

福州大学群学论丛
丛书主编 甘满堂 吴兴南

The End of the Low-cost Labor Era

低成本劳动力 时代的终结

甘满堂 / 著

非外借

社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

福州大学群学论丛
丛书主编 甘满堂 吴兴南

低成本劳动力 时代的终结

The End of the Low-cost Labor Era

甘满堂 著

图书在版编目(CIP)数据

低成本劳动力时代的终结 / 甘满堂著. -- 北京:
社会科学文献出版社, 2018. 9

(福州大学群学论丛)

ISBN 978 - 7 - 5201 - 2947 - 3

I. ①低… II. ①甘… III. ①民工 - 工资 - 研究 - 中
国 IV. ①F249.24

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 134090 号

福州大学群学论丛

低成本劳动力时代的终结

著 者 / 甘满堂

出 版 人 / 谢寿光

项目统筹 / 谢蕊芬

责任编辑 / 佟英磊 赵 娜 孙连芹

出 版 / 社会科学文献出版社·社会学出版中心 (010) 59367159

地址: 北京市北三环中路甲 29 号院华龙大厦 邮编: 100029

网址: www.ssap.com.cn

发 行 / 市场营销中心 (010) 59367081 59367018

印 装 / 三河市尚艺印装有限公司

规 格 / 开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 15 字 数: 255 千字

版 次 / 2018 年 9 月第 1 版 2018 年 9 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5201 - 2947 - 3

定 价 / 79.00 元



本书如有印装质量问题, 请与读者服务中心 (010 - 59367028) 联系

版权所有 翻印必究

本书为国家社会科学基金项目“保障农民工工资收入正常增长的社会政策研究”
(11BSH011)的最终研究成果,福州大学“高水平大学建设计划”提供出版资助。

序

近年来，有关中国劳动力成本上升，导致外资制造企业甚至本土制造企业撤出中国大陆地区的说法，频繁见诸报端。这些制造业资本有的撤回西方发达国家，有的转到东南亚国家。制造业资本撤离，主要是由于中国制造业综合成本在提升，其中劳动力成本增加并不是主导原因，资金、土地、能源、物流等生产要素成本上涨过快则是关键性因素。据有关方面测算，目前中国在资金、土地、能源与物流方面的成本都高于美国，只有劳动力成本仍低于以美国为首的发达国家，中国劳动力价格平均水平大约相当于美国的 1/10（在 1990 年前后，我们的劳动力价格只相当于美国的 1/50 左右）。当前中国城乡居民收入水平仍远远低于发达国家，这是中国拥有近 14 亿人口与后发展国家的特殊国情造成的，可以说是事出有因，但资金、土地、能源与物流成本都高于美国，则不是很正常的现象。

中国是拥有近 14 亿人口的大国，就业压力一直比较大，制造业资本撤出中国，对中国来说显然不是一件好事。当前外资撤离中国，困扰本土制造业的“工荒”问题能否得到缓解？我看并不乐观。企业如果不改进劳动待遇，“工荒”问题将依旧存在，因为企业将面对的是有明确权利意识的农民工群体。对于企业来说，改善农民工劳动待遇，主要是认真落实好劳动法规定的条款，但长期以来，我们在这方面做得并不好。新一代农民工与老一代农民工群体已不一样，老一代农民工多是在城市打工，回农村消费，工作就是生活，生活就是工作，对于超时劳动比较有忍耐性；但新一代农民工更多的希望工作在城市，生活也在城市，越来越难接受低工资与超时加班劳动。

如何看待劳动力成本上升带来的经济社会影响呢？应当说劳动力价格上升是社会发展的正常现象，农民工工资增长趋势在总体上是与城乡居民收入水平同步的，但在一段时间里曾经是相对滞后的，比如 2004 年以前，

直到以招工难为特征的“工荒”出现后才得到缓解。十八大以来，中央提出坚持以人民为中心的发展思想，发展是为了最大限度地满足人民日益增长的物质生活和文化生活的需要，最大限度地改善人民生活，实现共同富裕。农民工群体也需要分享社会经济发展带来的成果。

农民工工资上涨对于中国劳动密集型制造业的冲击较大，但这种冲击也是正常的。中国劳动力密集型制造业的竞争优势不能长期建立在所谓低成本劳动力的基础上，中国制造业需要产业升级，需要从技术创新与管理创新中消化劳动力成本上升带来的压力。日本与德国本土制造业也比较多，劳动力成本较高，但仍具有很强的竞争力，奥妙就在于其制造业科技含量高、自动化程度高，产品附加值也高，当然对于劳动者的综合素质要求也较高，于是形成了劳动力高成本的制造业。中华民族是世界上最勤劳的民族之一，中国制造升级发展，既需要生产技术进步，又需要企业管理制度革新，让劳动者有体面的劳动收入和丰富的暇闲生活。劳动力价格上升，让生产者变成消费者，可以扩大内需，减少中国对于出口的依赖，促进中国经济可持续发展。

甘满堂教授的新著《低成本劳动力时代的终结》是他承担的国家社科基金项目“保障农民工工资收入正常增长的社会政策研究”的结题成果，该书从农民工群体权利意识角度来探讨劳动力成本上升的影响因素，颇有新意。甘满堂教授曾经以企业博士后研究员身份长期在一家大型民营企业兼职从事人力资源管理工作，与制造业一线工人群体接触较多，这也丰富了本书的实证资料内容。他在书中认为企业招工难所形成的“工荒”现象是农民工群体权利意识提高的标志，农民工维权除了进厂前后的“用脚投票”之外，还有进厂前的小规模工资集体协商，即“非制度化工资集体协商”。民营企业为解决“工荒”问题，越来越重视企业员工生活区建设，新型“企业社区”将有助于提升农民工家庭城镇化的生活水平。

李 强

清华大学社会科学学院

2018年9月

目 录

绪论 低成本劳动力时代的终结	001
第一章 西方国家工人待遇改善的历史过程	011
一 工会运动是推动工人待遇改善的最主要力量	012
二 政府立法保护推动	016
三 企业家自觉	020
四 走向成熟的西方国家劳资关系	023
五 西方国家工人权益改善对我国保护农民工的启示	026
第二章 “工荒”与农民工权利意识	028
一 农民工群体的力量	028
二 当前农民工群体的生存状况	030
三 当前企业“工荒”背后的员工高离职率问题	034
四 跳槽：农民工群体表达不满的主要方式	036
五 农民工的权利意识正在觉醒	038
第三章 影响农民工工资水平的因素分析	040
一 研究背景与文献回顾	040
二 资料来源与研究设计	045
三 福建沿海地区农民工工资水平概况	047
四 人力资本、社会资本对农民工工资水平的影响	055
五 决定农民工工资收入的模型讨论	064

第四章 当前最低工资标准在执行过程中出现的问题及建议	070
一 最低工资标准的制定方法与社会意义	070
二 当前最低工资标准在执行过程中出现的问题	073
三 让最低工资标准发挥应有作用	077
第五章 从离职跳槽到非制度化工资集体协商	080
一 问题的提出与文献回顾	080
二 当前非制度化工资集体协商的几种形式	084
三 当前非制度化工资集体协商带来的影响	095
四 结论与讨论	098
第六章 “用脚投票”压力下的企业工资调整机制	102
一 相关研究背景	102
二 “用脚投票”与企业劳动力资源市场中的竞争压力	104
三 职业经理人自觉为员工利益代言	108
四 总结与讨论	111
第七章 企业班组的“欺生”问题与新员工的保底工资	112
一 研究背景与文献评论	112
二 MF 公司生产班组工资分配制度	114
三 班组内的“欺生”极端表现	118
四 给新员工的“保底工资”	122
五 总结与讨论	124
第八章 新型企业社区及其在农民工城镇化中的作用	129
一 研究背景与理论	129
二 关于企业社区与农民工城镇化的文献评论	132
三 破解“工荒”问题与新型企业社区建设	139
四 当前企业社区存在的员工生活问题	154
五 结论与讨论	163

第九章 新生代农民工的不良嗜好及企业社会工作介入策略	168
一 研究背景和问题的提出	168
二 新生代农民工不良嗜好的表现及危害	170
三 新生代农民工不良嗜好的形成原因	173
四 企业社会工作介入策略	175
第十章 政府干预企业工资分配的社会政策变迁与展望	179
一 计划经济时代的企业工资管理	179
二 改革开放后的工资管理规定	182
三 起草中的“工资条例”与工资管理制度发展方向	188
四 总结与展望	192
附 录	
附录1 关注农民工的工资福利问题系列评论	193
期盼带薪工休不再是梦	193
大学毕业生工资真的比农民工工资低?	195
最低工资标准多少才合适	197
员工食堂与职工福利	199
企业社会工作不能回避劳资关系问题	201
流动人口积分制管理值得我省借鉴	204
有效应对小城镇“空城化”	206
附录2 外来务工人员工作与生活调查问卷	208
参考文献	224
后 记	232

绪论 低成本劳动力时代的终结

改革开放以来，劳动力成本低被认为是“中国制造”崛起的优势。2004年爆发的“工荒”吹响了“中国制造”告别低工资与低成本劳动力时代的号角。中国制造业劳动力成本从此进入每年10%左右的快速增长期，这种快速增长也受到通货膨胀与国民收入平均水平提高的影响^①，“工荒”不过是农民工要求工资收入增长能赶上社会工资收入平均水平而已。因此，“工荒”并不完全是劳动力供给出现转折造成的，即所谓实施20多年的计划生育政策导致适龄劳动人口数量在2004年开始出现下降，其根本原因是作为中国产业工人的主体——农民工权利意识已觉醒，他们也要求分享社会经济发展带来的成果，学会了“用脚投票”，从而造成某些企业不仅招工难，而且留工也难，“工荒”现象加剧。为稳定员工队伍，解决招工难与留工难问题，企业不得不普遍提高工资待遇。与此同时，国家也出台相关法律法规保护劳工权益，特别是2008年《中华人民共和国劳动合同法》的实施，标志着低工资的发展模式已难以为继。从当前国内与国际经济发展形势来看，中国需要走出低工资发展模式，“中国制造”也需要积极应对低成本劳动力时代的终结。

最近几年，不时传来外资制造企业撤离中国的新闻。外资企业撤离中国，是中国制造业综合成本上升的结果，与劳动力成本上升也有关系，但关系并不大，与发达国家相比，中国劳动力成本仍是比较低的。

本书以工资收入理论为指导，采用文献与实证调查相结合的方法，分析当前影响农民工工资收入的因素，以及农民工为争取工资收入提高所采取的策略，力求回答，在没有强大的工会组织支持，也无实质性的工资集

^① 国家统计局发布的中国近20年的年均通货膨胀率都在3%左右，但耶鲁大学经济学系陈志武教授认为，考虑中国的居民消费价格指数（CPI）每年的上涨率，中国官方统计数据过于保守。如果再考虑中国城市房价上涨速度，中国通货膨胀率保守估计应当在10%左右。

体协商或集体行动的背景下，农民工的工资收入水平提高的机制是什么。在此基础上，探讨农民工群体工资增长路径——从生存工资到协议工资的可能性。本书的研究内容涉及西方国家工人权利保障机制、影响农民工工资增长的因素、最低工资制度、非制度化工资集体协商、企业班组“欺生”现象与保底工资、民营企业工资调整机制、新型企业社区在农民工城镇化中的作用、政府对企业工资管理的社会政策展望等。

一 农民工以行动终结低成本劳动力时代

当前中国制造类企业不仅面临着招工难的问题，而且处于企业员工离职率过高，留住工人也困难的境地。由于企业工人离职率过高，企业需要常年招工，加剧招工难，“工荒”现象更为突出。当前制造类企业存在非常高的员工离职率，据笔者2010年对泉州多家企业的调查，制造企业员工月离职率〔企业员工月离职率 = 当月离职员工数 / (当月初企业员工总数 + 当月新招员工数) × 100%〕为7% ~ 8%，年离职率〔企业员工年离职率 = 当年离职员工数 / (当年年初企业员工总数 + 当年新招员工数) × 100%〕约为50%。在离职的员工中，工作不满3个月的新员工约占总数的70%。一般来说，企业员工月离职率在5%以下都是合理的，说明员工队伍具有相对稳定性，但超过10%，则是不合理的，说明员工队伍缺乏稳定性。企业因员工离职率过高，不得不常年招工。当前制造类企业员工高离职率现象在全国具有普遍性。

企业为何留工难呢？其实，招工难与留工难基本上是同步发生的，企业留工难的原因是与招工难一致的。从企业内部来看，导致工人离职率高的主要原因仍是工资低、劳动时间过长、劳动强度大以及福利待遇差等老问题。现在超时加班仍是普遍现象，工人一般每天需要工作10 ~ 12小时，每月只有一两天的休息时间，但工资水平并不高，月平均工资普遍为1000 ~ 1500元（2010年）。由于超时加班现象的普遍存在，仅仅考察农民工月平均工资水平是不够的，需要考察小时工资。通过换算，2010年泉州地区农民工时薪为4 ~ 6元。如果实行标准的每周5天、每天8小时工作制，那么农民工每月平均工资只有600 ~ 1000元。为了提高月工资水平，许多企业员工“主动要求加班”。考虑通货膨胀等因素，农民工的时薪（小时工资）并没有明显增长。当前超时加班与低工资对农民工的损害也是多方面的，他们没有时间娱乐休闲，青年员工甚至连谈恋爱的时间都没有，已婚有子

女的员工则没有时间教育自己的孩子，导致农民工子女学习成绩普遍较差。由于工资低，他们没有经济能力在流入地购房置业，安家落户；由于工资低，他们也没有能力为子女提供比较好的教育机会，这导致农民工子女缺乏通过教育实现向上流动的机会。^① 因此，在低成本劳动力时代，为“中国制造”做出牺牲的不是一两代农民工，而是多代农民工。

在“工荒”之前，企业员工离职率也较高，但总体不超过5%，通常企业只需要春节后招一次工。那时的工人是以一年作为流动期限，企业在员工离职方面有很大的自主权，即企业解雇工人的比例大于工人自动离职的比例。工荒前，中国劳动力总体上供大于求，制造类企业招工容易，由于工作岗位较少，怕失去工作机会，工人在一个年度内主动离职的少。20世纪90年代，南方某些城市还要劝说农民工不要来本地找工作。另外，许多企业还通过各种手段限制工人在一个工作年度内离职，如经济强制与人身控制等办法，不经厂方同意，工人不能辞职离厂。经济控制办法主要是扣发工资，工厂规定平时只发生活费，到年底工资才一次性结清，如果工人选择非年终时间离职，厂方则认为工人违约在先，不发给剩余部分的工资。人身控制就是限制工人人身自由，不允许工人主动辞工，办法有二，一是扣押身份证、暂住证等证件；二是厂方有严密的保安措施，不经厂方同意，工人不得私自离厂。一般来说，扣押身份证与暂住证是较普遍的做法。没有身份证与暂住证，工人很可能被城市联防队员“收容遣送”，因此就不敢离厂。企业采取上述办法，提高了工人离职的成本，不仅可以留住熟练工人，而且可以节省工资成本支出，一举而多得。

由于社会法制的进步（关于此点将在下文第四部分详述），企业已不可能利用扣押身份证等方式强留工人。现在农民工求职信息网非常发达，基本上人手一部手机，他们通过遍布各地的老乡关系网络，能探知周边地区企业的用工信息，一旦发现工作待遇与条件较好的企业，他们马上会选择跳槽离职。移动电话从富人专属的“大哥大”到平民百姓也能用得起的“手机”转变的时间是在2003~2004年，而这也是“工荒”爆发的起始时间。因此，工荒的形成恰恰是农民工求职信息对称的结果。口碑不好的企业自然招不到农民工，即使一时招到工人，也留不住人，工人将在最短的

① 甘满堂、郑燕娜：《“融合”政策背景下的“隔离”——当前外来工子女义务教育阶段就学模式及影响探讨》，《中国教师》2009年第8期。

时间内离开工厂，“另谋高就”。现在农民工在合同期内离职是有经济损失的，根据企业单方面的规定，辞职员工将得不到当月工资与保证金等。但如果考虑到不离职损失更大，他们仍然会选择离职跳槽。

农民工除用“离职跳槽”等个体化的方式寻求工资待遇提升，还会通过罢工谈判等集体行动来维护自身权益。但由于地方政府并不支持罢工这种激进的维权方式，因此，农民工寻求工资待遇增长，通过罢工谈判是非常少的，真正发挥作用的还是农民工个体化的维权方式——“离职跳槽”。

二 “工荒”表明劳动力无限供给 已出现拐点

受计划生育政策的影响，中国劳动力供给不再是无限供给。中国社会科学院人口与劳动经济研究所所长蔡昉教授在《中国劳动力供给状况研究报告》中指出，中国劳动力无限供给的状况已经过去，2004年就是个重要的转折点——当年，中国农村外出劳动力数量增长率为5年来最低，增长率较上年降低7.4%。中国劳动年龄人口（15岁到59岁）供给增长率也在2004年首次出现下降，到2011年前后，劳动年龄人口开始不再上升，2021年开始减少。^①这意味着，改革开放以来中国经济的高速增长，实际上是享受了计划生育政策实施前10年内人口大幅增长带来的“红利”，从1978年到1998年，在中国持续20年的经济高速增长中，资本的贡献率为28%，技术进步和效率提升的贡献率为3%，其余全部是劳动力的贡献。大量劳动力带来的另一个好处就是高储蓄率，使企业发展的资本供给得到保障。而这样的“红利”已不太可能在下一个10年乃至20年继续出现。1990~2002年，乡村人口减少了2658万人，并且这一数字还在持续扩大之中，这意味着农民工的来源已经出现了萎缩。

在劳动力总供给呈下降趋势的同时，企业的用工需求却在持续增长。原劳动和社会保障部对北京、天津、深圳等雇用农民工较多的26个城市2600多家企业的一项调查显示，2004年企业雇用的农民工人数比2003年增加13%，而劳动力仅增加5%。此外，农业税全面取消和服务业的快速

^① 蔡昉：《中国劳动力供给状况研究报告》，载《中国人口与劳动问题报告》，社会科学文献出版社，2007。

发展，导致更多农村剩余劳动力留在家乡或转入第三产业，更拉大了制造业的劳动力缺口。^①

过去的研究认为，因为中国劳动力市场供大于求，所以劳动者在与雇主谈判时没有“讨价还价能力”。他们因怕失业而放弃在劳动冲突中对正当权利的争取，甚至根本不敢对抗资方的种种侵权行为，对资方的侵权行为大多抱忍耐的态度。劳动力的这种供求态势，造成了劳动力市场上的“寻低竞争”，在非公有制企业劳资关系上表现为越来越低的工资、越来越长的劳动时间、较少的劳动保护和低覆盖率的社会保险等，还有克扣和拖欠劳动者工资，劳动合同签约率低、内容不规范且得不到有效落实等现象发生。但自2004年东南沿海出现“工荒”以来，农民工在劳动力市场上讨价还价的能力日益增强，他们利用发达的私人信息网络，寻求工资待遇较高的企业，规避或“逃离”那些工资待遇较差的企业。从劳资关系角度来看，工荒是劳动关系紧张的表现，但由于工人选择主动退出，劳资紧张关系得以缓和。在没有工会力量支持的情况下，有关企业员工争取劳动待遇改善的集体行动比较少，但主动离职等“个体行动”比较多^②，“用脚投票”就是具有中国特色的工人权益改善之路。

三 到西部招工不具有可持续性

自2004年“工荒”以来，东南沿海一带企业在当地政府劳动部门的组织下到中西部地区招工，而不是坐等工人上门求职。中西部地区农村劳动力资源相当富余，地方政府也愿意配合东部企业招工。如泉州企业常年组团到中西部地区招工，现在中部地区已招不到工人，不得不到西部，如四川、重庆、云南、甘肃等地。但招来的新工人往往留不住，在企业一般工作不到半年就要离职，企业为此付出的招工成本越来越高。

到西部农村地区招工，通常要得到西部地区县市农村劳动力转移部门的配合，企业还要给家庭经济条件困难的农民工垫付路费，有些还要向委托招工单位支付招工信息费。因此，招工成本也相当高。2009年初，某闽南企业从云南招工80多人，为激励员工来泉州工作，企业垫付了路费与伙

① 劳动和社会保障部课题组：《关于民工短缺的调查报告》，<http://www.molss.gov.cn/news/2004/0908a.htm>。

② 沈原：《社会转型与工人阶级的再形成》，《社会学研究》2006年第2期。

食费 600 多元。但由于部分工人对企业工资与劳动时间有意见，结果不到 1 个月就走掉一半。这部分离职新员工并没有都回家乡，而是大部分到泉州其他待遇较高的企业工作。因此，某些工资待遇不好的企业想到西部招工，实质是为其他工资待遇较好的企业招工，企业为此支付的不仅有招工费，还有培训费。

为何企业热衷于到西部招工？实质上是看重西部地区农民工比较淳朴，能吃苦耐劳，所以一些东部企业视西部招工为救命的稻草。但西部农民工也有很强的“学习”能力，他们到东部企业工作一段时间后，发现其他企业劳动待遇更好时，也学会了离职跳槽。值得注意的是，随着西部地区经济的发展，特别是四川、重庆的快速发展，西部劳动力也会出现短缺。因此，到西部招工解决企业“工荒”问题的做法不具有可持续性。

现在国内众多制造类企业多采取员工推荐方式补充企业员工队伍，即已在企业工作的员工介绍自己的亲朋好友与同乡来企业工作，并给予介绍人一定的物质奖励。这种招工模式的优点是招工成本低，签约率高，且新员工也容易留下。介绍人会将应聘者真实的情况介绍给企业，节省了企业对应聘者进行真实性考察的成本，同时应聘者也可以通过介绍人了解企业各方面的内部情况，从而做出理性选择。国外企业也采用这种招聘方式，如高露洁公司就鼓励员工推荐并设置了激励手段，如果应聘者被录取，介绍人会得到一定的奖金。目前闽南企业多采取这种方法招聘新员工，对于员工介绍人也有奖励措施，一般是介绍一位员工来企业工作半年以上，就可获得 200 元的奖励。通过老员工介绍而来的新员工也较能留得住，企业工友之间存在的亲情与友情关系有利于强化新员工对公司的信任与归属感。从招工成本来看，员工推荐比其他招聘模式更节约，效率更高。不过，企业实施这项招工策略，需要提高员工对企业的满意度，这样他们才会主动介绍亲朋好友与老乡来企业工作。如果企业工资与福利待遇较差，员工对企业的归属感低，则无法推进员工推荐式的招工策略，只得借助去西部招工等渠道以解决缺工问题。

四 国家法规正在支持低成本劳动力 时代的终结

2008 年 1 月 1 日，旨在保护劳动者权益的《中华人民共和国劳动合同

法》(以下简称《劳动合同法》)正式实施,当时有业内人士预言,2008年,中国劳动力的廉价时代将正式终结。不过,这样的言论有点绝对,因为低成本劳动力时代的终结并不是一部法律决定的,受强大的资方利益集团的影响,低成本劳动力时代的终结将有一个劳资博弈的过程。

从理论角度来看,《劳动合同法》的出台和实施,确实堵住了很多用人漏洞,企业不得不依法办事,在劳动者利益得到保护的同时,企业用人成本也将大幅上涨。有关方面测算,如果完全按《劳动合同法》的要求,给员工购买社会保险,加班付双倍工资,辞退员工要有经济补偿(每工作一年补偿1个月工资)等,那么,企业普通员工的工资要在原来的基础上增长60%左右。^①但从实际情况来看,《劳动合同法》在大多数企业中没有得到认真执行,而且受到许多非议,某些企业主与学者认为,珠三角劳动密集型工厂倒闭是《劳动合同法》实施的结果,这明显是站在资方立场说话。2008年底,因为受全球金融危机的影响,地方政府也支持暂缓执行《劳动合同法》,因此,《劳动合同法》实施的效果并不明显。有学者比较SA8000条款与《劳动合同法》,发现《劳动合同法》在某些方面的要求是超过SA8000条款的。^②SA8000条款是社会责任国际发布的非官方劳工保护条款,要求跨国公司必须在发展中国家的代工厂予以推行。过去,有学者认为SA8000条款对我国出口加工型企业的要求过高,是非关税类“经济壁垒”。现在看来,这个观点无疑具有资方代言人的色彩。

笔者认为,2003年废除《城市流浪乞讨人员收容遣送办法》意义也很重大,该办法的废除对于促进企业农民工流动具有积极作用,它的废除与2004年东南沿海出现“工荒”有直接关系。1982年,国务院发布的《城市流浪乞讨人员收容遣送办法》规定,对家居农村流入城市乞讨的、城市居民中流浪街头乞讨的、其他露宿街头生活无着的人员予以收容并遣送到户口所在地。因为当时企业管理普遍采取扣押身份证与暂住证的办法,如果没有这两个证件,则很容易被收容遣送。在知识界与新闻界的呼吁下,国务院总理温家宝在2003年6月宣布废除《城市流浪乞讨人员收容遣送办法》,取而代之的是《城市生活无着的流浪乞讨人员救助管理办法》。从这时开始,企业以扣押两证的方式强留农民工已不奏效,企业农民工的离职

① 佚名:《劳动合同法实施后企业新增成本调查》,《中国青年报》2008年2月1日。

② 刘阳:《国际贸易蓝、绿条款与中国劳工、环保制度创新》,上海人民出版社,2008。

率呈快速上升趋势。

五 国际经济形势也需要中国走出低成本劳动力发展模式

2008 年的全球金融危机也要求中国改变发展思路，走出低成本劳动力发展模式。发生在美国的金融危机在中国的表现是出口受阻的“产品过剩”危机。走出依赖国际市场的发展模式，需要中国扩大内需。当前发达国家频频对“中国制造”发起的反倾销调查也说明，中国低成本劳动力的经济发展模式已到了需要调整的时期。

清华大学社会学系孙立平教授在多种场合指出，要摆脱国际金融危机对中国的影响，需要改造经济发展模式，重建社会阶层体系，让广大社会成员享受到社会经济发展带来的成果。^① 1999 ~ 2006 年，中国的经济总量翻了一番还要多。但在经济增长的同时，全社会工资总额占 GDP 的比重不断下降，多数非公职就业者的工资没有与经济增长同步，表明很大一部分人没有享受到经济高速发展的成果。2008 年的全球金融危机，在美国表现为金融危机，但在中国则表现为经济危机，即“产品过剩的危机”。中国要渡过经济危机，使经济保持持续发展，前提是贫富差距不能过大，工农群众有社会保障，社会有庞大的中等收入阶层。孙立平教授希望中国以美国走出经济大萧条的经验为鉴。20 世纪 30 年代的大萧条之前，美国社会也普遍流行“血汗工厂”，工人待遇差，广大工人群众并没有享受到 20 世纪 20 年代经济大繁荣带来的好处。30 年代经济大萧条表明当时的美国社会经济发展不可能有可持续性。美国总统罗斯福上任后，实施“罗斯福新政”，核心是调整劳资关系，支持工会运动，解决了劳动者收入问题与社会保障问题，最后形成了中产阶层，拉动了国内消费，从而使美国经济走出困境。

当前中国需要直面经济增长速度变缓所带来的各种困难。同时，中国也面临巨大的机遇，就是在经济层面的压力之下，下决心进行社会层面的变革，实现发展方式的转变，为未来几十年的发展奠定新的基础。因此，提高农民工的工资待遇，“让生产者变成消费者”，这既是缓解企业“工

^① 孙立平：《重建社会：转型社会的秩序再造》，社会科学文献出版社，2009。