

Medlingsinstitutet Jahresbericht 2008

Zusammenfassung

Das schwedische Schlichtungsinstitut (Medlingsinstitutet) ist die Zentralbehörde für Schlichtungsverfahren in Arbeitskonflikten. Organisatorisch ist es dem Arbeitsministerium (Arbetsdepartementet) zugeordnet. Gemäß seinen drei Hauptaufgaben soll es

- Arbeitskonflikte schlichten;
- auf eine gut funktionierende Lohnbildung hinwirken;
- die offizielle schwedische Lohnstatistik führen.

Das Institut beruft Schlichter, wenn es bei Tarifgesprächen über Löhne und Beschäftigungsbedingungen zu Konflikten kommt.

Das Institut setzt sich für eine gute funktionierende Lohnbildung ein. Das heißt: Die Lohnbildung soll zu Reallohnsteigerungen und höherer Beschäftigung führen sowie Veränderungen von Lohnrelationen ermöglichen. Gut funktionierende Lohnbildung ist damit vereinbar, dass die dem Wettbewerb ausgesetzte Wirtschaft (Exportsektor) die Normen der Lohnsteigerungen festlegt und dass die Kosten der schwedischen Industrie nicht stärker ansteigen als die in den mit Schweden konkurrierenden Ländern.

Das Institut ist seit 2001 zuständig für die offizielle Lohnstatistik des Landes. Erhoben werden die Angaben vom schwedischen Zentralamt für Statistik (Statistiska Centralbyrån). Aufgabe des Instituts ist es, im Einvernehmen mit sonstigen Abnehmern statistische Angaben heranzuziehen, die den Interessen dieser Abnehmer dienen.

Das Institut nahm seine Tätigkeit im Jahr 2000 auf und beschäftigt heute neun Mitarbeiter. Es hat die Staatliche Schlichtungsstelle abgelöst, deren Aufgabe es ebenfalls war, Schlichter einzusetzen.

Die Zuständigkeit der Schlichter damals und heute unterscheidet sich darin, dass die Schlichter nicht mehr wie früher Abschlüsse vorschlagen dürfen auf einem Niveau, das über der Norm der im industriellen Bereich geschlossenen Tarifverträge liegt.

Gesetzlich geregelte Schlichtung gibt es in Schweden seit 1906.

Tarifrunden und Lohnbildung 2008

Volkswirtschaft

Die Konjunktur ist im Herbst 2008 im Zuge der internationalen Finanzkrise eingebrochen. Demzufolge befindet sich die schwedische Wirtschaft auf dem Weg in eins ihrer tiefsten Konjunkturtäler der Nachkriegszeit. Die

Inflationsrate ist in den letzten Monaten des vergangenen Jahres stark zurückgegangen, unter anderem als Folge sinkender Ölpreise und Zinsen.

Die negativen Auswirkungen des konjunkturellen Einbruchs auf den Arbeitsmarkt werden allerdings erst mit erheblicher Verzögerung folgen. Während sich die Zahl der **Ankündigungen** von Personalabbau und Betriebsstilllegungen (schwedisch: varsel; eine wichtige Kennzahl des schwedischen Arbeitsmarktes) vervielfacht hat, sind die Eintrübungen am Arbeitsmarkt erst in den Anfängen. In voller Stärke werden sie sich jedoch noch im Laufe dieses Jahres bemerkbar machen. Die Beschäftigung wird voraussichtlich stark zurückgehen, die Erwerbslosigkeit droht in diesem Zeitraum auf 8 – 9 Prozent ansteigen.

Wettbewerbsstärke

Die Wettbewerbsstärke der schwedischen Wirtschaft schwächt sich nun schon seit zwei Jahren in Folge ab, besonders im Vergleich zu den USA, sehr wahrscheinlich aber auch im Vergleich zur EU. Das liegt vor allem daran, dass die Produktivität der hiesigen Wirtschaft sowohl 2007 als auch in den ersten drei Quartalen 2008 (nach vorläufigen Angaben) zurückgefallen ist. Überdies hat sich in diesen beiden Jahren der Dollar gegenüber der Krone deutlich abgeschwächt.

In der etwas längeren Perspektive allerdings hat sich die schwedische Wettbewerbsstärke gegenüber den übrigen EU-Ländern sehr gut entwickelt, was vor allem der vorangegangenen starken Produktivitätsentwicklung zu verdanken ist. Hingegen hat die Wettbewerbsstärke gegenüber US-amerikanischen Unternehmen und auf den Märkten der Dollarzone längerfristig markant nachgegeben, vor allen Dingen wegen der schwächer gewordenen Dollar-Krone-Relation.

In der jüngsten Vergangenheit, also 2007 und größtenteils auch 2008, hat die Inflationsrate wieder angezogen, was in gewissem Maße dem schwachen Produktivitätszuwachs, vor allem jedoch den weltweit steigenden Energie- und Lebensmittelpreisen zuzuschreiben war. Zusätzlich beschleunigten die kletternden Zinsen den Preisauftrieb. Im Berichtsjahr lag die Inflation allgemein geringfügig unter dem Niveau der Europäischen Union, und zwar weniger als noch im Zeitraum 2004-2007.

Die seit Herbst 2008 um sich greifende Unruhe auf den Finanzmärkten löste sprunghafte Zinssenkungen aus und drosselte die Inflationsrate markant, schwächte zugleich aber auch den Kurs der Krone erheblich. Sollten die Devisenkurse vom Jahresende 2008 im laufenden Jahr fortbestehen, wird dies der schwedischen Wettbewerbsstärke in 2009 wieder Auftrieb geben.

Lohnstatistik

Der Lohnauftrieb in 2008, so wie er bislang in der monatlichen konjunkturellen Lohnstatistik gemessen wurde, liegt für die Wirtschaft insgesamt bei 4 Prozent (Vorjahr: 3,3 %). Die mit nahezu 5 Prozent höchste Steigerungsrate hatte der kommunale Bereich. Darin drückt sich aus, wann und in welcher Form die Lohnanhebungen während der Vertragslaufzeit wirksam wurden. Im Bereich Dienstleistungen sind die Lohnzuwächse, nicht anders als 2007, verhältnismäßig niedrig ausgefallen.

Waren die Reallöhne im Zehnjahreszeitraum 1997 – 2006 im Mittel um 2,6 Prozent pro Jahr gestiegen, betrug der Anstieg in 2007 nur noch gut 1 Prozent. Auch 2008 setzte sich der Anstieg, wenn auch verlangsamt, fort.

Lohnentwicklungen können unter mehreren Aspekten betrachtet werden. Welche Quantifizierung die relevanteste ist, richtet sich danach, was betrachtet werden soll: Will man die Lohnentwicklung und ihre Auswirkungen auf Inflationsrate und/oder Wettbewerbsstärke analysieren oder sie aus der Sicht der Unternehmen betrachten, dann sind unbereinigte Langzeitstatistiken zu Grunde zu legen. Richtet sich dagegen das Interesse auf die Lohnentwicklung als Effekt der Tarifsabschlüsse, sollten strukturbereinigte Langzeitstatistiken herangezogen werden, das heißt Serien, die nach Veränderungen in der Zusammensetzung der Menge der Erwerbspersonen im Hinblick auf Alter, Beruf und Arbeitszeit korrigiert sind. Eine dritte gebräuchliche Quantifizierung der Lohnentwicklung bezieht sich auf die so genannten identischen Individuen. Neben diesen drei auf der Lohnstrukturstatistik fußenden Arten der jährlichen Quantifizierung gibt es noch die von der konjunkturellen Lohnstatistik ausgehende Darstellung.

Die einzelnen Quantifizierungsmodelle für Lohnveränderungen sind für den Zeitraum 1997 – 2007 für verschiedene Gruppen analysiert worden, nämlich: Arbeiter bzw. Angestellte im privaten wie auch im öffentlichen Sektor (Kommunen, Landkreise/Landsting, Staat). Die identischen Individuen hatten, außer in den Landkreisen, gemäß Quantifizierung die höchsten Lohnsteigerungen.

Ungeachtet gewisser Abweichungen in manchen Jahren stimmen die einzelnen Berechnungsverfahren über den Gesamtzeitraum betrachtet schematisch recht gut überein. Gleichwohl sind die Ergebnisse mit Vorsicht zu interpretieren. Veränderungen der Auswahl und Neufestlegungen von Kontrollvariablen können die Serien beeinflussen. Die Ausgestaltung der Tarifverträge und der Umstand, inwieweit die vereinbarten Lohnanhebungen zum Zeitpunkt der Quantifizierung umgesetzt waren, haben erheblichen Einfluss auf das Ergebnis der Konjunkturlohn- bzw. der Lohnstrukturstatistik.

Arbeitsrechtliches

Im Berichtsjahr hat das schwedische Parlament (Riksdag) ein neues Antidiskriminierungsgesetz verabschiedet. In Kraft getreten ist es am 1. Januar 2009. Dieses neue Gesetz fasst die bisher bestehenden Antidiskriminierungsgesetze zu einer Norm zusammen. Darin eingeführt wurden auch einige neue Diskriminierungskriterien, so etwa das Alter. Verglichen mit dem Gleichstellungsgesetz räumt das neue Antidiskriminierungsgesetz dem Arbeitgeber gewisse Erleichterungen ein, etwa in Bezug auf die Pflicht, die Löhne jährlich offenzulegen und zu überprüfen. Die Offenlegungen brauchen nunmehr nur alle drei Jahre vorgenommen zu werden.

Die Vorschriften zur zeitlich begrenzten Beschäftigung gemäß Kündigungsschutzgesetz (LAS) sind im Laufe der Zeit mehrmals abgeändert worden, zuletzt mit Wirkung vom 1. Juli 2007 an. Diese Novelle fasst nun alle Varianten der befristeten Beschäftigung in einem Gesetz (ALVA) zusammen. Die Vorschriften des LAS zur befristeten Beschäftigung sind dispositiv,

können also durch tarifvertragliche Vereinbarungen abgeändert werden. Inwieweit die Novellierung bis in die vertraglich geregelten Bereiche des Arbeitsmarktes durchgedrungen ist, bedarf noch der abschließenden Klärung. Nach einer Erhebung aus den Verträgen im öffentlichen Sektor, ferner aus den 45 größten, nach Abschluss der Tarifrunde 2007 im privaten Sektor abgeschlossenen Verträgen sowie aus sämtlichen Verträgen des Jahres 2008 wäre etwa folgendes festzustellen: In den 2007 zu Stande gekommenen Verträgen erlangte das neue Recht nur mäßige Bedeutung, einfach deshalb, weil die meisten bereits abgeschlossen waren, als das Parlament die Novelle im Juni verabschiedete. In einige der Verträge, die im Herbst 2007 folgten, wurden dann ALVA-Klauseln als arbeitsrechtliche Grundlage für befristete Beschäftigung aufgenommen. Auch in der Tarifrunde 2008 kam das ALVA nicht nennenswert zum Tragen. Zu bemerken wäre hier, dass die Tarifverträge im öffentlichen Sektor wie zum Teil auch die im privaten so konstruiert sind, dass Gesetzesänderungen sofort auf die Vertragsbereiche durchschlagen würden.

Im August 2008 haben die großen schwedischen Sozialpartner Svenskt Näringsliv (Industrie und Arbeitgeber), LO (Dachgewerkschaft der Arbeiter) und PTK (Verhandlungsorganisation der Angestellten im privaten Sektor) Gespräche aufgenommen mit dem Ziel, das Saltsjöbadener Abkommen von 1938 (das Konsens auf Arbeitsmarkt herstellte und die Grundlagen des schwedischen Modells legte) durch eine neue Generalvereinbarung zu ersetzen. Die Gespräche dauern an.

Im Dezember 2007 kam es zu einer viel beachteten Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) in einem Rechtsstreit zwischen den schwedischen Gewerkschaften Byggnadsarbetareförbundet (Bauarbeiter) und Elektrikerförbundet auf der einen Seite und der lettischen Bauunternehmung Laval un Partneri Ltd, die im Stockholmer Nachbarort Vaxholm eine Schule errichten sollte. Die schwedischen Gewerkschaften hatten durch Blockade-maßnahmen versucht, die Letten zu zwingen, den schwedischen Tarifverträgen beizutreten. Der EuGH erkannte im „Laval-Urteil“ darauf, dass schwedisches Recht in einiger Hinsicht nicht EU-konform wäre. Die schwedische Regierung setzte daraufhin eine Kommission ein mit dem Auftrag, Entwürfe für Gesetzesänderungen zu erarbeiten, wie sie auf Grund des Laval-Urteils notwendig wären. Der offizielle Kommissionsbericht (SOU 2008:123) lag im Dezember 2008 vor. Er schlägt unter anderem das bedingte Recht vor, gegen Arbeitgeber aus Drittländern des Europäischen Wirtschaftsraums (EES), die Arbeitgeber nach Schweden entsenden, Arbeitskampfmaßnahmen ergreifen zu können.

Tarifrunde 2008

Abgeschlossen bzw. verhandelt wurden im Berichtsjahr:

Im privaten Sektor Abschluss von 90 Verträgen für 144 000 Beschäftigte, darin eingeschlossen 10 nicht abschließend verhandelte Verträge aus 2007. Engagiert waren in der Hauptsache das Transportgewerbe und die Svenska Kyrkan (Schwedische Kirche).

Im öffentlichen Sektor (nur Kommunen und Landkreise/Landsting) kamen die Verträge zum Abschluss, die im Vorjahr gekündigt worden bzw. abgelaufen

waren. Es ging vor allem um die Verträge der Arbeitgeberorganisationen Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) und Pacta (bestimmte Kommunalverbände) mit dem Vårdförbundet (Pflegepersonal) und dem Lärarnas Samverkansråd (Lehrer). Beschäftigte in diesem Bereich: ca. 350 000.

Gut 10 Verträge, vor allem im Bereich Banken und Versicherungen, standen per 31. Dezember 2008 noch nicht und müssen jetzt zum Abschluss gebracht werden.

Termingerechte Verträge

An dem Ziel, noch vor Ablauf eines alten Tarifvertrages einen neuen abzuschließen, besteht ein allgemeines Interesse. Erfahrungsgemäß verläuft die Lohnbildung dann reibungsloser, und Arbeitskonflikte lassen sich eher vermeiden. Unter den Sozialpartnern besteht breiter Konsens in dieser Frage.

So kamen 2008 im privaten Sektor die Tarifverträge für etwa 50 Prozent der Beschäftigten noch vor dem oder zum Zeitpunkt des Ablaufens der alten Verträge und für weitere 15 Prozent innerhalb von drei Wochen nach Ablauf zu Stande.

Vertragslaufzeit und vorzeitige Kündigung

Die Mehrzahl der 2008 im privaten Sektor abgeschlossenen Verträge – sie erfassen 91 Prozent der Beschäftigten – hat eine Laufzeit zwischen 31 und 42 Monaten. Die meisten laufen im Frühjahr 2011 aus.

Für 23 Prozent aller Beschäftigten gelten Verträge, die im Laufe des letzten Vertragsjahres kündbar sind. Der größte dieser Verträge ist der zwischen der SKL und dem Vårdförbundet bestehende so genannt Pfliegervertrag (Vårdavtalet).

Erzielte Ergebnisse 2008

Für die Arbeiter des privaten Sektors brachten die Tarifverträge eine Lohnaufbesserung von 12,1 Prozent in drei Jahren, ausschließlich Sonderleistungen für vertragliche Rentenversicherungen. Die Kosten für die von Arbeitgeberverband (SAF) und Arbeitgeberdachgewerkschaft (LO) eingeführten vertraglichen Rentenversicherungen machen im gleichen Vertragszeitraum zusätzlich etwa 0,6 Prozent aus.

Die Angestellten des privaten Sektors erhalten im dreijährigen Vertragszeitraum 10,4 Prozent Lohn mehr.

Die Lohnaufbesserungen für die Arbeiter wie auch für die Angestellten gehen mithin über die vom Rahmen- und Leitvertrag für den industriellen Bereich, dem so genannten Industrievertrag, gesetzte Norm von plus 10,2 Prozent hinaus.

Der erwähnte Pfliegervertrag garantiert eine Lohnsteigerung von 9 Prozent in 33 Monaten mit einem, ebenfalls garantierten Extraaufschlag von 3,5 Prozent für Beschäftigte mit tätigkeitsbezogener Spezialausbildung. Den Lehrern schließlich sind 6 Prozent für 2008 und 2009 sicher. Insgesamt wird sich für den Zeitraum 2007 – 2009 ein Lohnanstieg von 10,2 Prozent ergeben.

Tarifsvertragsmodelle

Insgesamt kennt der schwedische Arbeitsmarkt sieben verschiedene Vertragskonstruktionen. Aus der Tabelle geht hervor, in welchem Umfang sie in den drei Sektoren Anwendung finden. Geringfügige Abweichungen vom Konstruktionsprinzip, soweit sie vorkommen, beeinflussen das Gesamtergebnis nicht.

Vertragskonstruktionen nach Sektoren

Vertragskonstruktion	Anteil Beschäftigte (%)			Sämtliche	
	Sektor	Privat	Staat		Kommunen, Landkreise
1. Lokale Lohnbildung ohne zentrale Vorgaben („zahlenlose Verträge“)		4	3	2	9
2. Lokale Lohnbildung mit zentralen Vorgaben zur lokalen Verteilung		4			4
3. Lokale Lohnbildung mit zentralen Vorgaben zur lokalen Verteilung und mit gewissen Individualgarantien		6	5		11
4. Verteilungstopf ohne Individualgarantien		6		17	23
5. Verteilungstopf mit Individualgarantien bzw. mit zentralen Vorgaben dazu		20		18	37
6. Genereller Vertrag und Verteilungstopf		10			10
7. Genereller Vertrag		6			6

Gleichstellung

Bestandteil der Jahresberichte des Schlichtungsinstituts sind seit der ersten Veröffentlichung 2002 Übersichten über die offizielle Lohnstatistik sowie, davon ausgehend, Schlussfolgerungen hinsichtlich der Unterschiede der Verdienste von Frauen und Männern. Der jetzt vorliegende Bericht entwickelt die eingehende Analyse aus dem Bericht über die Geschäftsjahre 2006 und 2007 weiter. Demnach wichen die Löhne von Frauen und Männern, für den Arbeitsmarkt insgesamt betrachtet, in 2007 um etwa fünf Prozent voneinander ab. Verglichen werden hierbei (nach Standardgewichtung) Beschäftigte mit im Hinblick auf Arbeitgeber, Ausbildung, ausgeübten Beruf, Alter und Arbeitszeit gleichartigen Gegebenheiten.

Der Unterschied der Verdienste von Frauen und Männern (nach Standardgewichtung) ist im staatlichen und im privaten Sektor im Zeitraum 2006 – 2007 kleiner geworden. Bei den Landkreisen (landsting) blieb er unverändert, während er bei den Kommunen wieder angestiegen ist. Der jetzige Stand bei den beiden letztgenannten Sektoren ist ein Ergebnis der Vertragskonstruktion, die für Gruppen der Kommunalarbeitergewerkschaft (Kommunal) Einmalaufschläge vorsieht. Und diese Einmalaufschläge fließen nicht in die Lohnstrukturstatistik ein.

Ein übergreifender Lohnvergleich Frauen – Männer für den Zeitraum 2005 – 2007 belegt einen leichten Trend hin zu schrumpfenden Unterschieden.

Wie schon erwähnt, war die Tarifrunde 2008 weniger umfangreich als gewöhnlich. Die Mehrzahl der im privaten Sektor neu ausgehandelten Verträge schließt von ihrer Konstruktion her lokale Lohnbildung aus. Mithin fehlen

natürlich auch Vorschriften, wie bei lokalen Lohnneuordnungen Aspekte der Gleichstellung einzubeziehen sind.

Andere ebenfalls im Berichtsjahr abgeschlossene Verträge sind im Großen und Ganzen so ausgestaltet wie die übrigen Verträge der Industriegewerkschaften auch. Ausgegangen wird von lokaler Lohnbildung mit individueller und differenzierter Festsetzung der Löhne. Die Verträge enthalten Klauseln etwa folgenden Inhalts: Sachlichkeit bei der Lohnfestsetzung, Diskriminierungsverbot, gleicher Lohn für Frauen und Männer oder Regeln für Offenlegung und Analysen, die den lokalen Lohnneuordnungen voranzugehen haben. Auch die auf der kommunalen Ebene (Kommunen, Landkreise) zu Stande gekommenen Verträge für Lehrer und Pflegepersonal folgen grundsätzlich dem gleichen Muster.

Schlichtung, Entlassungsankündigungen und Kampfmaßnahmen

Streitigkeiten auf oberster Ebene

Der schwedische Arbeitsmarkt kennt zwei Systeme zur Beilegung von Streitigkeiten, die der Aushandlung von landesweiten Branchenverträgen (Tarifverhandlungen der Industriegewerkschaften) entspringen. Wenn Schlichter erforderlich sind, können sie entweder vom Schlichtungsinstitut berufen werden, und zwar auf Grundlage des Mitbestimmungsgesetzes (Sonderschlichter), oder von den Parteien selbst, wenn der Tarifvertrag eine Verhandlungsordnung vorsieht und dieser Vertrag beim Schlichtungsinstitut registriert ist.

In 2008 hat das Schlichtungsinstitut Sonderschlichter in 9 Fällen berufen (Vorjahr: 30 Fälle). Die deutliche Abweichung erklärt sich aus dem großen Unterschied in der Zahl der Tarifverhandlungen: Gut 90 im Jahr 2008 gegenüber rund 500 in der Runde 2007.

Zwischen den kommunalen Arbeitgebern (SKL) einerseits und dem Verband der Pflegeberufe (Vårdförbundet) andererseits besteht eine Vereinbarung über die Verhandlungsordnung (Kommunalt avtal om Förhandlingsordning / KAF). Dieser Vertrag ist beim Schlichtungsinstitut registriert. Als in den Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag für Löhne und allgemeine Beschäftigungsbedingungen Schlichter (so genannte Verhandlungsschlichter) tätig werden sollten, wurden diese gemäß den Vorschriften des KAF berufen.

Zur Ankündigung (varsel) von Kampfmaßnahmen ist es in acht Streitfällen gekommen, in sieben brachen dann Konflikte aus. In sämtlichen Fällen gingen diese Ankündigungen von den Arbeitnehmervertretungen aus. In drei Konflikten antwortete die Arbeitgeberseite mit der Androhung von Gegenmaßnahmen, und zwar von Aussperrungen in begrenztem Umfang.

Drei der entbrannten Konflikte wurden in Form von Streiks ausgefochten. Das größte Ausmaß nahm hier, mit mehr als einem Monat Dauer, der Konflikt im Bereich des Pflögervverbandes an. Gut 10 000 seiner Mitglieder traten im Zuge der Verhandlungen in den Ausstand, und die Zahl der verlorenen Arbeitstage summierte sich auf schätzungsweise 95 000.

Zerstrittenheit über die Höhe der Lohnaufschläge war der hauptsächliche Knackpunkt in den Schlichtungsaufträgen. Maßgebend für die vom Schlichtungsinstitut berufenen Schlichter ist die Weisung, dass sie nicht am Zustandekommen von Verträgen mitwirken dürfen, die zu höheren Kosten führen als durch die normierende Kraft der Verträge im industriellen Bereich vorgegeben. Das hat zur Folge gehabt, dass sich die Schlichter in der Hälfte aller Fälle außer Stande sahen, endgültige Vorschläge für einen Abschluss zu unterbreiten – nämlich wenn feststand, dass die Arbeitgeberangebote in Höhe der industriellen Abschlüsse von den Gegenseite zurückgewiesen würden.

Streitigkeiten auf der unteren Ebene

Für Schlichtungsaufgaben in lokalen Auseinandersetzungen stehen dem Schlichtungsinstitut fünf ständige Schlichter mit jeweils eigenem geografischen Zuständigkeitsbereich zur Verfügung. Diese werden für jeweils ein Jahr bestellt und kommen in erster Linie bei Streitfällen im Vorfeld eines Vertragsabschlusses zwischen einer Industriegewerkschaft und einem einzelnen Arbeitgeber zum Einsatz. (A.d.Ü.: Es geht zumeist um die in Schweden so genannten Anschlussverträge, mit denen sich ein nicht organisierter Arbeitgeber dem herrschenden Tarifgefüge anschließen soll.) In den Jahren 2007 und 2008 war ein starker Rückgang von Streitfällen dieser Art zu verzeichnen. Hatten die ständigen Schlichter in 2006 noch 100 Streitfälle beizulegen, waren es 2008 nur noch 13. Auch wenn dieser starke Rückgang der Zahl der Streitfälle Anderes vermuten lässt, so ist die Zahl der Beitritte zu Tarifverträgen in 2008 im Vergleich mit den vorangegangenen Jahren nicht gesunken. Die Tendenz scheint eher in die entgegengesetzte Richtung zu gehen. Mehrere tausend Arbeitgeber haben sich im Berichtsjahr bestehenden Tarifverträgen angeschossen.

Mit dem Vorsatz, Vertragsbeitritt herbeizuführen, sind in etwas mehr als 10 Fällen Kampfmaßnahmen angekündigt und in vier Fällen auch ergriffen worden. Streitigkeiten sind also die Ausnahme. Aus dieser Sicht betrachtet, ist der schwedische Arbeitsmarkt als so gut wie konfliktfrei zu bezeichnen.

Während also die Zahl der herkömmlichen Streitfälle rückläufig war, haben die Auseinandersetzungen, in denen die Arbetares Centralorganisation Syndikalisterna (SAC) als Partei beteiligt war, zugenommen. Die SAC-Mitgliedsorganisationen haben im Berichtsjahr in 55 Fällen Kampfmaßnahmen angekündigt. In keinem dieser Fälle ging es um den Abschluss von Tarifverträgen, sondern vielmehr um Forderungen wie etwa die Beitreibung von Löhnen, mit anderen Worten um eine Art Verquickung von Interessen- und Rechtsstreitigkeiten. Solche Konfliktlagen ziehen normalerweise keine Schlichtungsverfahren nach sich.