

性别、阶级和流动

——以小型餐饮业为例的研究

佟新

内容提要 本文通过对小型餐饮业的调查发现,其劳动关系具有拟家庭化的特点,既有家长式权威也有庇护。从业人员在劳动过程中感受其边缘化的阶级身份,且阶级身份又与其外来人口的身份相重叠,并在与顾客的关系得以强化。这种拟家庭化的劳动关系模式是以小型餐饮业的劳动性别分工和年龄分工为基础的,它为男性提供了更大的向上流动的可能性,并把女性固化在底层的阶级地位上,这种分化削弱了群体的团结。这样一个社会的劳动性别分工模式会直接作用于该社会的社会结构和社会流动的特点。

关键词 拟家庭化的劳动关系模式 劳动的性别分工 劳动的年龄分工

佟新,北京大学社会学系教授 100871

一、性别视角对阶级理论的挑战

作为一位男性社会学家,吉登斯敏感到阶级研究中的“性别盲点”——即在阶级的理论中仿佛女性是不存在的。他指出:

“性别本身是分层的一个具有深远意义的范例。在社会生活的某些方面,所有社会的男性都比女性拥有更多的财富、社会地位和影响力。现代社会中,由有关性别与分层的研究提出的这一重大问题,听起来简单,但解决起来却十分困难。这就是在现代社会中我们能够在多大程度上依据阶级分化来理解性别的不平等。”(吉登斯,2003,376)。的确,马克思的阶级理论是从人们与生产资

料的关系来分析其社会地位的,忽视了女性作为妻子通过与丈夫的关系来获得生产资料的关系形态。韦伯三位一体的分层理论强调了人们的市场地位、职业状况和职业声望,忽视了市场之中存在着的性别分隔和性别歧视。

新马克思主义代表人物美国社会学家 E.O. 赖特则强调以社会关系和权力关系为基础,通过分析个人与资本、决策、他人工作等社会关系来定义阶级。赖特重新分析了美国的阶级状况、职业流动模式、在家庭和工作中的阶级结构和劳动分工、收入不平等、阶级定位和阶级意识等问题。赖特特别关注到了性别在阶级分析中的特殊性。他批评了美国学术界对性别差异与劳动力市场的研究过分集中于性别的职业分布、地位获得和

本研究是国家社会科学基金项目“劳动力市场中的性别问题研究”(07BSH046)成果之一

收入不平等,而忽视了阶级地位。他特别对各种职业的无产阶级化进行了性别分化,发现在每种职业中女性的无产阶级化程度明显高于男性。今天,女性和少数民族构成了工人阶级的主体(E.O.赖特,2002,16-17)。

性别视角的分析为阶级理论的发展提供了空间。西方社会学界有以下几种观点。

观点之一认为,女性没有自己独立的阶级属性,她们的阶级属性应当隶属于家庭。特别是对家庭阶级地位进行评估时人们主要是以一家之主——男性的“工作”为主,来测量其家庭的阶级地位的。帕金认为,女性不具有真正的阶级独立性,因为妇女拥有的资源和报酬并非完全取决于她本人的职业,而是受到其父亲或丈夫职业的影响。妇女的社会地位主要来自家庭,家庭地位决定了她们的社会地位,家庭地位主要视男性家长的地位而定。现代社会,女性的自我认同是通过其家庭身份实现的,女性的家庭身份远比其身为女性的地位重要得多(Parkin,F.1979)。英国社会学家高德斯布(Goldthorpe)也认为,两性的阶级地位是不同的。原则上,一个人的阶级地位取决于其工作处境和市场处境,但女性的阶级处境更多地受到家庭背景的影响,而非职业本身的影响。只有单身女性或单亲家庭中的女户主的职业地位会决定其阶级处境。多数情况下,妇女仍然是受其丈夫的阶级地位影响。因此,讨论家庭的阶级处境时不需要单独考虑女性的阶级处境(Goldthorpe,1983,469-70)。他甚至认为,加入性别变量可能会使阶级分化现象模糊化,因为这样不能充分反映妇女受丈夫影响而获得的阶级地位(Erikson & Goldthorpe 1988:549)。

观点之二认为,应当把妇女作为“地位群体”(status group)加以认识。因为妇女作为整体是相对于男性而言的,妇女有特殊的处境,在家庭内负责大部分的家务劳动,承担照顾者的角色。但这一观点也受到批评,因为妇女本身并不是一个“整体”,妇女之间存在各种差异。洛克伍德认为,妇女不可被视为有共同的“地位群体”。虽然多数妇女在职业结构中处于底层地位,但是她们所处的岗位是在整个社会结构中的位置,而不是占据这些岗位的人的特性。因此,岗位特性并不能说明占据这些岗位的人的特性。因此,性别、种族在面对阶级问题时都会面对同样的困境(Lockwood 1986,19-22)。

观点之三认为,应当对个人和家庭的阶级属

性的分析进行反思,并建立独立的对女性阶级地位的分析。英国社会学家S.艾伦指出,社会学的阶级分析框架中缺少了妇女的位置,性别分工的所谓自然秩序没有被视作一系列的社会关系建构得到应有的研究、分析和置疑。艾伦认为,原有阶级概念的家庭理论假设:1.家庭是阶级的单位,家庭是最有用和最合适的阶级分析的概念。2.妇女,特别是已婚妇女,从他们的男性亲缘关系中获得他们的阶级位置和地位。3.妇女依赖于与她们相关的男人。但事实是,妻子不能透过婚姻获得丈夫的教育程度,也不会因此得到强有力的社会或政治资源,即使可能通过婚姻得到某些政治经济资源也会因为离婚或丧偶而失去(Allen, 1982)。

最新发展出来的研究策略是讨论阶级和性别之间的互动关系。有研究试图调查分析妇女在劳动力市场中的独立位置。因为没有证据可以说明妇女在劳动力市场的参与状况取决于她们的丈夫。对于那些要退出劳动力市场的妇女来说,影响较大的因素是她们本身的职业阶级,而不是丈夫的(Martin and Roberts, 1984)。现阶段阶级研究的贡献在于,认识到了阶级的多重性(plurality)和差异性,一个人所有的不同的社会角色之间具有竞争关系,角色之间的斗争不仅仅是为了权力的,而且也是为了生存的。人们是在关系中经验到阶级,这些关系中涉及到情感以及各种有关道德和价值,它是不断被实践着的情感。(Sayer 2005)。这一研究对我启发很大。本文希望从一种实践的逻辑去找寻从性别视角对阶级理论,特别是对社会流动进行思考。

事实上,面对中国复杂多变的结构变迁,我们的研究是少之又少。虽然有些研究开始关注到性别因素在社会分层中的作用(李春玲等,2008),但从阶级视角的分析还远远不够。

本文以小型餐饮业为案例讨论人们的阶级地位和社会流动是如何在市场化的条件下嵌入在性别、年龄、劳动性别分工和生产关系中的。本文讨论的问题是:第一,在小型餐饮业中劳动关系的状况是怎样的?表达了怎样的阶级关系?其背后的文化因素是什么?第二,劳动性别分工模式是如何作用于两性的劳动和阶级流动的?两性通过劳动过程可能建立起怎样的向上流动可能性?即阶级结构是如何经过阶级、性别、年龄和城乡结构的作用而再生产的?

为什么选择小型餐饮业进行研究呢?其主要

原因有以下几个方面,第一,小型餐饮业作为中国市场经济条件下迅速发展起来的服务业代表了强大的市场活力和诸多社会力量的相互作用,其劳动关系中混杂了市场、政府、关系网络和家庭亲情等多重复杂的因素,成为理解社会阶级关系的最好窗口。第二,第三产业是中国经济发展的未来,在阶级结构的变化上会有重要的潜力。第三,小型餐饮业易于进入。从事餐饮服务的人们就生活在我们的身边,成为人们日常生活不可或缺的重要支持,但却常常被人们忽视,成为视而不见的存在。从事小型餐饮业的人员一般处于社会较低层,他们的发展值得我们进行研究。

回顾中国产业结构的变化,第三产业的迅速发展是近三十年左右的事。有数据显示,1952年我国从业人员的83.5%从事第一产业,第二产业的从业人员占全部从业人员的7.4%,第三产业的就业比例只占9.1%。到1978年末,第二产业的就业比例上升到17.3%,第三产业的就业比例达到了12.2%。改革开放以后,我国经济发展和结构调整进一步加快,针对过去产业结构偏向重工业的情况,国家结合产业结构调整先后将发展重点转向与人民生活密切相关的农业、轻工业、商业、饮食业、服务业、修理业以及制约国民经济发展的交通运输、邮电通讯、金融保险业等基础设施和第三产业。到1998年,我国全部从业人员中,从事第一产业的有34838万人,占49.8%;从事第二产业的有16440万人,占23.5%;从事第三产业的有18679万人,占26.7%。到2006年,全国第一产业就业人员32561万人;第二产业从业人员19225万人;第三产业从业人员24614万人;第一、第二和第三产业就业人员的比重为42.6:25.2:32.2。第三产业从业人员的增幅最快^[1]。

正是在这样的背景下中国的餐饮业也得到了迅速的发展。从2005年1%的人口抽样调查表明,全国就业人口为9287409人,其中女性为4218051人,占了45.41%。同年,在住宿和餐饮业的就业人口为177567人,其中男性就业人口为82908人,女性为94659人,女性所占比例占到53.3%。可以看出,在住宿和餐饮行业中女性具有一定的就业优势,女性从业比例远高于全国平均水平8个百分点。

从表1可以看出,在住宿和餐饮行业中,29岁以下从业女性占到40.23%,30-39岁的女性占到31.35%,40岁以上从业女性占到28.42%,女性的青春劳动成为这一行业的职业特点。之所

以年轻女性占较大比例,可能与住宿和餐饮业的就业起点较低、对文化水平的要求不高有关。在该行业中,从业女性的文化水平低于男性,说明女性进入这一行业的门坎较低。

表1 2005年全国女性分年龄的住宿和餐饮业就业人口的分布状况

年龄(岁)	就业人口数(人)	所占比例(%)
16-19	11370	12.01
20-24	14600	15.42
25-29	12105	12.79
30-34	14400	15.21
35-39	15280	16.14
40-44	13230	13.98
45-49	7549	7.97
50-54	3999	4.22
55+	2127	2.25
合计	94659	

表2 2005年住宿和餐饮业分性别和文化程度的就业状况^[2]

文化程度	男	女
未上过学	0.94	2.84
小学	12.28	17.18
初中	57.17	56.12
高中	23.86	19.91
大学专科	3.49	3.3
大学本科以上	0.88	0.65
总数	82908	94659

为了更好地分析小型餐饮业的劳动状况和性别关系,课题组特别在北京和深圳两地组织了对小型餐饮业的深入调查和访谈。调查的样本为北京的10家小型餐馆和2家单位食堂;深圳的1家小型餐馆和1家单位食堂。调查时间为2006年5月至2008年11月,参与调查的人员为北京大学社会学系的2005、2006和2007级研究生。共计访谈餐饮业员工34人,其中一线员工20人(男工8名,女工12名),经理及各类主管14名(9男和5女)。

二、小型餐饮业的劳动关系和阶级文化

小型餐饮业与大型餐饮业不同,他们主要是面积不大、雇员不多,主要为生活区的居民或学生用餐的餐馆,代表着边缘类工作的劳动关系。其劳动关系的特点有以下几个方面。

第一,小型餐饮业以个体经营为主,还包括了各种形式的转承包关系(如单位食堂)。从阶级视角看,这些经营者的经营规模较小,一般用工都是在8人以下,有的仅用工4人。这些经营者属于“小业主”,他(她)们直接控制生产劳动过

程。调查发现,由于餐馆经营规模较小,雇主劳动监督和控制的成本非常高,访谈接触的4位经理(业主)和10位主管都是12个小时工作,由于餐饮业的特殊工作性质,这些管理人员几乎没有休息日,直接管理各个环节,从采购到服务,经营管理者从事着各种形式的管理性劳动,带有一定自我剥削的性质。

第二,这些小型餐饮业本身是注册的合法经营,但是其用工却多是非正规就业。调查对象,无论是经营者、管理者还是打工者都是外来人口,是城市中的边缘人群。一是劳动用工要么没有签订劳动用工合同,要么是一年期以下的短期劳动合同。二是劳动者没有社会保障,只有些餐馆从行业性质的需要上为员工进行了体验,员工具有体验合格证(更多的情形是员工为了找工作自己做了体验)。三是员工工资水平低,其一线服务人员的工资水平除食宿外,基本上就是城市最低工资水平的110%左右;而厨师工资约是服务员的一倍。四是人员流动率较高,没有任何组织,从业人员多处于干不愉快就走的状况。五是劳动时间长。由于餐饮业服务对象的特殊性,别人休假的日子正是餐饮业最为繁忙的时候,我们调查表明,从业人员的工作时间多是在10-12个小时,一个月只能休息2-4天,休息日工作没有加班费。

第三,餐饮业人员内部有明确的性别和年龄的分工。从劳动过程的视角看,餐饮业人员分为三类,一是洗碗和摘菜工等“后台”工作人员,他(她)们的工资最低、从事的劳动最累最脏。二是服务员,他(她)们一般是前台服务,与各类客人打交道,工作时间长,并要求有付出“情感”的劳动,即在服务过程中要以微笑等良好的态度使客人满意。工资略高于洗碗工。这两类劳动者几乎对自己的工作都无控制力,处于极端的无产阶级化的状况。三是具有一定技术的员工——厨师,他们多拥有程度不一的烹饪技能,在劳资关系中拥有一定的谈判能力,拥有厨师资格的员工更能拥有权力,虽然他们工作的时间也较长(但少于前两类人员),其工资水平高于服务员一倍以上。

第四,这些小型餐饮业不是以严格的规章制度为管理的首要规则,而是以特有的家长制的管理方式为主。为了能够较好留住员工,访谈的经理和主管们都明确谈到了这一行业特别高的流动率和以“家式亲情”为基础的管理模式,本文称其为“拟家庭化的劳动关系模式”。这种劳动关系主要表现为:一是老板(雇主、经理或主管)具有

绝对的权威,可以随时招聘和解聘员工,亦可以因员工的表现给予奖励或处罚。是一种不容置疑的家长式权威。二是小型餐饮业的老板们为员工提供了最基本的庇护,即住宿和吃饭,这两项劳动力再生产的最基本需求基本上都是有老板提供了,住宿的情况多是老板在餐馆附近为员工租房子,一间房子一般住4-8人。这两项庇护使那些从农村或外地进入城市的劳动力提供了最为安心的保护,并使其基本固定在一家餐馆中。三是小型餐饮业的从业人员中充斥着各种亲属、老乡、朋友等网络关系。几乎所有的员工都是通过网络关系进入到具体的餐馆中的。访谈的一位老板使用两名女服务员,一名女服务员是他的侄女,这个侄女年仅16岁,初中毕业,从河南老家到北京叔叔的小餐馆工作。她叔叔并不为她支付工资,她也没有休息日。她的叔叔(也就是小餐馆的老板)说,这是为她家人负责,她的家人嘱咐他不要给她钱,怕她乱花,到年底将她的工资发给她的家人。这位小姑娘刚到北京不久,对外界也不了解,手中也没有钱,只是每天在餐馆中工作,也没有表达出任何不满。四是在激烈的市场竞争和城市的排他文化中,小型餐饮业中外来人口有着共同的“敌人”——城市,这成为小型餐饮人共同利益的基础。

第五,劳动冲突没有制度化的调解机制,常常出现的比较激烈的冲突是老板或管理者对员工的惩罚,多种情况下是员工忍受或默默的反抗,最直接的反抗就是辞职离开。导致这种反抗而非冲突的劳动关系的主要原因有:一是拟家庭化的劳动关系使惩罚具有了正当性,它以庇护的名义实施控制(访谈中一位老板因员工上错菜,罚所有员工一周不得吃肉,大家也都无言但委曲的接受了)。由于组织规模小、竞争激烈,雇主和雇员之间的工作距离很近,雇主或管理者皆一直在一线工作,迫使员工能够理解市场的残酷。二是在求生存的市场环境中,小型餐饮业的低薪雇佣状况使得劳动者的谈判能力极弱,在雇主提供了食宿庇护的条件下,员工的离职也具有很大的风险。因此在“拟家庭化关系”的表相下,小型餐饮业基本维持了看似和谐、没有冲突的劳资关系。但员工普遍存在着对雇主的怀疑和不信任。

值得注意的是,小型餐饮业的从业人员的阶级认同是十分复杂的,具有丰富的身份认同的多重性和差异性,每个人的多重社会角色的竞争导致了阶级身份的模糊。一是从业人员在生产关系

中获得的社会关系,是雇主和被雇佣者的关系,但在生产关系中常常充斥亲情和同乡情,而拟家庭化的劳动关系似乎也为那些在城市中流动着的劳动力提供了心灵的安慰。二是在生产关系中由于性别分工的存在,男性比女性获得了更大的发展空间;三是年龄也加入到生产关系中,年龄偏大的女性劳动仿佛是一面镜子为其他的劳动者提供了可资借鉴而感到心满意足的参照物。

事实上,小型餐饮业的从业者似乎是从其顾客身上更多地感受到其阶级身份。对豪华饭店从业人员的研究表明,豪华饭店的服务员在其劳动过程中会发展出对付顾客的各种游戏,并由此实现其阶级行动和自我的权力感,服务行业中的阶级认同更具有文化性(Sherman,2007)。而我们的调查发现,从业人员常常要忍受顾客的无理和歧视,而在这种互动过程中从业人员的服务似乎是贬值的和不受尊重的,这种委曲感更多地是源自于其外来人口身份,存在于城乡身份边界的文化建构中。访谈显示,小型餐饮业的员工,无论男女,都难以在劳动过程中与顾客发生实质性的关系,也难以建立新的社会关系。即使是在单位食堂工作并住在单位中,但员工也无法与单位里的人建立起社会关系,他们的劳动和生活是在自己的以餐饮业为核心的圈子里,具有自我封闭性。而他们的劳作是“商品化”的、随时被出售。即从业人员更多地从与顾客的互动中感受其阶级身份,而其阶级身份又与其外来人口的身份相重叠。

三、劳动的性别分工和年龄分工——阶级流动的可能性

那么,小型餐饮业拟家庭化的劳动关系模式为什么能够存在呢?为什么缺少反抗呢?笔者以为,这是因为小型餐饮业存在着特定的劳动性别分工和年龄分工的模式,它为男性向上的阶级流动提供了可能,同时也化解其反抗的可能性。调查发现,小型餐饮业由于规模小,除了雇主的权威外没有明显的正式等级制度,其拟家庭化的劳动关系模式是建立在一整套以性别和年龄为基础的劳动分工制度上的,这种制度是分化的、等级的。从收入看,处于底层的洗碗工和摘菜工等“后台”工作人员主要是年龄在35岁以上的女性;处于中间层的服务员多是年龄在30岁以下的女性;处于收入最高层的厨师和主管们多是男性。这种状况清晰地显示出以性别和年龄为基础的劳动分工和等级制度。

所有的社会都存在着基于性别的劳动分工,即有些工作被当所是男人的工作,有些工作被当作是女性的工作。但是,两性从事工作的性质却存在社会差异。无疑,劳动性别分工带有家庭内性别分工的痕迹。几乎所有的社会都将照顾婴幼儿的工作视为女性的责任,形成了一种特别的、被称为“照顾性劳动”的形式,并将这些劳动建构为女性的工作。有意思的是,在家庭中,做饭是典型的照顾性劳动,一般都有女性完成,并成为家庭中“无报酬劳动”的主要内容。但是,在劳动力市场中形成的餐饮服务业中操刀做饭却成为男性的工作,它被更多地赋予了技术的特性,从而被男性“大师傅”垄断。而女性则延续了家庭中更为明确的照顾者的角色——洗碗或服务。而男性在垄断技术性劳动的同时,也就具有了更多的谈判能力和向上流动的可能性,并由此获得了更高的收入。

访谈的14名经理或主管中有11名是男性,他们多是从服务员到厨师或领班,到部门主管,再到经理位置的。同时,访谈的那些正在做厨师或做服务员男性都有着未来挣够了钱回到家乡自己经营自己的梦想。女性主管有3名,一名是大学毕业后工作不满意,便自己开了家小餐馆,有1名女性主管是从服务员的位置逐渐升迁至经理的,还有1名女性主管是下岗工人,主管着14名洗碗工人,她自己也在干着洗碗的工作。访谈的女性服务员们对未来都没有什么打算,有几位有高中文凭的女性希望自己未来能够做个文员。

从男性从业人员看,从事餐饮服务业为其阶级流动提供了更多可能性,他们有可能从底层服务员向上升迁,成为管理者或自己开业。

访谈对象小郑(男),2008年时23岁,已经是餐馆的领班了,他来自南方某县城,2002年底初中毕业没有考上重点中学(他的说法是“我们那个地方如果没有考上重点就都不上了”),就到北京打工来了,已经干过4家餐厅。开始他是投奔其哥哥,他哥哥是某餐厅的领班,1999年来北京从事餐饮业(他哥哥又是投奔其叔叔来的)。他说:

“因为我上学的时候基本上都不说普通话,刚来北京的时候是很别扭。那个时候几乎是从零开始,先开始做杂工,并学着说普通话。杂工就是,比如说没烟了,你去买烟。没酒了,你去买酒。有客人要送外卖,哦那你去送吧。相当于跑腿。我的眼光比较好,往往自己找活,我走的时候经理都不想让我走。

我觉得这样没有发展,我就撒了一个谎,说我要回去上学。那个时候一个月大概拿三百五,那时北京的基本工资是四百,包吃包住。到了第二家餐馆我做的是传菜,真的是太辛苦。我现在想起来都觉得非常辛苦。传菜的时候基本上这些盘子都是我们自己跑过去拿给服务员去送,服务员端上餐桌;然后等客人吃完我们再跑过去把盘子收回去,送到洗碗间去。那个时候开始有竞争意识,就是你付出的多工资就涨得快,僧多粥少,人多,但是菜少,因此我们抢菜。特别难忘的一次,是我拿了很多盘子,刚拖完地,啪的滑倒了。经理赶紧过去扶,说你没事吧?我说了一句话,我说盘子没掉吧?他说没掉。我说盘子没事就好。从那以后,我的工资涨得最快,不到一年就涨到七百一。别人还是有六百三的、有五百四百的。我觉得挺骄傲的。我在那家店干了两年半,最后工资拿到一千一。后来我当了点菜员,相当于副领班。

我离开那个餐厅主要是因为太熟悉了,闭着眼睛都知道怎么做,感觉在那里没什么东西可学了。我应聘到了一家吧台,做酒吧。我们是三个朋友承包了这个吧台,还有烟,要自己管财务。这样又干了9个月。后来,我原来工作的那个店的领班到这个餐馆做经理,他把我带来了。我挺感谢他的,他教给我很多,这次是我学东西最多。

我一直干得比较主动。我觉得,这是跟我的生长过程有关。因为我从小,我7岁时,我父母在外面做生意,然后我就跟我爷爷奶奶生活了13年,不,应该生活11年。我爷爷奶奶也基本上也不怎么管我,但我爷爷喜欢跟我们讲一些人生道理。

我现在基本上是凌晨1点睡。有时候晚上吃饭的人比较多,比较晚,再打扫,就到十一点多了,有时候到十二点。我回去之后还学习。最近看《上下五千年》,《语言方面的艺术》。这是经理推荐我看的。他跟我说过一句话,不管男孩子还是女孩子一定要学习。以前我们就喜欢看些韩剧,她们老看,我也感染了,跟着她们看。后来经理就说要看书,多学习。现在再向上升迁的机会不多了,不过我觉得只要心里有东西,只要用心的学,以后机会还很多。如果我们以后开分店,如果我能干,就有可能被提拔。或许有一天自己

开店。在这里工作就相当于你可以把这个店当成你家的一样,你可以假设一下这个店是你自己开的,你可以积累经验啊,以后自己去开店,就会经营了。^[3]

小郑作为新一代打工者肯干、努力、有梦想。他一步步地向上努力,而他的努力也有所回报。他的经理已经成为他的榜样,而他的经理就是从一名服务员干到经理位置上的。

我们访谈的小冯也具有相似的特点。小冯,男,河北人,在某餐馆做烤鸭。他说:

“我15-6岁就来北京了,现在23了。刚开始是在餐馆里切些东西,搞搞卫生,那是通过家里的亲戚介绍去的。我没专门上过技校学。干活实在点儿、用功点儿不就行了嘛。一点点的偷着学。刚去那时工资低,02年才拿400多块钱。后来去别的地方,也会了一点技术,就工资高点,走一个地儿,工资就高一点儿。老在一个地儿干,工资也跟不上去。一边走一边学,工资还能涨上一点。现在这里就我一个人做烤鸭,一个月挣2000多。我大概换了有10来个地儿吧。短的也就2-3个月。不顺心就走了,都是朋友介绍的。

休息的时间跟好朋友一块喝酒聊聊天,有过去的朋友,也有来北京认识的朋友。

我觉得我一辈子不可能总干这个,我是想等自己攒点儿钱,做买卖。我转行肯定不给别人上班了。我在老家找媳妇,不在外面找。我现在的对象是易县人,是在北京认识的。她也做餐饮,已经做到领班。平时一个月能见两面。未来是在北京发展,不能说在北京安家。对于爱情和前途,那肯定是前途重要啊,那不用说。我觉得对男人来说前途重要,女人我不知道。”

从小冯身上我们看到,他既利用自己的聪明在职业流动的过程中偷偷学艺,对未来的打算也是充满信心。但是在事业的发展上,他更看重的是男性的责任,并认为男性更应当以事业为重。

我们看到,餐饮业中男性向上流动的两个必备条件,一是雄心,那种不甘心只当打工者的梦想成为他们能动性发挥的重要力量,而这背后是作为一个男性要有一番事业的性别气质在起作用。二是通过职业发展出来的关系网络,访谈发现男性的跳槽都是通过亲友或在职业中认识的朋友介绍,通过职业建立起来的新的社会关系帮助其发展事业的。当这两条具备时,在服务业发

展的男性是有向上流动的空间的。这使人想起台湾学者谢国雄的研究,他通过对台湾加工业的研究指出,在台湾由于小型加工的普遍存在,为从业者提供了“黑手”(打工者)变“头家”(老板)的可能性;同时也弱化了台湾阶级冲突的可能(谢国雄,1989)。

但对女性来说,上述两个条件似乎都不具备。首先,女性们一直没有被期待能有“大出息”,她们能够出来打工已经是身份的转变。传统的性别刻板印象和劳动性别分工对她们的影响是深远的。访谈中,一些女性是拥有高中文凭或大专文凭,但是很少有要学艺——从服务员变为厨师的梦想。她们说“那不是女人干得活”,“那锅太沉了”。她们有的梦想就是做一名“文员”。此外,女性们很难在职业中发展和利用社会关系网络。当然,也有极少数的女性从业人员怀着志向发展,已经做了餐馆经理的王经理讲述了一位女性要“学艺”有多难。她说:

我89年从河南来的北京。当时有一个小伙伴,也是一个小女孩,在这里(北京)给人家当保姆。看了三个月的孩子。后来,到了家餐馆,干了一个月的服务员,我说我不干了,我要去洗碗。我心想,干服务员干一辈子也就是个服务员,我老了谁养啊。然后我就到后面洗碗。洗了一礼拜碗,我又给她找了个洗碗的,我认识了一个做凉菜的女的,年龄比我大一岁,我俩长的很像。她每天中午不回去,她就教我加工凉菜。

因为这个学凉菜,我还跟店里的配菜师傅打过架呢。打架拎刀,那时候也是年轻,火气冲,把那老板都吓坏了。我们那个做配菜的师傅不让我动他的刀。我生气,打架的时候,刀就“啪”追过去,把大家都吓坏了,丢在人身上怎么办啊。把那配菜的也吓坏了。我说,你明白就行,我不是跟你学。说实话,我真的能干,就是现在,我也什么都能干。你看老板为什么喜欢我?下水道咱也给他掏,厕所咱也给他打扫,虽然说咱是配菜的,咱啥都干,没有挑的。

后来我就到了黄庄这边一个酒店,做配菜,认识了我爱人,后来就回家盖房子。我爱人是湖北的。我在家生孩子,他一直在北京。后来,他打电话要我来,是个清真饭馆,是个女老板。我还是做凉菜。我和老板很好,给她出了很多主意,后来她继续发展,就把我调

过来,算一个经理吧,前后都我管了。这是2002年,做了四年,营业额上了十倍啊。后来回家呆了一年多吧。把房子弄了。后来这个老板又有发展,又把我叫来当经理。现在每个月工资三千,但没有文字合同,也没保险,我这个经理也是打工的。我要回家就自己干,不用管大小,肯定是自己给自己当老板。

我们家有俩孩子,俩闺女。小的上六年级了。

由王经理我们可以看出,一个女人要学艺有多难。同时,她的母亲身份也限制了她的职业发展。生育是女性职业升迁的一个重要阻碍,很多女性到生育时就回家了。我们调查显示,没有女性可能通过婚姻来完成向上的发展,既有家中订亲的,也有找同行,最年轻的一位母亲是20岁,她生完孩子后又出来在餐馆做服务员了,年轻的女性从业人员基本上是被固定在服务员这一角色上。因为劳动时间过长,一个月2-4天的休息基本上都用来睡觉了。

那些年龄在40岁以上的女性主要是负责洗碗的,这是最累和最脏的工作,且收入低。但是我们访谈的4个女工对自己的这份工作都算满意。一位离婚的女性说:“我不知道我还能干什么,这里管吃管住,干一天是一天吧。”另一位来自农村,没有什么文化的女工说:“这里不错了,我在家挣不了这么多钱,一个月800,我没什么花费,基本上都可以存起来,存起来娶媳妇。”

两性经由劳动性别分工的职业分化产生了男性更多的发展空间,他们很容易认同拟家庭化的劳动关系,甚至还会利用这样的劳动关系与雇主和经理们保持良好的关系以得到提升或工资的上涨。虽然男性流动的空间基本上是在本行业或回到家乡,但却是向上的流动。在这样的劳动分工中,两性基本不存在共同的利益,也就很难形成团结。女性多固化在“服务”的角色上,难以突破固有的社会空间,因此习惯地扮演了“顺从”的角色。正是日常生活的性别分工在劳动过程中的延续维持了餐饮业家长式的管理模式和拟家庭化的劳动关系模式。

四、总结和理论讨论

综上所述,从小型餐饮业的状况看,女性是有自身独立的阶级位置的,但与男性不同。毫无疑问,城市中遍布在各个角落中的小型餐饮业相对于繁华的大都市而言是边缘的,但是它不仅活

跃了城市经济,也为人民生活带来方便;同时也为外来人口提供了广泛的就业和职业发展的空间。小型餐饮业在发展过程中,雇主与雇员们形成了一种较为默契的拟家庭化的劳动关系模式,既有家长式的控制,也有家长般的庇护。这种劳动关系是建立在劳动性别分工和年龄分工基础上的,男性借此获得了向上流动的可能,同时却固化了女性的阶级地位。这种劳动性别分工并非是一种自然的秩序,而是一种社会建构,这种社会建构混杂着性别、阶级和城乡关系的多重作用,这也可以在一定程度上解释为什么中国的劳动力市场充斥着剥削,但却极少公开反抗的原因,因为借助劳动的性别分工,社会给予了男性更多的好处,其结果是弱化了边缘劳动力的团结。这些劳动力不会因为他们生产过程中相同的结构位置而结合起来,共同抗争,因为由于有劳动的性别分工和年龄分工,在生产过程中两性具有了不同的结构位置。

涂尔干在《社会分工论》中详述了劳动分工的功能在于强化了社会的有机团结,并由此阐明社会如何变得可能。事实上,当我思考着对小型餐饮业的访谈资料时,我深切地感受到,那其中的每一种声音都是“社会的”,是我们日常的普遍形态和实践逻辑。而这个社会是有男女的、有年龄的、有家乡的活生生的社会。从性别视角来思考问题会发现:首先,劳动的性别分工不仅是为了效能的,它不仅是为了增加生产能力;而更是一种社会规范,是社会建立等级秩序的需要。第二,生产关系不仅是在生产过程中的关系,更是由生产带来的社会关系,因此对阶级的考察更应当与更为广泛的社会关系相联系,一种行业或组织中特有的劳动的性别分工模式既可能构成某种劳动关系(政体)的基础,也可能成为这一劳动关系本身的特性。小型餐饮业的拟家庭关系的劳动关系模式本身就包含着等级化的劳动性别分工模式,家长式的权威与庇护也是分性别的,男性更多地得到了庇护,并借此获得了一定程度的向上流动的机会;而女性更多地被控制,并相对固定在传统的地位。

如果说,在充斥着各种关系的劳动力市场中存在着某种关系霸权(沈原,2007),那么,劳动力市场更充斥着性别霸权,传统的性别分工和性别刻板印象为不平等的劳动力市场的实践提供了基础,并不断再生产出不平等的性别关系和阶级关系。

注释

[1]以上资料来源于中国国家统计局网。

[2]表1-表2资料是根据国务院全国1%人口抽样调查领导小组办公室和国家统计局人口和就业统计司编:《2005全国1%人口抽样调查资料》〔北京〕中国统计出版社2007年版,第194-285页的资料统计的结果。

[3]2008年10月19日姚建文访谈。田经纬、张春泥、彭璇整理。

参考文献

[1][美]E.O.赖特:《美国阶级结构》,载李路路、孙志祥主编《透视不平等——国外社会阶层理论》〔北京〕社会科学文献出版社2002年版。

[2][英]安东尼·吉登斯:《社会学》,赵旭东等译,北京大学出版社2003年版。

[3]Acker, J. R. 1973, Women and Social Stratification, American Journal of Sociology, 78:2-48.

[4]Allen Sheila, 1982, "Gender in equality and class formation", in Social Class and the Division of Labor, ed. Anthony Giddens and Gavin Mackenzie, Cambridge University Press, p 137-138.

[5]Erikson, R. & Goldthorpe 1988, "Women at class crossroads: a critical note" Sociology, Vol. 22, No. 4 pp 545-53.

[6]Goldthorpe, J. H. 1983, "Women and class analysis: in defence of the conventional view" Sociology Vol. 17, No. 4.

[7]Lee C.K. 1995. Engendering the Worlds of Labor: Women Workers, Labor Markets, and Production Politics in the South China Economic Miracle. American Sociological Review, 60(3)

[8]Lockwood D. 1986. "Class, status and gender: in R. Crompton & M. Mann(ed.)

[9]Martin, J. and Roberts, C. 1984, Women and Employment: a lifetime perspective, London: HMSO.

[10]Parkin, F. 1979, Marxism and Class Theory: a bourgeois critique, London: Tavistock.

[11]Sayer, A 2005, The moral significance of class Cambridge University Press, Cambridge

[12]Sherman Rachel. 2007, Class Acts: Service and Inequality in Luxury Hotels. Berkeley, Calif.: University of California Press.

[13]李春玲、李实:《市场竞争还是性别歧视——收入性别差异扩大趋势及原因解释》,〔北京〕《社会学研究》2008年第2期。

[14]沈原:《“关系霸权”:对建筑工劳动过程的一项研究》,载沈原《市场、阶级与社会》〔北京〕社会科学文献出版社2007年版。

[15]谢国雄:《黑手变头家:台湾制造业中的阶级流动》,《台湾社会研究季刊》1989年第2期。

〔责任编辑 方心清〕