

您的位置：比较政治研究网>实证分析

瑞典处理劳资矛盾和工资问题的启示

作者：

高峰

来源：

《当代世界与社会主义》2011年01期

瑞典处理劳资矛盾和工资问题的启示

高峰

来源：《当代世界与社会主义》2011年第1期

作者简介：高峰，原中国驻瑞典使馆参赞和中国驻瑞典哥德堡总领事。

内容摘要：随着工业化的发展，劳资矛盾在许多国家上升为社会主要矛盾是正常的，不可避免的。不同政党对此采取了不同态度。瑞典社民党在其长期执政期间，创造性地运用马克思主义阶级斗争的理论，坚持民主宪政，反对一党专制；在承认劳资矛盾是社会主要矛盾的同时，通过国家干预、劳资谈判和劳动市场规则变革，对私人资本的功能进行了限制和改造，使国民收入社会化，劳资分配合理化，在劳资两大派之间实现了权力与利益的平衡，从而使它们既对立又统一，共同成为促进经济发展和社会进步的“富有活力的因素”。瑞典等其他国家处理劳资矛盾的先进经验，对于我们构建和谐和谐的劳资关系有着重要的借鉴意义。

关键词：瑞典 劳资矛盾 工资问题

自1850年瑞典工业化起步以来，瑞典经济结构共发生了四次重大调整或者说发生了四次周期性变革。期间，不同的技术革命与组织革新相互更替，促进了投资活动和经济结构变革，使瑞典由一个贫穷落后的农业社会成功地发展成为一个经济发达、社会民主、福利全面的现代化国家。在这个过程中瑞典是怎样处理劳资矛盾的，是如何使这两大阶级化干戈为玉帛、携手共建福利社会的，本文主要就此作些探讨。

一、现代劳工市场制度的形成（1850-1890年）

大约在1850年，瑞典开始了一个以蒸汽机使用和铁路建设为主要特点的技术更新与变革时期。1850年至1870年，蒸汽船和其它技术的引进使瑞典木材出口翻了五番。受新兴的自由主义思想影响国家开始放松对经济与商业的控制。1846年政府颁布的工厂与手工业条例中首次肯定了“劳动自由”的原则，主张劳资双方“平等地”就工资和其它雇佣条件达成个人契约，以取代重商主义时期国家规定的工资条例和其它雇用条件。

通过改革，无业人员的流动不再被视为“犯罪”，不须被遣送强制性劳动或者押送当兵，人员流动也不再必须通行证。1864年公布的经济法规又确定了经济自由原则，规定所有公民都有权组织起来实现其经济目标，从而取消了对工会和罢工的禁令。但工人在当时一无所有的情况下，不可能对资方的雇用条件提出任何异议。老板对工人实行家长式统治。工人工作环境恶劣，每日工作时间常常超过15个小时。因此，这种“个人契约”实质上是资方单方面控制下的“契约”。随着上述两大自由原则的实施，人员流动可能性大大增加，工人可以用脚进行选择，从而形成了劳动市场。

建立以个人契约为标志的劳动市场规则是自文艺复兴时期开始的瑞典现代化变革的一部分，这一改革为新兴的资产阶级招募职工提供了方便，从而为瑞典工业化的突破性发展创造了条件。

二、集体谈判与集体协议制度（1890-1930年）

瑞典工业化的第二阶段变革开始于1890年。电力技术和内燃机的使用大大改善了交通，增加了城市在经济发展中的重要性。工业产品附加值大大提高和与银行密切合作的大工业的出现是这次工业化浪潮的特点。1872年至1912年，瑞典工人增加了7倍，2/3以上的工人在职工总数超过100人以上的大中企业工作。工业的发展和人口向城市的流动使贫富差距迅速扩大。在马克思主义和社会主义思想影响下，工人开始组织起来并要求改善其经济地位。1850年，瑞典出现第一个工会。1880年，斯德哥尔摩木工协会的成立标志着现代工会在瑞典最终取得突破。1889年社会民主主义工人党（社民党）成立，参与发起的组织2/3来自工会。1898年，社民党领导下的瑞典总工会（LO）成立。瑞典资产阶级也较早地组织起来。1873年，瑞典第一个资方组织——斯德哥尔摩面包坊业主协会成立。1893年，第一个全国性雇主协会——瑞典印刷业主联合会成立。1902年，瑞典雇主总会（SAF）成立。在它们的影响下，公私部门的职员们也开始组织起来维

护自身利益。

（一） 激烈较量

组织起来的劳资双方展开了激烈较量。斗争不仅涉及工资和其它工作条件，而且更多地涉及成立工会的权利、工会代表工人谈判的权力和工人罢工等一系列其它劳工权利问题。开始时，资方以种种借口拒绝与工会谈判。他们宣称由工会代表工人谈判不符合个人契约原则，说工会受外来社会主义分子控制等。他们或者阻挠工人成立工会或者派人组织“自己的工会”。他们从外地，甚至从国外雇人来破坏罢工；关闭发生罢工的工厂甚至整个行业的工厂，以打垮工会组织。1905年，3400名冶金工人举行罢工，资方下令关闭101个工厂，强迫17500名工人下岗，以向工会施加压力。对不服从其命令的工会领导人，资方随意开除并将其列入黑名单，使其很难找到工作。资产阶级政府对劳资冲突表面上保持中立，但却通过法律禁止工会（在罢工时）劝阻工人上班。1899年通过的奥卡尔普法案甚至宣布仅仅有阻止罢工破坏者上班的企图即为“有罪”。但压迫愈厉反抗愈大。瑞典劳资冲突到20世纪初达到白热化程度。1909年，30多万瑞典工人参加的历时三个多月的大罢工成为当时欧洲最大规模的劳资冲突。

（二） “12月妥协”

在因为工人结社权、谈判权和集体协议权继续冲突会对资方造成更大损失的情况下，集体谈判与集体协议制度在瑞典开始建立起来。1869年，斯德哥尔摩建筑工人经过罢工后与资方签署了第一份集体工资协议。经过30年的激烈较量，瑞典大型企业也开始接受集体劳资协议。1896年，哥德堡铸工工会与资方签署了劳资集体协议。同年，烟草工业劳资双方又就工资问题达成第一份全国行业性集体协议。1905年，经过四个月罢工后，机械工业劳资双方签署了《关于处理工人与雇主争端的规则》和《关于最低工资、计件工作、正常工作时间和加班等问题的规定》。这些协议不仅涉及工资和劳动条件问题，而且涉及到处理劳资关系的一些根本性规则。实际上，瑞典资产阶级接受集体协议后不久就调整策略，主张规范集体协议并提高谈判级别，以使劳资集体协议在不威胁资方权力的条件下，带来劳动市场和平。1906年12月，总工会同意接受雇主总会坚持的“雇主有权自由地录用并解雇工人、领导并分配工作”的权力；而资方则明确接受工人结社权、集体协议权和工会会员不受迫害的权利。这个被后人称为“12月妥协”的决定，为集体协议代替个人契约成为瑞典劳动市场解决劳资矛盾的主要方式扫清了道路。

（三）法律保障

如上所述，集体谈判和集体协议在20世纪初期成为瑞典解决劳资矛盾和工资问题的主要方式。但这种协议在后来的20多年里并没有为瑞典带来真正的劳工和平。一战之后的物价飞涨和大规模失业，使得广大群众处于饥寒交迫之中。工会（也有雇主）要求改变或者调整协议的争端层出不穷。为了解决有关争端，1920年政府修改了1906年建立的国家调解员制度并建立了由劳资双方代表共同参加的仲裁委员会。这些对缓解劳资纠纷虽然起了一定的作用，但是否接受调解和仲裁在当时由劳资双方自行决定，因此它们对于维护劳动市场和平的作用是有限的。

在20世纪20年代连续几次发生大规模冲突之后，当时执政的自由党决定通过立法进行干预。1928年，议会通过了《集体协议与劳动法庭法》并规定下列斗争措施属于合法行为：（1）在不存在协议或者协议已经过期时因“利益冲突”而采取的斗争措施（罢工或者闭厂）。（2）为有关方的合法斗争所采取的同情性斗争措施。对在协议有效期内，因对协议解释不同或者执行协议中出现的“法律争端”所采取的任何斗争措施都是非法的，在协议有效期间破坏“和平义务”的工会或者雇主要给予法律惩罚。对参加非法罢工的工人将罚款200克朗（约一个月工资）。国家和劳资双方代表将共同组建“劳动法庭”审理有关“法律争端”。这项法律划清了劳资合法权利（罢工或闭厂）与非法斗争之间的界限，为瑞典劳资关系走向法制化、稳定化创造了重要条件。

在法律的支持下，集体协议逐渐变成比个人契约更为有效的劳资矛盾和工资问题的解决办法。集体谈判与集体协议使得资方收集信息、举行谈判并对达成的协议进行监督等费用大大下降。在资方眼里，工会不再仅仅是控制劳工供应以实现提高工资要求的“垄断性组织”，而且也可成为降低工资“交易费用”的谈判对手和沟通企业与工人联系的重要渠道。

三、瑞典模式的光辉年代（1930-1975年）

劳动法庭建立不久，瑞典就与其它西方国家一起卷入了30年代的经济大萧条。当时，瑞典围绕着汽车、造船等新兴产业刚刚开始第三次工业结构大变革。一系列大型出口企业以福特主义为原则建立起来，并走向国际市场。但国际经济萧条的袭击使瑞典经济结构变革困难重重，而资产阶级政府当时推行的降低工资、减少开支的政策，也使国内需求持续下降，失业人数猛增。1931年军队向游行工人开枪并打死三名工人的事件

标志着劳资矛盾的急剧升级。

（一）咸水湖浴场协议

1932年，瑞典社民党在资本主义严重危机中上台后奉行新经济政策，政府在发行公债、兴建公共设施、刺激经济回升的同时，努力稳定劳动市场。社民党一面资助工会建立失业基金，一面帮助企业建立投资基金，支持总工会与雇主总会进行谈判。1938年，双方就劳工冲突、生产和技术、劳动环境和劳动保护等问题达成了劳资总体协议。咸水湖浴场（译音：萨尔特舍巴登）协议对1928年法律做出了重要补充。

协议规定：有关工资和其它劳动条件等劳资矛盾要通过谈判解决；在谈判开始前和谈判期间任何一方不得采取斗争措施；在地方谈判未果的情况下得开始联合会（中央级）谈判。谈判失败并采取斗争手段要事先通报对方及有关单位（为讨还拖欠工资而采取的斗争除外）。违反上述程序的一方将会受到制裁。双方决定成立由双方代表组成的劳动市场委员会，讨论并处理有关企业民主、辞退原则、劳资冲突不应造成“社会危险”和不应影响“第三方”利益等问题。

这个协议是瑞典现代史上最著名的劳资双边协议。协议和协议创造的劳资“谅解精神”使瑞典劳资谈判和集体协议真正走上了程序化、制度化轨道，为劳工市场的长期和平与稳定创造了条件，也为瑞典社民党长达44年的连续执政和瑞典福利国家建设奠定了基础。

（二）瑞典模式

二战结束后，瑞典第三次产业结构调整继续深入发展，各国重建带来的大批订货使瑞典经济迅速增长并国际化。为了在经济发展中使劳动人民得到更多实惠的同时不影响企业竞争力，瑞典总工会在20世纪50年代提出了团结工资政策。

总工会认为，工会与政府的任务不同，工会的责任就是代表工人利益，为提高职工待遇而奋斗。工会的工资增长不能超过社会生产率的提高，但工资的多少只能取决于工作的性质和要求，如难度、危险、保障安全和所受教育程度及其技能的高低等。“工人不能为亏损企业勒紧腰带”，公平的工资只能来自同工同酬。在不同企业间追求同工同酬目标必将会加重那些设备陈旧、效率低下企业的负担，使经受不起这种内部压力和国际竞争的企业被淘汰。总工会专家建议，政府借此机会对失业工人进行培训，帮助其流动，以推动企业更新换代，同时应该利用财政与税收政策以促进经济稳定发展。

工会的团结工资政策使瑞典出口企业得以比其竞争对手支付较低的劳动费用。而工会对技术变革的支持，更加受到资方的欢迎。自1956-1983年，瑞典总工会与雇主总会就工资和其它劳动条件举行了多次全国统一谈判。双方为整个劳工市场确定工资增长总幅度后，由各行业联合会和地方分会（在和平条件下）落实到个人，从而使瑞典劳工市场出现了30年的和平。期间，社民党政府应工会要求实行积极的劳动市场政策，对失业职工进行免费培训并资助他们向高技术产业流动，从而推动了瑞典产业升级和经济结构变革。在工会支持下，政府还通过税收建立了“从摇篮到坟墓”的一整套社会福利，使劳动开支（工资和资方代交的社会保险费）占国民收入的比例由1950年的57%上升到1980年的78%，随着经济全球化发展又逐步回落到2005年的69%水平上。

（三）控制工资增长总量

为了便于进行谈判，劳资双方专家在工资统计方面进行密切合作，努力使工资增长保持在社会经济承受能力以内。60年代末，总工会、职员协会中央组织和雇主总会专家经过联合调查后发表报告指出，瑞典作为一个严重依赖外贸的小国，其经济可分为两大部分，即受到外国竞争威胁的产业（简称k产业）和受到国家保护的产业。前者主要包括工业、林业、渔业和部分交通运输业；后者主要有农业、建筑业和其它服务行业。报告认为，瑞典的社会产值主要取决于k产业的发展，因此工资增长总幅度不能超过k产业生产率增长和国际市场价格上涨的总和。这个理论为瑞典等北欧工业化小国计算国民经济对工资增长的承受能力提供了某种借鉴，因此被人们称为“EFO模式”。

随着公共福利与服务部门的发展，瑞典经济由两大产业迅速发展为三大产业：K产业、公共服务部门和受到保护的私人产业。上述组织为此发表的新调查报告指出，工资和利润的增长不仅取决于k产业的生产率增长和国际市场价格变化，而且还受到国际货币市场、国内劳动费用和半成品价格等问题的影响，强调工资的增长不能影响瑞典商品的国际竞争能力和经济的未来发展。

（四）几个具体做法

尽管在每次谈判中双方代表都很强硬，有时甚至也发生一些较大规模的冲突，但最后总能找到妥协的办法并达成新的集体协议。而且在每次新谈判开始之前，人们都发现许多职工的实际工资增长大大超过了协议规定。这是因为，许多企业往往愿意比协议规定出更多的钱来刺激职工的积极性或吸引技术较高的职工。这

种协议外的增长在一些企业中能达到甚至超过协议规定的增长，从而使其它企业的职工，特别是公共部门的职工的工资发展落在后面。为了减少市场机制所带来的这种苦乐不均的现象，谈判前工会（首先是公共部门）往往要求从工资增长总额中先留出一部分用于补偿那些协议外工资增长很少的职工。在这种要求难以实现时，他们就要求在新协议中对此做出某些具体规定，例如：

工资增长补偿条款。这种条款在70年代颇为流行。人们往往拿工业工人的额外工资增长作标准，如1974年的协议把这一金额估定为每小时0.55克朗，规定其他行业成年工人的协议外工资增长如达不到0.55克朗/小时，年底应自动上调到此数。同年，在国家雇员的工资协议中把整个劳动市场上的这种增长规定为3%，规定其中的0.6%自协议生效起增长，剩下的2.4%年底才生效。在另外一些协议中有时把这种补偿分为两部分，前一部分立即支付，后一部分只有协议中用来作为对比标准的职工（如产业工人）的协议增长超过了原估计时才实行。补偿程度有大有小，但大部分不超过80%。

物价上涨保证条款。除工资的多少之外，对职工生活影响最大的因素是物价上涨，因此在一些工资协议中还写入了“物价上涨保证条款”，即规定物价上涨一旦超过某一界限，双方就必须重新进行谈判，或者干脆规定按协议条款使职工自动得到补偿。

劳资双方在政府不干预情况下通过谈判直接解决工资和其它工作条件问题，从而为经济发展和福利国家建设创造条件做法被人称为瑞典模式。这一谈判制度的实行使瑞典劳资冲突费用在战后30多年的时间里基本消失，逐步扩大的出口工业工资开支也被压到其竞争对手之下，为经济的发展创造了有利条件。经过国家税收和福利等措施平衡后，劳动人民在国民收入分配中所得份额逐步提高，社会差距进一步缩小，劳动人民生活老病死有保障，从而使瑞典社会得以和谐发展。

四、走向新的谈判规则（1975-2000年）

随着石油危机的爆发，瑞典经济内外环境发生了重大变化。在工业人口下降，越来越多的人转向服务业的同时，工业内部发生了新的结构变革。一些老旧产业在新技术和新组织的帮助下转向增值较高产品。信息社会的诞生和瑞典加入欧盟等经济全球化发展使瑞典劳工市场机制受到新的挑战。

（一）新的探索

进入70年代，由总工会和雇主总会主持的劳资统一谈判变得日趋复杂，难以适应经济全球化、信息化发

展。1980年发生的85万工人卷入的劳工冲突使人们开始探寻新的道路。1983年，瑞典工业界最有影响力的两大行业联合会——冶金工会和机械业联合会率先开始行业协会级谈判，打破了近30年的统一谈判模式。1988年总工会与雇主总会重开全国统一谈判，但未能控制劳动费用的恶性膨胀。1990年雇主总会决定放弃统一谈判制度。但当时的行业协会谈判不受“和平义务”的约束，加上随着公共部门工会力量增长而出现的行业工会间争夺谈判领导权的斗争，瑞典劳动市场20世纪后期再次出现了劳资冲突倍增、劳动费用猛长、企业竞争力下降的局面。社民党政府在总工会支持下1983年提出的“职工基金”法案受到资方的强烈反对，劳资“谅解精神”由此遭到很大破坏。

（二）工业协定

面对这种局面，社民党政府1996年提议与劳资双方进行协商。1997年，这场协商演变成劳资双方8大组织就如何进行工资谈判和维护瑞典企业竞争力问题举行的谈判，并达成了一份新的历史性文件——《工业发展与工资形成协议》，简称工业协议。

在协议中，劳资双方保证“在和平条件下”通过“建设性谈判”解决利益争端，以维护企业竞争力并实现双方利益相互“平衡的结果”。这一旨在就工资和雇用条件问题达成全国性协议的谈判主要在行业工会与相应的雇主协会之间进行。双方下属组织同意接受协议的约束并在协议有效期内保持劳动市场和平。

双方达成的新谈判程序规定，在原有劳资协议到期之前三个月双方即进行新的谈判。如果谈判出现困难，应双方要求（或者一方），国家调解协会为其提供一个中立的谈判主持人或者调解人。如果谈判破裂，双方可以采取罢工或闭厂等斗争措施。但采取斗争手段或者扩大斗争范围的一方要提前七个工作日向对方提出警告并将其警告通报调解协会。事前不发出警告而采取斗争措施者须向国家交纳罚金。地方或基层工会与雇主间的谈判涉及的是在全国性协议中下放到基层谈判解决的问题。对达成的协议或者有关法律存在不同解释或者在执行中出现的争端时双方得先进行谈判，谈判失败后才能上告劳动法院。2000年，政府修改了国家调解员法并授权新成立的瑞典调解协会在谈判已经破裂或者斗争措施已经开始情况下自行任命调解人并进行强制性调解，以维护劳动市场和平。

（三）新的机制

这个以行业联合会谈判为基础、以《工业协议》和调解协会为支柱的、面向企业、面向职工个人的多样

化劳动市场的谈判机制使瑞典工业再次在劳资谈判中成为主导性产业，并在本世纪多次劳资谈判中显示了新的活力。瑞典劳动力开支自2001年开始降至欧盟平均水平以下，这就提高了瑞典企业的国际竞争力，也使瑞典在应对经济全球化和国际金融危机挑战过程中处于有利地位。

在各方共同努力下，瑞典通货膨胀率下降，职工实际可支配收入1996年至2008年间平均增长49%，出现了多年来少有的连续上升的势头。但由于市场地位的上升和经济全球化的发展，瑞典行业劳资协议不再像过去那样为低收入者专门留出增长额度，而将40%左右的工资增长额度交由地方、企业甚至个人谈判决定，从而使收入差距重新拉大。瑞典可支配收入差距（基尼系数）同期由0.25提高到约0.28。

五、一点看法

瑞典社民党前主席卡尔松2007年著文说，在社会民主党人的社会分析中，资本与劳动之间的利益矛盾具有关键性意义。这一矛盾既涉及到劳动条件问题，也涉及生产成果的分配问题。它不可避免地来自劳动生活中的不同条件，从这个意义上讲，它是不可调和的。但如果双方力量能够达到某种平衡，它又可能成为经济发展中富有活力的因素。

这就是瑞典人正确处理劳资矛盾、化干戈为玉帛的真谛所在。

（一）瑞典基本经验

随着工业化的发展，劳资矛盾在许多国家上升为社会主要矛盾是正常的，不可避免的。不同政党对此采取了不同态度。苏共在其工业化初期就消灭了资产阶级并把所有生产资料都掌握在国家手中，结果正如苏联解体后任俄共主席的久加诺夫所说，形成了苏共在苏联的“政治垄断、经济垄断和思想垄断”，导致了人民苦难和苏联最终垮台。苏联的历史经验证明把权力集中到国家与集中到私人资本手中有着同样的危险。瑞典社民党吸取了这一教训。社民党在其长期执政期间创造性运用马克思主义阶级斗争的理论，坚持民主宪政，反对一党专制；在承认劳资矛盾是社会主要矛盾的同时，通过国家干预、劳资谈判和劳动市场规则变革，对私人资本的功能进行了限制和改造，使国民收入社会化，劳资分配合理化，在劳资两大派之间实现了权力与利益的平衡，从而使它们既对立又统一，共同成为促进经济发展和社会进步的“富有活力的因素”。

（二）正确学习外国经验

解放初期，我国以苏联为师，在工业化尚未真正开始之际即对资本主义工商业实行了国有化。随着资产

阶级的消亡，工会组织也变成了脱离群众的官僚机构。改革开放三十年来，两亿多农民拥入城市变成新的工人阶级主力军。他们处于社会最低层和无组织状态，基本权益难以得到保障。2010年发生的富士康事件和本田大罢工都标志着中国劳资矛盾正在走向尖锐化。因此认真研究、积极借鉴瑞典等其他国家处理劳资矛盾的先进经验，是中国社会面临的迫切任务。

但瑞典劳资谈判机制和具体做法是在各自特殊历史条件下发展起来的，与其他一些发达国家也不完全相同。因此我们在研究其基本经验的同时，不可能完全照搬其具体做法，这是不言而喻的。

注释：

1. 关于瑞典模式有关不同定义。这里讲得主要是解决劳资矛盾的劳资谈判模式，而不是人们常说的经济发展模式或者福利国家模式。
2. 1980年4月工会要求增加工资并举行有1.4万工人参加的罢工，资方决定关闭工厂。5月1日，工会决定把罢工人数增加到10万，资方则强迫75万工人下岗。两周后冲突以资方失败告终。
3. 1983年社民党政府决定对大中企业加征20%的超额利润税和0.2%的工资税，以建立“职工基金”，购买企业股票，扩大经济民主和工会影响。1991年资产阶级政党上台后取消了这项“社会主义取向”的改革。

[阅读全文](#)

本站所收集的文章版权归原作者和刊物所有，如果涉及版权问題，请联系我们。

[\[关闭窗口\]](#)