

## Das schwedische Schlichtungsinstitut Jahresbericht 2009

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 zwischen den Tarifparteien kommt. Die Schlichter bringen gewöhnlich Erfahrungen als Verhandlungsführer bei einer der Tarifparteien ein, also einer Gewerkschaft oder einem Arbeitgeberverband.

### **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 zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen 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 tauscht sich in regelmäßigen Kontakten und Beratungen mit den Tarifparteien aus. Mehrmals jährlich informiert es die Parteien über die Bedingungen der Lohnbildung. Hinzu kommen einschlägige Berichte und Handbücher – alles mit dem Ziel, die Lohnbildung in die gewünschte Richtung zu lenken.

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

Das Institut hat seine Tätigkeit im Jahr 2000 aufgenommen 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.

## Zusammenfassung

### Volkswirtschaft

Der durch die Finanzkrise ausgelöste globale Konjunkturerinbruch ist im Berichtsjahr stark auf die schwedische Wirtschaft durchgeschlagen, insbesondere auf die Exportindustrie. Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) ist um schätzungsweise volle 4,5 Prozent eingebrochen – eine historische Rekordmarke. Außergewöhnlich massive wirtschaftlich-politische Stützungsmaßnahmen stabilisierten dann die Finanzmärkte und trugen zu einer Erholung der Nachfrage in der zweiten Jahreshälfte bei. Zinssenkungen begünstigten vor allen Dingen den Inlandssektor. In der Exportindustrie hingegen hielt die außerordentlich niedrige Kapazitätsauslastung an. Im Laufe des Jahres wirkte sich das nach und nach auf den Arbeitsmarkt aus: Die Beschäftigung ging, vor allem in der Industrie, zurück, die Arbeitslosigkeit nahm zu. Der Preisauftrieb verkehrte sich dramatisch ins Negative, und, verursacht durch die Zinssenkungen, lag die Anstiegsrate des Verbraucherpreisindex (VPI) während eines Großteils des Jahres unter Null.

### Wettbewerbsstärke

Infolge der gegenüber dem Umfeld gesunkenen Produktivität hat sich die Wettbewerbsstärke der schwedischen Wirtschaft, wie 2007 schon, auch im Vorjahr abgeschwächt. Für 2009 ist von einem weiteren leichten Rückgang der Produktivität gegenüber den konkurrierenden Ländern auszugehen. Allein dem starken Wertverlust der Schwedischen Krone ist es zu verdanken, dass sich im Berichtsjahr die Wettbewerbsstärke wieder gebessert hat.

In Schweden stiegen die Arbeitskosten 2008 und 2009 weniger stark an als in der Europäischen Union und im Euro-Währungsraum. Allerdings erschweren die erheblichen Arbeitszeitverkürzungen, zu denen es allenthalben in Europa gekommen ist, die Interpretation des statistischen Materials für die Berechnung des Arbeitskostenanstiegs in 2009. Nicht zuletzt bei Schwedens wichtigstem Wettbewerber Deutschland haben die Arbeitszeitverkürzungen ohne entsprechende Lohnkürzungen im Berichtsjahr die Arbeitskosten pro Stunde in die Höhe getrieben. In den vergangenen fünf, sechs Jahren lag der Anstieg der schwedischen Arbeitskosten auf der Linie des Euro-Raums und knapp unter dem der Union.

Was die Wettbewerbsstärke betrifft, wirft der anhaltende Rückgang der Produktivität für die Zukunft eine Reihe von Fragen auf. Die meisten Indikatoren sprechen jedoch für zyklische Ursachen des Rückgangs sowie dafür, dass sich ein Produktivitätsanstieg wieder einstellen wird, sobald die Produktion wieder anzieht. In Anbetracht der starken Produktivitätsentwicklung bis einschließlich 2006 ist die Wettbewerbsstärke mittelfristig gesehen als gut zu bezeichnen.

In Schweden lag die Inflationsrate 2009, ermittelt nach den harmonisierten EU-Kriterien (die Zinskosten nicht berücksichtigen), wesentlich höher als in der EU und im Euro-Raum. Seit 2003 war dies das erste Jahr, in dem die Preise stärker anzogen als in der Union. In erster Linie lag der Grund hierfür in der schwächeren Produktivität der vergangenen Jahre, was in Schweden zu

einem Auftrieb der Kosten je produzierter Einheit geführt hat. Hinzu kamen, bedingt durch den schwachen Kronenkurs, die anhaltend hohen Importpreise.

Der starke Druck auf die schwedische Währung Ende 2008 und im Winter 2009, der Zeit der heftigsten finanziellen Turbulenzen, resultierte im Gesamtzeitraum 2008 – 2009 in einem Wertverlust von rund neun Prozent, wenngleich es zuletzt in Spätsommer und Herbst zu einem leichten Wiedererstarren gekommen ist. Damit erreichten die Einbußen der Krone die gleich Schwere, wie sie während des vorigen Konjunkturerinbruchs gleich nach der Jahrtausendwende zu verzeichnen gewesen war. Entwickelt sich die schwedische Währung tendenziell so wie nach Ende des vorigen Konjunkturtiefs, wird sie weiterhin verlorenes Terrain gutmachen.

### **Lohnstatistik**

Der Lohnauftrieb in 2009, wie bislang in der monatlichen konjunkturellen Lohnstatistik ermittelt, lag für die Gesamtwirtschaft bei 3,3 Prozent. Nur wenig niedriger war die Steigerungsrate im privatwirtschaftlichen Sektor: 3,1 Prozent. Die mit 4,2 Prozent höchste Zunahme hatten die Landstinge [Landkreise] zu verzeichnen. Die hinzukommenden rückwirkenden Lohnaufbesserungen dürften diese Zahlen allerdings nur in begrenztem Ausmaß nach oben verändern. Nach den bisherigen Berechnungen bleibt der Lohnauftrieb 2009 hinter dem von 2008 zurück, wo er einen Endstand von 4,3 Prozent erreicht hatte. In nicht unerheblichem Maß spiegeln sich hier die im Herbst 2008 auf dem Arbeitsmarkt eingetretenen Engpässe wieder, die gleich zu Anfang des Berichtsjahres begannen, Wirkung zu zeigen.

Der Anstieg der Reallöhne, der über den Zeitraum 1995 bis 2008 durchschnittlich 2,5 Prozent p.a. erreichte, schnellte 2009 auf einen Wert von zwischen 3,5 und 4 Prozent hoch, zu verdanken in erster Linie der im Schnitt negativen Inflationsrate.

### **Arbeitsrechtliches**

Mit seinem im Dezember 2007 ergangenen „Laval-Urteil“ hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass das schwedische Arbeitsrecht in einschlägigen Teilen nicht EU-konform ist. Es ging um das Recht schwedischer Arbeitnehmerorganisationen, mittels Kampfmaßnahmen gegen ausländische Unternehmen durchzusetzen, für nach Schweden entsandte Arbeitskräfte einem schwedischen Tarifvertrag beizutreten. Ein eigens zu dem Zweck eingesetzter Gutachter sollte dann Vorschläge zu Abänderungen des schwedischen Arbeitsrechts ausarbeiten, wie sie auf Grund der EuGH-Entscheidung notwendig wären. Das Gutachten bildete dann die Grundlage einer Regierungsvorlage, die dem Parlament [Riksdagen] im Herbst 2009 zugeleitet wurde. Sie sieht eine Novellierung des Entsendegesetzes und des Mitbestimmungsgesetzes vor. Falls verabschiedet, treten die Novellierungen mit dem 1. April 2010 in Kraft.

Im August 2008 hatten die großen schwedischen Sozialpartner Svenskt Näringsliv [Gesamtverband Industrie und Arbeitgeber], LO [Dachgewerkschaft der Arbeiter] und PTK [Tariforganisation der Angestellten im privaten Sektor] Gespräche aufgenommen mit dem anspruchsvollen Ziel, bis zum Jahresende einen neuen Grundlagenvertrag [Huvudavtal] auszuhandeln. Der Termin für

den Vertragsabschluss wurde dann auf Frühjahr 2009 verschoben. Am 11. März 2009 scheiterten die Gespräche, nachdem Svenskt Näringsliv zu der Auffassung gelangt war, weitere Verhandlungen seien aussichtslos. Soweit heute zu beurteilen, schieden sich die Meinungen vor allen Dingen in zwei Punkten: den Grundsätzen für den Arbeitskampf und den Prioritätsregeln bei Kündigungen auf Grund von Arbeitsmangel.

### **Tarifrunde 2009**

Im Berichtsjahr waren 30 der rund 650 schwedischen Tarifverträge Gegenstand von Verhandlungen.

Es ging dabei teils um Verträge, die zum 31. Dezember 2008 ausliefen, und teils um solche, die im Berichtsjahr auslaufen sollten. Überdies standen der Hochbauvertrag [Byggnadsavtal] und der Tiefbauvertrag [Anläggningsavtal] zwischen dem Industrie- und Arbeitgeberverband der Bauwirtschaft [Sveriges Byggindeustrier] und der Bauarbeitergewerkschaft [Svenska Byggnadsarbetareförbundet] zur Neuverhandlung an. Die Arbeitgeber hatten den 2007 geschlossenen Vertrag zum dritten Laufjahr gekündigt. Der Verband der Architektur- und Consultingbüros [Svensk Teknik och Design] schließlich verzichtete darauf, von der Vertragsverlängerung bis zum 31. März 2010 Gebrauch zu machen. Der Vertrag lief mithin per 31. März 2009 aus.

Bei den sonstigen Branchen, in denen Verhandlungen stattfanden, weil die Verträge auf den 31. Dezember terminiert waren, handelte sich vor allem um Banken und Versicherungen. Verhandelt wurde auch im Bereich der Verbände der Dienstleister [Almega Tjänsteföretagen] und der genossenschaftlichen Unternehmen [KFO].

Die Tarifrunde 2009 erfasste insgesamt 175 000 Arbeitnehmer, davon allein 70 000 aus der Bauarbeitergewerkschaft.

### **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. Abgesehen davon schreibt der regierungsamtliche Auftrag des Schlichtungsinstituts unter anderem vor, bei den Tarifparteien darauf hinzuwirken, vor den Tarifrunden Zeitpläne aufzustellen, damit noch vor dem Auslaufen der alten Verträge neue Abschlüsse zu Stande kommen.

In der Tarifrunde 2009 ging es um nur wenige Verträge mit einer entsprechend geringen Zahl betroffener Beschäftigter. Da ist es wenig sinnvoll, die termingerechten Abschlüsse statistisch zu erfassen. Fakt ist aber, dass mehr als die Hälfte der Verträge später als drei Wochen nach Auslaufen des alten Vertrags unter Dach und Fach waren.

### **Vertragslaufzeiten**

Die Mehrzahl der 2010 endenden Verträge hat eine Laufzeit von 12 – 24 Monaten. Einzige Ausnahme ist der auf mehr als 36 Monate terminierte Vertrag zwischen den Almega-Dienstleistern und der Transportarbeitergewerkschaft.

## **Erzielte Ergebnisse 2009**

Da die 2009 eingegangenen Tarifverträge nur sehr wenige Einzelpersonen umfassen und die größten Verträge eine ganze Reihe von Klauseln enthalten, die Regelungen auf betrieblicher Ebene zulassen, ist die Erstellung von Statistiken für diese Vertragswerke kaum sinnvoll.

Von den im Jahr 2007 zu Stande gekommenen Tarifverträgen hatten 99 Prozent eine Laufzeit von 31 bis zu 42 Monaten – Vereinbarungen mithin, die 2009 noch in Kraft waren. Für Arbeiter des privaten Sektors brachten sie eine Lohnverbesserung von 3,2 Prozent sowie 0,2 Prozent höhere Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge. Im gleichen Sektor erhielten die Angestellten 2,9 Prozent mehr sowie eine Arbeitszeitverkürzung entsprechend einem Lohnausgleich von nicht ganz 0,1 Prozent.

## **Vereinbarungen zur Überbrückung der Wirtschaftskrise**

Der von der schweren Finanzkrise Ende 2008 angestoßene wirtschaftliche Rückgang der schwedischen Industrie vollzog sich schneller und massiver als jede andere Rezession der Nachkriegszeit. Zum Jahreswechsel 2008/2009 war die schwedische Industrieproduktion gegenüber dem Vorjahreszeitpunkt um 20 Prozent eingebrochen. Die Fahrzeugindustrie beispielsweise notierte sogar einen Produktionsausfall um die Hälfte. Parallel dazu schossen die Zahl der Entlassungsankündigungen und der Stellenabbau in einem Maße in die Höhe, wie es das seit den frühen 1990er Jahren nicht mehr gegeben hatte. Vor diesem Hintergrund traten die Tarifpartner in gegenseitige Gespräche ein, um Möglichkeiten zu sondieren, wie sich die Kostenlage der Unternehmen dem massiven Nachfragerückgang anpassen ließe, ohne den Ausweg in Massenentlassungen zu suchen.

Am 2. März 2009 fanden der Arbeitgeberverband Teknikarbetsgivarna [Technologie] und die IF Metall [Industriegewerkschaft Metall] zu einem Übereinkommen mit dem Ziel, die Wirtschaftskrise zu überbrücken.

Auf dieser Grundlage konnten nun Freistellungen und/oder Weiterbildungsmaßnahmen mit einer Dauer von mehr als 20 Prozent der Arbeitszeit vereinbart werden, wobei jedoch Lohn und sonstige Vergütungen um nicht mehr als 20 Prozent gesenkt werden durften.

Ebenfalls am 2. März 2009 unterschrieben die IF Metall und die Arbeitgeberorganisationen Industri- und Kemigruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet [Stahl und Metall], Gruvornas Arbetsgivareförbundet [Bergbau] und Svemek [Metallverarbeitung] ein befristetes Übereinkommen über die Lohnfortzahlung während der Dauer von Freistellungen. Dies räumte den Tarifparteien auf der lokalen Ebene die Möglichkeit ein, Freistellungen und Freistellungsvergütungen eigenständig zu vereinbaren. Dieses Übereinkommen hat den gleichen Wortlaut wie das der IF Metall mit den Teknikarbetsgivarna.

Für die Angestellten einigten sich die Parteien – nachdem die Verbände Teknikarbetsgivarna, Industri- und Kemigruppen, Stål och Metall und Arbetsgivareförbundet zunächst gegen die Großgewerkschaft Unionen [Industrie und Handel] geklagt hatten – auf die Linie, wonach die Regelung

Arbeitszeitverkürzung verbunden mit Lohnkürzung mit einem zentralen Tarifvertrag vereinbar sei.

Rund 400 Unternehmen im Technologiesektor haben lokale Krisenüberbrückungsvereinbarungen getroffen. Diese beziehen mehrheitlich sowohl Arbeiter als auch Angestellte ein. Sie sehen, jeweils im Mittel, eine Arbeitszeitverkürzung um 18 Prozent und Kostenschnitte um 13 Prozent vor. Die Laufzeit beträgt im Schnitt gut sechs Monate.

### Vor der Tarifrunde 2010

Das Schlichtungsinstitut hat im Herbst 2009 in eingehendem Austausch mit der Mehrzahl der Partner des Arbeitsmarktes gestanden. Gesprächsgegenstand war vor allen Dingen die volkswirtschaftliche Entwicklung, unter anderem ausgehend vom Bericht des Konjunkturinstituts [KI] über Lohnbildung und die Bedeutung der im Wettbewerb stehenden Teile der Wirtschaft als lohnnormierender Faktor. Überdies haben die Parteien dem Schlichtungsinstitut ihre Standpunkte und Zeitpläne zur bevorstehenden Tarifrunde dargelegt.

Auf dem Herbstprogramm 2009 standen ferner Konferenzen und Seminare, mit denen das Institut Tarifparteien, Schlichter und Journalisten auf die Tarifrunde 2010 eingestimmt hat.

### Tarifvertragsmodelle

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
	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	5		15	20
3. Lokale Lohnbildung mit zentralen Vorgaben zur lokalen Verteilung und mit gewissen Individualgarantien	6	4	16	26
4. Verteilungstopf ohne Individualgarantien	6			6
5. Verteilungstopf mit Individualgarantien bzw. mit zentralen Vorgaben dazu	21			21
6. Genereller Vertrag und Verteilungstopf	11			11
7. Genereller Vertrag	7			7

### Gleichstellung

Bestandteil der Jahresberichte des Schlichtungsinstituts sind seit 2001, dem ersten Geschäftsjahr, Übersichten über die offizielle Lohnstatistik sowie, davon

ausgehend, Schlussfolgerungen hinsichtlich der Unterschiede in der Entlohnung von Frauen und Männern. Die diesbezüglichen rechnerischen Angaben im jetzt vorliegenden Bericht gehen von der Lohnstrukturstatistik bis zum Jahr 2008 aus.

Ein den ganzen Arbeitsmarkt deckender Vergleich kommt zu dem Ergebnis, dass der Durchschnittslohn der Frauen 84,2 Prozent des der Männer beträgt – eine Differenz mithin von 15,8 Prozent. Dieser flächendeckende Lohnunterschied hat sich im Zeitraum 1992 – 2008 relativ konstant gehalten.

Andere Ermittlungsmethoden führen auch zu anderen Unterschieden der Löhne. Berücksichtigt man mittels Standardgewichtung Faktoren wie Alter, Ausbildung, ausgeübten Beruf, Wirtschaftszweig und Arbeitszeit, so ergibt sich eine Abweichung von 6,6 Prozent. Rechnet man hingegen nach der Regressionsanalyse unter Einbeziehung der gleichen Faktoren wie vor, beträgt der Unterschied nur noch 5,6 Prozent. Die Höhe des Lohnunterschieds ist mithin abhängig von der Wahl der Ermittlungsmethode und der einbezogenen Faktoren.

Lohnunterschiede erklären sich nicht zuletzt auch aus den unterschiedlichen Berufen, in denen Männer und Frauen beschäftigt sind. Je größer der Anteil Frauen in einem Beruf, desto niedriger der Durchschnittslohn. In männlich dominierten Berufsfeldern sind sowohl besser als auch schlechter bezahlte Berufe vertreten, in weiblichen Domänen hingegen sind ganz überwiegend schlechter bezahlte Berufe zu finden.

### **Schlichtung, Entlassungsankündigungen und Kampfmaßnahmen**

Die Tarifrunde 2009 war nach der Zahl der Abschlüsse und betroffenen Beschäftigten sehr begrenzt. Sonderschlichter mussten bei sechs Tarifgesprächen eingeschaltet werden. In vier dieser sechs Fälle war es zur Ankündigung von Kampfmaßnahmen gekommen, die dann in einem Fall auch tatsächlich ausbrachen. Es handelte sich dabei um die Blockade von Überstunden und bestimmten Dienstreisen. Zu Arbeitsniederlegungen im Zuge von Streitigkeiten zwischen Tarifparteien ist es im Berichtsjahr nicht gekommen.

Das schwedische Mitbestimmungsgesetz ermächtigt das Schlichtungsinstitut, Zwangsschlichtung anzuordnen für den Fall, dass Kampfmaßnahmen drohen oder bereits ausgebrochen sind. Ein solches Eingreifen seitens des Instituts ist ausgeschlossen, wenn zwei Tarifparteien ihre Verhandlungsordnung vertraglich geregelt haben und sie diesen Vertrag beim Schlichtungsinstitut haben eintragen lassen. In 2001 waren 16 derartige Verträge registriert. Maximal waren es in der Zwischenzeit 19 Verträge. Seither ist es zu Veränderungen gekommen: Teils wurden einige Verträge aufgehoben, und teils sind aus Mehrparteienverträgen die einen oder anderen Beteiligten ausgestiegen. Zum Jahresende 2009 bestanden 15 registrierte Verträge über Verhandlungsordnungen.

Zur Vermittlung in lokalen Tarifstreitigkeiten stehen dem Schlichtungsinstitut fünf ständige, für die Dauer von einem Jahr bestellte Schlichter mit jeweils eigenem geografischem Zuständigkeitsbereich zur Verfügung. Sie kommen in erster Linie bei Streitfällen im Vorfeld eines Vertragsabschlusses zwischen

einer Gewerkschaft und einem einzelnen Arbeitgeber zum Einsatz. Es geht dabei zumeist um einen in Schweden so genannten Anschlussvertrag, mit denen sich ein Arbeitgeber, der keinem Verband angehört, dem herrschenden Tarifgefüge anschließen soll. Im Jahr 2008 war ein starker Rückgang von Streitfällen dieser Art zu verzeichnen.

Im Berichtsjahr hat die Zahl der Vertragsstreitigkeiten geringfügig wieder zugenommen. Gleichwohl liegt sie mit 18 Fällen auf einem historisch niedrigen Niveau und erheblich unter dem Mittel seit 2001.

Bei lokalen Streitigkeiten im Vorfeld von Tarifabschlüssen sind formelle Ankündigungen von Arbeitsk Kampfmaßnahmen durchweg die Regel. Ins Werk gesetzt wurden sie allerdings nur in wenigen Fällen. Gewöhnlich wird in der Stillhaltefrist doch noch eine Einigung erreicht.

Tarifvertragsbindung eines verbandsfernen Arbeitgebers kann auf zweierlei Weise zu Stande kommen: Entweder schließt der Arbeitgeber einen Anschlussvertrag ab oder er tritt einer Arbeitgeberorganisation bei. Auf diesem Wege sind im Berichtsjahr schätzungsweise 8000 Arbeitgeber neu in die Tarifvertragsbindung eingetreten. Diese Verfahrensweise ist im Großen und Ganzen seit 2001 gleich geblieben. Gemessen an der Gesamtzahl dieser Beitritte, zu denen es jedes Jahr auf dem schwedischen Arbeitsmarkt kommt, machen die durch Kampfkündigung und Schlichtung herbeigeführten Beitritte also nur einen Bruchteil aus.

International ist es üblich, den Umfang eines Arbeitsmarktkonflikts in der Zahl der dadurch verloren gegangenen Arbeitstage auszudrücken. Im Jahr 2008 addierten sich diese Verluste auf 107 000 Tage, verursacht fast durchweg im Zug von Verhandlungen auf IG-Ebene. Im Berichtsjahr indessen fielen nur 1560 Tage aus, ein Drittel davon durch wilde Streiks. Die übrige Verlustzeit geht auf das Konto eines zähen Vertragsstreits im Göteborger Hafen.

An der Hauptmasse der registrierten lokalen Vorkommnisse ist die syndikalistische Sveriges Arbetare Centralorganisation (SAC) Syndikalisterna beteiligt. Im Berichtsjahr sprach die SAC gut 65 Prozent aller Kampfkündigungen aus. In keinem einzigen Fall ging es dabei um Auseinandersetzungen vor Tarifabschlüssen über Vergütungen und allgemeine Beschäftigungsbedingungen, sondern vorwiegend um so genannte Beitreibungsblockaden (wegen Lohnansprüchen). Angekündigte oder ausgelöste Kampfmaßnahmen wurden aber auch als Druckmittel bei anderen Streitgründen eingesetzt. SAC-Angelegenheiten begründen normalerweise keine Schlichtungsmaßnahmen.