

Das Schlichtungsinstitut 2019

– Zusammenfassung

Für die Tarifpartner verlief das Berichtsjahr 2019 vergleichsweise ereignisarm. Gut 30 Tarifverträge liefen aus und mussten neu ausgehandelt werden. In zwei Fällen kam es zu keiner Einigung. Das Schlichtungsinstitut griff ein, konnte aber letzten Endes Kampfmaßnahmen nicht verhindern.

In beiden Fällen war die Transportwirtschaft betroffen. Nach wiederholt angekündigten und teils auch in die Tat umgesetzten Kampfmaßnahmen, einigten sich der Arbeitgeberverband Sveriges Hamnar [Schwedische Häfen] und die Gewerkschaft Hamnarbetarförbundet [Verband der Hafenarbeiter] auf einen Tarifvertrag – zum ersten Mal überhaupt. Sie übernahmen dabei wortgleich den Vertrag zwischen Sveriges Hamnar und dem Transportarbetareförbundet [Verband der Transportarbeiter].

Im Streitfall zwischen der Fluggesellschaft SAS und der Svensk Pilotförening [Pilotenvereinigung] fanden die Schlichtungsbemühungen zunächst in allen beteiligten skandinavischen Ländern statt, wurden dann aber für alle gemeinsam in Norwegen fortgeführt. Die anfänglichen Kampfmaßnahmen wurden am Ende mit einem neuen Vertrag beendet.

Hafenarbeiter und Piloten verfolgen mit ihrer Tätigkeit einen im Prinzip ähnlichen Zweck: das Bewegen von Gütern und Menschen. Dies kann im Konfliktfall Folgen haben, die für Dritte spürbare Nachteile mit sich bringen. Die mediale Aufmerksamkeit ist beträchtlich und steht im Missverhältnis zur geringen Zahl der Streikenden. Insgesamt 7 527 Arbeitstage gingen durch diese beiden Streitfälle verloren.

Neben der institutionell eingreifenden Schlichtung besteht auch die Möglichkeit, dass die Konfliktparteien Schlichter eigener Wahl einschalten. Dies war der Fall, als sich die für den Bereich Gesundheitswesen zuständigen Parteien – arbeitgeberseitig Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) und Sobona [kommunale Unternehmen] arbeitgeberseitig, und arbeitnehmerseitig der Verband Vårdförbundet (Gesundheitswesen) – nicht einigen konnten. Streiks bzw. Androhungen konnten so vermieden werden.

Im Berichtsjahr sind in den Tarifgesprächen auf lokaler Ebene um Tarifbedingungen sind Arbeitskämpfe als letzte Druckmittel ausgeblieben. Lediglich die syndikalistische Gewerkschaft [SAC] hat in einigen Fällen zu Streiks aufgerufen, und zwar aus politischen Gründen. Schätzungsweise 50 Arbeitstage gingen so verloren.

Landesweit betrug der durch Streiks oder Aussperrungen bedingte Ausfall insgesamt 7 577 Arbeitstage.

Am 1. August traten gesetzliche Neuregelungen in Kraft, die die Möglichkeiten, Kampfmaßnahmen zu ergreifen einschränken. Die Änderungen betreffen teils Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die bereits einen Tarifvertrag abgeschlossen haben, und teils auf Maßnahmen, soweit sie als Druckmittel in Rechtsstreitigkeiten eingesetzt werden.

Aus internationaler Sicht gilt der schwedische Arbeitsmarkt als ausgesprochen friedlich. Gemessen an den nordeuropäischen Nachbarländern, verursachen Arbeitsmarktkonflikte in Schweden deutlich weniger Ausfälle an Arbeitszeit, obwohl hier die Zahl der Beschäftigten erheblich höher ist.

Von den gut 30 Tarifverträgen, die 2019 ausliefen, waren 21 schon vor Jahresende unterschriftsreif. Diese aktualisierten Verträge erfassen rund 130 000 Beschäftigte. In diesen im Berichtsjahr geschlossenen Verträgen schlug sich die normierende Wirkung der im Jahr 2017 zustande gekommenen dreijährigen Verträge nieder. Für das angelaufene Jahr 2020 steht eine Tarifrunde ganz anderer Größenordnung als in 2019 bevor. Rund 500 Verträge für insgesamt fast drei Millionen Beschäftigte stehen zur Aushandlung an.

Wachstum und Welthandel, im globalen Maßstab, schwächten sich im Berichtsjahr ab. In Schweden fiel die Konjunktur von ihrem Höhenflug im Jahr 2018 auf einen eher ausgewogenen Zustand zurück. Das dämpfte den Preisauftrieb, während zugleich die Zahl der Arbeitslosen leicht anstieg. Gleichwohl hat sich, über einen längeren Zeitraum hinweg betrachtet, die Beschäftigung positiv entwickelt.

Die vom Institut erhobene monatliche summarische Lohnstatistik Statistik lässt eine Lohnzuwachsrate von 2,5 Prozent bezogen auf die ersten elf Monate 2019 erkennen, während zugleich die Inflationsrate bei 1,7 Prozent lag .

Dieser Bericht nähert sich der Vorstellung von einer gut funktionierenden Lohnbildung aus verschiedenen Perspektiven an. Eine Gesamtwertung geht von den volkswirtschaftlichen Analysen des Schlichtungsinstituts aus. Demzufolge ist der Ablauf der Lohnbildung, bezogen auf die Entwicklung von Reallöhnen, Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit als erfolgreich anzusehen.

Anzeichen für einen Rückgang der Ertragslage der schwedischen Wirtschaft auf breiter Front sind nicht auszumachen. Gemessen an anderen Volkswirtschaften hat die kostenbezogene Wettbewerbsstärke noch zugenommen. Dass Schweden beim Export Marktanteile hinzugewonnen hat, ist der Schwäche der Schwedischen Krone zu verdanken. Was die Lohnbildung insgesamt bewirkt hat, sind Arbeitskosten, die in etwa im Gleichschritt mit der übergreifenden Entwicklung von Produktivität und Preisen in der Wirtschaft gestiegen sind.

Eine Analyse der Pro-Kopf-Einkommen (laut BSP und BIP) lässt ein Zurückbleiben der Entwicklung in Schweden hinter der anderer Länder nicht erkennen. Das Bild einer wettbewerbsfähigen schwedischen Wirtschaft erscheint angesichts der Entwicklung des Arbeitsmarktes, wo der Beschäftigungsgrad vergleichsweise rasch zugenommen hat, noch vorteilhafter.

Der diesjährige Bericht widmet seine besondere Aufmerksamkeit den Mindestlöhnen. Kommissionschefin Ursula von der Leyen hat nach ihrem Amtsantritt die Schaffung unter anderem eines rechtlichen Rahmens für Mindestlöhne im Bereich der EU angekündigt. Als Reaktion darauf haben sich die Sozialpartner aus den nordeuropäischen Staaten mit stark ablehnender Haltung zu Wort gemeldet. Wir haben nach unserem schwedischen Modell, hieß es etwa hierzulande, nachweislich tarifvertragliche Löhne, die Untergrenzen ziehen, und zwar in der Gesamtwirtschaft – also auch bei nicht tarifvertraglich gebundenen Arbeitgebern. Verweisen können wir überdies darauf, dass die Zahl derer – vor allen Dingen junge Beschäftigte, die erst noch dabei sind, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen – so niedrige Entgelte beziehen, dass die unter eine EU-weite Regelung fielen, recht gering ist. Bei nicht einmal einem (1) Prozent der in Schweden Beschäftigten liegt der Monatslohn unter 60 Prozent des auf dem Gesamtarbeitsmarkt erzielten Durchschnitts. Dieser Wert gilt in der EU als Definition eines Niedriglohns.

Mit einem Deckungsgrad von nahezu 90 Prozent übertreffen die Tarifverträge in Schweden die entsprechenden Quoten im Umfeld. Dieser Wert verändert sich nur sehr langsam. Trotz dieser Stabilität zeichnet sich ein langfristiger Trend des Rückgangs ab, insbesondere beim Dachverband der Arbeitergewerkschaften, LO [Landsorganisationen i Sverige]. Dies erklärt sich mit der Verpflichtung der Arbeitgeber, sich an die jeweiligen Tarifverträge zu halten, gleichgültig, ob ihre Beschäftigten gewerkschaftlich organisierte sind oder nicht. Auf der Arbeitgeberseite hält sich der Organisationsgrad stabil auf hohem Niveau.

Die jüngste jährliche individuelle Lohnstatistik, für das Jahr 2018, erschien im Juni 2019. Aus den Daten lassen sich unter anderem zwei interessante Fakten ablesen: Der Durchschnittslohn 2018 belief sich auf 34.600 Kronen, und zum anderen ist die Schere zwischen Löhnen von Frauen und Männern dabei, sich weiter zu schließen, in jenem Jahr auf 10,7 Prozent. Dass es diese Differenz noch gibt, erklärt sich in erster Linie aus den Unterschieden der Berufsbereiche mit den entsprechenden Löhnen, die dort gezahlt werden. Ursächlich für das Schmalwerden der Lohnlücke ist besonders das zunehmende Eindringen der Frauen in maskulin dominierte Berufe, wobei ein ähnlicher Trend in umgekehrter Richtung verläuft. Immer häufiger erobern Frauen auch Führungspositionen.

Und noch zwei weitere, gleich gewichtige Fakten deuten das Phänomen der sich schließenden Lohnschere. Das eine ist die höhere Lohnsteigerungsrate, der sich Frauen erfreuen, und zum anderen die sich wandelnden Strukturen des Arbeitsmarktes an sich. Gegenläufig zur kleiner werdenden Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ist die zunehmende Lohnspreizung innerhalb der Gruppe der Frauen. Bei Männern hingegen ist diese relativ unbeweglich.

Die individuelle Lohnstatistik für 2019 legt das Institut im Juni 2020 vor, zusammen mit seinem Sonderbericht über Lohnunterschiede.

Der Jahresbericht 2019 – die wichtigsten Kennzahlen

Tarifverträge und Reichweite

Beim Schlichtungsinstitut registrierte	
Abschlüsse, Stand 31.12.2019	683
Abschlüsse über Löhne und sonstige Eckdaten. <i>Betroffene Beschäftigte</i>	21 130 000
Bestehende Verträge, Stand Dezember <i>Betroffene Beschäftigte</i>	149 375 000
Gewerkschaftl. Organisationsgrad (Alter 16–64 Jahre, alle Sektoren 2018)	68 %
Tarifvertragliche Deckung (16–64 år, alla Sektoren år 2018)	90 %

Konflikte

Gespräche auf Verbandsebene, mit Kampfwarnung	2
Arbeitszeitverlust wegen Kampfmaßnahmen auf Verbandsebene	7 527 Tage
Arbeitszeitverlust wegen Kampfmaßnahmen auf Ortsebene	0 Tage
Arbeitszeitverlust wegen politisch bedingter Kampfmaßnahmen	50 Tage
Arbeitszeitverlust 2019 insgesamt	7 577 Tage

Arbeitskosten, Löhne und Lohnanstieg

Norm für Arbeitskostenanstieg im Zeitraum April 2017–März 2020	6,5 %
Lohnentwicklung Januar – März 2020, laut Prognosemodell des Instituts	2,5 %
Reallohnentwicklung gemäß Verbraucherpreisindex, Zeitraum Januar – November*	0,8 %
Durchschnittslohn, gesamtwirtschaftlich, 2018)	34.600 SEK
Lohndifferenz Frauen – Männer, 2018.	10,7%
Nicht erklärbare Differenz nach Standardgewichtung	4,4 %

