LUND UNIVERSITY

Schwedische Gewerkschaften vor Herausforderungen

Kjellberg, Anders

Published in:
Zwischen Kontinuität und Modernisierung: Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa

2002

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

Link to publication

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2002). Schwedische Gewerkschaften vor Herausforderungen. In J. Waddington, & R. Hoffmann (Eds.), *Zwischen Kontinuität und Modernisierung: Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa* (Vol. 2. Auflage, pp. 370-401). Verlag Westfälisches Dampfboot in Zusammenarbeit mit dem EGI (Europäisches Gewerkschaftsinstitut), Münster.

Total number of authors:
1

General rights
Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.
• Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
• You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
• You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: https://creativecommons.org/licenses/

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Schwedische Gewerkschaften vor Herausforderungen

Anders Kjellberg

Sociologiska institutionen, Lunds universitet

Schweden

Jeremy Waddington & Reiner Hoffmann (Hrsg.)

Zwischen Kontinuität und Modernisierung: gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa

Münster: Westfälisches Dampfboot. 2001.

(in Zusammenarbeit mit dem EGI – Europäisches Gewerkschatsinstitut)

ISBN 3-89691-448-0

Anders Kjellberg

Schwedische Gewerkschaften vor Herausforderungen

Die beschleunigte wirtschaftliche und politische Integration Europas stellt die schwedischen Gewerkschaften vor zahlreiche Herausforderungen und gibt ihnen Möglichkeiten zur Veränderung. Eine der großen Herausforderungen liegt in der Anpassung des schwedischen Lohnfindungssystems an den erwarteten zukünftigen Beitritt zum Euro. Eine andere dringende Aufgabe besteht darin, eine abwärtsgerichtete Lohnspirale zwischen den europäischen Ländern zu vermeiden, die nur zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit führen würde. Die europäischen Staaten und ihre Gewerkschaften stehen vor der Herausforderung, ein besseres Gleichgewicht zwischen der Inflationsbekämpfung und den Anstrengungen zur Senkung der Arbeitslosigkeit zu finden und ein Gegengewicht zu der rapide zunehmenden Macht der transnationalen Unternehmen und den frei die Grenzen überschreitenden Kapitalströmen zu schaffen. Kaum ein anderes Land hat einen so hohen Anteil an multinationalen Unternehmen wie Schweden, vor allem, wenn man die mit 8 Millionen Einwohnern bescheidene Größe des Landes berücksichtigt. Diese Multis sind immer weniger *schwedische* Unternehmen und fordern immer mehr Deregulierung und Neuregulierung des Arbeitsrechts, Steuererleichterungen, usw.

Die Situation ist sowohl in wirtschaftlicher als auch in politischer Hinsicht kritisch geworden, da der *Historische Kompromiss* zwischen Kapital und Arbeit aus den dreißiger Jahren nicht mehr funktioniert. Dieser Kompromiss kam im schwedischen *Geist der Zusammenarbeit* zum Ausdruck und war ein wesentliches Element des *Schwedischen Modells* der Arbeitsbeziehungen bis in die siebziger Jahre. Ein weiteres Element war die *Selbstregulierung* bzw. die Regulierung durch die Sozialpartner selbst über Tarifverträge, im Gegensatz zur staatlichen Regulierung durch Gesetze. Ein relatives Gleichgewicht der Kräfte zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden hat zu Kompromissen, wie dem 1938 zwischen dem Gewerkschaftsbund *Landsorganisationen i Sverige* (LO) und dem Arbeitgeberverband *Svenska Arbetsgivareföreningen* (SAF) geschlossenen Grundsatzabkommen geführt. Gegenwärtig erlebt Schweden tiefgreifende Veränderungen wie in den dreißiger Jahren, doch ist die Situation heute eher durch festgefahrene Positionen als durch Kompromisse und Zusammenarbeit gekennzeichnet. Das betrifft vor allem die Spitzenorganisationen, während sich in der verarbeitenden Industrie ein neuer Geist der Zusammenarbeit zu entwickeln scheint.

Bis in die neunziger Jahre hat die traditionelle sozialdemokratische Politik der Vollbeschäftigung die Position der Gewerkschaften gestärkt. Seither kommt die grundsätzliche Verschiebung der Macht zwischen Arbeit, Kapital und Staat jedoch immer stärker und unabhängig von der politischen Couleur der jeweiligen Regierung in der politischen Tagesordnung zum Ausdruck (Vorrang der Inflationsbekämpfung, Haushaltseinschnitte, usw.). Umgekehrt haben parallel dazu die nicht sozialdemokratischen Regierungen der Jahre 1976-1982, als die sozialdemokratische *Hegemonie* noch nachwirkte, an der Politik der Vollbeschäftigung festgehalten. Seit den dreißiger Jahren beherrschten sozialdemokratische Regierungen die politische Szene über lange Zeit: 1932-76, 1982-91 und 1994-. Die veränderte Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung und der Wählerschaft ist einer von mehreren Umständen, die zu einem Rückgang des Einflusses von LO auf die Politik der Regierung und in der Gesellschaft geführt haben, obwohl die Beziehungen zwischen den beiden

Flügeln der Arbeiterbewegung in den letzten Jahren so entspannt waren wie schon lange nicht mehr.

Änderungen im schwedischen Gewerkschaftssystem

Es mag paradox erscheinen, dass die Gewerkschaftsbewegung in den nordischen Ländern (Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden), die als Wohlfahrtsstaaten mit vergleichsweise weitreichender Gleichstellung gelten, von allen Ländern am stärksten nach Klassen unterteilt ist (Kjellberg 1998a: 78, 82-3). Die Gewerkschaftsstruktur wird nicht nur von der Unterscheidung nach Arbeitern und Angestellten bestimmt, sondern auch von der Unterscheidung zwischen Akademikern und anderen Angestellten (Kjellberg 2000a: 610-16). Es gibt daher in Schweden je einen Gewerkschaftsdachverband für Arbeiter, Akademiker und andere Angestellte: *Landsorganisationen* (LO), *Sveriges Akademikers Centralorganisation* (SACO, Dachverband der Akademiker) und *Tjänstemännens Centralorganisation* (TCO, Dachverband der Angestellten). Allen drei Dachverbänden gehören Gewerkschaften der Privatwirtschaft und des öffentlichen Sektors an. Außerdem organisieren einzelne SACO-Gewerkschaften beide Sektoren sowie Studenten und Selbständige. SACO wurde 1947 gegründet und als ältester Berufsverband auf Spitzenebene bezeichnet (Heidenheimer 1976:50). Vergleichbare Verbände wurden 1950 in Dänemark, Norwegen und Finnland eingerichtet. Auch aus nordeuropäischer Sicht ist die Unterscheidung der nationalen Gewerkschaften und der Dachverbände nach Arbeitern und Angestellten und nach Akademikern im Gegensatz zu anderen Angestellten in Schweden am stärksten. In den letzten Jahrzehnten haben sich die Grenzen zwischen SACO und TCO einerseits und zwischen TCO und LO andererseits jedoch verwischt, und es wurden zunehmend gemeinsame Interessen in den Vordergrund gestellt.

Gäbe es keine nach Arbeitnehmerkategorien getrennten Gewerkschaften und Dachverbände, wären die schwedischen Angestellten nicht annähernd so gut organisiert wie die traditionelle Arbeiterklasse. Die gleichzeitige Zentralisierung und Dezentralisierung der Arbeitsbeziehungen ist auch ausschlaggebend für den hohen Grad der gewerkschaftlichen Organisation: die Zentralisierung (starke Gewerkschaftsdachverbände und nationale Gewerkschaften) verhindert eine fragmentierte Erfassung durch die Gewerkschaften, stärkt die Verhandlungsmacht und ermöglicht erst die *solidarische Lohnpolitik*; die Dezentralisierung (das dichte vertikale Netz von gut in die nationalen Gewerkschaften eingebundenen Betriebsgewerkschaften) gewährleistet die Basisnähe der Gewerkschaften. Dieser wichtige Aspekt der schwedischen Gewerkschaftsbewegung und die viergliedrige Struktur (betriebliche Gewerkschaftsorganisationen, lokale Büros, nationale Gewerkschaften, Dachverbände) tauchten zuerst bei den Arbeitergewerkschaften auf und wurden erfolgreich von den Angestelltengewerkschaften kopiert. Auch das System der gewerkschaftlichen Arbeitslosenfonds und der breit angelegten Mitgliederwerbung übernahmen die Angestelltengewerkschaften.

Der äußerst hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad in Schweden (über 80 Prozent) erfordert einen hohen oder relativ hohen Organisationsgrad *aller* Arbeitnehmergruppen: Arbeiter/Angestellte (83/80 Prozent), öffentlicher/privater Sektor (92/75), Männer/Frauen (79/84), Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigte (82/77), Schweden/Nichtschweden(82/82) und Arbeitsplatzbesitzer/Arbeitslose (81/77).[1] Die steigenden Mitgliederzahlen unter den Angestellten spiegeln den zunehmenden Anteil der Angestellten an der Erwerbsbevölkerung,

aber auch den zunehmenden Grad der gewerkschaftlichen Organisation dieser Arbeitnehmerkategorie wider. So ist der Mitgliederanteil von LO von 1945 bis 1999 von 79 auf 55 Prozent zurückgegangen, während TCO einen Anstieg von 15 auf 32 Prozent verzeichnete (Rentner, Studenten und Selbständige nicht mitgezählt) - vgl. Tabelle 16.1. Seit 1950 konnte SACO seinen Anteil von 1 auf 11 Prozent steigern. Wie bereits erwähnt, wurde SACO 1947 gegründet, während TCO 1944 aus dem Zusammenschluss zweier Angestelltenverbände hervorging: dem einen, der *alten TCO* (gegründet 1937), gehörten Gewerkschaften des öffentlichen Sektors an, dem anderen (gegründet 1931), Gewerkschaften des privaten Sektors. Der 1898 gegründete Bund LO ist der älteste von den drei Bünden.

Von den zehn größten Gewerkschaften gehörten 1997 je fünf TCO und LO an (vgl. Tabelle 16.2). Unter den ersten zwanzig Gewerkschaften waren eine weitere TCO-Gewerkschaft, zwei SACO-Gewerkschaften und eine unabhängige Angestelltengewerkschaft, wobei etwa jede zweite Gewerkschaft eine Angestelltenorganisation ist. Ein weiterer Indikator für

Tabelle 16.1 Gewerkschaftsmitglieder (in Prozent) nach Verbänden 1945-1999

A. Nur Gewerkschaftsmitglieder

Jahr	LO	TCO	SACO	Unabhängige	Gesamt
1945	79	15	-	5	100
1950	78	17	1	4	100
1955	76	19	2	3	100
1960	74	21	2	3	100
1965	71	21	2	3	100
1970	66	28	3	2	100
1975	63	32	4	1	100
1980	61	31*	5	3*	100
1985	60	33	6	1	100
1990	58	34	8	1	100
1995	57	33	9	1	100
1997	56	32*	10	3*	100
1998	55	32*	10	2*	100
1999	55	32*	11	2*	100

B. Einschließlich Nichtgewerkschaftsmitgliedern

Jahr	LO	TCO	SACO	Unabhängige	Nichtmitglieder	Gesamt
1980	47	24	4	2	22	100
1985	48	27	5	1	19	100
1990	47	28	6	1	18	100
1995	48	28	7	1	15	100
1997	46	26*	8	2	18	100
1998	45	26*	8	2	19	100
1999	44	26*	9	2*	20	100

* *Ledarna* (Verband der Angestellten und Führungskräfte) ist kein TCO-Mitglied.

Tabelle 16.2 Die 20 größten Gewerkschaften in Schweden (Stand: Dezember 1997)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Kommunal	634.0000	511.000	W	G	S	BC	V	LO
2	Metall	315.000	62.000	M	M	M	BC	V	LO
3	SIF	290.000	116.000	M	M	M	WC	V	TCO
4	Lärarförb.	173.000	140.000	W	G	S	WC	C/P	TCO
5	Handels	157.000	110.000	W	M	S	BC/WC	V	LO
6	SKTF	152.000	113.000	W	G	S	WC	V	TCO
7	HTF	144.000		W	M	S	WC	V	TCO
8	SEKO	135.000	45.000	M	G/M	S	BC	V	LO
9	Byggnards	106.000	1.000	M	M	M	BC	V	LO
10	Vårdförb.	98.000	91.000	W	G	S	WC	C/P	TCO
11	IF	82.000	32.000	M	M	M	BC	V	LO
12	ST	81.000	54.000	W	G	S	WC	V	TCO
13	Transport	69.000	11.000	M	M	S	BC	V	LO
14	Skogsträ*	62.000	10.000	M	M	M	BC	V	LO
15	Ledarna	60.000	5.000	M	M	M	WC	C	Unabhängig
16	HRF	60.000	41.000	W	M	S	BC	V	LO
17	CF	58.000	10.000	M	M	M	WC	P	SACO
18	Livs	50.000	19.000	M	M	M	BC	V	LO
19	LR	49.000	30.000	W	G	S	WC	P	SACO
20	Fastighets	43.000	21.000	M/W	M	S	BC	V	LO

* Durch Zusammenschluss im Juni 1998 gegründet (gesamte Mitglieder beider Gewerkschaften zum 31. Dezember 1997).

(1) In der Reihenfolge der Größe. (2) Abkürzung des schwedischen Namens. Vollständige Bezeichnung auf Schwedisch und Deutsch: 1. *Svenska Kommunalarbetareförbundet* - Schwedische Gewerkschaft der Gemeindearbeiter, 2. *Svenska Metallindustriarbetareförbundet* - Schwedische Metallarbeitergewerkschaft, 3. *Svenska Industritjänstemannaförbundet* - Schwedische Gewerkschaft der Büro- und technischen Angestellten, 4. *Lärarförbundet* - Schwedische Lehrergewerkschaft, 5. *Handelsanställdas förbund* - Gewerkschaft der Arbeitnehmer im Handel, 6. *Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund* - Schwedische Gewerkschaft der Angestellten in der Kommunalverwaltung, 7. *Handelstjänstemannaförbundet* - Gewerkschaft der Angestellten im Handel, 8. *SEKO - Facket för service och kommunikation* - Gewerkschaft der Arbeiter in Dientsleitungs- und Kommunikationsunternehmen, 9. *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* - Schwedische Bauarbeitergewerkschaft, 10. *Vårdförbundet* - Schwedischer Verband der Arbeitnehmer im Gesundheitswesen, 11. *Industrifacket* - Gewerkschaft der Industriearbeiter, 12. *Statstjänstemannaförbundet* - Gewerkschaft der öffentlich Bediensteten, 13. *Svenska Transportarbetareförbundet* - Schwedische Transportarbeitergewerkschaft, 14. *Svenska Skogs- och Träfacket* - Schwedische Wald- und Holzarbeitergewerkschaft, 15. *Ledarna* - Verband der Angestellten und Führungskräfte, 16. *Hotell- och Restaurang Facket* - Hotel- und Gastgewerbegewerkschaft, 17. *Civilingenjörsförbundet* - Schwedischer Ingenieursverband, 18. *Svenska Livsmedelsarbetareförbundet* - Schwedische Nahrungsmittelgewerkschaft, 19. *Lärarnas Riksförbund* - Nationale Gewerkschaft der schwedischen Lehrer, 20. *Fastighetsanställdas Förbund* - Schwedische Gewerkschaft der Gebäudereiniger. (3) Zahl der *aktiven* Gewerkschaftsmitglieder, einschließlich Arbeitslosen, Arbeitnehmern in Arbeitsbeschaffungsprogrammen und beurlaubten SACO-Mitgliedern. Rentner, Selbstständige und Studenten sind nicht berücksichtigt. (4) Zahl der weiblichen Mitglieder. (5) Unter den Mitgliedern überwiegen Männer (M) oder Frauen (F). (6) Die meisten Mitglieder im öffentlichen Sektor (Ö) bzw. in der Marktwirtschaft (M). (7) Überwiegend Mitglieder im produzierenden Gewerbe und der Bauwirtschaft (P) bzw. im Dienstleistungssektor (D). (8) Arbeitergewerkschaft (AR), Angestelltengewerkschaft (AN). (9) *Vertikale* ('Industrie') Gewerkschaft (I), Berufsgewerkschaft (B), Akademikergewerkschaft (A). (10) Mitglied im Gewerkschaftsdachverband: LO *(Landsorganisationen* - Schwedischer Gewerkschaftsbund), SACO *(Sveriges Akademikers Centralorganisation* - Schwedischer Dachverband der Akademiker), TCO *(Tjänstemännens Centralorganisation* - Schwedischer Angestelltenverband).

die erfolgreiche Ausdehnung der schwedischen Gewerkschaften auf alle Arbeitnehmerkategorien ist die Tatsache, dass sieben der zehn größten Gewerkschaften im Dienstleistungssektor angesiedelt sind. Die schwedische Gewerkschaftsstruktur spiegelt demnach den Übergang von der Industriegesellschaft zur Dienstleistungsgesellschaft recht gut wider. Die Arbeitergewerkschaften des produzierenden Gewerbes und der Bauwirtschaft, die in der Gewerkschaftsbewegung vor hundert Jahren dominierten, stellen heute nur noch zwei der zehn größten Gewerkschaften: *Svenska Metallindustriarbetareförbundet* (Metall, Metallgewerkschaft) und *Svenska Byggnadsarbetareförbundet* (Byggnads, Baugewerkschaft). Die drittgrößte schwedische Gewerkschaft, *Svenska Industritjänstemannaförbundet* (SIF, Gewerkschaft der Büro- und technischen Angestellten) organisiert ebenfalls hauptsächlich Mitglieder im produzierenden Gewerbe. Sie umfasst alle Fertigungsbereiche und alle Angestelltenkategorien und ist die größte schwedische Angestelltengewerkschaft. Betrachtet man die 20 größten Gewerkschaften, so liegt der Anteil der Industriegewerkschaften bei 40 Prozent (acht von zwanzig Gewerkschaften, einschließlich Bau). Umgekehrt organisieren 60 Prozent der in Tabelle 16.2 aufgeführten Gewerkschaften Beschäftige im Dienstleistungssektor und stellen insgesamt zwei Drittel der Mitglieder der genannten Gewerkschaften. In Anbetracht der Tatsache, dass heutzutage nur rund ein Viertel aller abhängig Beschäftigten in Schweden im produzierenden Gewerbe, dem Bergbau und in der Bauwirtschaft beschäftigt sind (26 Prozent nach der Arbeitsmarkterhebung von 1997), ist die Ausdehnung der Gewerkschaftsbewegung auf den Dienstleistungssektor für den Erhalt des hohen schwedischen Organisationsgrades unabdingbar.

Neben den Angestellten und den Arbeitnehmern im Dienstleistungsbereich nehmen Frauen eine wichtige Stellung in den schwedischen Gewerkschaften ein. Diese drei Arbeitnehmergruppen überschneiden sich ganz erheblich. Seit Anfang der neunziger Jahre stellen Frauen die Mehrheit der schwedischen Gewerkschaftsmitglieder. Sechs der zehn größten Gewerkschaften (fast jede zweite unter den 20 größten) haben eine deutliche Mehrheit weiblicher Mitglieder, darunter auch die größte Gewerkschaft, *Svenska Kommunalarbetareförbundet* (Kommunal, die Gewerkschaft der Gemeindebeschäftigten). Das Paradox der *Klassentrennung* wurde bereits erwähnt. Ein weiteres Paradox liegt in dem sehr hohen Anteil erwerbstätiger Frauen (71 Prozent)[2] bei gleichzeitig einem der am stärksten nach Geschlechtern getrennten Arbeitsmärkte. Das kommt in der Konzentration der meisten weiblichen Gewerkschaftsmitglieder auf einige wenige Gewerkschaften zum Ausdruck. Die neun von Frauen dominierten Gewerkschaften aus Tabelle 16.2 erfassen rund 70 Prozent aller gewerkschaftlich organisierten Frauen in Schweden.

Da der Grad der gewerkschaftlichen Organisation in allen Arbeitnehmerkategorien sehr hoch ist, haben sich die Veränderungen in der Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft auf den durchschnittlichen Organisationsgrad nicht negativ ausgewirkt. Im Gegenteil, die zunehmende Beschäftigung im öffentlichen Sektor hatte lange Zeit positive Auswirkungen, insbesondere auf die gewerkschaftliche Organisation von Frauen. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft von jungen Arbeitnehmer/innen (in der Altersgruppe der 16-24-jährigen), auf die wir später eingehen werden (vgl. Tabelle 16.5), ist in den letzten 10 bis 15 Jahren zurückgegangen. Dennoch hatte der geringe und rückläufige Anteil dieser Altersgruppe keine negativen Folgen für den durchschnittlichen Grad der gewerkschaftlichen Organisation.

Während fast 90 Prozent aller LO- und TCO-Mitglieder von den 20 größten Gewerkschaften erfasst werden, gehört nur jedes dritte SACO-Mitglied dazu. Was die Zahl der

Gewerkschaften anbelangt, so stehen die weitaus meisten TCO- und SACO-Gewerkschaften nicht auf dieser Liste der 20 größten (12 von 18 TCO-Gewerkschaften und sogar 22 von 24 SACO- Mitgliedsorganisationen, aber nur 8 von 19 LO-Gewerkschaften). Darin kommt die große Zahl kleiner TCO- und SACO-Gewerkschaften zum Ausdruck (Tabelle 16.3). Über 80 Prozent aller SACO-Mitglieder gehören Gewerkschaften mit weniger als 50.000 Mitgliedern an (Rentner, Studenten und Selbstständige nicht mitgerechnet). Das liegt an dem noch immer sehr begrenzten Anteil der Akademiker an der Arbeitnehmerschaft und der Tatsache, dass alle SACO-Gewerkschaften, unter anderem aufgrund ihrer Doppelrolle als Berufsverband und Gewerkschaft, nach Berufsgruppen strukturiert sind. Die meisten LO-Gewerkschaften und viele der größten TCO-Gewerkschaften sind jedoch *vertikal* strukturierte *Industriegewerkschaften*, denen alle Arbeitnehmer einer Branche oder eines Industriezweiges angehören, mit einer bemerkenswerten Einschränkung: LO-Gewerkschaften organisieren grundsätzlich nur Arbeiter, während es sich bei den TCO-Gewerkschaften um Angestelltengewerkschaften handelt.

Tabelle 16.3 Nationale Gewerkschaften nach Größe und Dachverband 1997

	Größe der Gewerkschaft (in Tausend)					
Bund	0-24	25-49	50-99	100-199	200	Ges.
A. Anzahl der Gewerkschaften						
LO	6	3	5	3	2	19*
TCO	11	1	2	3	1	18
SACO	19	4	1	-	-	24**
Unabh. Gewerksch.	6	-	1	-	-	7
Gesamt	42	8	9	6	3	68
B. Mitglieder (in Tausend)						
LO	81	104	323	398	948	1.855
TCO	73	38	179	469	290	1.049
SACO	126	137	58	-	-	321
Unabh. Gewerksch.	32	-	60	-	-	92
Gesamt	312	280	620	867	1.238	3.317
C. Mitglieder (in Prozent)						
LO	4	6	17	21	51	100
TCO	7	4	17	45	28	100
SACO	39	43	18	-	-	100
Unabh. Gewerksch.	35	-	65	-	-	100
Gesamt	9	8	19	26	37	100

* Zwei im Juni 1998 zusammengeschlossene Gewerkschaften wurden als eine gezählt (Wald- und Holzarbeitergewerkschaft).

** Der schwedische Verband der Reserveoffiziere wurde nicht berücksichtigt, da er keine abhängig beschäftigten Mitglieder hat.

Die beiden größten TCO-Gewerkschaften der Privatwirtschaft (Positionen 3 und 7 in der Tabelle 16.2: SIF und *Handelstjänstemannaförbundet*) sind vertikal organisiert, so wie zwei wichtige Gewerkschaften des öffentlichen Sektors (Positionen 6 und 12: *Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund* und *Statstjänstemannaförbundet*). Zwei weitere TCO-Gewerkschaften des öffentlichen Sektors aus Tabelle 16.2 (die Positionen 4 und 10: *Lärarförbundet* und *Vårdförbundet*) sind Berufsgewerkschaften, die Lehrer bzw. Krankenpflegepersonal organisieren. Alles in allem gehören etwa die Hälfte der TCO-Mitglieder im öffentlichen Sektor Berufsgewerkschaften an, während in der Privatwirtschaft die große Mehrheit der Mitglieder in vertikalen oder Industriegewerkschaften organisiert sind. Lärarförb (Nr. 4) ist durch eine Reihe von Zusammenschlüssen die zweitgrößte TCO-Gewerkschaft geworden: zwischen 1945 und 1991 haben sich nacheinander elf Lehrergewerkschaften zu dieser großen Berufsgewerkschaft zusammengeschlossen.

Wie aus Tabelle 16.4 ersichtlich, ist die Zahl der TCO-Gewerkschaften im Zeitraum von 1960 bis 1970 um 13 gesunken. Fünf von ihnen haben sich ST angeschlossen (Nr. 12 in Tabelle 16.2), zwei schlossen sich 1966 zu einem neuen Lehrerverband zusammen; eine weitere Lehrergewerkschaft folgte im darauffolgenden Jahr. Auch LO erlebte in diesem Zeitraum (1961 - 1973) eine Welle von Zusammenschlüssen, die 1970 mit dem Zusammenschluss von neun LO-Gewerkschaften der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst zur *Statsanställdas*, die 1995 in *SEKO* (Nr. 8 in Tabelle 16.2) umbenannt wurde, als die schwedische Seeleutegewerkschaft *Svenska Sjöfolksförbundet* hinzustieß, ihren Höhepunkt fand. Mit dem Entstehen von SF 1970 ging das 1937 gegründete LO-Kartell der Staatsbediensteten in einer einzigen großen Gewerkschaft auf.

Die zahlreichen Gewerkschaftszusammenschlüsse im öffentlichen Sektor in der zweiten Hälfte der sechziger und Anfang der siebziger Jahre lassen sich auf die Politik der schwedischen Regierung zurückführen, die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst zu zentralisieren. Diese Bestrebungen haben auch die Bildung von Verhandlungskartellen unter den

Tabelle 16.4 Zahl der nationalen Gewerkschaften nach Dachverband 1950-1998

Dachverband	1950	1960	1970	1980	1990	1997	1998	1999
LO	44	44	29	25	23	19*	19	18
TCO	43	36	23	21	20	18	18	18
SACO**	24	34	29	25	24	24	25	25
SR***	28	22	16	-	-	-	-	-
Unabhängige****	34	19	9	6	5	8	7	6
Gesamt	173	155	106	77	72	69	69	67

Anmerkungen

* Zwei im Juni 1998 zusammengeschlossene Gewerkschaften wurden als eine gezählt (Wald- und Holzarbeitergewerkschaft).

** Der schwedische Verband der Reserveoffiziere wurde nicht berücksichtigt, da er keine abhängig beschäftigten Mitglieder hat. Drei Gewerkschaften, die 1951 SACO beitraten, wurden 1950 zugerechnet.

*** Gewerkschaften mit weniger als 50 Mitgliedern wurden nicht berücksichtigt.

**** Unabhängige Gewerkschaften, bis 1980 meist Angestelltengewerkschaften. Einschließlich des kleinen Gewerkschaftsverbandes SAC.

Abkürzungen: SR (*Statsjänstemännens Riksförbund* - Nationaler Bund der staatlichen Beschäftigten), schloss sich 1974 mit SACO zusammen; zu LO, TCO und SACO vgl. Tabelle 16.2.

Angestellten beschleunigt. Als den staatlichen Beschäftigten 1966 volles Verhandlungs- und Streikrecht zugestanden wurde, wurde Einzelgewerkschaften grundsätzlich das Verhandlungsrecht verwehrt. Die Zahl der Verhandlungspartner wurde auf wenige zentrale Organisationen, wie die Verhandlungskartelle von TCO (TCO-S, *TCOs statliga förhandlingskartell*) und SACO (SACO-S, *SACOs statliga förhandlingskartell*), oder große Gewerkschaften wie SF beschränkt (vor 1970 das Verhandlungskartell der staatlichen Beschäftigten, seit 1995 SEKO). Außerdem wurden dem *Statsjänstemännens Riksförbund* (SR) Verhandlungsrechte zugestanden. SR war ein kleiner Dachverband, der hauptsächlich aus Personalvertretungen bestand und 1974 mit SACO zu SACO-SR fusionierte, der sich später wieder nur noch SACO nannte. Auf der kommunalen Ebene wurden die Verhandlungsrechte allmählich auf *Kommunaltjänstemannakartellen* (KTK,), *SACOs kommunala förhandlingskartell* (SACO-K, SACO Sektion der kommunalen Bediensteten) und Kommunal konzentriert. Wie auf Regierungsebene gab es damit je eine Organisation von TCO (KTK), SACO (SACO-K) und LO (Kommunal). Das weitreichendste Kartell bildete sich jedoch in der Privatwirtschaft mit dem 1973 gegründeten *Privattjänstemannakartelle* (PTK), dem sich schon bald zahlreiche TCO- und SACO-Gewerkschaften anschlossen. Der verbandsübergreifende Charakter des Kartells war eine bemerkenswerte Neuerung in der schwedischen Gewerkschaftslandschaft.

Die Dezentralisierung der Tarifverhandlungen in den letzten Jahrzehnten hat die Rolle der Verhandlungskartelle im öffentlichen und im privaten Sektor geschmälert. Es kam zu neuen Konstellationen wie dem Verhandlungsrat der Metallindustrie 1992, der sich aus je einer Gewerkschaft von LO (Metall), TCO (SIF) und SACO (CF) zusammensetzte. Während PTK eine Brücke zwischen den Angestelltengewerkschaften von TCO und SACO in der gesamten Privatwirtschaft schlug, überschritt der Verhandlungsrat als erster die Grenze zwischen Arbeitern und Angestellten, wenngleich er auf das produzierende Gewerbe beschränkt blieb. Der Verhandlungsrat war umso bedeutender, als es bislang über diese Grenze hinweg keinerlei Zusammenschlüsse von Gewerkschaften in Schweden gegeben hatte, und dies in einer Zeit, in der gemeinsame Aktionen gegenüber transnationalen Unternehmen, Arbeitgeberverbänden und der Regierung dringender waren als je zuvor. 1997 umfasste diese verbandsübergreifende Gewerkschaftsallianz acht Gewerkschaften, die sog. *Achter-Gruppe*[3] oder *Facken inom industrin*. Von diesem zweiten Schritt war unmittelbar nur der LO betroffen, da alle fünf Gewerkschaften dieser Allianz LO-Gewerkschaften des produzierenden Gewerbes waren (darunter die Nr. 11, 14 und 18 aus Tabelle 16.2). Da aber auch SIF und CF bereits alle Bereiche des produzierenden Gewerbes abdeckten, wurde die Koordinierung der Tarifverhandlungen nun auf das gesamte produzierende Gewerbe ausgedehnt.

Eine der beteiligten LO-Gewerkschaften - *Industrifacket* (IF) wurde 1993 durch den Zusammenschluss von *Svenska Fabriksarbetareförbundet* (Fabrikarbeitergewerkschaft) und *Beklädnadsarbetarnas förbund* (Gewerkschaft der Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter) gegründet, die ihrerseits aus dem Zusammenschluss von drei *vertikalen* oder Industriegewerkschaften im Jahre 1972 hervorgegangen war. Schon lange zuvor hatte LO den Organisationsgrundsatz der Industriegewerkschaft zur offiziellen Ideologie erklärt (Åmark 1998:350). Angeführt von den Gewerkschaften des produzierenden Gewerbes, an der Spitze Metall, wurde dieses Thema in den zwanziger Jahren auf den LO-Kongressen intensiv debattiert. Nach 1926 war nur noch passiver Widerstand übrig, doch der pragmatische Ansatz des LO machte diese Frage zu einem langen Prozess. Erst 1973 schlossen sich die

drei Berufsgewerkschaften der Druckindustrie zusammen. Ein Vergleich mit britischen und niederländischen Gewerkschaften ergibt, dass Schweden 1985 die wenigsten Gewerkschaften und die höchsten durchschnittlichen Mitgliederzahlen hatte (Visser und Waddington 1996:45-6). Die Tradition der Berufsgewerkschaften hat jedoch auch zu Beginn des 21. Jahrhunderts noch Bestand, wie die drei Gewerkschaften der Baubranche (Bauarbeiter, Maler und Elektriker) belegen. Dazu gehörte bis Ende 1999 auch die Gewerkschaft der Feinblechbearbeiter, die sich mit der Bauarbeitergewerkschaft zusammentat. Der erste verbandsübergreifende Zusammenschluss in Schweden war 1995 die Fusion der TCO- und SACO-Gewerkschaften der Offiziere zu einer Gewerkschaft, die sich SACO anschloss, im Hinblick auf Tarifverhandlungen jedoch zu TCO-OF gehört, dem relativ losen Verhandlungsorgan des öffentlichen Sektors, das 1991 an die Stelle von TCO-S und KTK trat.

Internationale Gewerkschaftskooperation

Die herausragende Rolle großer, transnationaler Unternehmen in der Wirtschaft und auf dem schwedischen Arbeitsmarkt macht eine Zusammenarbeit der Gewerkschaften innerhalb der Konzerne zu einer vordringlichen Aufgabe. Die EU Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR) brach den erbitterten Widerstand von SAF gegen eine Arbeitnehmervertretung in transnationalen Konzernen. Ende der achtziger Jahre hatten die nordischen Gewerkschaften erfolglos eine Vertretung der Gewerkschaften in den nordischen transnationalen Konzernen gefordert. Mit dem Beitritt von Schweden und Finnland zur EU und der Verabschiedung der EBR-Richtlinie verlagerte sich die Aufmerksamkeit von den nordischen auf die europäischen Konzerne (Knudsen und Bruun 1998). Es ist kein Zufall, dass die Richtlinie in Schweden, anders als in Norwegen, per Gesetz umgesetzt wurde - und nicht durch zentrale Vereinbarungen. Sowohl in Schweden als auch in Dänemark haben unterschiedliche Auffassungen der Gewerkschaften und der Arbeitgeber auf zentraler Ebene die Einbindung der Richtlinie in bestehende Regelungen zur Arbeitnehmerbeteiligung verhindert. Das erweiterte schwedische Arbeitsrecht aus den siebziger Jahren zur Mitbestimmung, Vertretung im Aufsichtsrat und Arbeitsplatzsicherheit bedeutete einen Bruch mit dem traditionellen schwedischen Modell der *Selbstregulierung* (d.h. Regulierung durch Tarifverträge) und führte zu festgefahrenen Beziehungen zwischen den Sozialpartnern.

Die neuen EBR können zur besseren Information der Arbeitnehmer/innen in transnationalen Unternehmen beitragen, doch gibt es auch zahlreiche Beispiele dafür, dass die Gewerkschaften mit der beschleunigten Internationalisierung der Unternehmen an Einfluss verlieren. Nach dem Zusammenschluss des schwedischen Holzunternehmens *Stora* (dem achtgrößten Mitgliedsunternehmen von SAF in Schweden) 1998 mit dem finnischen Unternehmen *Enso* zu *Stora Enso*, das seinen Sitz in Finnland hat, verloren die Gewerkschaftsvertreter ihren Sitz im Aufsichtsrat des Unternehmens, da in Finnland die Vertretung der Gewerkschaften nicht gesetzlich vorgeschrieben ist und *Stora* sich gegen ihre weitere Vertretung wehrte. Bis 1998 hatten die Gewerkschaften tatsächlich Einfluss bei *Stora*, nicht nur durch ihre Vertretung im Aufsichtsgremium, sondern auch durch informelle Zusammentreffen mit dem Vorstandsvorsitzenden vor jeder Aufsichtsratssitzung (*LO-tidningen* No. 7 1999). Das Unternehmen zieht heute einen EBR, ergänzt durch Betriebsräte auf der Ebene der einzelnen Sparten, als Informationskanal vor. Nach Ansicht der Gewerkschaften hat der neue Euro-Betriebsrat bei *Stora Enso* mehr Einfluss als die EBR in den meisten anderen

europäischen Konzerne, doch verglichen mit der Vertretung im Aufsichtsrat des alten schwedischen Unternehmens ist der Einfluss der Gewerkschaften gering. Ein anderes Beispiel für den sinkenden Einfluss der Gewerkschaften ist das Chemieunternehmen *Nobel*, das früher für seine Selbstverwaltungsgruppen berühmt war. Seit *Nobel* Anfang der neunziger Jahre von dem niederländischen Unternehmen *Akzo* aufgekauft wurde und in *Akzo Nobel* übergegangen ist, ist der Einfluss der Arbeitnehmer zurückgegangen, alle wichtigen Entscheidungen werden am Hauptsitz in den Niederlanden getroffen (*Det utvecklande arbetet*). Will man einen echten Einfluss der Arbeitnehmervertreter in transnationalen Unternehmen gewährleisten, müssen die EBR dringend mehr werden, als nur Gremien, die ein- oder zweimal im Jahr Informationen der Konzerngeschäftsleitung entgegennehmen.

Die schwedische LO hat, wie die norwegische LO, eine aktive Rolle bei der Gründung des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) 1973 gespielt und sich auch bei den Bemühungen um die Aufnahme von Nichtmitgliedsorganisationen des *Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften* (IBFG) stark gemacht. Sowohl LO als auch TCO sind gleich zu Beginn 1949 dem IBFG beigetreten (Misgeld 1997:134-6). Durch ihre Mitgliedschaft im EGB konnten LO und TCO schon lange vor Schwedens Beitritt zur EU am sozialen Dialog teilnehmen (ibid:249-250). 1972 wurde der *Nordens fackliga samorganisation* (NFS, Nordischer Gewerkschaftsrat) zur Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den nordischen Gewerkschaftsbünden gegründet. Die Zusammenarbeit der nordischen Gewerkschaften hat eine lange Tradition. Die Gründung des dänischen, schwedischen und norwegischen LO 1898-1899 ging auf eine Empfehlung des *Fünften Nordischen Arbeiterkongresses* im Jahre 1897 zurück. Solche nordischen Arbeiterkongresse werden bis heute von dem *Arbetarrörelsens Nordiska Samarbetskommitté* (SAMAK, Nordisches Komitee für Zusammenarbeit der Arbeiterbewegung) einberufen, dem die nordischen LO und sozialdemokratischen Parteien angehören. Die Gründung des NFS im Jahre 1972 muss vor dem Hintergrund der Entwicklungen in Skandinavien und in Europa genauer analysiert werden:

- Mit der Gründung des *Nordischen Ministerrates* 1971 hat die Zusammenarbeit zwischen den nordischen Ländern, die mit dem Nordischen Rat 1952 eingeleitet wurde und seit 1954 in dem gemeinsamen Arbeitsmarkt der nordischen Länder zum Ausdruck kommt, einen großen Schritt nach vorn gemacht; die dreigliedrige Zusammenarbeit auf der Ebene der nordischen Länder ist in den letzten Jahren infolge des mangelnden Interesses der Arbeitgeber zurückgegangen (*NFS Verksamhetsberättelse 1997*:12);
- die Gründung des EGB im Jahr 1973; der Wunsch, den EGB aufzubauen, war ein starker Antrieb zur Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften der nordischen Länder (ibid:338).

Sowohl LO als auch TCO haben sich von Anfang an am NFS beteiligt. SACO schloss sich 1996 dem NFS und dem EGB und 1998 dem IBFG an (bis 1994 war SACO Mitglied des Europäischen Bundes der Unabhängigen Gewerkschaften, CESI). Ein Kooperationsabkommen zwischen TCO und SACO ebnete 1996 SACO den Weg in den EGB. Außerdem teilt sich SACO seitdem mit LO und TCO ein Büro in Brüssel. NFS übt eine koordinierende Funktion der nordischen Mitglieder im Beratenden Ausschuss der Gewerkschaften bei der OECD (TUAC), im IBFG und vor allem im EGB aus. Die nordischen Länder stellen gemeinsame Kandidaten für Leitungsfunktionen und Ausschüsse auf. Ihre Vertreter treffen vor den Vorstandssitzungen des EGB (und der anderen Organisationen) zusammen. Der

NFS-Europaausschuss hat eine ähnliche Funktion. NFS arbeitet auch mit rund 30 nordischen Gewerkschaften auf Branchenebene zusammen, z.B. mit dem *Nordischen Metallarbeiterbund*. Aus nordeuropäischer Sicht ist die Reform der Entscheidungsfindung und der Arbeitsmethoden des EGB von großer Bedeutung. Zur Gewährleistung der Legitimität und Effizienz von internationalen Organisationen wie dem EGB wird es als sehr wichtig angesehen, jeder Mitgliedsorganisation Gelegenheit zur Diskussion und Stellungnahme zu geben, bevor ein Verhandlungsmandat erteilt wird. Es bestehen jedoch noch immer, wenn auch sich verringernde, kulturelle Unterschiede zwischen den nord- und südeuropäischen Ländern, wenn es darum geht, detaillierten Regeln zur Entscheidungsfindung innerhalb des EGB Priorität einzuräumen.

Es mag manchmal Verwirrung stiften, dass nationale Gewerkschaften sowohl durch Dachverbände als auch durch *Europäische Gewerkschaftsverbände* im EGB vertreten werden. Die schwedische LO richtete deshalb 1999 einen Ausschuss ein, der die Koordinierung zwischen den Mitgliedsgewerkschaften und ihren europäischen Kooperationspartnern verbessern soll. Mit wachsender Mitgliederzahl - derzeit 14 (je drei aus Dänemark, Finnland und Schweden, zwei aus Island und Norwegen und eine aus Grönland) - ist der NFS eine sehr repräsentative Organisation, doch kann es durch zunehmende Interessensunterschiede in Zukunft zu Spannungen zwischen den Mitgliedern kommen. Die nordischen Gewerkschaften weisen immer wieder auf den Wert von Rahmenvereinbarungen hin, da sie die reibungslose Anpassung an nationale Gegebenheiten und Verfahren (z.B. Gesetzgebung versus Tarifverträge) erleichtern. Durch die EWU werden Tarifverhandlungen wahrscheinlich immer häufiger Thema der Zusammenarbeit und gegenseitigen Information der europäischen Gewerkschaften sein. In dieser Hinsicht werden Branchenverbände wie der *Europäische Metallgewerkschaftsbund* (EMB) - einschließlich *des Nordischen Metallarbeiterbundes* - sicherlich im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen. Eine branchenübergreifende Koordinierung der Tarifverhandlungen ist schon auf nationaler Ebene, zumindest in Schweden, schwer zu erreichen (siehe unten).

Unterschiedliche Haltungen der Gewerkschaften zur EWU

Als erstes nordisches Land ist 1973 (im gleichen Jahr wie Irland und Großbritannien) Dänemark der EU beigetreten, Schweden und Finnland folgten erst 1995. Im finnischen Referendum von 1994 hatte sich eine deutliche Mehrheit (57 Prozent) für die EU-Mitgliedschaft ausgesprochen. Die schwedischen und norwegischen Wähler nahmen in den Referenden im selben Jahr eine skeptischere Haltung ein. Es gab fast ebenso viele Ja- wie Nein-Stimmen. In Schweden überwog knapp die positive Haltung zur EU (52 Prozent), während in Norwegen eine knappe Mehrheit (52 Prozent) mit Nein stimmte, mit dem Ergebnis, dass Schweden der EU beitrat und Norwegen nicht. Obwohl fast alle wichtigen gesellschaftlichen Kräfte in Schweden, oder zumindest die Führungen der meisten politischen Parteien, Gewerkschaften, Bauern- und Arbeitgeberverbände, eine positive Haltung einnahmen, waren die Meinungen geteilt. Im Gegensatz zu der vorbehaltlos positiven Einstellung der Arbeitgeberverbände, gingen die Meinungen in der Gewerkschaftsbasis so weit auseinander, dass mehrere Gewerkschaften und die Dachverbände LO, TCO und SACO sich einer offiziellen Stellungnahme enthielten. Ganz allgemein halten die Gewerkschaften im produzierenden Gewerbe und in Exportbranchen eine EU-Mitgliedschaft für

erstrebenswerter als die Gewerkschaften, die vor allem den Inlandsmarkt vertreten. Folglich empfahl Metall den Beitritt Schwedens zur EU, während der Vorsitzende des *Handelsanställdas förbund* (Handels, Gewerkschaft der Beschäftigten im Handel, Nr. 5 von Tabelle 16.2) ein wichtiger Wortführer der *Nein zur EU*-Kampagne war.

Die schwedische Haltung zur EWU hat in jüngster Zeit eine etwas positivere Wendung genommen, doch ist sie auch 2000 noch sehr gespalten. Auch die sozialdemokratische Regierung ist uneins, weshalb sie dieses Thema im Wahlkampf 1998 vermied. Andererseits hat das Fehlen eines klaren expliziten Programms der Sozialdemokraten zur Wiederherstellung der Beschäftigung und zur Ankurbelung des Wirtschaftswachstums der Partei das seit Jahrzehnten schlechteste Wahlergebnis beschert. Die beherrschenden Thema der Wahlkampagne waren die medizinische Versorgung, Pflege und Bildung. Mit Unterstützung der *Linken Partei* und der *Grünen Partei* ist die sozialdemokratische Regierung im Amt geblieben, doch kann die Abhängigkeit von diesen beiden Parteien, die gegen die EU und EWU sind, nicht erklären, warum die Sozialdemokraten ihre endgültige Entscheidung über den Beitritt zur EWU verschieben. Die Regierung hatte schon vor den Wahlen im Jahr 1998 diese abwartende Haltung eingenommen. Finnland hat sich als einziges nordisches Land 1999 von Anfang an der EWU angeschlossen. Der Kongress der *Sozialdemokratischen Partei Schwedens* empfahl mit einer Zweidrittelmehrheit Schwedens Anschluss an die EWU. Als Konzession an die unter Wählern und normalen Parteimitgliedern stärker als unter den Kongressdelegierten verbreitete Ablehnung der EWU schlug der Kongress ein Referendum darüber vor - vorausgesetzt, alle Parteien stimmten dem zu. Ein erster Schritt zum Beitritt Schwedens zur EWU wurde jedoch bereits im Januar 1999 mit der Verabschiedung des Manifestes der europäischen Sozialdemokratie gemacht, in dem es heißt, dass „der Euro einen entscheidenden Beitrag zur Förderung anhaltenden Wachstums, niedriger Inflation und eines hohen Beschäftigungsniveaus leisten werde". Im Januar 1999 war Schweden das einzige EU-Land, das nicht die klare Absicht erklärt hatte, der EWU beizutreten. Der Beitritt Großbritanniens würde den Druck auf Schweden natürlich erhöhen, so wie die schwedische EU-Präsidentschaft im ersten Halbjahr 2001. Oft wird angeführt, dass Schweden einen wirtschaftlichen Preis zu zahlen habe, wenn es sich der EWU anschließt (zahlreiche Wirtschaftsexperten halten eine Mitgliedschaft Schwedens für ein hochbrisantes Unterfangen), und einen politischen Preis, wenn es der EWU fern bleibt.

Diese im Hinblick auf die öffentliche Meinung im allgemeinen und die sozialdemokratischen Wähler im besonderen heikle Frage ist nur ein Aspekt der schwedischen Teilnahme an der EWU . Eine Mitgliedschaft Schwedens würde auch die wirtschaftlichen Anforderungen an ein kleines, in hohem Maße exportabhängiges Land wie Schweden, das gewohnt ist, seine internationale Wettbewerbsfähigkeit durch Abwertung oder, seit November 1992, schwankende Wechselkurse wieder herzustellen, verschärfen. Die Regierungskommission zur EWU zog den Schluss, dass die wirtschaftlichen Argumente gegen einen Beitritt Schwedens zur EWU von Anfang an im Jahr 1999 stärker waren, als die politischen Gründe für eine Teilnahme Schwedens, die vor allem in der Aussicht auf Einflussnahme auf den Entscheidungsfindungsprozess in der EU und der EWU bestanden (SOU 1996:158). Der schwedische Arbeitgeberverband SAF und der Dachverband der Akademiker, SACO, befürworten einen schnellen Beitritt zur EWU, während LO und TCO noch immer keine endgültige Position bezogen haben, was ihr Zögern und die unterschiedlichen Auffassungen ihrer Mitgliedsgewerkschaften widerspiegelt. *Finansförbundet* (Gewerkschaft der Arbeit-

nehmer in der Finanzwirtschaft) ist bislang als einzige TCO-Gewerkschaft für eine EWU-Teilnahme. Die 17 anderen TCO-Gewerkschaften haben sich, mit Ausnahme der kleinen Gewerkschaft der Wissenschaftler und Forscher, die gegen die EWU sind, noch keine Meinung gebildet.[4] Von den LO-Gewerkschaften unterstützen lediglich *Metall* und *Undustrifacket and Pappers* eindeutig die EWU, während Handels und *Transport* eine Teilnahme Schwedens ablehnen (*SvD Näringsliv*, 3. März 2000). Die übrigen 17 LO-Gewerkschaften haben noch keinen endgültigen Standpunkt eingenommen. Wie kontrovers die EWU-Frage innerhalb von LO ist, ist auch daran zu erkennen, dass LO sich im letzten Moment von einem EWU-Bericht zurückzog, den die Wirtschaftsexperten von SACO, TCO und SAF im Februar 1999 erstellt hatten. Während die Wirtschaftsexperten von TCO und SACO in einer EWU-Teilnahme mehr Vorteile als Nachteile sehen - SAF ist von allen am positivsten eingestellt -, sind für LO die problematischen Gesichtspunkte der EWU ebenso offenkundig wie die vorteilhaften Aspekte. Im März 2000 verteidigten LO-Wirtschaftsexperten in ihrem Bericht *Ett svårt val* (etwa: *Eine schwierige Wahl*) Schwedens Teilnahme an der EWU, allerdings sollte vorher die Lohnfindung im Verhältnis zur schwedischen Wettbewerbsfähigkeit stabilisiert haben, gleichzeitig sollten neue Instrumente zur wirtschaftlichen Stabilisierung eingerichtet werden. Als Ergänzung zu den *Pufferfonds,* Anreizen für Bildungsmaßnahmen, die sich an makroökonomischen Indikatoren orientierten, und einigen anderen Maßnahmen wurde die Einrichtung eines *Strukturrates* (*Strukturråd*) vorgeschlagen. Neben seiner Rolle als Forum für Diskussionen zwischen den Sozialpartnern und der Regierung hätte dieser auch das Recht, über die Anwendung von wirtschaftspolitischen Instrumenten zu entscheiden. Mit der Abschaffung der nationalen Wechselkurs- und Zinsmechanismen, so die Experten, würden Schweden zwei wichtige Instrumente verlorengehen, aber auf der anderen Seite würden sich die Möglichkeiten für eine proaktive Wirtschaftspolitik erweitern, weil die internationalen Finanzmärkte kleine Länder nicht länger bestrafen könnten, indem sie die Heraufsetzung der Zinsen erzwängen. LO wird bei seinem Kongress im Herbst 2000 über die Währungsunion entscheiden.[5] Kürzlich haben TCO-Experten, im Gegensatz zu ihren LO-Kollegen, erklärt, dass die schwedische Lohnfindung kein Hindernis für die EWU-Mitgliedschaft darstelle, und es gäbe keinen Grund, sie zu disziplinieren (*Dags för svenskt EMU- medlemskap*, etwa: *Zeit für eine schwedische EWU-Mitgliedschaft*, in *Konjunktufakta*, TCO 2000:1).

EWU-Teilnahme verstärkt die Forderung nach einem neuen schwedischen Modell der Lohnfindung

Manche Besonderheiten der schwedischen Wirtschaft und des schwedischen Systems der Arbeitsbeziehungen könnten sich im Falle einer EWU-Mitgliedschaft Schwedens wirtschaftlich negativ auswirken. Erstens, unterscheidet sich die Zusammensetzung der Industrie von den meisten anderen europäischen Ländern, da für einen relativ hohen Anteil der Exporte die Preise in US Dollar festgesetzt werden. Davon sind nicht nur Teile der wichtigen Forstwirtschaft betroffen, ein wichtiger schwedischer Nettoexportzweig mit Hauptkonkurrenten in Nordamerika, sondern auch die Automobilhersteller (*Saab* und *Volvo*) und einige andere Metallunternehmen (darunter der Mobiltelefonhersteller *Ericsson*) mit erheblichen Exporten in die USA und/oder Hauptkonkurrenten dort. Auch die pharmazeutische Industrie gehört in diese Kategorie. Es ist kein Zufall, dass der amerikanische Einfluss auf dieses

Segment der schwedischen Industrie in den letzten Jahrzehnten und insbesondere in den letzten Jahren erheblich zugenommen hat. Seit *Ford* 1999 *Volvo PKW* aufgekauft hat, sind die zwei schwedischen Automobilhersteller in amerikanischer Hand (nur Volvo Nutzfahrzeuge und *Scania Nutzfahrzeuge* sind noch schwedisch). Ebenfalls 1999 fusionierte das pharmazeutische Unternehmen *Astra* mit *British Zeneca* zu *Astra Zeneca* mit Sitz in London, doch die Abrechnungswährung ist eher der Dollar als das Pfund oder der Euro. Seit 1995 ist das ehemals schwedische Unternehmen *Pharmacia* Teil des fusionierten, jetzt amerikanischen, Konzerns *Pharmacia & Upjohn.* Die wichtige Rolle des Dollars in einigen schwedischen Schlüsselindustrien führt dazu, dass ein sinkender Dollar/Euro-Wechselkurs überproportionale Auswirkungen auf die schwedische Industrie hätte und mangels einer schwankenden nationalen Währung einen *asymmetrischen makroökonomischen Schock* auslösen würde (Lundgren 1996: 101; Andersson 1996: 211-2).

Ein anderer Grund für die abweichende Position der schwedischen Wirtschaft ist die starke *asymmetrische Komponente* von Störungen der Wirtschaft (SOU 1996:108 und 158; Kauppinen 1998: 33). Auch in anderen *nichtkontinentalen* EU-Ländern (Dänemark, Finnland, Irland und GB) gibt es viele länderspezifische Störfaktoren, während Deutschland als Kernland der EU und seine Nachbarn (Österreich, Belgien, Frankreich und die Niederlande) nur leichte Abweichungen von allgemeinen Störungen der EU-Länder aufweisen.

Zweitens hat das schwedische Tarifverhandlungssystem starken Druck auf die Inflation ausgeübt. Anders als in den fünfziger und sechziger Jahren, als LO und SAF die Lohnverhandlungen dominierten, sind die Tarifverhandlungen durch die neuen Verhandlungskartelle der Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor und der Angestellten zu einer immer komplizierteren Angelegenheit geworden. Das starke Anwachsen der öffentlichen Beschäftigung, der hohe Organisationsgrad der Angestellten und die extrem nach Arbeitern und Angestellten getrennte Organisationsstruktur der Gewerkschaften haben diese neuen Konstellationen gestärkt. In all diesen Punkten unterscheidet sich Schweden stark von den meisten anderen europäischen Ländern. Die traditionell beherrschende Stellung von LO innerhalb der Gewerkschaftsbewegung ist seit den siebziger Jahren einer zunehmend zersplitterten Gewerkschaftsstruktur gewichen (vgl. Tabelle 16.1). Zusätzlich zu den LO-Gewerkschaften der Privatwirtschaft, die in der Blütezeit des schwedischen Modells (von LO in zentralen Verhandlungen mit SAF koordiniert) vorherrschten, gehören zu der neuen Gewerkschaftslandschaft erstens eine Gruppe aus LO- und TCO-Gewerkschaften des öffentlichen Sektors und als *Viererbande* bekannte Verhandlungskartelle sowie zweitens zahlreiche dem PTK-Kartell angeschlossene TCO- und SACO-Gewerkschaften der Privatwirtschaft. Der LO-SAF-Bereich ist Mitte der neunziger Jahre auf weniger als ein Drittel aller schwedischen Gewerkschaftsmitglieder zusammengeschrumpft (Kjellberg 1998a: 20). Aus der Sicht der Arbeitgeber haben die zentralisierten Tarifverhandlungen zwischen LO und SAF aufgrund des veränderten Schwerpunktes der Gewerkschaftsmacht an Bedeutung verloren. In den achtziger Jahren durchlief der Prozess der Zersplitterung eine neue Phase, als die Tarifverhandlungen allmählich (auf Initiative der Arbeitgeber) auf die nationalen Gewerkschaften dezentralisiert wurden, oder besser gesagt: das dreistufige System der Tarifverhandlungen wurde durch ein zweistufiges System ersetzt, indem ihm die oberste Ebene entzogen wurde. Die verbleibenden Ebenen sind Branchenvereinbarungen (zwischen den nationalen Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden), die durch lokale Verhandlungen in den einzelnen Betrieben umgesetzt werden (Betriebsvereinbarungen zwischen den betrieblichen Gewerkschaftsvertretern und der Geschäftsleitung).

Obwohl die hohe Inflation in Schweden in den siebziger und achtziger Jahren auf verschiedene Faktoren zurückzuführen ist, wie die Ölpreisschocks der siebziger Jahre und die (schlecht mit der nachfolgenden Steuerreform abgestimmte) Deregulierung der Kredite 1985, war die zunehmende Aufteilung des Tarifverhandlungssystems eine der offenkundigsten Ursachen der Inflation. Zentrale Tarifverhandlungen unter Führung von LO und SAF wurden durch ein kompliziertes Spiel von Verhandlungen ersetzt, die einem intensiven Lohnwettlauf zwischen den verschiedenen Arbeitnehmerkategorien freien Lauf ließen. Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, denen 1966 volles Tarifverhandlungs- und Streikrecht eingeräumt worden war, entwickelten schon bald eine Kampffreudigkeit, die mit dem Geist der Zusammenarbeit zwischen LO und SAF unvereinbar war. Als Folge musste LO seine Lohnforderungen nach oben anpassen. Sobald eine Arbeitnehmergruppe erfolgreich bessere Bedingungen durchgesetzt hatte, schraubten andere ihre Forderungen in die Höhe. Mitte der siebziger Jahre wurden in die Tarifverträge im öffentlichen Sektor und für die Angestellten *Kompensationsklauseln* zum Ausgleich für die Lohndrift aufgenommen, die Arbeitern im produzierenden Gewerbe zugute kam.

Die zunehmenden Spannungen zwischen den Zentrilfugalkräften kamen 1980 in einem großen Konflikt zum Ausbruch, der eine lange Phase (1980-1996) harter Arbeitskonflikte einleitete (Kjellberg 1992:103ff; 1998b: 81). Unter diesen Umständen hatte die *solidarische Lohnpolitik* von LO ihre einkommenspolitische Funktion außerhalb der Regierung verloren (Kjellberg 1992: 96 and 105). In Verbindung mit rückläufigem Wirtschaftswachstum führte der beschleunigte Lohnwettlauf zum Auseinanderklaffen von Nominal- und Reallöhnen. Zwischen 1970 und 1992 stiegen die gesamten Lohnkosten um 700 Prozent, während die Produktivität um 45 Prozent und die Reallöhne um lediglich 10-20 Prozent anzogen (SAF Jahresbericht 1992: 18). Auf die Lohnexplosion Mitte der siebziger Jahre folgte ein Rückgang der Reallöhne bis Mitte der achtziger Jahre. Infolge eines Anstiegs der Reallöhne nach 1985 entsprach der durchschnittliche reale Stundenlohn nach Steuern 1990 in etwa dem von 1980. Der massive Anstieg der Nominallöhne wurde durch die hohe Inflation praktisch zunichte gemacht. Ab Mitte der siebziger Jahre war die Inflation in Schweden fast zwanzig Jahre lang erheblich höher als in Deutschland und den Nachbarländern sowie in Nordamerika und Japan (LO 1997:23)). Um 1990 übertraf die schwedische Inflationsrate auch weitgehend die der europäischen Länder mit *weicher* Währung (einschließlich Großbritannien, Frankreich, Italien, Dänemark, Finnland und Norwegen). Im Gegensatz zu den anderen europäischen Ländern hielt Schweden an der Politik der *Vollbeschäftigung* bis 1990 fest, was die hohe Lohninflation förderte. Ende der achtziger Jahre lag die Arbeitslosigkeit bei rund zwei Prozent, und die Wirtschaft galt als *überhitzt*.

Historisch betrachtet, hat Schweden immer wieder zur Abwertung der schwedischen Krone gegriffen, um größere Verluste der Wettbewerbsfähigkeit zu verhindern: 1976 um 3 Prozent im Verhältnis zur Deutschen Mark, um weitere 6 Prozent 1977, im weiteren Verlauf des Jahres 1977 zusätzlich um 10 Prozent im Verhältnis zum Durchschnitt der 15 wichtigsten Währungen, gefolgt von weiteren 10 Prozent 1981 und 16 Prozent 1982. Nach Anbindung der Krone an den ECU 1991, musste sich Schweden im folgenden Jahr von der Vorstellung eines festen Wechselkurses verabschieden. In gut einem Jahr fiel die *schwankende* Krone um 22 Prozent gegenüber der deutschen und der britischen Währung und um 28 Prozent gegenüber dem US-Dollar[6], tatsächlich eine von den Finanzmärkten verursachte *Abwertung*. 1994-1995 fiel die Krone noch weiter, bevor sie sich 1996-1997 leicht erholen konnte. Im Zeitraum 1975-1998

verlor sie gegenüber der D-Mark insgesamt 63 Prozent an Wert (1970-1998: 69 Prozent) und sogar 77 Prozent gegenüber dem japanischen Yen.[7] Gegenüber dem amerikanischen Dollar betrug der Wertverlust 48 Prozent und im Verhältnis zum britischen Pfund 30 Prozent. Demzufolge wurden 1998 für schwedische Exporte nach Deutschland 2,7 Mal mehr Kronen für jede Mark gezahlt als 1975 und 3,2 Mal mehr als 1970. Mit der EWU-Mitgliedschaft Schwedens wären solche Anpassungen gegenüber anderen Mitgliedstaaten in Zukunft natürlich nicht mehr möglich. Außerdem wird Schweden als kleines Land nur geringen Einfluss auf den Wechselkurs zwischen dem Euro und dem Dollar haben, gleichzeitig hätten veränderte Dollarkurse aber unverhältnismäßige Folgen für die schwedischen Exporte.

Die wichtige, um nicht zu sagen entscheidende, Rolle anpassungsfähiger Wechselkurse für die schwedische Wirtschaftsleistung der letzten zwei oder drei Jahrzehnte wird an einem schwedisch-deutschen Vergleich der Löhne, Produktivität und Wechselkurse deutlich. Die Nominallöhne sind in Schweden seit 1974 jedes Jahr schneller gestiegen als in Deutschland, Schwedens Hauptwettbewerber und seit den siebziger Jahren treibende Kraft in der europäischen Währungszusammenarbeit (SOU 1998:141: 163). Anpassungen des Wechselkurses und nicht etwa ein schnellerer Produktivitätsanstieg (hier liegt Schweden, im Gegenteil, hinter Deutschland zurück) waren das wichtigste Mittel zur Wiederherstellung der schwedischen Wettbewerbsfähigkeit (*ibid*: 199ff). Zwischen 1984 und 1996 gab es nur in Griechenland und Portugal (von 21 OECD Ländern) höhere Lohnsteigerungen als in Schweden, während die Lohnkosten bei allen wichtigen Mitbewerbern in Europa (abgesehen von Großbritannien), den USA und Japan wesentlich langsamer stiegen (*ibid*: 195).[8] Erst in den letzten Jahren hat sich die Expansion der Lohnkosten in Schweden verlangsamt und dem europäischen Durchschnitt angenähert; sie liegen jedoch jedes Jahr noch um etwa einen Prozentpunkt höher (*Konjukturläget*, März 2000). Andererseits sind die Reallöhne infolge der rasch sinkenden Inflation seit 1995 erheblich gestiegen und verringern so die Rentabilität der Unternehmen, die keinen Ausgleich mehr über die fallende Krone vornehmen können.[9]

Der dramatische Anstieg der Arbeitslosigkeit in den neunziger Jahren hat zweifellos zur Verlangsamung des Lohnanstiegs beigetragen. Innerhalb weniger Jahre wurde aus dem extrem engen Arbeitsmarkt der späten achtziger Jahre die tiefste Depression seit den dreißiger Jahren. Massenarbeitslosigkeit folgte auf *Vollbeschäftigung* zu einem Zeitpunkt, da die Regierung ihre Politik änderte und der Bekämpfung der Inflation oberste Priorität einräumte. Aufgrund der im Vergleich zu anderen Ländern hohen Lohninflation konnte es sich Schweden nicht länger leisten, die Arbeitslosigkeit auf einem wesentlich niedrigeren Niveau zu halten, als anderswo (*LO 1997*: 41). Außerdem wurde der Druck auf Schweden zur Senkung der Inflation durch die Deregulierung der Finanzmärkte (durch steigende Zinsen) verstärkt. Auch die Prioritäten der EU förderten ein Umschwenken auf eine antiinflationäre Politik. Anfangs wurde der rasche Anstieg der Arbeitslosigkeit durch den vergeblichen Versuch, die Krone an den ECU zu binden (s. oben), verstärkt, ein politisches Ziel, das die Wettbewerbsfähigkeit Schwedens bedrohte bis die Krone freigegeben wurde. Die Arbeitslosigkeit stieg von rund 1,5 Prozent 1989-1990 auf 5 Prozent 1992 und um 8 Prozent zwischen 1993-1997 (*Konjunkturläget* March 1996; *ibid* November 1998). Einschließlich derjenigen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ist die Arbeitslosigkeit von 3 Prozent 1989-1990 auf 9 Prozent 1992 und 12-13 Prozent 1993-1997 gestiegen.[10]

Eine große Herausforderung für die schwedischen Gewerkschaften besteht darin, eine Formel für die Lohnfindung zu entwickeln, nach der Vollbeschäftigung mit niedriger

Inflation vereinbar ist. Das Problem wird mit dem Beitritt Schwedens zur EWU noch verschärft, da Anpassungen der Wechselkurse bei Inflations- oder Strukturschocks, anders als jetzt bei der seit 1992 schwankenden Krone, dann nicht mehr möglich sind. Solange es zu keiner Reform der Lohnfindung kommt, läuft Schweden Gefahr, weitere Arbeitsplätze zu verlieren, insbesondere da ein sehr großer Teil der Arbeitnehmer/innen bei transnationalen Unternehmen beschäftigt ist, die versucht sind, die Produktion und andere Funktionen ins Ausland zu verlagern.

Hindernisse auf dem Weg zu einem neuen schwedischen Modell der Lohnfindung

Derzeit erweisen sich folgende Gründe als Hindernisse auf dem Weg zu einem neuen schwedischen Modell der Lohnfindung oder, anders ausgedrückt, für die Schaffung eines neuen schwedischen Modells der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern. Aufgrund der veränderten Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung ist das System der Arbeitsbeziehungen heute wesentlich stärker unterteilt als in den fünfziger Jahren, als zentrale Tarifverhandlungen zwischen LO und SAF eingeführt wurden. Damals waren die Arbeitgeber nicht nur den Verhandlungen gegenüber positiv eingestellt, sie waren auch die treibende Kraft der Zentralisierung, obwohl die Vorstellungen von LO über *solidarische Lohnpolitik* und *aktive Arbeitsmarktpolitik* als wesentliche Bestandteile in das Modell einflossen. Außerdem brachen die in den siebziger Jahren auf Initiative der Gewerkschaften eingeführten weitreichenden Arbeitsgesetze (wie z.B. zur Mitbestimmung und Arbeitsplatzsicherheit) mit der traditionellen beiderseitigen Bevorzugung von Tarifverträgen gegenüber Gesetzen. Der Geist der Zusammenarbeit wurde durch ein Klima der Konfrontation und festgefahrenen Positionen ersetzt, das in der erfolgreichen Kampagne der Arbeitgeber gegen den LO-Vorschlag zu Arbeitnehmerfonds gipfelte. Die fortgesetzte Dezentralisierung der Verhandlungen hatte darüber hinaus die Zersplitterung der Tarifstrukturen begünstigt.

In den neunziger Jahren, als das alte schwedische Modell der *Selbstregulierung*, also. der Regulierung durch die Sozialpartner, als Mechanismus zur Koordinierung nicht mehr funktionierte, stand immer häufiger die Regulierung durch den Staat auf der Tagesordnung. Angesichts von jährlichen Lohnsteigerungen von rund 10 Prozent, was doppelt so hoch war wie im Durchschnitt der OECD-Länder, kündigte die sozialdemokratische Regierung auf Initiative von SAF[11] und in Absprache mit der LO-Führungsspitze und der Mitgliedsgewerkschaften (mit Ausnahme von Kommunal) 1990 für zwei Jahre eine allgemeine Lohnpause und ein Streikverbot sowie Obergrenzen für Preise und Dividenden an (Kjellberg 1992:113f; Kjellberg 1998b:88ff; Elvander und Holmlund 1997: VI, 17f). Eine Welle des Protestes von der Basis und von aktiven Gewerkschaftern der lokalen Organisationen zwang die Gewerkschaftsführungen sich von dem Vorhaben loszusagen. Von der Regierung wurde verlangt, die Lohn-Preis-Spirale durch einvernehmlichere Maßnahmen aufzuhalten. Etwa zur gleichen Zeit gab SAF seine Absicht bekannt, in Zukunft an keinen zentralen Verhandlungen mehr teilzunehmen, und setzte damit der Epoche der zentralisierten Tarifverhandlungen definitiv ein Ende. Einer Regierungskommission (der *Verhandlungsgruppe* oder *Rehberg-Gruppe*) gelang es, die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände zur Verabschiedung einer dreigliedrigen *Stabilisierungs-Vereinbarung* (1991-1992) für den gesamten Arbeitsmarkt zu bewegen, die de facto durch eine Reihe koordinierter Stabilisierungsab-

kommen unter Führung des staatlichen Schlichters um weitere zwei Jahre (1993-1994) verlängert wurde. Erst unter der Schirmherrschaft des Staates konnten auf einem Arbeitsmarkt, der von einer Vielzahl von Verhandlungszentralen und -organisationen (etwa 110 Arbeitgeberverbände, nationale Gewerkschaften und Tarifverhandlungskartelle) gekennzeichnet ist, koordinierte Tarifverhandlungen wieder eingeführt werden, wobei dies zunächst unter Androhung von noch weitreichenderer staatlicher Intervention geschah. In der folgenden Tarifrunde wurden durch freiwillige, informelle Maßnahmen und unter dem Einfluss der rasch voranschreitenden Wirtschaftskrise.

Als die Tarifverträge 1995 ausliefen, blieben die Koordinierungsbemühungen der staatlichen Schlichter jedoch erfolglos. Die sehr unterschiedlichen Wirtschaftsleistungen der einzelnen Branchen und Sektoren (boomende Exporte infolge der fallenden Krone, stagnierende heimische Märkte und ein von Einschnitten getroffener öffentlicher Sektor) führten in den Tarifverhandlungen 1995-1996 zu stark auseinander driftenden Kräften. Die Zusammenarbeit zwischen führenden SAF-Gewerkschaften und den Arbeitgeberorganisationen im öffentlichen Sektor ging 1995 bei weitem nicht so weit wie 1993 (Elvander und Holmlund 1997:41, 49). Darüber hinaus brach auch die Koordinierung zwischen den LO-Gewerkschaften zusammen. Die Lohnerhöhungen überstiegen die *Edin Norm*, die erwartete durchschnittliche europäische Lohnsteigerungsrate, die eine Gruppe von Wirtschaftsexperten um den LO-Wirtschaftsexperten P-O Edin, der führende nationale Gewerkschaften (*Kommunal*, *Metall*, SIF), Gewerkschaftsbünde (LO, TCO, SACO) und Arbeitgeberdachverbände angehörten, berechnet hatte. Trotz der weiterhin hohen Arbeitslosigkeit war die Tarifrunde 1995 weitaus konfliktbeladener als in den letzten Jahren davor (Überstundenverbot in der Metallindustrie, Streiks in Einzelhandel, Verkehr und Krankenhäusern). Jede Vereinbarung wurde als Grundlage für nachfolgende Lohnverhandlungen betrachtet, doch ohne die Bemühungen der staatlichen Schlichter und das Bestehen einer Norm wären die Lohnerhöhungen wahrscheinlich wesentlich höher ausgefallen. Der folgende *Edin-Bericht* (*I otakt med sysselsättningen*, deutsch etwa: Nicht im Gleichschritt mit der Beschäftigung) stellte für die erste Hälfte der neunziger Jahre eine offensichtliche Übereinstimmung der Lohnsteigerungsrate in den europäischen OECD-Ländern fest. Diese Entwicklung wurde mit der Konvergenz der Wirtschaftspolitik und der Höhe der Arbeitslosigkeit, mit zunehmender Regulierung des Lohnanstiegs durch die Regierung und dem wachsenden Bewusstsein der Sozialpartner über die negativen Auswirkungen zu hoher Lohnsteigerungen auf die Zinsentwicklung erklärt. Wenngleich die schwedische Expansion der Lohnstückkosten 1992-1993 weitgehend reduziert wurde, stieg die *Lohninflation* 1995-1996 wieder erheblich an (*ibid*: 17). Der Bericht schließt mit der Feststellung, dass „die schwedische Lohnfindung zu Lohnwachstumsraten geführt hat, die nicht nur nicht mit Europa Schritt halten können, sondern auch die Gefahr bergen, nicht mit Schwedens Beschäftigungswünschen Schritt halten zu können" (*ibid*: 38, frei übersetzt).

In den neunziger Jahren wurden mehrere Initiativen zur Reform des schwedischen Systems der Lohnfindung ergriffen. Aus nordeuropäischer Sicht war das schwedische Schlichtungssystem bis in die neunziger Jahre äußerst schwach. In der ersten Hälfte des Jahrzehnts wurde die Koordinierungsgewalt des Schlichtungsinstituts durch informelle Maßnahmen erheblich gestärkt. Seit Herbst 1995 hat sich die Praxis dieser Einrichtung geändert und die Schlichtung fast bindenden Charakter erhalten. Mehr noch, die Schlichter haben das Anfang der neunziger Jahre eingeführte Verfahren zur Herstellung eines Konsenses

über Lohnzurückhaltung und Koordinierung, bevor die eigentliche Schlichtung einsetzt, übernommen (Dalén 1998). Diese Änderungen kamen aufgrund der höheren Bereitschaft der Tarifpartner zur Lohnzurückhaltung zustande, eine Tendenz, die auch in der *Vereinbarung über Zusammenarbeit zur industriellen Entwicklung und Lohnfindung*, kurz *Industrievereinbarung* (*Industriavtalet*), zum Ausdruck kommt, die acht Gewerkschaften und zwölf SAF-Verbände 1997 im produzierenden Gewerbe und in der Forstwirtschaft geschlossen hatten (Kjellberg 1998b:96). Diese Vereinbarung enthält unter anderem Schlichtungsverfahren, einschließlich Regeln zum Einfrieren des Konfliktes, und stellt eine *Privatisierung* der Schlichtung in Übereinstimmung mit der schwedischen Vorliebe für Selbstregulierung gegenüber staatlicher Regelung dar. Das Fehlen der Dachverbände und die verbandsübergreifende Zusammensetzung der Gewerkschaftsseite ist charakteristisch: sechs LO Gewerkschaften (darunter *Metall*) und je eine Gewerkschaft von TCO (SIF) und SACO (CF). Das Tarifverhandlungsbündnis Metall-SIF-CF (der 1992 gegründete *Tarifverhandlungsrat*) bildet den Kern der Gewerkschaftsgruppe.

Mit dem Entstehen des *Tarifverhandlungsrates* und später der *Achter-Gruppe* wurden die auf den Klassen aufbauenden Gewerkschaftsbündnisse immer mehr durch Bündnisse auf Branchenebene ersetzt. Bis in die neunziger Jahre führte das Angestellten-Tarifkartell PTK die Verhandlungen für nahezu alle TCO- und SACO-Gewerkschaften des privaten Sektors, bevor es seine Rolle als Lohnverhandlungsführer verlor. Auch in anderen Sektoren wurde die horizontale Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften zugunsten vertikaler oder kombinierter vertikaler/horizontaler Bündnisse wie in der *Achter-Gruppe* im produzierenden Gewerbe aufgegeben. Andere Beispiele sind das Bündnis zwischen Kommunal (LO) und SKTF (TCO) im Gemeindesektor und die Zusammenarbeit zwischen den Lehrergewerkschaften von TCO und SACO in den Tarifverhandlungen 1995 (Elvander und Holmlund 1997:41f, 51). Die Gewerkschaften der Militäroffiziere von TCO und SACO gingen noch weiter und fusionierten1995. Als Folge dieser Entwicklung werden die Tarifverhandlungen jetzt eher nach Sektoren oder Branchen als von den Dachverbänden (LO) oder Tarifkartellen (PTK und die Kartelle von TCO und SACO auf Staats- und Gemeindeebene) geführt. Wie bereits erwähnt, beteiligen sich LO und PTK nicht mehr an den Lohnverhandlungen. Anfang der neunziger Jahre wurden die Kartelle von TCO im öffentlichen Sektor durch das lose Konsultationsnetzwerk TCO-OF ersetzt. Das Kartell auf Gemeindeebene, SACO-K, wurde aufgelöst, das entsprechende Kartell auf Staatsebene, SACO-S, beibehalten.

Verglichen mit früheren Jahrzehnten, ist LO zweifellos der Dachverband, der innerhalb des Gewerkschaftssystems durch einen sinkenden LO-Anteil an der Gesamtzahl der Gewerkschaftsmitglieder aufgrund der veränderten Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung, das Auftauchen neuer vertikal/horizontaler Strukturen und kontinuierliche Dezentralisierung der Tarifverhandlungen auf die betriebliche Ebene am meisten Macht eingebüßt hat. LO ist auch der Verband, der sich am stärksten für die Wiederherstellung der Koordinierung der Tarifverhandlungen zwischen Sektoren und Dachverbänden einsetzt. Das LO-Projekt *LISA* (*Lönebildning, Inflation, Sysselsättning, Arbetsmarknad;* Lohnfindung, Inflation, Beschäftigung, Arbeitsmarkt) kann als Versuch betrachtet werden, durch Vereinbarung von Lohnerhöhungen, die die europäischen Sätze nicht überschreiten, die Initiative zurückzuerlangen. Das erfordert ein stärkeres Koordinierungssystem, einschließlich einer Gruppe von Wirtschaftsexperten, Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern, die gemeinsam eine Lohnnorm festsetzen (*Edin-Gruppe*) aber auch neue Verfahrensregeln für Verhandlungen und Konflik-

te. Wie dies genau geschieht, ist noch umstritten. Falls die Arbeitgeber ihre Mitarbeit verweigern, empfiehlt *das LISA-Projekt* die Koordinierung der Gewerkschaften untereinander, ergänzt durch Gesetze zur Stärkung des Schlichtungsinstituts (*LISA* 10. November 1998). Die hohe Priorität, die LO einer Koordinierung der Lohnfestsetzung einräumt, erklärt sich aus dem starken Wunsch, andere Mittel zur Bekämpfung der Inflation zu finden als Massenarbeitslosigkeit oder weitgehende Deregulierung des Arbeitsmarktes (*höhere Flexibilität*) und Einschränkung der Gewerkschaftsrechte. Wie die sozialdemokratische Regierung, so ist auch LO besorgt darüber, dass bei einem Rückgang der Arbeitslosigkeit das Risiko eines rapiden Anstiegs der Löhne, Preise und Zinsen erheblich ansteigen würde (*Lisa: en solidarisk väg*). So verfolgt der LO-Vorschlag einer *modernen Lohnfindung für Vollbeschäftigung* vor allem das Ziel, den Rahmen für eine expansive Wirtschaftspolitik zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ohne Rückkehr zur Inflation zu erweitern. Ein weiteres wichtiges Ziel ist die Durchsetzung höherer Reallöhne ohne Erhöhung der Nominallöhne über das Niveau von Schwedens wichtigsten europäischen Mitbewerbern hinaus.

Die Initiative von LO erschien allerdings nicht besonders aussichtsreich. Die *Industrievereinbarung* von 1997 stärkte die Strukturen auf sektoraler Ebene, was in den Tarifverhandlungen 1998 zu einer breiten informellen Koordination zwischen acht Gewerkschaften des produzierenden Gewerbes und der Forstwirtschaft führte (1998 waren es nach dem Zusammenschluss von zwei Gewerkschaften noch sieben). Der Tarifvertrag in der Papierindustrie diente als Modell für die gesamte Branche, die zum Lohnführer für den Rest des Arbeitsmarktes wurde. Nach dem von den Gewerkschaften im produzierenden Gewerbe erstellten Bericht zur Evaluierung der Tarifverhandlungen 1998 stellte sich heraus, dass die Lohnniveaus und die Geltungsdauer der Abschlüsse (die meisten von ihnen für eine Periode von drei Jahren) besser koordiniert waren, als je zuvor in den letzten 25 Jahren, vielleicht mit Ausnahme der Stabilisierungsabkommen Anfang der neunziger Jahre (*Facken inom industrin. Utvärdering av 1998 års avtalsrörelse*: 16). Das dahinter stehende Koordinierungskonzept ist LO jedoch zu schwach. Die unterschiedlichen Auffassungen kommen in dem Bericht in der scharfen Kritik an LO zum Ausdruck. Darin werden die detaillierten gemeinsamen Forderungen, die frühzeitig innerhalb von LO aufgestellt wurden, als ein für die Lohnverhandlungen und insbesondere für die Koordinierung zwischen den LO-Gewerkschaften und den Angestelltengewerkschaften im produzierenden Gewerbe störendes Element bezeichnet und auch der von LO definierte Lohnrahmen als an sich problematisch eingeschätzt (*ibid*: 20). Ein weiterer Hinweis auf die Stärkung der sektoralen Strukturen ist die Tatsache, dass die *Edin-Gruppe* an den Tarifverhandlungen 1998 nicht teilgenommen hatte und statt ihrer ein sektorales Organ, der neue *Wirtschaftsrat* im produzierenden Gewerbe eine ähnliche Rolle übernahm und die wirtschaftlichen Voraussetzungen für Lohnerhöhungen analysierte, ohne jedoch eine genaue Größe vorzugeben; diese Aufgabe übernahm der Finanzminister. Die Tarifverhandlungen 1998 brachten ungewöhnlich niedrige Lohnsteigerungen, und zwar aufgrund folgender Umstände:

- hohe Arbeitslosigkeit und fast nicht vorhandene Preissteigerungen;
- zunehmendes Bewusstsein über die Wechselbeziehungen zwischen Löhnen, Preisen, Zinssätzen und Beschäftigung/Arbeitslosigkeit, die durch die Verlagerung der Macht auf die internationalen Finanzmärkte noch verstärkt werden. Man konnte davon ausgehen, dass die Beurteilungen der Finanzanleger kurz nach der 1998er Tarifrunde einen direkten Einfluss auf Zinssätze und Wechselkurse haben würden (*ibid*: 6);

- der Wunsch, der *Industrievereinbarung zur Zusammenarbeit* zu einem erfolgreichen Start zu verhelfen;
- die drohende Intervention der Regierung, die in der Ernennung des Ausschusses zur Stärkung der Schlichtungsbehörde zum Ausdruck kam. Ein Zwischenbericht war im November 1997 erschienen und der Schlussbericht im November 1998. Im März 2000 wurde ein Gesetz zur Einrichtung dieser Behörde verabschiedet, das am 1. Juni 2000 in Kraft tritt (siehe unten).

Staatliche Regelung oder Selbstregulierung?

Rechtzeitig vor der Ernennung des Regierungsausschusses im April 1997 hatte die sozialdemokratische Regierung die Sozialpartner zu Gesprächen über eine neue gemeinsame Formel zur Lohnfindung aufgefordert. Wie in den dreißiger Jahren sollten die Sozialpartner Lohnfragen durch Selbstregulierung selbst lösen. In den neunziger Jahren wurde der Selbstregulierung sogar noch größerer Vorzug gegeben, da man sich in den dreißiger Jahren zunächst um dreigliedrige Verhandlungen über ein neues Regelwerk bemüht hatte. Um ihren Worten Nachdruck zu verleihen, kündigte die Regierung ihr Eingreifen für den Fall an, dass die Sozialpartner sich bis zum Frühjahr 1997 nicht geeinigt hätten. Kurz davor, im März 1997, wurde die *Industrievereinbarung zur Zusammenarbeit* geschlossen. Aufgrund ihres begrenzten Geltungsbereichs (produzierendes Gewerbe und Forstwirtschaft) waren jedoch weitere Aktionen der Regierung notwendig. Die Unterstützung von LO für ein Schlichtungsinstitut erklärt sich aus dem Wunsch nach stärkerer Koordinierung der Tarifverhandlungen. Ganz im Gegensatz zur Situation in den dreißiger Jahren kamen jetzt Forderungen nach Gesetzesänderungen von den Arbeitgebern. SAF tritt für eine Deregulierung der Arbeitsplatzsicherheit und eine Verringerung der Arbeitslosenleistungen ein, um die Arbeitsflexibilität zu erhöhen und fordert eine Stärkung der Schlichter und die Beschränkung des Streikrechts sowie die Regulierung des Entscheidungsprozesses der Gewerkschaften, was Abstimmungen vor Streiks bedeutete. Durch die von ihr geforderte Deregulierung soll die Handlungsfreiheit der Arbeitgeber erhöht und der Handlungsspielraum der Gewerkschaften eingeschränkt werden. Dies hätte in jeder Hinsicht eine Verlagerung der Macht zugunsten der Arbeitgeber zur Folge. Verglichen mit den dreißiger Jahren, bedeutet der Ruf der Arbeitgeber nach Gesetzen ein strategisches Umschwenken der SAF. Damals, angesichts einer langen sozialdemokratischen Regierungszeit, waren die Arbeitgeber sehr an einvernehmlichen Lösungen interessiert, wie sie in dem 1938 zwischen LO und SAF geschlossenen Grundsatzabkommen (dem *Saltsjöbaden Abkommen*) zum Ausdruck kommen. Wie oben erwähnt ist das traditionelle Klima der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern in den siebziger Jahren in Konfrontation zwischen den Spitzenorganisationen und festgefahrene Positionen umgeschlagen. Die Beratungen im Herbst 1998 fanden jedoch zwischen SAF, LO, TCO und SACO unter dem Titel *Bündnis für Wachstum* statt. Ein wichtiges Motiv war dabei, staatliche Regulierung wegen der Abhängigkeit wechselnder Parlamentsmehrheiten und dem daraus folgenden Risiko instabiler Rahmenbedingungen zu vermeiden. Außerdem könnten die Gesetze für den einen oder anderen Partner mehr oder weniger ungünstig ausfallen, ohne dass eine Möglichkeit der direkten Einflussnahme auf das Ergebnis des Gesetzgebungsverfahrens bestehen würde. Außerdem werden Regulierungen durch freiwillige Maßnahmen im Hinblick auf die Legitimität als überlegen angesehen.

Die sehr gegensätzlichen Ansprüche der beteiligten Organisationen führten zum Abbruch der Beratungen Ende 1998. Neben den unterschiedlichen Auffassungen zu den einzelnen Punkten hat sicher auch der Wunsch, gesetzliche Regelungen zu vermeiden, zu diesem Ergebnis beigetragen. Die Angestelltendachverbände TCO und SACO sind erbitterte Gegner einer gesetzlichen Regelung und einer Koordinierung der Lohnverhandlungen, da es, insbesondere im privaten Sektor, keine Verhandlungstradition der Angestellten auf Dachverbandsebene gibt (PTK ist ein verbandsübergreifendes Kartell aus nationalen Gewerkschaften von TCO und SACO, das seine Rolle in den Lohnverhandlungen verloren hat). Die Skepsis gegenüber einer Koordinierung wird auch von der Befürchtung genährt, dass LO zu Lasten der TCO- und SACO-Gewerkschaften zu einflussreich werden könnte. Wie TCO und SACO lehnt auch SAF den Wunsch von LO nach einer Koordinierung der Tarifverhandlungen ab, andererseits könnten sowohl SAF als auch LO gesetzliche Regelungen akzeptieren oder sogar fordern - wenngleich mit unterschiedlichem Inhalt. Gesetzliche Regelungen sind der Ausweg aus den tiefen Meinungsverschiedenheiten zwischen den vier betroffene Organisationen, obwohl die Regierung es vorgezogen hätte, wenn es nach der *Industrievereinbarung* zu einer Selbstregulierung gekommen wäre. Das neue Gesetz über *Lohnfindung für Vollbeschäftigung* entspricht den Forderungen von LO und SAF: Stärkung des Schlichtungsinstituts zur einfacheren Koordinierung und Durchsetzung von Lohnerhöhungen, die mit der in Europa üblichen Rate vereinbar sind (LO), aber auch Einschränkung des Streikrechts zur Förderung des sozialen Friedens und Beschneidung der Macht der Gewerkschaften (SAF), obwohl SAF weitaus mehr Einschränkungen fordert, um die Gewerkschaftsmacht zu beschneiden. Das Recht des *Schlichtungsinstituts*, Konflikte einzufrieren, ist durch die Industrievereinbarung (1997) inspiriert, aber *Facken inom industrin* (Gewerkschaften im produzierenden Gewerbe) wandte ein, dass Gesetze ähnliche Abkommen in anderen Sektoren erschweren, da der entsprechende Abschnitt in der Industrievereinbarung einen Kompromiss darstellte. Starker Widerstand von Gewerkschaftsseite veranlasste die Regierung, keine Regelungen zur *Proportionalität von* Mitteln (Streiks) und Zielen (Schwächung der Arbeitgeber) zu verabschieden, wie es der Regierungsausschuss vorgeschlagen hatte. SAF war darüber sehr enttäuscht. Entsprechend der Wandlung des SAF von einem Lohnverhandlungsorgan zu einer Lobbyorganisation, konzentriert sich der Verband jetzt auf die Aufstellung einer Reihe politischer Forderungen, wozu Steuersenkungen und der rasche Beitritt Schwedens zur EWU (beides wird von *Metall* unterstützt) gehören. Im Mai 1999 legte SAF einen Vorschlag unter dem Titel *En företagsam arbetsrätt* (*Ein unternehmerisches Arbeitsrecht*) vor, der einen vollständigen Gesetzestext als Ersatz für die bestehenden Gesetze über Mitbestimmung, Arbeitsplatzsicherheit und Vertretung der Gewerkschaften enthielt, Mindestregelungen zur Erleichterung von Entlassungen und zeitlich befristeten Einstellungen sowie Einschränkungen der Gewerkschaftsrechte in mancherlei Hinsicht.

Die neuen gesetzlichen Regelungen können gewissermaßen als Festschreibung der in den neunziger Jahren *de facto* erfolgten Stärkung der Schlichter betrachtet werden. Andererseits können sie für zukünftige freiwillige Vereinbarungen der Selbstregulierung, wie die Industrievereinbarung von 1997, hinderlich sein. Eine weitere negative Folge könnte eine geringere Legitimität der Lohnfindung sein, die möglicherweise in Zukunft zu Protestwellen an der Basis gegen erzwungene Lohnzurückhaltung in Sektoren, Branchen oder Regionen mit engen Arbeitsmärkten führt. Gesetzliche Regelungen waren, in Anbetracht der tiefen Gräben zwischen den - und innerhalb der - Dachverbände, die 1999 an den unfruchtbaren

Gesprächen unter Leitung des früheren sozialdemokratischen Premierministers Ingvar Carlsson und Svante Öberg, dem Vorsitzenden des Regierungsausschusses zur Stärkung des Schlichtungsinstituts, teilgenommen hatten, wahrscheinlich der einzig gangbare Ausweg. Zwei LO-Gewerkschaften des privaten Dienstleistungssektors, *Handels* und *Transportarbetareförbundet* (Transportarbeitergewerkschaft), befürchteten, dass LO im Falle eines zentralen Kompromisses mit den Arbeitgebern zu weitgehende Zugeständnisse beim Arbeitsrecht und in der Frage der EWU wird machen müssen (*Handels* ist gegen die EWU). Übrigens wird mit einem Zusammenschluss dieser beiden Gewerkschaften in den nächsten Jahren gerechnet. Die beiden größten TCO-Gewerkschaften des privaten Sektors, SIF und HTF, verweigerten TCO ein Mandat zur Teilnahme an der Ausarbeitung eines neuen branchenübergreifenden Modells der Lohnfindung. Diese Entwicklungen spiegeln die Schwächung der Gewerkschaftsdachverbände gegenüber den nationalen Gewerkschaften wider, auch wenn TCO und SACO im Gegensatz zu LO nie an branchenübergreifenden Tarifverhandlungen teilgenommen haben (mit Ausnahme der Beteiligung von TCO im Jahre 1955). Darüber hinaus tauchen, unterstützt von der *Industrievereinbarung zur Zusammenarbeit* von 1997, neue Formen der sektoralen Koordinierung im produzierenden Gewerbe auf. Im November 1998 haben die Spitzen der sieben beteiligten Gewerkschaften die Befürchtung geäußert, dass Gespräche zwischen den Dachverbänden die Zusammenarbeit zwischen den Partnern im produzierenden Gewerbe stören könnten (*Dagens Nyheter* 10 November 1998).

Jede Form der koordinierten Tarifverhandlungen, ob durch die Sozialpartner oder durch die Gesetzgebung, abzulehnen, ist in einer Zeit, die für Wirtschafts- und Währungspolitik der Nationalstaaten immer weniger Raum lässt, jedoch keine realistische Alternative. Durch die hohe Exportabhängigkeit und die Zusammensetzung der Exporte ist Schweden Störungen (unabhängig davon, ob sie einheimischen oder ausländischen Ursprungs sind) besonders ausgesetzt, doch hat das Land weniger Möglichkeiten zur Anpassung, wenn die Festsetzung der Wechselkurse und Zinssätze den schwedischen Behörden völlig entzogen wird. Außerdem hat Schweden als kleines Land nur einen begrenzten Einfluss auf die Wirtschafts- und Währungspolitik der EU und der EZB. Vor kurzem haben die LO-Wirtschaftsexperten P-O Edin und Lena Westerlund auf die langfristigen negativen Auswirkungen von Lohnsteigerungen über den Raten der ausländischen Mitbewerber aufmerksam gemacht, falls Schweden durch Beitritt zur EWU wichtige Wirtschaftsinstrumente nicht mehr zur Verfügung habe. Wenn sie nicht durch andere nationale Anpassungsmechanismen ersetzt würden, könnte das zu einem weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit und starkem Druck zur Migration führen (*Dagens Nyheter* 4. Februar 1999). Nach dem Zusammenbruch der Gespräche über die Reform der Lohnfindung 1998 zog sich LO aus der Gruppe der Wirtschaftsexperten (mit Vertretern von SAF, LO, TCO und SACO) zurück, die einen am 4. Februar 1999 veröffentlichten gemeinsamen Bericht zur EWU ausgearbeitet hatte. Durch die Ankündigung, den Beitritt zur EWU abzulehnen, falls die wieder aufgenommenen Gespräche über Lohnfindung abgebrochen würden, übte LO Druck auf die anderen Partner aus, um Zugeständnisse zu bekommen, jedoch ohne Erfolg.

Als die Versuche, koordinierte Lohnverhandlungen durch Selbstregulierung zu erhalten, scheiterten, griff die sozialdemokratische Regierung mit Unterstützung von LO zu einer alternativen Lösung, indem sie vorschlug, die staatliche Regulierung durch die Einrichtung eines politisch mächtigen Schlichtungsinstituts zu verstärken. Diese Einrichtung kann teilweise gesehen als Weiterentwicklung der Rolle der staatlichen Schlichter in den neunziger

Jahren, aber auch als Ausdehnung der Industrievereinbarung von 1997 auf den ganzen Arbeitsmarkt. In Ergänzung zu seiner Vermittlerrolle soll das Schlichtungsinstitut eine gut funktionierende Lohnfindung fördern. Während LO diese Doppelrolle unterstützte, schlugen sowohl SAF als TCO/SACO vor, diese letzte Rolle abzulehnen. (*Remissammanställning* 1999-04-12). Die alte Vermittlerbehörde allerdings (die am 1 Juni durch die neue Behörde ersetzt wird) nahm eine negative Haltung ein, weil die neue Schlichtungseinrichtung, anstatt die Verhandlungspartner zu beraten, schon zu einem frühen Zeitpunkt der Tarifverhandlungen intervenieren kann und dadurch zu einem integralen Teil des Verhandlungsprozesses wird. Sie kann die Verhandlungspartner auffordern, feste (wenn erforderlich, koordinierte) Zeitpläne festzulegen, die auch beinhalten, dass neue Tarifabkommen vor dem Ablauf der alten abgeschlossen werden. Gleichzeitig soll die neue Einrichtung die Verhandlungspartner auffordern, einen gemeinsamen Standpunkt über die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die lohnpolitischen Auswirkungen in ihrem dem internationalen Wettbewerb ausgesetzten Sektor zu erreichen. Darüber hinaus wird erwartet, dass das Schlichtungsinstitut zur für beide Seiten *verbindlichen* Schlichtung greift, sobald sich das Risiko eines Arbeitskampfes abzeichnet.

Die alte Schlichtungsbehörde fürchtete, dass das neue Institut, indem es eine Steuerungsfunktion bei der Lohnfindung übernimmt, den Sozialpartnern ihre Verantwortung wegnehmen und dadurch, dem ursprünglichen Ziel entgegengesetzt, eine instabile Situation schaffen würde. Die Regierung gab zwar zu, dass dies in manchen Fällen eine schwierige Aufgabe, aber trotzdem notwendig sei (Lagsrådsremiss 1999-11-04, Seite 70). Allerdings hat das Institut keine Funktion, was den materiellen Inhalt von Abkommen angeht, wie es vom Regierungsausschuss empfohlen und von LO unterstützt worden war. SAF, VI und TCO/SACO lehnen dies ab und setzen sich für dezentralisierte Lohnverhandlungen und die Vermeidung von Einkommenspolitiken ein (SOU 1998: 141, 291-95, *Remissammanställning* 1999-04-12). Auch die Gewerkschaften im produzierenden Gewerbe, vereint in *Facken inom industrin*, sind gegen einen Zentralismus unter der Schirmherrschaft des Staates, weil dies gegen das Recht auf freie Tarifverhandlungen sei. Außerdem und indem es die Industrievereinbarung von 1997 unterstützte, macht sich *Facken inom industrin* für die Einrichtung von unabhängigen Expertenausschüssen stark, die von den Verhandlungspartner berufen würden. Ein Beispiel dafür sei der *Wirtschaftsrat der Industrie*, im Gegensatz zum *Wirtschaftsrat* unter der Schirmherrschaft der Regierung.

Das neue Schlichtungsinstitut wird auch Expertenausschüsse für Lohnstatistiken und die Evaluierung von Lohnverhandlungen einsetzen, was klar zeigt, wie *staatliche Regulierung* und *Selbstregulierung* zusammenstoßen können. Ein anderer sehr kontroverser Aspekt bezieht sich auf *Dezentralisierung* versus *Zentralisierung*. SAF ist für eine verstärkte staatliche Schlichtung (wie sie schon früher auf Sektorenebene ohne *Vereinbarung zu Zusammenarbeit*, verbindliche Schlichtung der Fall war) und für eine Beschneidung gewerkschaftlicher Kampfmaßnahmen. Andererseits wendet sich die Arbeitgeberorganisation gegen jede Form von Koordinierung und zentralen Lohnverhandlungen. Folglich wird die Einrichtung von nationalen Expertenräte, zentralen Lohnstatistiken und die koordinierende Rolle des Schlichtungsinstituts abgelehnt. Gleichzeitig wird aber gefordert, Sympathiestreiks zu verbieten.

Koordinierte dreigliedrige Tarifverhandlungen oder Anpassungen auf Mikroebene?

In den neunziger Jahren hat sich nicht nur in Schweden die Regierung verstärkt darum bemüht, die Lohnfindung durch Koordinierung der Tarifverhandlungen unter Kontrolle zu bringen. Tatsächlich hinkt Schweden im Hinblick auf dreigliedrige Sozialpakte zu Löhnen, Beschäftigung und Wirtschaftswachstum noch hinter den anderen nordischen und zahlreichen kontinentaleuropäischen Ländern hinterher (Kauppinnen 1998; Stokke 1998; Ferner und Hyman 1998). Die unmittelbare Ursache hierfür liegt in den festgefahrenen Positionen zwischen den Spitzenorganisationen, die stark von einander abweichende Auffassungen von Lohnfindung und staatlicher Intervention haben. In ihrem gemeinsamen Bericht über die EWU *Utanförskapets konsekvenser* (*Die Folgen eines Nichtbeitrittes zur EWU*), erklären die Wirtschaftsexperten von SAF, TCO und SACO, dass im Falle eines Beitritts Schwedens zur EWU, Anpassungen der Lohnfestsetzung zunehmend auf Mikroebene, d.h. auf Betriebsebene und individuell für die einzelnen Arbeitnehmer, vorgenommen werden müssten (S. 7, 34f). Es sei zu erwarten, dass für die Lohnfindung dann nicht mehr das makroökonomische Umfeld nationaler Überlegungen entscheidend sein würde, sondern vielmehr Anpassungen von Löhnen und Preisen auf Betriebsebene zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit notwendig seien. Eine solche Entwicklung entspräche voll und ganz der radikalen Dezentralisierung der Lohnfestsetzung, für die SAF seit den achtziger Jahren eintritt. Der Bericht zur EWU führt weiter aus, dass im Zusammenhang mit *Mikroanpassungen* „jedes schwedische Unternehmen und jeder schwedische Arbeitnehmer in der Lage sein sollte, zu verhindern, sich durch zu hohe Preise vom Markt auszuschließen, wenn die Marktpreise auf europäischer Ebene festgesetzt werden" (*ibid* S. 34f, eigene Übersetzung).

Die Drohung mit Arbeitslosigkeit als Argument für Lohnzurückhaltung auf Betriebsebene wird in Regionen, Industriezweigen und Sektoren mit engen Arbeitsmärkten natürlich nur begrenzte Wirkung haben. Ende 1998 traten Unterschiede in der wirtschaftlichen Leistung besonders deutlich zutage: boomenden Inlandsmärkten standen zunehmende Entlassungen in den großen schwedischen Exportindustrien gegenüber. 1999 änderte sich die Lage dank erneut florierender Exporte jedoch wieder. In den Tarifverhandlungen 1995 ist deutlich geworden, dass eine Koordinierung der Verhandlungen bei unterschiedlicher Konjunktur in den verschiedenen Sektoren und Branchen schwierig ist; 1995 erfuhr der Exportsektor einen Aufschwung, während der Binnenmarkt und der öffentliche Sektor stagnierten (Kjellberg 1998b:91). Auch würde internationaler Druck zu größerer Lohnzurückhaltung die Beschäftigen im Inlandsgeschäft und im öffentlichen Sektor (zum Beispiel Krankenpflegepersonal und Lehrer) kaum berühren. Das gilt insbesondere für SACO, da zwei Drittel der SACO-Mitglieder im öffentlichen Sektor beschäftigt sind (1997, Selbständige, Arbeitslose und Studenten nicht mitgezählt). Außerdem, und dies ist noch wichtiger, sind die Tarifverhandlungen in Schweden *de facto* von einer vollständigen Dezentralisierung auf Betriebsebene und individuelle Verträge für Arbeitnehmer/innen weit entfernt. Daran wird sich, auch in Anbetracht der Stärke der schwedischen Gewerkschaften, in absehbarer Zukunft nichts ändern - obwohl der Dezentralisierungsprozess schon seit geraumer Zeit voranschreitet. Das Szenario des EWU-Berichts bezieht sich eher auf hypothetische zukünftige Entwicklungen, die SAF sehnlichst herbeiwünscht, als auf den gegenwärtigen Stand der schwedischen Arbeitsbeziehungen. Damit dies eintrifft, müssten die schwedi-

schen Gewerkschaften erheblich an Stärke einbüßen. Folglich sind die SAF-Vorschläge zur Deregulierung des Arbeitsmarktes bei gleichzeitiger stärkerer Regulierung der Gewerkschafts- und Streikrechte völlig logisch.

Die unterschiedliche Verhandlungsmacht der europäischen Gewerkschaften als Herausforderung

Selbst wenn das von den Arbeitgebern ersehnte Szenario auf einer einseitigen Sicht der Wettbewerbsfähigkeit aufbaut (die gar nicht selbstverständlich ist), wäre eine solche Preisgabe an die Kräfte des Marktes wohl kaum im Interesse der Gewerkschaften und der Arbeitnehmer/innen, die sie vertreten. Eine der Herausforderungen für die schwedischen Gewerkschaften rührt aus ihrer verglichen mit fast allen anderen europäischen Gewerkschaften herausragenden Stärke (im Hinblick auf die Mittel) und Macht (gegenüber den Arbeitgebern), die in einer selbst bei Massenarbeitslosigkeit sehr hohen Konfliktfähigkeit zum Ausdruck kommt. Außerdem ist der Grad der gewerkschaftlichen Organisation in Schweden (81 Prozent im Jahre 1998) aus nordischer Sicht beeindruckend (obwohl der Organisationsgrad in Finnland und Dänemark nur knapp darunter liegt), ganz zu schweigen von Ländern wie Großbritannien, Deutschland, den Niederlanden oder Frankreich (in denen der Grad der gewerkschaftlichen Organisation im Durchschnitt 30 Prozent oder weniger beträgt - vgl. Tabelle 1.7). Zwar werden in manchen Ländern sehr viele Arbeitnehmer/innen von den Tarifverträgen erfasst (s. Tabelle 1.5), doch häufig ist das eine Folge von im Arbeitsrecht vorgesehenen Ausweitungsmechanismen und nicht gewerkschaftlicher Macht. Im Gegenteil, allein dass es solche Ausweitungsmechanismen gibt, kann als Zeichen der Schwäche der Gewerkschaften angesehen werden. Der Grad der Erfassung ist daher bei weitem kein genauer Hinweis auf die Macht der Gewerkschaften als Tarifpartner. In Schweden werden 93 Prozent aller Arbeitnehmer (88 Prozent aller Arbeitnehmer im privaten Sektor) von Tarifverträgen erfasst, obwohl es keine gesetzlichen Ausweitungsmechanismen gibt.

Mit dem Beitritt Schwedens zur EWU werden die erheblichen Unterschiede im Organisationsgrad und der Macht der Gewerkschaften in den verschiedenen europäischen Ländern die schwedischen Gewerkschaften vor große Herausforderungen stellen, vor allem dann, wenn das System der Lohnfindung nicht reformiert wird oder andere Anpassungsmechanismen versagen, wenn der nationale Wechselkurs nicht mehr funktioniert und es keine erheblichen Preisunterschiede mehr gibt. Diese Herausforderung wird durch die starke Position der großen transnationalen Unternehmen in Schweden - die Hälfte der Mitglieder von Metall sind in den fünfzehn größten Unternehmen beschäftigt (Zulieferer nicht mitgezählt) - noch verschärft, da es für sie leicht ist, bei ungünstigen schwedischen Wettbewerbsbedingungen die Produktion ins Ausland zu verlagern. Kurz gesagt, es besteht eindeutig die Gefahr, dass die - noch immer relativ hohe - Arbeitslosigkeit einen neuen Höchststand erreicht, wenn die Nominallöhne in Schweden stärker steigen als in anderen Ländern. Aus der Sicht der Gewerkschaften ist das natürlich inakzeptabel; im Gegenteil, eine wirksame Formel zur Senkung der Arbeitslosigkeit zu finden ist gerade eines ihrer Schlüsselthemen. Im EWU-Bericht von 1999 schlagen die Wirtschaftsexperten von SACO, SAF und TCO als letzten Ausweg eine *interne Abwertung* (durch Verringerung der Sozialversicherungssteuer bei gleichzeitiger Erhöhung der Mehrwertsteuer oder verringerten Transferzahlungen) vor, vorausgesetzt die politische Situation erlaubt dies. Als Alternative

werden *Pufferfonds* genannt, wie sie in Finnland eingeführt wurden (siehe Kapitel über Finnland). Höhere berufliche und geographische Mobilität durch Weiterbildung und flexiblere Arbeitszeiten (von den neuen Tarifverträgen vor allem im produzierenden Gewerbe gefördert) sind in jedem Fall wichtig, unabhängig von einer Mitgliedschaft Schwedens in der EWU.

Enge Arbeitsmärkte und größere Mobilität zwischen den Unternehmen könnten jedoch zu einer weiteren Verbreitung der Lohndrift führen. Obwohl die Preise 1998 nicht gestiegen sind, war die Lohndrift unter den Angestellten im privaten Sektor aufgrund des Mangels an Tiefbauingenieuren und anderen Angestellten mit relativ individuellen Entlohnungssystemen unerwartet hoch. Hohe allgemeine Arbeitslosigkeit und Löhne mit großen individuellen Bestandteilen sind keine Garantie für einen geringen Anstieg der Nominallöhne. Infolge einer eher durch Deflation als durch Inflation gekennzeichneten Wirtschaft, sind die Reallöhne 1998 erheblich gestiegen, insbesondere für bestimmte Angestelltengruppen (*Konjunkturläget,* November 1998; *LO-tidningen* 29. Januar 1999). Ergebnis sind wachsende Lohnunterschiede zwischen Angestellten und Arbeitern im privaten Sektor. Aus europäischer Sicht sind die Löhne der Tiefbauingenieure und anderer Akademiker (z.B. der Zahnärzte) immer noch niedrig oder gar sehr niedrig[12] und werden höher besteuert. Der große Mangel an Tiefbauingenieuren, die außerdem zunehmend ins Ausland gehen (vor allem die Jüngeren), wird in Zukunft wahrscheinlich zu Lohnunterschieden gegenüber Arbeitern führen, doch besteht die Gefahr, dass Kompensationsmechanismen eine allgemeine Lohninflation nach sich ziehen. TCO hat vor kurzem davor gewarnt, dass andere *Mangelberufe* wie auf IT (Informationstechnologie) spezialisierte Lehrer, Krankenschwestern und Bauarbeiter, ihre Lohnforderungen in den Neuverhandlungen 1999-2000 erheblich höher ansetzen und damit dazu beitragen könnten, dass die folgende Verhandlungsrunde in allgemeinen Lohnerhöhungen mündet, die Schwedens Wettbewerbsfähigkeit bedrohen würde (*Konjunkturfakta,* TCO 1999:3).

Zunehmende Kluft zwischen verschiedenen Arbeitnehmerkategorien

Ein wachsendes Lohngefälle ist Teil der allgemeinen Tendenz der sich vertiefenden Kluft zwischen einzelnen Arbeitnehmergruppen, Arbeitslosen/Erwerbstätigen, Arbeitnehmer/innen mit niedriger/hoher Bildung, schlechten/guten Ausbildungschancen, befristeten/unbefristeten Arbeitsverträgen sowie zwischen Branchen, Regionen und ethnischen Gruppen. Das Ende der *Vollbeschäftigung* hat den Druck, Aus- und Weiterbildung für die Beschäftigten zu ermöglichen, verringert, doch gibt es ein paar Beispiele für Firmen, die dem Gewerkschaftsprojekt für *Gute Arbeit* positiv gegenüberstehen, nicht zuletzt in der Metallindustrie (Jansson 1998). Darüber hinaus hat die tiefe Rezession von 1992-1994 den internationalen Wettbewerb verschärft. Neue Produktionsmethoden haben zu einer Verlagerung zugunsten der Facharbeiter und Gruppenarbeit geführt, doch in den meisten Fällen sind diese Veränderungen mit höherer Arbeitsintensität und Stress einhergegangen (Kjellberg 1998b: 111; *Metall* 1995). Neue Formen der Arbeitsorganisation, die den gestiegenen Anforderungen an Flexibilität entgegenkommen, werden in Unternehmen mit weniger als 100 Metallarbeitern jedoch selten eingeführt (*Metall 1998a*: 25). Der zunehmende Anteil von Arbeitsplätzen in kleinen Unternehmen, der durch *Outsourcing* gefördert wird, erhöht aus gewerkschaftlicher Sicht ihre strategische Bedeutung. Das heißt jedoch nicht, dass die großen Unternehmen weniger wichtig werden, da die kleinen häufig Zulieferer und wach-

senden Forderungen der Großen ausgesetzt sind. Eine Untersuchung über *Ericsson*, dem größten schwedischen Exportunternehmen mit einem Anteil von rund 15 Prozent am gesamten Export Schwedens, belegt, dass Methoden der schlanken Produktion nicht nur die Arbeitsintensität und den Stress der Metallarbeiter erhöhen, sondern auch die für wünschenswerte Bildungsmaßnahmen zur Verfügung stehende Zeit verringern (*ibid*: 19). Das bestätigt eine andere Studie von Metall, nach der fast jede zweite betriebliche Gewerkschaftsvertretung keine aktive *Kompetenzentwicklung* betreibt (*Utvärdering av det goda arbetet* 1997:10-11). Da Weiterbildung als Schlüsselelement zur Sicherung von Arbeitsplätzen und zukünftiger Lohnentwicklung betrachtet wird, besteht eine wichtige Herausforderung für Metall darin, mehr Betriebsgruppen stärker in die Weiterqualifizierung einzubeziehen. Das ist auch eine Frage der Gleichstellung der Geschlechter, denn Frauen sind hier in erster Linie die Verliererinnen.

Die Privatisierung des öffentlichen Dienstes und die Einführung eines internen Wettbewerbs im öffentlichen Sektor tragen ebenfalls zur Erhöhung von Arbeitsintensität und Stress bei. Vor kurzem haben bei *Kommunal* organisierte Busfahrer in privaten Unternehmen erfolgreich gegen lange Arbeitsphasen ohne Pausen gestreikt. Untersuchungen belegen für den Zeitraum 1991-1997 zunehmenden Stress am Arbeitsplatz und immer weniger Möglichkeiten, das Arbeitstempo zu beeinflussen (Wikman *u.a.* 1998:90-99).

Die Zunahme zeitlich befristeter Arbeitsverträge, häufig im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit, hat auch negative Auswirkungen auf die Bildungsmöglichkeiten (LO 2000b). Rund jeder zweite Arbeitnehmer zwischen 16 und 24 Jahren ist von einem befristeten Beschäftigungsverhältnis betroffen (s. Tabelle 16.5). Im Gegensatz dazu hat die überwältigende Mehrheit der Angestellten in den *Neuen Medien* und IT-Unternehmen unbefristete Arbeitsverträge (Sandberg 1998). Viele von ihnen sind Akademiker. In dieser Branche, die sich hauptsächlich auf städtische Ballungsgebiete konzentriert und durch einen engen Arbeitsmarkt gekennzeichnet ist, ist der Grad der gewerkschaftlichen Organisation sehr niedrig. Weniger als ein Fünftel der Firmen im Bereich *Neuer Medien* und IT sind von Tarifverträgen erfasst.

Die Expansion dieser beiden Gruppen - junge Arbeitnehmer/innen mit befristeten Arbeitsverträgen und Arbeitnehmer/innen in den neuen Medien und IT-Unternehmen - führt zu einer Verringerung des durchschnittlichen gewerkschaftlichen Organisationsgrades. In erster Linie ist sie jedoch Teil eines neuen schwedischen Musters, das seit Mitte der achtziger Jahre zu erkennen ist, einer zunehmend schwankenden Gewerkschaftsmitgliedschaft, insbesondere bei jungen Arbeitnehmern im privaten Sektor in den städtischen Ballungsgebieten Kjellberg 1997, Kjellberg 2000b). Wie aus Tabelle 16,5 hervorgeht, ist der Grad der gewerkschaftlichen Organisation junger Arbeitnehmer/innen zwischen 16 und 24 Jahren von 1987 bis 1999 um 17 Prozentpunkte gesunken (im Durchschnitt aller Sektoren und Regionen), während der Organisationsgrad aller Gruppen durchschnittlich nur um 3 Prozentpunkte zurückgegangen ist. Es ist auch offensichtlich, dass vor allem die jüngsten Arbeitnehmer von der zunehmenden Verbreitung befristeter Arbeitsverträge betroffen sind. Die gewerkschaftliche Organisation von Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen ist erwartungsgemäß geringer als die unbefristet Beschäftigter, aber gleichzeitig ist die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen gestiegen, erreichte 1994 einen Höhepunkt und ist danach wieder gesunken (vgl. Tabelle 16.6). Viele Frauen mit befristeten Arbeitsverträgen sind im breiten öffentlichen Sektor beschäftigt.

Tabelle 16.5 Gewerkschaftliche Organisation in Schweden nach Altersgruppen 1987–1998*

Jahr	1987	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1987-1999
Alter												
16-24	63	56	56	62	62	60	58	56	53	49	47	-16
25-29	83	78	77	80	81	81	80	79	78	77	76	-7
Gesamt	71	65	65	71	72	71	69	68	67	64	62	-9
30-44	86	85	84	86	86	86	86	85	84	84	83	-3
45-64	88	88	88	89	89	89	89	89	89	89	89	-1
Gesamt	82	80	80	83	84	84	84	83	83	82	81	-1
Anteil an befristeten Verträgen**												
16-24	36	30	31	36	38	44	46	47	48	51	50	+14
Gesamt 16-64	12	10	10	11	11	13	14	14	15	16	16	+4

* Erwerbstätige (Arbeiter + Angestellte) im Jahresdurchschnitt.
** Erwerbstätige (Gewerkschaftsmitglieder + Nichtmitglieder).

Quelle: Arbeitsmarkterhebungen

Tabelle 16.6 Gewerkschaftliche Organisation von Arbeitnehmern in unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnissen in Schweden 1987–1998*

	1987	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1987-1998
Männer											
Unbefristet	84	81	81	83	83	83	83	82	82	81	-3
Befristet	62	50	52	62	66	68	67	64	64	62	0
Gesamt	82	79	79	81	81	81	81	80	80	79	-3
Frauen											
Unbefristet	86	85	85	87	88	88	88	88	88	87	+1
Befristet	61	59	60	67	73	74	71	72	71	68	+7
Gesamt	83	81	81	85	86	86	85	85	85	84	+1
Männer und Frauen											
Unbefristet	85	83	83	85	86	86	85	85	85	84	-1
Befristet	62	56	57	65	70	71	69	68	68	66	+4
Gesamt	82	80	80	83	84	84	83	83	82	81	-1

* Beschäftigte im Jahresdurchschnitt

Quelle: Arbeitsmarkterhebungen

Während der durchschnittliche Organisationsgrad bei Männern zwischen 1987 und 1998 zurückging, ist die gewerkschaftliche Organisation von Frauen 1998 etwa die gleiche wie 1987 (Tabelle 16.6). Damit haben Frauen ihren Vorsprung im gewerkschaftlichen Organisationsgrad von einem auf fünf Prozentpunkte erhöht. Heute ist die Mehrzahl (52 Prozent) aller *aktiven* Gewerkschaftsmitglieder (Studenten und Rentner nicht berück-

sichtigt) in Schweden weiblich, doch unter den Gewerkschaftsfunktionären und in den Entscheidungsorganen der Gewerkschaftsdachverbände sind Frauen völlig unterrepräsentiert (Kjellberg 1998b:104). Diese Entwicklungen stellen die schwedischen Gewerkschaften vor eine zweifache Herausforderung: zum einen müssen sie sich jungen Arbeitnehmern, Frauen und Migranten durch informellere und flexiblere Organisations- und Arbeitsmethoden anpassen, zum anderen das Vertrauen der männlichen Arbeitnehmer zurückgewinnen und die Arbeitnehmer/innen in neuen, expandierenden Branchen wie Neuen Medien und IT für sich gewinnen. Vor allem unter den Arbeitnehmer/innen im privaten Dienstleistungsbereich in städtischen Ballungsräumen wächst der Anteil derer, die gewerkschaftlichen Arbeitslosenfonds beitreten, ohne Mitglied der Gewerkschaft zu sein (Kjellberg 1997). Migranten sind im gleichen Verhältnis Gewerkschaftsmitglieder wie gebürtige Schweden, doch sind sie unter den Gewerkschaftsfunktionären, insbesondere auf höherer Ebene, unterrepräsentiert. Schlimmer ist allerdings, dass die Zahl der erwerbstätigen Migranten wesentlich niedriger (57 Prozent) ist als die der gebürtigen Schweden (74 Prozent), während es sich bei der Arbeitslosenquote umgekehrt verhält (13 Prozent bzw. 5 Prozent).[13]

Dilemmas und Herausforderungen für die Gewerkschaften

Die schwedischen Gewerkschaften sind immer noch beeindruckend stark und konfliktfähig. 1994 und 1995 weigerte sich das große amerikanische Spielzeugunternehmen *Toys 'R' Us* zu verhandeln und einen Tarifvertrag mit *Handels* abzuschließen. Das Unternehmen musste 1995 nach einem Streik, Boykott und allmählich eskalierender Blockade, an denen auch Transportarbeiter, Arbeitnehmer/innen der Graphikindustrie (Werbung) und Bankangestellte teilgenommen hatten, einlenken. Bezeichnenderweise fand die Gewerkschaft die Unterstützung der Arbeitnehmer/innen zur Erfüllung ihrer eigentlichen Schlüsselaufgabe: Tarifverträge zur Verbesserung der Löhne und der übrigen Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Eine neuere Untersuchung hat ergeben, dass die meisten Mitglieder einen bestimmten Zweck mit ihrer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft verfolgen und sich in der einen oder anderen Hinsicht greifbare Ergebnisse versprechen (Kjellberg 1997). Wenn Schweden der EWU beitritt und es weder Inflation noch nationale Wechselkurse gibt, könnten die Arbeitnehmer mit geringeren Nominallöhnen und schlechteren Arbeitsbedingungen im Falle asymmetrischer Schocks konfrontiert werden. Dann stehen die Gewerkschaften vor dem ernsten Dilemma, sich für wirtschaftliche Überlegungen zur Sicherung der Beschäftigung auf nationaler und lokaler Ebene entscheiden zu müssen und dabei Gefahr zu laufen, Mitglieder zu verlieren, weil sie ihre primären Aufgaben nicht erfüllen.

Eine ähnliche Situation könnte entstehen, wenn sich die Gewerkschaften im EWU-Raum aus Gründen der nationalen Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung oder auch als Folge von Sozialdumping der transnationalen Unternehmen auf einen abwärts gerichteten Lohnwettlauf einlassen. Eine solche Lohnspirale nach unten würde mit Sicherheit zu steigender Arbeitslosigkeit führen. Um dies zu verhindern, müssen die Gewerkschaften der internationalen Zusammenarbeit auf der internationalen Ebene zwischen dem *Europäischen Gewerkschaftsbund* (EGB) und zwischen den nationalen Gewerkschaften und den betrieblichen Gewerkschaftsstrukturen in transnationalen Unternehmen höhere Priorität einräumen. Da in Zukunft internationale Unterschiede im Gewerkschaftseinfluss die Legitimität der Gewerkschaften zuerst und am stärksten in den Ländern mit hohem Organisationsgrad und starken Gewerkschaften

treffen werden - im Falle eines abwärts gerichteten Lohnwettlaufs oder asymmetrischen Schocks (einschließlich derjenigen, die durch zu hohe Lohnsteigerungen im vorangegangenen Zeitraum ausgelöst wurden) betroffen, ist es in ihrem eigenen Interesse, zur Stärkung der Gewerkschaften in den Ländern beizutragen, wo die Position der Gewerkschaften gegenüber den Arbeitgebern schwach ist. Das darf keinesfalls als Streben nach Konvergenz der nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen oder Gewerkschaftsarbeit verstanden werden. Diese Systeme sind nicht leicht zu verändern und es ist auch nicht unbedingt wünschenswert, da jede Gewerkschaftsbewegung und jedes System der Arbeitsbeziehungen in einen nationalen Kontext von Arbeitsmarkt und Gesellschaft eingebunden ist.

Eine andere Möglichkeit, die Arbeitslosigkeit durch internationale Zusammenarbeit zu bekämpfen, liegt in der Unterstützung des Konzeptes *der koordinierten Steuerexpansion in den EU-Ländern* (Rönngren und Westerlund 1998). Eine der Hauptaufgaben der europäischen Gewerkschaften wird sein, sich gemeinsam für höhere Priorität der *Vollbeschäftigung* oder zumindest *wachsender Beschäftigung* innerhalb der EU und der EWU einzusetzen. Die ständig zunehmende Macht der transnationalen Unternehmen und des Kapitals sind für die Gewerkschaften und für die Staaten(Gemeinschaft) eine globale Herausforderung.

Übersetzung aus dem Englischen: Iris Nau

Anmerkungen

1 Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich alle Angaben zur Organisation auf erwerbstätige Arbeitnehmer. Jahresdurchschnittswerte nach der Arbeitsmarkterhebung von 1998; gebürtige Schweden/Ausländer jedoch nach der Arbeitsmarkterhebung von 1997.

2 Arbeitsmarkterhebung von 1999.

3 Darunter *Skogsarbetareförbundet* (Waldarbeitergewerkschaft). Die Gewerkschaften der Holzarbeiter und der Waldarbeiter haben sich 1998 zusammengeschlossen. Dadurch wurden gemeinsame Tarifverhandlungen für die Forstwirtschaft und das produzierende Gewerbe geführt.

4 In einer Umfrage unter den Vorsitzenden der 18 TCO-Gewerkschaften gaben zwischen 11 und 12 eine positive Haltung zur schwedischen EWU-Mitgliedschaft an (*SKTF-tidningen* No 2 1999).

5 In der Zwischenzeit hat der Vorstand von LO einen Antrag von LO-Metall angenommen, der eine schwedische EWU-Mitgliedschaft empfiehlt (*LO-tidningen* vom 15 April 2000). Alle LO-Gewerkschaften mit Ausnahme von *Transport* und *Handels* stimmten dafür. Der LO-Vorstand unterstrich allerdings auch, dass die Lohnfestsetzung unter den Bedingungen hoher Arbeitslosigkeit erst getestet werden müsse und neue Stabilisierungsinstrumente geschaffen werden müssten. Zweitens erklärte er, dass eine Volksabstimmung über die Währungsunion, wie von LO empfohlen, nicht vor den nächsten allgemeinen Wahlen im Herbst 2000 stattfinden könne.

6 Vom 19. November 1992 bis zum 31. Dezember 1993 nach Angaben der Informationsabteilung der Bank von Schweden.

7 Der Preis der Krone in ausländischer Währung (Jahresdurchschnittswerte) berechnet nach Angaben der Bank von Schweden.

8 In dem im Februar 1997 veröffentlichten Bericht *I otakt med sysselsättningen* (Nicht im Takt mit der Beschäftigung), hat eine Gruppe von Wirtschaftsexperten der wichtigsten Gewerkschafts- und Arbeitgeberdachverbände darauf hingewiesen, dass die schwedischen Lohnkosten im produzierenden Gewerbe 1983-91 und 1995-96 erheblich stärker gestiegen sind, als in den Ländern der wichtigsten Mitbewerbern der OECD (in nationaler Währung).

9 1995-98 ist die schwedische Krone um 17 Prozent gegenüber dem britischen Pfund und um 11 Prozent gegenüber dem amerikanischen Dollar gesunken, im Verhältnis zur Deutschen Mark jedoch um 9 Prozent gestiegen (jeweils im Jahresdurchschnitt).

10 Seither ist die Arbeitslosigkeit auf 5,6 Prozent im Jahr 1999, einschließlich der Personen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, auf 10 Prozent gesunken (Konjunkturinstitutet: *Analysunderlag* März 1999).

11 In Gesprächen mit der Regierung hat SAF eine zweijährige Lohnpause vorgeschlagen (1990-1991).

12 Ein geheimes Lohnkartell, *Oktogonen*, dem 10 der größten Unternehmen der Metallindustrie angehören (darunter ABB, Electrolux, Ericsson und Volvo), erklärt, warum die Löhne der schwedischen Tiefbauingenieure so niedrig sind (*Dagena industri*, 20. Juli 1999).

13 Nach der Arbeitsmarkterhebung von 1999 betrug die Erwerbsquote im Durchschnitt 73 Prozent, die offizielle Arbeitslosenquote lag bei durchschnittlich 5,6 Prozent.

Bibliography

Åmark, K. 1998. *Solidaritetens gränser. LO och industriförbundsfrågan under 1900-talet*. Stockholm: Atlas.

Andersson, R. 1996. 'EMU - ett högriskprojekt för Sverige', in *Skall Sverige ansluta sig till valutaunionen EMU?* Stockholm: Brevskolan, pp. 207-217.

Dalén, P. 1998. *Avtalsrörelserna på den svenska arbetsmarknaden under 1997 och 1998*. Stockholm: Statens Förlikningsmannaexpedition.

Det utvecklande arbetet (1995) Stockholm: Industrifacket.

Elvander, N. 1997. 'The Swedish Bargaining System in the Melting Pot', in N. Elvander and B. Holmlund. *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

Elvander, N. and Holmlund, B. 1997. *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot. Institutions, Norms and Outcomes in the 1990s.* Solna: Arbetslivsinstitutet.

Facken inom industrin (1998) *Utvärdering av 1998 års avtalsrörelse*. Stockholm.

Ferner, A. and Hyman, R. (eds.) 1998. *Changing Industrial Relations in Europe.* Oxford: Blackwell.

Heidenheimer, A. 1976. 'Professional Unions, Public Sector Growth and the Swedish Equality Policy', *Comparative Politics* Vol. 9, No. 1, pp. 49-73.

I otakt med sysselsättningen (produced by economists representing public employer organisations, SAF, LO, TCO, SACO, Kommunal, Metall and SIF) Stockholm 1997.

Jansson, R. 1998. *Vi vill, vi kan göra mer. Det goda arbetet.* Stockholm: Metall.

Kauppinen, T. 1998. 'EMU's impact on industrial relations in European Union', in Kauppinen, T. (ed.) *The Impact of*

EMU on Industrial Relations in European Union. Helsinki: Finnish Labour Relations Association No. 9, pp. 9-39.

Kjellberg, A. 1983. *Facklig organisering i tolv länder.* Lund: Arkiv förlag.

Kjellberg, A. 1992. 'Sweden: Can the Model Survive?', in Ferner, A. and Hyman, R. (eds.) *Industrial Relations in the New Europe.* Oxford: Blackwell, pp. 88-142.

Kjellberg, A. 1997. *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige.* Lund: Arkiv förlag. (revised edition 2001)

Kjellberg, A. 1998a. 'Facklig anslutning och makt - ett internationellt perspektiv', *Arbetarhistoria* Vol. 22, No. 1-2, pp. 19-22.

Kjellberg, A. 1998b. 'Sweden: Restoring the Model?', in Ferner, A. and Hyman, R. (eds.) *Changing Industrial Relations in Europe.* Oxford: Blackwell, pp. 74-117.

Kjellberg, A. 2000a. 'Sweden' in Ebbinghaus, B. and Visser, J. *Trade Unions in Western Europe since 1945* London: MacMillan, pp. 605-655.

Kjellberg, A. 2000b. 'Facklig organisering och arbetsmarknad: marginalisering av ungdomar och invandrare?' in Tegle, S. (ed.) *Har den svenska modellen överlevt krisen? Utvecklingstendenser i arbetslivet inför 2000-talet* Stockholm: Arbetslivsinstitutet, pp. 49-75 and 113-148 (tables).

Knudsen, H. and Bruun, N. 1998. 'European Works Councils in the Nordic Countries: An Opportunity and a Challenge for Trade Unionism' *European Journal of Industrial Relations,* Vol. 4, No. 2, pp. 131-155.

Konjunkturfakta 1999:3, 2000:1. Stockholm: TCO.

Konjunkturläget March 1996, (including *Analysunderlag* March 1999) November 1998. Stockholm: Konjunkturinstitutet 1996, 1998.

Lagrådsremiss 1999-11-04. Stockholm: Ministry of Industry.

LISA: en solidarisk väg. En modern lönebildning för full sysselsättning. Stockholm: LO 1997.

LO. 1997. *Om ekonomi och makt 1947-1997.* Stockholm: Landsorganisationen.

LO. 2000a. *Ett svårt val. En skrift om EMU.* Stockholm: Landsorganisationen.

LO. 2000b. *Personalutbildningen på en arbetsmarknad i förändring* Stockholm: Landsorganisationen.

Lundgren, N. 1996. 'Den intelligente lekmannens guide till EMU-frågan', in *Skall Sverige ansluta sig till valutaunionen EMU?* Stockholm: Brevskolan, pp. 88-110.

Metall. 1995. *Metallarbetet och metallönen - Rapport från en undersökning.* Stockholm: Metall.

Metall. 1998a. *Nya villkor för industrin och metallarbetarna* Stockholm: Metall.

Metall. 1998b. *Utvärdering av det goda arbetet. Klubbarnas syn på kompetensutveckling* Stockholm: Metall.

Misgeld, K. 1997. *Den fackliga europavägen. LO, det internationella samarbetet och Europas enande 1945-1991.* Stockholm: Atlas.

NFS Verksamhetsberättelse 1997 Stockholm: NFS 1998.

Remisssammanställning 1999-04-12. Stockholm: Ministry of Industry.

Rönngren, B. and Westerlund, L. 1998. 'Final steps towards the euro: trade union responses to EMU', *Transfer*, Vol. 4, No. 2, pp. 325-334.

SAF *Verksamhet 1992* (Annual report 1992) Stockholm: SAF.

Sandberg, Å. 1998. *New Media in Sweden. The Swedish New Media and Internet Industry Survey.* Stockholm: Arbetslivsinstitutet (Report No. 37).

SOU. 1996.158 *Sverige och EMU* Stockholm: Finansdepartementet/Fritzes 1996.

SOU. 1998.141 *Medling och lönebildning* Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet/ Fritzes 1998.

Sverke, M. and Sjöberg, A. 1997. 'Ideological and Instrumental Union Commitment', in M. Sverke (ed.) *The Future of Trade Unionism.* Aldershot: Ashgate Publishing, pp. 277-294.

Sverke, M. and Sjöberg, A. 1997a. 'Short-term Union Merger Effects on Member Attitudes and Behaviour', in M. Sverke (ed.) *The Future of Trade Unionism.* Aldershot: Ashgate Publishing, pp. 347-360.

Utanförskapets konsekvenser. En rapport från den partssammansatta EMU-gruppen Stockholm: SACO, SAF, TCO 1999.

Visser, J. and Waddington, J. 1996: 'Industrialization and Politics: A Century of Union Structural Development in Three European Countries', *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 2, No. 1, pp. 21-53.

Wikman, A., and Andersson, A. and Bastin, M. 1998. *Nya relationer i arbetslivet.* Solna: Arbetslivsinstitutet.

Inhalt

Tabellen und Abbildungen 7
Abkürzungsverzeichnis 9

Jeremy Waddington und Reiner Hoffmann
Gewerkschaften in Europa: Reformen, Organisation und Umstrukturierung 15

Sabine Blaschke, Andrea Kirschner und Franz Traxler
Die österreichischen Gewerkschaften: zwischen Kontinuität und Modernisierung 57

Guy Van Gyes, Hans De Witte und Peter van der Hallen
Die belgischen Gewerkschaften in den neunziger Jahren: bedeutet Stärke in der Gegenwart auch Stärke in der Zukunft? 73

Jens Lind
Dänemark: Immer noch das Jahrhundert der Gewerkschaften! 99

Timo Kauppinen und Jeremy Waddington
Anpassung an veränderte Bedingungen in Finnland 125

Jean-Yves Boulin
Die Gewerkschaften in Frankreich: Kann der dramatische Trend rückläufiger Mitgliederzahlen umgekehrt werden? 148

Jürgen Hoffmann
Die Arbeitsbeziehungen und die Gewerkschaften in Deutschland unter Modernisierungs- und Globalisierungsdruck 173

Christos Ioannou
Wandel und Kontinuität in den griechischen Arbeitsbeziehungen: die Rolle der und die Auswirkungen auf die Gewerkschaften 193

András Tóth
Ungarn: Versuche zur Reform der Arbeiterbewegung ohne Beteiligung der Massen 211

Kevin O'Kelly
Vom Voluntarismus zu nationalen Tarifverträgen in Irland 235

Marino Regini und Ida Regalia
Die Perspektiven für die italienischen Gewerkschaften in einer Phase der Konzertierung und des Strukturwandels 254

Ben Valkenburg und Harry Coenen
Die niederländische Gewerkschaftsbewegung im Wandel: eine kritische Analyse 273

Jon Erik Dølvik
Die norwegische Gewerkschaftsbewegung zwischen Tradition und Moderne 289

Alan Stoleroff
Portugal: Die Entwicklung der Gewerkschaften im Wandel der politisch-ökonomischen Rahmenbedingungen und der Arbeitsbeziehungen 314

Faustino Miguélez Lopez
Die Modernisierung der Gewerkschaften in Spanien 348

Anders Kjellberg
Schwedische Gewerkschaften vor Herausforderungen 370

Jeremy Waddington
Gewerkschaften in Großbritannien: Erholung vom neoliberalen Angriff? 402

Reiner Hoffmann
Europäische Gewerkschaftsstrukturen und die Perspektiven europäischer Arbeitsbeziehungen 437

Literaturliste 456
Autorinnen und Autoren 482

Autorinnen und Autoren

Sabine Blaschke, Institut für Soziologie, Universität Wien

Jean-Yves Boulin, CNRS/IRIS/Universität Paris-Dauphine

Harry Coenen, Professor für Arbeitsstudien, Abteilung für Allgemeine Sozialwissenschaften, Universität Utrecht

Jon Erik Dølvik, Institut für angewandte Sozialwissenschaften (FAFO), Oslo

Guy Van Gyes, HIVA, Katholische Universität Löwen

Peter van der Hallen, Direktor von Steunpunt WAV, HIVA, Katholische Universität Löwen

Jürgen Hoffmann, Professor an der Hochschule für Wirtschaft und Politik (HWP), Hamburg

Reiner Hoffmann, Direktor des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI), Brüssel

Christos Ioannou, Direktor, Griechisches Institut für Arbeitsschutz und -sicherheit (ELINYAE), Mitglied des Schlichtungsausschusses bei OMED, Athen

Timo Kauppinen, Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens-und Arbeitsbedingungen, Dublin

Andrea Kirschner, Institut für Soziologie, Universität Wien

Jens Lind, Institut for Sociale Forhold og Organisation, Universität Aalborg Universitet.

Faustino Miguélez Lobo, Professor, Autonome Universität Barcelona, QUIT

Kevin O'Kelly, Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin

Anders Kjellberg, Professor für Soziologie, Universität Lund, Forscher am Nationalen Institut für das Arbeitsleben, Nörrkopp

Ida Regalia, Professor, Abteilung für Sozialwissenschaften, Universität Turin

Marino Regini, Professor für Arbeitsbeziehungen, Institut für Arbeit, Universität Mailand

Alan Stoleroff, Instituto Superior de Ciencias do Trabalho e da Empresa, Lissabon

András Tóth, Institut für Politische Wissenschaften der Academie der Wissenschaften, Forscher am Europäischen Gewerkschaftsinstitut

Franz Traxler, Professor, Institut für Soziologie, Universität Wien

Ben Valkenburg, Lehrbeauftragter für Gewerkschaften, Abteilung für allgemeine Sozialwissenschaften, Universität Utrecht

Jeremy Waddington, Abteilung für Arbeitsbeziehungen an der Universität Warwick und Projektkoordinator am Europäischen Gewerkschaftsinstitut

Hans De Witte, HIVA, Katholische Universität Löwen

Jeremy Waddington
Reiner Hoffmann (Hrsg.)

Zwischen Kontinuität und Modernisierung

Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa

WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

in Zusammenarbeit mit dem
EGI · Europäisches Gewerkschaftsinstitut