

劳资均势的生成*

——基于中高收入国家来华白领劳动者的研究

杨 旻

提要:通过对中高收入国家来华白领劳动者的调查,本文分析了由迁移方向所调节的国际移民劳动生产体制的形成与运作。当劳动者从原籍国向人均国民总收入更低或相近的国家迁移时,他们有身份和技能溢价,在劳动力再生产方面对资方的依附程度较低,且移入国对他们的就业管理较有弹性。与此同时,劳务中介也塑造了劳方自主性。因此,劳方所处的生产体制存在个体谈判制度,这分散了劳资冲突,助推了劳资均势的生成。本文提供了国际移民劳动生产体制研究的新视角与新路径,拓展了国际移民研究领域的跨国劳务中介研究。

关键词:迁移方向 国际移民劳动 生产体制 世界体系 跨国劳务中介

一、问题的提出

随着全球就业市场环境的不断变化,劳资双方都被卷入经济全球化的进程之中,不得不对和适应此类变化。企业会通过跨国扩张来寻找商业机会、保持竞争优势,劳动者也会通过跨国流动来寻找能达成自身目标的就业机会。改革开放以来,中国不但吸引了大量外商投资,而且因高速的经济增长吸引了许多外籍劳动者。2010—2020年,以就业为目的的在华外国人数量翻了一番多,从约13.5万人上升到约33.4万人,在来华外国人中的占比也同期上升,从略超五分之一上升到超过三分之一(国务院人口普查办公室、国家统计局人口和就业统计司编,2012;国务院第七次全国人口普查领导小组办公室编,2022)。中国正在

* 感谢匿名评审专家的悉心指正,感谢沈原、刘林平、陈龙、袁丁、许怡、陈心想、文汇等师友对本文的反馈,感谢刘杨、舒亦庭、孟瑞的热心帮助。文责自负。

推进高水平对外开放、致力于提升国际形象,这可能会使来华就业的外国人继续增多。

在此背景下,将劳动力跨国流动的社会影响纳入社会学分析的视野之中就显得十分重要。其中,劳资关系深刻影响着劳动者的福祉和社会经济资源的分配,特别值得关注。劳资双方对经济全球化的积极参与将引发劳资互动的全球化,重塑既有的劳资关系。本研究将通过深入分析一类国际移民劳动的生产体制来展现经济全球化对劳资关系的塑造。

本文的分析源于一个经验现象:在集体协商机制不完善的情况下,中高收入国家来华白领劳动者和在华用工企业之间形成了劳资均势局面。这些白领劳动者来自人均国民总收入高于或近似于中国的国家,在跨国劳务中介的协调下,就职于珠三角的英语教育培训机构、外贸企业以及酒店。他们会在工作待遇、工作内容、岗位、考核标准乃至企业运营方式等方面单独和主管或企业负责人进行协商、谈判,还会更换雇主。针对这一现象,本文想要探究:在集体协商机制不完善的情况下,中高收入国家来华白领劳动者何以与企业形成均势?这些劳动者所处的生产体制是如何形成与运作的?

二、国际移民劳动生产体制的形成与运作

国际移民劳动生产体制研究主要沿着两种理论展开,一种是生产体制理论本身,另一种是世界体系理论。本节将简要介绍生产体制理论和世界体系理论,并回顾国际移民劳动中的劳动力市场控制的相关研究。

(一)生产体制与世界体系

生产体制(production regimes)理论是对资本主义劳动过程研究的拓展,不仅关注劳动过程,还关注国家干预、市场力量、劳动力再生产模式对劳资博弈的影响;同时,这一理论不仅分析生产的经济维度,还分析生产的政治与意识形态维度(布洛维,2023)。生产体制理论在提出之时就注意到国际移民劳动的特殊性,即哪怕在以霸权体制为主的发达资本主义国家中,大量雇用国际移民劳工的生产场所仍可能采用市场专制体制(布洛维,2023:198)。刘兴花、王勇(2019)运用该分析框架研究指出,日本技能实习生制度、多国族移民劳工的竞争等要素致使中国赴日劳工身处市场专制体制之中。

综合微观、中观和宏观的分析要素,生产体制理论提供了国际移民劳动生产体制的分析基础。不过,上述国际移民劳动生产体制的研究更关注市场专制体制的形成机制,但国际移民劳动生产体制并非只呈现这一种形态。此外,虽然生产体制理论已经吸纳了世界体系理论的论点,将其用于解释国际劳动分工的等级体系对生产体制变迁的影响(布洛维,2023:388-391),但就国际移民劳动生产体制的形成与运作而言,生产体制理论和世界体系理论仍有相结合的空间。最后,尽管国际移民劳动研究日益重视跨国劳务中介对劳资博弈的影响,生产体制理论尚未对劳动力市场控制进行深入的分析。

世界体系理论认为,国家间的资本积累竞争形塑了“核心国家—半边缘地区—边缘地区”等级体系;国家间的经济互动会再生产国家地位的不平等(沃勒斯坦,2013)。该理论主张,在解释国际移民劳动生产体制的形成与运作时,应将国家地位不平等作为一个关键变量。国家地位不平等既可以用于分析资方的强势,也可以用于分析劳方的议价。前者的一个例子是,印度技术劳工之所以甘愿忍受非充分就业和中介高额抽成,是因为这些劳工大多将他们的劳务中介和用工企业视为榜样。对这些印度技术劳工而言,他们的劳务中介和用工企业处于其所向往的、在世界体系中更高阶的国家(项飏,2012)。后一种分析进路则针对的是此类现象:由于向世界体系中更低阶的国家迁移,一些白领移民劳动者获得了高于移入国同岗位同事的工资待遇(Camenisch & Suter, 2019; Tan & Li, 2023)。相关研究指出,国家地位不平等可以经由语言能力和白人种族身份这两条路径转化成为劳方议价空间(Lan, 2003; Leonard, 2016)。

世界体系理论的相关学说有助于解释国际移民劳动生产体制的异质性。但是,作为一个关键变量,国家地位不平等的作用机制仍然较为笼统,无法直接凸显不同类型国际移民劳动生产体制的核心差异。与此同时,由于世界体系理论本身更侧重于对宏观历史进行分析,在用其讨论国际移民劳动生产体制的形成与运作时,有必要将其进一步推进到中观层面的过程分析之中。此外,和生产体制理论一样,世界体系理论对于劳动力市场控制的讨论亦不够充分。

(二) 国际移民劳动中的劳动力市场控制

劳动社会学日益重视相对独立于劳动过程控制的劳动力市场控制研究(汪建华、张书琬,2019;朱江华峰,2021)。将这一富有启示的思路引入国际移民劳动生产体制研究时,有两个方面值得重点关注。

第一,跨国劳务中介对劳动者主体性的塑造。既往研究主要聚焦于协助劳

动者在世界体系中往高处走的劳务中介。此类跨国劳务中介通常更看重资方的需求,倾向于打造劳方的顺从性。刘兴花(2020:152-157)指出,劳务中介在协调中国赴日劳工的劳资矛盾时,通常更加偏袒日本雇主。与之相似,项飏(2012:113-114)发现,尽管澳大利亚法律赋予IT业移民劳工充分的择业权,但从劳务中介的视角来看,这损害了他们的核心利益;因此,劳务中介发展出非正式调解制度,跳槽的印度技术劳工仍需要向最初招募他们的中介支付赔偿金。

第二,跨国劳务中介对劳动力再生产模式的影响。具体而言,部分劳务中介的高额抽成可能会导致劳动者对资方的依附。刘兴花(2020:100)发现,赴美国和加拿大打工的中国劳工需要支付十几万元的中介费,赴日本和韩国也需要1.5万~5万元。20世纪末,菲律宾劳工赴中国台湾工作需要支付中介费,金额通常是她们赴台后5~14个月的工资总和;很多菲律宾劳工为支付高额中介费而借钱,并因此在工作时背负巨大的偿债压力,这一压力就像是她们的“债务脚链”(蓝佩嘉,2006)。另一些劳务中介则在协助劳动者往世界体系的高处走时,公然从移民劳动者的应得收入中抽成(项飏,2012;刘兴花、王勇,2021)。

上述跨国劳务中介研究勾勒了国际移民劳动中劳动力市场控制的路径,为本文提供了重要的参照。然而,关于协助劳动者在世界体系中往低处走或平移的跨国劳务中介,上述研究则较少触及。

三、迁移方向与国际移民劳动生产体制:一个分析框架

(一)迁移方向—国际移民劳动生产体制分析框架

考虑到国际移民劳动生产体制中的异质性,本文将前述研究中常见的国际移民劳动类型视为“正向迁移”,即劳动者从原籍国向人均国民总收入更高的国家迁移;同时,本文采用“逆向迁移或平移”来描述另一种特殊的国际移民劳动类型,即劳动者从原籍国向人均国民总收入更低或相近的国家迁移。^①整合生产体制理论和世界体系理论,融合劳动力市场控制这一分析思路,本研究提出迁移方向—国际移民劳动生产体制分析框架(见图1)。

首先,以中高收入国家来华白领劳动者为例,劳动者的逆向迁移或平移影响

^① 在国际移民研究中,“逆向迁移”(reverse migration)更多指国际移民返回原籍国(如Khan & Arokkiaraj,2021)。相较之下,本文对“逆向迁移”的界定有所不同,聚焦于国际移民向人均国民总收入更低的国家迁移的情况。

了生产体制的三个决定性要素：市场力量、劳动力再生产和国家干预。在本文中，市场力量要素指涉移民劳动者与本国劳动者的竞争，劳动力再生产要素指涉劳方依赖于出售劳动力的程度，国家干预要素指涉政府管理外国人就业的方式。

其次，劳动者的逆向迁移或平移还通过劳务中介塑造劳动者主体性，和上述三个要素一起构建了国际移民劳动生产体制。这一国际移民劳动生产体制包含两个重要面向，即个体谈判制度和制度效果。受布洛维(2023:14)的“生产的政治设置”(the political apparatuses of production)概念的启发，个体谈判制度指规制工作场所斗争的制度之一，制度效果则指对特定的社会关系及其体验的再生产(布洛维,2023:30-31)。

最后，逆向迁移或平移的国际移民劳动生产体制重塑了劳资关系。在本文中，对劳资关系的讨论侧重于劳资双方在工作场所的博弈。

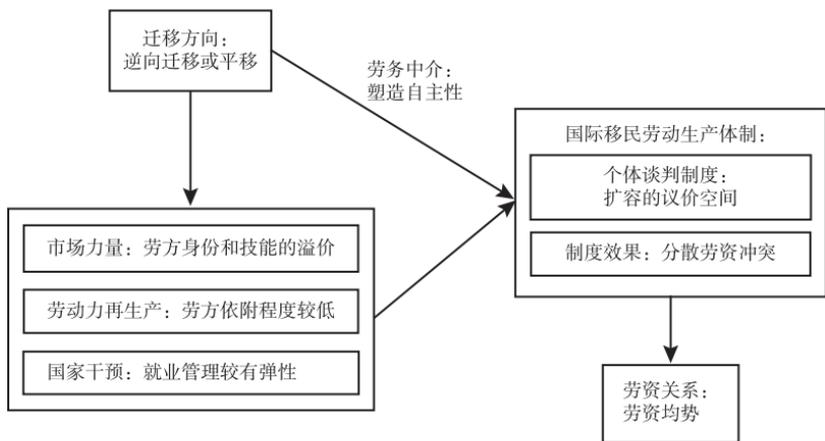


图1 迁移方向—国际移民劳动生产体制分析框架

(二)研究方法和资料来源

本文采用民族志研究法收集材料。从2014年6月至2016年6月，笔者在广州、深圳、惠州、中山4个珠三角城市累计进行了为期九个月的田野调查，观察、体会中高收入国家来华白领劳动者的日常生活，并与他们的同事和用工企业负责人交谈。笔者还和他们一起参与了多次社交活动，并与他们的朋友交谈。通过参与观察和大量非正式交谈，笔者全面地了解了该群体的工作、生活、社交和志向。围绕迁移过程、工作经历等方面，笔者对九名外国来华白领劳动者进行了深入访谈，并对其中五名劳动者进行回访。这些被访者都曾通过跨国劳务中介Potential的介绍来到珠三角，拥有原籍国或第三国的本科及以上学历，年龄22~27

岁,其中男性五名,女性四名;他们均从事英语教学、酒店管理或市场营销的工作。之所以选择珠三角作为主要研究地点,是因为广东省外籍人员的数量在“六普”和“七普”都位列全国前三(国务院人口普查办公室、国家统计局人口和就业统计司编,2012:2329;国务院第七次全国人口普查领导小组办公室编,2022:1899)。就绝对数量而言,上述访谈涵盖的案例可能较少,但就其人数占通过 Potential 来华人数的比例来说,这些案例具备一定的解释力。据时任 Potential 中国总会部长的介绍,在高峰期,同一时间由其介绍来华的外国劳动者约为 100 人,其中分布在珠三角一带的约为 70 人。

本研究的被访者主要来自美国、立陶宛、俄罗斯、墨西哥、哥伦比亚、埃及和印度,肤色大多为白或较浅。从人均国民总收入来区分,美国、立陶宛和俄罗斯为高收入国家,墨西哥和哥伦比亚为中等偏上收入国家,埃及和印度为中等偏下收入国家(United Nations,2016:162)。按该标准,中国为中等偏上收入国家。^①因此,就被访者的迁移方向而言,他们中有七名在逆向迁移或平移,本文的分析以这七名劳动者为主,并将其与其他两名中等偏下收入国家来华白领劳动者的经历进行比较。

为深入了解跨国劳务中介的运作方式,笔者还分别在广州和新竹展开调研,通过其定期招募程序加入 Potential 的分支机构。Potential 既是一个由多国大学生运营的跨国劳务中介,也是一个以提升成员技能为宗旨的非营利组织。由于服务质量参差不齐,Potential 的组织形象在大学生群体中存在一些争议,所以其工作人员对外部关注较为防备。彼时,凭借学生和校友的双重身份,通过多轮筛选,笔者得以加入 Potential 分支机构,并参与培训、出席例会,结识众多管理人员和工作人员,在获得知情同意后进行大量非正式访谈和若干正式访谈。调查所使用的语言为英语和汉语,文中出现的机构名称和人名均为化名。

与此同时,本研究还收集了描述同一时期同类群体经历的文献资料,以充实和完善对迁移方向与国际移民劳动生产体制相关关系的分析。文献资料主要包括研究文献和论坛发布的帖子两种类型。其中,数据质量较高的相关研究文献共 19 份,调查时间基本在 2010—2020 年,涉及中高收入国家来华白领移民劳动

① 需要说明的是,本文对中国在世界上的经济地位的判断仅代表了其中一种视角,另一种较有代表性的视角请参见汪仕凯(2022)的观念。或许有人会问,为什么中国的国力越是增强,上述劳资均势反而越明显?笔者认为,就国民生产总值而言,中国的经济地位确实很高。笔者将在后文中指出,中国地位的上升也是中高收入国家白领劳动者愿意来华的重要前提条件,但就人均国民总收入而言,仍有不少国家与中国相近或超过中国。换言之,我们在注意到国力增强的同时,仍不可忽视成就背后依然存在的客观差距,这一客观差距是本文论述的基点。

者约 587 人,涵盖了更多的岗位类型、企业类型和进入渠道。同时,由于描述营利性跨国劳务中介运作细节的研究文献非常少,本研究还选用了一些可信度较高的论坛发帖。根据发帖内容、帖子的上下文和发布者公开的用户资料综合判断,这些帖子是由与劳务中介打过交道的白领移民劳动者发布的。这些帖子发布于 2013—2022 年,主要发布于外籍劳动者相对活跃的论坛,例如“外国人网”(eChinacities.com)的“answers”板块。

四、从哥伦比亚到中国:一名白领移民劳动者的迁移与劳动

26 岁的 Jaime 出生、成长在哥伦比亚的首都波哥大,在大学时是一名 Potential 成员。因为 Potential 向他指明了施展抱负的具体路径,所以他在该组织工作了六个学期。他的祖国在经济快速增长的同时仍面临诸多社会问题,而参加 Potential 能提升他的商业技能,并帮助他结识有报国之志的栋梁之材,最终促成社会问题的解决。从他的报国理想出发,Jaime 计划给自己两到五年时间,在哥伦比亚之外历练一下,有可能会在中国、日本、韩国之中的某个国家攻读一个工商管理硕士学位。

奇点公司是一家位于广州的内资外贸公司,员工以销售人员为主,大部分销售工作在线上完成。公司负责人雷总希望奇点公司有朝一日可以“从 40 来人的企业成长为 3000 人的大企业”(访谈记录,广州,201408),因此求贤若渴。在朋友的公司见到外国员工后,雷总就按图索骥联系 Potential,希望有机会招募外国员工。

回顾自己的求职过程,Jaime 觉得自己这份工作来得比想象容易。他先是登上 Potential 的数据库筛选工作机会,因为特别想来中国,就重点关注了中国的就业机会。接着,他给负责奇点公司匹配业务的 Potential 联络人西西发了一封咨询邮件,没想到西西就给他安排了一场面试。Jaime 第一次匹配就成功了,且他无需接受任何岗前培训,两个月之后就到岗了。虽然 Omar 和 Jaime 性别相同、年龄相仿,且专业背景、Potential 经历等方面都比较相似,但 Omar 的待业时间、求职难度和被解雇概率都超过 Jaime。这可能和 Omar 是来自埃及的阿拉伯人有关。当时国内的市场行情是,无论是从事语言类、营销类还是技术类岗位,来自美国等高收入国家的白人最为抢手,像 Jaime 这样来自中等偏上收入国家且肤色较浅的人行情不好不坏,而像 Omar 这样来自中

等偏下或低收入国家且肤色较深的人则几乎无人问津。

Jaime 充分理解办理工作签证的时间和经济成本,所以在评估成本和风险之后,接受了改办商务签证的建议。Jaime 直接和奇点公司签订合同。但由于持商务签证而非工作签证在华工作,他很难在法律层面主张自己的劳动权利。不过,正是出于这个原因,该合同对劳动者单方面违约行为的约束力也十分有限。同期在广州工作的美国人 Celab 持工作签证,但他的劳动合同约定,一旦他提前离职,就需要赔给公司提前离职月数一半的薪水以及机票、签证等费用。

在日常工作中,Jaime 根据自己的发展需求不断地与奇点公司协商和谈判,以争取更多发展自身专业技能的机会。奇点公司原本希望 Jaime 从事销售的工作,但 Jaime 不太想做销售,更想做市场相关的工作,公司同意了,但他刚来的前三个月还是需要做销售工作。对于此事,雷总评论到:“Jaime 的工作风格是‘务虚多于务实’。他想做市场的工作,我们就给他这个平台。他现在的工作离我们的期望还是有距离……我们的最高期望,还是他的工作能直接产生效益”(访谈记录,广州,201408)。作为回应,Jaime 尝试制定自己的考核标准:“他(雷总)常常会和我说要达到多少多少的数量,但我想让他看到,市场工作是有系统性的,所以我建议设定绩效考核指标”(访谈记录,广州,201408)。

公司并没有因为 Jaime 的“任性”而辞退他。不仅如此,公司还额外为他提供了免费的公寓。该公寓就坐落在距公司一公里以内的小区里,原本是供家在外地的雷总来广州时单独使用。久而久之,雷总转而将 Jaime 视为内部培训师,建议中方员工对 Jaime 多加“利用”。在一次会议上,雷总对中方员工说:

现在 Jaime 在公司负责市场工作,但市场不是 Jaime 一个人的事情,市场是你们每个人的事情。你们每个人的领英账号也要像 Jaime 这样去运营,如果有问题,可以找 Jaime 给你们诊断一下。公司给大家提供了(像 Jaime)这样的资源,但大家要用起来才行。Jaime 会葡语这些语言,大家需要翻译的时候,也可以找他帮忙。(观察记录,广州,201408)

Jaime 需要向 Potential 在哥伦比亚的地方分会支付一小笔中介费。此外,和大部分白领移民劳动者一样,Jaime 还需要承担机票和签证的费用。不过,由于他在大四实习时攒了一些钱,再加上他在中国没有住宿开支,他的积蓄和工资收入不仅可以支付来华的相关费用和在华生活的必要开支,还能供他购买“一对一”汉语课程和电子产品。

五、迁移方向与影响国际移民劳动生产体制的因素

为了理解 Jaime 所处的生产体制的形成过程,本节将首先剖析影响生产体制形成的三个要素,即市场力量、劳动力再生产和国家干预。在此基础上,本节还将通过与正向迁移的国际移民劳动生产体制的比较分析,来阐明逆向迁移或平移的国际移民劳动生产体制的形成过程。

(一) 市场力量: 劳方身份和技能的溢价

在华企业青睐肤色较浅、来自中高收入国家的白领劳动者。虽然中国在世界上的地位在上升,但并不意味着原有的国家地位阶序已经被彻底打破。在这一背景下,中高收入国家来华劳动者的白人种族身份在中国仍具有市场价值。例如, Potential 的工作人员和白领移民劳动者都表示,英语教育培训机构不太关注外籍英语老师的教学能力,而主要关注他们是否“金发碧眼”且拥有较浅的肤色,酒店招聘外籍员工也主要是调用他们的外貌特征来展现这些酒店国际化的形象。中国英语教育培训行业的劳务中介在向潜在雇主推销外籍劳动者时,劳动者的肤色越浅,定价就越高(Lan, 2022)。一名在华的南欧设计师也表示,她的雇主看重她的“白人面孔”胜过她的专业技能(Makkonen, 2015)。

此外,中高收入国家来华劳动者的母语口音和国籍身份也具有市场价值。比如,由于日本消费者厌恶外国口音,一些企业为了满足他们的偏好并减少用工成本,特地招聘日本人来大连从事日语客服(Kawashima, 2019)。由此可见,母语口音能彰显企业的服务质量,从而制造了特定口音在移入国的溢价。国籍身份的溢价则体现在中高收入国家来华白领劳动者的薪酬设定中。一些用工方不仅会参考国内的薪酬标准,还会参考劳动者原籍国的薪酬标准,而这通常高于国内标准(郭悦, 2015: 24)。

身份和技能使得中高收入国家来华移民劳动者在中国具有一定的市场优势,并获得比本国劳动者更高的劳动力价格。这具体表现在以下两个方面。第一,中高收入国家来华白领劳动者常常能在合约期内更换雇主,以至于 Potential 在珠三角的几家分会都认为这群劳动者的敬业精神不足,容易单方面违约。第二,中高收入国家来华移民劳动者的工作待遇比本地员工稍好(Lan, 2022)。据笔者调查,这些中高收入国家来华劳动者不但工资水平总体上比本地同岗位员工更高,而且住宿免费且条件较好,有的雇主甚至天天接送这些中高收入国家来

华劳动者上下班。

因此,凭借种族身份、母语口音、国籍身份,中高收入国家来华白领劳动者在特定领域与移入国劳动者的竞争中占据优势地位。对正向迁移的移民劳动者而言,由于缺乏此类溢价,他们在与移入国劳动者的竞争中处于下风,难以获得高于移入国劳动者的劳动力价格(Castles & Kosack,1972;项飏,2012)。相比之下,在劳资博弈中,种族身份、母语口音等是中高收入国家来华劳动者的有力砝码。这些身份和技能既使得在华用工企业优待他们,又在客观上减弱了他们对任何单一雇主的依附性。

(二)劳动力再生产:劳方依附程度较低

迁移方向也通过两条路径使得中高收入国家来华白领劳动者对雇主的依附程度较低。第一条路径是,中高收入国家来华白领劳动者在华就业更多地是出于职业发展、“找补”和改变生活方式等发展性需求。其一,不少中高收入国家来华白领劳动者相信,中国能为其提供比原籍国更大的职业发展空间(Makkonen,2015;陈洁修、朱军文,2018:56;王炳钰等,2023)。笔者在调查中同样发现,他们有的计划回欧美的大型公司就业,有的计划去英美国家继续深造,还有的计划在国际贸易领域进行创业。借助在华工作,他们得以增加简历亮点、积累工作经验、扩大社交范围、收集市场信息,以便接近自己所设定的目标。其二,也有部分中高收入国家白领劳动者通过在华就业来“找补”,如补偿其在原籍国由于阶层差距带来的相对剥夺感(Stanley,2013:212)。其三,还有少数中高收入国家来华白领劳动者看重生活方面的需求,如与原本异地的配偶团聚等(王炳钰等,2023)。

与此同时,中高收入国家白领劳动者在华就业较少是为了赚取工资差价或获得公民身份。第一,笔者调查显示,这群移民劳动者较少期望在中国获得比其原籍国更高的收入。^① 仅就收入而言,他们在中国可能反而赚得更少(Kawashima,2021)。第二,这群移民劳动者不但较少申请中国的永久居留身份(Tan et al.,2023),而且常常渴望回流。这群移民劳动者在华就业比在原籍国就业容易得多,因而出现了他们虽然渴望回流,但是因原籍国就业机会相对匮乏而难以回流的情况(Makkonen,2015;Jannesari,2016:54;Tan et al.,2023)。在笔者

^① 也有劳动者提及,他们来华就业是冲着高收入而来(Makkonen,2016;Wang,2022)。另外,享有外派待遇的中高收入国家来华劳动者出于缺乏类似岗位的考量,可能会在福利被削减时向雇主作出让步(Farrer,2019:101-128)。这部分劳动者所处的生产体制可能会和本文分析的生产体制存在差异。

的调查中,中高收入国家来华劳动者认为,他们在中国的工作是过渡性质的,所以他们也很少为获得中国公民身份而努力。

第二条路径是,就劳动力的招募过程而言,在逆向迁移或平移的国际移民劳动中,劳务中介总体上抽成较少,或抽成方式较为隐蔽。非营利性劳务中介向劳动者收取的中介费较少,以 Potential 中国分会为例,根据一名成员提供的信息,劳动者出国就业所需缴纳的中介费不到 5000 元(访谈记录,广州,201406)。^①与此同时,无论是从劳雇双方那里,还是在 Potential 内部,笔者从未听说 Potential 从劳动者的应得收入中抽成。这主要是因为,作为一个非营利性组织, Potential 的运营目标是收支平衡,而非为股东赚取利润。不过,营利性跨国劳务中介常会暗中从劳动者处抽成。虽然此类劳务中介对劳动者宣称不收取任何费用,但可能会在替用工方发放薪酬时抽取一定比例的费用。例如,一位网名为“RachelDiD”的外籍英语教师表示:“我看过招聘中介的合同。一份是英文版的,基本上是学校给的没有改过的合同。另一份中文版的才有约束力,写明了签约者同意每个月从薪水上交 5000 元给这个中介”。^②

在上述因素的共同作用下,逆向迁移或平移的移民劳动者对雇主的依附程度较低。受限于原籍国的收入水平等因素,正向迁移的移民劳动者通常意在赚取工资差价(刘兴花、王勇,2021)或获得公民身份(张洪,2019),且会被中介收取高额中介费,甚至因此戴上“债务脚镣”(蓝佩嘉,2006;刘兴花,2020)。这使得他们对雇主的依附程度较高。在这一背景下,资方通过控制他们的劳动力再生产强化了劳动控制。相比之下,逆向迁移或平移的移民劳动者更看重自身的发展性需求,且面临较低的中介抽成,没有太大的偿债压力,这使得他们对雇主的依附程度较低。这意味着他们的劳动力再生产相对独立于雇主的控制。

(三)国家干预:就业管理较有弹性

随着就业机会和市场机会的增多,中国吸引了来自中高收入国家的白领移民劳动者,这是逆向迁移或平移的国际移民劳动规模扩大的前提条件。在笔者的调查中,比较有代表性的看法是,中国是一个高速发展的新兴经济体。因此,这群白领移民劳动者倾向于相信,之后无论他们是去其他国家工作,还是自己创

^① 白领移民劳动者向原籍国的 Potential 分支机构缴纳中介费,用工企业则向所在国的 Potential 分支机构缴纳相近数额的中介费。不同国家的 Potential 中介费有差异,但差异不大。

^② RachelDiD,2014,“What Do Esl Recruiters Get Paid?”外国人网,2023年9月10日(<https://answers.echinacities.com/node/161702>)。

业,在华工作都能助力他们的事业发展。

但我们也要看到,中国吸引国际移民劳动者的能力仍较为有限。事实上,就劳动力跨国流动而言,中国仍是一个净移出国。2010—2020年,从中国流出的移民劳动者的数量在60万~102.7万,^①数倍于同期来华国际移民劳动者的数量。

作为净移出国的事实可能影响了中国管理境内外国人就业的方式。具体而言,除了规范边民入境务工之外,强化外国人就业管理尚未成为举国共识,中国政府也给在华企业雇用外国人预留了一定的政策空间。具体来说,其一,在计划配置之外,中国出台的 foreigners 就业政策还纳入了市场配置的原则(刘云刚、陈跃,2015)。例如,在《关于全面实施外国人来华工作许可制度的通知》(外专发〔2017〕40号)中,劳动者的收入水平就被作为对外国人进行分类的标准之一。其二,中国相关法规对外国人在华非法就业的处罚并不重。根据《中华人民共和国出境入境管理法》,对在华非法就业的外籍劳动者实施行政处罚,以罚款、短期拘留、遣送出境为主。其三,中国对上述处罚的执行存在一定偏差。据笔者观察,外国人持中国有效签证但未取得工作许可而在中国境内工作较少受到处罚。

对中高收入国家来华白领劳动者而言,中国管理外国人就业的方式意味着什么呢?笔者调查发现,可能正是由于中国在管理他们的就业时较有弹性,这群劳动者才发展出拆分来华目的与签证类型的过渡性实践。所谓拆分来华目的与签证类型,是指这群劳动者虽然以就业为目的,但在首次来华时,都和 Jaime 一样持有的是商务签证。对劳雇双方而言,相比申请工作签证,申请商务签证更省时、经济和便捷。商务签证允许的入境停留时间通常不超过6个月。但按照《中华人民共和国外国人入境出境管理条例》第三十六条,上述停留期的限制只适用于单次入境行为。同时,由于部分商务签含有一次以上的入境次数,所以签证持有者只需出境后再次入境,就可获得相同时长的停留期。这一做法之所以是过渡性的,是因为出境后再次入境的花销不菲,有些中高收入国家来华移民劳动者出境后就不再来中国了,另一些则选择跳槽到能为他们办理工作签证的在华企业。因为这一拆分实践较为常见,所以有些白领移民劳动者相信中国政府是知情的,只是选择了暂时不予干预。一旦捕捉到中国收紧外国人就业管理的信号,他们进行过渡性拆分实践的意愿可能就会随之降低。

^① 中华人民共和国商务部网站(<http://m.mofcom.gov.cn/index.shtml>),2023年9月10日。

基于上述分析,本文认为,中国的外国人就业管理较有弹性,扩大了中高收入国家来华白领劳动者的择业范围。在正向迁移的国际移民劳动中,监管机构是跨国劳务基础设施的重要组成部分,旨在从国家层面管理移民,以限制移民劳动者逾期滞留、私自更换雇主(De Genova,2002;项飙、林德奎斯特,2019)。在这种较为严苛的外国人就业管理下,正向迁移的移民劳工会因为更换雇主而承受更大的风险和不确定性,这在很大程度上限制了劳动力的自由流动,剥夺了劳动者“用脚投票”的权利(张洪,2019;刘兴花、王勇,2021)。而在逆向迁移或平移的国际移民劳动中,由于中国在管理外国人就业时较有弹性,中高收入国家来华劳动者可以拆分来华目的与签证类型,从而能在一定期限内自由择业而无需承受较大的风险。

六、迁移方向与国际移民劳动生产体制

本文认为,当劳动者逆向迁移或平移时,他们所处的生产体制存在个体谈判制度,从而分散了劳资冲突。本节将从“劳务中介”“个体谈判制度”和“制度效果”这三个方面依次展开论述,并就这三个方面与正向迁移的国际移民劳动生产体制进行比较,以进一步分析逆向迁移或平移的国际移民劳动生产体制的形成与运作。

(一)劳务中介:塑造自主性

迁移方向作用于生产体制的路径,除了通过市场力量、劳动力再生产、国家干预这三个要素发挥作用外,还有哪些呢?本文认为,劳务中介对劳动者自主性的塑造是其中的关键。社会网络只是中高收入国家来华白领劳动者求职的一种渠道(Camenisch & Suter,2019),劳务中介仍然是这些劳动者求职的主要渠道(Tan et al.,2023)。笔者调研的中高收入国家来华白领劳动者有部分曾加入Potential分会。下文将以Potential为例呈现非营利性劳务中介所发挥的价值观引导作用。

根据笔者长期的观察,Potential会有意识地引导成员发展自我。例如,Potential在新竹的一家分会连续多次举办团队负责人的竞选,以引导申请者领会组织的价值理念。正如负责遴选事务的凯文所言:

Potential 的甄选比较不像一般的甄选,就只是“我想挑到正确的人”这么简单。(比如说,)就算我知道你是适合的人选,我还是要透过这次甄选来教育你。你的技能或许很足,但你对部门的了解是不是够,你的心态是不是正确,这个不一定。你可以很擅长一些技能,但你并没有对你做的事情很认同。我们希望通过一些问题,或者一些申请表格的填写,矫正你的一些错误观念,或者传递一些信息。(访谈记录,线上,201401)

这一价值引导之所以能发挥效用,可能部分是因为 Potential 能让成员感到被关注和理解,从而形成对成员的感召力。Potential 运营业务的首要动机是给成员提供大量技能提升和经验积累的机会。Potential 会不时举办持续几天的大型会议,会议有一个固定环节就是请参会成员写下小纸条,向组员、协调员和主持人表达欣赏与感谢。笔者注意到,当成员被关注和认可时,他们会情不自禁地流下眼泪。由于参会者分属于不同的分支机构,他们原本并不认识彼此。但等到会议闭幕前,一些成员听众却纷纷受到触动,竞相上台,像演讲嘉宾一样说出深埋心底的想法。

于是,一些组织成员接受了 Potential 的价值理念,努力发展自我,并延续到他们的来华工作之中。一名 Potential 分支机构的部长表示,该组织希望这些白领移民劳动者不要将她所开发的岗位视作一份普通的工作,而是通过从事这份工作来更好地发展自我(访谈记录,线上,201407)。这似乎与这群中高收入国家来华白领劳动者的想法不谋而合。其一,如前所述,这群劳动者跨国务工的目的往往是积累经验、提升自己,且他们在劳动力再生产层面对雇主的依附程度也较低。其二,在华工作期间,这群中高收入国家来华白领劳动者常常向自己问责。例如,美国人 Caleb 就通过书写博客文章,反思并调整了自身行为与目标之间的偏离。

如果我为了待在舒适圈里,只做一些基本上无助于自身发展的事,而拒绝能为我提供中国文化洞察的活动邀请,那我最好还是回家去。在完成计划方面,我已然失败了。但我还存心做了这个与我的目标南辕北辙的决定。现在,我要不就改变,要不就回家,不再与爱我的人分离。^①

^① 原文引自 Celab 于 2014 年所写的博客文章。为保护研究参与者的隐私,此处暂不列明出处。

部分中高收入国家来华白领劳动者使用了营利性劳务中介(Stanley, 2013: 166)。根据运营模式的不同,营利性劳务中介在塑造劳方自主性方面呈现两种相异的状况。其中一类商业中介鼓励劳方跳槽,这间接地增强了劳方自主性。这些商业中介向用工方收取一次性中介费。为了最大化利益,他们会采取多种手段制造收费机会,如怂恿劳动者多次跳槽,以获取多笔按次收费的中介费。^①与之相反,另一类商业中介则倾向于助推任意解雇,从而抑制劳方自主性。具体而言,这些商业中介类似于劳务外包或劳务派遣公司,为用工方提供用工关系转移和管理分包的服务(Stanley, 2013: 67、130)。当这类中介没有为劳动者提供工作签证时,用工方解雇与再招聘劳动者的成本就很低,所以用工方更容易通过任意解雇来惩罚试图议价的劳动者。^②

劳动者的迁移方向影响着跨国劳务中介对劳动者主体性的塑造。在正向迁移的国际移民劳动中,劳务中介更类似于“监工”,其服务重心为用工企业,在协调劳资纠纷时偏向资方,同时通过非正式制度限制劳方自由择业(项飏, 2012; 刘兴花, 2020),进而塑造劳方的顺从性。相较之下,在逆向迁移或平移的国际移民劳动中,劳务中介虽存在非营利中介和商业中介的分化,但总的来说,其服务重心更可能在劳动者身上,更可能孵化并赋能谋求自我发展的劳动者,从而激发和强化劳方的自主性。

(二)个体谈判制度:扩容的议价空间

笔者在田野调查中发现,中高收入国家来华白领劳动者在工作上较为主动。虽然多数用工企业没有为这些白领移民劳动者设立奖惩机制,但他们仍会为了提升自我而积极主动地工作。例如,立陶宛人 Paula 表示,她喜欢酒店前台部的工作,所以有时会主动加班。而她之所以喜欢这份工作,是因为它让她有机会接触更多的人,从而更好地认识自我(访谈记录,深圳, 201408)。虽然追求自我的发展可能会让劳动者转让劳动过程的控制权(苏熠慧, 2011),但中高收入国家来华白领劳动者的主动也增强了他们与用工企业谈判的内生性动力。

用工企业也会容许中高收入国家来华白领劳动者进行议价(Liu, 2021: 29)。

① Schofield, Alex, 2022, “Should You Use a Recruiter to Find a Teaching Job in China?” 外国人网, 12月23日 (<https://www.echinacities.com/career-advice/Should-You-Use-a-Recruiter-to-Find-a-Teaching-Job-in-China>)。

② Teacher_D, 2017, “Shanghai Yucui Education Consultancy.” Dave’s ESL Cafe, 1月3日 (<https://forums.eslcafe.com/job/viewtopic.php?t=83691>)。

很少有用工企业因为中高收入国家来华白领劳动者不顺从而辞退他们。有些管理者甚至会欣赏“有主见”的中高收入国家来华劳动者,认为他们积极主动的工作风格可以带动其他同事的工作热情(访谈记录,广州,201408)。

中高收入国家来华白领劳动者会就工作的许多方面单独与主管或企业负责人展开协商与谈判。这群白领劳动者有的会和雇主协商、签订一种特殊的合同,允许他们一半时间在中国,一半时间待在原籍国(Makkonen,2016;Wang,2022)。根据笔者的田野调查,就工作待遇而言,一些中高收入国家来华白领劳动者会反复申请条件更好的住宿。就工作岗位而言,这些白领移民劳动者常谋求转到对自身发展更有利的岗位上,或者要求为他们新设岗位(参见陈洁修、朱军文,2018:123)。就工作内容而言,这群白领移民劳动者常常会挑选甚至自行开发工作任务。就考核标准而言,他们希望由自己来制定考核指标,以替代用工企业的常用标准。就企业运营而言,一些白领移民劳动者会评价雇主所做的商业决策,有时还代替雇主做出商业决策。Jaime的主管对Jaime的观察可以印证上述发现:“他比较有自己的想法。你给他一些任务,他不一定会完全按照你的方式来做。他需要去按自己的方式工作。他通常会跟你沟通,然后告诉你,(他)会给你怎样的期望”(访谈记录,广州,201408)。

除此之外,一些中高收入国家来华劳动者还会主动更换雇主(Makkonen,2016)。哥伦比亚人Sofia对笔者说:“我的老板很好,他协助我办理了签证,他提供的住宿条件也还不错。现在,我最好的朋友也在这家公司工作。她之前在Potential介绍的一家公司工作,但体验并不好,就来了这家公司”(访谈记录,惠州,201407)。墨西哥人Oscar也曾跳槽,从中山一家英语教育培训机构跳到了北京一家同类机构,他的行为逻辑较为典型。

我第一次来中国,用的是商务签,所以六个月之后,我又在中国延了两个月(的签证停留期限),再之后,就需要回国才行。公司和我谈,我办好签证后,可以再回来。我在家的时候想,既然要回来,为什么不找一份更好的工作呢?然后,我在网上投了10~15份工作。我收到了其中三、四家的邀约。之后,我再根据待遇、气候这些选了现在工作的这一家。(访谈记录,线上,201605)

因此,生产体制的制度设置在正向迁移与逆向迁移或平移的国际移民劳动中并不相同。在正向迁移的国际移民劳动中,生产体制的制度设置主要有以下

四类:对员工在不同企业间自由流动的限制,基于加班机会、续签、绿卡的利益胁迫,向上流动抱负的强化,以及族群内的调解(项飏,2012;杜娟,2019;刘兴花、王勇,2019;张洪,2019)。在这些制度设置的规制下,劳方消极服从或温和反抗(杜娟,2019;刘兴花、王勇,2019);用工企业则利用严苛的外国人就业管理和劳方在劳动力再生产层面对雇主的依附等强化了对劳方的劳动控制(Castles & Kosack, 1972; Burawoy, 1976; 刘兴花、王勇, 2019)。相比之下,在逆向迁移或平移的国际移民劳动中,生产体制的制度设置突出表现为个体谈判制度。不同于集体谈判,个体谈判的谈判单元是个人而非集体;不同于以法律、企业规章制度等形式确立的正式制度设置,个体谈判是一种非正式制度安排。在个体谈判制度的规制下,劳动者积极与用工企业谈判,其目的是在日常工作中尽可能地追求自我发展;用工企业则不得不对劳动者有所妥协。总的来说,当劳动者正向迁移时,生产体制的制度设置表现为“跳槽”限制等,这些设置形塑了“资强劳弱”的局面;而当劳动者逆向迁移或平移时,生产体制的制度设置则突出表现为个体谈判制度,该制度形塑了劳资均势的局面。

(三) 制度效果:分散劳资冲突

在逆向迁移或平移的国际移民劳动中,生产体制的制度效果突出表现为分散劳资冲突。不可否认,在内资企业、外资企业和非营利组织中,强调等级与服从的劳动控制模式容易在劳动者和用工企业之间制造冲突。中高收入国家来华白领劳动者发现,他们的上司倾向于在工作场所树立权威(Jamesari, 2016: 52; 陈洁修、朱军文, 2018: 133 - 134)。例如,虽然美国人 Caleb 的雇主英语很好,但她每次有事要找 Caleb,都会找一个中间人传话。考虑到该公司当时只有约十名员工, Caleb 认为该做法传递出一种信号——把上司当朋友是对上司的冒犯。因此,多数中高收入国家来华白领劳动者产生了负面情绪(Camenisch & Suter, 2020: 142)。正如 Caleb 所言:“我和我的老板有点儿像是敌人,因为她总是希望从我身上榨取更多,而我总是希望从她那里得到更多”(访谈记录,广州, 201408)。不过,个体谈判制度可以通过规制工作场所的斗争,在一定程度上分散上述冲突。

首先,个体谈判制度能使中高收入国家来华白领劳动者在工作中兼容自我发展,从而获得一定的意义感。深圳一家 Potential 分会的部长表示,不少中高收入国家来华移民劳动者认为英语教学和酒店管理“很无趣”(访谈记录,线上, 201407)。不过,通过和用工企业讨价还价,一些劳动者也在这类吸引力有限的

工作中找到了自我发展的路径。例如, Caleb 挑选了教学自由度更大的技能提升课程来教授, 这有助于让他体会“大学教授”这一职业理想是否真的适合自己(访谈记录, 广州, 201408)。又如, 立陶宛人 Paula 本打算在第一份工作结束后离开中国。为了打动她, 深圳一家酒店十分积极地帮她办理工作签证。虽然 Paula 选择重返中国, 但她的深层动机却是结识来自世界各地的客人, 为未来去其他国家工作打下基础(访谈记录, 深圳, 201408)。此外, 一些中高收入国家来华白领劳动者认为, 他们确实在中国获得了比其他国家更大的职业发展空间(Makkonen, 2015; 陈洁修、朱军文, 2018: 132)。换言之, 个体谈判制度令用工企业适度放松劳动控制, 从而使中高收入国家来华白领劳动者获得一些劳动过程控制权, 以补偿工作的无趣, 最终改善劳动体验。

其次, 个体谈判制度能在一定程度上缓解劳资关系中的张力, 从而实现用工企业对中高收入国家来华白领劳动者的收编。对用工企业而言, 劳动者主动离职意味着计划外的人员流失, 这是需要竭力避免的。而据笔者观察, 相比被辞退, 中高收入国家来华白领劳动者主动离职的情况更为常见。正如广州一家 Potential 分会的工作人员所言: “住宿条件吧, 有的是公司给她在外面租套房, 有的是在宿舍的两人间或单间……在他们眼里, 住在宿舍里面和在外面有套小房子的感觉是不一样的。因为这个原因, 他们就会跳槽”(访谈记录, 线上, 201407)。高员工流失率起到了威慑作用, 因此中高收入国家来华白领劳动者的工作待遇比本地同岗劳动者稍高。虽然用工企业的确在利益方面作出了些许让步, 但更好的物质条件亦有助于化解劳方的各类不满、提升劳方的满意度, 从而掩盖用工企业和劳方之间的剥削关系。

最后, 个体谈判制度不仅可以使中高收入国家来华白领劳动者建立优越感, 还可以使用工企业分化劳动者。雇主的优待让中高收入国家来华白领劳动者意识到自身的市场价值, 并让他们在本地劳动者面前建立了优越感。例如, 在 Jaime 看来, “虽然会讲英语的同事很多, 但他们有点‘头脑简单’(simple-minded)。我有时希望和他们讨论一些复杂的问题, 但他们好像不是很有兴趣”(访谈记录, 广州, 201407)。在笔者的田野调查中, 这些移民劳动者还不时受到本地同事及其熟人的热情款待, 觉得很受用。与此同时, 用工企业的差别化待遇还导致了劳动者之间的分化(Tan & Li, 2023), 不利于劳动者团结的形成。例如, Jaime 的同事常常约着一起吃中饭, 但 Jaime 却很少加入其中(观察记录, 广州, 201408)。在 Jaime 看来, 他和本地同事的共同点比较少(访谈记录, 广州, 201407)。

综上, 就生产体制的制度效果而言, 正向迁移与逆向迁移或平移的国际移民

劳动也有所区别。两者的共性是都存在劳资冲突,也都难以形成劳动者之间的团结。但是,在正向迁移的国际移民劳动中,用工企业主要通过“跳槽”限制、利益胁迫等方式压制劳资冲突(项飏,2012;杜娟,2019;刘兴花、王勇,2019),而在逆向迁移或平移的国际移民劳动中,用工企业则主要通过选择性让步来分散劳资冲突。也因此,正向迁移的国际移民劳动生产体制更多地体现出市场专制的特点,而逆向迁移或平移的国际移民劳动生产体制则相对均等地兼具布洛维意义上的强制与同意的特点。

七、总结与讨论

通过对中高收入国家来华白领劳动者的研究,本文运用并发展了布洛维的生产体制分析框架,探讨了由迁移方向所调节的国际移民劳动生产体制的形成与运作。当劳动者从原籍国向人均国民总收入更低或相近的国家迁移时,迁移方向主要通过两条路径与生产体制紧密关联。其一,劳动者逆向迁移或平移通过以下三个方面影响了生产体制的形成:作为市场力量的劳方身份和技能的溢价、以劳方依附程度较低为特点的劳动力再生产模式、以就业管理较有弹性为特征的国家干预。其二,逆向迁移或平移还通过劳务中介塑造了劳动者的自主性。两股力量汇合之后形成了逆向迁移或平移的国际移民劳动生产体制。其中,个体谈判制度成了主要的制度设置,而分散劳资冲突是主要的制度效果。在这一生产体制的作用下,劳资双方形成了均势的局面。因此,本文的贡献主要体现在以下三点。

第一,国际移民劳动生产体制研究以正向迁移的国际移民劳动为主,本文则为这一领域提供了新的研究视角。具体而言,既往研究较少深入探讨强制与同意相对均等的生产体制类型,本文则将这一生产体制类型溯源至劳动者是否逆向迁移或平移。在生产体制的影响因素和劳务中介方面,正向迁移与逆向迁移或平移的国际移民劳动都有所不同(见表1),进而导致前者形成了市场专制体制,而后者则形成了强制与同意相对均等的生产体制。

第二,本文提供了分析国际移民劳动生产体制形成与运作的新路径。本文借鉴了生产体制理论和世界体系理论,在此基础上提出了迁移方向—国际移民劳动生产体制分析框架。这一分析框架继承了生产体制理论对多层次要素的关注,并引入了国际移民劳动者的迁移方向这一变量,以在整合世界体系理论洞见

的方向上继续推进相关分析。在这一意义上,该分析框架展现出了经济不平等与国家地位不平等的交叉作用机制。

表 1 正向迁移与逆向迁移或平移的国际移民劳动之比较

		正向迁移的国际移民劳动	逆向迁移或平移的国际移民劳动
生产体制的影响因素	市场力量	劳方溢价的缺乏	劳方身份和技能的溢价
	劳动力再生产	劳方依附程度较高	劳方依附程度较低
	国家干预	就业管理较为严苛	就业管理较有弹性
劳务中介		塑造顺从性	塑造自主性
生产体制	制度设置	“跳槽”限制	个体谈判
	制度效果	压制劳资冲突	分散劳资冲突

第三,本研究还拓展了国际移民研究领域的跨国劳务中介研究。本文将劳动力市场控制的分析视角引入国际移民劳动生产体制研究。另外,既往相关研究对正向迁移的国际移民劳动中劳务中介的作用讨论较多。与之相比,本文聚焦于逆向迁移或平移的国际移民劳动,这类移民劳动中的劳务中介倾向于打造劳方的自主性、减轻劳动者在劳动力再生产层面对资方的依附。

在经济全球化的背景下,本研究能为提升全体劳动者的福祉、公正地分配社会经济资源提供如下启示。其一,鉴于国际移民劳动者的迁移方向能塑造其生产体制,后续研究可探究经济不平等与国家地位不平等交互作用的其他机制。其二,为改善国际移民劳动者的劳动条件,各国或可适度提升本国准移民劳动者与用工企业协商的内生性动力。要做到这一点,并非一定要借助行政手段,而是可以让社会组织自发地发挥社会保护职能。

参考文献:

- 布洛维,麦克,2023,《生产的政治:资本主义和社会主义下的工厂政体》,周潇、张跃然译,上海:上海人民出版社。
- 陈洁修、朱军文,2018,《在沪高校外国专家跨文化适应——基于组织文化视角的研究》,上海:上海交通大学出版社。
- 杜娟,2019,《隐忍、认同与时间性——在法华人移民劳工的劳务市场与劳动控制》,《社会学研究》第4期。
- 国务院第七次全国人口普查领导小组办公室编,2022,《中国人口普查年鉴-2020》下册,北京:中国统计出版社。
- 国务院人口普查办公室、国家统计局人口和就业统计司编,2012,《中国2010年人口普查资料》,北京:中国统计出版社。
- 郭悦,2015,《某电视台A、B频道外籍员工人力资源管理满意度调查报告》,首都经济贸易大学城市经济与

公共管理学院硕士学位论文。

- Jannesari, Milad 2016,《自发性外派人员国际化职业发展过程的跨文化研究》,浙江大学管理学院博士学位论文。
- 蓝佩嘉,2006,《合法的奴工,法外的自由:外籍劳工的控制与出走》,《台湾社会研究季刊》第64期。
- 刘兴花,2020,《新淘金梦:复合因素下的合同移工跨国流动》,北京:中国社会科学出版社。
- 刘兴花、王勇,2019,《劳工输出、跨国生产政治与剥削关系的形成——中国赴日劳工的案例研究》,《社会》第3期。
- ,2021,《跨国劳工非法就业的产生机制与实践路径——基于中国赴日劳工的案例分析》,《社会学评论》第4期。
- 刘云刚、陈跃,2015,《全球化背景下的中国移民政策:评述与展望》,《世界地理研究》第1期。
- 苏熠慧,2011,《控制与抵抗:雇主与家政工在家务劳动过程中的博弈》,《社会》第6期。
- 汪建华、张书琬,2019,《劳动力市场中的社会控制:评〈全球“猎身”〉与〈流动社会的秩序〉》,《社会学评论》第4期。
- 汪仕凯,2022,《新中心国家与世界秩序转型:中国复兴的世界政治意义》,《社会科学》第3期。
- 王炳钰、马萧、徐智勇,2023,《置家与移民基础设施:来华外国学者实证研究》,《南开学报(哲学社会科学版)》第2期。
- 沃勒斯坦,伊曼纽尔,2013,《现代世界体系(第一卷)——16世纪的资本主义农业和欧洲世界经济的起源》,郭方、刘新成、张文刚译,北京:社会科学文献出版社。
- 项飏,2012,《全球“猎身”——世界信息产业和印度的技术劳工》,王迪译,北京:北京大学出版社。
- 项飙、约翰·林德奎斯特,2019,《流动,还是被流动:跨国劳务的基础设施》,《社会学评论》第6期。
- 张洪,2019,《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》,《社会学研究》第6期。
- 朱江华峰,2021,《中介网络与劳动力市场控制——制造业灵活用工分析》,《二十一世纪》10月号。
- Burawoy, Michael 1976, “The Functions and Reproduction of Migrant Labor: Comparative Material From Southern Africa and the United States.” *American Journal of Sociology* 81(5).
- Camenisch, Aldina & Brigitte Suter 2019, “European Migrant Professionals in Chinese Global Cities: A Diversified Labour Market Integration.” *International Migration* 57(3).
- 2020, “Diverse Encounters: European Migrants’ Contact Zones in China.” In Brigitte Suter & Lisa Akesson (eds.), *Contemporary European Emigration: Situating Integration in New Destinations*. London & New York: Routledge.
- Castles, Stephen & Godula Kosack 1972, “The Function of Labour Immigration in Western European Capitalism.” *New Left Review* 73.
- De Genova, Nicholas P. 2002, “Migrant ‘Illegality’ and Deportability in Everyday Life.” *Annual Review of Anthropology* 31.
- Farrer, James 2019, *International Migrants in China’s Global City: The New Shanghailanders*. London & New York: Routledge.
- Kawashima, Kumiko 2019, “Japanese Labour Migration to China and IT Service Outsourcing: The Case of Dalian.” In Angela Lehmann & Pauline Leonard (eds.), *Destination China: Immigration to China in the*

Post-Reform Era. New York: Palgrave Macmillan.

- Kawashima, Kumiko 2021, "Why Migrate to Earn Less? Changing Tertiary Education, Skilled Migration and Class Slippage in an Economic Downturn." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47(13).
- Khan, Asma & H. Arokkiaraj 2021, "Challenges of Reverse Migration in India: A Comparative Study of Internal and International Migrant Workers in the Post - COVID Economy." *Comparative Migration Studies* 9.
- Lan, Pei-Chia 2003, "'They Have More Money but I Speak Better English!' Transnational Encounters Between Filipina Domestic Workers and Taiwanese Employers." *Identities: Global Studies in Culture and Power* 10(2).
- Lan, Shanshan 2022, "Between Privileges and Precariousness: Remaking Whiteness in China's Teaching English as a Second Language Industry." *American Anthropologist* 124(1).
- Leonard, Pauline 2016, *Expatriate Identities in Postcolonial Organizations: Working Whiteness*. London & New York: Routledge.
- Liu, Yang 2021, *Permanent Outsiders in China: American Migrants' Otherness in the Chinese Gaze*. New York: Peter Lang.
- Makkonen, Paula 2015, "Perceived Employability Development of Western Self-Initiated Expatriates in Local Organisations in China." *Journal of Global Mobility* 3(4).
- 2016, "Career Self-Management Behaviour of Western Self-Initiated Expatriates in Local Organizations in China." *The International Journal of Human Resource Management* 27(11).
- Stanley, Phiona 2013, *A Critical Ethnography of "Westerners" Teaching English in China: Shanghai in Shanghai*. London & New York: Routledge.
- Tan, Yining & Wei Li 2023, "Skilled US Migrants in the Pearl River Delta Region: The Rise of an Intellectual Gateway in China." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 49(18).
- Tan, Yining, Wei Li & Takeyuki Tsuda 2023, "Cross-Border Im/mobility of Skilled Migrants from the U. S. to China: A Capital-Mobility Framework." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 49(13).
- United Nations 2016, *World Economic Situation and Prospects 2016*. New York: United Nations Publication.
- Wang, Bingyu 2022, "Infrastructures in Migration: Mobile Foreign Academics in China and the 'Everyday', 'Agency' and 'Arrival' Focus." *Geoforum* 129.

作者单位: 南京大学社会学院
责任编辑: 黄燕华