# 民营企业工资增长机制的维度断裂与福利非均衡
## —兼论浙江省“协同机制”的范式创新

许 光

**【摘 要】**构建与企业经济效益和劳动生产率相适应的工资正常增长机制，是我国调整收入分配格局、确保全体人民共享改革发展成果的关键。通过将福利经济理论创造性地引入民企工资问题，发现民企工资总体水平偏低且增长缓慢的根本原因是政府、企业、劳动者和第三方组织在福利三维度的层面断裂，突出表现为各行为主体的参与缺失和功能不足。若将工资增长作为劳动者获取福利资源的有效测度，可发现民企工资增长机制在福利对象、福利提供主体和福利构成三维度表现出显性的非均衡，并进而引发强权博弈、福利挤占和禀赋缺失。浙江省在构建民企工资增长“协同机制”的实践中，通过强化决策者层面的行政福利、执行者层面的职业福利和监督者层面的志愿福利，有效解决了劳动者在利益分配格局中被弱化和边缘化的局面。但这一创新带有显著的区域色彩，要实现更大范围的推广需要进一步思考与之相适应的制度环境。

**【关键词】**福利经济；浙江；民营企业；工资增长机制

**【中图分类号】**F249． 24　　**【文献标识码】**A　　**【文章编号】**1007 — 9092( 2011) 06 — 0105 — 06

提高社会整体福利水平是国家经济发展的根本目的，而劳动者工资合理增长则是社会福利水平提高的基础和关键。作为绝大多数劳动者主要甚至是唯一的收入来源，工资水平决定了劳动者的生活状态、幸福指数和对社会公平的满意度，是实现由“生存”向“发展”转变的现实依据。长期以来我国工资增长机制不健全，城乡、地区和行业之间的收入差距持续扩大，不仅制约了我国经济的可持续增长，而且表明我国客观上存在“少数人掠夺经济增长果实，多数人承担社会改革成本”的不合理发展格局[①]，这一现象在以民营经济为主的省份表现尤为明显。关于民企工资增长缓慢的原因，学术界通常将其归结为缺乏权力、政策保护等非竞争性因素，以及劳动者禀赋差异和企业家社会责任感的缺失，因而相应的解决策略主要集中在政府干预下的企业自我调控和劳动者素质提升等层面[②]。从福利经济学主流的三维度分析框架[③]来看，上述研究割裂了政府、企业和劳动者等行为主体的能动关系，解决策略的探讨也主要集中在决策维度，对供给和规制维度有所忽略，因而政策的实施效果有限。本文对民企工资增长机制进行了创新性研究，力求在确保社会整体福利水平提高的前提下，有效规制不同行为主体的福利诉求，进而实现民企工资的合理、正常增长。

## 一、工资增长与福利提升:基于福利三维度的文献述评

工资与劳动者的福利水平、生活满意度和社会公平感密切相关，运用福利经济理论分析工资问题有其必然性和合理性。将工资问题纳入福利经济学的分析框架可有效确保劳动者的收入水平与其主观福利感受同步增加，因而具有较强的学术创新价值。

福利( Welfare) 的本源是社会成员普遍共享而非少数人独占的利益，它以社会需要和公民的发展诉求为基准，以提高全社会的整体幸福水平为宗旨，囊括了一国在特定经济、政治和文化背景下相应的体制和制度安排( 彭华民，2008) 。福利并不局限于强者对弱者的单向惠予，而是强调相关主体之间的良性互动( Burchardt，1999) 。在要素构成、惠及对象和提供主体等方

**作者简介:** 许光，中共浙江省委党校经济学教研部讲师，经济学博士，浙江省科学发展观与浙江发展研究中心研究人员，主要研究方向: 福利经济学。
**基金项目:** 本文为浙江省社会科学界联合会研究课题( 立项号: 2011N082) 及浙江省党校系统中国特色社会主义理论体系研究中心第十三批规划课题( 编号: ZX13009) 的阶段性研究成果。

面，福利还具有显著的多元化特征( Rose，1986)[④]。对福利概念的深入理解有助于为本文研究提供一个新的视角：首先，福利对象多元化奠定了民企工资增长研究的理论基础和现实意义，要提高社会整体的福利水平，应当切实关注民企职工的工资增长；其次，福利提供主体多元化要求社会各界广泛参与，包括政府( 决策者) 、企业( 执行者) 、劳动者( 参与者) 和第三方组织( 监督者) 。当前国内有关民企工资增长问题的研究主要集中在四个领域：民企工资增长的作用和意义，民企工资增长现状及变动趋势，民企工资增长机制的影响因素、民企工资增长机制的完善策略。本文采用约翰逊( Johnson，1999) 提出的“决策、供给和规制”主流三维度分析框架[⑤]对现有研究成果进行述评。

(一)基于决策维度的民企工资增长背景研究

决策维度是社会福利机制的设定依据，对应民企工资增长机制的背景研究。吴敬琏(2004)将工资、利率和汇率共同定义为影响我国经济发展的三大关键变量，认为工资增长直接影响劳动者努力程度、工作质量和就业稳定性，有利于企业实现劳动力总成本最小化和利润最大化的效果。李爱国(2008)认为工资增长在长期内有可能伴随就业与产量的减少而推动一般物价水平上升，但更多学者认为工资增长对经济发展的良性促动作用更为明显:首先，工资增长有利于扩大内需，使我国经济发展方式向消费、投资与出口共同驱动转型，从而实现稳定的可持续增长(樊纲，2004);其次，工资增长有利于企业生产逐步转向技术进步和效率提高共同驱动，从而增强企业竞争力(周振华，2007;梁小民，2009);第三，工资增长有利于弥补百姓生活成本的上升，使人民共享改革发展的成果(郎咸平，2010)。我国“十二五”规划明确提出，要“深化工资制度改革……形成反映劳动力市场供求关系和企业经济效益的工资决定机制和增长机制”，并“重点破解劳动密集型中小企业和民营企业的增资难题”。[⑥]

(二)基于供给维度的民企工资增长运作研究

供给维度是社会福利机制的执行环节，对应民企工资增长的现状、变动趋势和影响因素研究。长期以来，我国工资管理采用的是“两个低于”原则，客观上忽视了不同所有制类型企业工资增长的特点，导致民企职工工资总体水平偏低且增长缓慢、人员流失率居高不下(张长生，2009)。李长安(2011)从宏观层面将我国工资决定机制划分为非市场化工资(政府机关)、半市场化工资(垄断国企)和市场化工资(民营企业)三种类型，认为前两者的工资制度存在权力等垄断因素，具有自我强化功能，而后者的工资主要由企业经营效益决定，因此长期来看其收入差距必将扩大。丁为斌(2010)列举了民企常用的工资制度，如岗位工资制、技能工资制、绩效工资制、计时工资制、组合工资制等，认为民企工资制度的重组有利于工资水平的提高，但现有的工资差别不可能根本消除。郭爱英、董晓宏和韩淼(2010)从微观层面对民企工资增长机制的影响因素进行了整理，提出社会劳动生产率、城镇登记失业率、人均 GDP、物价水平、工业增加值和企业固定资产投资额由高到低依次对民企工资增长产生影响。

(三)基于规制维度的民企工资增长策略研究

规制维度是社会福利机制的反馈环节，强调政府和相关社会组织对现行政策的监督与修正。郑功成(2007)认为，民企工资增长机制完善的思路是:建立以工资集体协商为核心的企业工资正常增长机制，依靠产业结构优化升级、自主创新能力、市场水平和员工素质的提升，强化企业经济效益和劳动生产率，最终实现职工工资合理、正常增长。照此思路，国内学者分别从政府、企业、劳动者和工会四大行为主体层面提出相应的完善策略。罗瑾琏、王卿(2009)提出，政府对企业工资的宏观管理应由“两个低于”向“两个适应”原则转变，即“职工工资总额增长与经济效益提高相适应，平均工资增长与劳动生产率提高相适应”。同时，政府应强化工资增长指导线、个人所得税、养老保险和物价补贴等机制对工资增长的辅助作用(黎建飞，2007;杨俊，2009;段迎君，2011)。范传利(2008)和吕景春(2010)提出企业管理理念应从“重物轻人”向“以人为本”转变，并着力于社会责任的建构。付永泉(2008)、郑焕芹(2009)和黄骏达(2011)分别从效率工资、工龄工资和超额累退的工资总额管理制度三个角度，讨论了民企合理薪酬体系的构建。赵艳霞(2011)关注劳资双方力量的不平衡，认为应遵循“三个必须”的民主程序健全企业工资集体协商制度。楼莉萍(2011)认为在此过程中应充分发挥工会的作用，并适当拓展工会的职责范围。

## 二、福利分化:民营企业工资增长的非均衡态势分析

(一)工资增长在福利三维度的层面断裂

完整而有效的福利提升需要决策、供给和规制三维度的有效衔接和态势均衡[⑦]要提高整体福利水平，各行为主体应在相应的维度呈矢量分布并充分发挥作用。理论界现有研究倾向于从单维度去考察行为个体的作用，呈现出一种层面断裂的非均衡状态。例如，对政府作用的探讨大多从决策维度去考察政府宏观调控的不足，对企业作用的探讨侧重从执行维度去分析企业经营理念的错位，对劳动者和第三方组织的作用虽在规制维度有所涉及，但远未形成主流。其实，福利三维度的整体内涵远大于“碎片化”的政策性研究，仅审视福利的决策维度或供给维度都是不充分的。本文通过构建民企工资增长的福利三维度分析框架(见表1)，尝试对相关行为主体的责任进行综合性再审视，以最终确立一个态势均衡的民企工资增长责任体系。

表1　基于均衡态势的民企工资增长三维度分析框架

| 维度 / 行为主体 | 决策<br>制定政策、宏观调控 | 执行<br>执行政策、福利配置 | 规制<br>监督反馈、政策完善 |
|---|---|---|---|
| 政府 | A + | A + | B + |
| 企业 | A − | B + | B − |
| 劳动者 | B − | B − | C |
| 第三方组织 | B − | C | C |

注:A 表示高度参与，B 表示参与不足，C 表示参与缺失。

在表 1 中，各行为主体在福利三维度中的参与程度由高到低分别用 A、B、C 来表示。在同一参与程度内，再按其行为能力的大小用+和－来表示高低。显然，在我国现行的政策体制下，政府相对于其他行为主体而言，其在三个维度的参与程度和能动性都是最高的(A+和 B+)。根据福利多元组合理论，政府(或国家)在福利提供中对应的是公共组织，理应体现平等和保障的价值，但由于资源配置权利过度集中于政府，政府必然对其他行为主体的利益造成挤压，结果将是利益分配的不公和社会矛盾的加剧。以 2000－2007 年为例，我国政府占国民可支配收入的比重增加了 5.2%[⑧]，国家财政收入增速远高于同期 GDP 增速，呈现出典型的“强政府、弱社会”格局。

那么，企业和劳动者实现较低层面的福利配置均衡了么?通过对表 1 的分析我们也很难得出这一结论。以执行维度为例，尽管在资源获取上企业(B+)明显弱于政府(A+)，但相对于普通劳动者而言，企业拥有更为充分的信息、政策执行的主动权以及工资谈判的相对强势，因而也将获得优于劳动者的福利配置(B－)。以 1997－2007 年为例，我国劳动者报酬占 GDP 的比重从 53.4%下降到 39.74%，而企业盈余占 GDP 的比重则从 21.23%上升到 31.29%[⑨]。需特别强调的是，工会等第三方组织在福利三维度中表现出明显的参与缺失和效用不足(B－和 C)。与西方国家不同，我国的工会组织和非政府组织长期未得到充分发展，尤其是企业内部的工会因受现行体制的制约，大多沦为管理部门的附庸，难以真正发挥其维护劳动者合法权益的作用。

(二)福利非均衡与收入配置不公

1.福利对象非均衡引发强权博弈和福利挤占

对于相信自由市场经济的人们来说，收入在不同地区、行业和企业之间的差距是可以理解的。但若市场充分竞争，那么在控制政府决策和劳动者禀赋差异的条件下，不同所有制类型企业之间的收入差距则令人困惑。其实，作为社会政策的组成部分，不同福利制度有其特定的服务对象。尽管福利的本源是全体成员共享而非少数人独占的利益，但在不同历史时期和特定的经济、政治、文化背景下，福利对象所能享受到的政策范围和享受福利的先后次序是有差别的[10]。简言之，福利对象的非均衡及其权利掌控能力的差异内在决定了社会资源的配置必然不公。以财政收入为例，过去我国长期强调“两个比重”，即财政收入占 GDP 的比重和中央财政收入占全国财政收入的比重。1994－2005 年间中央财政收入占全国财政收入的比重由 22%上升到 52.6%，中央财政的宏观调控能力不断增强，但在财政收入总量既定的条件下，对中央财政的过度倾斜客观上会强化其固有的博弈强权，并对地方财政造成挤压。同样，对于工资收入而言，不同类型的企业在既定经济政策之下表现出差异巨大的博弈能力，国有垄断企业的高收入机制不断得以自我强化，以民营企业为主的中小企业则步履维艰，其工资收入水平长期偏低也就不难理解了。

2.福利提供主体非均衡导致功能过度与权利剥夺

根据福利多元组合理论，福利资源由政府、市场、劳动者和志愿部门共同提供，他们分别承担着决策者、执行者、参与者和监督者的职能[9]。在理想运作模式下，各行为主体相互制约、互为补充，工资随企业经济效益和劳动生产率的提高而增加，社会呈现出良性循环的动态均衡。在工资增长机制中，政府负责政策制定和宏观调控，是福利提供的行政主体;企业负责生产经营和政策落实，是执行主体;职工提供劳动并获得合理回报，是参与主体;工会参与工资制定并监督政策落实，是监督主体。然而现实中各主体之间的关系是断裂的，突出表现在劳动者与政府之间的反馈断裂和第三方组织与企业之间的监督断裂(见图 2)，并逐渐形成了以政府和企业为首的强势利益集团，以及劳动者和第三部门为主的弱势利益集团。在我国初次收入分配格局中，前者攫取了经济发展的主要成果，而后者则承担着社会改革的巨大成本。1998－2009 年间，我国全口径政府收入由 1.73 万亿元上升到 10.8 万亿元，占当年 GDP 的比重由 20.4%上升到 32.2%，而同期居民收入占比则下降近 10 个百分点[9]。因此，要对收入分配格局进行有效调整，首要而基本的前提是正视强势集团的功能过度问题，并对弱势利益集团进行“赋权”。

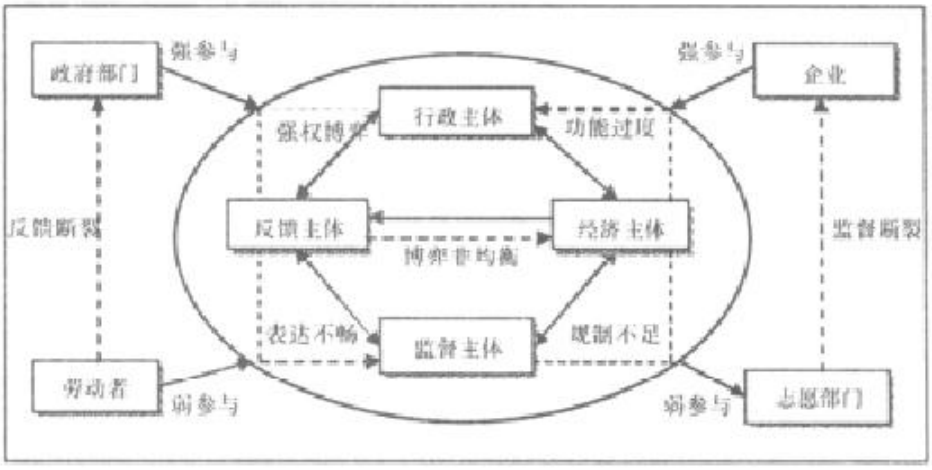


图 2　福利提供主体的职能划分及其理想运作模式

3.福利构成非均衡决定行为不足与禀赋缺失

福利分为正式福利和非正式福利，前者由政府和企业提供，后者由家庭和第三方组织提供[9]。根据福利最大化原则，正式福利和非正式福利在福利构成中的比重不断调整，以最终达到帕累托最优。若将民企职工收入增加视为福利水平的提升，则其实

现路径有两种:一种源于政府投入和企业效益增加所带来的正式福利，另一种源于劳动者素质提高和第三方组织介入提供的非正式福利。在现行“岗位工资+绩效工资”为主的民营企业薪酬体系中，劳动者要获得更高水平的收入就必须提高自身技能和工作效率，而这一目标的实现也有两种路径:参加政府开展的素质培训工程和企业提供的岗位培训(基本免费)，或主动寻找社会教育机构进行自我培训(费用和机会成本较高)。由于居民收入差距持续扩大和教育、住房、医疗“新三座大山”带来的生活成本上升[⑦]，以中低收入者为主的民企职工普遍缺乏自我培训的动力。以浙江省为例，在接受过三次以上培训的 30.5%的农民工之中，有 90.4%的人接受的是完全免费或只需承担少量费用的培训，参加过需要承担大部分费用的培训者仅有 6.9%，需要承担全部费用的培训者仅有 2.7%[⑧]。显然，相对于政府和企业提供的正式福利，民企职工通过获取非正式福利提升自身收入水平的意识还相当薄弱。

## 三、福利多元组合:浙江省民营企业工资增长“协同机制”的范式创新

近年来，浙江省通过对相关行为主体的职能进行调整与扩充，逐步构建了一条行之有效的民企工资增长“协同机制”，并取得了良好的实施成效。以杭州市为例，2010 年杭州市民企职工薪酬增幅普遍达到 5%－10%，个别企业甚至高达 30%。[⑨]在浙江的实践中，建立“农村转移劳动力素质培训体系”、探索“工龄工资”在民企的应用、由地区总工会牵头开展“和谐企业创建活动”等相关举措具有较强的创新价值。

### (一)政府宏观调控:强化决策者层面的行政福利

政府提供的正式福利是福利构成的主体，能够最大限度地满足公众的福利需求。在民企工资增长机制改革中，浙江省依据“市场机制调节、企业自主分配、职工民主参与、政府监督指导”的总体原则，对政府职能和服务范围进行新的界定，从而实现了由“管理者”向“服务者”的转变。其中，通过构建“农村转移劳动力素质培训体系”提升民企职工综合素质的实施成效最为显著。

浙江省农村转移劳动力的培训工作总体上是在政府主导下完成的，相关职能部门的分工各有不同。具体来看，浙江省农村转移劳动力培训工作主要分为四部分，分别由不同的部门主管。同时，浙江省通过城乡统筹试点，积极开展“山海协作工程”、“对口帮扶”和“千万农村劳动力素质培训工程”，全面提高以农民工为主体的民营职工的综合素质。据测算，仅 2009 年浙江省通过实施“千万农村劳动力素质培训工程”所培训的农民工就有 175.2 万人，其中农业专业技能培训 34.2 万人，农民转移就业技能培训 60.5 万人[⑩]。近三年来，浙江省共组织实施农村劳动力转移就业技能培训 188 万人，其中 132 万人实现了转移就业，培训后的转移就业率高达 71.6%[⑪]。培训工作的有效开展强化了民企职工的知识水平和专业技能，增强了其参与市场竞争和工资谈判的能力，使其获得更高水平的工资收入成为可能。

### (二)企业机制创新:丰富执行者层面的职业福利

1.开展校企合作办学。面对高技能人才匮乏和“技工荒”现象，浙江许多民营企业创新培训理念和培训方法，通过校企联合办学定向培训员工，员工培训合格后直接上岗。这种方法不仅有利于提高员工的技能水平，而且可以提高员工对工作环境的了解和对企业的忠诚度。阿里巴巴商学院即是校企合作办学的一个典范。该学院由杭州师范大学和阿里巴巴集团合作共建，以电子商务专业为主，并逐步发展了经济类、财会类和贸易类专业。通过特色鲜明和导向准确的培养模式，目前已培养了近 4000 名符合现代电子商务发展需要的专业技术人才[⑫]。校企合作办学不仅提高了青年劳动力的就业率，而且有针对性的教育和培训使其素质技能极大提高，能够更加有效地满足企业需求，因而获得更高水平收入的可能性也就大大增加了。

2.探索“工龄工资”的应用。我国从 1993 年工资改革以后“工龄工资”便不再是“规定项目”，而是由用人单位制定。除机关事业单位、大型国企保留工龄工资制度外，民营企业多以计件工资为主，基本不设工龄工资。近年来由于工资水平下降引发“民工荒”，浙江省一些民营企业开始推行“工龄工资”，以增强员工的归属感和对企业的忠诚度。例如浙江今飞集团实施“工

龄工资”已有五年，其标准是第一年员工每月可增加 50 元的工龄工资，全年总计 600 多元;随后每一年工龄工资依次递增，第九年每年增加 3000 多元，10 年以上的老员工每年增加 4000 多元[⑨]。目前该公司“工龄工资”的实施效果相当不错，职工流动率明显低于行业标准。2011 年春节后，除合同到期未续签的员工外，浙江今飞集团的员工到岗率高达 99.5%。

(三)工会有效参与:提升监督者层面的志愿福利

宁波市由市总工会牵头，在全国率先开展以劳动关系为主要内容的“和谐企业创建活动”，引导和激励广大企业自觉遵守劳动法规，积极履行企业社会责任。目前全市已有 52431 家企业开展了和谐企业创建，命名表彰了 3709 家市、县(市)区、乡镇(街道)三级和谐企业。该项工作对促进劳动关系和谐、维护和提高劳动者合法权益起到积极作用，特别是和谐企业评价体系和激励约束体系具有较强的创新价值，对促进民企工资增长具有重要意义:[⑩]

1.建立重点突出、导向明确的评价体系。2008 年 7 月，宁波市制订出台《和谐企业(社会责任)评价指标体系》，涵盖企业发展、劳动关系、环境关系、社会关系、企业文化 5 个方面 37 项具体内容。一是突出劳动关系重点。将劳动合同签订、工资收入、社会保险和劳动安全卫生等职工最关心的民生问题设置为最大权重。二是明确社会责任导向。对企业有欠薪或扣克职工工资、没有开展工资集体协商的从严扣分，发挥和谐企业创建的导向作用。三是增强职工话语权。明确职工满意度测评在 85 分以下的企业，不得审报市级和谐企业。同时，为使指标体系更具针对性，宁波市相继出台了《商贸行业和谐企业评价指标体系》、《燃气行业和谐企业评价指标体系》和《宁波市和谐产业园区创建指标体系》，形成了综合性与行业性相结合、园区与企业相联系的和谐企业创建评价体系，推动创建工作从企业向园区和行业延伸，从规模企业向中小企业拓展。四是加强制度保障。启动了《企业社会责任评估办法》立规工作，大力探索把和谐企业年度评选表彰与企业社会责任随时申报认证结合起来，为强化企业工资正常增长提供法律支持和政策依据。

2.建立多层次、重实效的激励约束体系。一是出台了《和谐企业创建成果运用实施办法》，提出了和谐企业在评先评优、资金奖励费率优惠、年检审核、政治安排等四个方面的具体激励措施。明确市级和谐企业是授予企业荣誉称号的必要条件，是政府相关部门对企业进行资质评定评审的重要依据，是企业负责人政治安排和荣誉称号授予的基本条件。二是根据《宁波市和谐企业创建先进单位荣誉管理办法》，对全市和谐企业创建先进单位进行复评，增强和谐企业的荣誉感，突出社会各界对和谐企业的有效监督，确保和谐企业长期保持先进性。三是制订《县(市)、区和创办工作标准》及考评办法。由市总工会和市劳动保障局等 8 家主要创建成员单位分管领导带队，分 8 组对全市和创办工作进行考评，评选表彰和谐企业创建优秀组织单位，推动创建工作持续开展。四是多层次激励机制不断推进。许多县(市)区、乡镇(街道)和部分村(社区)还拓展优惠内容，制订了和谐企业在资金奖励、税收返还、厂房租赁费减免等方面奖励措施。上述措施增强了企业承担社会责任和维护劳动者权益的积极性和内在动力，确保了职工工资水平的合理、可持续增长。

## 四、简短的结论

“十二五”时期是我国由“国富优先”向“民富优先”的二次转型时期，经济发展方式将由追求增长和效率转向更加注重公平和可持续。鉴于民企工资水平整体偏低且增长缓慢的现状，以民企工资增长机制改革为主要内容的国民收入分配格局调整将成为建设“民富”社会的重要内容。

本文从福利经济学视角对民企工资增长问题进行了创新性研究，提出当前我国民企工资水平整体偏低且增长缓慢的根本原因在于福利三维的层面断裂和权利异化引致的福利非均衡。根据福利多元组合理论，我们可将民企职工的工资收入看作是其经济福利的获取，因而可从两个层面对其工资水平的变动进行研究:一是从决策、执行和规制的福利三维度框架进行分析，二是从福利对象、福利提供主体和福利构成三个微观层面进行探讨。

研究表明，民企工资增长在福利三维度呈现出典型的层面断裂状态，具体表现为政府、企业、劳动者和社会组织四大行为

主体的参与程度和行为空间依次降低，特别是企业工会、行业协会和地区工会等第三方部门表现出明显的参与缺失，未能发挥维护劳动者合法权益的作用。同时，从福利对象、福利提供主体和福利构成三个层面来看，我国现行经济社会政策体制下的收入分配制度对政府和企业等正式福利的提供者赋权过多，导致其依赖固有的权力和垄断因素对收入分配机制进行不断地自我强化，而劳动者和社会组织等弱势利益集团因缺少参与利益分配的话语权，日益呈现出权力被剥离的“边缘化”状态。

浙江省作为民营经济发达的东部沿海省份，积累了探索民企工资增长机制的丰富经验。从浙江实践来看，构建“市场机制调节、企业自主分配、职工民主参与、政府监督指导”的民企工资增长“协同机制”是一条可行路径。具体而言，浙江省从决策者(政府)层面强化行政福利，从执行者(企业)层面强化职业福利，从监督者(工会组织)层面强化志愿福利。上述举措是浙江省基于福利多元组合理论进行的有益探索，对其他地区创新民企工资增长机制具有较强的借鉴意义。但是，民企工资增长“协同机制”的成功有赖于特定的体制环境，很大程度上取决于政府决策意识、企业思想开放性、社会整体包容度和相关行为主体的参与积极性。对于其他省份而言，如何在现有的政策框架内尽可能地创造有利于民企工资机制改革所需的体制环境，将是一个需要继续深入思考的问题。

**注释：**

①李培林等:《当代中国民生》，社会科学文献出版社，2010 年版，第 43 页。

②陈钊、陆铭、佐藤宏:《谁进入了高收入行业?--关系、户籍与生产率的作用》,《经济研究》，2009 年第 10 期。

③福利经济学的“三维度”分析框架有两种论述路径，一种是伯查特和希尔提出的“供给、融资、决策”三维度;另一种是约翰逊提出的“决策、供给、规制”三维度。其中后者是目前福利经济学主流的三维度分析框架。

④［英］马丁·鲍威尔:《理解福利混合经济》，北京大学出版社，2011 年版，第 15 页。

⑤约翰逊的三维度框架是一个抽象概念，在不同的学科领域，根据研究的实际需要可将其具体演化为“决策、执行和监督”或“决策、供给和反馈”。对于福利构成的整体性和系统性而言，维度的称谓不是学界的研究重点。

⑥《中华人民共和国国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》，人民出版社，2011 年版，第 92 — 93 页。

⑦Johnson，N. ( 1999) Mixed Economics of Welfare，Hemel Hempstead: Prentice Hall.

⑧佚名: 《城镇居民人均可支配收入占比 10 年中下降 9%》,《中国日报》，2010 年 2 月 24 日。

⑨根据 1997 — 2007 历年《中国统计年鉴》计算而得。

⑩许光: 《福利经济视角下转型期城市新贫困群体福利改善》,《中共浙江省委党校学报》，2009 年第 1 期。

⑪彭华民: 《西方社会福利理论前沿》，中国社会出版社，2009 年版，第 114 页。

⑫佚名: 《应确定合理的政府收入 GDP 占比》,《江南时报》，2010 年 9 月 14 日，第 12 版。

⑬许光: 《制度变迁与利益分配: 理想福利三角模型在我国的应用与拓展》,《中共浙江省委党校学报》，2010 年第 3 期。

⑭迟福林：《民富优先---二次转型与改革走向》，中国经济出版社，2011 年版，第 6 — 7 页。

⑮陈诗达：《2007 浙江就业报告：农民工问题研究》，中国劳动保障出版社，2007 年版，第 182 — 183 页。

⑯数据来源：中国日报网站“中国在线”http：/ /www. chinadaily. com. cn /dfpd/zj/2011 — 03 /21 /content_12205065. htm.

⑰朱振岳：《浙江全面推进千万农村劳动力素质培训工程》，《中国教育报》，2009 年 7 月 9 日，第 1 版。

⑱佚名：《浙江省千万农村劳动力素质培训工程的主要内容与政策》，《新农村》，2010 年第 9 期。

⑲阿里巴巴集团：《开启新商业文明：阿里巴巴集团 2009 年度社会责任报告》，2009 年版（ 内部资料） 。

⑳鑫洋：《应对“用工荒”浙江民营企业学着用“工龄工资”留人》，浙江在线，2011 年 2 月 16 日。

㉑此部分内容参考宁波市总工会《创建和谐企业，助推经济社会和谐发展的宁波探索》汇报材料，2011 年 4 月调研获取。