

灵活雇佣与学术资本主义*

——在美中国高技术移民的依附性困境研究

张 洪

提要:随着经济全球化和新自由主义经济的发展,美国劳动力市场结构在过去四十年里经历了巨大的变化。通过对在美中国高技术移民的深度访谈,本研究发现中国高技术移民在美国劳动力市场中面临着诸多结构性限制,而这些结构性限制根源于美国劳动力市场中雇佣关系灵活性的全面增加。更重要的是,中国高技术移民对雇主的依附性更加大了他们的劳动力市场风险。本文指出,随着中国经济的转型升级,全球劳动力市场上资本与劳动力的流动趋势也会相应发生变化。

关键词:中国高技术移民 雇佣关系灵活性 非标准雇佣关系 依附性

一、引 言

亚裔人口在美国总人口中的比例从 1965 年的 0.7% 迅速增长到目前的 5.5% 左右 (Lee & Zhou, 2014), 成为美国增长速度最快的族群, 其中移民是最大的驱动力。美国亚裔人口的迅速增长与其 1965 年出台的《移民和国籍法案》紧密相关, 该法案改变了以国家和种族为限额标准的美国移民制度, 开始以亲属团聚和技术移民为主。近些年来, 亚裔移民中通过技术移民而非家庭团聚拿到永久居留签证的比例是其他移民群体的三倍 (Pew Research Center, 2012)。有学者指出, 由于 1965 年出台的移民法案倾向于高技术移民, 美国的中国移民呈现“超高端筛选”的特征, 具体来说, 就是移民群体的平均受教育水平不仅高于移出国的平均受教育水平, 也高于移入国的平均受教育水平 (Lee &

* 本文是广东省社科基金(GDI17CSH02)、高校基本科研业务费中山大学青年教师培育项目(17wkpy53)的阶段性研究成果。特别感谢梁玉成教授和王宁教授在论文写作和修改过程中给予的诸多帮助。两位匿名评审人的建议也让我受益匪浅,在此表示感谢。文责自负。

Zhou, 2015)。

中国移民的“超高端筛选”特征一定程度上符合亚裔族群近几十年来被美国大众媒体所塑造的“成功少数族裔”形象。一方面,与其他族裔相比,平均而言,亚裔移民教育水平更高;另一方面,大量研究证明,无论是在日常生活还是在劳动力市场中,亚裔移民都面临着种族歧视和诸多机会不平等(Cheng & Thatchenkery, 1997; Chou & Feagin, 2008)。其中,亚裔移民在科学和工程类职业高度聚集的现象特别引人注目。2015年在美国从事科学和工程类职业的外国移民中,亚裔的比例高达61%,而将近90%的亚裔科学家和工程师是第一代或者第1.5代移民。与此形成强烈反差的是,在从事科学和工程类职业的外国移民中,白人的比例仅有24%。将近85%的白人科学家和工程师都是在美国出生的本国劳动力(National Science Foundation, 2018)。

亚裔高技术移民在美国科学工程类职业的高度聚集与美国经济结构的转变紧密相关。20世纪70年代以来,美国经济结构从第二产业向第三产业转型,尤其是向知识和技术驱动型经济转变,信息通信技术产业在20世纪90年代以来得到迅猛发展。与此同时,1990年美国出台《移民法》,创立了针对外国专业技术人员的H-1B非移民工作签证项目,供雇主雇用外国专业人员到美国短期工作(Portes & Rumbaut, 2006)。2013年,支持雇员申请H-1B签证的公司和研究机构主要分布在加利福尼亚州(17.7%)、新泽西州(14.0%)以及得克萨斯州(12.2%),也就是美国高科技以及金融行业集中分布的地区。另外,2000-2015年,过半的H-1B签证签发给了印度人(50.5%),其次是中国人(9.7%)(Pew Research Center, 2017)。这意味着亚裔移民在H-1B签证持有者中的比例高达66%,并且大部分在信息通信技术产业工作。由此可见,亚裔高技术移民在美国经济结构转型和高技术劳动力供给中发挥着巨大的作用。

亚裔高技术移民在信息通信技术产业的聚集是否意味着亚裔群体已经顺利融入美国劳动力市场,并且发展成为“成功的模范少数族裔”?基于对亚裔高技术移民的重要组成部分——中国高技术移民的深度访谈,本文将中国高技术移民放置在美国经济结构转型的宏观背景下,考察其进入美国劳动力市场的过程机制和融入状况。本文通过探讨中国高技术移民所面临的结构性局限,揭示美国移民制度如何为美国信息通信技术产业高度灵活的劳动力市场提供劳动力资源。资本

和劳动力的流动趋势会随着世界经济格局变化而不断变化,虽然本文所探讨的是近年来中国高技术移民在美国劳动力市场的发展,但这对于理解中国人才回流和高技术国际移民的增加也有一定的借鉴意义。

二、文献综述与分析框架

关于中国高技术移民劳动力市场状况的研究涉及到亚裔的种族歧视研究、劳动力市场不平等与移民理论以及学术资本主义理论。本文将在接下来的文献综述中详细探讨这几方面的研究,并在最后提出主要的分析性概念,即劳动力市场雇佣关系灵活性。

(一) 亚裔移民劳动力市场融入研究

亚裔族群在美国的移民历史最早可溯源至 18 世纪,美国大众媒体对亚裔人口的刻板印象在过去的两百年间发生了巨大变化。亚裔在移民早期阶段被刻画成“黄色毒瘤”和“无知、未开化和无法融入的族群”,而自 20 世纪 80 年代以来,他们被美国大众媒体宣称为“成功的模范少数族裔”(Chou & Feagin, 2008; Lee & Zhou, 2015)。随后学术界围绕“模范少数族裔”的论断展开了一系列的研究和争论。

目前关于亚裔族群在美国劳动力市场状况的研究大多是从种族不平等的角度,将亚裔和其他族裔在收入、职业地位和晋升机会等社会经济指标上进行比较(Sakamoto & Xie, 2006; Kim & Sakamoto, 2010; Takei & Sakamoto, 2008; Sakamoto et al., 2009)。这些研究结论并不一致。部分研究认为亚裔在美国劳动力市场遭遇了种族歧视,在他们职业发展的过程中存在“竹子天花板”现象。亚裔勤奋努力的特征被解读为“顺从并且缺乏领导能力”,因此被认为并不适合高层领导职位,晋升机会与白人存在差距(Chou & Feagin, 2008; Hirschman & Wong, 1984)。部分研究认为,在美国出生的亚裔美国人在收入、职业声望等社会经济地位指标上与白人没有明显差异,所以该群体并没有遭受种族歧视,而移民身份才是导致第一代移民收入相对较低的原因(Sakamoto & Xie, 2006; Iceland, 1999)。后续的定量研究进一步发现,移民的最高学位所在地(非美国高校毕业)才是导致他们在社会经济地位指标上相对较低的原因。在回归模型中控制了亚裔移民最高学

位所在地之后,亚裔种族和移民身份对其收入水平的影响不再显著(Zeng & Xie, 2004; Tong, 2010; Arbeit & Warren, 2013)。

这些研究主要是基于种族不平等秩序理论,其研究假设是如果亚裔族群与在美国占主导地位的白人在社会经济指标上趋于平等,那么该群体就没有遭受种族歧视,就被视为顺利实现了融入。然而,虽然定量研究能够提供亚裔族群在美国劳动力市场的一般图景,但是仍然无法帮助我们进一步理解不同类型的移民的融入状况,其中高技术移民的融入过程机制值得进一步考察。更为重要的是,已有研究着重强调美国社会结构中的种族不平等,忽略了美国劳动力市场的结构性变迁。只有将在美的中国高技术移民放置在经济全球化和美国社会经济结构转型的场域中,我们才能更好地揭示人力资本的流动如何随着全球资本的流动而发生变化,而人们又如何能在结构的制约下寻求发展。

(二) 劳动力市场不平等与移民理论

目前解释美国移民劳动力市场状况的相关理论包括劳动力市场分割理论(split labor market theory)、劳动力市场分离理论或二元劳动力市场理论(segmented or dual labor market theory)以及多向分层同化理论(segmented assimilation theory)。劳动力市场分割和分离理论强调结构性特征导致移民更有可能从事高风险和低回报的工作,多向分层同化理论侧重分析移民在美国劳动力市场不同的发展和融入路径。

劳动力市场分割理论(Bonacich, 1972)强调劳动力市场中的族群冲突和动态等级结构。劳动力市场中族群间的对抗起源于雇主、高薪劳动力和廉价劳动力之间的权力动态演化。雇主运用廉价劳动力来削弱高薪劳动力的政治影响。高薪劳动力为了维护自身的利益,积极推动针对移民的排外运动并建立种族层级制度,确保移民难以获得教育和培训机会。因此,当不同的族群在劳动力市场中拥有不同的社会和经济资源时,劳动力市场就会出现种族分割,占据优势地位的族群通过排外运动和种族层级制度阻止其他族裔的移民进入高薪劳动力市场。

劳动力市场分离理论(Piore, 2009/1972)认为劳动力市场被划分成主要和次要劳动力市场。在以资本密集型企业为主导的主要劳动力市场中存在内部劳动力市场,其上升机制较为稳定,使雇员免于和非雇员竞争。而在劳动密集的次要劳动力市场中,雇员们与外部劳动力市场的劳动力进行竞争,他们不再作为企业生产过程中的固定成本,因此

也能被轻易替代。次要劳动力市场的工作通常具有工资低、工作环境差和难以晋升等特征。因此,在二元劳动力市场结构下,主要劳动力市场和次要劳动力市场的工资差异不断扩大。该理论认为,随着美国城市化的推进以及越来越多的女性加入主要劳动力市场,次要劳动力市场中出现了内部劳动力短缺,移民群体代替妇女、青少年以及从农村向城市迁移的劳动力,成为美国次要劳动力市场的主要组成部分。

劳动力市场分割理论和分离理论可以解释低技术移民在美国劳动力市场的隔离,但并不适用于分析高技术移民的融入状况。多向分层同化理论(Portes & Zhou, 1997; Portes & Rumbaut, 2006)提供了一个较为全面的移民融入的理论框架,认为移民的融入方式取决于不同移民群体所拥有的资源和脆弱性。影响移民群体脆弱性的因素包括肤色、居住隔离以及原籍国的经济发展等,而能够帮助他们实现向上流动的资源包括政治资源、接收社区的态度和族裔社区的发展等。在多向分层同化理论的框架下,中国高技术移民因其拥有的资源(较高的受教育水平和收入状况)会被认为已顺利融入美国中上阶层。因此,即使强调移民在美国劳动力市场发展的多样化路径,多向分层理论同样无法充分解释中国高技术移民在美国劳动力市场所面临的结构性限制。

(三) 本文的研究框架:雇佣关系灵活性

以劳动力市场雇佣关系灵活性这一分析性概念为核心,通过结合移民研究与劳动力市场研究中的标准与非标准雇佣关系理论,本研究把中国高技术移民放置在美国新自由主义经济发展、劳动力市场结构转变以及移民政策改革的场域中,以解释中国高技术移民在美国劳动力市场所面临的结构性限制,并探讨相应的机制和后果。

1. 标准与非标准雇佣关系理论

标准雇佣关系也被称作关系型(relational)雇佣关系,主要是指全职和稳定的工作,其重要特征包括雇主和雇员之间较为紧密的关系、对组织的长期承诺、无固定期限的雇佣关系、相对稳定的组织内部晋升机制以及福利待遇。其他的各种雇佣形式,包括劳务派遣、劳务外包、合同工以及自雇等,都属于非标准雇佣关系,也被称作交易型(transactional)雇佣关系。交易型雇佣关系意味着纯粹工具性的雇佣关系,代表着在固定合同期限内劳动力和资本的交换,缺乏长远的雇佣关系、组织内部的晋

升渠道和福利待遇(Kalleberg & Marsden, 2015)。

标准与非标准雇佣关系理论的重要贡献不仅在于区分两种不同的雇佣关系类型,更关键的是它强调了非标准雇佣关系中出现的两极分化趋势。该理论认为,自20世纪70年代以来,美国劳动力市场呈现两个主要趋势:一方面,以服务业和知识驱动为主导的经济结构创造了大量服务行业的工作,而不同工作的报酬逐步两极化发展,不平等程度不断加剧;另一方面,劳动力市场的雇佣关系正在全面经历着从“标准化”向“非标准化”的转变(Kalleberg, 2012)。经济全球化导致的竞争加剧以及科学技术的发展加速了美国工业向原料输出地以及劳动力成本更低的地区转移。公司开始运用灵活的劳动力(包括兼职以及劳务外包)来降低成本。与此同时,金融自由化的扩张以及美国工会的急剧减少使工人集体行动的能力削弱,从而逐渐失去与资本家谈判对抗的能力(杨典,2018)。也就是说,美国劳动力市场结构已进一步呈现出劳动力市场不稳定性全面增加的局面。

美国劳动力市场结构的转变与中国高技术移民逐步进入美国的时间高度重合,中国高技术移民在美国劳动力市场所面临的结构性限制也与美国宏观经济结构的转变息息相关。以族群冲突为基础的劳动力市场分割理论和以工业时代为背景的劳动力市场分离理论不再适用于解释以服务业和知识技术行业为主导的美国劳动力市场结构对于个体职业成就的影响。两极分化(而不是二元分离)更符合美国劳动力市场的变化趋势。非标准雇佣关系在劳动力市场中全面扩张,甚至影响着一直以来最为稳定的学术劳动力市场。

2. 学术资本主义:学术界中的非标准雇佣关系

美国宏观经济发展的进程又被称为新自由主义经济的扩张,其核心主张在于放松政府对于市场的监管,减少政府对于市场的干预和政府的社会福利政策。新自由主义的意识形态同样影响着美国高等教育体系,有学者用“学术资本主义”来概括非标准雇佣关系向高等教育体系渗透和扩张的现象(Slaughter & Rhoades, 2004)。具体来说,学术资本主义是指在国家对高等教育的直接财政支持减少以及科研经费竞争不断加剧的情况下,高等教育机构等非营利性组织开始逐渐呈现出市场化行为的状况(Slaughter & Leslie, 1997)。学术资本主义被定义为“将市场和市场行为以及市场精神和意识形态融入高等教育体系和制度的众多手段和方式”(Slaughter & Rhoades, 2004:303)。学术资本主

义体现为政府和学校财政预算和资源的重新分配,向与市场关系更密切的学科不断倾斜,还包括学术体制内有明确或者稳定的上升途径的终身教职系列职位不断减少,没有上升途径的职位急剧增加,包括在美国研究型大学里专职教学的职位(挂靠教职)、博士后或者研究型副教授等(Slaughter & Rhoades, 2004; Cantwell, 2011a)。

在大多数科学和工程学科领域,学术资本主义的一个重要体现在于博士毕业之后从事博士后工作已经被制度化,成为获得助理教授(终身教职系列)的必要前提(Cantwell, 2011a)。对于大多数科学和工程领域毕业的博士生来说,以博士后工作作为过渡,已经成为他们寻找终身教职系列职位的先决条件。因此,考察中国高技术移民在美国劳动力市场的发展,除了信息通信技术行业的中国工程师和科学家以外,中国博士后群体在学术劳动力市场的发展路径也需要进一步考察。

3. 雇佣关系灵活性与移民研究

组织行为研究的相关学者们进一步厘清和拓展了标准与非标准雇佣关系理论所涉及的劳动力市场灵活性的概念。根据他们的概括,劳动力市场灵活性主要包括以下三个方面:雇佣关系灵活性、工作计划以及工作地点的灵活性(Spreitzer et al., 2017)。目前针对劳动力市场灵活性的相关研究总结出了两幅完全不同的图景。一方面,高技术劳动力通过劳动力市场的灵活性来主动选择符合他们个体需求的工作,灵活选择工作时长、工作地点甚至是工作完成的方式。因此,高技术劳动力一般被认为是劳动力市场灵活性的受益者。另一方面,低技术劳动力通过同时兼任多份不稳定的工作来维持生计;更为严重的是,雇佣关系灵活性造成其福利待遇缺失,加剧了他们的贫困(Spreitzer et al., 2017)。因此,低技术劳动力是劳动力市场灵活性的牺牲者。那么高技术移民群体在劳动力市场灵活性当中处于什么位置?当高技术劳动力加上移民身份之后,两极分化的图景中是否出现了中间地带?

总体而言,劳动力市场灵活性的研究较少关注移民群体,已有的少量研究聚焦于低技术移民。本研究主要关注高技术劳动力市场中雇佣关系的灵活性。经济全球化进程所带来的资本与劳动力的流动性急剧增加,不确定性已不仅仅是指兼职或者劳务外包,而是包括不断随着市场需求灵活变化的劳动力需求。工作的不确定性随着雇佣关系的灵活性增加而不断增加,中国高技术移民虽然处于高技术劳动力市场,但却承担着高技术劳动力市场的灵活性所带来的不确定性和风险。

三、数据搜集和方法

本研究着力考察中国高技术移民在美国劳动力市场的工作状况。笔者总共采访了39位中国高技术移民,包括28位信息通信技术产业的中国工程师和11位高校的博士后研究人员。招募研究对象主要使用滚雪球的方法。此外,通过关键守门人的介绍,笔者参加了大西雅图地区华人移民的聚会活动,还通过电话会议参与了在加利福尼亚州工作的中国工程师组织的职业发展研讨会。根据2015年H-1B签证报告,^①大多数位于大西雅图地区和硅谷的大型高科技公司都是排名前100的支持H-1B签证申请的公司。因此,这两个地区非常适合研究人员招募访谈对象。当已有的访谈信息出现高度重复时,研究对象招募即告结束。

本研究重点关注美国高技术劳动力市场的雇佣关系灵活性,因而本文在学术界的中国高技术移民中选择采访博士后研究人员。博士后在本研究中是一个通用术语,指的是美国学术界介于博士毕业生和终身教职系列职位之间的各种临时学术职位。笔者采访的11位博士后处在不同的就业阶段,并且在不同的高校和研究机构工作。其中两人即将结束博士后工作,在他们现任职位工作五年多以后,已经获得了终身教职系列中的助理教授职位。受滚雪球招募方法影响,样本中大多数博士后在生命科学领域工作,尽管这可能会影响研究结论的普遍性,但因为美国学术界中生命科学领域是最早出现博士后工作岗位的,并且至今仍然是博士后数量最多的学科之一,所以考察生命科学领域的中国博士后的工作经历至关重要。

由于这些受访者居住地各不相同,对于距离较远的受访者,访谈通过视频聊天软件或电话进行。笔者使用Nvivo软件(Nvivo for Mac, 11.3.1版本),运用改进的扎根理论方法(Corbin & Strauss, 2007; LaRossa, 2005)进行分析和编码。访谈中使用了半结构化的访谈提纲,每个访谈持续大约两个小时。笔者利用两轮分析和编码来整合访谈文本,第一次是开放式阶段,主要用于确定资料中存在的重要概念和

^① 相关信息参见 myvisajobs 网站(<http://www.myvisajobs.com/Reports/2018-H1B-Visa-Sponsor.aspx>)。

主题。在第二轮分析中,笔者检查了对重要主题理解的变化以及这些主题如何体现在不同的群体之间。两轮分析和编码显示,与公民身份相关的诸多限制是影响中国高技术移民在美国工作经历的重要因素。

四、美国信息通信技术产业的中国高技术移民： 灵活性与依附性困境

标准与非标准雇佣关系理论指出,这两种雇佣关系的核心差异在于工作的稳定程度,包括相对长期的雇佣关系和稳定明确的组织内部上升机制等(Kalleberg, 2009; 2012)。目前学界普遍认同非标准雇佣关系,包括劳务派遣、外包、兼职等,但是这些雇佣关系并不完全适用于中国高技术移民,至少本研究所采访的高技术移民都是全职工作,并不属于劳务派遣或者外包的范畴。然而,从工作的临时性和短期性的角度来看,本文认为他们所处的雇佣关系同样属于灵活的雇佣关系,而这种临时性和短期性内生于美国移民政策。在美国公民与移民服务局的官方网站上,“在美国工作”这一索引栏下列出了不同类型的劳动者,包括临时或者短期劳动者、永久劳动者、学生以及商业出访人员等。其中,H-1B 专业技术人员属于临时劳动者。因此,在美国移民政策体系内,对于还没有获得永久居留卡(也称绿卡)的中国高技术移民来说,临时性与短期性是他们在美国劳动力市场的基础定位。

(一)找工作:机会结构的限制

由于受移民政策限制,在永久居留卡发放之前,信息技术产业的中国高技术移民在求职过程中面临很多困难。为了防止雇主利用H-1B 签证(高技术移民的短期工作签证)以外国廉价劳动力取代美国人,或者因为外国劳动力的增加而降低相关行业美国本国人的工资标准,美国劳工部出台了一系列政策,为H-1B 签证申请增加了新的条件,包括要求雇主为外籍劳工提供技能证明和工资证明等(Martin, 2012)。另外,H-1B 签证审理费二十年来一直在增加。这些审理费专门用于培训高技术的美国劳动力。而员工数量超过50人且至少有15%的员工持有H-1B 签证的公司则需要提供额外材料,证明外籍高技术员工没有取代美国劳动力。复杂的申请程序和不断增加的相关费用使大多

数公司不愿意帮助国际学生申请 H-1B 签证。李爽(化名,以下所有人均为化名)谈到了她的求职经历:“当我刚开始找工作时,我对未来的工作有很多期待和要求。不过,由于受法律地位限制,我后来感到非常沮丧。很多公司一发现你是国际学生就立即挂断电话。我经历过 20 多次这样的电话面试。他们中有些人会直接问我的公民身份。当我告诉他们我既不是公民也没有永久居留身份时,他们会道歉并说他们不雇用外国人,并立即挂断”(20160613,访谈编号 35)。

对于希望获得永久居留卡并留在美国的国际学生来说,找工作最需要考虑的不是个人兴趣,而是是否可以借此在美国获得合法身份。因此,他们会把目标锁定在那些愿意支持移民签证申请的大公司上。此外,由于 H-1B 签证是绑定雇主的,如果 H-1B 签证持有人被解雇并且没有其他雇主帮助他们重新申请 H-1B 签证,他们必须尽快离开美国。因此,国际学生在发放永久居留卡之前不太可能加入创业公司。武周的故事说明了在绿卡发放之前他所遇到的困境:“我首要考虑的是公司是否稳定,是否可以支持绿卡,而不是考虑工作是否有趣,公司是否有长远发展。如果没有身份的限制,毕业后的最初几年我会冒更大的风险并尝试在创业公司碰碰运气。在拿到绿卡之前,如果经济不景气,或者公司的财务状况有问题,是不是要裁员,我都会感到非常紧张,因为如果你被解雇,你会变得非常被动。如果拥有永久居留卡,你不必过多担心被解雇。你可以在家中等待,不工作,待业多久都没关系,并不需要担心被驱逐出境”(20160607,访谈编号 33)。

中国高技术移民在美国劳动力市场的机会结构受到限制。首先,他们无法申请那些需要公民身份或者永久居留卡的政府职位;其次,无论他们的个人兴趣和职业目标是什么,他们更有可能在支持申请 H-1B 签证和永久居留卡的大中型企业工作。因此,无论是出于个人偏好还是理性选择,他们都不会选择加入高风险的创业公司,尽管高风险可能会带来高回报。也就是说,他们在美国劳动力市场的职业选择和机会结构与美国本国的劳动者存在差异,他们的选择面更狭窄。

(二)绿卡监狱

大多数通过雇主申请永久居留卡的高技术移民申请绿卡的过程都很漫长。在雇员获取 H-1B 签证之后,雇主替雇员向美国公民和移民服务局提交劳工证书和 I-140 表格(“外籍员工移民申请”),此时雇

员正式进入绿卡申请队列,其等待绿卡的时间取决于优先类别以及其来源国当年提交申请的人数。由于绿卡的限额总是远远少于提交申请的中国高技术移民数量(对于所有国家和所有签证优先类别而言,就业型绿卡总数限制为每年14万张),因此通常需要中国高技术移民在签证队列中等待很长时间。以2018年4月的签证公告为例,当时,在中国大陆出生的绿卡申请人中(EB-1计划)最后处理的一批申请人提交申请的时间是2012年1月。也就是说,如果来自中国大陆的高技术移民进入排队序列,他们至少需要等待6年3个月。^①考虑到申请毕业后实习签证、H-1B签证和绿卡的年限,中国高技术移民大约需要7-10年的时间才能获得绿卡。如果申请过程出现意外延迟或者职位和工资发生变化,则需要更长的时间。魏明这样描述他的绿卡申请过程:“在我的绿卡申请过程中发生了两件大事。首先,当我提交劳工证书时,正好是美国联邦政府关门的时间(2013年10月),因此我的申请被延迟了。其次,由于这种拖延,加上我在这家公司工作了很长时间,我现在的工资与我当初提交申请时差别很大,所以他们又花了60天时间重新提交工资核查。最后我终于在获得H-1B签证两年之后进入了绿卡签证队列”(20140830,访谈编号6)。

虽然在魏明的绿卡申请过程中出现了意外的延误,但由于他所在的公司雇用了大量移民,加上公司相关工作人员比较熟悉签证申请程序,迅速响应并解决了问题。然而,对于雇用移民较少的公司而言,高技术移民需要花费很长时间和人力资源部门以及律师沟通如何准备申请文件。一旦任何申请程序出现错误,整个绿卡申请程序就会不断延长。正如李爽所说:“我们公司很‘白’,大部分都是白人,所以他们很缺乏经验,而且速度非常慢。我获得H-1B签证已经有一年半了。他们偶尔会问我要一些文件。但是,他们在申请程序的每一步都犯了错误。每次他们犯错误我们都必须重新走程序。之前同一个表格我们提交了四次,一模一样的表交了四次”(20160613,访谈编号35)。

尽管李爽的绿卡申请流程已经被不断延长,并且仍然不能确定何时能够进入绿卡签证队列,但她表示不会离开她目前的工作:“虽然在

^① 所有关于绿卡的信息参见美国公民和移民服务局官方网站(<https://www.uscis.gov/greencard/visa-availability-priority-dates>)。关于不同国家的绿卡排期可参见美国国务院签证部的官方网站(<https://travel.state.gov/content/travel/en/legal/visa-law0/visa-bulletin/2018/visa-bulletin-for-april-2018.html>)。

这家公司申请绿卡经历了这么长的时间,但如果换一家不同的公司,你需要等待至少一年,新公司可能会也可能不会为你启动绿卡申请流程”(20160613,访谈编号35)。

如果 H-1B 签证持有者依靠雇主申请绿卡,他们在申请过程中就很难换工作。当被问及签证身份和当前的工作条件时,程雷解释如下:“我的公司已经为我启动了绿卡申请流程,但速度很慢。就像是卖身契。我处于非常不利的位置,因为他们知道我不能离开。所以他们可以给我任何工资。而且你必须一直催他们。如果你不催不主动跟进,根本就没有任何进展。就长期职业规划而言,我现在不能换工作。拿到绿卡之后我会换工作”(20160621,访谈编号37)。

一旦绿卡申请人在绿卡队列中,如果他们换工作,只要新雇主重新启动绿卡申请程序,原则上来说他们在签证队列中的排期不会改变。但是,由于绿卡申请程序非常复杂,我的受访者表示换工作会涉及很多风险。任何职位和工资的变化都可能影响绿卡申请流程。因此,为了避免危及绿卡申请,不管当前的工作满意度和工作条件如何,他们都宁愿留在目前的工作岗位上。一些受访者表示他们十分担心,以至于不敢要求改变在公司内的职位,面对可能的升职时甚至会退缩。在被问及职业发展面临的最大挑战时,郑秋说:“我等了很长时间才向我的老板汇报我想成为一名工程师经理。过去几年我都是作为个体工程师在工作。虽然我在签证队列中的排期不会改变,但我和我的公司需要准备相关文件,并提交给律师再次启动整个签证申请程序。这非常复杂,我不想做任何会影响我绿卡申请的事情”(20160317,访谈编号26)。

由于受移民政策限制,中国高技术移民面临的机会结构不同于美国的本国劳动力。虽然其人力资本有助于他们在信息通信技术产业获得工作,但他们在求职过程中和在获取绿卡之前遇到了诸多限制,缺乏在创业公司工作的机会以及跳槽的机会。高技术移民对雇主的依附性以及绿卡申请过程中的不确定性使得他们处于极其不利的位置。正如魏明所总结的,“很多中国人把绿卡申请称为绿卡监狱。当你最终在签证队列完成等待之后,大约有半年你才会收到你的官方绿卡。在这六个月期间,你会从公民和移民局获得一张 AP 证, Advanced Parole,这是提前假释的意思。看,这是真的。提前假释。由此,你可以看到一个外国人留在美国是多么艰难”(20140830,访谈编号6)。

高技术移民大量进入美国的历史阶段即 1965 年《移民与国籍法

案》正式实施以及1990年《移民法》正式推出H-1B项目之后,正好契合美国劳动力市场对于高技术灵活劳动力的需求。正如文献综述部分所述,大量研究论证了20世纪70年代以来美国劳动力市场中非标准雇佣关系的扩张以及不稳定性的全面增加(Kalleberg, 2009, 2012; Spreitzer et al., 2017),因此,中国高技术移民进入美国劳动力市场,也就意味着成为这一市场中灵活劳动力的一部分。他们和美国本地的劳动力类似,都需要承担不确定性所带来的失业风险以及家庭经济状况下降所带来的其他连锁反应(比如对健康状况的负面影响)。然而,由于受移民身份限制,中国高技术移民难以抵抗失业风险带来的损害,其中最为直接的影响在于,如果公司因为市场波动进行裁员,他们遭遇失业并且找不到下一家公司愿意支持H-1B签证申请时,就会面临不得不离开美国的境地。因此,移民与雇主之间的雇佣关系属于非标准雇佣关系,其临时性和短暂性使得美国高技术劳动力市场拥有充足的劳动力蓄水池,以适应灵活的市场需求。

一方面,中国高技术移民对于雇主存在高度依赖性,或者说美国移民政策制造了中国高技术移民对雇主的依附性。但是,从另一方面来看,这些现象也是中国高技术移民自主性策略的体现,他们在不断地以“稳定”策略对抗信息通信技术产业的“不稳定”和“不确定性”,包括寻找相对稳定的大公司和尽量不跳槽等,并忍受这些“稳定策略”带来的机会缺失以及机会结构的不平等。

五、学术资本主义:中国博士后的依附性与自主性悖论

在本研究中,博士后是指美国学术界中博士毕业生和终身教职系列职位之间的各种临时学术职位。在学术资本主义影响下,不同的临时职位开始被创造出来并日益制度化,以满足对更高的研究生产力的需求。随着美国高等教育体系中学术资本主义的不断发展,在美国求学并且获得博士学位的国际学生也在急剧增加,尤其是在学术资本主义发展最快的自然科学和工程类学科领域。换句话说,学术资本主义的发展与学术移民的增长是息息相关、相互促进甚至相互强化的过程。

从美国院校毕业并在学术界工作的科学和工程类专业国际博士生比例1973年为12%,2008年则上升到了近25%(National Science

Foundation, 2012)。2015年,临时工作签证持有者在博士后中的比例高达55%。在工程类专业领域,该比例甚至超过了67%。1979年到2015年间,美国博士后职位增加了三倍,而临时工作签证持有者占据了新增博士后职位的64%(National Science Foundation, 2018)。博士后职位的国际化不仅表现为在美国获得博士学位的国际博士生成为博士后的比例越来越高,还表现为在国外获得博士学位但在美国从事博士后工作的人数不断增加(Cantwell, 2011a)。这其中最直接的原因在于亚洲国家博士毕业生人数激增,特别是在生命科学和工程类领域,来自中国和印度的博士后职位申请人远超美国本国,反而使美国本国的申请人成了博士后求职者中的少数(Cantwell, 2011a)。

(一)工作合同的短期性与不确定性

博士后研究人员的研究生产力很高,然而这类职位已经不像这个制度推行之初所宣称的那样能够为未来职业流动做好准备(Cantwell & Lee, 2010)。有学者在对国际博士后及教职人员的研究中提到,“博士后成了一个可以用来为私人利益服务的研究生产市场”(Cantwell & Lee, 2010)。随着获取研究经费的难度日益增加,提高研究生产力的压力越来越大,由于博士后研究人员比博士生“生产”出的论文更多,其“生产单位成本”更低,招聘更多国际博士后而不是博士生的倾向日益显著(Cantwell, 2011a)。

张美慧所在的研究机构中有不同类型的临时学术职位,她的职称是研究助理。“我认为我的工作属于博士后。但是当我的导师招聘我的时候,他给的职位是研究助理。也许我属于少数,因为研究助理职位薪酬较低。我们系只有几个能聘请博士后的教授。如果薪水较高,职位是研究员;如果薪酬较低,职位是研究助理。研究员有四个级别,研究助理的最高水平是第三层级。说实话,所有这些职位都是博士后,都是临时的,都依赖软性资金”(20150207,访谈编号13)。

美国大学的声望和研究生产力,加上英语在科学领域的主导地位,共同构造了全球学术市场的层级结构。美国在全球高等教育体系中处于领先地位(Marginson, 2007; Altbach, 1998)。无论获得博士学位的地点是在中国还是在美国,博士后职位的制度化 and 美国在全球学术市场的领先地位都极大地推动了中国博士毕业生在美国院校寻找博士后职位。刘小志在中国获得生命科学博士学位并在美国工作了两年,她

的解释是：“对于我的领域(生命科学)中的大多数博士来说,来美国找博士后工作似乎是一件正常的自然而然的事情。毕竟美国的实验技术和研究环境都比较好”(20140907,访谈编号8)。

根据她的描述,对于在中国获得博士学位的博士毕业生来说,在美国寻找博士后职位是非常普遍的事情,生命科学领域尤其如此。另外三名在中国获得博士学位的受访者在被问到为何来到美国从事博士后工作时,提到了和刘小志相似的原因。当被问及未来的职业选择时,刘小志表示：“在美国这里我没有选择。尽管我在当前的研究项目中取得了很好的进展,实验结果也符合我之前的假设,但我不可能在这里成为教授。我也很难在美国找到一份工业界的工作,所以我只能回到中国。如果我目前的研究项目进展顺利,我有可能成为中国的一名教授。但是,如果我不能从实验中得到满意的结果,那么我回到中国时只能找到技术人员或副研究员等工作”(20140907,访谈编号8)。

在全球学术体系中,国外的学位和工作经验越发受到高度重视,形成了中国学术市场的分层机制。正如刘小志所说,她认为她的职业选择只在中国,她是否能够在回国后找到教职取决于她目前在美国的研究项目的进展情况。其他三位同样在中国获得博士学位的中国博士后表示,没有美国博士学位是他们在美国工作的劣势,因此在美国研究机构的工作经验和高影响因子的英文发表可以使他们在中国学术劳动力市场中占据有利位置。当谈到未来职业前景时,沈夏升的回答如下：“我只在美国工作一年左右,如果我现在回到中国,你知道我们的竞争对手就是像你这样的人,是获得美国学位的中国博士。这很难。在大学找到好工作并不容易。如果你没有《科学》或《自然》杂志的文章发表,就很难找到好的职位和科研启动资金。对于很多中国博士后,甚至是在美国工作的中国助理教授而言,如果他们有《科学》或《自然》文章发表,他们回国时可以直接担任正教授。这就是他们留在美国工作的目标”(20140816,访谈编号4)。

对于中国博士后来说,是否留在美国以及留在美国多长时间,是一个艰难的决定。他们试图采取主动策略,希望通过全球学术体系的格局在中国学术市场中占据有利位置。然而,由于越来越多在美国毕业的博士生、博士后以及教授回国,中国学术市场竞争越来越激烈,相关政策也在不断变化。笔者的受访者们不断提到“准备就绪”的问题,并一致认为如果他们准备好了,他们就会回到中国。然而,当他们准备好

时,他们是否能够实现他们最初的目标却充满不确定性。

在这种情况下,对于在中国获得博士学位后赴美的博士后来说,由于在美国工作只是要达到临时性工作和发表高质量论文的目的,只要能够获得工作机会,他们便不愿意与雇用他们的美国教授协商工资。正如王小建所说:“我认为没有必要提出一两千美元的问题。如果来美国三五年,要求加薪是合理的,不过,我打算只来这里一年,主要是为了积累经验和发表论文。对于提出加薪的问题,我感到很尴尬。在我来之前,他告诉我因为经费不足,他只能给我三万(美元),这是博后的最低工资水平。我说没问题,然后我来了”(20150218,访谈编号16)。

全球化进程不仅形塑了全球的经济贸易格局,也制造甚至强化着全球学术市场的层级结构。世界学术体系理论(Altbach, 1998)认为,全球学术市场由核心和外围组成,外围依赖核心。坎特维尔(Cantwell, 2011b)批评了世界学术体系理论,认为外围依赖核心的观点忽视了国际博士后对处于世界学术市场核心的发达国家做出的巨大贡献,包括非常高的科研生产力和丰富的科学研究成果。但是,基于现有的世界学术体系,来自发展中国家的博士毕业生仍希望能够在世界学术体系的核心地区寻找博士后职位。即使有些人已经在中国学术机构有稳定职位,也希望在美国大学或者研究机构通过访问学者的身份积累国外的科研经验,进而增加自身在中国学术市场的学术资本。因此,来自中国或者印度等地区的科研人员的供应远超美国博士后职位的需求,造成了全球学术市场中的权力关系不对称(Cantwell, 2011b)。所以,对于国际博士后而言,他们在工作条件和待遇上的谈判能力十分有限,更不用说未来在美国学术市场中实现向上流动。

(二)临时非移民类工作签证:不同的机会结构

在美国高等教育机构逐步走向学术资本主义时,尤其对于自然科学来说,是否能够获取校外的科研经费、维持实验室运转,成了博士后实现“独立自主”的标准,也在很大程度上决定了他们是否能够成为学术市场上终身教职系列职位的有力竞争者。然而,持有临时工作签证的国际博士后并不能申请包括美国国家科学基金会、美国农业部和国家卫生研究院等主要的美国政府机构资助的基金项目。此外,正如宋长盈在下文中所提到的,当她与教授合作申请基金并承担了提出研究想法、思路以及撰写申请书等大部分重要工作后,她仍不能担任项目负

责人甚至联合负责人。她说,“在过去的两年中,当我在另一个实验室担任研究员时,我原本可以更加独立并撰写自己的研究计划。不过,首先,我没有绿卡;其次,我的导师根本不支持我。他是一位‘大老板’,他成功地获得了一些基金项目,他希望付我薪水让我为他的项目工作。实际上,我在项目申请过程中贡献了很多,但他从未在基金申请书中把我列为联合负责人”(20150201,访谈编号12)。

在临时工作签证和学术资本主义制度的双重限制之下,国际博士后研究人员缺乏独立性。此外,尽管中国博士后和美国本国的博士后都受到学术资本主义制度的制约,但中国博士后在其学术生涯开始时就处于劣势位置,其原因在于攻读博士期间没有资格申请资助博士生的研究基金。因此,当中国博士后在学术劳动力市场上寻找终身教职系列职位时,也面临着与美国博士后不同的机会结构,处于极其不利的位置。正如宋长盈所说:“在我的领域,非常出色的美国本国的博士毕业生可能会在两到四年内成为助理教授。为什么?如果你阅读他们的简历,你会发现他们的许多文章发表都来自他们自己的研究项目。美国政府为不同阶段的研究人员提供大量奖学金和基金项目。但是,国际学生不符合资格要求,因为这些(项目)要求公民身份或至少是绿卡。在攻读博士和博士后工作期间,美国本国的博士更有可能获得独立性,为自己的研究项目工作,因此在他们发表的文章里,他们通常是通讯作者。然而,尽管我们将想法提供给了导师并撰写了自己的论文,但导师最终成了通讯作者。最好的情况是我们还可以成为第一作者;然而,有时候这甚至都不可能”(20150201,访谈编号12)。

国际博士后通常通过 EB-1(基于就业的移民:第一优先)和 EB-2(第二优先)项目申请永久居留卡。根据美国公民和移民服务局的规定,EB-1 签证颁发给那些表现出超凡能力的人,包括著名的教授、研究人员以及跨国公司的执行董事或经理。对于拥有高等学位并且具有超高才能的外籍人士,可通过申请 EB-2 签证获得永久居留卡。然而,国际博士后需要很长时间来积累素材、丰富简历,才能被认定为卓越的研究人员(EB-1)或者表现出优秀学术能力的研究人员(EB-2)。此外,美国政府处理移民签证申请也需要时间。因此,等到获得永久居留卡从而有资格申请博士后的基金项目时,他们很有可能已经错过了许多机会。正如农学专业的张明霞所说,“在经费方面,大量基金项目我都没有资格申请。除非是公民或至少持有绿卡,你才有

资格申请美国农业部资助。其中一些项目申请有时间或者年龄限制,只适用于那些从事博士后工作不超过三年的人。等我三年后拿到绿卡时,已经超过了时间限制,同样失去了申请项目的资格。有时这不是你是否有能力获得项目经费的问题,是你甚至没有申请的资格。有时候这也取决于你的导师是否支持你”(20150222,访谈编号15)。

(三)学术临时工:依附性与自主性的悖论

随着学术资本主义的发展,美国政府对于高等教育机构的直接财政投入不断减少,科研经费的竞争不断加剧,美国高等教育机构逐步面临市场化的冲击。终身系列职位的增长缓慢甚至停滞,各种临时性职位却不断被创造出来,这些所谓的处于过渡阶段的灵活劳动力使高校能更好地适应市场化的需求。正如本研究的被访者所说,他们的职位都是依靠“软性”资金,也就是指教授个人通过科研经费支出的资金,而不是政府或者学校等直接划拨的财政预算,其流动性和不确定性较大。万一实验室资金链断裂(科研经费用完并且没有新的项目经费来源),教授就无法招收博士生以及全职的博士后研究人员。因此,依靠软性资金的博士后工作基本上是临时工作。

博士后职位的制度化是学术资本主义发展的重要体现。博士后职位一开始只是个体选择,如今却成为竞争终身教职系列职位的必要前提。学术生产的微观经济学理论认为,土地(实验室)、劳动力(博士后、研究生和技术人员)和资本(实验室设施和研究经费)是学术生产的三个基本要素(Ziman, 1991)。当研究经费的竞争不断加剧,研究经费的顺利申请不仅取决于研究团队已有的生产资本,比如实验室配套设施,更取决于研究团队初步的研究成果。也就是说,在某一领域当前研究成果更丰富、实验室设施更完备的研究团队能够争取到更多的资源。这与默顿(Merton, 1968)提出的科学界“马太效应”类似。

在这样的宏观背景下,来自中国的博士后必须依附于实验室的导师(他们称之为“老板”)才能够获得工作机会。他们必须完成博士后导师目前已有的研究项目,产出研究成果,才能帮助团队申请更多的研究经费,让实验室得以运转,从而保证自己将来能获得工作合同。因此,在自己的研究领域开展新项目的可能性较低。另外,由于缺乏绿卡或公民身份,他们在博士后工作期间没有资格申请诸多基金项目,因此即使和导师合作申请项目,他们也无法成为项目的负责人。其直接后

果体现在科研成果发表上:比较好的情况是能够成为第一作者(导师作为通讯作者),更加糟糕的情况是连第一作者的位置也被其他人占据,无论他们是否做出了主要的学术贡献。

在这些结构性限制下,如果在美国获得博士学位的中国博士后打算留在美国激烈竞争的学术市场中并寻求职业流动,就必须面对与美国本国的博士生不同的机会结构。由于没有申请美国国家基金项目的资格,大多数中国博士后高度依赖其导师,并且在竞争终身教职系列职位时处于不利地位。他们作为博士后工作的时间越长,最终向上流动获得终身教职系列职位的可能性就越小。由此,我们发现,获得终身教职系列职位的本质要求是“独立性”,但博士后职位的基本状况是“依附性”。博士后制度产生之初的目标是培养独立性,通过进一步的学术训练让他们在未来的事业中有更好的发展。但宏观的社会经济结构变化带来了高等教育机构的市场化,博士后制度也发生了相应演化,博士后研究人员的依附性不断加重,导致其距离“独立性”越来越远。

对于在中国获得最高学位的国际博士后来说,情况更为糟糕。他们的依附性更强,不确定性和流动性更大。首先,在全球学术市场的秩序格局下,他们基本没有在美国学术界向上流动的可能性。其次,由于他们只作短暂停留且依附性较强,与在美国获得博士学位的中国博士后和美国本国的博士后相比较,他们的薪酬可能是最低的。

因此,对在美国的中国博士后研究人员来说,无论是否在美国获得博士学位,学术界的临时性工作存在一个依附性与自主性的悖论:他们试图主动适应中国和美国在全球学术市场所处的秩序格局,无论将来是在美国寻找终身教职系列职位,还是争取获得更多谈判筹码后回到中国学术界,他们都希望在博士后阶段之后更加独立。然而,他们实现目标的途径——博士后以及其他一系列临时工作——却在不断加重他们的依附性。至于他们是否能够依靠这种依附性实现独立的目标,和在信息技术产业工作的中国高技术移民一样,充满不确定性。

六、结论与讨论

基于对信息通信技术产业工作的中国工程师和在学术界工作的中国博士后研究人员的深度访谈,本文发现中国高技术移民在美国劳动

力市场中面临着结构性制约。通过揭示这些结构性限制,本研究批驳了美国大众媒体所宣传的“亚裔成功少数族裔”的论断。美国移民政策对于亚裔高技术移民的倾向性导致了他们呈现“超高端筛选”的特征(Lee & Zhou, 2014),这种移民选择机制不能证明亚裔族群在美国劳动力市场没有遭遇种族歧视和劳动力市场不平等。更为重要的是,本文揭示了中国高技术移民面临的结构性限制根源于美国劳动力市场中雇佣关系灵活性的全面增加。而移民身份更是导致中国高技术移民陷入依附性困境,使其在劳动力市场中面临着与美国本地劳动力不同的机会结构。在全球经济不确定性增加的宏观背景下,个体事业发展的风险在升高,移民接收国的政策与移民身份加大了中国高技术移民的事业风险,使得高技术移民在美国劳动力市场的不稳定性全面增加时更加脆弱。

本文的理论贡献在于将标准与非标准雇佣关系理论跟移民研究相结合,突出了高技术劳动力市场中的雇佣关系灵活性。一方面,现有的劳动力市场不平等与移民理论在解释高技术劳动力市场不平等机制时确有不足。劳动力市场分割理论和劳动力市场分离理论着重强调低技术移民在美国劳动力市场中的隔离,而多向分层同化理论并没有充分考察高技术劳动力市场中存在的不平等机制。因此,这些理论都不足以解释中国高技术移民在美国劳动力市场中的发展状况。在劳动力市场不确定性全面增加的背景之下,标准与非标准雇佣关系理论能够更好地解释当下资本和劳动的关系。将中国高技术移民放置在美国劳动力市场不确定性和灵活性不断增加的宏观背景中,才能更好地解释中国高技术移民在美国劳动力市场中面临的机会结构的限制。

另一方面,虽然以往对非标准雇佣关系的研究考察了学术界中非终身教职系列工作岗位不断增加的趋势以及国际博士生所占的重要比例(Cantwell, 2011a; 2011b),但除了项飙(2012)关于印度信息通信行业技术劳工的民族志研究之外,总的来说对高技术移民与非标准雇佣关系的研究较少。项飙(2012)的研究揭示,印度技术劳工在全球范围内流动,移民接收国的高技术公司只需要与印度劳力行签订相关的劳务外包合同,而不需要直接处理引进高技术移民的法律事务。这种劳务外包的形式是非标准雇佣关系中非常重要的方式。本文认为,在劳务外包以外,直接与公司或者是研究机构签订劳务合同的中国高技术移民也同样是灵活劳动力的一部分。H-1B 专业技术人员签证在本

质上保证了高技术移民与美国雇主签订的是短期或者临时性的工作合同,而临时性与不稳定性正是非标准雇佣关系的核心。

在新自由主义经济和经济全球化背景下,无论是信息技术产业还是高等教育机构,都在创造并且维持着灵活的劳动力,以应对市场变化的需求。对于信息技术产业的高科技公司来说,无论是利用跨国企业优势将劳动力部门外包,还是以美国移民政策为基础来维持大量高技术移民,充足的劳动力蓄水池可以帮助他们适应信息通信技术产业的不确定性。同时,对于美国高等教育机构来说,这些非标准的雇佣关系和短暂的工作合同不仅可以促进学术资本主义进一步发展,也能继续强化他们在全世界范围内的优势地位。而在全世界体系内流动的高技术移民,无论是在学术界,还是在信息通信技术产业,都被全球经济发展、美国移民政策以及美国劳动力市场结构所制约。

本研究表明,人们在不同的地域之间流动,人作为流动要素与资本的全球化流动息息相关。地域之间的差异包括世界信息技术产业的格局和全球学术市场的差序,极大地影响着人们的流动方向以及相应策略。人们在理性地利用地域间差距的同时,也承担着相应的风险,风险的主要成因在于世界经济的不确定性普遍增加。本文揭示了中国高技术移民面临结构性制约的深层原因在于美国新自由主义经济的发展和全球非标准雇佣关系的不断扩张。同时,维系和促进美国高技术劳动力市场非标准雇佣关系扩张的重要机制在于移民政策的改革以及当前美国在信息技术产业和世界学术体系的主导地位。因此,未来这种高技术劳动力的流动是否能够持续,同样取决于美国信息通信技术产业是否能够保持领先地位、中国未来经济的发展以及中国政府对于人才回流政策的推动。

无论是从资本还是劳动力的角度来看,中国都有可能成为下一个全球资本和劳动力汇聚的中心。风险投资基金代表着对新兴科技和发明的支持程度。从2010年到2016年,美国占据全球风投的比例从68%下降到52%,而中国所占的比例从5%跃升到27% (National Science Foundation, 2018)。而从劳动力的流动来看,2014年,除了美国、英国和澳大利亚等发达国家以外,在中国大学注册就读的国际学生数量全球排名第九。另外,自2005年以后,在美国科学、工程类专业的博士生当中,中国博士生留在美国工作的比例逐渐降低。2004-2007年计划毕业后留在美国的中国博士生的比例是91%,而2012-2015

年这一比例降低到 83.4% (National Science Foundation, 2018)。随着中国经济的持续发展,尤其是信息产业和人工智能行业的不断发展,高技术国际移民是否会逐步向中国流动?中国高技术移民是否会大量回流?在这样的情况下,资本与劳动力的关系又会发生怎样的变化?这些问题都值得未来进一步研究和探讨。

最后,本研究存在不足之外,研究结论是否能推广到整个中国高技术移民群体,有待未来的研究进一步验证。本研究发现,由于受移民身份限制,大部分在美中国科学家和工程师对雇主的依附会影响他们在劳动力市场上的选择。但有一些中国家庭通过投资移民的方式获得了绿卡,因而在就业时拥有更多自主选择权。另外,与美国本国的博士毕业生相比,来自中国的博士毕业生从事博士后等临时性工作的比例更高(Lan, 2012),因此本研究选取了中国博士后来考察在学术界工作的中国高技术移民群体,具体刻画了他们在非标准雇佣关系的工作状况以及相关后果。虽然本文的研究结论不一定能涵盖整个中国高技术移民群体,但希望能够以此进一步阐释美国高技术劳动力市场中存在的雇佣关系灵活性以及移民身份对于中国高技术移民的制约方式,进而为探讨全球劳动力市场上的人才发展路径和流动趋势提供借鉴。

参考文献:

- 项飙,2012,《全球“猎身”:世界信息产业和印度的技术劳工》,北京:北京大学出版社。
- 杨典,2018,《金融全球化与“股东导向型”公司治理制度的跨国传播:对中国公司治理改革的社会学分析》,《社会》第2期。
- Altbach, P. G. 1998, “The University as Center and Periphery.” In P. G. Altbach (ed.), *Comparative Higher Education: The University and Development*. Hong Kong: Comparative Higher Education Research Center.
- Arbeit, Caren A. & John Robert Warren 2013, “Labor Market Penalties for Foreign Degrees among College Educated Immigrants.” *Social Science Research* 42.
- Bonacich, Edna 1972, “A Theory of Ethnic Antagonism: The Split Labor Market.” *American Sociological Review* 37.
- Cantwell, B. 2011a, “Academic In-Sourcing: International Postdoctoral Employment and New Modes of Academic Production.” *Journal of Higher Education Policy and Management* 33(2).
- 2011b, “Transnational Mobility and International Academic Employment: Gatekeeping in an Academic Competition Arena.” *Minerva* 49.
- Cantwell, Brendan & Jenny J. Lee 2010, “Unseen Workers in the Academic Factory: Perceptions of Neoracism among International Postdocs in the United States and the United Kingdom.” *Harvard Educational Review* 80 (4).

- Cheng, Cliff & Tojo Joseph Thatchenkery 1997, "Introduction: Why Is There a Lack of Workplace Diversity Research on Asian Americans?" *Journal of Applied Behavioral Science* 33.
- Chou, R. S. & J. R. Feagin 2008, *The Myth of the Model Minority: Asian Americans Facing Racism*. Boulder, CO: Paradigm Publishers.
- Corbin, Juliet & Anselm Strauss 2007, *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Hirschman, C. & M. G. Wong 1984, "Socioeconomic Gains of Asian Americans, Blacks and Hispanics: 1960 - 1976." *American Journal of Sociology* 90.
- Iceland, J. 1999, "Earnings Returns to Occupational Status: Are Asian Americans Disadvantaged?" *Social Science Research* 28.
- Kalleberg, Arne L. 2009, "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition." *American Sociological Review* 74.
- 2012, "Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies, and Challenges." *Work and Occupations* 39(4).
- Kalleberg, Arne L. & Peter V. Marsden 2015, "Transformation of the Employment Relations." In Robert Scott & Stephan Kosslyn (eds.), *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences*. John Wiley & Sons(DOI:10.1002/9781118900772).
- Kim, ChangHwan & Arthur Sakamoto 2010, "Have Asian American Men Achieved Labor Market Parity with White Men?" *American Sociological Review* 75.
- 2014, "The Earnings of Less Educated Asian American Men: Educational Selectivity and the Model Minority Image." *Social Problem* 61(2).
- Lan, Xiaohuan 2012, "Permanent Visas and Temporary Jobs: Evidence from Postdoctoral Participation of Foreign PhDs in the U. S." *Journal of Policy Analysis and Management* 31(3).
- LaRossa, Ralph 2005, "Grounded Theory Methods and Qualitative Family Research." *Journal of Marriage and Family* 67(4).
- Lee, J. & Min Zhou 2014, "The Success Frame and Achievement Paradox: The Costs and Consequences for Asian Americans." *Race and Social Problems* 6(1).
- Lee, Jennifer & Min Zhou 2015, *The Asian American Achievement Paradox*. New York: Russell Sage Foundation.
- Marginson, S. 2007, "Global Position and Position Taking: The Case of Australia." *Journal of Studies in International Education* 11(1).
- Martin, Philip 2012, "High-Skilled Migrants: S&E Workers in the United States." *American Behavioral Scientist* 56(8).
- Merton, K. Robert 1968, "The Matthew Effect in Science. The Reward and Communication Systems of Science are Considered." *Science* 159.
- National Science Foundation (National Science Board) 2012, "Science and Engineering Indicators 2012." (<https://www.nsf.gov/statistics/seind12/c5/c5s3.htm>)
- 2014, "Science and Engineering Indicators 2014." (<https://www.nsf.gov/statistics/>

- seind14/index.cfm/chapter-3/c3s6.htm)
- 2018, “Science and Engineering Indicators 2018.” (<https://www.nsf.gov/statistics/2018/nsb20181/report>)
- Pew Research Center 2012, “The Rise of Asian Americans.” (<http://www.pewsocialtrends.org/2012/06/19/chapter-1-portrait-of-asian-americans/>)
- 2017, “Key Facts about the U. S. H-1B Visa Program.” (<http://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/04/27/key-facts-about-the-u-s-h-1b-visa-program/>)
- Piore, Michael 2009/1972, “The Dual Labor Market: Theory and Implications.” In Michael Reich (ed.), *Segmented Labor Markets and Labor Mobility* (Vol. 1). Northampton, MA: Edward Elgar.
- Portes, Alejandro & Min Zhou 1993, “The New Second Generation: Segmented Assimilation and Its Variants.” *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences* 530.
- Portes, Alejandro & Ruben G. Rumbaut 2006, *Immigrant America: A Portrait*. Berkeley: University of California Press.
- Sakamoto, Arthur, Kimberly A. Goyette & ChangHwan Kim 2009, “The Socioeconomic Attainments of Asian Americans.” *Annual Review of Sociology* 35.
- Sakamoto, A. & Y. Xie 2006, “The Socioeconomic Attainments of Asian Americans.” In P. G. Min (ed.), *Asian Americans: Contemporary Trends and Issue* (2nd edition). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Slaughter, S. & L. Leslie 1997, *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Slaughter, S. & G. Rhoades 2004, *Academic Capitalism and the New Economy: Markets, States, and Higher Education*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Spreitzer, Gretchen M., Lindsey Cameron & Lyndon Garrett 2017, “Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work.” *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 4.
- Takei, I & A. Sakamoto 2008, “Do College-educated, Native-born Asian Americans Face a Glass Ceiling in Obtaining Managerial Authority?” *Asian American Policy Review* 17.
- Tong, Y. 2010, “Place of Education, Gender Disparity, and Assimilation of Immigrant Scientists and Engineers Earnings.” *Social Science Research* 39.
- Zeng, Z. & Y. Xie 2004, “Asian Americans’ Earnings Disadvantage Reexamined: The Role of Place in Education.” *American Journal of Sociology* 109.
- Ziman, J. 1991, “Academic Science as a System of Markets.” *Higher Education Quarterly* 45(1).

作者单位:中山大学社会学与社会工作系
责任编辑:杨可