

adäquaten kollektivvertraglichen Regelungen zu besitzen, sodass SEKO einen negativen Lohnrend kritisiert.

Es ist damit offensichtlich, dass auch die schwedischen Gewerkschaften vor dem Problem stehen, sich von Betriebsgewerkschaften in Sektor- bzw. Industriegewerkschaften umzuwandeln, um auf die veränderte Eigentümer- und Marktsituation reagieren zu können. Aus der schwedischen nationalen Gewerkschaft der öffentlichen Bediensteten wird die Dienstleistungs- und Kommunikationsgewerkschaft SEKO (SEKO ohne Jg.). Noch in den 80ern waren etwa 95% der Mitglieder von SEKO in Kollektivverträgen des öffentlichen Sektors. Ende der 90er ist diese Zahl auf 25% gesunken.

In diesem Kontext ist auch erwähnenswert, dass die Gewerkschaften 1998 einen neuen Kollektivvertrag für 15.000 Beschäftigte im Energiesektor akzeptiert haben, der den Unternehmen die Möglichkeit gibt, nach Zustimmung der Gewerkschaft in allen Punkten abzuweichen. Außerdem sind in diesem Vertrag keine Regelungen für Zeitarbeiter vorgesehen. Mit diesem Vertrag hat die Gewerkschaft also das Gesetz zur Beschäftigungssicherheit aus dem Jahr 1997 akzeptiert (EIRO 1998).

Die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen drückt sich auch in diesem Sektor durch eine Zunahme der krankheitsbedingten Abwesenheit, von Stresserscheinungen aber auch von Todesfällen aus.

Mit diesem Entwicklungstrend korrespondiert auch ein Bericht des EIRO aus dem Jahr 1999 über einen Konflikt der Elektrikergewerkschaft mit den Arbeitgebern bezüglich der Verantwortung bei Unfällen. Nach Ansicht der Arbeitgeber sollte diese allein bei den Beschäftigten liegen, während die Gewerkschaft darin eine grundlegende Verantwortung des Unternehmens erkennt. Beigelegt wurde der Konflikt durch die Schaffung eines sogenannten Sicherheitsbeauftragten – meist eines erfahrenen Beschäftigten – der diese Aufgabe nach einem schriftlichem Auftrag auszuführen hat und dafür auch einen Bonus erhält. Außerdem ist in jedem Unternehmen eine Arbeitsgruppe zu Sicherheitsfragen, die aus je einem Vertreter der ArbeitnehmerInnen- wie der ArbeitgeberInnen-seite, sowie einem unparteiischen Vorsitzenden bestehen soll, zu gründen.

#### *1.4. Zusammenfassung*

- Die Liberalisierung des schwedischen Strommarktes führte zu einem massiven Personalabbau im Elektrizitätssektor. In den 1990er Jahren wurde etwa ein Drittel des Personalstandes abgebaut, weitere Reduktionen sind auch in den nächsten Jahren zu erwarten.
- Personalabbau beim vormals staatlichen Monopolisten und jetzigen Marktführer Vattenfall, den die schwedische Gewerkschaft SEKO Energi bereit ist zu akzeptieren, führt zu Konflikten mit anderen Gewerkschaften dieses Sektors.
- Der Personalabbau im Elektrizitätssektor findet v.a. in den Kernbereichen statt und betrifft technische Angestellte, Beschäftigte in der Instandhaltung, aber auch des mittleren Management und der Verwaltung. Nach Angaben der Gewerkschaften wurde ein Drittel der Beschäftigten abgebaut. Aufgrund der sektorspezifischen Aus-

bildung finden die freigesetzten Personen nur schwer einen Arbeitsplatz. In der Reorganisation des Sektors entstehen außerdem neue Beschäftigungsprofile (Marketing, Kundendienst und Verkauf). Außerdem experimentieren die Unternehmen mit Strategien der Auslagerung von Aufgaben, was etwa im Bereich Kundendienst als gescheitert angesehen werden kann.

- Neben Formen des sogenannten sozialverträglichen Arbeitskräfteabbaus gründen Unternehmen wie Vattenfall oder Sydkraft betriebseigene Ausbildungs- und Arbeitsvermittlungsinstitutionen, die sogenannten redundanten Personen bei der beruflichen Reintegration helfen sollen.
- Der fortgesetzte Personalabbau führt zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Energiesektor.
- Die Liberalisierungs- und Privatisierungsmaßnahmen im Energiesektor zwingen die Gewerkschaften sich zu reorganisieren und den veränderten Bedingungen angepasste neue Verträge auszuhandeln. Aus ehemaligen Betriebsgewerkschaften müssen Branchengewerkschaften werden.