gewinnt zunehmend an Bedeutung. Die statistische Erfassung der gezahlten Lohnsummen fällt dagegen nicht unter diese Zuständigkeit.

Diese offizielle Statistik gliedert sich, prinzipiell, in drei Teile: konjunkturelle Löhne (monatlich), Lohnstruktur (jährlich) und EU-Statistik.

Lohnanstieg

Der gewichtete mittlere Lohnanstieg in der Gesamtwirtschaft 2006 wurde, gemäß der konjunkturbezogenen Statistik, mit bislang 3,0 Prozent ermittelt. Der Ermittlung liegen die vorläufigen Zahlen für den Zeitraum Januar – Oktober zu Grunde. Im Bereich der Wirtschaft betrug der Anstieg 3,1 Prozent, zum Vergleich 2005 insgesamt: 3,2 Prozent. Trotz der verbesserten Lage am Arbeitsmarkt weist also die Wirtschaft eine weiterhin niedrige Anstiegsrate auf. Zugenommen hat dagegen das Volumen der geleisteten Mehrarbeit. Der Anteil der Angestellten an der Mehrarbeit wird von der konjunkturbezogenen Statistik nicht erfasst. Verglichen mit 2004 und 2005 ist die Ungleichheit der Lohnanstiegsraten der Angestellten und Arbeiter geringer geworden, auch wenn man den Effekt der zunehmenden Mehrarbeit außer Acht lässt.

Nennlohn, Reallohn, Verbraucherpreisindex (KPI).
Veränderung in % gegenüber Vorjahr.



Die Reallöhne sind im Zeitraum 1996 bis 2005 um durchschnittlich drei Prozent gestiegen – eine gute Entwicklung, wie es sie in dieser Länge seit den 60er Jahren nicht mehr gegeben hat. Dies steht im Zusammenhang mit der zeitgleich erfolgten Entschleunigung des Auftriebs von Nominallöhnen und Verbraucherpreisen – eine der Folgen der neuen Geldpolitik. Auch in 2006 haben sie die Reallöhne gut entwickelt, soweit bisher zu überblicken um gut 1,5 Prozent.

Schwedische Lohnstruktur

Seit Mitte der 90er Jahre hat sich die Schere der Arbeitsentgelte weiter geöffnet, bewirkt vor allem durch die Aufbesserrungen in den oberen Lohnstufen.

Die stärkste Divergenz verzeichnet der private Sektor, allerdings dicht gefolgt von den regionalen Gebietskörperschaften (Landkreise/landsting). Das untere Ende bilden die Kommunen. Gegliedert nach Arbeitern und Angestellten, weist der private Sektor intern erhebliche Divergenzunterschiede auf. In der Gruppe der Angestellten kommen sowohl die höchsten Durchschnittsgehälter als auch die stärksten Divergenzen vor. Bei den Arbeitern ist jeweils das Gegenteil der Fall.

Lohndivergenzen 2005 (nach Sektoren)

	P10	P50	P90	Mittel	Quote P90/P10
Staat	18 400	23 800	36 300	25 900	1,97
Kommunen	16 600	20 100	26 400	21 000	1,59
Landkreise	17 900	22 400	37 200	25 600	2,08
Privater Sektor	16 700	22 100	36 200	25 200	2,17
Arbeiter	16 100	20 200	25 500	20 600	1,58
Angestellte	18 000	25 400	43 650	29 200	2,42

Quelle: Medlingsinstitutet

Das Auseinanderdriften der Lohnschichten ist nicht einheitlich: Am stärksten ist es zwischen den oberen und den mittleren Einkommen, am schwächsten ausgeprägt hingegen zwischen den mittleren Einkommen und den Leichtlohngruppen.

Zuzuschreiben ist die Divergenz wahrscheinlich den Verschiebungen bei Angebot und/oder Nachfrage hinsichtlich qualifizierter und minder qualifizierter Arbeitskräfte. Das Auseinanderdriften kann bedingt sein durch eine veränderte Bereitschaft, für Befähigungen wie Ausbildung, Berufserfahrung, Teamfähigkeit und sonstige Kriterien zu zahlen.

Lohnunterschiede Männer – Frauen

In der öffentlichen Debatte wird immer wieder die Kluft zwischen den Löhnen der Männer und der Frauen – 16 Prozenteinheiten – ins Feld geführt. Laut offizieller Lohnstatistik 2005 für den Gesamtarbeitsmarkt machen die Löhne der Frauen im Schnitt nur 84 Prozent der der Männer aus.

Eine Menge Faktoren spielen da hinein: Beruf, Alter, Ausbildung und Branche/Unternehmen. Faktoren wie diese finden durch die so genannte Standardgewichtung Berücksichtigung. Nach Einbeziehung dieser Faktoren ergab sich für 2005 letztlich eine Lohndifferenz von rund fünf Prozent.

Aus der Standardgewichtung hervorgegangene Lohnunterschiede gelten als „statistisch unerklärlich“, was nicht besagt, sie seien unsachlich oder von minderer Beweiskraft im Hinblick auf Diskriminierung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes. Es gibt aber auch Faktoren, für die keine Merkmale gegeben sind und die nicht in die Standardgewichtung eingehen. Auch sie wirken sich auf die Lohnbildung aus. Beispiele: Führungsverantwortung, Berufserfahrung, und persönliche Eigenschaften.

Nachstehende Tabelle macht, nach Sektoren gegliedert, das „unerklärliche“ Zurückbleiben der Löhne von Frauen hinter denen der Männer sichtbar. Mit 0,6 Prozenteinheiten (100-99,4 %) ist der Unterschied am geringsten in den Kommunen. Die höchsten Werte weist der private Sektor aus: Arbeiter 3,1, Angestellte 9,6 und privater Sektor insgesamt 7,3 Prozenteinheiten.

**Löhne von Frauen in Prozent der von Männern
(2005, nach Standardgewichtung)**

		Abweichung in %
(1)	Staat	93,7

(2)	Kommunen	99,4
(3)	Landkreise	94,9
(4)	Privater Sektor	92,7
(5)	- Arbeiter	96,9
(6)	- Angestellte	90,4

Quelle: Medlingsinstitutet

Arbeitsrechtliches

Schweden hat im Laufe des Berichtsjahrs die arbeitsrechtlichen Bestimmungen zum Kündigungsschutz und zum Elternurlaub novelliert, und damit teilweise EU-Recht umgesetzt. Die meisten Änderungen traten zum 1. Juli 2006 in Kraft. Die übrigen Neufassungen sollen mit dem 1. Juli 2007 wirksam werden. Im Dezember 2006 hat die Regierung hierzu einige Korrekturen angekündigt.

EU-Recht bildet auch die Grundlage des neuen Gesetzes über die Arbeitnehmer-Mitbestimmung in europäischen Genossenschaften (european cooperative companies). Die EU-Arbeitszeitrichtlinie wurde bis Ende des Jahres 2006 voll umgesetzt. Und schließlich wurde auch die anhaltende Diskussion in der Union über die umstrittene Entsenderichtlinie in deren Annahme im Dezember 2006 beendet.

Tarifrunde 2006

Das Jahr 2006 war in Schweden ein „kleines Tarifvertragsjahr“, lediglich 41 Abschlüsse für insgesamt 54 000 Beschäftigte kamen zu Stande. Darunter fielen auch 40 000 Arbeitnehmer, deren Tarifverträge in 2005 ausgelaufen waren. Die neu ausgehandelten Verträge gelten mehrheitlich für Pflege- und Betreuungsberufe und für den Transportsektor. Einige neu zu schließende Verträge werden erst 2007 ausgehandelt, auch diese im Bereich Pflege und Betreuung.

Fristgerechte Abschlüsse

Nach Maßgabe der von den Tarifpartnern vereinbarten Verhandlungsordnungen sind Tarifgespräche vor dem Auslaufen der zuletzt geltenden Tarifverträge zum Abschluss zu bringen. Auch da, wo keine solche Ordnungen existieren herrscht Übereinstimmung hinsichtlich der Vorteile, vor Gültigkeitsende zu einem neuen Vertrag zu kommen.

Solche fristgerechten Abschlüsse kamen in 2006 allerdings nur für rund zwölf Prozent aller Beschäftigten zu Stande. Dementsprechend wurde die Mehrzahl der neuen Verträge später als drei Wochen nach Auslaufen der alten abgeschlossen.

Vertragslaufzeiten

Die Tarifrunden 2006 im privatwirtschaftlichen Sektor mündeten für die Mehrheit der Beschäftigten in 36-Monate-Verträgen. Ausgehandelt wurden dabei Lohnanhebungen von im Schnitt 5,9 Prozent, bezogen auf einen Zeitraum von zwei Jahren.

Im öffentlichen Sektor wurden lediglich zwei Tarifverträge abgeschlossen, und zwar zwischen dem Kommunalverband Kommunförbundet/Pacta und dem Landesverband der Feuerwehrleute für das Bereitschaftspersonal von Rettungsdiensten sowie zwischen der Gewerkschaft der Kommunalangestellten

SKTF und den Arbeitgeberverband Kommunal. Das Ergebnis nach einem Schlichtungsverfahren: sechs Prozent mehr Lohn bezogen auf 27 Monate.

Fünf der 2006 zu Stande gekommenen Abschlüsse sahen keine Flächentarife vor und schrieben damit die Regelung der vorangegangenen Vertragsperiode fort. Die Verträge für die Beschäftigten der Luftfahrt und für etliche andere Bereiche legten hingegen Tarife fest. Die übrigen Abschlüsse sahen verschiedene Arten von Garantien und von zu verteilenden „Töpfen“ mit absoluten und/oder prozentualen Beträgen vor.

Nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die in sieben Hauptgruppen gegliederten Vertragskonstruktionen in den Wirtschaftssektoren. Kleinere Abweichungen in den einzelnen Gruppen sind, aufs Ganze bezogen, vernachlässigbar.

Vertragskonstruktion	Anteil Beschäftigte (%)			Sämtliche
	Privat	Staat	Kommunen, Kreise	
1. Lokale Lohnbildung ohne zentrale Vorgaben	10	38	5	10
2. Lokale Lohnbildung mit zentralen Vorgaben zur lokalen Verteilung	7			4
3. Lokale Lohnbildung mit zentralen Vorgaben zur lokalen Verteilung und mit gewissen individuellen Garantien	16	62		14
4. Verteilungstopf ohne individuelle Garantien	14		48	24
5. Verteilungstopf mit individuellen Garantien bzw. mit zentralen Vorgaben dazu	25		47	31
6. Genereller Vertrag und Verteilungstopf	16			10
7. Genereller Vertrag	12			7

Tarifliche Rentenversicherung

Die Tariforganisation PTK der schwedischen Angestelltengewerkschaften und der schwedische Industrie- und Arbeitgeberverband Svenskt Näringsliv haben im Berichtsjahr für 700 000 Angestellte der privaten Wirtschaft einen Vertrag über eine tarifliche Rentenversicherung abgeschlossen.

Dieser dreiteilige Vertrag (ITP-Plan) sieht vor:

Neuregelung der bisher gelten Rentenbedingungen für ab dem 1. Januar 1979 geborene Angestellte.

Fortschreibung der Regelungen für die übrigen Angestellten im PTK-Bereich, die ihre Rentenansprüche nach der bisher geltenden ITP-Vereinbarung behalten.

Einbeziehung neuer Angestelltingruppen (Versicherungsgewerbe, Sozialversicherungskasse, Schwedische Kirche) in den Vertrag.

Schlichtung, Konfliktwarnung, Arbeitskampf

Zentrale Schlichtungsfälle

Im Berichtsjahr haben branchenweise Tarifgespräche auf Landesebene, so genannte Verbandsverhandlungen, nur in sehr begrenzter Zahl stattgefunden. Wird in diesen Verhandlungen ein Schlichtungsverfahren unumgänglich, dann setzt das Schlichtungsinstitut einen Sonderschlichter ein. Diese Prozedur ist auch für Tarifgespräche zwischen Einzelgewerkschaften und Unternehmen mit landesweiter Tätigkeit vorgesehen. Sonderschlichter sind in 2006 in sieben Fällen zum Einsatz gekommen. In jedem dieser Fälle war die Konfliktwarnung bereits ausgesprochen, letztlich aber nicht in die Tat umgesetzt worden.

Lokale Fälle

Für die Vermittlung in Tarifstreitigkeiten auf lokaler Ebene hat das Schlichtungsinstitut sechs fest angestellte Schlichter mit jeweils einem eigenen geografischen Zuständigkeitsbereich. Die Bestellung dieser Schlichter erfolgt für jeweils ein Jahr. Ihre Aufgabe ist vorrangig die Schlichtung zwischen Einzelgewerkschaften und widerstrebenden Arbeitgebern, die dazu gebracht werden sollen, sich dem Tarifgefüge anzuschließen (mit einem so genannten Anschlussvertrag). Gegenüber der jüngsten Vergangenheit haben diese Streitfälle in 2006 zugenommen.

Das hat vor allem zwei Gründe.

Zum einen haben die im Dachverband LO der Arbeitergewerkschaften zusammengeschlossenen Industriegewerkschaften ihr gemeinsames „Ordnungsprojekt“ verstärkt vorangetrieben. So hat die Gewerkschaft Hotels und Gaststätten mit einer Kampagne in Göteborg auf den Abschluss von Tarifverträgen gedrängt. Im zweiten Halbjahr 2006 sind so Abschlüsse mit rund 50 Gaststättenbetrieben zu Stande gekommen – bei 19 davon allerdings erst nach Konfliktwarnung und in einigen Fällen nach Schlichtung.

Zum anderen legen die syndikalistischen Gewerkschaften mit ihrem Zentralverband SAC merkbar verstärkte Aktivitäten an den Tag. Ihre Warnungen werden als Streitfälle erfasst, zu Schlichtungsmaßnahmen kommt es allerdings überaus selten.

Im Berichtsjahr hatten sich die fest bestellten Schlichter mit insgesamt 138 registrierten Streitfällen zu befassen, darunter 36 Fälle aus dem SAC-Bereich. In keinem der SAC-Fälle ging es um den Abschluss von Manteltarifverträgen für die Mitglieder. Vielmehr sind Vorwarnungen und Kampfmaßnahmen als Druckmittel eingesetzt worden in Interessenkonflikten, die anderes als Tarifverträge und mitunter sogar Rechtsstreitigkeiten zum Gegenstand hatten.

In 100 der registrierten Fälle handelte es sich um Konflikte über auszuhandelnde Tarifverträge. Von einigen Ausnahmen abgesehen, waren es LO-Gewerkschaften, die auf Vertragsabschluss bestanden haben.

Lokale Konfliktwarnungen und Kampfmaßnahmen

In 98 Fällen der 100 erwähnten vorvertraglichen Streitfälle ist es zur Konfliktwarnung gekommen. In 17 Streitfällen wurde vor Sympathiemaßnahmen gewarnt. In sämtlichen Fällen sind die Vorwarnungen

von den Arbeitnehmerorganisationen ausgegangen. Arbeitgeberseitige Warnungen hat es mithin nicht gegeben.

	2002	2003	2004	2005	2006
Vertragsstreitigkeiten	80	53	69	51	100
davon Schifffahrt	12	6	4	12	7
davon ausl. Unternehmen	5	5	12	11	4

In den 17 Fällen der Androhung von Sympathiemaßnahmen ging es um Streitfälle vor Tarifabschlüssen, und nicht weniger als 14 dieser Streitfälle hatten mit der Göteborger Tarifkampagne der Industriegewerkschaft Hotels und Gaststätten zu tun.

Von den erwähnten 98 angedrohten Konflikten wurden dann 18 als Kampfmaßnahmen und weitere 4 als Sympathieaktionen ausgetragen. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, dauerten die Konflikte nur kurze Zeit. Durchweg regelten sich die Streitigkeiten bald nach Ausbruch der Kampfmaßnahmen, entweder indem sich die Parteien unmittelbar auf einen Abschluss einigten oder mittelbar dadurch, dass der Arbeitgeber um Aufnahme in eine für ihn zuständige Arbeitnehmerorganisation nachsuchte. Nur in wenigen Fällen haben sich die Kampfmaßnahmen längere Zeit hingezogen und so das Interesse der Medien auf sich gezogen.

In Anbetracht der vielen (meist mit gewissem Druck durchgesetzten) Anschluss-Tarifverträge ist die Zahl der erst nach Konfliktwarnung und Schlichtung zu Stande gekommenen Abschlüsse äußerst gering.

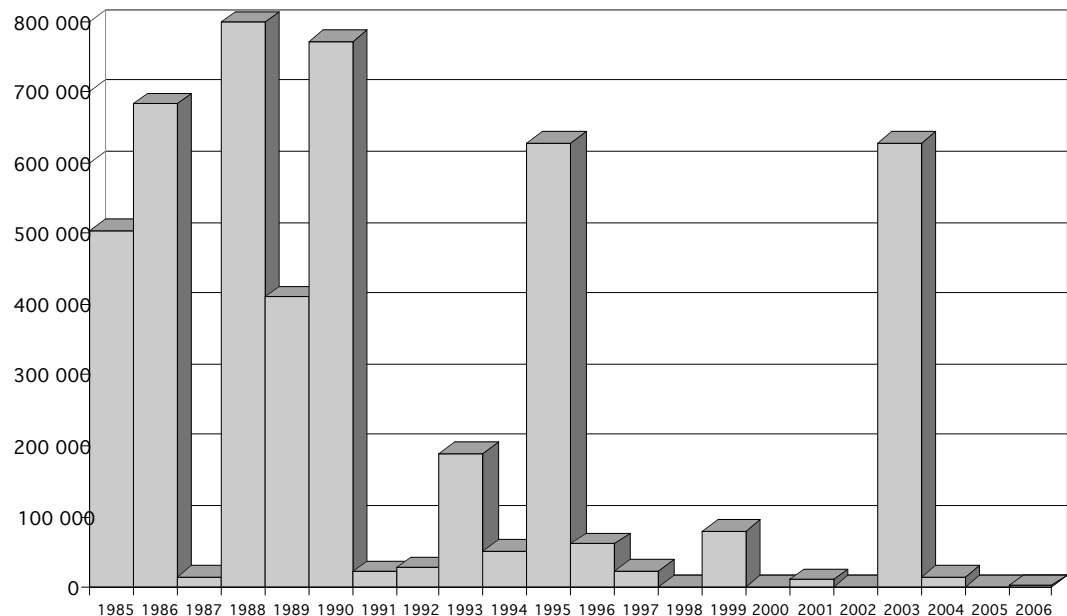
Die Zahl der Streitfälle mit ausländischen Unternehmen über eingegangene Tarifverträge ist in 2006 gegenüber den beiden Vorjahren auf 4 zurückgegangen.

Konfliktstatistik

Die schwedische Statistik quantifiziert die Arbeitskonflikte, das heißt die Arbeitskonflikte in Gestalt von Streik und Aussperrung, in ausgefallenen Arbeitstagen. Demnach gingen insgesamt an die 2 000 Arbeitstage verloren. Es geht hier um die direkten Auswirkungen auf die beteiligten Parteien. Die Art und Weise der Darstellung folgt internationalen Standards.

Im Berichtsjahr hat das schwedische Schlichtungsinstitut drei wilde Streiks registriert, allesamt kurzfristige Missfallenskundgebungen. Zum Gesamtbild der Ausstände gehören auch politische Protestaktionen. Im Jahr 2006 wurden zwei solche durchgeführt.

Ausfalltage durch Streiks und Aussperrungen 1985 – 2006.



Quelle: Schlichtungsinstitut

Vor den Tarifrunden 2007

Wie auch schon in den Vorjahren wird das schwedische Schlichtungsinstitut bei den bevorstehenden Tarifrunden auf ein gutes Funktionieren der Lohnbildung hinwirken und dabei den im Wettbewerb stehenden Wirtschaftssektoren eine normierende Rolle zuerkennen. Das heißt: Die Tarifparteien des industriellen Bereichs gehen mit ihren Abschlüssen voran, und die übrigen Tarifparteien erkennen die geschlossenen Verträge als Richtschnur an.

Dieses Jahr stehen Neuabschlüsse von Tarifverträgen für gut 75 Prozent aller Beschäftigten an. Das sind 500 Verträge für an die drei Millionen Arbeitnehmer im privaten, kommunalen und staatlichen Sektor.

Die große Mehrzahl der neu auszuhandelnden Tarifverträge, vor allem in den Bereichen Industrie, Bau und Dienstleistungen, laufen mit dem 31. März 2007 aus. Die Verträge mit den Gemeinden und den Landkreisen (landsting) enden zum 30. Juni. Nur noch wenige Neuabschlüsse stehen dann für den Herbst an, die wichtigsten für die Verträge im staatlichen Sektor mit einer Laufzeit bis zum 30. September.

Die Tarifgespräche 2007 mit dem Ziel neuer Verträge sollen nach dem Willen des Dachverbandes der Arbeitergewerkschaften (LO) koordiniert auf der Ebene der Industriegewerkschaften stattfinden. Das koordinierte Vorgehen soll den gemeinsamen lohnpolitischen Zielen Gleichheit, Gleichstellung und Gerechtigkeit Nachdruck verleihen. Es soll zugleich bessere Voraussetzungen schaffen für eine günstige Entwicklung der Reallöhne aller Mitglieder, für

Wirtschaftswachstum und somit für ein generelles Wohlergehen aller Mitglieder. Es wird einjährige Vertragslaufzeit angestrebt.

Die vertragspolitische Plattform im industriellen Bereich soll den Industriegewerkschaften, die an dem Vertragswerk in diesem Bereich beteiligt sind, eine gemeinsame Basis für künftige von ihnen zu führende Tarifgespräche bilden.

Die dem schwedischen Industrie- und Arbeitgeberverband Svenskt Näringsliv angeschlossenen Organisationen stimmen darin überein, dass die im Wettbewerb stehenden Akteure des Arbeitsmarktes als erste ihre Verträge abschließen sollen. Das heißt, dass sich Svenskt Näringsliv in geordneter Form hinter das Prinzip stellt, wonach die Parteien im industriellen Bereich die Höhe der Löhne bestimmen. Die Arbeitgeber legen keine konkreten gemeinsamen Forderungen auf zentraler Ebene fest, sondern überlassen das den jeweiligen Branchen.

Ethik der Lohnbildung und Bewertung der Schlichtungsarbeit

Vor einiger Zeit hatte die Regierung Göran Tunhammar als Sondergutachter eingesetzt mit dem Auftrag die „Ethik der Lohnbildung“ zu untersuchen und die Tätigkeit des Schlichtungsinstituts in den Jahren 2002 bis 2004 zu bewerten. In jenem Zeitraum hatten u.a. zwei große Tarifrunden stattgefunden. Tunhammar hat seinen Bericht er im März 2006 vorgelegt.

Das Gutachten bescheinigt der Tätigkeit des Instituts und seiner Schlichter umfassendes Vertrauen, zumal die Aufträge der Schlichter seit Gründung des Instituts komplizierter geworden seien. Zum einen sollen sie vermitteln und schlichten, zum anderen auf eine gut funktionierende Lohnbildung hinwirken. Der Gutachter erinnert an die Gründungsgrundsätze des Instituts, wonach der im Wettbewerb stehende Sektor den normierenden Part bei der Lohnbildung spielen soll. Der Konsens in dieser Frage ist seither stärker geworden. Die an der gesamtindustriellen Tarifvereinbarung beteiligten Vereinbarung beteiligten Parteien hätten de facto die Richtschnur gezogen. Dies solle auch Bestand für die Zukunft haben.

Die Lohnbildung hat, dem Gutachten zufolge, seit Gründung des Schlichtungsinstituts gut funktioniert, zumindest aus volkswirtschaftlicher Sicht: Die Reallöhne sind gestiegen, die Arbeitskosten sind in etwa wie wichtigen konkurrierenden Ländern in die Höhe gegangen, und der Arbeitsmarkt ist von Konflikten weitgehend verschont geblieben. Auf dem üblichen Instanzenweg sind gut 40 Stellungnahmen zu dem Gutachten abgegeben worden. Ihr durchgehender Tenor: Das Institut und seine Schlichter sind ihren Aufgaben gut gerecht geworden. Weitestgehende Einigkeit besteht auch darüber, dass die Verträge der industriellen Tarifparteien normierende Funktion haben.