

劳工移植 :东亚的跨国劳动力流动和“点对点”式的全球化 *

■ 项 飏

[内容提要]本文以中国向日本、韩国和新加坡的劳务输出过程为案例,指出与通常的“流动”不同,东亚的跨国劳务是一个“劳工移植”的过程:劳工在家乡被“拔出”,直接移植入在海外被严格控制的工作场所和生活空间。文章分析了当前跨国劳工移植的成因、表现模式和社会后果,特别是它和当前国际资本主义内部结构性矛盾之间的联系。“劳工移植”意味着,跨国间的流动和联系确实在不断增强,但是流动和联系是在主权国家的严格控制下展开的,代表了“点对点”式的全球化。在这个意义上,新的全球性流动和联系,与旧的以民族国家主权为中心的世界秩序得到了和解,甚至彼此互相强化。

[关键词]移民管治 劳动力 国际资本主义 微观移植 国家主权

有关全球化和跨国主义的研究,通常聚焦于自发的、横向的、不断扩张、超越民族国家的“流动”和“联系”。但是越来越多的研究也开始关注流动性和联系性是如何受国家力量作用和制约的。本文将这两个看似对立的立场结合起来,分析全球化和跨国主义的一个具体案例,即中国向日本、韩国和新加坡的劳务输出过程,从而对目前的全球化和亚洲区域化形成新的理解。中国向这三个国家的劳务输出,是亚洲日益紧密的区域化的一部分,但是与通常意义上的“流动”不同的是,东亚的劳工输出是一个“劳工移植”的过程:劳工在家乡被“拔出”,直接移植入在海外严格划定和控制的岗位、工作场所和生活空间。劳工移植本身并不是新现象,但是在目前全球化的背景下,跨国劳工移植有其新的成因、新的表现模式和新的社会后果。本文要特别指出,造成当前劳工移植现象的,是国际资本主义中的两个结构性矛盾:一是资本的上向集中和劳务的下向外包之间的矛盾;二是劳工管理的分散化或碎片化和对移民控制的集中化(即对移民的控制是中央政府的独有权利,而且现在全球的普遍趋势是移民控制越来越严格,越来越集中)之间的矛盾。这两个矛盾导致了早期通行的大规模劳工移植和集中营式管理政策(比如韩国在20世纪70年代向中东的劳务输出)难以奏效,政府被迫开发新的政策工具,以实现劳动力个体的流动进行直接的控制。这样,“微观移植”是现阶段“劳工移植”的核心特征。

“劳工移植”意味着跨国之间的流动和联系确实在不断增强和扩大,但是全球化的实际过程并不像水银泄地,由点及面,自发扩散,逐步覆盖全球。在东亚,跨国之间的劳务流动和联系是在主权国家的严格控制下展开的,局限于由政府开辟的特别通道,在劳务输出国,不是所有人都可以随时进入这个通道,到了输入国,劳工的大部分甚至是绝大部分的生活和社会关系也被局限在这个通道之内,而不能和本地社会发生有机的、不断深化的关系,等到合同到期,劳工必须按时回国。跨国之间的通道确实超越了国界,流动频繁,但是它们并没有扩散效应,不能在大范围上形成新的社会生活形态。采用詹姆斯·费格森(Ferguson)在对非洲石油经济的研究时所用的一个词,我们可以把这一模式称为“点对点”式的区域化和全球化。在这个意义上,新的全球性流动和联系,与旧的以民族国家主权为中心的世界秩序得到了和解,甚至彼此互相强化。

近年来,中国的劳务输出在数量上获得了长足发展。2004年底,约有60万中国人在境外执行超过1年的就业合同,是1990年(58000人)的10倍多(中国承包商会,2004;中国劳动部国际交流中心,2005)。其中东北三省的发展特别引人注目。东北三省从未有往外迁移(包括境内迁移)的传统,但是在90年代末期一跃成为主要的劳务输出地。例如,传统上旅日华侨来自东南省份(如福建省),但是在2003年,东北三省的移民占了旅日华侨的1/3。根据我的访谈数据,东北人占了在韩国的中国劳工中的绝大多数,在新加坡也大抵如此。在我所调查的辽宁省,2004年有3万人通过官方渠道前往境外就业,占当年全国劳务输出的第二位(中国承包商会,2004:14;中国劳动部国际交流中心,2005)。

就输入国而言,日本、韩国和新加坡是中国劳务输出的前三大目的地。截至2004年11月,在日本登记注册的中国工人约有10万、新加坡8万、韩国4.7万。在日、韩非技术和半熟练外籍工人中,中国工人比例最高,分别是近70%和超过40%,在新加坡中国工人人数位居前四位,可能仅次于马来西亚工人,位居第二(中国承包商会,2004:16-17,40-48)。本文所依赖的资料,是对此三国的文献数据和本人在新加坡、中国东北实地调查材料的综合。

一、概述:国家主导、市场驱动和混合模式

日本、韩国和新加坡代表了3种不同的外籍劳工管理模式。在日本,国家是主导力量。日本至今拒绝接收非技术外国劳工,而采用所谓的“边门”政策,以产业研修生名义引进劳工。产业研修生在表面上是一个国际援助项目,帮助第三世界国家培训工人,从而和劳工移民区别开来,避免日本社会特别是工会组织的监督。大部分中国东北劳工以研修生身份去日本务工。1992年至2003年间共有来自14个国家60万研修生赴日工作,其中中国人占了一半(日本法务省数据,引自Tsuda,2005:41)。①按照该政策规定,研修生第一年不算作雇员,每月领取6万日元(约合500美元或人民币4000多元,按2000年前后汇率推算,下同)的津贴,不受劳动法保护。劳工与雇主没有雇用合同,但是雇主或雇主协

会与劳务输出机构(中国的招聘中介或者劳务输出机构)签订协议,因此劳务输出与输入被界定为两个公司间的贸易合作关系,而不是劳资之间的雇用关系。如果研修生在第一年未通过日语和工作技能测试,研修第二年可成为技术实习生。技术实习生与雇员同等待遇,每月工资约为12万日元(约合人民币9000元)。技术实习生合同最长两年。直接监管研修生制度的是日本国际培训合作组织(the Japan International Training Cooperation Organization,简称JITCO),该组织由日本政府5个行政部门(法务省、外务省、经济产业省、厚生劳动省、国土交通省)在1991年联合成立,代表政府的公共机构。除日本国际培训合作组织之外,其他几个非盈利公共组织(但不能是雇用机构)也可以与中国的中介机构签订引进劳工的双边协议。在中国东北,申请人要向中介缴纳人民币2万元至6万元不等前往日本务工,去另一些国家的价位通常更高些。

韩国于1993年引进日本的研修生制度招收外劳。我所调查的辽宁的中介机构普遍认为韩国的工作条件比日本差,但劳工能挣得更多。在韩国的研修生1个月可挣64万韩元^②(约合640美元或人民币5500元),相当于普通工人工资的20%~25%,但是时间长了之后1个月能挣100万韩元(按2005年的数据)。技术类研修生3年合同下来,能挣人民币20万左右。在韩国负责执行研修生制度的是韩国国际培训合作集团(the Korea International Training Cooperation Corps,简称KITCO)。该组织成立于1994年,是韩国中小企业联合会(The Korea Federation of Small and Medium Business,简称KFSB)的子机构。与日本的JITCO不同的是,KFSB不是政府组织,而是代表雇主利益的商业机构,但实际上,KFSB比JITCO扮演更多的政府管理者角色。KFSB指定与之合作的中国中介机构,在2005年KFSB在中国的合作机构是10家大型国企,全部是有直接和外商签约权的“国际公司”。这些机构接收劳务输出申请,进行初步遴选之后将入选者名单交给KFSB,由KFSB确定最终名单,将劳工指派给雇用公司。在整个招聘过程中,工人或中国中介见不到甚至无从了解雇用公司的情况。劳务合同不能续签,劳工3年合同期满后必须离境。尽管规定严格,但是从政府角度看,韩国的研修生制度与日本的相比,在控制程度上还是差强人意。比如,2004年初在韩国,有63%的产业研修生到期滞留不归(中国承包商会劳务部,2004:60),而在日本2000年是5.6%。在日本,1997年至2001年,中国滞留研修生只占有滞留外籍人员的1%多(JITCO,2001:107),2004这个比例为2%(Tsuda,2005:40)。

经过多年的争论,韩国议会于2003年决定以雇用许可制取代研修生制,并于2004年8月开始实行。在雇用许可制度下,外籍劳工与本国员工享受同等劳工待遇,包括组织工会权、罢工权和最低工资要求。然而直到2007年韩国和中国政府才签署谅解备忘录,将雇用许可制适用于中国劳工。我所调查的大部分中介认为,雇用许可制不大可能从根本上改变目前的招工模式。

与日本和韩国的外籍劳工政策不同,新加坡的政策在经济上更为自由。^③只要本国雇主能够证明他们需要外国劳工,同时不超过政府规定的“外劳顶限”(dependency ceiling,

即公司雇用的外籍劳工与本地工人的比例)、外国劳工的国籍符合政府的规定(某些国家的劳工只能从事某些行业的工作,比如中国国籍的女性不得从事家庭服务业),外国劳工就能进入新加坡。在具体管理中,新加坡不是靠公共机构来规范市场,而是由私营招聘公司负责。2007年新加坡共有1618家持证中介从事外籍劳工招募(Singapore Ministry of Manpower, 2007);在“凯丽检索”(Kellysearch,一个专门介绍网络产品及服务的互联网检索引擎)能找到的在东南亚注册的人力招聘公司中,75%在新加坡。^④对于弹丸之地的这个岛国来说,这些数字相当惊人,因为号称世界知名购物天堂的新加坡,在2004年只有250家百货店和超市、1400家食品饮料烟草零售店(Singapore Department of Statistics, 2006:19)。由此可见新加坡劳动力市场的活跃程度(很多招聘中介公司也是为整个东南亚地区服务的)。新加坡政府禁止雇用公司直接从中国招募工人,他们必须通过人力部指定,并由中国驻新加坡大使馆认可的招聘中介进行招工(2007年这样的公司有50个)。与日本和韩国注重输入前筛选把关的政策不同,新加坡对劳工准入相对宽松,但在输入后进行管理,特别强调对雇用机构和中介机构的严格规定。雇用和中介机构必须为每位外籍劳工缴纳5000新元(约2500美元或人民币22000元)的安全保证金,必须确保工人不违反政府法律法规。这样的管理方式相对成功,非法滞留现象非常少。在新加坡的中国劳工每月平均工资550新元,加班费可达1000新元。劳务合同通常为两年,可续签1年。在东北,去新加坡的中介费为人民币55000~75000元,因而对劳工来说,前往新加坡打工最容易成行,但是经济收益最低。

在这三国的外籍劳工移植现象中,日本的政策是政府主导型,新加坡是市场驱动型,韩国介于两者之间,代表的是混合型治理模式。但是三个国家政策目标和执行结果有很大的共同性。中介机构——不管是日本的公共机构,还是韩国的商业行会,亦或是新加坡的商业公司——在型塑劳务输入的过程中扮演着关键角色。下文将探讨相异政策背景下中介机构的形成和功能,特别是为什么它们在劳工移植中扮演了直接的关键角色。

二、劳务—资本相关性的弱化

劳工移植的现象本身并不新,从1932年开始一直到第二次世界大战结束,日本政府有计划、有组织地将日本农民和在朝鲜半岛的居民迁至中国东北开发农业,即所谓日本的“农业移民”。^⑤在战后亚洲新兴国家的国家建设时期,劳工移植的组织化甚至更强了,从60年代至80年代,东亚的劳工移植主要和大型建设工程联系在一起,特别是建筑和基础设施发展项目。这些大规模、集体性移居、集中性居住的劳工移植模式基于两个相关条件:一是资本与劳动力的直接关系,即大规模的资本雇用大规模的劳动力;二是国内经济与国际经济的明显分野,对输出国而言,劳务输出和国内经济几乎完全没有关系,在输入国,那些大型项目通常由中央政府或者世界发展机构投资,其实与当地社会很少发生关系。然而90年代初,当中国人开始大规模以个体行为赴日本、韩国和新加坡务工的时

候,这两个条件都发生了改变。

当前近 30%的海外中国劳工受雇于建筑业,建筑业是劳—资本关系变化的典型例子。⑥首先,建筑产业对资本密集度的要求大幅度提高。在 70 年代,当集体性的项目劳务流动是劳工移植的主要方式时,一般项目合同价值极少超过 1 亿美元,80 年代合式建设(即承建单位不再只是建设一栋楼或者一条路,而是建设整个港口和工业区等)成为主流模式,一个合同价值超过 10 亿美元很常见。与此同时,建筑合同平均利润却由 70 年代的 20%下降至 80 年代的不足 10%(张鹤盛,1999:93-94),90 年代至今只有 7%(邢厚媛,2005:8)。这意味着只有那些资本雄厚的超大型企业能在市场上赢利。同时,由于其他的种种因素——比如发展中国家对基础设施发展的需求旺盛但财力不足而不能自主投资、国家设施的民营化、公共项目的政府和非政府机构合作日渐流行,以及国际资本把基础设施项目当作它在全球投机中的一个稳定器(因为基础设施建设周期长、利润率可预见性强)的意图——基础设施项目中的建设、投资和长期管理的一体化成为主流模式。基础设施项目中的承包商,不仅仅承建项目,而且越来越身兼融资者、经营者和管理者的角色,承包商带资进入,工程完成后,承包商对工程进行商业性经营以收回投资,然后再将项目转让给当地政府经营管理。这种一体化的工程一般采取 3 种具体合作模式:建设—经营—转让(BOT)、建设—经营—拥有一转让(BOOT)、设计—采购—施工(EPC)。一位中国产业评论人士预测 BOT 模式在 21 世纪中期将占到全球合同项目的 60%(邢厚媛,2005:10;另见王守清[2004]对印尼和泰国的市场分析)。鉴于对这一趋势的预测,国务院还在 1999 年特别颁布了优惠政策以鼓励中国公司进入 BOT 市场(邢厚媛,2005:10)。

在大型企业的资本越来越密集化的同时,它们的劳工管理事务却逐步下移。大公司将主要精力集中在融资、设计和项目管理上,而把劳动密集型的任务(如土木建筑本身)转包给小公司,小公司又靠中介机构招募劳工、组织建筑队,中介机构则向劳务输出地的偏远地区寻募务工人员,由此形成劳工的招募—管理链。比如中国建筑总公司是目前中国最大的建设公司,也是第一个向海外派遣商业合同劳务的公司。它在 70 年代末靠当劳务供应商,向海外大型公司输送自己的员工而进入国际市场,现在它能够独立竞标承揽国际上的业务,却不再靠自己的员工完成劳动密集型的工作,而是依赖一批国内的小建筑公司提供劳务。这些小公司数目众多,为了便于管理,中国建筑总公司把这些分成四级,逐级发包。因此,资本与劳务之间的直接联系在弱化,掌握资本的不愿意看到劳工,直接管理劳工的不掌握资本,雇用关系不再发生在劳与资双边之间,而是嵌入到由多个主体形成的一系列复杂的关系之中。

随着国际上的建筑行业内部的资本与劳务联系不断弱化,中国的劳务输出也经历了行业上的转变。根据查道炯(Zha,2002:137)对中国相关政府官员的采访,90 年代以来中国建筑工程公司在日本承包项目的难度越来越大,结果通过工程合同向日本的劳务输出的比重大幅下降。2003 年,吉林省共输出劳动力 14700 人,其中只有 12%与工程项目有关(杨云母,2005:51),越来越多的劳工进入其他的 3-D 工种(隆国强,1995:167)。在日本

和韩国,中国移民目前主要受雇于农业、食品生产和小型家具生产;在新加坡的中国移民则主要从事后勤、小生产和零售业。这三国的服务业,如小餐馆和零售店也雇用了不少中国劳工。也就是说,在建筑业内劳工和大资本的关系越来越不直接,在建筑业之外,跨国劳工主要受零散的、小型的、地方的资本所雇用。

随着跨国劳务和大型资本的关系弱化,国内经济和国际经济的分界线也变得模糊不清。日本早期规定只有从事国际贸易的公司才可雇用研修生,但是很快发现这不符合现实。最需要外籍劳工的机构并不是国际投资商或出口商,而是偏远地区的低端下游小企业。日本和韩国现在都规定研修生制度主要服务中小型企业。日本在1990年修订《移民控制与难民承认法案》,正式引进“研修生”签证类别,作为缓解小企业(特别是无法独自引进外籍劳工的企业)面临的劳工荒(《日经新闻》1991年1月19日,第22页,转引自Zha, 2002:141)。韩国政府规定,少于300名雇员的公司才有资格雇用外籍研修生。

这些发展趋势使资本、劳务和国家管理之间的关系复杂化。外国资本和外国劳务不再有明确的对应关系,它们不再以工程项目为基础、以明晰的合同为依托,同向、同时流动。经济全球化已经影响到经济体的每一个层次。日本、韩国和新加坡的小企业虽然完全立足本土,但面临来自世界特别是中国加工工业的激烈竞争,对它们来说引进中国劳工乃是它们在与中国出口商品竞争中求生存的为数不多的可行途径之一。受雇于这些企业,外籍劳工的工作地点高度分散,政府很难将他们集中起来,更不用说把他们封闭起来管理。这样外籍劳工渗入到社会的每个部分,不仅动摇了内部和外部经济之间的分界线,还潜在地模糊了经济与社会之间的分界线。因而原来针对合同项目劳工的兵团式管理不再奏效,政府必须将外籍劳工管理个体化。这样的“微观移植”需要一系列的管理技术上的创新。下文将阐述实现这种新型劳工移植的两个核心政策:区别对待和明确定位。

三、微观移植

将移民分类、区别对待,是世界各国通行的政策。大部分国家都把移民人为地分成三类九等,分别发放不同类别的签证、许可和其他证件,对移民而言,手持哪一类证件几乎决定了其身份和在输入国的基本的工作和生活方式。分类的标准世界各国也大同小异,在本文所涉三国,技能和收入水平是主要标准,族裔身份也相当重要。韩国特别欢迎海外韩裔劳工,日本鼓励海外日裔尤其是巴西和秘鲁籍日裔回归,这些同种族后裔虽然其正式身份也是外国人,但他们比其他劳工享受特殊优惠的政策待遇。把族裔身份(先天而来的、“传统的”)和教育水平(后天获得的、“现代的”)几乎等量齐观,是一个有意思的现象。把传统主义式的对肤色血缘的强调,和新自由主义对技能、“人力资本”的兴趣相结合,说明了目前的全球化是一个具有高度选择性、偏向性的过程,而其选择性背后的逻辑不是单一的,而是复杂的,甚至是互相矛盾的。

区别分类的结果是,一些移民能得到更人道的待遇。那些教育水平和血缘族性都“不

对”的劳工无权携带家属同赴目的国、无权与居住地公民结婚、无权自找工作、无权定居。对输入国政府所欢迎的移民来说,法律责任是以否定式来定义的,也就是无罪推论:在证明有罪之前你是无辜的,然而对非技术工人来说,法律是以肯定式来定义的,也就是有罪推论:你必须竭尽全力满足政策要求,并将自己限定在法定的窄小区域内,否则你就有罪。分类区别对待劳工,划定了哪些劳工应该被严格移植进来,特别是在合同到期时要移植回去,从而提供了微观移植的政策基础。

四、“自由工等于黑工”

对非技术劳工,接收国采取“恰逢其时”(just-in-time)^⑦且“正中其点”(to-the-point)的输入。劳工进入之前就必须界定清楚他(她)要何时到达、何时离开、雇主的所有情况、工作细节、住宿情况。要做到这样精确的移植,笼统的劳务迁移政策显然是不够的,因具体产业不同而不同的细化政策就很有必要。政策规定哪些产业向外籍劳工开放,进而制定每个产业内部对外籍劳工管理的详细规则。马丁(Martin, 2006)将这种从注重宏观上统一调控的政策向以具体产业为基础分化控制的微观政策的转变比喻为从散弹枪向步枪的策略转变。日本JITCO在1999年颁布的产业名单中,有55个工种类别的研修生允许升级为技术实习生,其名单对“工种类别”的定义非常详细,比如男装制造、帆布产品制造、棉布缝制等等。韩国政府每年给有资格聘用外籍劳工的行业分配定量指标。新加坡大部分行业对外籍劳工开放,但特定族裔的非技术工人只能在特定行业务工,比如只有马来西亚、香港、澳门、韩国和台湾等地的劳工可以从事服务行业,中国大陆劳工可以从事建筑、制造和海洋产业,以及部分服务行业。

区别对待政策和行业具体化微观管理制造了无数的“盒子”,移民劳工被安排进这些“盒子”,每个“盒子”采用不同规定。表1显示了新加坡如何通过这些复杂的政策框框管理外籍劳工。

这个盒中套盒的政策框架反映了我称之为“公共政策经济化”的趋势。即公共政策,特别是移民政策,以满足市场需求、达到经济效益的最大化为基本目的,如果政策不能满足市场要求,就被认为是失败的。失败的政策将带来所谓的“错误移民”(wrong migration 或 mistaken migration,这是某大型国际组织一位高级官员在描述那些达不到市场和政府要求的移民所用的词),而所谓的“错误移民”对接受国社会来说不仅是浪费而且危险。^⑧因此,我所说的公共政策经济化并不意味着政策忽视了社会和政治上的考虑,相反,公共政策经济化背后正是这样的信念:只有遵从“自然”、“神圣”的市场逻辑,政策才能最有效地进行社会和政治控制。公共政策经济化表面上是要为经济而经济,事实上是要用经济直接为政治服务。

外籍劳工管理的微观化,给了雇主和中介机构相当的权力。有关研究文献已经一再表明,外籍劳工政策的形成,通常是“代理人政治”运作的结果,也就是经济利益集团在大

表 1 新加坡外籍劳工管理政策框架

行业	外籍劳工的最高比例 (DC)	外籍劳工类别	雇主为聘用外劳而向政府 交纳的人头税(新元)		
			月	日	
制造业	占总劳动力的 40%	技术工	150	5	
		非技术工	240	8	
	占总劳动力的 40%至 50%	技术工	150	5	
		非技术工	280	10	
	占总劳动力的 50%至 60%		技术工 / 非技术工	450	15
	建筑业	本地全职工工人与外籍工人 1.5	技术工	150	5
熟练工(除 MYE 外)			300	10	
非技术工			470	16	
海洋产业	本地全职工工人与外籍工人 1.3	技术工	150	5	
		非技术工	295	10	
加工业	本地全职工工人与外籍工人 1.5	技术工	150	5	
		熟练工(除 MYE 外)	300	10	
		非技术工	300	10	
服务业	占总劳动力的 30%	技术工	150	5	
		非技术工	240	8	
	占总劳动力的 30%至 35%		技术工 / 非技术工	280	10
占总劳动力的 35%至 45%		技术工 / 非技术工	450	15	
港口行业	本地全职工工人与外籍工人 1.9 海员(持 MPA 港口行业执 照)数×2 最低限额适用	持照海员	150	5	
		非持照海员	240	8	
家政行业	NA	NA	295 / 200	10 / 7	
技术工人 准证持有 者	占总劳动力的 10%	技术工	50	2	

资料来源:新加坡人力资源部网站 <http://www.mom.gov.sg> 2007年4月13日。

众视线之外与政治官员协商的结果(Freeman, 1995, 2001),而纷繁复杂,缺乏统一标准的行业具体化管理政策尤有此嫌疑(Martin, 2006)。日本和韩国向外籍研修生开放的行业这些年稳定增加,主要由雇用机构推动而成。由于行业具体化管理的主要目的之一是尽量准确快速地满足市场需求,因此政府必须依赖雇用机构和私营中介,以确保工人与工作相匹配。行业具体化管理并不是亚洲特色,而是全球趋势。⑨与西欧 20 世纪 50 年代开

始的客籍工人方案相比,当今作为劳工接收国的工业化国家更倾向于信任雇主和劳务中介,而不是输出国政府。^⑩是雇主和劳务中介,而不是政府间的合作,在制定和操作外籍劳工流动方案(Martin, 2006)。

在公共政策经济化的同时,我们也看到了“社会的政府化”,其突出表现是将雇主和中介机构转化为政府臂膀,来管理外劳。在日本、韩国和新加坡,移民劳工必须在同一雇用机构工作,不能跳槽;一旦被雇主开除,移民将立刻转为非法,必须马上离境回国。韩国的一些非政府组织批评这是“当代奴隶制”(Seol, 2005:18)。韩国新的雇用许可制在这方面并没多大的改善,还是要求移民在最初所签劳工合同上指明的工作地点工作,只有在特殊情况下(如工厂倒闭)工人才能向政府的就业安全中心申请转到别的雇主(Seol and Goh, 2005:55)。90年代末,新加坡一些小建筑队从中国引进工人,然后将工人发包出去给别人打工,或让他们自己找工作。与官方把劳工“捆绑”在特定的雇用机构的方案相区别,这种形式被称做“自由工”。“自由工”找到的工作通常工资更高,很受劳工欢迎,但是新加坡和中国官方都不承认这种劳务形式并予以坚决打击。中国对外贸易经济合作部(2001)特别发出紧急公告要遏制这一现象,宣布“自由工就是黑工”。中国驻新加坡大使馆重申“自由工是非法的”,并将此印在中介的劳工招募许可证上,中介机构如果没有这一凭证,按规定不能在华招工。因此,虽然跨国劳务的目的是促进劳动力市场的灵活度,但是当劳工到达目的地,他们就被剥夺了真正进入劳动力市场的机会,毫无灵活可言。

用中国话来说,这一移民管理模式执行的正是“一个萝卜一个坑”的政策。这原本是描述国家社会主义时期工作单位不能自主创造、变动和调整位置,职员也不能调动工作的死板情况。如今作为改革的一部分,中国政府为建立市场经济而鼓励“萝卜”挪动,从而推动劳务输出的增长。然而到了市场化的“自由”国家,劳工却发现自己重返萝卜时代,陷入了几乎比“文革”期间的中国还严的政策限制。

将移民劳工捆绑于雇用机构或中介,严重妨碍了劳工去争取自己的权益。一个典型的例子是2004年9名在日本打工的辽宁女工在她们的更衣间里发现隐蔽的摄像头,这在中国引起哗然,辽宁省政府派特别代表团赴日处理此事。虽然工人们得到了政治上的高度重视和支持,但他们最后还是决定不诉诸法庭,因为雇用机构如果被判有罪,工厂即倒闭,那么他们也将因为失去担保而被遣送回国。

马丁(Martin, 2006)曾预言,如果宏观政策被具体化的微观管理所取代,那么所谓的“政策鸿沟”——即政策目标与实际执行结果之间的差距——在未来几十年内将会越来越大。在政府紧缩预算,同时劳务市场不断向国际开放的情况下,政府很难对具有多重标准、深度细化的市场进行有效管理。确实,如果政府不依赖第三方(在本案例中,即体现为雇主和中介机构),政府手里能够直接控制外劳的政策手段越来越少。但是正是由于“社会的政府化”,使得政府对外劳的个体流动完全不失控制,国家的力量在这方面并没有弱化。

五、讨论

本文质疑了当今移民和全球化研究中普遍存在的两组对立观。一是经济全球化与民族国家之间的矛盾。研究文献强调,扩张性的资本总在寻求高灵活度的劳工市场,这与根本上关注社会秩序,因而具有保护主义倾向的国家之间产生对立(Harris, 1995)。二是移民网络与国家主权的矛盾。所谓的“自下而上的全球化/跨国主义”理念强调,移民行为具有自我再生产、强化和自我扩张的倾向(如发展紧密的跨国网络、推动家庭团聚,结果政策无法阻止不断延展的移民链条),而现代国家主权是建立在明确的地域范围内,刚性的领土边界是行使主权的重要先决条件,国家对边界之内有决定的控制权,而边界之外就完全是别人的主权范围。本文指出,这两组对立观虽然在理论上成立,在实践中却不是那么泾渭分明。尽管日本、韩国和新加坡三国之间有差异,但是都展现了高度复杂的国家、资本和劳工的关系。毫无疑问,全球化在深化,劳动力的跨国流动在增加,但是国家主权并没有削弱。

“点对点”式的全球化是目前这种新的复杂关系的一个直观体现。安哥拉是世界上最贫穷的国家之一,但是吸引了大量国际资本。根据费格森(Ferguson, 2006)的研究,这是因为安哥拉的石油储备不仅丰富,而且是离岸深水油田,这使得外国投资者能把他们所投资的资源攫取型经济和当地社会明确地分离开来,从而保护全球性资本的利益不受地方社会的干扰。所以跨国投资和开发是与封锁和排斥结合在一起的。结合其他的研究资料,费格森(Ferguson, 2006: 38)认为,非洲并不是在世界之外的一个黑洞,资本流动、资源开采、非政府组织网络把非洲和世界其他地方紧紧联系在一起,只是其链接方式是不连续的、断裂的“全球跳跃”式,而不是“全球覆盖”式。他指出:“具有高度选择性和空间封闭仓式的全球联系,和普遍存在的脱节和排斥结合在一起。”(Ferguson, 2006: 14)。费格森把这样“点对点”式的全球化称作“薄社会性”的资本主义,因为其资本运行尽量回避各类社会关系。而在东亚跨国劳工的例子中,“点对点”式的全球化是一个“厚社会性”的模式,即国家要刻意创造出各种新的社会关系,引入新的社会主体(特别是中介),并对这些社会关系做非常详尽的界定。这些“厚社会性”的具体形态和运作方式,通常是不能根据既有的理论推延出来,其逻辑是含糊的,往往和表面的政策意图相矛盾,其结果也往往是不自明的。它是历史、政治、文化一系列因素同时作用的结果,有的和全球化有关,有的和全球化在表面上全无关系,但是它对真实生活中的全球化的具体过程有直接影响。对这样的中间层的社会过程的细致研究,将帮助我们理解当前亚洲地区的重大社会变迁。

* 本文的一部分原载 Yamashita Shinji, Makito Minami, David Haines and Jeremy Edes. (eds.), *Transnational Migration in East Asia: Japan in a Comparative Focus* (Senri Ethnological Reports 77), Osaka: National Museum of Ethnology, pp. 175-186。意大利版载 *La testa del drago* (2010, Ombre Corte)。作者在修订过程又作了较大补充,作者特此

感谢厦门大学吕云芳副教授出色的翻译工作。

(吕云芳 / 译)

参考文献：

- 隆国强,1995《中国服务贸易》,北京:中信出版社。
- 王守清,2004《项目融资 BOT 的应用》,载《国际工程与劳务》第 9 期。
- 邢厚媛,2005《适时调整战略措施 促进增长方式转变——2004 年对外工程承包和劳务合作发展评述》,载《国际经济合作》第 3 期。
- 解学诗、松村高夫(主编),2006《满铁与中国劳工》,北京:社会科学文献出版社。
- 杨云母,2005《东北亚区域劳务合作与振兴吉林省老工业基地》,载《国际经济合作》第 2 期。
- 张鸽盛(编),1999《国际劳务经济》,重庆大学出版社。
- 中国承包商会,2004《中国对外劳务合作年度报告》,北京:中国承包商会。
- 中国承包商会劳务部,2004《韩国非法滞留者与日俱增》,载《国际经济合作》第 4 期。
- 中国对外贸易经济合作部,2001《对外贸易经济合作部关于整顿和规范对新加坡劳务合作市场秩序的紧急通知》,2 月 22 日。
- 中国劳动部国际交流中心,2005《境外就业统计工作基本情况与分析》。
- Asano Tamanoi, Mariko, 2000, "A road to a 'Redeemed mankind': The Politics of Memory among the Former Japanese Peasant Settlers in Manchuria," *The South Atlantic Quarterly*, Vol. 99, No. 1, pp. 163-189.
- Brooks, Barbara, 1988, "Peopling the Japanese Empire: The Koreans in Manchuria and the Rhetoric of Inclusion," in Sharon Minichellio (ed.), *Japan's Competing Modernities: Issues of Culture and Democracy 1900-1930*, Honolulu: University of Hawaii Press, pp. 25-44.
- Freeman, Gary, 1995, "Modes of Immigration Politics in Liberal Democratic States," *International Migration Review*, Vol. 29, No. 4, pp. 881-902.
- Freeman, Gary, 2001, "Client Politics or Populism: Immigration Reform in the United States," in Guiraudon V and Joppke C (eds.), *Controlling a New Migration World*, New York: Routledge, pp. 65-95.
- Ferguson, James, 2006, *Global Shadows: Africa in the Neoliberal World Order*, Duke University Press.
- Harris, Nigel, 1995, *The New Untouchables*, Harmondsworth: Penguin.
- JITCO, Hakusho, 2001, *Nenban* (JITCO White Paper 2001 edition).
- Jordan, Bill and Franck Duvell, 2002, *Irregular Migration: The Dilemmas of Transnational Mobility*, Cheltenham (UK): Edward Elgar.
- Karjaneen, David, 2006, "Just-in-migration," *Anthropology Now*, December, p. 64.
- Martin, Philip, 2006, "Managing Labor Migration: Temporary Worker Programs for the 21st Century,"

(UN/POP/MIG/SYMP/2006/07) , *International Symposium on International Migration and Development* , Turin , Italy , June 28–30.

McDowell , Kevin , 2003 , “Japan in Manchuria : Agricultural Emigration in the Japanese Empire , 1932–1945 ;” *Eras Journal* (Edition Five–November) , School of Historical Studies at Monash University http://www.arts.monash.edu.au/eras/edition_5/mcdowellarticle.htm , accessed at 8 December 2006.

Seol , Dong–Hoon and Hyun Ung Goh , 2005 , “Korean Employment Permit Program for Foreigners and the UN Migrant Workers’ Convention ;” in *UNESCO–CIMS International Conference Proceeding : International Migrants in Northeast Asia* , December 1–2 , Seoul , Korea , pp. 51–59.

Seol , Dong–Hoon , 2005 , “A Review of International Migration in Northeast Asia ;” in *UNESCO–CIMS International Conference Proceeding : International Migrants in Northeast Asia* , December 1–2 , 2005 , Seoul , Korea , pp. 7–34.

Shamir , Ronen , 2005 , “Without Borders ? Notes on Globalization as a Mobility Regime ;” *Sociological Theory* , Vol. 23 , No. 2 , pp. 197–217.

Singapore Department of Statistics , 2006 , “Table I : Key Indicators by Types of Retail Trade , 2004 ;” *Economic Surveys Series 2004 : Retail Trade* , Singapore : Singapore Department of Statistics.

Singapore Ministry of Manpower , 2007 , *Employment Agency Directory 2007*.

Tsuda , Yolanda Alfaro , 2005 , “Current Migration Issues in Japan ;” in *UNESCO–CIMS International Conference Proceeding : International Migrants in Northeast Asia* , December 1–2 , Seoul , Korea , pp. 35–50.

Turner , Bryan , 2007 , “The Enclave Society : Towards a Sociology of Immobility ;” *European Journal of Social Theory* , Vol. 10 , NO. 2 , pp. 287–303.

Wilson , Sandra , 1995 , “The ‘New Paradise’ : Japanese Emigration to Manchuria in the 1930s and 1940s ;” *The International History Review* , Vol. 17 , No. 2 , pp. 249–286.

Young , Louise , 1999 , *Japan’s Total Empire , Manchuria and the Culture of Wartime Imperialism* , Berkeley : University of California Press.

Zha , Daojoing , 2002 , “Chinese Migrant Workers in Japan : Policies , Institutions , and Civil Society ;” in Pal Nyiri and Igor Saveliev (eds.) , *Globalising Chinese Migration : Trends in Europe and Asia* , London : Ashgate , pp. 129–157.

注释 :

①由日本农业协会和中国政府协商安排 , 中国首批研修生大约于 1979 年或 1980 年赴日从事农业工作 , 1991 年日本开始扩大研修生制之后 , 中国研修生数量迅速增加。

②按 2006 年初本调查进行时美元与韩元汇率 1 : 1000 计算。

③新加坡劳工移民和移民政策有较长的历史 , 英国殖民政府于 1928 年通过了移民限制法令 , 并引进移民劳工定额制。

④笔者使用 Kellysearch 搜索, 搜索词为“Contract Labor or Recruitment Agencies or Consultancy or Services > Southeast Asia” 搜索时间 2006 年 12 月 26 日。

⑤相关研究见 Wilson, 1995; Asano Tamanoi, 2000; Young, 1999; Brooks, 1998; McDowell, 2003; 解学诗、松村高夫, 2006。

⑥ 2004 年数据显示, 40%的境外中国劳工从事制造业, 26%从事建筑业, 14%从事农林渔业(中国承包商会, 2004:10-11)。

⑦Just-in-time 原来指日本企业高度精确、零仓储的物流管理。“恰逢其时移民”(Just-in-time)指工人“在不同雇主和家庭间快速转换, 为雇主和家庭提供在某一时刻正需要的劳务”。参见 Jordan and Duvell, 2002; Karijanen, 2006。

⑧2004 年 9 月, 巴塞罗纳, 笔者对那位官员的访谈。他驻意大利工作, 认为很大一部分移民是“错误”地来到意大利, 因为他们不是当地政府想要的移民, 他因此建议政府和国际组织制止这种“错误移民”。

⑨例如, 英国政府于 2003 年 5 月开始实行以行业为基础的劳工移民方案, 该方案将 10000 个名额配给食品加工、医疗和护理行业, 允许这些行业招募 18 岁至 30 岁的外籍劳工, 发给 1 年期工作签证。

⑩2006 年 4 月 27 日, 笔者在牛津大学对原世界劳工组织资深官员 Manolo Abella 的访谈。Abella 认为, 国际劳工招聘的普遍私有化, 主要源自人们对政府招募行为的失望。

项 飏: 英国牛津大学人类学院

责任编辑: 郑 英