

跨国资本与中国中产阶级的 生产

以在华跨国公司中方高端劳动力为例

佟 新

摘 要: 本文认为,在跨国资本的作用下,中国形成了三位一体金字塔式的劳动力市场结构。以新自由主义意识形态为基础,跨国公司巨大的资本优势建构了高端劳动力市场的过度市场化和高端劳动力的碎片化。在华跨国公司高端劳动力人员与公司的权威控制关系受到后现代资本主义生产模式的影响,在任务管理取向,高端劳动力人员超强劳动,且因内部劳动力市场的激励效应而呈现甘愿性顺从的倾向;此外,高端劳动力人员依靠自身的专业技术资格与竞争能力发展出积极的职业生涯策略。跨国资本在建构中国分层的劳动力市场的同时,也对中国社会结构的重组造成影响,产生了新的阶层——中产阶级。

关键词: 三位一体金字塔式劳动力市场结构 碎片化 甘愿性顺从 积极的职业生涯 中产阶级

一、问题的提出

2001年12月11日,中国加入世界贸易组织(以下简称WTO),对外经济发展战略出现重大调整,从过去被动防御型的对外政策转变为积极利用外资资源参与全球竞争的开放型对外发展战略,这一战略的实施进一步吸引了外商直接投资,而在水资经济对中国经济增长做出巨大贡献的同时,它也深刻地影响了中国社会结构和劳动力供给结构。

回顾已有研究,一方面,可以发现,到目前为止,国内学界对外商直接投资中的劳动密集型企业劳工和劳动关系状况的研究较多,这些研

佟 新 北京大学社会学系 北京大学中国社会与发展研究中心教授

本文为“教育部人文社会科学重点研究基地基金资助”项目“中国社会转型时期的劳动关系研究”(05JJD840143)的成果之一。

究深刻地揭示了外资企业中中国劳工所处的被剥削地位以及潜在的紧张性劳资关系,特别是对以农民工为主体的工人阶级的再形成的理论阐释具有重要的学术意义(沈原,2006;任焰、潘毅,2006a,2006b)。但是,另一方面,也应该看到,学界对在华跨国公司中工作的高端劳动力的研究则稍显不足。已有的研究比较多地关注中外双方的文化适应问题。有研究认为,中外文化对工作、生活赋予的涵义存在差别,中国文化具有情境取向性,西方文化具有自我取向性,导致中国人与西方人对工作的意义、价值以及所采取的方式各有不同。美国人更偏向于个体表现,而中国人更注重随众性,这样的工作价值取向显然会造成中外职员在行动上的不一致,反过来影响彼此之间的评判、认识,以至影响相互间的信任,从而造成互动上的障碍,其中难免夹杂一些分歧和冲突(王春光、方文,2001)。也有学者从社会结构角度分析了跨国公司建构的中产阶级(薛求知、诸葛辉,1999)。本文将考察在华跨国公司工作的中方高端劳动力(从事管理和技术工作的劳动力)人员的状况和相关劳动关系,并以此为基础思考跨国资本和中国城市中产阶级生产的互动关系。

本研究以文献资料和个案访谈为主。2006年6月至2007年6月,笔者对5家在华跨国公司进行了考察,这5家跨国公司皆为全球500强企业。其基本情况参见表1。

表 1: 5家在华跨国公司的基本情况

跨国公司	产业类型	投资国	进入时间	雇员人数
R公司	医药试剂公司	瑞士	1988年建立办事处; 1994年建立合资企业; 2000年建立独资公司; 2004年建立在中国的研发中心(全球第5家)	350人左右
J公司	软件公司	美国	1989年进入中国; 1990在北京建立独资公司;	1200人左右
K公司	会计师事务所	瑞士	1992年进入中国,并建立了独资公司	5000多人
S公司	石化公司	荷兰和英国合资	1985年开始建立合资企业	1000多人
M公司	通讯设备公司	美国	1987年进入中国,目前建立了独资和合资企业共计10家	9万员工(其中1600名研发人员)

笔者对这 5 家跨国公司的 15 位中方高端劳动力人员进行了半结构访谈。这些访谈对象皆受过高等教育,年龄在 22 - 40 岁之间,其中 4 位为女性。访谈所涉及的内容主要包括:个人进入跨国公司的方式,在公司中的晋升情况,访谈对象所在公司的薪酬制度、奖惩机制,个人职业生涯的经历,访谈对象所在公司中的各种劳动关系以及他们对自身阶级 / 阶层身份的看法。

基于以上访谈所得资料,本文将重点分析如下三个方面的问题:(1)跨国资本与中国劳动力市场的形成;(2)在华跨国公司中高端劳动力人员与公司的劳动关系;(3)讨论有关社会分层中的敏感话题,即跨国资本与中国城市中产阶级形成的问题。

二、劳动力市场的形成和高端劳动力市场的特点

外商直接投资是推动劳动力市场形成的重要力量之一,它们以大量的、多元的劳动力需求参与建构了我国的劳动力市场。

(一)三位一体分层劳动力市场的形成

1983 年,外商直接投资(实际使用外资额)仅为 9.2 亿美元;1990 年实际利用外资额 34.9 亿美元,2000 年达到 407.2 亿美元,2006 年达到 694.7 亿美元。1979 年至 2006 年的十多年间外商直接投资额达到 6919.0 亿美元。¹截至 2006 年底,中国累计批准设立外商投资企业 59.4 万家。全球 500 强企业中已有 480 多家在中国大陆(以下同)投资设立了企业,跨国公司在华设立的研发中心超过 850 多家,地区总部近 40 家。中国吸收外资已连续 16 年居发展中国家首位,排在美、英、法之后居全球第四位(王晓欣,2007)。中国开放之初,外商投资以制造业为主,制造业占到外商直接投资量的 60% 以上。中国加入 WTO 之后,以服务业为主的技术密集型产业的跨国公司增加,特别是对金融保险、高新技术、中介服务、咨询等技术密集型产业或行业的投入增长迅速。2003 年,外商直接投资于服务贸易的新设企业达到了 10179 家,比 2002 年增长 27.64%,占同期全国新设立外商投资企业的 24.8% (北京师范大学经济与资源管理研究所,2005:61)。截止到 2005 年底

¹ 相关数据参见中华人民共和国国家统计局. 2006 中国统计年鉴 2006 年 [M]. 北京: 统计出版社. 第 186 页.

的统计,金融业的外商投资新设企业 175家;租赁和商务服务业新设企业 9075家(中华人民共和国国家统计局,2006:757)。同时外商投资企业占全部高技术产业企业数的比重也逐年增长(参见表 2)。

表 2:外商投资高技术产业的状况

年份	2001	2002	2003
高技术产业企业数	7120	8325	9702
其中:外商投资企业所占比重	31.85	32.37	34.15
外商投资企业从业人员的比重	33.93	37.29	44.31

资料来源:中华人民共和国国家统计局. 2006. 中国统计年鉴 2006年 [M]. 北京: 统计出版社. 第 29页.

外商投资企业给中国带来了就业机会,并促成了中国分层的劳动力市场的形成。原中国商务部部长石广生(2006)指出,“在华外商投资企业直接从业人员为 2400万人,约占全国非农从业人员的 10%。这些员工得到了就业机会,他们辛勤工作,恪尽职守,为外资企业在华的发展做出了重要贡献,他们与企业共生共存发展。”外商直接投资的规模和产品类型对劳动力提出了不同的需求,这一需求引发并推动了目前中国的独具特色的劳动力市场即三位一体的金字塔式劳动力市场结构的形成。

所谓三位一体的劳动力市场是指由三类不同性质的劳动力组成的市场。一类是低端劳动力市场,它是以户籍和年龄分化为基础构成的劳动力市场,劳动力主要是由没有城镇户口的农村青壮年组成。低端劳动力市场满足了直接投资于制造业的外资企业对大量廉价和年轻劳动力的需求,这类企业主要从事来料加工等低端生产活动。第二类是中端劳动力市场,它是由半技术及技术型劳动力构成的市场,其人员大多具有初、中级专业技能,其中相当一部分人持有城镇户口。中端劳动力主要满足直接投资于大中城市的制造业和服务业的外资企业对劳动力的需求。第三类是高端劳动力市场,它是由专业人士组成,其从业人员普遍具有大学以上文凭或相关专业资格证书,由这类人员所构成的劳动力市场主要满足跨国公司对中、高层管理人才和技术人才的需求。

所谓金字塔式劳动力市场是指低端劳动力供大于求和高端劳动力供不应求并存的状况,这种状况使劳动力市场呈现出底部大顶部小的三角型结构,这一结构既反映在劳动力供给方面,也反映在分化后的从业人员的工资水平方面。工资水平的分化成为分层劳动力市场的结果,即低端劳动力的工资水平极低,高端劳动力的工资水平较高。可以

说,低端劳动力市场主要是满足劳动密集型企业的需求,它们多以港澳台投资的转包(来料加工)企业为主。有资料显示,2005年底,港澳台商投资企业在职人员为539.4万人,年平均工资为17273元,月人均工资为1440元左右,它比国有单位人均年收入的19313元少了2040元;比全国平均年收入的18364元少了1091元。同样是2005年,在外商投资企业的直接从业人员约648.6万人,其员工的年均工资是所有企业类型中最高的,达到年均收入21902元,月人均工资为1825元左右。而在北京的外商投资企业的从业人员的年均收入达到52262元,即月人均工资达到4355元左右。¹通过笔者的调查可大致估算为:中端劳动力的工资水平至少是低端劳动力收入的150%以上;而高端劳动力的工资水平至少是中端劳动力收入的2倍以上。

三位一体金字塔式劳动力市场的重要特性是高端劳动力对中端劳动力、中端劳动力对低端劳动力的排斥,即自下而上流动的道路是封闭的。这主要是由一整套劳动力选拔机制决定的。如果说,中端劳动力市场对低端劳动力的排斥主要基于户籍的话,那么,高端劳动力市场则主要是通过各种用人制度对职业资格如大学文凭、各类资格证书等的规定,形成了劳动力市场层级间的制度性排斥或制度性保护。

(二)在华跨国公司对高端劳动力市场的建构

跨国公司是垄断资本主义的表现形式,具有强大的资本优势。这些资本优势又表现为技术优势、规模经济优势、劳动力优势、组织管理优势等。从劳动力优势看,一方面,跨国公司拥有的巨大财力可在劳动力市场中竞争到具有较高教育水平和受过较好训练的管理和技术人员;另一方面,跨国公司拥有的国际声誉以及其在中国的诸多成功经历使其在中国劳动力市场中拥有巨大的潜在优势,使得高端劳动力趋之若鹜。

更重要的是,诸多在华的跨国公司的人才战略成为建构中国高端劳动力市场的重要力量。自中国加入WTO后,跨国公司对华发展战略开始发生变化,他们越来越重视本土高端劳动力的培养,视本土高级人才为无形资产。培养、选择、控制和使用本土人力资源成为跨国公司在华的长期规划,并以制度化形式逐渐确定下来。通过分析,笔者认

¹ 相关数据参见中华全国总工会. 2006 中国工会年鉴 2006[M]. 北京:中国工会年鉴编辑部出版社. 第 476 页.

为,在华跨国公司主要以以下三种策略建构着我国的高端劳动力市场,对此他们不惜资金和时间成本。

第一,在华跨国公司以各种优惠条件大力招聘高校优秀毕业生。一些跨国公司在我国著名高校中设立奖学金,广纳人才;或以优惠条件招募大学生到公司实习,从中选择优秀人才。每年高校学生毕业之际,正是跨国公司招聘优秀人才之时,各公司会投入大量的经费用于人才招聘。K公司出资为那些看中的人才报销面试的差旅费,仅此一项就让那些“被选中”的高校毕业生们具有了好感。

第二,在华跨国公司以市场化方式竞争人才,不惜用各种手段从各类企业“挖人”。据不完全统计,我国每年有大量的科技、管理人员从国有企业、机关事业单位、民营企业中“跳槽”,其中一半以上进入了跨国公司在华机构(罗进,2001:120)。这些“挖人”的工作主要通过“猎头公司”来进行,而那些“猎头公司”藉以说服人才“跳槽”的条件,则是在华跨国公司所承诺的优惠的报酬。受访对象之一的孙先生就是通过“猎头公司”进入J公司的,他作为一名IT界的技术精英,在进入J公司前已经在I公司(亦是跨国公司)做技术工作,但是J公司开出了更好的薪酬条件和职位,促成了孙先生在其26岁时从I公司跳槽到J公司。他说:“‘猎头公司’的工作就是给优秀的企业推荐人才,我是自己在网上找到‘猎头公司’,将自己的资料输送给他们的。他们再寻找需求人才的公司。我被挖到J公司时,那个‘猎头公司’是拿到介绍费用的,介绍费大约是我一个月的工资。有不少人在吃‘猎头’这碗饭呢。”跨国公司在人才紧缺的高级劳动力市场上建构了网络化、市场化和信息化的人才供求渠道。

第三,在华跨国公司建立了一整套公司内部培训和晋升制度,从职业生涯的角度规划高端劳动力的发展,以稳定其人才队伍。在华跨国公司一般都非常重视培训,并有各类培训计划。M公司在中国建有自己的企业大学,并可以授予公司认可的博士学位。同时,M公司还有员工海外学习规划,高端劳动力都有机会到海外学习。M公司的人力资源总监说:“我们公司每位进到公司的大学生都实施职业生涯设计,以技术人才为例,我们有九个职业晋级。当大学生进入到公司后,我们根据每个人的技术特长,为其设计个性化的职业生涯,并让他能够看到,在我们这里工作多少年可以升至怎样的位置。如果能够升到第

9级的话,他可能没有什么实职,但是他的工资则会接近于部门经理。”这样的培训和晋升计划对高端劳动力无疑具有巨大吸引力。同时,不少跨国公司实施稳定的社会保障制度,这也成为吸引高级人才忠诚公司的重要手段。

(三) 高级劳动力的碎片化和过度市场化

在劳动力市场中,高端劳动力是最具有人力资本和谈判能力的群体,在二十多年来的劳动力市场建构的过程中,几乎没有政府力量干预高端劳动力市场,只是资本以独特的方式作用其中,由此形成了高端劳动力市场的竞争特性,表现为过度市场化,过度市场化的前提和结果都是高端劳动力的碎片化或原子化。

高端劳动力市场的过度市场化和个体的碎片化具体表现在以下几个方面。

1. 工资的谈判方式是个人谈判,而非集体谈判

十五位访谈合作者都是通过劳动力市场而进入跨国公司的,这意味着要经历获取信息、投简历、面试、谈判工资等一系列的个体面对公司的过程。以薪酬的确定过程为例,一般是资方给出报酬的各种承诺,高端劳动力人员对此进行自我评估。在薪酬自我评估的过程中,个体是无法了解该公司该职位的薪酬状况,他们只能凭着自己对整个劳动力市场中该职位的工资水平的了解自己的要求底线来进行谈判。而公司均要求不得寻问该公司成员的工资情况。这种薪酬信息不公开的状况既封闭了集体协商的可能,也直接将个体的参照目标导向了外部市场。

2 强调个人绩效的管理制度

虽然在华跨国公司出现了后福特主义的生产特征,但其奖惩制度是以个人绩效为主。也就是说,虽然多数情况下这些公司采取的是任务管理方式,即以团队和小组为基础,但分配原则是依据个人绩效。

燕女士是 R 公司的一名推销员,35 岁。她说:“我 2000 年就考进了 R 公司,做得很不错,平均月收入已经在 8000 元左右。这之前,我先在国有食品企业工作,我学习的是食品专业。后到一家国有外贸公司工作。再后来就考进了 R 公司。我们表面是团队管理,是按区划分的,以区的业绩为主要考核指标。但在具体的管理上,区级管理者具有很大的权力,她来定我们的任务。当时,我特别不喜欢我们的经理,我明明在几个医院建立起了稳定的客户关系,她偏偏让我再去开发新客

户,让我把老客户给别人。我觉得不公平,就向更上级的经理反映了,结果情况更糟。所以我在 2004 年辞职出来自己干,干了有两年,也是做医疗设备。太累了,自己做太不容易了。2006 年,我们原来的那个主管调走了,我就又考进了 R 公司。这次经历了三次面试呢。在燕女士的工作变动中,她没有一个可以谈心的支持群体;也没一个共同利益集团;同事之间各自完成各自的工作。在 R 公司的组织中,每个推销员如同散沙一般缺少可以团结在一起凝聚力;相互之间以暗竞争为主,只有竞争才能保障自己的效益。

3. 晋升和裁员制度加剧了过度市场化

过度市场化使得高端劳动力人员将其自身遭遇的晋升和挫折都视为自身竞争力问题。即使出现了裁员现象,他们要么认为自己有优势保住职位;要么认为自己缺少竞争能力,皆会遵从于市场的竞争逻辑,因为在高端劳动力市场中竞争太激烈了。

郭女士,29 岁,目前在 R 公司从事技术研发工作。她说:“我是做技术的,竞争相对小些,在我们公司销售部门竞争最为激烈。因为大家认为销售最能体现能力。我们公司曾经出现过一次集体反抗,是一个区的销售人员要求改变任务安排,但是上级认为没有改变的必要,最后,这个区的销售人员集体辞职。但是公司并不怕呀,很快就又组织了新的销售人员队伍。因为这些年来中国已经成熟了一批销售人员,他们竞争太激烈了。过度市场化使市场效率远高于集体反抗的效率,它进一步加剧了高端劳动力的碎片化。

访谈对象皆认为自己在工作中很难建立私人性质的关系网,一是没有时间;二是竞争激烈。贾先生,34 岁,IT 技术人员,在 J 公司工作。他说:“我是负责硬件维修的,凡是计算机出现问题都由我负责。这样我接触的人很多了,和每个部门都在打交道,但是我却没什么朋友,大家太忙了。我的休息时间是去玩‘杀人游戏’(一种角色扮演的游戏),在互联网上认识了一批人,我们会在周末做游戏。我觉得很好,既交了朋友,也增加了自己的社交能力。过度市场化使高端劳动力群体的成员过着“工作是工作、休闲是休闲”的工作与闲暇时间分割的生活。

(四)新自由主义意识形态是高端劳动力市场运作的基础

高端劳动力市场的过度市场化和劳动力的碎片化是以新自由主义意识形态为基础的。新自由主义强调,经济全球化是一场迅速的社会

转变,应对的唯一办法就是使市场及市场力量从政府干预中解脱出来。给市场以自由不仅是效率最高的,而且还是最符合社会公正的资源配置机制。在劳动力市场上,新自由主义的逻辑是人力即资本,劳动力的价格是竞争的结果;工会和政府干预都可能导致垄断和削弱效率。这一意识形态无论是在跨国公司层面还是在个体层面皆被广泛认可。

1. 以人力资源管理替代工会建设

在强调个体主义原则和竞争为主的在华跨国公司中,虽然人们一般难以听到有谁直接宣称其排斥工会的主张,但在笔者所调查的5家跨国公司中,没有一家公司建立工会或建立职工代表大会制度。虽然我国的《公司法》对此有明确的规定,但是这些跨国公司皆视其为形同虚设。M公司人力资源部的总监说:“我们没有工会,也不会建工会,但是国有企业工会的活动都由我们人力资源部完成。我们也组织员工活动,特别是组织员工的拓展训练。我们相信,只要考虑到了每一位员工的职业发展需求,并建立起满足员工发展需求的制度,那么我们一样会有良好的劳动关系。比如,我们就建立了每位管理人员和技术人员的个性化的职业生涯发展规划。这样的认知普遍地存在于在华跨国公司中。这种以激励个人、鼓励员工认同的人力资源管理模式替代了职工民主参与企业管理的可能性。

2 个人竞争原则成为高端劳动力人员的信仰

在调查中,访谈合作者们普遍地都表现出了个体主义价值观。当被问道:“你们想到过用工会或一种集体谈判的方式争取利益吗?”他们非常一致的回答是“没有”或“根本没想过集体谈判”。事实上,在20世纪80年代成长起来的人(年龄在40岁以下),是在改革开放的背景下成长,他们接受的教育就是“竞争”,他们没有计划经济体制下工作的经验,他们自然地接受了市场经济的规则,他们没有机会和渠道了解群体只有团结起来才有可能达成自身群体利益目标的道理。

当被问及“如果你对你的工资不满意,你怎么办呢”时,他们的答案也基本上是相似的:“如果我觉得应当给我升工资了,我就会找老板谈,老板要给涨工资就涨了,不涨就忍着,要么就走人了。就这么简单!”“还要看自己的能力吧,竞争不过就忍了。在这一意义上,高端劳动力群体的成员认同于努力工作,竞争至上的原则,并不同情弱者。这正应合了全球新自由主义思潮的影响或这一状况本身就是新自由思潮

的一部分,这使高端劳动力群体的成员既处在服从资本选择的地位上;同时也使他们具有了能动的自主空间。

总之,在跨国资本的作用下,中国形成了三位一体金字塔式的劳动力市场结构,以新自由主义意识形态为基础,跨国公司巨大的资本优势建构了高端劳动力市场的过度市场化和高端劳动力的碎片化。

三、在华跨国公司高端劳动力的劳动关系

本文所说的劳动关系是指在华跨国公司中高端劳动力群体的成员与公司形成的权威与服从关系。研究发现,在华跨国公司高端劳动力人员与所在公司的劳动关系与后现代资本主义生产模式紧密相关,他们中的大多数在任务管理取向下超强劳动,且因内部劳动力市场的建构而表现出甘愿性顺从的倾向;同时,高端劳动力人员依靠自身的专业技术资格与竞争能力发展出积极的职业生涯策略。

(一) 任务管理取向下高端劳动力人员的超强劳动

在笔者所调查的5家跨国公司中,虽然科层制的管理模式依然是基本的管理格局,但具体而言更多地出现了与大批量生产不同的后福特主义的弹性专业化任务管理模式。这种弹性专业化任务管理模式是一种生产配置上的巨大改变,它用弹性、多用途的设备以及高技术和高适应力的劳动力,专门为不同客户设计产品和服务(Hirst & Zeitlin, 1992: 71)。以K公司为例,其作为全球知名会计师事务所,承担着大量的专业化服务任务,该公司的工作方式是一种弹性小组,这种弹性小组以任务为本组成,完成不同客户的会计审核任务。这种弹性专业化的工作模式隐含了更为广泛的劳动关系和社会关系。一方面,高管与小组成员之间形成了重要的信任关系,减少了科层制中特有的权威与控制关系;另一方面,这种任务管理取向工作模式使工作时间变得没有边界,加大了单位时间内的工作强度。超时工作成为在华跨国公司高端劳动力人员的一种常态。在访谈中,所有人都谈到了超时工作。

沈先生是一位24岁的年轻人,从英国获得本科学学历后经过四次考试进入K公司做了一名会计师。沈先生说:“自工作以来几乎没有休息过周六,我们是任务管理型,任务不能按时完成时就必然要加班,每天工作10-12个小时是很正常的。平时加班没有加班费,周六加班有加班费。到星期天的时候就想睡一天。我家就在北京,还好得多,那些

在北京租房的人就比较惨。有一次我们组的一位 MM (对年轻女孩的称呼),工作到一半忽然晕倒了,我们陪她到医院,医生说是营养不良,血糖低,只要休息,吃早点就行。我们送她回家,她住三层,当时都爬不上去,我背她上去的,她很轻。进她房间吓了我们一跳,她住的是三个人租的房,一人一间的三居室,那叫一个乱,连口热水都没有。我们下楼给她买了点吃的,弄得她直哭。还有一次,我们工作到晚上十点多,另一位 MM 忽然大哭,我们问她怎么了,她说,就是想哭,这工作什么时候是个头呀!我来公司快两年了,我们同一批来的人已经走了有一半以上,他们都受不了了。我坚持着!”

沈先生描述的同事在工作之中晕倒与哭泣的现象并非仅是这一家公司存在的个别情况,它存在于笔者访谈过的每家跨国公司中。J公司采取的是一种弹性工作制,它并不要求高端劳动力群体的成员按朝九晚五的形式到岗,但要求在企业的时间不能少于 8 小时;其结果呢?在这一企业工作的孙先生说:“老板是随时可以查你的,因为他要求我们随时在线。我的作息时间基本上是上午 10 点到公司,晚上 10 点多离开。”

(二)内部劳动力市场中建构的甘愿性顺从¹

是什么力量使得这些高端劳动力人员甘愿承受巨大的工作压力和超时工作呢?笔者认为,这与布洛维(布若威 [1979], 2005)论述资本主义工厂中工人人们的“同意”(consent)有相似的原因,即高端劳动力人员在跨国公司中获得了相对满足感,这种满足感再生出了一种“甘愿性顺从”,这使他们同意承受超时劳动。这种相对满足感来源于两个方面,一是跨国公司为高端劳动力人员提供了高额的回报,形成了个人奋斗的个人主义精神;二是内部劳动力市场提供的符号化地位满足了

1 文中笔者所使用的“甘愿性顺从”一词,是受到台湾学者林宗弘等将布洛维 Manufacturing Consent 一书的书名译作“制造甘愿”的启发而形成的。从字面上说,英文或法文 consent 一词的直译是“同意”,但其还含有“欣然”(同意)的色彩。卢梭在《爱弥尔》中描述到主人公在面对老师希望他按其意志行事而暂时与爱人分离时,使用了 consent 一词来表达他的反应,也就是说,在意志(will)和欲望(desire)之间,主人公选择了前者。作者称这是基于主体的同意,是执行契约。而布洛维则敏锐地注意到,即使这种主体性的甘愿接受或同意,也不仅仅是纯粹发自我体内在的心理状态,还有一个由外在因素施加影响的作用问题,即“制造”的问题。在此,笔者使用“甘愿性顺从”,既包含着从内心中对某种条件、处境(如高工资等)予以欣然接受或同意的一面,又包含着在某种特定背景(如过度市场化)下不得不对某种附随的状况表现出顺从或顺服之心理机制的含义。故为有别于布洛维的 Consent 起见,笔者将对应于中文“甘愿性顺从”的英文术语译作“consenting obedience”,特此说明。

个人自尊的需求。

坚持着在 K 公司工作的沈先生说：“我一进入 K 公司，老板就告诉我，只要好好干，每年都会提级，如果能够干满三年，以后每多干一年工资都会番一翻。如果我能干到 30 岁，我的工资收入就相当可观了。”K 公司辉煌的名声和优厚的收入回报，为年轻人的职业生涯奠定了重要的基础；也使得该公司高端劳动力人员乐于忍受超强劳动。

白先生是 S 公司一位高层管理者，他在接受采访时说：“跨国公司给的收入回报是让人无法拒绝的，当你的劳动，即使是超时劳动与这些回报去划等号时，你也会觉得这样累，值了！”白先生 40 岁，大学毕业后曾在中国的国有石化公司从事技术工作，工作 8 年后，他跳到一家美国跨国公司，依然从事石化工作，其工作要求他有半年的时候在海上油井工作，半年后他可以休息半年。这份工作的一年收入比他原来 8 年工资收入的总和还要多。他说：“如此高额的工资让你觉得在海上工作半年是值得的，在这半年里没有休息日的，也没有 8 小时概念，出了技术问题都要负责的。反正我觉得值，然后你还可以休息半年，这休息中你可以做自己的事情。你不能和外国人比，外国人的消费还高呢。所以超时劳动、工作压力等等就不算问题了，不会有人和老板闹的，不愿意干可以走呀。正是在半年休息的时间里，白先生参加了在职硕士课程的学习，获得了硕士学位。在 2006 年，通过严格的考试跳槽到了 S 公司做了部门经理。S 公司是一家世界顶级的石化企业，白先生说：“我还在学习，现在我的工资是前一家跨国公司的一倍多，我要好好干，你拿那么多钱不干怎么行。当然不会是 8 小时。我也想好好学的，中国的石化公司牛得不行，其利润还只是人家的一个零头，我想搞明白，跨国公司到底是如何运作的。”

跨国公司在福利、奖励制度、办公室安排、出差费用开支等管理方面有着一整套与资历和职位相关联的配置制度。例如，一个员工出差乘坐公务舱还是经济舱直接表明其在公司中的位置，这种具有符号意义的制度安排，成为鼓励个人在内部劳动力市场中不断竞争获得晋升的重要手段，尽管这种竞争已经达到了白热化的程度。由此可见，跨国公司内部劳动力市场借助资本强势，达成了高端劳动力人员的“甘愿性顺从”。二十多年来，中国的对外开放和市场经济打造了一批在市场中游刃有余的高端劳动力队伍，他们以个人隐忍的方式被整合到全

球资本主义的生产中。

(三) 高端劳动力人员的积极的职业生涯策略

在跨国公司工作的高端劳动力人员并不是简单地顺从于资本的需求,他们同时也在能动地建构自己的职业发展,只是这种能动性依然是以个体为单位的。

毛先生,28岁,曾是中国某大学少年班的学员,学习计算机,他从业7年来换过五家公司,其中四家为跨国公司。问他为什么这样频繁地“跳槽”时,他说:“是为了增长经验。我做的第一家公司是一家美国和台湾的合资企业,那个台湾老板太抠了,让人做许多的事情,总是应允涨工资,但总是不涨,那就走了。走之前,那个老板说,我正要给你涨工资呢。算了吧。我每‘跳槽’一次月工资至少增加1000元。”

资本强势下的劳资关系难以建立起员工对公司的忠诚,这反映了高端劳动力在应对巨大的资本强势时拥有的“弱者的武器”——“跳槽”。这表现为高端劳动力人员有两种基本的职业生涯策略:一是积极竞争型的职业生涯策略,二是积极自保型的职业生涯策略。这两种生涯策略可能会同时出现在一个人身上,只是出现在不同的年龄段和应对不同类型的跨国公司。

在华跨国公司并非是铁板一块,每个公司具有不同的人才战略。那些计划在中国长期发展的跨国公司大多重视人才培养,并有较为成熟和优惠的社会福利计划。但也存在一些比较短视的跨国公司,他们以高薪聘请优秀人才,但却没有更多的培养计划和养老保障,在用人方面常呈现出“用过即扔”的状况。对应前者,多数高端劳动力人员是以积极竞争的职业生涯策略面对之,在公司内部劳动力市场中寻求更稳定的发展;后者则是年轻的高端劳动力人员的首选之地,他们在这样的公司中打拚几年,获得一份高额的收入后就尽力进入那些有长期发展规划的公司,所以,在此之前他们中的大多数人更多地采取的是一种积极自保型的职业生涯策略。在跨国公司进入中国的进程中,无论是其发展初期还是现在,依然有不少公司缺少长期在华发展规划,这导致了高端劳动力人员更多地采用了积极自保型的职业生涯策略,以频繁地转换工作为特征。

翰威特的一项有关全面薪酬的调研报告显示,在中国的跨国公司遇到的最大问题就是大规模的离职率。2006年,自愿离职率在13.8%

左右,这个数字因城市、行业、公司以及职能部门的不同而有所差异。另外,非自愿离职率也相当高,年率大约在4%。2006年,上海的自愿离职率为12.9%,非自愿率为4.4%。同年,深圳公司的自愿离职率为23.2%,非自愿离职率为4.4%。这表明,每12个月就有占全部员工总数27.7%的员工离职并有相应数量的新员工补充进来。员工们叙述的离职理由是:(1)外部薪酬的不公平性;(2)有限的成长机会;(3)工作职责的停滞;(4)工作与生活的平衡。研究分析则认为,导致这种自愿离职率的升高有以下几点原因:(1)竞争对手之间日益激进的招聘活动;(2)公司的高薪招聘模式;(3)员工对公司忠诚度低下;(4)工作岗位有限的流动性,导致职业发展机会的局限性;(5)外语关卡/公司的语言要求;(6)本地员工进入高管职位的假想或实际存在的“玻璃天花板”;(7)众多年轻毕业生认为在同一公司工作两年便有了足够的“跳槽资本”;(8)不能适应中国快速发展环境的领导人才培养计划(Doeringer, 2007)。笔者认为,从员工们叙述的离职理由中可以看出,获得更高的报酬和职业发展机会是高端劳动力人员频繁离职的主要原因,而各公司之间激烈的竞争也为高端劳动力人员实现其职业生涯规划提供了可能。

30岁的高先生的职业生涯很能说明问题,高先生有着名牌大学的硕士文凭背景,首先进入到I公司,这是一家美国著名的IT企业。在此工作两年后,他被“猎头”公司挖到另一家J企业,在这家公司工作两年后,他又一次回到了第一家公司。他说:“I公司是很不错的公司,很重视中国技术人员的发展,但是它严格的层级管理,觉得自己离提升差得太远。后来去了J公司,因为当时他们是给了一个职位,工资也要高一些。但是干了两年后发现,J公司是不断使用年轻人的做法,I公司则更有长远的用人眼光。在J公司中,只有一人干到了5年,而I公司15年工龄的员工就有很多。我觉得我是走错了,眼光短了些,最后还是决定回I公司,而且I公司并没有嫌弃我曾经离职的经历,给了我不错的待遇,一年可拿14个月的工资。随着年龄增长,我更看好他们的养老计划。到了结婚生子的年龄就应当重视稳定了。”

总之,高端劳动力人员无论是取竞争型的生涯策略,还是取自保型的职业生涯策略,其取向都是非常积极的,只是更多地表现出市场化特性。这种以年龄为标志的职业生涯策略是高端劳动力人员应对市场竞

争与跨国公司发展战略的能动表现。

四、结论与理论讨论：跨国资本与中产阶级的生产

（一）基本结论

在 5 家在华跨国公司和其中 15 位高端劳动力人员的访谈资料分析表明，跨国资本建构的高端劳动力市场和其劳动力的劳动关系状况显得有些勉强，因为在华跨国公司在规模、投资领域、国别差异、对高端劳动力的需求程度等因素上的差异，可能会直接影响到高端劳动力人员在公司中的劳动关系，因此本文的结论更多地带有某种探索性，希望能够得到进一步的检验。

可以肯定地说，中国对外开放和吸引外商直接投资的政策，对我国劳动力市场的建构产生了深远的影响。在跨国资本的作用下，中国形成了三位一体金字塔式的劳动力市场结构。以新自由主义意识形态为基础，跨国公司巨大的资本优势建构了高端劳动力的过度市场化和碎片化。在华跨国公司高端劳动力与公司的权威与控制关系受到后现代资本主义生产模式的影响：在任务管理取向下，高端劳动力人员超强劳动，且因内部劳动力市场的建构呈现出“甘愿性顺从”的倾向；此外，高端劳动力人员依靠自身的专业技术资格与竞争能力发展出了积极的职业生涯策略。

（二）理论讨论

那么，跨国资本对劳动力市场的建构又是如何影响中国社会结构的呢？这些在华跨国公司工作的高端劳动力人员在社会结构中处于怎样的位置呢？有学者指出，在台湾资本主义快速发展的过程中，没有强有力的组织作为抗争的工具，因而劳资之间并未形成两极化的对立关系。新的积累管道的开放不只提供了资本家和劳动阶级得以成长的条件，也由于企业组织的科层化、生产设备的机械化、劳动过程的复杂化以及市场条件的改变，为新的阶级扩大了发展空间。这些新的阶级可称为中产阶级，他们介于劳资之间，是管理阶层，具有较高的受教育水平、受过专业和技术训练，并负责较重要工作。正是由于资本家享有无上的权力，也使管理阶层对劳动者有极大的控制权（萧新煌，1989：38-41）。那么，中国大陆的情形又怎样呢？无疑，跨国资本已经并将继续对中国大陆的新的阶级阶层的产生与发展产生影响。

从收入这一客观指标看,这些在跨国公司中就业的高端劳动力人员无疑是新生的“中产阶级”。笔者所访谈的15位高端劳动力人员月收入均在1万元人民币以上。一方面,他们勤奋工作,信奉竞争的信条,并积极地通过学习和流动提高自身的人力资本。另一方面,他们不会简单地受制于资本的控制,而是在个体谈判中与资本达到妥协和顺从。当被问及“你们是如何看待自己的社会地位,自认为是中产阶级吗?这一问题时,受访者的回答则充满了矛盾,既有肯定的回答,也有否定的回答。这使笔者进一步思考,现有对中产阶级的讨论主要是从收入这一客观指标来定义的,很少涉及这一群体的自我认同状况,因此,笔者希望借此讨论在华跨国公司的高端劳动力人员的身份认同,并由此反观中产阶级在中国产生和发展的可能性。

所谓社会身份认同 (social identifications)是指作为个人的自我在社会结构中表达为社会的自我的过程,这是一个实现“我们是谁”的过程,社会身份认同主要通过两个方面来实现,一是类别化 (categorization),是人们通过定义群际关系和群际边界得以实现的,在类别化过程中人们对自我有一个强化的效果。自我类别化 (self-categorization)的结果是引发人们的自我认同,将自己归于某类,并表现出具有这类群体的固化性的行为。类别化是一个过程,它将个人转型为社会的人。二是社会比较 (social comparison),是人们通过一个比较的主观框架来形成知识,在比较的过程中,人们为了自尊的动机会最大化内部群体与外部群体的差异,社会比较是个体自主选择的结果。正是在类别化和社会比较的基础上,产生了群体行动 (Hogg & Dominic 1988)。研究发现,高端劳动力在对中产阶级的身份认同上是矛盾的,在收入和消费意义上认为自己是中产阶级;但在政治和利益表达方面则否定自己是中产阶级。由此,笔者觉得,以下几个问题值得进一步讨论。

1. 后现代符号消费的补偿作用

访谈发现,在跨国公司工作的高端劳动力人员对自己的收入是满意的,并有能力实现符号化消费,正是这种符号化消费支撑着高端劳动力人员对中产阶级的身份的认同。所谓“中产阶级符号意义的消费”是指在消费品市场上认可国际名牌、时尚但不奢华、热衷各类野外郊游活动、强调环保和健康的饮食等等;更重要的是,消费品已经超出满足消费的基本需求,而加入了符号意义,这个符号就是消费的物品具有中

产阶级的表征。这些消费模式与西方社会强调的后现代符号消费如出一辙,这种消费具有补偿作用,即补偿了他们超时的工作和劳动力市场中的碎片化状况,使他们能够在消费品市场中得到相互辨识。这一群体以消费为划分身份的边界,获得了在社会结构中的优越感。

刘先生,名牌高校毕业后到 J 公司工作,30 岁结婚,妻子也在一家跨国公司做律师,两人工作繁忙,没有孩子。工作之余就是到名牌店消费,妻子的化妆品皆是上千元的。他说:“其实我也不是很喜欢她的那些东西,但是,她喜欢,她的同事们全是这样的消费。孙先生,年龄 27 岁,热衷于“相机”,工作之余是摄影发烧友。燕女士,年龄 36 岁,虽然已婚,但热衷于旅游,每年长假必远足。

但是符号消费也带来了另一种作用,它加剧了高端劳动力群体对跨国公司的“甘愿性顺从”。张先生,年龄 34 岁,儿子 1 岁,贷款买了一套房。张先生说:“房子、车是一定要买的,只能贷款买,买了就要被套上,不是被房子套上,而是被工作套上,因为你根本就不敢有松懈,更不敢和老板有冲突,因为如果一旦失去这份工作,你都不知道这月的贷款怎么还。在这一意义上,中产阶级的符号化消费不仅为高端劳动力人员提供了身份认同,同时,它还成为一种“隐性的武器”,将这些高端劳动力人员稳定地固定在他们的工作岗位上,即中产阶级的符号化消费弱化了他们的反抗能力。

2 过度市场化和碎片化的政治意义

分析发现,那些在跨国公司就职超过 5 年以上的访谈对象对自己的社会身份认同最矛盾,他们多称自己是“打工者”,否定自己是“真正意义”上的中产阶级;而在跨国公司工作不足 5 年的人,则一般在身份认同方面有比较鲜明的中产阶层的归属意识。如前面介绍过的从事 IT 业的孙先生笑称自己是“IT 农民工”。而曾在国有企业工作 5 年后进入跨国公司工作才 2 年的王先生则称自己“属于中产阶级,因为收入水平在国内绝对是高的”。

当笔者问及“什么是你指的真正意义的中产阶级呢”这一问题时,在美国公司工作了 10 年的高级主管张先生说:“从收入水平看,我们应当属于中产阶级,但是从政治上,我觉得我们好像什么也不是,我们的工作好像和这个社会没有关系。前不久,各个街道在选举人大代表,按理说我们也是有选举权的,但是 10 年来我从来没有选举过,也没

有人想到要我们去参加选举。也许,我接触西方的东西多一些,我觉得中产阶级不仅是由收入决定的,还要有政治权力,是一个群体。的确,高端劳动力市场的过度市场化以及这个群体的碎片化,使他们缺少群体感,更何谈“阶级”的存在。而那些在跨国公司工作5年以上的人们对这种原子化的个人存在感受更为明显。

的确,中国在对外开放的过程中,政府任由进入跨国公司工作的高端劳动力人员自主地选择进出人力市场,而一般毫不加以干预,只是通过中方的“外商企业管理公司”之类的组织管理其档案。这个群体既没有表达“声音”的渠道,也没有哪级政府想聆听这一群体的声音。从海外拿到博士学位进入K公司工作的朱先生,在2006年加入了某民主党派,他说:“中国发展如此迅速,一批海外留学生想回国,但是多数人回国看看后又离开了。我是个满天飞的人,各种业务太多,但是只要有时间我都会给组织建言献策。我觉得加入民主党派给了我为祖国做出更多贡献的机会。我们不是没有政治诉求的,我们希望社会变得更民主。政府应当多给这些人参与政治的机会。”

在过度市场化的条件下,高端劳动力人员对其自身的碎片化和无声状况是十分敏感的,正是这种过度市场化和国家的缺位,使其难以在社会结构中找到社会位置。所以,在一定程度上,在华跨国公司高端劳动力人员对中产阶级身份并非是不认同,而是不满意,他们的不认同反映了他们潜在的政治需求,他们渴望有更多的群体利益的表达。

3. 全球化与中国社会结构重组

沈原在关于中国工人阶级再形成的研究中指出,改革开放后,大批农民转离农村和农业,进入城市和东部发达地区的工厂,直接面对的是比较典型的市场社会的劳资关系,这种关系大致符合马克思模式所描绘的资本主义工业生产的原型:严密控制的劳动过程、对工人生产行为的严格管理、血汗工资制度等等。大体上可以说,农民工是沿着马克思模式提供的道路而转变成工人阶级的(沈原,2006)。而且,笔者认为,跨国资本在进入中国发展其制造业的同时,也在中国再形成了工人阶级,而其形成的基础正是市场社会特定的劳资关系。在跨国资本作用下的高端劳动力群体同样呈现出过度市场化的状况,特别是他们的政治权利的意识正在形成过程中,这意味着跨国资本可能在中国形成一个具有政治诉求的中产阶级。这一政治意义上的中产阶级的形成与

政府和共产党如何将其纳入变化着的政治结构有紧密的关系,由此说来,现在是已经到了该重视这一群体政治诉求的时候了。

参考文献

- 北京师范大学经济与资源管理研究所. 2005. 中国市场经济发展报告 [M]. 北京: 商务出版社.
- 布若威 [1979]. 2005. 制造甘愿: 垄断资本主义劳动过程的历史变迁 [M]. 林宗弘, 等, 译. 台北: 群学.
- Doeringer, Christian. 中国员工离职率——关键影响因素 [N]. 华尔街日报 (中文版). 2007-5-25.
- 罗进. 2001. 跨国公司在华战略 [M]. 上海: 复旦大学出版社.
- 任焰、潘毅. 2006a 宿舍劳动体制: 劳动控制与抗争的另类空间 [J]. 开放时代 (3).
- . 2006b 跨国劳动过程的空间政治: 全球化时代的宿舍劳动体制 [J]. 社会学研究 (4).
- 沈原. 2006 社会转型与工人阶级的再形成 [J]. 社会学研究 (2).
- 石广生. 在华外资企业的发展机遇和社会责任. WTO经济导刊 [N], 2006-5-15.
- 王春光、方文. 2001. 文化适应与合作: 对跨国公司在中国所面临的一个重要层面的调查研究 [J]. 浙江社会科学 (5).
- 王晓欣. 07年一季度外商来华投资升温 实际使用外资高达 158亿美元 [N], 金融时报. 2007-4-17.
- 萧新煌, 主编. 1989. 变迁中台湾社会的中产阶级 [M]. 巨流图书公司.
- 薛求知, 诸葛辉. 1999, 跨国公司与中产阶级的形成与发育, 《管理世界》第4期.
- 中华全国总工会. 2006 中国工会年鉴 2006年 [M]. 北京: 中国工会年鉴编辑部出版社.
- 中华人民共和国国家统计局. 2006 中国统计年鉴 2006年 [M]. 北京: 统计出版社.
- Hirst, P. and J. Zeitlin 1992 “Flexible Specialization versus Post-Fordism: Theory, Evidence and Policy Implications” in M. Støper and A. Scott (eds). Pathways to industrialization and Regional Development London: Routledge
- Hogg, Michael A. and Dominic Abrams 1988. Social identifications Routledge
- McBughlin, I and S. Gourley 1994. Enterprise without Unions: Industrial Relations in the Non-union Firms Buckingham & Philadelphia: Open University Press
- Wright, Erik Olin 1978. Class Crisis and the state London: New Left

责任编辑: 路英浩

Transnational Capitals and the Emergence of the Middle Class in China: the Highest Chinese Labor Force in the Multinational Corporations

..... Tong Xin 1

Abstract: With the transnational capitals, the segmented labor market in China has been structured. On the basis of New Liberal Ideology, the tremendous capital superiority of multinational corporations has helped highest labor force enter the market and its segmentation. Post-modern capitalist production patterns have influenced the control relationships of the corporate authorities and the highest labor force in the multinational corporations in China. Under task management, those at the higher positions have to overwork, and have shown consenting obedience due to the intensity within the internal labor market. Furthermore, they have developed various positive career strategies relying upon their specialized technical qualifications and competitive abilities. While transnational capitals are segmenting the Chinese labor market, they are also influencing the reconstruction of the social structure in China—the emergence of the new middle class.

Keywords: consenting obedience, fragmentation, middle class, positive career strategies, segmented labor market structure

Labor Solidarity in Contract Manufacturing: the Staff Committee Experiment in Xinda Company as an Example

Huang Yan 20

Abstract: Sweatshops in the Contract Manufacturing sprouted in the coastal area of South China are closely related to the unique industrial ecosystem of multinational brand-name products with foreign capitals, local governments, and migrating workers. The force of globalization is changing the traditional model of labor protection. This paper describes a trade union experiment stimulated by the transnational networks in a contracted manufactory in South China. Unlike the Chinese corporatist model, this internal trade union experiment in Xinda Company has been powerfully supported by the investor, multinational brands and transnational advocacy networks. The paper attempts to discuss the significance and limitations of the internal trade union model in the form of staff committee in promoting labor solidarity.