

对欧债危机的根源和治理的 另一种解读与反思

——工资政策转变的视角

刘 盾 施祖麟 林玳玳

内容提要:随着欧美国家在劳动力市场制度和宏观经济政策领域的新自由主义改革,二战之后盛行的“团结工资政策”普遍转向“竞争性工资政策”。后者导致工资份额下降和收入分配差距扩大,进而引发潜在的需求不足危机。借助金融衍生品市场与欧洲货币一体化带来的投机和融资便利,欧美国家发展出了两种互为条件的依靠外生需求驱动的增长方式——“负债驱动的增长方式”和“出口驱动的增长方式”,虽暂时掩盖了需求不足的危机,却使需求结构与国际收支的失衡不断累积,直至全面危机相继在美国和欧洲爆发。被称作“结构性改革”的危机治理措施延续并强化了新自由主义的制度体系与竞争性工资政策,使危机恶化。而欧洲经济的全面复苏仰赖对这一问题的根本性解决。

关键词:欧债危机 工资政策 收入分配 增长方式 结构性改革

一 引言

时至今日,欧债危机虽已缓和,但多数欧洲国家经济长期增长乏力、失业率居高不下的困境仍无显著起色,对危机根源与出路的讨论依然是众说纷纭、热度不减。从对危机根源的众多解释中,大致可归纳出两类相互支撑的主流观点。其一是“欧元失败论”。该理论认为,欧元区成员国虽实行统一的货币和利率,但其产业竞争力差别迥异,财政政策各行其道,势必导致低竞争力、高支出的“欧猪国家”(PIIGS)积累不可持

续的贸易与财政赤字;换言之,现实中的欧元区远非理想中的“最优货币区”^①。其二是“民主超载论”。该理论认为“欧猪国家”的竞争性党派为了讨好选民,一味地允诺超出其经济发展阶段的高工资与高福利,并造成棘轮效应;而欧元的通行为其提供了融资便利,进一步助长了这些国家的劳动力成本上涨、国际竞争力恶化、贸易和财政赤字高企。^② 为了避免“欧猪国家”退出欧元区乃至整个欧元区解体的命运,主流观点为重债国开出了同样的药方:紧缩财政、削减福利、控制单位劳动力成本,进而提升其国际竞争力和债务清偿能力。

相较之下,西方“非主流”经济学派(主要包括新马克思主义和后凯恩斯主义)大多认为,主流观点至多只解释了危机的推手或条件,而非根源;包括美国金融危机和欧债危机在内的全球经济危机,是新自由主义的历史背景下收入分配差距扩大和经济过度金融化的结果。本文在融合、发展非主流学派相关观点的基础上,通过比较欧洲工资政策和配套制度体系的国别差异与历史演变,来解释欧债危机发生的历史根源与内在机理,反思现实中的危机治理措施,并就欧洲经济的全面复苏提出自己的措施建议。

本文认为,欧债危机的根源之一,是劳动力市场制度和宏观经济政策领域的新自由主义改革,促使欧美国家的“团结工资政策”(solidarity wage policy)转向“竞争性工资政策”(competitive wage policy)。后者导致工资份额下降和收入分配差距扩大,进而引发潜在的需求不足危机亦即剩余价值的实现危机。在此情况下,欧美国家借助金融化和包括欧洲货币联盟在内的全球化浪潮,分别发展出了两种互为条件、依靠外生需求驱动的增长方式——“负债驱动的增长方式”和“出口驱动的增长方式”,虽暂时缓解了需求不足的危机,却使需求结构与国际收支的失衡不断累积,直至更猛烈的危机相继在美国和欧洲爆发。危机不仅没有扭转新自由主义的意识形态霸权,反而通过财政紧缩、福利削减和劳动力市场改革,进一步强化了竞争性工资政策,以致恶化了危机与萧条。欧洲经济的全面复苏仰赖对团结工资政策和“欧洲社会模式”的创造性回归,笔者称其为“欧洲的团结工资政策”和“新兴欧洲社会模式”。

^① 此类观点最具代表性的文献是由德国经济学家、企业家、政治家以及来自慕尼黑研究机构 IFO 的人士联合署名发表的《博根贝格尔声明》:Roland Berger et al., “Bogenberger Declaration”, *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, December 7, 2011.

^② Miguel Poiates Maduro, “The Euro’s Crisis of Democracy”, Talk on the Center for the Study of Europe, <http://www.Project-syndicate.org/commentary/the-euro-s-crisis-of-democracy>, last accessed on 17 July 2014; 王汉儒:“欧债危机爆发根源的再思考——基于国际货币体系视角的分析”,《当代财经》2012年第11期,第46-54页。

二 危机发生的历史根源

(一) 工资政策的概念框架

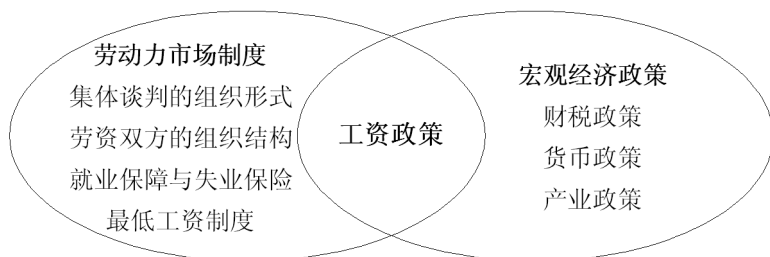
所谓工资政策(wage policy),是指由政府推行或者由劳资双方自由协商确定的工资水平或增长率标准,以便达成特定的宏观经济或社会管理目标。工资政策一般分为强制性的(Compulsory)和自愿性的(Consensual)两类^①;前者由政府强制推行,多见于二战和石油危机期间的价格与工资管制;后者则由劳资双方或由劳资双方和政府三方协商决定,在西方国家更为常见和普遍。本文所讨论的工资政策主要指后者。

工资政策不可能在真空中存在,而是依托于特定的制度环境或政策法规体系。从西方国家的历史来看,工资政策的存在形式和实施效果与以下二者密切相关:劳动力市场制度和(广义的)宏观经济政策(如图1)。与工资政策相关的劳动力市场制度因素主要包括:^②(1)集体谈判的组织形式,包括开展工资谈判的层面(国家层面、行业层面抑或公司层面)、相应层面的谈判主体(是由相应层面的工会与雇主协会双方参与还是由包括政府在内的三方参与),以及各层面之间的关系(各层面达成工资协议的具体化程度及其对下一层面工资谈判的约束力);(2)劳资双方的组织形式,包括工会密度、集体合同的覆盖率、各层级工会和雇主协会之间的关系等;(3)就业保障和失业保险制度,包括雇佣与解雇的相关法规、对非正规就业和短期劳动合同的管制、失业保险的领受条件与待遇水平等;(4)最低工资制度,包括是否存在最低工资、调整最低工资的参照标准和程序等。宏观经济政策主要包括财税政策(尤其是影响就业的需求管理政策、就业促进政策和影响收入的再分配政策)、货币政策和产业政策。劳动力市场制度和宏观经济政策不仅通过影响劳资双方的外部环境、目标收益与议价能力,决定了工资政策的形式、目标和实施效果,而且在有些情况下,本身也构成了工资政策谈判的交换条件(比如三方协商用提升就业和社会保障水平作为工会组织降低工资增长要求的条件)。

^① Gary Marks, "Neocorporatism and Incomes Policy in Western Europe and North America", *Comparative Politics*, Vol.18, No.3, 1986, p.254.

^② See Samuel Rosenberg, "Labor in the Contemporary Social Structure of Accumulation", in T. McDonough, M. Reich and D. M. Kortz, *Contemporary Capitalism and Its Crisis: Social Structure of Accumulation Theory for the 21st Century*, 2010, Cambridge: Cambridge University Press, pp.197-198; Oren M. Levin-Waldman, *Wage Policy, Income Distribution, and Democratic Theory*, London and New York: Routledge, 2011; Max Koch, "Wage Determination, Socio-Economic Regulation and the State", *European Journal of Industrial Relations*, Vol.11, No.3, 2005, pp.327-346.

图 1 工资政策及其配套制度体系



注:图由作者自制。

工资政策及其配套制度体系反映了一国的劳资关系和政府干预经济的程度与方式;按照“积累的社会结构”(SSA)学派和“法国调节学派”(French Regulation School)的观点,后者是特定资本主义国家在特定历史阶段的主要结构性特征,^①故而工资政策的演变是资本主义结构性演变的集中体现。

(二)从“团结工资政策”到“竞争性工资政策”

二战之后,欧美国家普遍进入了以福特制生产方式和凯恩斯主义政策为主要特征的历史阶段。表现在劳动力市场制度和宏观经济政策方面,就是高度集中化的工会组织与集体谈判、稳定的就业保障、以充分就业为目标的需求管理和积极的收入再分配政策。在欧洲,类似的制度体系常被称作“欧洲社会模式”(European Social Model)。在此基础上,各国普遍推行“生产率导向”(productivity oriented)的工资政策,也称作“团结工资政策”(Solidarity Wage Policy),亦即让各行业的真实工资与社会平均劳动生产率同步提高。^②

团结工资政策得名于瑞典蓝领工人工会联盟(LO)的经济学家雷恩(Rehn)和梅德纳(Meidner)于1952年提出的政策模型。该模型建议各行业工会在其联盟组织LO的协调下,使各行业的名义工资增长率趋同于全社会的劳动生产率增长率加目标通胀

^① 详见 David M. Gordon, Richard Edwards and Michael Reich, *Segmented Work, Divided Workers*, Cambridge University Press, 1982; Max Koch, “Wage Determination, Socio-Economic Regulation and the State”。

^② Thorsten Schulten, “A European Solidaristic Wage Policy? Conceptual Reflections on an Europeanization of Trade Union Wage Policy”, *European Journal of Industrial Relations*, Vol.8, No.2, 2002, p.5.

率;①不同行业、不同职业间的工资差距应基于工作评价,实现“同工同酬”(equal pay for equal work),而不受所在行业或企业盈利状况的影响。团结工资政策有助于实现多重目标:(1)避免工资推动的通货膨胀,在实现充分就业的同时维持价格稳定;(2)维持稳定的工资份额和消费需求;(3)控制行业间工资差距,既是为了分配公平与社会团结,也是为了避免企业或工会之间的工资过度竞争;(4)倒逼劳动生产率低于平均水平的企业提高效率,促进劳动力从低效率的部门或企业向高效率的部门或企业流动。作为配合,政府采取适度的需求管理和就业促进政策,保障充分就业。从1956年到1983年,瑞典LO与全国雇主联合会(SAF)一直按照上述原则,通过两年一度的集体谈判商定框架性的工资增长目标,并作为行业工资谈判的参照标准。②其他北欧国家或一些欧陆小国,如芬兰、挪威、荷兰、比利时和奥地利,都通过劳资双方的联盟组织或者有政府参与的三方协商机制,奉行类似的团结工资政策。③有学者将这种高度集中化的集体谈判机制作为欧洲“新社团主义”(Neo-corporatism)传统的主要特征。④

同一历史时期,在工会的联盟组织相对松散、集体谈判的集中化程度较低的国家,也在某种程度上奉行团结工资政策,主要是通过行业工会之间的非正式协调或某些支柱型产业的集体合同对其他行业产生的示范作用。比如在德国,金属产业工人工会(IG Metall)与相应企业集团的集体合同,为其他大部分行业的集体谈判设定了规范,而前者在二战后30年间一直坚持生产率导向的工资增长目标;各行业工会签订的集体合同一视同仁地覆盖本行业几乎所有员工,不管是否为工会会员;企业的职工代表机构——工作委员会(Works Council)与管理层在行业集体合同的框架下,商定本企业的具体工资标准及其他劳动标准事宜(如薪酬结构、带薪假期等),但一般情况下不能低于行业集体合同的标准,除非因企业特殊情况(如经营困难)通过签订“开放性条款”(Opening Clauses)予以豁免。⑤即便在集体谈判很少超出企业层面的美国和英国,工会仍能通过“模式谈判”(Pattern Bargaining),将一些类似于团结工资政策的合同条款在全行业乃至跨行业范围内推广。⑥法国则通过最低工资(SMIG)与经济增长率和

① Ralph Turvey ed., *Wages Policy under Full Employment*, London: William Hodge, 1952, pp.5-6. 最初的雷恩-梅德纳模型主张名义工资率与劳动生产率同步增长,是为了维持接近于零的通胀率;在后来的工资谈判实践中曾出现于名义工资率与劳动生产率同步增长的前提下,根据合同期内的通胀率对工资事后追加补偿的情况。文中所述模型只是团结工资政策的一个被学者广泛认可的变种。

② Geir Høgsnes, "Wage Bargaining and Norms of Fairness: A Theoretical Framework for Analysing the Norwegian Wage Formation", *Acta Sociologica*, Vol.32, No.4, 1989, pp.339-357.

③ Michael Wallerstein, "Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies", *American Journal of Political Science*, Vol.43, No.3, 1999, pp.649-680.

④ Gary Marks, "Neocorporatism and Incomes Policy in Western Europe and North America", p.253.

⑤ Max Koch, "Wage Determination, Socio-Economic Regulation and the State", pp.327-346, pp.337-338.

⑥ Samuel Rosenberg, "Labor in the Contemporary Social Structure of Accumulation", pp.197-198.

社会平均工资的“双挂钩”,使最低工资对行业工资谈判起到了重要的协调作用。^①

到了上世纪70年代,生产方式与国际环境的一系列变化使原有的经济治理方式和工资决定机制面临危机。首先,随着信息通讯技术的发展和 service 经济的兴起,福特制生产逐渐让位于“弹性专业化生产”(flexible specialization),后者需要更大的工资、就业和工作内容的灵活性,^②同时带来了劳动力结构的多元化与工会力量的分化;而一些国家的团结工资政策不仅没有及时调整,反而陷入僵化乃至平均主义的桎梏,已然与政策初衷背道而驰。其次,面对来自新兴工业化国家的竞争、布雷顿森林体系的崩溃和两轮石油危机的冲击,主要资本主义国家陷入“滞胀”,而传统凯恩斯主义政策对此无能为力。再次,由于滞胀和劳资矛盾的加剧(后者既源于滞胀,又是左派政治高涨遭遇企业垄断势力增强的结果),劳资双方日益难以就工资增长问题达成共识,双方的对抗性分配关系外化为工资和价格的螺旋上涨,迫使政府频繁用强制性的价格与工资管制代替自愿的工资政策,进一步加剧了社会矛盾与资源的低效配置。在此背景下,新自由主义逐渐取代凯恩斯主义或社会民主主义成为主流意识形态,工会和福利国家政策被视为损害竞争效率乃至机会公平的根源。自1980年开始,西方国家相继开展了一系列新自由主义改革,集中体现在劳动力市场制度的价值取向由团结转向竞争,宏观经济政策首要目标由充分就业转向控制通胀,进而促使团结工资政策向“竞争性工资政策”(competitive wage policy)转变。^③

工资政策的这一转变大致经历了团结工资政策的解体和竞争性工资政策的兴起这两个在空间和时间上大致分离的过程。前者主要发生在1980年代,大多是通过改变配套制度体系,促使工会力量弱化、集体谈判分散化和工资增长与生产率的增长脱钩;工资政策被视作违背自由市场原则而逐渐淡出。首当其冲者当属美英两国。里根和撒切尔政府通过大幅度削减福利、紧缩财政、冻结最低工资、鼓励非正规就业,加之放松对资本流动的管制与促进传统制造业的转移,极大地限制了工会权力,并使工资谈判完全下移到了企业乃至个人层面。瑞典的团结工资政策从1983年沃尔沃与金属产业工人工会(Metall)单独谈判开始被逐步放弃,此后10年的时间里集体谈判主要

① Michel Husson et al., “Minimum Wage in France”, *IRES Working Paper (draft)*, 2012, <http://hussonet.free.fr/flatwage.pdf>, last accessed on 19 July 2014.

② Samuel Rosenberg, “From Segmentation to Flexibility: A Selective Survey”, *Review of Radical Political Economics*, Vol. 23, 1991, p. 75.

③ Thorsten Schulten, “A European Solidaristic Wage Policy? Conceptual Reflections on an Europeanization of Trade Union Wage Policy”; Thorsten Schulten, “Foundations and Perspectives of Trade Union Wage Policy in Europe”, *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) Discussion Paper*, No. 129, 2004, https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/21571/1/p_wsi_diskp_129.pdf, last accessed on 23 December 2013.

在缺乏协调的行业层面进行。^① 在法国,施密特政府于1982年推出《奥卢克斯法》(Auroux Laws),规定所有50人以上的企业每年必须开展集体谈判。该法案的初衷是在增强企业灵活性和巩固劳工权益间取得平衡,但实际情况却是行业谈判相对于企业谈判的重要性明显下降;在很多没有工会代表或工会力量较弱的中小企业,集体谈判对提高工资的作用十分有限;法定最低工资由原来协调各行业工资增长的风向标变成了低技能劳动者实际工资水平的参照标准。德国的类似转型主要发生在1990年之后:行业集体谈判和企业共同决定制并行的制度结构虽然没有实质性改变,但是长期大规模失业和东西德统一带来的社会经济冲击使得越来越多的企业使用“开放性条款”,以便执行低于行业合同的工资增长标准;^②可覆盖全行业员工的行业集体合同数量也明显下降——从1995年的405个下降到2005年的242个。^③ 2004年,施罗德政府推出了更具新自由主义色彩的改革举措“哈茨IV方案”(Harz IV),通过收紧失业保险、放宽兼职工作与劳务派遣制度,进一步瓦解了生产率导向的工资规范,工资增长几乎停滞。

进入上世纪90年代,越来越多的欧洲国家开始有组织地实行竞争性工资政策。与美、英、法、德等国的自由化与分散化趋势不同,这些国家保持了较为集中的工资决定机制,有些国家还经历了工资谈判“再集中化”(recentralization)的趋向(如瑞典、西班牙和意大利)。此类工资政策通常采取“社会合约”(Social Pacts)的形式。一个较早的尝试是荷兰的工会联盟、雇主协会与政府三方于1982年11月签署的《瓦瑟纳尔协议》(Wassenaar Accord),协议商定劳方把真实工资增长率控制在劳动生产率的增长率之下,条件是资方和政府通过缩短工作时间、扩大兼职岗位等措施降低失业率。^④ 随着欧洲一体化进程的加深和欧元区的建立,越来越多的欧洲国家效仿荷兰,签署旨在抑制工资增长的双方或三方协议,并且呈现愈发明显的竞争导向:很多协议规定本国的真实工资增长率不得高于该国的主要贸易伙伴或“竞争对手”(见表1)。比利时甚至将这一原则付诸法律:该国于1996年通过的《就业促进与竞争力保护法》规定,本国的工资增长率应低于三个主要邻国——德国、法国和荷兰的预期工资增长率。

① Michelle Alexopoulos and Jon Cohen, "Centralised Wage Bargaining and Structural Change in Sweden", *European Review of Economic History*, Vol.7, Issue 3, 2003, p.355.

② Günther Schmid and Klaus Schömann, "Wage Policy in the New Germany", *Challenge*, Vol.36, No.1, 1993, pp.48-51.

③ Maarten Keune, "Wage Moderation, Decentralization of Collective Bargaining and Low Pay", in M.Keune and B.Galgóczy, *Wages and Wage Bargaining in Europe: Developments Since the Mid-1990s*, Brussels: European Trade Union Institute, 2008, p.19.

④ *Ibid.*, p.13.

表1 “社会合约”形式的竞争性工资政策

国家	协议性质与签订时间	协议内容
比利时	就业促进与竞争力保护法(1996)、跨行业双方协议(1998,2001)	工资增长率不得超过德国、法国与荷兰的平均预期工资增长率
丹麦	全国性“三方声明”(1987)	本国单位劳动力成本不得超过竞争性国家的单位劳动力成本
芬兰	“全国三方工资政策委员会”协定(1995)	工资增长应与芬兰央行(目前为欧洲央行)的目标通胀率加本国劳动生产率的增长率同步
荷兰	劳动委员会协调下的全国性三方协议——“国家一般协议”(CentraalAkkkoord)(1982,1993,1999)	真实工资增长应低于本国劳动生产率的增长率
挪威	“国家三方工资政策协议”(1992,1999,2001,2003,2007)	工资增长应与本国主要贸易伙伴的工资增长保持同步
瑞典	工业部门的双方协议(1997)	工资增长不应超过欧盟平均水平
希腊	全国性三方协议——“信心公约”(confidence pact)(1997)	名义工资增长应至少与通胀率同步,并体现部分的劳动生产率增长
意大利	全国性三方协议(1993,1998)	在国家层面商定的名义工资增长应反映本国及欧盟平均通胀率,在企业层面商定的额外工资增长应反映部分的劳动生产率增长
爱尔兰	全国性“社会伙伴关系”三方协议(1987年以来每3-4年一次)	按照欧盟“稳定与增长公约”的要求设定工资增长上限
葡萄牙	全国性三方协议——“就业公约”(employment pact)(1996)	工资增长应反映通胀率与劳动生产率的增长

资料来源:Thorsten Schulten, “An European Solidaristic Wage Policy? Conceptual Reflections on an Europeanization of Trade Union Wage Policy”, p.19。部分内容为笔者补充。

“社会合约”形式的竞争性工资政策沿袭了各国一以贯之的“新社团主义”传统,但相比于战后时期,此时的“新社团主义”早已是“旧瓶装新酒”。从工资政策目的来看,团结工资政策要求真实工资与劳动生产率同步增长,而竞争性工资政策要求真实工资低于劳动生产率的增长;前者旨在保障充分就业的前提下控制通胀,是对凯恩斯主义宏观经济管理的补充;而后者旨在控制通胀的同时(很大程度上是为了满足《马斯特里赫特条约》和《稳定与增长公约》的目标通胀率),提高所谓的国际竞争力和投资吸引力;工资不再被视作需求的来源,而是供给的成本,即竞相压低劳动力成本,成为各国普遍追求“以邻为壑”的“新重商主义”策略的主要手段。^①从参与主体的权力格局来看,团结工资政策反映了战后“黄金时代”的社会合约:劳方接受福特制的劳动组织方式,并主动克制进一步扩大收入份额的努力,条件是共享生产率提高的成果,稳

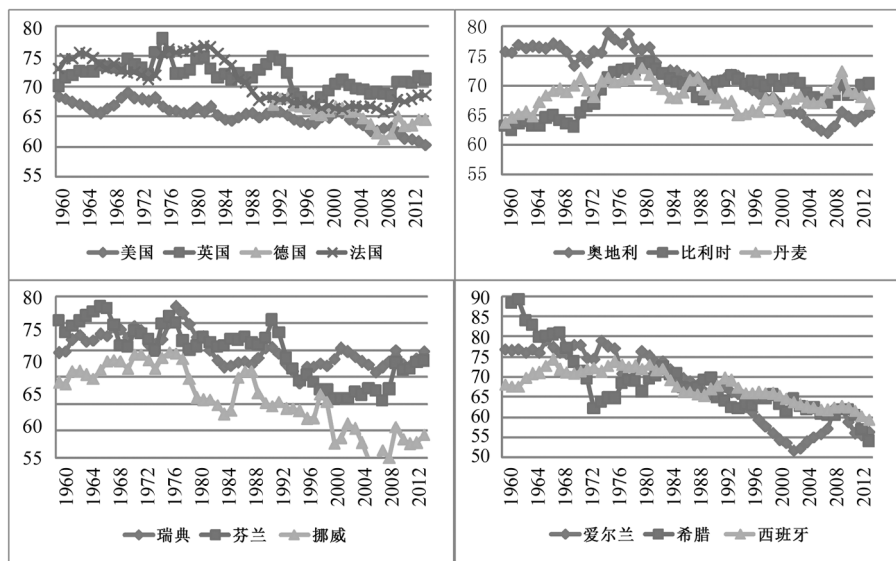
^① Özlem Onaran, “From Wage Suppression to Sovereign Debt Crisis in Western Europe: Who Pays for the Costs of the Crisis?”, *International Journal of Public Policy*, Vol.7, No.1/2/3, 2011, p.61.

定的就业与社会保障,以及参与企业决策与社会事务管理。^① 但在新时期的社会合约中,劳方被要求在收入份额、福利保障乃至企业共决方面做出全面的妥协,条件只是在现实中很难得到保证的就业增长,^②足见权力的天平已明显向资方倾斜。

(三)工资政策转变的直接后果

工资政策转变的直接后果之一,是真实工资长期滞后于劳动生产率增长,以致工资收入在国民总收入中的份额持续下降。如图2所示,从1960年到1979年,欧美主要发达国家的工资份额在波动中保持稳定,或者总体呈上升趋势(除了经历了政治制度与产业结构剧烈调整的希腊),而从1980年开始,各国工资份额相继出现了不同程度的下降趋势(具体起始时间与各国工资政策转变的时间吻合),即便北欧福利国家和所谓的“欧猪国家”也不例外(后者甚至程度更强)。

图2 1960-2013年欧美发达国家的调整后工资份额(Adjusted wage share)^③



资料来源:欧盟 AMECO 数据库,详见 http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/ameco/, last accessed on 25 March 2014, 图中纵轴数值单位为百分比。

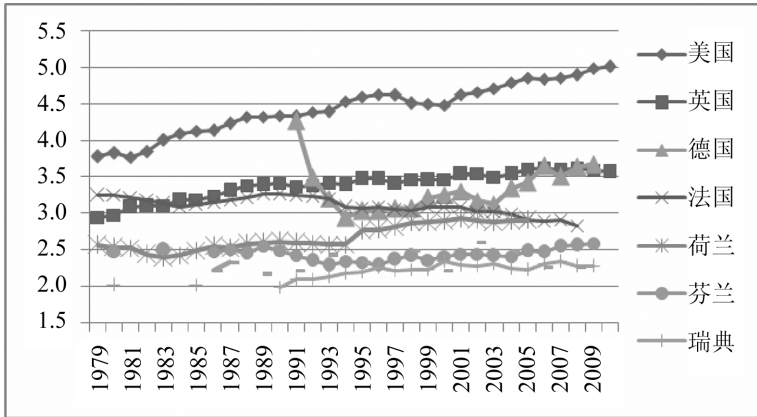
① Michel Aglietta, *A Theory of Capitalist Regulation: The US Experience* (Second Edition), Verso, 1987; Thorsten Schulten, “A European Solidaristic Wage Policy? Conceptual Reflections on an Europeanization of Trade Union Wage Policy”, pp.17-18.

② Franz Traxler, “National Pacts and Wage Regulation in Europe”, in G. Fajertag and P. Porchet, *Social Pacts in Europe: New Dynamics*, Brussels: European Trade Union Institute, 2000, p.412.

③ 调整后工资份额系按照雇员平均工资水平将一部分自雇佣人员的收入划归入工资总额,再用工资总额除以 GDP 减生产税净额求出。

工资政策转变的另一个直接后果是劳动者内部工资差距的扩大,但由于不同国家的工资政策类型不同,这一趋势的表现程度也相应地存在差异。图3展示了欧美部分发达国家的全职员工中工资最高的10%与工资最低的10%的收入比率。在工资决定机制经历了自由化和分散化的国家(如美、英、德、法等国),工资差距扩大的趋势相对显著。其中最为显著的当属美国和英国。德国在经历了1991-1994年因东西德统一导致的工资差距大幅下降后,工资差距开始止跌回升,并于2004年随着“哈茨方案”的推出开始大幅上升。法国则是个例外,工资差距只在《奥卢克斯法》出台后出现了短暂的上升,随后开始稳步下降,估计与1990年以来政府对工资制度的积极干预有关。而传统的“新社团主义”国家,由于保持了较为集中的工资谈判机制,各行业工资普遍参照某一特定的增长率标准(尽管该标准通常被明确要求低于全国劳动生产率的增长或竞争对手的平均工资增长),因而工资差距的扩大趋势相对平缓,总体水平也较之传统上工资谈判相对分散的国家低得多。

图3 1979-2011年欧美发达国家最高工资组别与最低工资组别的收入比率



数据来源:OECD“Employment Policies and Data”数据库,详见 <http://www.oecd.org/employment/emp>, last accessed on 29 March 2014, 文中纵轴数值为收入最高10%群体与收入最低10%群体平均收入的比率。

工资份额下降和工资差距扩大的共同结果,无疑是个体间初次收入分配差距的扩大。表2展示了欧美部分发达国家从1978年到2010年的税前收入分配(初次分配)和税后收入分配(再分配)的基尼系数。各国在2008年经济危机之前几乎普遍经历了初次收入分配差距的扩大,并且时间和程度与各国工资政策转变的时间和类型相吻

合。再分配差距呈现大体相似的扩大趋势,但欧洲大陆国家(尤其是“新社团主义”国家)的扩大趋势要比英美两国缓和,总体差距水平也较英美两国低得多。然而初次分配与再分配差距之间的差异越大,意味着财税负担越重,尤其对于经济基础较为薄弱和贸易赤字问题严重的国家(如表2中的希腊和意大利)。日益扩大的贫富差距与社会经济结构的变化,使相当大一部分战后成长起来的中产阶级群体被“再无产阶级化”,^①以致欧美国家呈现出日趋严重的两极分化态势。^②

表2 1978-2010年欧美发达国家的税前与税后收入分配基尼系数

经济周期	税前收入分配基尼系数							可支配收入分配基尼系数						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
美国	.39	.42	.42	.45	.46	.47	.49	.30	.34	.34	.36	.38	.37	.38
英国	.37	.42	.44	.45	.46	.50	.52	.27	.30	.34	.35	.35	.34	.34
德国	.31	.40	.41	.40	.44	.50	.49	.24	.26	.25	.26	.26	.29	.29
法国	.34	.37	.39	.47	.49	.49	.49	.29	.30	.29	.29	.28	.29	.30
丹麦		.39	.42	.43	.42	.42	.41		.25	.24	.26	.23	.24	.24
荷兰		.36	.38	.39	.42	.43	.42		.26	.27	.26	.29	.29	.29
瑞典	.39	.43	.46	.45	.44	.43	.44	.20	.22	.23	.22	.26	.23	.27
挪威	.35	.33	.37	.41	.42	.45	.42	.22	.23	.23	.24	.26	.28	.25
意大利	.39	.40	.47	.47	.51	.49	.49	.29	.28	.33	.32	.33	.32	.32
希腊		.44	.43	.46	.47	.50	.49		.35		.35	.35	.34	.33

数据来源:Pablo Bramendi and Thomas R. Cusack, “Diverse Disparities: The Politics and Economics of Wage, Market, and Disposable Income Inequalities”, *Political Research Quarterly*, Vol.62, No.2, 2009, pp.257-275; 以及“OECD.StatExtracts”数据库, 详见: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=IDD>, last accessed on 31 March 2014。按照卢森堡收入研究中心(LIS)的划分方法, 该表把1978-2010年划分为7个经济周期:(1) 1978-1982年;(2) 1983-1987年;(3) 1988-1992年;(4) 1993-1997年;(5) 1998-2002年;(6) 2003-2007年;(7) 2008-2010年; 其中第7个周期并非一个完整的经济周期, 只代表危机时期。第1至第5周期的数据来自Bramendi和Cusack的文章, 除了意大利和希腊, 第1至第5周期的数据分别来自“OECD.StatExtracts”提供的1981年、1985年、1990年、1995年和2000年的数据(因只有上述年份的数据)。第6、第7周期的数据均来自“OECD.StatExtracts”。

① 姜辉:“论当代资本主义的阶级问题”,《中国社会科学》2011年第4期,第39-54页。

② 如下两组数据反映了欧美国家的两极分化趋势:从1981年到危机发生前的2007年,美国最富有的1%的人群所占有的收入份额从10.0%增加到23.5%;英国(不含资本所得)则从6.7%增加到15.4%;爱尔兰从6.7%上升到11.6%;德国最富有的1%人群所占份额从1981年到2003年还呈下降态势,但自“2010大议程”改革起就迅速从2004年的9.0%上升到2007年的12.7%。在美国,从1975年到2007年的所有新增收入中,竟然有46.9%被最富有的1%收入囊中,在英国、挪威、意大利、法国和西班牙,这项数字分别为24.3%、11.7%、11.5%、11.4%和10.7%。数据来源:World Top Income Database, <http://topincomes.g-mond.parisschoolofeconomics.eu/>, last accessed on 30 March 2014。

三 危机发生的内在机理

作为工资政策演变的直接后果,收入分配差距扩大导致欧美国家经济增长方式失衡,直至危机的爆发。按照巴杜里和马格林(Bhaduri & Marglin)的观点,工资收入具有两面性:一方面,工资是商品供给的成本,工资份额下降,意味着利润边际上升和单位劳动力成本下降,在其他条件不变的情况下,它会促进投资和出口。但是另一方面,工资又是消费需求的来源;由于工资收入较之资本收入的消费倾向更高,因此工资份额下降,同等条件下的消费需求随之下降,进而产能利用率下降,后者又通过“减速效应”和“乘数效应”造成总需求进一步萎缩,于是就发生了马克思所说的“剩余价值的实现”危机。^① 工资份额下降对投资和净出口的促进作用超过它对消费的抑制作用,进而促进了总需求的增长,则宏观经济属于“利润拉动的增长”(profit-led growth),反之则属于“工资拉动的增长”(wage-led growth)。^② 国外大量实证研究表明,^③至少自1990年以来,大多数发达国家都属于工资拉动增长的类型。只有少数的欧盟外向型经济体(如德国、奥地利、比利时和丹麦),虽国内需求属于工资拉动,但在考虑净出口后则由工资拉动变为利润拉动。然而由于欧盟的大多数贸易都在其成员国之间进行,如果欧盟各国都指望通过竞争性工资政策刺激出口,结果将是各国的净出口都不会有明显增加,内需却明显下降,以致陷入各国都无法达成最优结果的“囚徒困境”^④。

当一国本质上属于工资拉动增长的类型,实际上却发生了工资份额下降或收入两极分化,^⑤就会因内生性需求不足而陷入停滞。要摆脱停滞,只能依赖某种“外部需求

① [德]卡尔·马克思:《资本论》(第三卷),中共中央著作编译局译,北京:人民出版社2004年版,第272-273页。

② Amit Bhaduri and Stephen Marglin, “Unemployment and the Real Wage: The Economic Basis for Contesting Political Ideologies”, *Cambridge Journal of Economics*, Vol.14, 1990, pp.375-393. 巴杜里和马格林实际上融合了“利润挤压论”和“消费不足论”这两种贯穿经济思想史的对立观点。从大卫·李嘉图到哈耶克等新自由主义经济学家,多持“利润挤压论”;从马尔萨斯、西斯蒙第到卡莱斯基等后凯恩斯主义经济学家,多持“消费不足论”。马克思在产业后备军耗尽导致工资挤压利润的危机理论中和与“剩余价值的实现”问题有关的危机理论中,分别表达了这两种思想。

③ See C.W.M. Naastepad and Servaas Storm, “OECD Demand Regimes (1960-2000)”, *Journal of Post-Keynesian Economics*, Vol.29, No.2, 2007, pp.213-248; Eckhard Hein and Lena Vogel, “Distribution and Growth Reconsidered: Empirical Results for Austria, France, Germany, the Netherlands, the UK and the USA”, *Cambridge Journal of Economics*, Vol.32, No.3, 2008, pp.479-511.

④ Engelbert Stockhammer et al., “Functional Income Distribution and Aggregate Demand in the Euro Area”, *Cambridge Journal of Economics*, Vol.33, No.1, 2009, pp.139-159.

⑤ 如上文所述,工资份额下降只是竞争性工资政策的直接后果之一,个体间收入两极分化才是最终结果。上述模型采用工资和利润的二分法,只是一种对个体间收入分配的简化表达。由于越高收入人群的边际消费倾向越低,所以收入两极分化与工资份额下降对经济增长的影响总体一致。

刺激”,政府的财政和货币政策只是其中的特例。在新自由主义时期,尤其是自欧洲货币联盟开始筹建以来,美国和部分欧洲国家借助愈演愈烈的“金融化”(financialization)浪潮,发展出了两种分处两极、却互为条件的外部刺激增长方式——“负债驱动的增长方式”(debt-driven growth)和“出口驱动的增长方式”(export-driven growth)。^①二者分别用负债消费和对负债消费国的净出口弥补了工资增长停滞原本会导致的国内消费需求不足,却使相关国家内部和国家之间的经济结构性失衡不断累积,直至更猛烈的危机爆发。

负债驱动的增长方式通常表现为住户的高负债收入比与企业的高杠杆率,以及由消费繁荣引发的资产泡沫、金融投机与不断增长的经常项目赤字(金融项目盈余),后者又通过一个高度自由的金融市场(尤其是金融衍生品市场),为住户的负债消费和企业的负债经营推波助澜。然而没有真实财富支撑的资本增值和没有真实收入支撑的消费增加只是一个硬币的两面,迟早会随着虚幻预期的破灭而崩塌。^②美国是这一增长方式和金融化的先驱与代表(英国紧随其后),也因此成为本次危机的发源地。在欧洲,负债驱动增长的代表性国家包括希腊、爱尔兰、西班牙和葡萄牙,也就是所谓的“欧猪国家”。与美国类似,这些国家都经历了不同程度的房地产泡沫和个人负债收入比、财富收入比上升。如表3所示,1999-2007年期间,这些国家的经济增长率大多高于欧元区平均水平,但除爱尔兰之外,消费对经济增长的贡献率均在80%以上,其中私人消费对经济增长的贡献率均超过62%,而净出口为负值。从部门财政平衡表(sectoral financial balance)来看,这些国家的对外财政余额(相当于广义金融项目盈余)均为正,但这项数值对爱尔兰来说和对其他几国相比有着不同的意义:希腊、西班牙和葡萄牙的对外财政盈余是源于经常项目赤字,以致需要国外资金来为本国需求筹资;这反映在上述国家公共部门或私人部门的财政赤字上,亦即本国对外国有债务。但爱尔兰的对外财政盈余是源于其他国家的资本净流入,因为表3显示爱尔兰的净出口为正,且对GDP增长的贡献率达到19.7%;而对爱尔兰的资本净流入,则是缘于该国的低税率和房地产泡沫对国外投资的双重吸引力。表3还显示,在危机发生之前,只有希腊和葡萄牙的公共部门财政余额为负,且并非高到不可控制的水平(至少与美国、日本相比),而爱尔兰和西班牙还拥有公共部门财政盈余。有学者通过分析部门

^① Eckhard Hein, “The Crisis of Finance-dominated Capitalism in the Euro Area, Deficiencies in the Economic Policy Architecture, and Deflationary Stagnation Policies”, *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol.36, No.2, 2013, pp.325-354.

^② 刘盾、袁伦渠、林玳玳:“资本主义经济和经济学的双重危机与重构——历史唯物主义的视角”,《经济学家》2013年第7期,第11页。

财政平衡表指出,所谓“欧猪国家”的公共财政赤字并非政府“挥霍无度”的结果,而是在 2008 年政府救市之后才显著增加,实则是把私人部门的巨额财政赤字(债务)转移到了政府身上。^①

表 3 1999–2007 年欧洲的负债驱动国家与出口驱动国家的宏观经济指标比较

		负债驱动增长的主要国家				出口驱动增长的主要国家				欧元区平均
		希腊	爱尔兰	西班牙	葡萄牙	德国	比利时	芬兰	荷兰	
部门财政平衡(占 GDP 比率)	对外财政余额	11.7	1.4	5.7	9.4	-2.7	-4.4	-6.1	-6.8	-0.5
	公共部门财政余额	-5.3	1.6	0.2	-4.1	-2.2	-0.4	3.8	-0.5	-1.9
	私人部门财政余额	-6.4	-3.0	-5.9	-5.3	4.9	4.8	2.3	7.3	2.4
需求结构指标(%)	GDP 年均增长率	4.1	6.6	3.7	1.8	1.7	2.3	3.6	2.5	2.2
	私人消费贡献的增长率	2.6	2.9	2.3	1.4	0.5	0.8	1.7	0.8	1.1
	公共消费贡献的增长率	0.7	0.9	0.9	0.4	0.1	0.4	0.3	0.7	0.4
	投资贡献的增长率	1.5	1.5	1.6	0.0	0.2	0.6	0.7	0.4	0.6
	净出口贡献的增长率	-0.8	1.3	-1.0	-0.1	0.9	0.4	0.7	0.5	0.1
劳动力成本指标(%)	工资份额年均变化率	-1.0	0.2	-0.8	-0.1	-0.9	-0.7	-0.4	-0.5	-0.6
	名义单位劳动力成本年均增长率	2.6	3.6	3.0	2.7	-0.1	1.6	1.1	2.2	1.5
	通货膨胀率	3.2	3.4	3.1	2.9	1.6	2.0	1.6	2.4	2.1

数据来源:Eckhard Hein, “The Crisis of Finance-dominated Capitalism in the Euro Area, Deficiencies in the Economic Policy Architecture, and Deflationary Stagnation Policies”, Vol.36, No.2, 2013, pp.325–354.

与负债驱动的增长方式相对应,德国、比利时、芬兰、荷兰和丹麦等国代表了出口驱动的增长方式。如表 3 所示,这些国家表现出较高的经常项目盈余(亦即对外财政余额为负);由于实行以提高出口竞争力为首要目标的竞争性工资政策(如表 1),名义

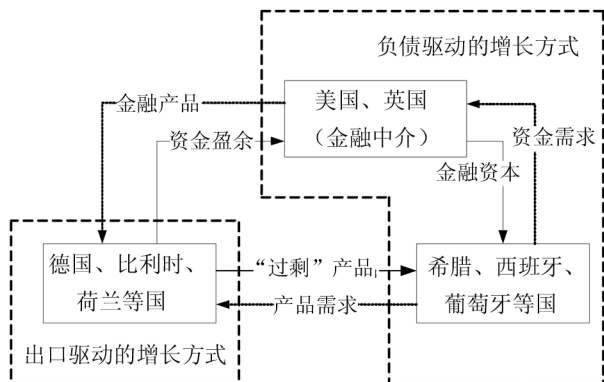
^① Eckhard Hein, “The Crisis of Finance-dominated Capitalism in the Euro Area, Deficiencies in the Economic Policy Architecture, and Deflationary Stagnation Policies”.

单位劳动力成本增长率显著低于负债驱动国家,但随之而来的是低迷的国内需求增长率,进而导致了较高的私人财政余额和低于欧元区平均水平的通货膨胀率,后者加深了负债驱动国家在国际贸易中的价格劣势。其中最具代表性的是德国:由于经历了工资份额的大幅下降(以致名义单位劳动力成本出现负增长),国内消费乃至总体经济增长率都远低于欧元区平均水平。正如上文所述,德国与其他出口导向的国家处于一种“准囚徒困境”的状态,各国均试图通过竞争性工资政策,用净出口的增加弥补国内需求的不足,结果却是以国内需求增长的大幅下降为代价,换来净出口的有限增长,以致其总体经济增长率落后于欧元区平均水平(芬兰例外);而净出口的有限增长,主要归功于依靠负债驱动国家。正是这些国家较强的国内需求,使依赖出口的国家不至于陷入完全的“囚徒困境”。

于是,负债驱动国家和出口驱动国家结成了如图4所示的一对矛盾综合体。负债驱动国消化了出口驱动国相对其国内需求而言的剩余产品,以致前者累积了大量的私人部门与对外财政赤字,后者则累积了大量的私人部门与对外财政盈余;后者又通过从美国和英国的金融市场购买政府、企业债券乃至金融衍生品,将资金盈余以信贷或直接投资方式注入负债驱动国,为其负债消费和房地产投资创造了有利条件,但同时也输入了不断累积的金融风险。^①可见,工资政策及相关制度体系的转变导致了收入分配失衡,进而又导致了增长方式、需求结构和国际贸易的失衡。一旦危机在负债消费和金融中心美国率先爆发,持有大量美国债券和金融衍生品的欧洲银行便面临信心与流动性危机,欧洲负债国家因流动性收紧和资产泡沫破裂导致债务违约,进一步把欧洲银行业连同整套增长方式带入全面危机当中。欧洲各国因向私有银行注入大量流动性并推出财政刺激计划,同时因增长受挫、失业率上升(尤其是在资金大量外流的负债国家),财政收入锐减而社保支出增加,导致负债国家的大量私人部门债务转变为政府债务。此时曾受政府救助的国际金融资本反过头来做空欧元,致使欧元贬值,国债收益率飙升(特别是在希腊公债丑闻曝出之后),私人部门的经济危机最终转化为主权债务危机。

^① 一个典型例子是以高盛为代表的美国投行通过10-15年期的货币互换,为希腊、葡萄牙等国提供隐性贷款,以便把部分公共债务移出这些国家的资产负债表,使其满足《马斯特里赫特条约》的要求。

图 4 负债驱动的增长方式与出口驱动的增长方式:互动关系



注:图由作者自制。

在造成上述各种经济失衡的过程中,欧洲货币联盟发挥了重要的推动作用。一方面,统一货币与统一的名义利率为负债驱动国提供了充足的廉价货币;另一方面,国家货币主权的丧失使各国不能通过汇率调节国际收支失衡,而《马斯特里赫特条约》与《稳定与增长公约》限制了各国通过公共投资促进就业,或者通过投资补贴、税费减免吸引私人投资的可行性,以致各国(部分出口驱动国家)主要通过竞争性工资政策压低劳动力成本,也就是采取所谓的“内部贬值”(internal devaluation)策略,提升出口竞争力和投资吸引力,^①从而加深了收入分配失衡与需求不足问题。正如某些学者指出的,欧洲一体化和欧洲货币联盟的建立,本质上是由新自由主义思想主导的“消极一体化”(negative integration)过程;如果说“积极一体化”(positive integration)旨在通过政治联盟与转移支付联盟,制定共同的社会与经济政策,作为市场运行的制度基础;那么“消极一体化”旨在通过放松管制,移除劳动力竞争和资本流动的各种“障碍”,用“欧洲大市场”代替传统的“欧洲社会模式”,限制劳工权力与主权国家干预经济的能力^②。

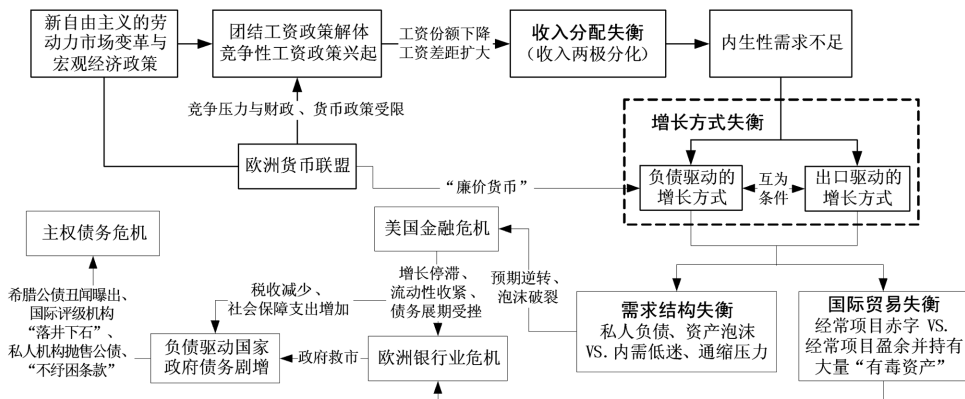
至此,我们可以用图 5 总结危机发生的内在机理。以上分析表明,美国金融危机与欧债危机“祸出同源”,亦即新自由主义的劳动力市场变革与宏观经济政策导致团

① Maarten Keune, “Wage Moderation, Decentralization of Collective Bargaining and Low Pay”, p.10.

② Fritz W.Scharpf, “The European Social Model: Coping with the Challenges of Diversity”, *Journal of Common Market Studies*, Vol.40, No.4, 2002, pp.645-670; Engelbert Stockhammer, “The Euro Crisis and Contradictions of Neoliberalism in Europe”, *Post Keynesian Economics Study Group Working Paper*, No.1401, 2013, <http://eprints.kingston.ac.uk/27724/1/Stockhammer-E-27724.pdf>, last accessed on 5 April 2014.

结工资政策被竞争性工资政策取代, 渐次导致收入分配、增长方式、需求结构与国际贸易失衡。从发展过程来看, 欧债危机依次表现为经济增长危机、银行业危机、国际收支危机、主权债务危机乃至政治危机,^①但究其本质与根源, 是剩余价值的实现危机。主权债务危机只是整个故事的最后一环。“欧猪国家”的公共赤字亦非政府与民众“挥霍无度”的结果, 而是因为政府帮助私人部门背负了危机的成本与巨额债务^②。

图5 欧美经济危机发生与传导的内在机理



注：图由作者自制。

四 危机治理的现状反思与解决方案

（一）2009年以来的危机治理：新自由主义与竞争性工资政策的延续

在2008年美国金融危机爆发之初, 欧盟各国普遍采取了凯恩斯主义的扩张性危机应对政策, 允许中央银行和社会保障制度分别扮演“最后贷款人”和“自动稳定器”的角色。然而自2009年末, 面对部分国家高企的预算赤字, 欧盟开始在德国政府和所谓的“三巨头”(Troika)——欧盟委员会、国际货币基金组织(IMF)和欧洲中央银行的主导下, 突然转向以“结构性改革”(structural reform)为名的自由化和紧缩性危机治理政策, 进一步强化了作为危机之源的新自由主义制度体系和竞争性工资政策。

“结构性改革”主要涉及与工资政策相关的两方面制度体系(如图1)——劳动力

① [德]阿尔伯特·施魏因贝格尔：“欧债危机：一个德国视角的评估”，《欧洲研究》2012年第3期，第116-152页。

② 希腊也许是个例外，它在危机之前就存在较高的政府赤字，但赤字占GDP的比重远低于危机发生之后。

市场制度和宏观经济政策。劳动力市场制度的改革是以提高劳动力市场“灵活性”的名义,放松劳动力市场管制,实则是进一步削弱劳工组织和就业保障,进而削弱其议价能力。劳动力市场制度的改革主要包括五个方面^①:(1)集体谈判制度,包括集体谈判分散化、允许企业层级实施低于上一层级谈判商定的工资和劳动标准、放松对谈判代表权的限制,甚至取消政府参与的三方协商或“社会对话”机制;(2)工作时间安排,主要包括延长超时工作时限并降低加班工资标准;(3)非正规就业合同,主要指放松对固定期限合同(fixed-term contracts)或兼职工作合同的限制,允许其提供低于集体谈判工资乃至法定最低工资的工资标准和更少的就业保障;(4)解雇条款,包括放松解雇的条件、减轻雇主需承担的义务、加强对相关争议提交法庭仲裁的限制;(5)工资条款,包括取消工资指数化(wage indexation),暂时冻结甚至削减法定最低工资等。宏观经济政策的改革主要包括改革社会保障和公共福利制度,如延迟退休、冻结养老金支付标准、缩短失业保险的领受期限或提高领取标准、提高医疗保险的起付标准或自付比例;并通过新的“财政契约”(Fiscal Compact),引入“债务刹车”(debt brake)机制,为公共支出尤其是政府实行需求管理的能力施加更严格的限制。

在“三巨头”的改革政策建议中,除了促进公共财政的“可持续性”,控制单位劳动力成本和提高“竞争力”(competitiveness)一直处于政策目标的中心。可见危机不仅没有成为竞争性工资政策的终点,反而使其成为全欧盟的统一准则(至少16个欧盟成员国被建议改变本国的工资谈判或工资指数化制度)。然而与上世纪90年代社会合约形式的竞争性工资政策不同,危机之后的工资政策更接近盎格鲁-萨克森模式:直接通过瓦解既有的劳动力市场制度和福利国家政策,削弱劳工权力,迫使其接受“拼到底线”(race to the bottom)的工资标准;其做法与当年撒切尔夫人的改革如出一辙。实际上早在危机发生之前,类似的改革动议便一直存在,尤其在2004年、2005年欧洲政坛集体“向右转”后逐渐成为欧盟决策层的主流,危机只不过为激进的改革提供了最佳时机;况且改革不仅限于受危机影响最深的国家,而是覆盖几乎所有欧盟成员国。可见,与其说“结构性改革”是对危机的反应,不如说是国际资本和欧洲右翼政党利用危机全面瓦解欧洲社会模式的一场计划已久的行动。^②

然而,正如之前的分析,新自由主义改革和竞争性工资政策不仅不是解决方案,反而是危机之源。在企业 and 金融机构忙于“去杠杆”的情况下,紧缩财政与下调工资只

^① Stefan Clauwaert and Isabelle Schömann, “The Crisis and Labor Law Reforms: A Mapping Exercise”, *European Review of Labour and Research*, Vol.19, 2013, pp. 121-124.

^② Philippe Pochet and Christophe Degryse, “The Programmed Dismantling of the ‘European Social Model’”, p. 215.

会引发通货紧缩和需求不足的恶性循环,进而引发严重的“资产负债表式衰退”(balance sheet recession)。事实证明,“结构性改革”的后果是灾难性的,尤其对于“去杠杆化”最为显著而工资下降最为严重的“欧猪国家”而言。如表4,不管是“欧猪五国”还是整个欧元区乃至整个欧盟,从2008年到2012年,经济增长率和失业率显著恶化,致使政府债务和政府赤字占GDP比率不仅没有像“结构性改革”的鼓吹者宣称的那样下降,反而大幅攀升;包括投资率在内的各项指标均与改革目标背道而驰。一言以蔽之,“结构性改革”恶化了危机,导致经济萧条。

表4 2008年与2012年“欧猪五国”与欧元区、欧盟宏观经济指标对比

国家或地区	2008年					2012年				
	GDP增长率(%)	失业率(%)	固定资产形成/GDP(%)	一般政府债务/GDP(%)	一般政府赤字/GDP(%)	GDP增长率(%)	失业率(%)	固定资产形成/GDP(%)	一般政府债务/GDP(%)	一般政府赤字/GDP(%)
葡萄牙	0.0	8.5	22.5	71.6	3.6	-3.2	15.9	16.0	123.6	6.4
西班牙	0.9	11.3	28.7	40.1	4.5	-1.4	25.0	19.2	84.2	10.6
爱尔兰	-3.0	6.3	21.8	44.3	7.3	0.9	14.7	10.0	117.6	7.6
希腊	-0.2	7.7	22.6	113.0	9.8	-6.4	24.3	13.1	156.9	10.0
意大利	-1.2	6.7	21.0	106.1	2.7	-2.5	10.7	17.9	127.0	3.0
欧元区	0.4	11.4	21.5	70.2	2.1	-0.7	11.4	18.3	90.6	3.7
欧盟	0.4	10.5	21.0	62.3	2.4	-0.4	10.5	17.9	85.3	4.0

资料来源:Louka T. Katseli, “How Should the EU Exit the Crisis?”, *Journal for a Progressive Economy*, November 2013, p.21.

(二)中长期解决方案:“欧洲的团结工资政策”与“新兴欧洲社会模式”

面对被“结构性改革”雪上加霜的经济萧条,在经济学界乃至“三巨头”内部,反对紧缩政策的呼声日渐高涨,且主张危机治理的重心由削减赤字转向促进增长。但目前这些建议还大多停留在口头和文字层面,缺乏系统性的解决方案。尽管危机最严峻的时段已经过去(至少从宏观经济数据看起来是如此),但要实现欧洲经济的全面复苏(乃至复兴),就必须从危机的根源着手,对包括工资政策在内的社会经济治理做深层

次调整。笔者认为,欧洲经济的全面复苏仰赖于对团结工资政策和欧洲社会模式的创造性回归。笔者称其为“欧洲的团结工资政策”和“新兴欧洲社会模式”。相比于福特制生产时代的团结工资政策和欧洲社会模式,它们的创造性主要体现在两个方面:首先,它们面向整个欧盟(或者至少先是欧元区),立足于各成员国之间的协调行动;这将推动欧盟从一个经济联盟走向政治联盟和社会联盟。其次,它们适应新时代的生产方式与全球化环境,旨在实现需求管理与供给管理兼顾,经济效益与社会平衡并重。

“欧洲的团结工资政策”需要各成员国参照“雷恩-梅德纳”模型协调工资增长目标。一个值得推荐的方案是让各国的名义工资增长率等于本国劳动生产率的增长率和欧盟目标通胀率之和,从而稳定工资份额、控制工资差距,纠正收入分配差距扩大的趋势。鉴于当前南欧国家正处于劳动生产率的赶过程程,上述方案意味着北方国家的工资增长率仍滞后于南欧国家。为了缓解南欧国家的经常贸易赤字,可以在转型期间让北方国家(尤其是德国)的工资增长率进一步向南欧国家靠拢。正如上文的分析,出口驱动的国家协调一致地提高工资增长率,对各自出口增长的影响相对有限,却可以显著提高各自内部需求的增长率,从而促使经济更快增长,摆脱“囚徒困境”。当然,新时期的团结工资政策必须适应当前迅速的技术创新与就业结构调整,在保持适度集中化的框架性工资谈判的同时,容许企业的实际工资和薪酬计划保持一定程度的灵活性。

上述工资政策必须依托于一个被称作“新兴欧洲社会模式”的制度体系。在劳动力市场制度方面,让欧洲工会联盟(ETUC)在协调各国工会联盟及行业工会方面发挥更积极的作用。欧洲的工会组织对跨国协调的尝试一直伴随着欧洲一体化的进程,有代表性的包括德国和比荷卢三国的金属产业工人工会开展的“道恩行动”(Doorn Initiative),以及欧洲工会联盟借用“欧洲社会对话”(European Social Dialogue)程序试图协调各国集体谈判目标的行动。^①然而,面对欧洲工会联盟实质性影响力的薄弱,各成员国工会的利益诉求差异,以及在超国家层面资方相对于劳方的“结构性优势”,这些行动的效果迄今尚不容乐观。^②要实现真正意义上的跨国工人运动,并实际影响各国的工资决定,还有很长的路要走;但如果各成员国工会能就欧洲的团结工资政策达成

^① Thorsten Schulten, “Foundations and Perspectives of Trade Union Wage Policy in Europe”, pp.25-29.

^② 关于欧洲工会跨国联合的历史与困境,可参见张海洋:《欧盟利益集团与欧盟决策:历史沿革、机制运作与案例比较》,北京:社会科学文献出版社2014年版,第142-167页;Thorsten Schulten, “Europeanisation of Collective Bargaining”, in H. W. Platzer et al., *Industrial Relations and European Integration. Trans- and Supranational Developments and Prospect*, Burlington: Ashgate, 2003, pp. 112-136.

共识,并使有效的定期磋商与监督评估机制落到实处,将是促成这一宏伟目标的第一步。^①此外,北欧与莱茵国家的三方协商机制和企业共同决定制需要得到复兴和普及(从而实现宏观层面的协调性与微观层面的灵活性并重),并致力于完善欧洲层面的就业保障与最低工资立法。在这方面,源自丹麦的被称作“灵活安全性”(flexicurity)的劳动力市场制度^②和法国与经济增长挂钩的最低工资制度都值得借鉴。

在宏观经济政策方面,欧洲当局需要对新自由主义的意识形态和理论教条做出根本性的转变,使政策的首要目标从控制通胀和平衡预算回归充分就业与稳定增长,进而构建一套面向全欧的、与欧洲的团结工资政策相耦合的财税政策、货币政策与产业政策:(1)一套帮助欧洲实现地区间均衡增长的、尤其是帮助南欧国家提升产业竞争力的长期投资计划。历史证明,产业空心化是本次危机的重要诱因,而强大的制造业基础是在本次危机中表现较好的国家的共有特征。危机过后,美国通过“再工业化”战略引领了全球经济复苏,德国也适时推出了“工业4.0战略”;一个欧洲版本的“马歇尔计划”将使类似的投资计划跨越主权国家的边界;^③尽快通过并发行欧元债券(Eurobond)是实现计划的第一步,南欧国家的削减赤字计划则有必要被延缓乃至无限期推迟;(2)一套兼顾需求与供给、效率与保障的欧洲福利国家政策。欧洲福利国家不仅意味着各国社会保障制度和相应筹资体系的协调乃至并轨,用安东尼·吉登斯在《第三条道路》中的说法——它必须是积极的、生产性的;它在保留再分配与保障性功能的同时,更加注重人类潜能的开发并创造更加广泛、平等和高质量的工作机会。北欧国家为此提供了可供借鉴的成功范例,包括全生命周期的医疗与健康保障、完备的在职培训与再就业培训、终生学习计划、不失激励性与灵活性的终身雇佣制度,乃至国家创新体系;(3)一套不仅关注价格稳定,更关注就业与增长的货币政策。欧洲中央银行不仅要为银行体系,还应为主权国家扮演“最后贷款人”的角色,并且停止再用所谓的“结构性改革”作为为主权国家提供信贷援助的条件。长期真实利率应低于欧元

① 由于团结工资政策要求各国工会根据本国的劳动生产率设定工资增长目标,而不是设定统一的增长目标,所以各国工会之间达成共识会相对容易;当然前提是放弃竞争导向的工资政策。

② 值得注意的是,欧盟委员会给各国的“结构性改革”建议中也提出要借鉴“灵活安全性”的制度设计,但正如有些学者指出的,这些建议(至少就其实践效果而言)只重视了“灵活”的方面,却忽视了高水平的最低工资、积极的就业促进政策和无差别且高水平的社会保障制度这些原版制度设计中的重要方面,因而只是“降格”的灵活安全性制度。See Pervenche Berès and Emilie Turunen, “Progressive Labor Markets: an Old and a New Battlefield”, *Journal for a Progressive Economy*, November 2013, p.30.

③ Dierk Hirschel, “Qualitative Growth, Full Employment and Social Security”, in M. Dauderstadt and E. Hillebrand, *Alternatives to Austerity: Progressive Growth Strategies for Europe*, 2013, pp. 34-38, <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/10410.pdf>, last accessed on 9 February 2014.欧洲“马歇尔计划”还能吸收出口驱动国家因内需不足而产生的大量私有部门和对外财政余额,用长期投资代替产品输出和热钱流入。

区的中期劳动生产率增长率,以便促进固定资产投资与就业。^① 目标通胀率应被放宽至2%以上的一个合理区间;(4)一套更好地服务于实体经济的金融体系。加强对私有金融体系,尤其是影子银行和金融衍生品业务的监管,限制股票回购或高管持股计划(比如规定最短持有期)等鼓励短期利益导向的行为,培育足够强大的主要为住户和小企业服务的公有银行或合作制银行体系。最近欧盟通过的银行业联盟(banking union)和金融交易税法案即是此方面的有力举措。

“欧洲的团结工资政策”与“新兴欧洲社会模式”代表了欧洲“积极一体化”的方向,它需要欧洲的中左翼政党和工会组织尽快加深共识与合作,并在经济与社会管理的“开放式协调”中发挥更积极的作用。正如美国学者威廉·泰伯(William K. Tabb)所言:“随着不断发展的国际经济扩张而进行的资本家阶级的重组和重构,工人阶级也有必要进行重组和重构。尽管工人阶级有着纷杂不同的居住地点和文化认同,但现在比以往任何时候都需要团结起来。”^②唯有再度平衡劳资力量和收入分配的政治一体化,才是推动欧盟经济和社会可持续发展的有效途径。

(作者简介:刘盾,清华大学公共管理学院博士后;施祖麟,清华大学公共管理学院教授;林玳玳,北京交通大学经济管理学院教授。责任编辑:张海洋)

^① Eckhard Hein and Achim Truger, “Finance-dominated Capitalism in Crisis: The Case for A Global Keynesian New Deal”, *Journal of Post Keynesian Economics*, Vol.35, No.2, 2012, pp.187-214.

^② William K. Tabb, “Neoliberalism and Anticorporate, Globalization as Class Struggle”, in Michael Zweig, *What's Class Got to Do with It? American Society in the 21th Century*, Ithaca, New York: Cornell University Press, 2004, p.63.