

全球“猎身”

世界信息产业和印度的技术劳工

项飏 著 王迪 译

本书的英文版 *Global Body Shopping* (普林斯顿大学出版社, 2007年) 获由美国人类学会, 城市、国家和跨国 / 全球人类学团体颁发的 2008 年度安冬尼·里兹奖。

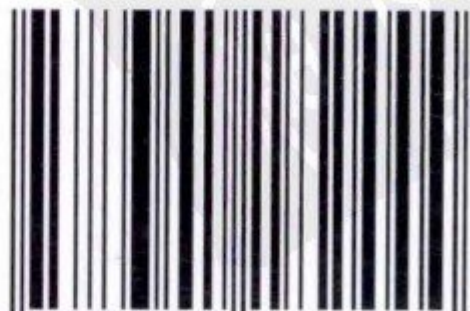


凝视世界的欲望需要走出去的意志来展现。人类学者是共同体的眼珠子——它们被用来看世界，看社会，看社会世界，看世界社会。有眼珠子就能够看，有心才能够凝视。人类学者也是知识群体的脚板子——它们要走很远的路，走很多的路，走陌生的路，也就是走没有路的路。有了这样的人类学者群体，一个共同体的社会科学才能走得够远，看得更远。

——高丙中

建议上架：人类学·民族志

ISBN 978-7-301-18244-4



9 787301 182444 >

定价：36.00 元

全球“猎身”

世界信息产业和印度的技术劳工

项飏 / 著 王迪 / 译



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



图书在版编目(CIP)数据

全球“猎身”——世界信息产业和印度的技术劳工 / 项飏著 ; 王迪译 .
—北京 : 北京大学出版社, 2012.1
(走进世界·海外民族志大系)
ISBN 978-7-301-18244-4

I. ①全… II. ①项… ②王… III. ①信息技术—高技术产业—劳动力资源—研究—世界 IV. ①F49

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第246557号

书 名：全球“猎身”——世界信息产业和印度的技术劳工

著作责任者：项 飏 著 王 迪 译

责任编辑：丁 超

标准书号：ISBN 978-7-301-18244-4/C·0638

出版发行：北京大学出版社

地 址：北京市海淀区成府路205号 100871

网 址：<http://www.pup.cn>

电 话：邮购部 62752015 发行部 62750672

编辑部 62750112 出版部 62754962

电子信箱：pw@pup.pku.edu.cn

封面设计：点石坊

印 刷 者：三河市欣欣印刷有限公司

经 销 者：新华书店

650毫米×980毫米 16开本 17.5印张 250千字

2012年1月第1版 2012年1月第1次印刷

定 价：36.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究。举报电话:010-62752024

电子信箱:fd@pup.pku.edu.cn

以全球社会为研究对象 推动社会科学更加繁荣

当今世界的主题是和平与发展。如何促进世界和平和人类社会的和谐发展，是社会科学界要致力研究的重大理论和实践问题。随着我国改革开放步伐的不断加大，与其他国家的接触和交流日益增多，我国的社会科学研究也迈入了新的阶段，即加强对全球社会的经验研究，推动我国哲学社会科学优秀成果和优秀人才走向世界。

长期以来，我国社会科学的发展侧重于国内社会的实践研究，对国外的研究偏重于理论介绍，而经验研究相对缺乏，这样可能出现的后果是国内外的理论家由于缺乏可供讨论的共同的实践经验，因而对双方理论的理解难以深入，容易陷入彼此自说自话的状态。当今天我国的综合国力显著提升，国际影响力逐渐增强，同时，我们的研究者也能对自己的研究充满自信的时候，那么，走出国门进行外国社会的经验研究就具备了比较成熟的条件。

推动以全球社会为对象的经验研究，是中华民族在全球化的背景下为实现伟大复兴而赋予我国社会科学界的使命，是我们制定科学的国际战略和外交政策的前提条件，也是我们促进国际社会朝着有利于世界和平方向发展的可能契机，同时也是我们开展区域合作，共同营造和平稳定、平等互信、合作共赢国际环境的基石。

推动以全球社会为对象的经验研究，是我国在全球化的背景中日益迫切的知识需求。随着我国改革开放向纵深方向的发展，“中国发展离不开世界，世界繁荣稳定也离不开中国。”长期以来，由于我国社会科学对于海外社会研究的匮乏，我国社会层面对于外部世界的认识还停留在

集体想象和个人的经验之上，因此以参与观察为基础的关于国外真实而复杂的社会知识，有利于进一步提高我国的社会科学研究水平，有利于促进我国社会科学事业的发展繁荣，也有利于推动我国改革开放局面的良好发展。从社会科学发展的角度来思考，这也是实现我国社会科学与国外社会科学平等对话的前提条件，有助于我国社会科学朝着更加全面先进的方向发展。

以全球社会为对象的经验研究是一项光荣而非常艰巨的工作，同时，它涉及到全球社会的政治、经济、宗教以及文化心理等方面的内容，这也就对此项工作的开展提出了更多、更苛刻的要求，它不仅要求我们掌握当地语言、实现多学科联合作业，而且还必须具备从实地调查研究的诸多客观条件。在很长的一段时间内，我国此项工作的开展的确存在着诸多困难。比如，从事海外田野作业的经费短缺；政府外事机构对我国公民在外国的管理和功能尚不健全。令人欣慰的是，上述诸多制约条件在近几年内特别是在党的“十七大”之后发生了根本性的转变：一些学术课题的资助有力支持了部分学者到一些国家进行田野作业；党中央、政府鼓励优秀成果和优秀人才走向世界，为有志于此的学者提供了条件；同时，我国的发展水平也造就了民众比较自信和平和的对外心态，奠定了接受充满差异的真实的外部世界的心理基础。我们高兴地看到，我国一些学术机构和学者正在致力于建设面向全球社会的实地研究平台，开创了全球社会经验研究的新局面。正是他们的辛勤付出，为我们真实了解世界开启了一扇更为宽阔的视窗。

我们期待，随着更多的中国学者走进世界，一批又一批令人瞩目的研究成果将会诞生。我们相信，中国社会科学将会因此进入一个更加繁荣的新时期！

中华人民共和国教育部副部长 郝平

2010年6月15日端午节

凝视世界的意志与学术行动^[1]

能叙事才好成事。是表述主体才可能是社会主体。

“到海外去！”

“到民间去”，曾经是一个世纪前中国现代社会科学发生期所酝酿出来的口号。先有具备学术规范的社会调查，才有社会科学的出现。在少数人一段时间的尝试之后，这句凝结着共同体集体意识的口号成为 1919 年之后的知识界的运动，在中国促成书斋学问之外的社会调查之风蓬勃兴起。社会科学诸学科此前在中国主要是课堂传授的西方书本知识，“到民间去”的调查之风呼唤着以中国社会为对象的知识生产，这种知识生产逐渐造就了中国社会科学诸学科。

今日的中国社会科学界则萌发着另一种冲动，一种积聚了很久、压抑了很久的求知之志，这就是：“到海外去！”

曾经，在大家都不能出国的时期，我们在政治关怀上满怀豪情地、当然只是浪漫地“放眼世界”。今天，出国旅行在中国已经大众化了，“看世界”的欲望已如春潮涌动。中国的知识界要做的是以规范的学术方式“走进世界”之后“凝视世界”！

关于社会调查，关于经验研究，“到海外去”预示着中国社会科学发

[1] 本序作者为北京大学社会学系教授，北京大学人类学专业海外民族志项目负责人高丙中。

展的新机会。社会调查的眼界有多宽，社会科学的格局才可能有多大。几辈知识分子在“民间”、在本土开展调查研究，奠定了中国社会科学的当下格局。我们今天到海外去，到异国他乡去认识世界，则是为了中国社会科学明天的新格局。

到海外做民族志

中国人出国，在“镀金”、“淘金”、“挥金”之外，新增加了一个目标，这就是扎在一个地方把它作为一种社会、一种文化来观察，然后写出学理支撑的报告，名之曰“海外民族志”。虽然到目前只有十多个人怀抱着这个目标走出国门，但是它的学术和社会意义却不同凡响。

海外民族志，是指一国的人类学学子到国外（境外）的具体社区进行长期的实地调查而撰写的研究报告。这种实地调查应该符合人类学田野作业的规范，需要以参与观察为主，需要采用当地人的语言进行交流，并且需要持续至少一年的时期。

在西方人类学的正统和常识中，民族志就是基于异国田野作业的研究报告，“海外”是民族志的题中应有之义，所以它们是没有“海外民族志”这个说法的。

人类学民族志的标杆是由马林诺夫斯基、拉德克利夫-布朗、玛格丽特·米德那批充满学术激情的青年才俊在1920年代出版的著作所树立起来的。他们各自从伦敦，从纽约背起行囊，乘船出海，到大洋中的小岛和“野蛮人”长期生活在一起，完成了《西太平洋的航海者》、《安达曼岛人》及《萨摩亚人的成年》等经典的民族志著作。他们是第一批靠民族志成为人类学家并进而成为学术领袖的人物。他们的职业生涯成为人类学专业的人才培养的模式。做民族志，总要有充沛的激情让自己想得够远，走得够远。在拥有成千上万的人类学从业者的西方国家，即使后来在国内社会做民族志的人逐渐多起来，但是，到海外做民族志还是一直被尊为人类学人才培养的正途。

但是，对于中国的人类学共同体来说，民族志一直都是一种家乡研究，一种对于本乡本土、本族本国的调查报告，因此，“海外”从来都是中国人类学的民族志所缺少的一个要素，所未曾企及的一个视野，所没有发育起来的一种性质，当然也是今天绝对需要的一种格局。

一般都说中国人类学已经有百年的历史，我们现在才有组织地把田野作业推进到海外，这项迟来的事业让我们终于可以跨越百年的遗憾。北京大学、中山大学、中央民族大学、厦门大学、云南大学等具有人类学专业的国内高校正陆续把一个一个学子送到海外开展规范的田野作业。

中国学人到海外做民族志的时代尽管迟来却已经大步走来！

作为表述主体的共同体

一个共同体，在关于世界的叙事中所占的位置与它在这个世界中的位置是关联在一起的。民族志是共同体对共同体的表述地位、能力以及主体性明确程度的知识证明。

学术是用文字表达的抽象观念。文字是个人一段一段书写的，但是抽象观念却不是个人意义上能够成立的。学术是共同体的衍生物、伴随品。——共同体造就学人，共同体产生知识兴趣、共鸣群体（读者），共同体传承学术成果。反过来，学术则催生新的共同体或促成共同体的新生。

具有集体意识的共同体必须是表述者，必须是能够言说自我、言说他人的表述者。民族志是关于共同体表述地位是否存在的证明，是共同体通过特定的表述得以构成或显现为主体的知识途径，是共同体的表述者身份的名片。

虽然民族志的主笔者是个人，虽然民族志的材料来自被访谈的个人，虽然一部一部的民族志都有各自不同的具体内容，但是在集合起来的总体效用，民族志承载着共同体对共同体的结构性关系。西方与东方的关系、与非洲和拉美的关系，既是由西方所生产的器物所支撑的，

由西方的武器所打出来的；也是由西方关于非西方世界的叙事所建构的。这种结构性关系是难以改变的，但不是不能改变的。改变，只能由器物生产的实力和叙事的表述能力所构成的合力来促成。

在前现代，作为表述者的共同体是各自说话，并且主要是自说自话，偶尔才说及他人，对他人的表述和自我表述都难以直接影响他人社会——即使慢慢偶然传播到他人社会了，影响效果也总是以缓慢而曲折的方式发生。

在现代，西方社会科学的兴起，尤其是民族志的兴起，造成了一种知识后果，这就是群体作为自我与作为他者都被置于同一个表述所组成的社会景观之中，置于西方作为世界中心的这个社会结构之中。从视角来分析这种社会结构的知识关系，西方之所以处于世界的中心是因为几乎所有的观察者、表述者都是从西方往外看的。也就是说，从民族志来分析，作者都是西方学者或者学习西方的学者，而文本内容所叙述的都是非西方社会的事情；在共同体层次，西方是凝视者，非西方是被观察对象。知识的社会后果早就凸显出来：关于他人社会的叙事不仅在不断满足西方大众的猎奇之心，而且在知识和社会观念上不断强化我群与他群的一种中心—边缘的结构关系——如果我群与他群的相互表述是不平等的，这种结构关系也是不平等的；如果相互表述是极端不平等的，那么这种结构关系也是极端不平等的。民族志的作者在自己的社会中不过是一个普通学者，而在共同体的关系中却支撑着其共同体的优越地位。西方作为民族志叙事的主体，同时也成为普遍主义思维模型的创立者，普世价值的申说者、裁判者，世界议题的设置者。

不过，后现代的世界给人类带来了新的机会。这一波来势汹汹的全球化，也是世界各个共同体、各个层次的力量和关系的再结构化机会。意识形态批判使西方中心主义得到深刻反省，新技术、新媒体与人口流动使关于他人的叙述不再能够作为一面之词而成立。更多的共同体能够在国际平台上成为关于世界的叙事者了，世界真正变得紧密了，于是，共同体的代表者对自我的表述与对他人的表述都会同时影响自我

和他人 在结构中的位置和关系。共同体在全球社会景观中的位置和关系是由代表者的表述和他们参与的表述的总和所塑造的。

中国学者是一个后来的参与群体。“后来”有遗憾，但是后来者必然有不一样的机会和优势。

民族志与中国社会科学

西方人类学家打造了民族志的镜子，用它来审视非西方社会；我们从西方拿来民族志方法的镜子，几十年来只拿它观照自己。现在需要强调的是，民族志方法其实是一把多面镜，它可以观照我们，其实更方便观照我们之外的世界。

共同体的社会科学是要靠关于社会的叙事来支撑的。支撑西方社会科学的是关于全球范围的社会叙事，而支撑中国社会科学的是限于中国内地的社会叙事。相比较而言，西方社会科学是以西方为中心看世界，而中国社会科学是以西方的学术眼光看中国。西方学者跑遍世界，当然也跑遍了中国各地，撰写了成千上万的民族志，建立了关于世界的叙事；中国学者也出国，当然主要是到西方国家，但是十分耐人寻味的是，他们把西方只是当作一个大学，那里只是求学的知识殿堂，并不是他们做田野调查的地方。他们回国才做调查研究。

中国追求现代化一百多年，几辈学者介绍了几乎所有的现代化国家的思想和理论，但是从来没有为国人提供特定的现代社会在社区层次的实际运作的经验知识。现代社会具体是怎样的？现代生活对于个人如何是可能的？中国的社会科学没有认真提过这种问题，中国的人类学也没有当作使命来回答过这种问题，当然就一直没有相应对象的民族志出现。

毫无疑问，中国的社会科学也是以追求真理、认识人类社会的科学规律来自我期许的。但是，中国在近代以来主要是在政治、军事上纠缠在国际事务之中，在学术上因第一手经验研究的缺乏是处于国际之外的。我们也关心亚非拉人民，也声援发达国家的人民反对资本主义、帝

国主义、霸权主义的正义事业，不过，这大都是在政治、道义上的努力。在知识产业上，中国的社会科学一直都是—种家庭作坊，是一种自产自销的格局：学者们在自己的社会中发掘经验材料，以国内的政府、同行、大众为诉求对象。一些学科也涉及国际世界，甚至以国际社会为论题，但是基本上都是站在（或藏在）中国社会之中对外人信息间接引用与想象的混合物。没有进入世界的田野作业，没有关于国际社会的民族志作为支撑，何来以现实世界为调查研究对象的社会科学？

中国的社会科学，从关于中国、关注中国社会、关心中国发展的社会科学，到认知全球社会的科学，必须从最基本的海外民族志个案积累开始。中国学界的海外民族志将逐步建构中国对于世界的表述主体，中国将从民族志观察的对象转变为叙述世界的主体。在国际社会科学中，中国从单向地被注视，发展出对世界的注视，以此为基础，作为表征社会知识生产关系之核心的“看”就必须用“注视—对视”（也就是“相视”）的范畴来对待了。获得社会知识的单方面的审视总是被抱怨包含着轻视、敌视，但是“对视”以及作为其产物的相互表述的民族志将在国际社会之间造成“相视而笑”的效果，也就是费孝通先生所期盼的“美美与共，天下大同”的结果。

以中文为母语的人口与中国人口都在世界上占最大的比重。中国学人和中文加入到关于世界的实地调查研究中来，世界社会科学无疑将因之大为改变。更多的参与者、更多的视角看世界，看彼此，被呈现出来的世界将会大不相同。

展望中国社会科学新格局……

因为心中有春天，我们看见嫩芽会欢欣。

海外民族志训练是未来的人类学家出师的汇报演出。没有人指望其中有多少大师的代表作，但是它们无疑都是地区研究的一个区域的开拓性著作，更加确信的是，它们的作者是中国人类学乃至社会科学在国

外社会大展经验研究的开路先锋，是为我们的共同体在知识世界开疆扩土的功臣。它们的作者从熟悉的家园到远方、到异国他乡而去，拓展了中文世界的空间。它们从社会知识生产的源头而来，就像涓涓溪水从雪山而来，假以时日，配以地势，必将汇聚成知识的海洋。

我们年轻的人类学者已经走进世界，在泰国、蒙古、马来西亚、印度、澳大利亚、美国、德国、法国、俄罗斯、巴西、香港、中国台湾等地，深入一个社区进行起码一年的参与式社会调查。他们会带动越来越多的学人参与，世界上也将会有越来越多的地方成为中国学界的关注点。他们陆陆续续地会完成自己的民族志成果，用中文书写当前世界各种社会的文化图像。他们的民族志个案今后可以组合成为对于发达国家的社会研究，对于金砖四国的综合研究，对于佛教、伊斯兰教、印度教和基督教社会的比较研究，如此等等，不一而足。我们特别期盼对于非洲大陆、阿拉伯世界、太平洋众多岛国的研究，特别期盼对于周边国家日本、韩国、缅甸、越南的研究……

海外民族志在中国的广泛开展，将改变中国社会科学单一的学科体制。中国社会科学按照学科划分为政治学、法学、经济学、教育学、社会学、民族学、人类学、人口学、民俗学……分属不同学科的学人要开展合作，并没有学科体制的平台。民族志比较发达的那些知识共同体，如美国、日本，在学科分列的同时还有一个地区研究（area studies）的体制。在学科与地区研究并行的体制中，大学教授分属不同学科的院系，但是相同的地区研究兴趣又把不同院系的教授联结起来。这个方向的发展是以关于国外社会的民族志为基础的，但是却不是人类学家单独能够操作的。我们刚刚开头的海外民族志事业对于中国社会科学派生“地区研究”的机会却是靠整个学界才能够把握的。

海外民族志成为中国社会科学的基础知识领域之后，中国社会科学在学术上也会更上一层楼。海外民族志除了在共同体层次上、在整体上对于社会科学的重大意义之外，在技术层次、操作层次对于社会科学的影响也会是很实在的。从业者只在中国社会做调查与同时在海外社会做

调查，代表着不同的眼界、不同的事实来源。更开阔的眼界对于议题的选择、对象的甄选、观念的形成都会更胜一筹。学术的精进总伴随着寻找更广泛的社会事实来源；由国际社会经验比较所支持的论说可能更加有力。

相对比较紧迫的是，海外民族志是疗治中国社会科学严重落后于时代的病症的一剂良药。在一个全球化的时代，中国学者却只在本国的社会中做实地调查。中国把大量资源投入到外语学习上，却没有几个人是计划学了语言去国外社会做调查研究的。中国的商品拥挤在全世界各地，可是它们总是置身在陌生的社会被人用怀疑的眼光打量、挑剔，中国学界没有能够及时为它们创造各个方面都能够熟悉的知识环境。中国大众旅游的洪流已经从国内漫延到国外，在世界上浮光掠影的观光所型塑的世界观是极其偏颇而危险的。所有这一切都在期待中国社会科学的世界眼光。

凝视世界的欲望需要走出去的意志来展现。人类学者是共同体的眼珠子——它们被用来看世界，看社会，看社会世界，看世界社会。有眼珠子就能够看，有心才能够凝视。人类学者也是知识群体的脚板子——它们要走很远的路，走很多的路，走陌生的路，也就是走没有路的路。有了这样的人类学者群体，一个共同体的社会科学才能走得够远，看得更远。

高丙中

2009年7月4日



序一

寻找一个新世界^[1]

本书的主题是印度的信息技术产业中的劳动力体系，特别是一个全球化的、号称“猎身”的劳动力调配系统。我的核心问题是：在高新科技产业领域，资本可以在全球范围内高速流转，那么劳动力是怎么被调动、被管理来适应这一状况的？我的研究不关注管理学所关心的问题，我的真正问题是：世界经济中的高度不确定性是如何通过一系列制度安排和思想观念而被构造出来的，这一经济上的不确定性又有怎样的社会后果。因此，我的课题是一个关于全球化的世界的人类学分析。而我之所以要做这个课题，是因为我自己想加入这个全球化的世界、了解超出我的经验和知识范围的新世界、进而影响世界知识和话语生产和传播的格局。我的研究经历也是一个不断探索世界、和世界对话的过程。在这篇中文序言里，我希望对我们的“世界观”，即我们如何想象世界、特别是如何想象世界和我们（中国）的关系，作一个粗略的历史性的梳理。我本人是“文革”后的产物，在改革过程中和冷战后形成的对世界的想象直接影响了我的研究；而我的研究实践又使得我对这些世界观形成新的反思。序言的第二部分将回顾我个人的“寻找新世界”经历，从而展示，学术活动乃是世界背景下的社会实践，它包含了学理、政治和意识形态斗争之间的复杂关系。

1998年10月1日凌晨，我把关于北京“浙江村”的书稿（《跨越边

[1] 本文中的一些想法得益于与汪晖、杜赞奇等教授的讨论。本文的草稿曾在北京大学“社会学30年”国际研讨会、新加坡国立大学东亚研究中心、牛津大学中国研究中心以报告形式发表，我感谢对文章提出意见和建议的各国同事。

界的社区》三联书店，2000。浙江村是在北京一个自发形成的、以经营以服装业为主的流动人口聚居区）寄给三联书店，直接赶往机场去英国牛津大学攻读博士学位。在那一刻我已经下了决心：我的博士项目要不同于我原来做过的题目，一定要做一项关于非中国的案例的研究。至于具体要做什么样的“非中国”题目，我一点想法都没有。我所以会有这样的冲动，并不是因为我想成为一名“正统的”人类学者（即，根据欧美学界的惯例，人类学者应该研究与自己不同的“异文化”），而是和当时我们强烈的国际意识有关。我们意识到，来自西方的学者们周游世界、互相争论具有普遍意义的理论议题，来自发展中国家的研究者们往往只能当“地方”学者，要么作为“地方社会”的代表发言，要么干脆为思考“普遍问题”的世界学者提供原材料。我们挖煤，别人提炼。更严重的问题是，我们怎么挖煤、挖什么煤，以及怎么代表地方社会说话、说什么话，都自觉不自觉被别人的议题影响甚至决定。很多时候，中国老百姓不在乎的问题，只因为符合西方的学术口味，而在美国被做成大文章。而很多老百姓关心的问题，则因为套不进流行的框框而被忽略。社会科学的知识生产中的这一国际劳动分工，还导致非西方学者的“自我猎奇化”；为了符合或者为了应对占统治地位的思维，我们经常故意用煤渣把自己涂黑。像诸多“中国独有”、“中国第一”等声明就是这个“别人出题、我们应答”这一格局下的产物。我当时觉得，要改变这一状况，发展中国家的学者不能只给西方学者挑错（比如分析欧洲学者对某项中国农村仪式的细节理解有偏差），而必须跳出自己，研究世界。只有当我们发展出我们自己的世界视角，才能作为积极的评论者而成为国际学术共同体的一部分。其他学者，比如王铭铭教授（2005；以及一系列讲座，2006），特别是北京大学高丙中教授（2006），不仅阐述了类似观点，还组织了一系列实际课题，鼓励年轻学生看世界。

我当时要做非中国的研究，还有一个更大的梦想，即要通过对非中国的案例的分析，发掘出中国社会中的“特殊”经验和概念中的普遍意义，从而把中国经验“提升”到世界范围，把中国的概念转变成创造新

的世界性普遍理论的一个源泉。受我后来在牛津大学的导师彭轲博士 (Frank Pieke) 的启发,我当时设想要把“关系”、“背景”等概念看做中国人的民间社会理论而不是特殊的实践;换句话说,作为社会事实的“关系”、“背景”不可能是中国独有(我认为很多研究过分地强调了它们的“中国特色”),真正有特色的是,中国人对这些事实格外敏感,而且发展出一套话语来解释各种社会现象。这种特殊敏感性有可能带来理论创新。要发展这个套路,我应该用中国的民间理论来解释非中国的现象,也用非中国的实践来检验这些中国的理论。

我觉得当时这个想法当然有它合理的地方,但是现在看来,它也有意识和无意识地受到“普遍世界”和“特殊中国”二分的思路的影响。长期以来,在中国社会科学界关于规范化和本土化的关系的争论中,我们讲的都是如何把国际理论和中国实践相结合。郑杭生教授(郑杭生、杨敏 2006;亦见郑杭生 2008)最近提出的“两维视野”是一个具有典型意义的概括。他说:“本土性和国际性相结合,学理地说,更可体现为一种有方法论意义的视野,这就是两维视野或双侧分析。……社会实践的结构性变化包含着两种力量,具有两个维度,这就是第一,现代性全球化的长波进程所代表的力量和维度,第二,本土社会转型的特殊脉动所代表的力量和维度。我们曾经指出,当今世界的每一项重大的动态变化之中,都包含着这两个维度也即这两个方面的共同作用。”(郑杭生、杨敏 2006)于是,世界在上,代表普遍,中国在下,属于特殊。这种二分法,当然不限于社会科学界,它也是整个社会的集体认知的反映。比如,“只有本土化,才能国际化”、“越是民族的,越是世界的”等口号在文艺界甚至工商界都广泛流行。所以,我当时要做的,不仅是要在横向意义上“跨出”中国,而且要在纵向意义上“攀上”普遍的世界。

总之,当时的冲动是要去“寻找一个新世界”:要了解一个我自己不了解的新世界,更重要的是要寻找一个新的知识生产世界格局。十年后回顾,这个任务既比原来想象的要艰巨,也比原来想象的要简单。比原来想象的要艰巨,是因为通过这十年的摸爬滚打,我更深刻地意识到,

知识生产是和国际经济、政治和军事力量紧密联系在一起，它不可能从大的世界政治经济体系中脱离出来，在短期完成根本性的改变。但是比原来想象的要简单，则是因为虽然知识生产的国际格局不能快速改变，我们完全可以从自己做起、从现在做起。这里的关键是我们自己的“主观世界观”。世界本身是普遍联系的，所以不管我们在低头挖煤、还是仰头放歌，都是世界的一部分。但是问题在于，我们要有能力对我们自己所在的位置进行反思、批判和提出新的想象，从一个自为的世界进入一个自觉的世界。比如，“越是民族的越是世界的”这句话本身不一定不对。但是如果我们对究竟何为世界，何为民族作分析，这句话很可能会把我们带进死胡同，使我们失去把“民族”相对化、把“世界”历史化的能力。张艺谋可能是中国当代艺术界最能深谙“越民族越世界”真谛的成功人士。他早期的作品倾向于根据欧美的审美眼光选择所谓“民族要素”来表现中国；而到后来，他更多的根据自己的理解定义何为重要的“民族要素”，把它们强化并展现给世界。比如他对强权的认可甚至崇拜，在很大程度上影响了他对中国“民族”的表现。另外，为了突出“民族要素”，张艺谋的作品往往偏于形式化，追求视觉冲击力。在他手下，很多时候中国人除了上天入地的打闹、奇异极端的习俗，剩下的就只有基本的（有时候是极端化的）七情六欲；而没有自己的历史感、社会感和思考能力。张艺谋的“民族”不能代表中国人民的基本经历和问题；张艺谋的“世界”基本上等同于西方电影市场。张的“民族”无疑成功地走向了世界，而他的成功与其说是辅助了中国和世界的沟通，不如说是阻碍了互相的真正理解。所以，究竟什么是世界，这个看似空洞的问题一直是一个不能轻易绕开的问题。我们目前占主流地位的世界观既是在长时段的历史延续中形成的，又是冷战后国内国际政治经济格局的反映。下面我将分三个历史时期（19世纪末期、社会主义革命时期、改革时期）来回顾我们世界观的演变。

自我的对象化和世界的外化

“世界”一词，源自我们对从印度传来的梵语佛经的翻译。“世”是时间，“界”是空间，世界乃指无所不包的宇宙，或者某一生存状态。而我们今天所说的世界概念，则是现代政治的产物。根据金观涛、刘青峰两先生（2006）的考证，现代意义的世界概念于19世纪末期开始在中文中使用，到20世纪初迅速普及。关于中国在19世纪末期从“天下观”到“世界观”的转换，中外学界已经有不少论著。我这里针对现有文献中的两个普遍观点提出问题：（1）天下观是不是真的那么特殊；（2）从天下观到与世界观的转化，是不是直接导致了我们现在所理解的国族观念和民族主义。通过对这两个问题的分析，我希望提出国族观念对“文明”或者“王朝”概念的取代，可能是一个相对次要的转变；更关键的转变是“自我”意识的转变和把“世界”想象成一个外在实体。

赵汀阳教授是近年来对天下观作了系统阐述的学者之一。他强调天下有三重世界性：即天下是地理学意义的世界、是表现为民心的集体心理世界、是表现为世界制度的政治世界。天下理论有三个基本原则：天下无外原则、礼不往教原则、化敌为友原则。因此，在天下模式下，“所有地方都是内部，所有地方之间的关系都以远近亲疏来界定。”“与本土不同的他乡只是陌生的、遥远的或疏远的，但并非对立、不可容忍和需要征服。”（赵汀阳，2003：16）天下观“由文化而泯除种界的区别”（王尔敏，1977：210），而非通过武力掠夺。天下因此是一个“一元性等级体制”。（何新华 2004）赵汀阳认为，天下和世界的根本不同在于，“天下”所指的世界是个“有制度的世界”；而西方的，以主权国家为基本单位的世界概念，“世界就只是个地理性空间……只是个知识论单位而没有进一步成为政治/文化单位。”天下导致协调、一致，而世界则意味着潜在的冲突对立、分立无序。一些学者因此认为，中国在19世纪末期的剧变可以被归结为西方国族体系和中国天下体系的冲突（Hsu 1960；Shih 1993）。另一些学者则强调天下这一特殊思想将可能提供

另一种组织世界社会的可能。汤因比认为可以“以中国或中国统治原理”来统一世界。（汤因比、池田大作 1985）盛洪（1999）要据此“为万世开太平”。赵汀阳、王铭铭等学者认为中国的天下观可以帮助解决当今国际冲突。

那么，天下观念是不是真的那么特殊？首先，从世界范围来看，在国族成为主要的政治单位之前，以自我为中心、由内而外、无限延伸的空间想象可能是相对普遍的。东南亚著名的“曼荼罗”政体就是例子之一。曼荼罗（梵文 Mandala）是以祭坛为中心的一系列的同心圈。在曼荼罗政体中，掌握神权的统治者居于中央，他对社会控制程度，社会对他的忠诚程度，以及地方社会的文明程度，都从中心到边缘逐步稀释。在这一政体中，中心是绝对明确的，边缘地带是模糊的，而现代意义上的“边界线”是不存在的。唐姆比亚（Tambiah, 1976）称之为“星云政体”；也有人称之为“灯泡政体”：国王是灯泡，亮光逐步消退于黑暗之中。和天下概念相比，灯泡融政治于宗教，更具有道德性，形而上学的意味更浓。吉尔兹（1980）描述的“那轧拉”（梵文 negara，意为王国）政体与此类似，“那轧拉”不通过实际的政治、经济或者军事手段控制疆域和人口，而是通过一系列居于中心、向外衍射的文化和仪式表演来整合政体。他因此称之为剧场国家。

其次，历史地看，天下和现代国家观念也不是完全没有相通之处。我以为，作为世界想象方式的天下观本身并不特殊，但是中国的特殊性可能在于：它很早就把这个想象系统化、理论化，更重要的是，它大范围、长时间运用这个观念来指导统治实践。那么中国历史上的王朝靠什么来贯彻、维持他们的天下想象呢？他们显然不是完全依靠道德教化，而在很大程度上是靠很具体的操作手段和政治策略。比如，在最早系统概括中国早期政治空间想象的《尚书·禹贡》中，天下由“九州”和“五服”两个维度组成。九州是地域上的划分，和现在的区域划分没有什么区别。而五服是组织空间区的制度性原则。简言之，所谓五服，就是从京师出发，向四面辐射，每五百里为一“服”区，每一服的文明程度逐渐

降低,和中央的差异越来越大。五服因此和中央有形成不同的朝贡关系。“九州”这一区域划分原则和“五服”这一制度组织原则交叉互补,整体的邦国得以建立并被有效统治。这种通过非常具体的地域化的原则来组织权力的做法,和现代民族国家没有什么本质区别。爱德华王(Edward Wang, 1999)指出,“天下”在实践中乃是真实的地域政治关系的反映。他认为从北魏开始,人种意义上的“汉—夷”之辨在中国政治中不再占主导地位,而空间意义上的“中国”和“边疆”的关系变得更重要。谁占据了“中国”(中原)这个空间领土,谁就具有统治“天下”的合法性。所以,“天下”观念不再是无边无际的形而上学的观念,而是被空间化了,形成了具体的地域依托,这正是现代国家的主要特征之一。

我以为“逐鹿中原”这个说法是对中国政治历史的一个很好概括。一方面,它反映了中国政治中“中心崇拜”的倾向。得中原者得天下。中原首先是一个空间概念,但是这个空间概念获得了巨大的文化和道德含义。我在下面还要讲到这个“中心崇拜”。另一方面,中原必须通过“逐鹿”而得,必须通过具体的,而且通常是残酷的官僚和军事体系来保护。道德教化和“安抚”策略不是没有,但是需要和军事力量并行实施。费正清指出了中国王朝在维持天下想象时运用的多种技巧。最近卡拉汉(Callahan, 2007)在评论国内对“天下”这一概念的讨论时也指出“天下”背后所隐藏的暴力性。在历史上,中国内部的战争和暴力冲突并不比在欧洲的国家之间、宗教之间的战争少。“无外”原则绝对不意味着没有暴力和镇压,而很可能只是把暴力关系内部化了而已。国内暴力和国际暴力之间的转化关系可能是现代世界政治体系变化的一个主要线索。

再有,如一些学者已经指出的那样,中国在“天下”模式下并不是对“天下”之外的世界一无所知。比如徐光启对世界的兴趣在地理上是超越了“天下”的范围的。就知识信息而言,中国人并不是在天下观崩溃之后才“发现”了更大世界的存在。最后,赵汀阳所谓的“天下是制度、世界是空间”的说法也令人费解。独立主权国家显然是一个制度概念。所不同的是,“天下”是一个实质性的、道德教化式的秩序概念,它通过

对文明程度的高下排列而形成秩序；而现代的世界观念则强调程序化的秩序，通过对普遍规则的建立而避免冲突、解决问题。道德化的秩序当然也要靠程序维持，程序化的秩序当然也要靠道德观念以合法化。“天下”和“世界”代表两种组织原则，但是不能说一个是实，一个是空。

我强调“天下”和“世界”的差别不是那么绝对，并不是要否认中国社会在 19 世纪末期所经历的思想变化的剧烈性和重要性。恰恰相反，我以为 19 世纪末的思想变化的重要程度超出了“天下”和“世界”之别，其剧变的核心内容之一是自我的对象化。“天下观”中是完全以自己为中心的，而且连续不断，无限延伸，无所不包。在天下观下，自我是绝对的，不能被相对化和对象化。如前所述，中国人在天下时期已经意识到世界的存在，这是不是可以被看做中国的“西方学”？（参见王铭铭 2006：187—188 及他处）。我以为像《山海经》、《大唐西域记》等文献和欧洲的“东方学”，至少是萨义德意义上的东方学，有本质的区别。欧洲的“东方学”在表面上是关于东方的知识，但其真正关怀是欧洲自己，是要建立欧洲和非欧洲的联系，从而树立一个对欧洲自己的叙述。中国历史上对异域的兴趣可能主要是出于知识和信息上的好奇，而不涉及新的认识论和方法论，不涉及对新的世界秩序，特别是对自我的想象。他者要么是自我的扩展，要么是有待吸纳的对象。不像欧洲的东方学学者，中国的学者没有把在边缘的对象当作外部或者他者，通过对他者的了解来形成对自我的认识。能不能把自我对象化，我以为是传统天下观和现代世界观的一个本质区别。

19 世纪后期帝国主义的坚船利炮把以自我为中心的天下、天朝观念击得粉碎。中国的知识分子突然意识到，自己不仅不是世界的中心，反而自己根本在“世界”之外。早期的洋务运动和变法改良提“中学为体、西学为用”，还是要以自我为本，但是随着危机的深化，随着对外部世界的进一步认识，中国知识分子的思想日益激进，觉得中国非彻底改变而不能生存。自我的对象化达到了极端，体现为对自我、对传统的彻底否定，号召“打倒孔家店”。康有为在 20 世纪初称，统治中国千年的

“化夷之辩”要彻底改写，在当时的世界版图之中，欧美是代表文明和进步的“诸夏”，而中国则应该被视为“准夷狄”或“半野蛮”！日本的“脱亚入欧论”在逻辑上有相似之处，即把自我彻底对象化，不仅成为认识和反思的对象，而且成为批判和改造的对象。

和对自我的相对化相对应，“世界”则被绝对化和外在化了，即世界成为一个客观存在、不可抗拒、高于自我的绝对实体。金观涛、刘青峰两先生（2005）指出，在从“天下观”到“世界观”的转变中有一个重要的过渡概念，即“万国”。万国在地域范围上和世界几乎是完全一致的，但是万国在当时被理解为“天下万国”，即万国是天下原则的具体表现形式，万国体现了知识范围的扩张和在形式上对民族国家的认识，但是并没有直接触及自我和世界的关系问题。只有当“去中心化”之后（金、刘援引的一个重要的“去中心化”例子是，甲午战争之后，中国出现了去敌国学习的高潮），万国才变成了世界，实现了一个质的转变。根据罗志田教授记述，在19世纪末期的中文语境中，“世界”经常仅指西方列强，而中国是在世界之外。“世界”指的是活跃的、进步的、代表历史前进方向的、引导人类社会变化的那个部分。不管是资产阶级的论述还是马克思主义革命理论，都是欧洲为中心的，因而欧洲被表达成是有丰富历史的、高度动态的、不断前进的、代表着世界未来方向的。相比之下中国的历史则是静态的、凝固不前的，中国成为被改造、甚至被抛弃的对象。梁启超1902年的影响巨大的《新史学》是一部以欧洲为中心的世界史，其“新”是绝对当之无愧的。对世界的这一想象，和对历史的启蒙主义式的理解，以及社会达尔文主义，在很大程度上决定了当时中国知识分子的思想状况。大家普遍认为进入世界等于进入进步的历史过程。

被绝对化和外在化了的世界，不再仅仅是一个客观存在，而且成了人类历史普遍规律的载体。孙中山的名言“世界潮流，浩浩荡荡；顺之者昌，逆之者亡”是这一世界观的一个典型反映。“顺之者昌，逆之者亡”的说法出自《史记·太史公自序》：“夫阴阳四时、八位、十二度、二十四

节各有教令，顺之者昌，逆之者不死则亡”。很明显，这句话原指自然规律、特别是时节法则不能违背。但是到了孙中山那里，不可违背的历史和社会法则通过世界这个空间概念表达出来。近现代的知识分子把哲学上的本质和规律概念、抽象的历史逻辑以及具体的地理想象（归功于新的航海技术和地图制图技术的发展）结合起来，通过空间的叙述建立了一种历史的宿命。这和早先士大夫讲述天道人伦很不一样。比起纯粹的哲学和历史的演绎，空间概念的引入让人们看得见、摸得着，使得规律显得更加“实证”，必然更加“必然”。

现在的绝大多数论著认为，从天下到万国、到世界的转变是和现代国家观念的确立紧密地、甚至是必然地联系在一起的。在这样的叙述框架下，富国强兵、建立一个自主强大的现代国家、自立于世界民族（国家）之林，成为革命和现代化的首要目标，也成为中国近代史的主线。事实上可能要更加复杂。国族意识当然很重要，但是19世纪末、20世纪初纷繁复杂的社会和文化运动中，民族国家并不一定是首要的社会目标。很多政治运动，从无政府主义到共产国际运动、再到国内的社会主义革命运动，在很大程度上是反国族观念的。陈独秀（1918）称国家为“骗人的偶像”。蔡元培主张超越“国”和“家”的局限，全人类应该联合起来战胜自然。梁启超可以被认为是中国近代民族国家思想第一人的，呼吁要变朝廷意识为国家意识，但是他只把“国”看成个人和世界之间的一个“中间阶级”，是一个过渡，他后来日益向世界主义靠近。唐小兵（Tang Xiaobin, 1996）认为梁启超的全球意识——他对法国革命、德国自由主义、匈牙利的独立、意大利的建立都有强烈兴趣，更不要说对日本、美国和英国的了解——这导致了他的现代的民族主义意识，同时也使得他最后放弃了狭隘的民族主义。确实，对许多中国早期的仁人志士来说，建立自己的国族不是唯一的、甚至不是最重要的救中国的手段，而是要让中国人民直接参与到世界性的革命中去。他们追求的，不是去效仿西方的国族逻辑，而是要超越这一逻辑本身。革命理解、世界主义和国族意识的关系在早期是复杂的。

根据对这一历史的认识，我们可以假设性地区分两种民族主义或者说国家意识。一是相对的、开放的、带有工具主义色彩的民族主义；二是绝对的、内向的、本质主义的民族主义。这两种民族主义都建立在现代的世界观之上，都承认民族国家在世界政治格局中的中心地位。但是相对的民族主义把国族当作工具性的容器，把国族看做全人类更大的历史运动中的一部分，国族是个人和世界的一个中介；而绝对的民族主义把国族的建立、维持、强大本身看做是目标本身，无法接受历史的偶然性（绝大多数现存的国家都是因为历史上的诸多偶然因素才成了国家，包括中国在内，没有哪个国家是“必然”的、神定的），更难以想象未来国家的消解或者变异。绝对的民族主义不仅视世界是潜在危险的，而且倾向于认为敌对是必然（即，如果每个国家的人民都信奉绝对的民族主义，那么自然大家各不相容）。19世纪末、20世纪初，这两种民族主义同时存在，此起彼伏，互相交叉，对社会运动和政治思想产生重大影响。很明显，和社会主义革命相关联的，是相对的民族主义。社会主义是世界主义，不是为中国而中国。

社会主义革命和“三个世界”

“十月革命一声炮响，给中国送来了马克思主义。”早期投身于社会主义革命的中国知识分子具有极强的国际主义意识，普遍认为中国的社会主义是世界社会主义革命的一部分。中国共产党是在第三国际的帮助下建立的。至今，在官方定义中，毛泽东思想首先是在国际资本主义发展到帝国主义阶段对马克思主义的发展。因而，毛泽东思想首先是世界革命理论的一部分，而不仅是对中国问题的解决方案，毛泽东是世界无产阶级革命的领袖之一而不是一个国族的英雄。但是这一建立在高度的世界主义理想基础上的革命，却依靠其“国族化”而获得最后的成功。至少有四个历史事件构成了在这一社会主义革命“国族化”的过程。一，1927年蒋介石背叛革命，屠杀共产党员，共产党内认为列宁派来的共产

国际代表马林在此之前错误估计形势，造成了党的重大损失。苏联和共产国际的权威开始动摇。二，1935年的遵义会议是官方正史中的关键事件，这当然有事后神化的用意，但是遵义会议批判了李德，确立了从农村包围城市的策略，这意味着社会主义革命的“本土化”。三，1937年第二次国共合作，建立统一战线，联合抗日。“救亡取代启蒙”，社会主义理想中对个人解放、社会平等的追求让位于对“民族”整体生存的忧虑。四，1943年共产国际宣布解散。这对中国革命和中国共产党没有太大影响，因为在那个时候它们已经相当深入地本土化了；但是其解散反映了革命在世界范围经历了普遍的国族化和地方化。这样，尽管教科书上把毛泽东思想界定为世界革命理论的一部分，在中国真正占主导话语的意识形态乃是国族化的革命：“只有共产党能够救中国”，“没有共产党就没有新中国”。

在革命“国族化”的过程中，中共逐渐形成了“普遍世界理论和中国具体情况相结合”的话语框架。黑格尔和马克思哲学中的“普遍—具体”的辩证思想，给了这个话语极大的理论支持。但是这个话语在一定意义上近乎文字游戏。究竟什么是世界、普遍、必然，什么是中国、具体、特殊，没有人能真正说清楚。它的真正功能可能有两个：一，为官方的意识形态学家提供了一个宽泛又方便的框框，几乎可以去解释所有的问题；凡是执政者想做的，都是“普遍世界理论和中国具体情况相结合”的结果，是不是先后矛盾没有关系。二，和本文关系更密切的是，它提供了关于自我和世界的关系的又一种解释。中国现在是在世界之内、世界之下，是人类世界的一个具体案例。

但是如果我们仔细分析毛泽东的具体行动和政策，他对所谓世界规律并没有多大兴趣。在毛眼里，世界总是分裂的、动荡的，中国要根据具体的世界动态而动，而不是跟所谓普遍规律走。在二次世界大战结束后，毛就预见到世界将分化为美、苏两个阵营，一部分国家将居于二者之间，形成“中间地带”。但是毛认为中国在当时的情况下，不可能进入中间地带，而必须“一边倒”。到1969年，始于50年代末的中苏关

系的裂痕公开化了，到了中苏关系破裂以后，毛把中国列入了中间地带。毛泽东在1973年会见基辛格的时候，又提出“一条线”战略。毛说自己要在地球上划一条横线，联合美国、日本、中国、巴基斯坦、伊朗、土耳其、和欧洲反苏遏苏。毛最有影响的世界想象当然是关于对三个世界的阐述。他在1974年2月会见赞比亚总统卡翁达时首次提出这一思想。1974年4月，邓小平在联合国第六届特别会议上详细阐述了毛泽东关于三个世界划分的战略思想：“现在的世界实际上存在着互相联系又互相矛盾的三个方面，三个世界。美国、苏联是第一世界。亚非拉发展中国家和其他地区发展中国家是第三世界。处于这两者之间的发达国家是第二世界。”

中间地带、一条线和三个世界的理论彼此之间不是没有矛盾。中间地带是按照意识形态的划分，一条线是对真实地域政治的对策性建构（这一对策是不是明智，是另外一个问题），而三个世界则既是现实主义的概念，又是理想主义的，既是一个关于经济发展的概念，又是关于政治关系的思路。三个世界理论一方面要超越当时的冷战思维，因为第三世界要拒绝在政治上和在军事上做两个超级大国的棋子；在另一方面，和不结盟运动相比，第三世界又特别考虑到经济发展的因素。所以它既考虑到“东—西”关系（资本主义和共产主义阵营的关系），又考虑到“南—北”关系（发达国家和发展中国家的关系）。1974年联合国提出建立国际经济新秩序、发展南南合作；和毛的三个世界理论有相通之处。

一些进步的人类学学者曾经抨击第三世界这个概念。比如著名人类学家如沃尔夫（Eric Wolf 1992；亦见 Magubane and Faris, 1985）认为第三世界这个标签是在殖民主义之后，西方社会又一次以自己的资本主义生产方式为标准，对人类社会根据的经济发展水平（也就是根据其他社会和西方的相似程度），而进行排序编号的作法。西方再一次被置于人类发展序列的顶峰。被称为第三世界的国家之间的差异性被抹杀，统统被想象成一团整体，都是落后的、灰暗的、充满贫穷、疾病和需要拯

救的。^[1]当我看到这些对第三世界概念的批评时，我很惊讶。因为我们自己身处第三世界，觉得概念就很好，具有重要的动员力量。我们依靠这个概念在很大程度上推进了世界政治新秩序的建设。1971年，正是在众多亚非第三世界国家的支持之下，中国重返联合国。用毛泽东的话来说，是非洲朋友把中国“抬进了联合国”。在联合国内部，77国集团（在国际外交界经常被称作“77个兄弟”，指联合国成员中的第三世界国家，中国并不是一个正式成员，但是发挥着重要作用）联合行动，办成了不少事。所以关键不是别人怎么看我们，而是我们怎么看世界。究竟三个世界的理论是不是科学、是不是在学理上足够精细，是另外一回事，它至少提供了一个对世界的新的想象。即世界不是完全外在的实体，不会稳定地、自动地迈向历史的必然，而是要把世界想象成为一个要主动争取的对象，相信自己能在世界里扮演重要的角色。

这个时期的民族主义是比较相对的、外向的，即认为国族建设是为了实现更大革命目标的一个时段，中国是世界革命的一部分。当时官方强调的也是爱国主义和国际主义的相结合。在当时对阶级斗争和世界革命的强调的背景下，民族主义意识并不强。但是，这样的世界想象中又穿插着一定的革命化的天下想象。60年代初，毛泽东提出，世界革命的中心已经转移到了中国。60年代中国外交战线上要搞“四面出击”，甚至提出“世界革命”的口号，直接和间接地介入东南亚地区的革命输出。点燃文化大革命之火的聂元梓等人的大字报是“二十世纪北京公社宣言”，俨然要开辟世界革命史的新纪元；红卫兵的口号是要把红旗插到白宫。虽然当时革命化的想象把世界想成一个动态的格局，但是却无法

[1] 沃尔夫等人的批判倒不是完全针对毛泽东。在毛泽东提出三个世界理论之前的1952年，法国人口学家索维 (Alfred Sauvy) 提出了“第三世界”这个说法。法国人的这个概念，缘起于法文中“第三等级”的概念，指在僧侣和官僚之下的贫苦劳动阶级。和毛的概念不同，索维的“第三世界”概念并不是要分析世界上不同阵营之间的关系，而只是一个包括亚非拉发展中国家的社会经济发展状况的描述性概念。但是由于这个概念和毛的第三世界概念在所指的地理范围几乎完全相同，在日常用语中第三世界同时包含这两个意思。在冷战结束之后，贫穷落后成为第三世界概念的主要含义。

有效地理解世界的多样性和复杂性，即认定自己必然是正确的，整个世界都必须革命，和自己不一样的都是有问题的。以革命老来自居，逐步导致了封闭自守。

改革时期

到了 1970 年代末期，革命天下的想象遭到了打击，中国人民又一次痛切地猛然认识到自己远远落后于世界。文革刚刚结束的时候，对外开放相当有限，主要局限于国家干部和少数公派学生去美、欧、日考察和学习。但是有限的对外开放大大促进了对内改革。自己和世界的巨大差距给了高层很大的刺激。可以认为，对外在世界的重新“发现”、政治高层对文革的否定以及底层农民的生存危机，是促使高层领导决心改革的主要原因。随后中国进入“改革”和“开放”并举的时期。改革从边缘（农村）开始，自下而上；开放在局部举行（特区），自上而下。改革为主，开放为辅。到了 1980 年代后期中国采取“两头在外、大进大出”的经济发展战略，开放程度空前。至少在 2001 中国加入世界经贸组织之后，我们可以说，改革越来越依靠开放来促进。当时在争论要不要“入世”的时候，赞成派的一个主要观点就是，改革到了关键时期，光靠内部的力量推动不够，而要靠进一步的开放来促进更深度的制度创新。甚至有人认为，邓小平的改革与赫鲁晓夫的改革的一个实质性不同就是开放：邓把改革与开放结合在一起，相辅相成。赫鲁晓夫的改革是闭门的改革，没有世界视野，没有外力推进，所以他的改革没有成功（秦亚青，2006）。

“与国际接轨”、“和世界靠近”，这些不仅是学术研究界的中心话语，在其他社会经济领域也是耳熟能详。“开放”变得如此重要，那么我们现在究竟在对什么开放？在讨论这个问题之前，我们需要注意到，在改革开放时期，关于“世界”的话语主体发生了重要变化。现在，不仅是学者、外交人员和意识形态官员关注世界，普通老百姓，特别是青年学生，对世界也发生空前的兴趣。在关于对世界问题的讨论中，不再是所

谓专家、官员在引导观点，而是专家、官员要应对大众观点，有时候甚至被大众推着走。现在人人都有自己的世界观，全社会都是世界观的塑造者。和这一话语主体的多元化紧密联系的，是信息来源的空前的多元化。在这种情况下，对世界的想象和对国内政治的理解越来越密不可分，民族主义究竟是对外还是对内已经完全混合。但是这并没有必然带来我们对世界的理解的多样化。相反，我认为在改革时期的世界观的基本特征是，一，我们对世界的理解趋于单一化而不是多元化；二，我们对自我的理解也趋向于内化和简单化。

当我们刚刚再次打开国门时，当时的世界格局还是相对多元或者说是分裂的。当时中国和第三世界国家有着紧密的联系，苏联东欧还是社会主义，东亚新兴国家和日本既有共同性也有差别，北欧、西欧、澳大利亚和美国这些典型西方国家内部也有重大区别。1980年代的多样的思想争论，和这样的世界格局以及我们对世界多样化的注意是有关系的。当时，我们对所谓的日本模式、东欧模式（比如匈牙利道路、波兰道路）、北欧社会主义模式、美国模式都有不小的兴趣，而且从自己的情况出发对它们作分析性的比较。

但是在进入1990年代以后，我们对世界的理解和兴趣可能反而变得单一了。1989年苏东巨变、柏林墙的倒塌，确实在意识形态上造成了“历史的终结”的效应。世界重新变成了一体。世界不再是一个场域，而更像一个实体。在日常话语和意识中，美国基本等同于世界。尽管中国和第三世界国家的经济交往在客观上是深化和扩大的，但是社会上对它们的关注和兴趣不但没有提高，比较于1960和1970年代反而下降了。1990年代的“小语种”危机，即很难招到学生来学习波兰语、越南语和非洲的语言等，就是一个例证。我们倾向于把全世界想象成一个自由市场的载体，而且似乎世界已经找到了历史的必然，别无选择。在这里我们需要再次强调知识信息的积累和世界观的深化之间的区别。越来越多的年轻人对各国的风土人情日益感兴趣，但是这并不意味着他们把各个文化各个社会理解为能动的历史主体。我们对世界上不同国家和文化在

信息上的了解增强了，但是对世界发展变化的复杂内在动力的理解简单化了。

这一世界观的单一化并不是孤立的、中国特有的现象。印度也经历了类似的变化。在从典型的殖民地转变成新型民族国家的过程中，甘地的反现代性的东方哲学，以及尼赫鲁的不结盟运动和民主社会主义理想是政治认同的基础。但是到 1990 年代，这些理想主义几乎消失殆尽。人们宁可相信国际、国内政治无非是赤裸裸的权力竞争；理想主义是天真者的代名词。曾作为反殖民主义运动中重要思想武器的甘地的东方文明论依然还有市场，但是几乎被彻底非政治化了，成为和瑜伽、吃素等表象联系在一起的“文化”现象。

一个单一化的世界想象并不是一个平坦的、无中心的世界想象。相反，“中心”变得特别重要。西方学者经常批判中国学者的“中国中心论”（特别在对亚洲历史的叙述上），在我看来更加有问题是“中心中心论”，即有意识无意识地认为人类历史总是由特定的中心主宰的。中国中心论有时候无非是这个认识框架的具体化而已。当然，在任何空间想象和地理叙述中，中心都是重要的。但是中国长期的天下模式和朝贡制度的实践，一系列对中心的想象，有可能造成了特别强烈的“中心崇拜”。天下概念主要是靠中心来维持的，边界是不确定的，五服、六服、九服是变化的，唯一不变的中心。中心包括中原地域、儒家经典、正统的皇朝礼仪。中国的历史是对中心争夺的历史，中国的历史叙述是对中央的叙述。虽然改朝换代，这个中央保持不变，从而在叙述上呈现出人类历史很少有的连贯性。而在边缘的生活对很多人来说不是难以想象的，就是不值得生活的。

历史的看，我们原来以为自己是中心，到 19 世纪认定西方是中心，到 1960 年以后又认为自己是世界革命的中心，到 1990 年以后以美国为中心，思维围绕中心转。这些中心的存在既是客观现实，又是主观建构的结果。美国的中心地位当然是靠着其强大的军事、政治、媒体和经济力量来支持的。但又是我们给它“抬”起来的。从 2008 年后期开始的

世界经济危机在一定程度上，正是单一中心的世界观的结果。危机看起来源于美国，但是如果没有中国的过度生产，特别是中国的大规模对外借贷，美国也不可能如此过度消费和过度投机。人人都以为美国倒不了，大家都愿意向它投资借债，鼓励美国可以拿别人的钱花。结果在美国陷入危机之后，我们还得扶着它，因为我们已经把它扶上了中心的位置，如果它倒了，影响面将会太大。

现在所谓的中国的崛起在某种意义上也是这一中心观的延续：希望中国成为一个新的中心，甚至取而代之成为唯一的中心。中美关系被认为是决定世界走向的关键。这一点美国的学者谈得最多，因为他们也是中心论者。但是很多国家，特别是北欧国家，弹丸之地，在主观上也明确把自己定位为边缘，但是在世界事务里发挥了重要作用。更重要的，在这个世界上还有大片的沉默着的真正的边缘，比如整个黑非洲、南亚和拉美的许多地方。他们究竟怎么想？当权者——或者是把自己想象成当权者的观察者——总希望会当凌绝顶，看高耸入云的孤峰，认为山峰决定了地貌；而事实上是山底无数石块、泥土和植被托付着山体。为什么不能根据山底的丰富景观来构想我们身处的地貌？为什么一定要气喘吁吁往顶上爬，高处不胜寒的，而不去欣赏、呵护或者干脆加入山麓美丽的树林？有没有可能把边缘的话语组织成世界话语？

毫无疑问，在社会科学界，所谓的“和世界对话”在实践中意味着和中心对话。大多数学者对边缘的情况、特别是来自边缘社会的观点没有兴趣；很少人会去和印度、印度尼西亚、巴西、尼日利亚的学者对话，更不要说尼泊尔、斯里兰卡、斐济这些小型国家了。在教育界有重大影响的211工程，要在中国建设100所“世界一流”大学。但是什么叫世界一流，显然是根据中心国家的标准来界定的。刘少杰教授(2007)指出，社会学思想在发端之初在中国社会有重大影响，但是后来中国社会学过高估计西方社会学的普适性，通过简单移植西方社会学理论来研究中国社会问题，正是这一和中心对话的欲望，使中国社会学本身在中国社会边缘化。

和对世界的理解的单一化联系在一起，是对自我的理解的内化。所谓“内化”，我指的是靠文化意识、个人修养等内在特质来界定自我。所谓心性问题、人生问题、文化问题越来越引起注意。为说明这一内化的趋势，我们可以对在1980年代风行一时的新儒学和2000年以后的《论语》热及“大众儒学”之间作一个对比。1980年代的新儒学起源于海外和境外（港、台）。新加坡的李光耀要借这个说法强调经济发展中社会秩序的重要性，甚至是等级关系的必要性，同时也想向西方证明所谓的“亚洲价值。”亚洲和西方的学者又把这一话语放大，借此寻找所谓非西方的现代性，证明新儒学可以促进现代化。这一版本的新儒学，到1990后期基本失去说服力。人们不再对“非西方的现代性”感兴趣，越来越多的社会公众（不仅在中国，同时也在许多其他国家）认为，要成功，在经济上必须要走美国之路。打一个粗略的比喻，在1980年代，我们对世界想象有点像国际电影节，大家努力展示自己有特色的东西，大家有时候甚至不在乎彼此之间有多大的可沟通性；而到1990年代，大众的世界想象就像奥林匹克运动会，大家都要用一样的规则来竞争、用一样的标准来评判，强胜弱败，胜者为优，汰者为劣。在这一情况下的论语热和大众儒学就和1980年代不同，它不再是关注替代性的历史发展路径，不再试图寻找新的发展和生产模式，而成为自我认同、修身养性、心理调解的话语。所以“内化”。

当我们靠这内化了的儒学论述来定义自己，来界定自我和世界的关系，文化也就被神秘化、本质化和绝对化。这和在冷战之后一些宗教原教旨主义的兴起，在逻辑上是有关联的。亨廷顿的文明冲突论在结论上耸人听闻，但是其假设不是一点道理没有。当世界被单一的经济和政治逻辑所统治，当人们越来越依靠所谓的文化和宗教来寻找生命的意义，甚至要把文化和宗教当作捍卫自我尊严的武器的时候，就很容易把文明绝对化。象“中国可以说不”以及愤青们的逆反性的民族主义是我们把世界外部化、自我内化的一个后果。由于看不到整体世界的复杂性，看不到中国和世界之间错综复杂的内在联系，我们不仅把自己和世界的分

化绝对化，而且把它情绪化。中国青年群体羡慕美国同时又痛恨美国的情绪，在追求西化和崇拜国学之间的摇摆，正是我们当前世界观的反映。在这样的背景下，如汪晖等学者把中国和世界放在一个历史和结构的背景下考查，从而把世界内部化，其意义是特别深远的。

总之，我们要突破物化的和外化的世界观。所谓“世界”，乃是多个他者和自我在多方面、多角度互动过程中产生的凸显现象，是由一系列联系、一系列互动过程组成的；不存在一个独立的、稳定的、超越地方和主宰地方的世界规律和世界理论。这意味着，如果不关心具体的、多样的、不断变化的他者，不仅在认识上容易自我中心化，也会把“世界”这个概念泛化、抽象化、固有化；这样一方面只强调自我，要强，对别人的批评甚至评论格外敏感，另一方面又把“自我”处理成世界的被动的组成部分，只会大声说“不”，时刻准备着自尊心受伤，而不能形成真正的主体意识。同时，我们必须突破以中心为中心的世界观。我们要挑战现有的中心霸权，但是不一定要取而代之。一个人都把眼睛盯在中心、要进入中心的世界是危险的，甚至会是一场灾难性的。

参考文献

蔡元培，1904，《新年梦》，高平叔编《蔡元培全集》（1），中华书局，1984年，第231页。

陈独秀，1918，《偶像破坏论》，《新青年》，五卷第二号。

高丙中，2006，“序言”，《民间文化与公民社会：中国现代历程的文化研究》，北京大学出版社。

何新华，2004，《“天下观”：一种建构世界秩序的区域性经验》，《二十一世纪》第32期。

金观涛、刘青峰，2006，《从“天下”、“万国”到“世界”——晚清民族主义形成的中间环节》，《二十一世纪》1994（4），40—53。

康有为，1919，《康有为致陆徵祥书》，《晨报》1919年1月12日，第6版。引自罗志田，2007，《天下与世界：清末士人关于人类社会认知的转变》，《中国社会科学》5.191—204。

刘少杰，2007，《序》，《中国社会学的发端与扩展》，中国人民大学出版社，第1—17页。

罗志田, 2007,《天下与世界:清末士人关于人类社会认知的转变》,《中国社会科学》5.191-204

秦亚青, 2006,《国际关系理论中国学派生成的可能和必然》,《世界经济与政治》第3期

盛洪, 1999,《为万世开太平》,北京大学出版社。

汤因比、池田大作, 1985,《展望二十一世纪》,国际文化出版公司。

王尔敏, 1977,《中国近代思想史论》,华世出版社印行,中华民国66年,210页。

王铭铭, 2005,《西学“中国化”的历史困境》,广西师范大学出版社。

王铭铭, 2006,《没有后门的教室》,中国人民大学出版社。

王铭铭, 2007,《西方作为他者——论中国“西方学”的谱系与意义》世界图书出版公司。

赵汀阳, 2003,《没有世界观的世界》,中国人民大学出版社。

郑杭生, 2008,《改革开放30年:日趋成熟的中国社会学——有关中国社会学发展全局的几个重大问题》,《江苏社会科学》,第3期。

郑杭生、杨敏, 2006,《社会实践结构性巨变对理论创新的积极作用》,载《中国人民大学学报》,第6期。

Callahan, W. 2007. "Tianxia, Empire, and the World: Soft Power and China's Foreign Policy Discourse in the 21st Century", *British Inter-University China Centre Working Paper 1*, May 2007, <http://www.bicc.ac.uk/Portals/12/Callahan%20Tianxia.pdf>

Fairbank, J. "A Preliminary Framework," in *The Chinese World Order*. Harvard East Asian Series.

Geertz, C. 1980. *Negara: The Theatre State in 19th Century Bali*. Princeton University Press.

Hsu, Immanuel. 1960. *China's Entrance Into the Family of Nations; The Diplomatic Phase, 1958-1880*. Cambridge, MA.: Harvard University Press.

Magubane, B. & Faris, J. C. 1985. On the Political Relevance of Anthropology. *Dialectical Anthropology*. 9: 91-104.

Shih, Chih-yu. 1993. *China's Just World; The Morality of Chinese Foreign Policy*. Boulder: Lynne Rienner Publisher.

Tambiah, S. 1976. *World Conqueror and World Renouncer. A Study of Buddhism and Polity in Thailand against a Historical Background*. Cambridge University Press.

Tang Xiaobing. 1996. *Global Space and the Nationalist Discourse of Modernity; The Historical Thinking of Liang Qichao*. Stanford: Stanford University Press.

Wang, Q. E. 1999. "History, Space, and Ethnicity: The Chinese Worldview." *Journal of World History*. 10 (2) 285-305.

Wolf, E. 1982. *Europe and the People Without History*. University of California Press.

序二

一个陌生者的探险

如本书序言的第一部分，特别是“普遍世界理论和地方实践之间的关系”内容所显示的那样，学术理论、地域政治经济学和意识形态的关系错综复杂。王铭铭教授（2000）认为中国人类学对海外世界失去兴趣，而越来越注意农村社区，是因为人类学被“国家化”了。因为人类学家希望为自己的独立民族国家建设服务，从而研究的关注点越来越内化。今天我们重新要把自己的思考和视野世界化，则不可能是一个简单的逆向运动，即“去国家化”。我们的世界已经和过去的世界有本质不同，今天的世界是一个由国家组成的世界。其实 20 世纪的“国家化”本身，是一个人类历史最重要的“世界运动”之一，即世界不同地方的人民都以建立、建设独立民族国家为己任，从而彻底改变了世界格局。因此，要发展新的人类学，我们必须对影响我们社会进程和日常生活的种种重大历史力量有高度的敏感。而正因为这些历史力量极其复杂，学理和政治之间的关系不能被抽象地理解，更不可能用普遍的逻辑图示来勾画。它只能通过具体的学术实践来把握。回顾我做这个课题的五年经历，它不仅是学术上的抗议，也是政治上的抗议，我不仅是在知识生产的世界体系里穿行，更是在政治经济学意义上的世界体系上穿行。但这决不是要否认学理的相对独立性和能动性。学术活动受权力关系影响，但是显然不是权力关系的被动反映。我们正是要通过对政治经济关系的反思来发展学理，而新的学理的意义也正在于它能够提供观察、批判和改造世界的工具。这部分序言将以我个人的研究经历为主线，描述我究竟怎么做了这想研究，同时我个人的经历又如何反映了更大的制度性关系。

牛津乌云

我受我在牛津的导师彭轲博士的鼓励，选择到牛津大学学习，而没有到北美，我对此感到幸运。这并不是因为牛津给了我系统的训练，恰恰相反，幸好牛津几乎不提供任何训练，博士生不上课也不考试，只要求交最后的论文。如果牛津要像北美大学那样要求，我很可能早就精神崩溃。首先是我的语言问题。因为我成天忙着浙江村的课题，无心强化英语。去了一次新东方，感觉是进了气功班或者其他神秘活动的讲演会，落荒而逃。（当时大学生里流行一句话：“不考 GRE，你的人生是不完整的”，据称语出新东方校长。我在印度村庄里调查看到村墙上著名的印度全国信息技术培训 [NIIT] 的广告：“如果你不加入 NIIT，你的人生将失去了什么”！见本书照片。）初到牛津，基本的会话都无法维持，不敢去听课和各种讨论会。我最近碰见一个当年同届的英国博士生，她告诉我，那一群学生在背后认为我是他们中间最大的谜。

除了语言，同样让我难堪的是我的知识面。很多在其他国家属于中学生水平的常识，比如以色列问题、巴尔干问题、印巴问题等等，我都知之甚少。原来总以为自己缺的是“理论”，而现在意识到，我的基本知识信息的匮乏的问题不比理论薄弱的问题小。这使我深刻体会到专业学术研究和公共信息传播之间的密不可分的关系。我虽然成长在“文化大革命”之后，但是在成长过程中，国内媒体对国际新闻的报导依然极其有限，分析和评论基本不存在。媒体对国内的报导也是日复一日用同样的话语，信息量少，更谈不上分析性或者批判性了。我是到了英国之后，挣扎着看点报纸和电视，才第一次体会到实证信息的力量，体会到调查、分析、辩论、反思不是为学术而学术的工具，而是民主社会里大众的自然要求。我反复感慨，在这样的社会条件下，学者们自然要刻苦工作，系统搜集数据，发展严密的逻辑，以和别人的观点竞争，来面对公众的拷问、经受历史的检验。社会科学的学术水平归根到底要靠社会环境来推进。近十年来中国社会科学界有重要的发展，选题越来越真实，分析

越来越深入，这一变化在很大程度上是由中国的整体思想环境的变化而推动的。互联网的迅猛发展，所谓“左—右”的争辩，以及以《南方周末》为代表的专业性媒体，给社会科学界带来新的生机。

我语言不行，知识有限，可又偏偏给自己加压，要掌握人类学的理论“真谛”。这个压力直接来源于当时国内社会科学界的理论焦虑。在“文化大革命”结束之后，中国知识分子思考的主要是两个问题：一，如何理解“文化大革命”、如何理解社会主义理论和马克思主义？二，如何重建国民经济和社会规范？对前一个问题的探讨多半集中在哲学和意识形态领域，通常是宏大叙事，高度抽象。而后一个问题则要直接干预政策设计，要做方案，出规划，其中最活跃的通常是有理工科背景的学者（一个显著的例子就是计划生育政策，见格林哈尔夫 [Greenhalgh 1986, 2003]）。这两者在实践中完全可以并存而不矛盾，很多活跃在1980年代的知识精英（我们在学校的时候称他们为“老精英”，虽然我们也说不出来谁是新精英），就在二者之间来回穿梭，产生巨大影响。但是居于哲学思辨和政策设计之间的、具有相对独立性的专业社会科学研究处在边缘地位。到了我进大学的时候（1990年代初），情况开始有明显变化。一方面，国家在1989年之后加强了对意识形态争论的控制，知识分子经历了巨大的风波之后也对意识形态和政治哲学争论失去兴趣。另一方面，知识分子成为技术官僚的道路一度受阻，知识分子自觉不自觉地边缘化。在这种情况下，学院工作者视专业化的实证学术研究为其主流活动，专业上的自主性成为主要的追求。当我们要建构自主话语的时候，我们猛然发现可资利用的专业性理论资源相当有限。比如，我们对一个事实现象应该怎样在概念上界定，在方法上从哪里开始，我们几乎没有什么积累。于是导致了对西方理论的深切渴望，和对自己不足的莫大焦虑。“海归”学者们几乎无例外地受到学生的额外尊敬。“你用的是谁的理论？”成了一个甚至在闲谈中都不可回避的问题；如果说不出一些大人物的名字就将会是一种尴尬。大量的西方理论著作被翻译成中文——不少的翻译生吞活剥，无法卒读。（比如，我自己发现的一个令人吃惊

又叫人捧腹的例子是，哈贝马斯一本书中的“后现代主义”被译成了“邮政现代主义”！)但是对于像我这样的年轻学生，对理论和貌似理论的说法似懂非懂，反而更觉得神秘莫测，妙不可言。因此，到牛津读博士在当时也不算是件小事，我自己，以及我的朋友们把它看成是孙悟空去西天取经——要去寻求人类学的“真经”。

牛津在表面上满足了我的理论饥渴。当时的西方人类学正流行所谓“流散国外”(diaspora)的说法。“流散国外”宣称要重新思考民族国家、文化、历史、认同等等。它把人类学从1980后期开始的文学化或者文本化趋势推向极端。用相当复杂的语言层层缠绕，无穷辩证。我事后体会到，这些研究经常没有什么关怀或者问题。它们要说的是一种状况，一种情景，和这个情景下的个人的体验。它拒绝清晰的定义，拒绝严密的推理，强调一切真义都蕴藏于文本的叙述之间，要靠读者自己去领悟。我去那些研讨会或讲座，只能听懂中三分之一的句子，但是这并没有使我对这个范式做重新的思考，反而让我变得更为焦虑。

博士生到了牛津之后不久就要决定自己的论文选题。我要作非中国研究的心不死。我当时对印度或者澳大利亚所知甚少，甚至毫无兴趣。我本来想做东南亚，但是担心部分东南亚国家在历史上受中国影响比较深，而且现在有大量华人在，怕别人说我去外国找中国的影子。我也因此觉得东南亚和我自己的背景差别不够大，不能达到我想象的要直面不同、文化震撼、大彻大悟的效果。同时我也想过非洲。非洲是英国社会人类学、甚至是全世界的社会人类学最重要的研究基地，产生了一系列基本的人类学理论。非洲对我也很神秘，因此很“正宗”。但是考虑我学英文已经困难到这个地步，再学第三个语言并不现实。最后在综合考虑下选择了印度。对语言的考虑也促使我将“技术移民”确定为目标群体，因为我可以完全用英文采访。而我选择悉尼作为移民城市的案例代表，则是因为我听说那儿的生活费用要低于绝大多数其他印度移民聚居的城市。而且从直觉上判断，我认为研究澳大利亚应该比已经引起广泛兴趣的美国更有趣。

尽管我是基于这些很现实的考虑而选择了这个题目，但是在我申请晋升为博士候选人的时候，我不得不装作自己有着深厚的理论储备。根据牛津的体制，我们第一年的学生叫做“试用研究生”（probationer research students），一般在一年以后要交一篇“厚实论文”（a substantial piece of work），详细论述自己的研究计划，经过答辩，以晋升为正式博士候选人，在此之后方才可以开始实地调查。我花了一整年的时间来疯狂的阅读（或者更准确地说是用眼睛来扫描书籍）和抄录短语，在西方后现代人类学的文字轰炸之下作无力挣扎（不是要抵抗，而是要进入而不能），发挥我所有的想象力编撰了我的“厚实论文”。该报告称，我的研究要描述“流散于国外的空间”（diasporic spaces），具体针对在悉尼的两个印度移民群体：医师和IT专业人士，比较他们在家庭和在工作场所中体验到的“流散经历和感受”。说要对这个多维度、多层次、分裂而又整合、随时变动而又历史悠久、既是想象的又是实体的空间举行解构又重构……这完全是我似懂非懂照猫画虎。我相信我的长篇报告在牛津大学人类学学院——世界上最古老的人类学系——的百年历史上留下一笔。在答辩过程中，一位主考官两次忍不住脱口而出 outrageous（“怒不可遏”或者“气死人了”）。气过之后，两位主考官还是咬咬牙让我过。主考官们的答辩报告指出，我本来没有资格成为博士候选人的，“……但是经过思考之后，我们认为让这个学生重写他的报告也不会有什么益处。我们因此决定让他先去澳大利亚开始调查试试看。”系办公室看了这个报告不免惊慌，和我联系要谈话，幸亏我当时已经到了澳大利亚。我说幸亏是因为在那种情况下，只能越谈越糟。如果两位主考官真要我重写“厚实论文”，我确实可能崩溃。

阴云低垂，这是那一年牛津留给我的所有记忆。在那一年，我想申请几项补助金来支持实地调查，结果全军覆没。我不得不用我牛津的奖学金来支持我在澳大利亚的实地调查，同时也学习上世纪的拓殖者，积极开发多种生存策略，以最低资金投入来获取最大身体能量。我发现煮玉米是相当不错的食物——便宜、便于携带、真饿了的时候也会觉得滋

味不错。澳大利亚的清水玉米，应该记得我探索、寻找新世界的艰难第一步。雪上加霜的是，2000年7月的一个下午，存有我所有资料的笔记本电脑在澳大利亚被偷走。我只能安慰自己说这个贼还算仁慈，要是他光顾我再晚一点，损失将更大，我恐怕无从回忆、重录访谈中的诸多细节。

豁然开朗

在去澳大利亚之前，我借助互联网联系了当地一些印度社团，在2000年1月到达悉尼后，我立即开始了实地调查。在头一年里，我调查的是我自己勾画的那个无形的“流散于国外的空间”，我试图了解印度专业人士是通过什么交流手段和跨国网络来改造、维持这一空间的。我强迫被访者回答：“您感觉自己是印度人、或澳大利亚人、或两者都是、抑或其他？”大多数的被访者都非常礼貌，努力想一些说辞来给我一个答案。但是有一天一位在悉尼开IT培训班的印度人，可能实在受不了了，对我说他那天感冒，不能帮忙，问我能不能问些简单一点的问题。我也感到自己的调查既费劲又无趣。但是我不知道问题在哪里，更不知道怎么去找出路。我一度反而认为，当今的民族志就是要非结构、反系统，所以我的迷惑和被调查者的尴尬可能都是常态，要咬牙坚持，就可能取得真经。

在折腾了一年多之后，2001年2月的一个下午，我疲惫至极，到悉尼港湾边散步。我的脑子早已经是糨糊一桶，无力思考如何遣词造句来描述“流散在国外的空间”是如何多面的、多层的、多彩的……我任由被采访者的故事在脑海中回放，放手让感觉带着我走。我忽然在眼前看到了一束光芒。印度专业人士中那些从业IT的职业人士，他们如何通过中介代理来到澳大利亚，如何找工作，丢了工作之后又怎么办的故事，即所谓的“猎身”过程，突然浮现出来。这个流动不完全是个人行为，而是被在印度的劳务公司（“劳力行”）招聘，在名义上和该劳务公司形成雇佣关系，而后该公司通过和在澳大利亚的劳务公司（通常也是

印度人所开，也被称为“劳力行”）的合作，把人派到澳大利亚来；来了以后，澳大利亚的劳务公司与来的印度人形成名义上的雇佣关系，但是把他（她）发包到其他 IT 公司工作，并从工人的工资里抽头作为利润，而真正的 IT 公司给这个印度人提供工作，但是不形成劳务关系。这样，IT 公司可以随时解雇工人，从而使高度灵活和具有弹性的劳动力市场成为可能。这些故事有棱有角，相当厚重。我立刻赶回住处将所有的调查笔记重读了一遍。到晚饭时我即做出决定：将我的研究焦点转向 IT 职业人员的流动，尤其是他们的劳力输出过程。这几乎完全偏离了我原来的题目，我当时猛然决定要这么跳跃基本上是凭直觉，我也不知道新的关注点会有什么理论含义，我只是觉得我不能再自欺欺人踌躇于“流散于国外的空间”；劳力输出的过程显得非常丰厚真实，我感觉我能用手指触摸。我无法抗拒。

一旦我把焦点转到“猎身”上面，我和我的被调查者们——现在被明确界定为 IT 工人——的日子都变得好过多了。对于我的被访者们而言，“猎身”中的种种问题正是年轻的印度 IT 人关心的问题，我甚至都用不着问，他们自己会跑来跟我讲故事！如何找工作、如何和“劳力行”打交道，正是他们想和我讨论的！我和 IT 工人之间的关系是完全透明的。我就是个为了获得学位而迫切需要他们帮助的学生。与工人们讨论时，我也如实地表达我的观点。在我看来，这并没有扭曲他们的观点和行为，反而非常有效地帮助我更好地理解他们。比如我经常告诉他们，他们的劳力行担保人的一些解释和要求不合乎法律，我也鼓励工人们起诉那些违约的劳力行担保人。我的劝告越直率越积极，工人们的反映也就越诚实越直接。他们会详细和我讨论可行性，或者告诉我他们为什么觉得行不通。这使我细致地了解他们究竟是怎么看待一个特定的局势、内心又是怎么计算的。这也让我意识到，信息和理性分析根本不是他们做决定的关键基础，重要的是他们所直接身处的那个社会场景。比如，工人与劳力行担保人之间的关系在印度被定义为“朋友”关系，劳力行担保人通常和在悉尼的印度人社团的领袖人物有特殊关系，以及工人之间互相

猜忌等等，都影响工人的行为倾向。“猎身”的研究重点把我和我的研究对象之间的距离一下子拉近了。这并不意味着我和所有的人关系都一样近；相反，所谓拉近、所谓进入（群体），意味着我看到了其群体内部的复杂关系。而只有当我们看清这些复杂关系，根据其内部关系而建立我和他们的联系，把自己化为其既定结构的一部分，我们才可以说是真正进入了这个群体。

但是“猎身”绝不是一个可以彻底放开讨论、完全透明的话题。因为打政策的擦边球是猎身运作的一个重要特征，它具有敏感性。在这点上，我觉得我可能比来自西方国家的学者更容易赢得调查对象的信任。我来自中国，又和任何“西方”国家没有实际关系，我的调查对象信任我不会对他们的行为轻易形成道德判断，而对他们的动机会更有同情的理解。我的印度 IT 朋友在谈及对未来的憧憬和生活规划时，往往将我与他们划为同一类人，他们经常不由自主地说“咱们印度人和中国人……”我可以毫无顾忌地和五个印度同伴以及无数的蟑螂一起睡在地板上（主要是在悉尼，在海德拉巴的居住环境则要好得多）；我的印度同伴也毫无顾忌让我这么做。我对他们的许多日常感受——比如在为钱担心的同时又想显示慷慨大方——有很自然的同情理解。如前所述，我选择印度移民作为研究案例，在一定程度上是为了保证研究对象与我有足够的差异，以使得我可以符合正统（西方）人类学的要求；然而我却发现，至少对我的实地调查而言，被访者与我之间的共性比我们之间差异性更为重要。显然，我们的共性不在于文化，而在于我们在世界体系中的位置。我以为对调查对象这一政治经济学意义上的位置的体察是至关重要的。

当我卸下原来要挤进西方主流文献的思想包袱，把研究主题集中在猎身上，我以前收集过的那些数据也获得了新生。甚至我由于预算限制而来澳大利亚的决定，这时候也变成了一个明智的选择。在 1999 年后期和 2000 年，大量印度 IT 职业人士被猎身到澳大利亚，以至于当地 IT 业界把这段时间戏称为“印度之夏”（“印度之夏”是英语中的一个固定

词组，指9月初秋的燥热天气)。但是我发现很多印度IT工人只是将澳大利亚当作是前往其他国家，尤其是美国，再就业的一个跳板。然而，从2001年早期开始的IT经济衰退和不久后的高新经济股票在股市上的崩盘，迫使很多IT工人从美国又移居到澳大利亚，以寻求更加稳定的工作和澳大利亚的永久居住权。这样，无论是就IT工人的移民轨迹来看，还是就世界政治经济体系而言，澳大利亚都是“半边缘”的国家；与在世界“中心”（美国）相比，我在这里能看到更加丰富的流动和社会关系，从而为全球性的观察提供了更好的视角。

那么，究竟是什么使得我豁然开朗？为什么对“猎身”的关注会有这样的效果？现在回过头来想，这里有两个立场的问题。首先有一个社会立场或者政治立场的问题。我对“散居者空间”感兴趣，完全是因为跟风，跟欧美学院人类学之风，我的调查对象凭什么要对这个议题感兴趣？我早期的苦闷是我的活该。而猎身则是一个真实问题。尽管它在学术流行风之外，但是对我的调查对象来说，这个问题需要分析、需要解释、需要应对。其次有一个学术立场的问题。我在国内装模作样学一点人类学，读得懂就读一点，读不懂就放一边，我埋头做浙江村的调查（1992—1998），心里想的还是社会问题、政治问题，至少是发展问题。人类学只是个帮助我把这些问题想透的调查和分析方法。到了牛津，因为要“取经”，读不懂的也要硬读，这才发现“正统”的人类学原来关心人类的“真实”经验和心态，要达成超越文化的理解。我发现很多来自西方的同学对人类学的兴趣，是由于童年的际遇而对其他社会的“生活方式”产生好奇，我刚开始觉得应该要挤进这个正规军。“散居者空间”云云正是针对我对人类学的这一理解而提出要研究印度侨民的生活经验、感觉、想象、认同……但这是一个从本本里抠字眼抠出来的问题。当我把工具当作了供奉的对象，把手段当作了目标，把真实的社会问题化解为难以捉摸的“经验”，我原来喜爱的人类学就变成了一个谜团。

我当然不是反对人类学关注日常经验。人类学的基本精神正是要和抽象的概念保持距离，从固定的思维模式中跳出来，从研究对象的真

实经验出发。但问题是,什么样的经验应该成为我们关注的对象。早期,人类学倾向于把经验等同于整体的生活世界,吃什么穿什么,一天到晚干什么都是传统民族志的重要部分。早期的人类学者这么做,一方面由于他们对一些基本情况还不了解,另一方面则由于殖民主义学者居高临下、猎奇的眼光,几乎把边缘社会当作黑猩猩研究。但是在今天,这样的自然主义的经验研究没有太大价值。它在方法上、在理论创新上、在社会批判上都面临很多问题。全球猎身当然是由一系列的活生生的经验构成的,而且作为一个非正规、随时变动的劳动力管理系统,它必须要通过对日常行为的细致观察才能理解。然而,猎身不是随机的、完全“自然”的经验。它是应对一系列大的制度背景(诸如劳动力管制、移民控制和全球IT产业的变化等)而出现的;它靠一系列不同的行动者共同行动而维持;其内部充满着不确定和矛盾,行动者必须时刻观察、计算,以做成及时的反应。这样,当我明确了我的基本关怀,明确了制度分析的对象(猎身),原来分散的、看似无关的现象一下子就有机地联系在一起。而这个联系又是很真实的(不是诠释意义上)的联系。总之,我之所以此刻豁然开朗是因为我又回到了现实,抛弃了学科崇拜,重新让真实问题牵着我走。

当2001年6月我离开悉尼时,我搬了三次家,一共和13个印度IT工人合住过。很多泰卢固和泰米尔工人成为我的好朋友,尤其是乌代(Uday)、阿肖克(Ashok)、拉詹(Rajan)和维努西(Venush)(为了保护所有被采访者的个人隐私,本书中不使用真实姓名)。我一共访谈了124位印度专业人士(绝大部分是男性;他们或者单身,或者已婚却独自在悉尼)和25个在澳大利亚的机构(包括公司,专业性组织,大学和政府部门。访谈是开放式的,每次访谈耗时一至两个小时,主要在被访者的住所进行;许多受访者都被采访过不止一次。

在我把研究重点转移到猎身之后,我就注意到来自印度南部安得拉邦(Andhra Pradesh)的泰卢固群体。他们在IT专业人士中占了很大的比重。根据安得拉邦财政与计划部1999年的资料,在1990年代末,分

布在全世界的印度 IT 职业人士中，有 23% 来自该邦。但是在猎身的日常业务中，是不是泰卢固人并不显得重要，是不是印度人则变得很重要的。换句话说，真正起作用的不是区域文化，而是在国度层次上的认同和以此为基础而建立的网络。我在海德拉巴（安得拉邦的首府）进行实地调查期间，与我同住的 IT 人里没有一个是泰卢固人，甚至无人来自安得拉邦。由于海德拉巴在全球“猎身体系”中的地位，海德拉巴现在成为南印度年轻 IT 人聚集的一个中心。所以，对于这项研究，泰卢固人的重要性，并不在于他们任何特殊的“文化”特质，而是因为他们构成了反映印度 IT 人群的、最具代表性的样本。由于这个原因，本书并没有着力划分出泰卢固人与其他印度 IT 人之间的界限，没有把泰卢固人的文化特殊性当作一个单独题目来考查。我关注的是制度安排，泰卢固社会的种种特殊风俗和观念被看做是呈现制度安排的具体场景。我在书中也解释了为什么特别多的泰卢固人会成为 IT 技术人员，这主要是一系列历史和社会偶然因素作用的结果，而不是出于什么区域文化。我们需要分析的正是这些偶然性中如何蕴含了制度和结构的作用。

印度海阔天空

我 2001 年 6 月我离开悉尼，前往海德拉巴。途中我特意在马来西亚的吉隆坡停留，访谈了在那里的几个泰卢固 IT 专业人士。既不同于悉尼，也不同于海德拉巴，吉隆坡代表了全球“猎身体系”中在另一个层次上的节点（见第七章）。因此，逗留的时间虽短，吉隆坡的调查却大大丰富了我的民族志。在海德拉巴，我和通过乌代介绍的一群单身 IT 技术人员住在一起。通过这些朋友的介绍，又根据在网上发现的信息，我在海德拉巴详细访谈了 43 个 IT 人士。和在澳大利亚一样，我的访谈对象中男性占大多数。他们有的雄心勃勃要出国发展、有的在当地事业蒸蒸日上，也有的长期失业而专业逛街。我也走访了不少他们所就职的 IT 咨询公司（劳力行），访问了一些政府官员和学者。我花了十几天的

时间在安得拉邦沿岸的西戈达瓦里 (West Godavari) 地区的两个镇、三个乡村之间穿梭调查。这一地区是大量的 IT 专业人士的家乡。我去那里当然不是要找他们——他们很少留在小城镇或者农村——而是要考查这个群体的历史社会背景。

2001 年 9 月 11 日，急性肝炎击倒了我。海德拉巴的公立医院非常拥挤，我根本无法住院；大多数私人医院是由印度归侨或者由滞留海外的印度侨民投资开办，专门服务于诸如 IT 专业人士之类的高收入的群体，自称提供国际标准的医疗服务，当然也按国际标准要价，我却付不起。看到自己成为这个私有化浪潮中不平等全球化发展格局下的受害者，有病不得治，我不禁泪湿衣裳。我在新德里的朋友塔希尼姆·帕塔普里 (Tasnim Partapuri) 伸出了援助之手。她的姐姐、姐夫侯赛因夫妇都是医生，在德里著名的圣·史第风森 (Sant Stephens) 医院工作，她和他们住在医院后院的职工宿舍里，她让我立刻去德里住到他们家，这样我也算是“住院”，可以通过她姐姐、姐夫得到治疗，又不用交住院费。想到在中国的一些人对有传染病者躲之不及的情形，我真是感动不已。当全世界都在围绕着纽约的大厦倒塌事件而忙乱时，我以 (美元) 极低的汇率把身边仅存的美元换成卢比，搭机去往德里。蒙承希尼姆和她一家人的照顾，我的病痛反而变成了一次愉快的休整。在他们家我也终于有闲暇通过印度媒体的报道而收集相当多的二手信息。

尽管有疾病的困扰，我在印度的这段时间却是整个研究过程中最兴奋、效率最高的部分。我简直觉得有神力相助，我所感兴趣的、关心的事情几乎在海德拉巴等着我去发现。那些全日制等待出国的 IT 专业人士都非常乐于陪一个充满好奇心的中国青年在城里逛逛，喝上一杯果汁或可乐 (印度的茶和咖啡被认为不够国际化，通常只有我才喝)，再带我去走访各个劳力行以打听在美国、欧洲、澳大利亚和其他国家的劳务市场状况。在悉尼，猎身过程中有很多敏感问题，劳力行的老板和工人们始终压力重重，人们在彼此之间互相提防紧张，我必须小心翼翼地界定自己的位置，以和不同的人合适互动；而海德拉巴则是一个高度开放

的流动空间，各种希望与失望交替呈现，年轻的IT人视之为正常，彼此开着互相的玩笑、也毫无保留地自嘲。更为重要的是，当我完全浸泡在基层的生活中，我随处遇见原先根本无法想象、但是又完全合情合理的现象。比如大量失业的IT工人、嫁妆的增长、农民对子女接受IT教育的成本—收益计算等等，它们无疑是全球化的一部分，但是又和我们对全球化的一般想象大相径庭。它们向我展示了真实生活中的矛盾和讽刺，也让我进一步看到全球化并不仅仅是加强了全球范围内的联系，更多的是重新安排、甚至是重新强化人类社会的不平等关系。我在澳大利亚观察的猎身是我们通常忽略的全球化下的一股暗流，而印度之行则让我看到这股暗流的源头，让我更清楚地理解为什么这暗流会对我们平常所见的显流如此重要。

民族志方式的抽象化

原来以为要到牛津大学取经，最后才发现真和孙猴子一样，是去印度取了真经。或者更准确地说，是在去印度的路上，通过种种艰难，看到了什么是真经。最重要的经验教训是自信，回到自我，回到真实问题。在回到自我之后，我也体会到一个在更具体的层面上的人类学研究套路，这个套路要通过民族志对某一普遍社会现象形成新的认识。我称之为“民族志方式的抽象化”。民族志方式的抽象化的基础是民族志，即基于长期实地调查而写成的系统的、细致的描述；但是在同时，它力求分析性、解释性和批判性，所以不能就事论事，而必须进行概念上的抽象。

民族志方式的抽象化涉及认识论中“具体”和“总体”的紧张关系。我在做浙江村课题的时候，就体会到了这个从实践来的问题。“在对我们自己生活的理解中，我们往往不能把自己的亲眼所见（社会的具体生活）和亲身所感（社会在总体上的面目）结合起来。”我们的思维、判断往往是关于总体的，而行动则必然是具体的。在浙江村这个例子里：

对“浙江村”比较熟悉的居民和官员对此一个通常的评论是：“其实这里95%、98%的人都是正经做生意的，可就是有那么几个在这里捣乱的。”在这里，“95%比5%”是通过人们的具体观察得出结论。上面这位干部又指出，这5%所以会存在，并引起焦虑，是因为它和那95%形成了一个百分之百，是一个整体。这个观点显然已很有社会学的味道。但这又给他带来了新的困惑：从他的具体的认识上看，轰赶不是办法；但从整体的角度看，又好像只能轰赶。……当政府机构对“浙江村”形成正式决策的时候，是把“浙江村”看做一个整体现象的。但是当他们去执行决策的时候，面对的是具体的人人事事。要在具体的人人事事中落实在总体上形成的结论，最后的办法只能是“一刀切”。（项飏，2000：13）

在全球化的背景下，“具体”和“总体”的矛盾显得更加突出了。这首先是因为我们对总体的想象，至少在空间范围上，空前地扩大了；而我们的直接观察和行动，依然只能是一时一地很具体的。最近有不少民族志在这方面作了探索，从而提出所谓的“多点民族志”（multi-sited ethnography），在一个民族志里同时展示多个观察地的情况。马尔库斯（Marcus, 1995）认为以前的“单点”民族志也考虑到一系列的普遍问题，但它们是“在世界体系背景下”的民族志，即把世界体系当作是一个外在的背景条件；而多点民族志是“关于世界体系”本身的，因为它要通过对多点之间的联系和流动的描述，从内部展示世界体系和全球化的图景。但是不少的多点民族志，特别是关于移民问题的研究，在追求多点的同时，也陷入了“平铺式”民族志的套路。他们认为，我们要搞多点调查、跨地域的研究，是因为现在文化的变化是跨越边界的（马尔库斯 Marcus, 1995），人类的生活经历也是在空间上广阔延伸的（汉纳尔茨 Hannerz, 2003），所以研究者要追踪这些跨地域的流动和联系。所谓“平铺”，因为这种民族志在空间意义上“摊大饼”，在多个点之间建立描述意义上的联系，而不能告诉我们社会生活在制度或者结构意义上的变迁。

民族志很大程度上成为现实经验的被动反应。阿帕都莱 (Appadurai) 在 1990 年的那篇著名文章把“全球文化经济”的构建部分概括为五种“景观”，或许算是这种所谓“平铺”式民族志的先驱。现在有无数的民族志宣称要研究这些“景观”。这些描述记录了一些新的发展动向，但是并不揭示新的变化机理。这好比切西瓜，“景观”等等可能确实是新的一个切西瓜的方式，但是换一个切法并不能加深我们对西瓜本身的理解。

还有不少所谓后现代、解构主义的人类学讨论，根本否认“总体”的存在。当然，社会总体从来不像一个西瓜那样客观存在。总体本来就是我们对客观世界的主观构造。我们人之为人的主体性的一个重要体现正是我们总希望超乎自己的体肤之感、超越一时一地的具体情况，对宏大的现象和趋势有所把握。正是因为如此，对“总体”的构建和争论成为政治和意识形态斗争的重要部分。学者们可以说一切都是具体的、零碎的、特殊的，但是大众对“总体”的政治争论并不因此停息，对总体的争论和认识将直接影响具体政策的制定和执行。所以否定总体的不可知论者，等于是缴枪投降。在这一后现代解构主义取向下出现的“零碎”民族志，其学术价值和社会价值都相当有限。

我认为平铺式的和零碎民族志的一个主要问题在于它们不重视概念化和抽象化。多点研究虽然可以雄辩地展现出不同地方之间的相互联系，却不能揭示这些联系本身是如何历史地、制度地被产生出来。在平铺式民族志那里，具体和总体的关系倾向于机械的加总，而不是分析性的。加总难以产生新的知识。不管我们怎么努力，我们不可能将所有的流动与联系一网打尽、做到真正“全面”；同时，社会生活高度复杂，跨国的流动与联系在某任何一个时点都包括无限的内容（比如经济上的汇款，感情上的思念，对移民身份的担忧等等）。这样，我们必须要靠概念化进行想象和选择。在我的研究中，安得拉邦的农村、海德拉巴市、吉隆坡和悉尼之间的联系并不都是可以立即观察到的，而直接观察到的联系都是片断式的：一个海德拉巴人正在吉隆坡找工作，另一个则因为身在悉尼的亲戚拒绝为他提供移民担保而备受困扰，还有一个刚从悉尼

回到海德拉巴，要招收去吉隆坡的工人……为了厘清这些流动和联系，一个抽象化的过程十分必要。抽象化将各种联系和流动组织在一个概念体系当中，给那些相互关联的地点赋予结构上的位置和制度上的意义。我关心的不仅是显现的、行动者自己意识到的种种跨国联系，更重要的是去发掘那些通常被认为是毫不相干的现象之间的联系，从而揭示出我们以前尚未意识到的问题。

政治经济学的视角是帮助民族志方式的抽象化的有力工具。本书的一个主要特定是将民族志的细节融入政治经济学的分析当中。政治经济学帮助我们从小物质生产、消费和分配的关系里看出人和人的关系。它因此为思考提供了极大的延展性。比如，我们可以通过生产方式来考查意识形态、“文化”观念、性别关系等等。同时，它不是就社会关系而谈社会关系，这又为我们的思考提供了坚实的基础。比如，考查性别关系和女性角色期望，必须要基于对工作关系、家务劳动分工、收入差别、婚姻制度的考查，而这一切又将和整体的社会生活的再生产联系在一起。在这里我要坚决反对现在一种非常流行的说法，所谓文化分析反映和阐释当事人自己怎么看问题，而政治经济学是由外界强加的，忽略甚至扭曲人们自己的观点。我认为情况可能正相反。老百姓在理解他们日常生活的时候，通常是彻底的政治经济学家，倒是外来学者要对社会现象作文化解释。印度的嫁妆制度通常被外人认为是一项典型的“文化”实践，包含着各种特别的文化习俗和人文理解。但是在我的调查中，几乎所有的被访者都无一例外地向我一针见血地指出，金钱和社会地位是他们在考虑嫁妆时的首要因素。印度的中产阶级家庭，特别是那些侨居海外的，永远在宣称家庭至上、对子女和对父母无条件的爱是“印度文化”；那么为什么父母一定要煞费苦心强迫他们的孩子放弃在其他方面的兴趣和天分，而逼着他们去学习IT？更为重要的是，所谓“印度文化”和“中国文化”等等，不可能是老百姓自己的说法，它们是掌握知识和话语权力者的述说。政治经济学的逻辑是真实日常社会中的逻辑。

政治经济学的批判性，即其对社会问题特别是社会不平等的关怀，

促成了它对概念化和抽象能力的追求。因为人们在日常生活中倾向于把现实情况“当然化”从而接受；如果我们不满于现状，我们必然要通过概念化的分析，指出背后的问题。（也是在这个意义上，我认为那些平铺的民族志是政治上的妥协。）比如“劳动”的概念、“价值”的概念，都是非常具体的存在，但是具有极高抽象能力和理论化潜力。

但是民族志式的抽象化和政治经济学的抽象又不一样。政治经济学从一些基本原理或者假设出发，根据逻辑演绎，意欲达成关于普遍“规律”的描述。而民族志式的抽象化是从具体现象出发，通过在具体场景下的不同现象之间的实质性的联系的梳理，呈现某现象的整体形态（configuration）。政治经济学通常追求建立一些必然规律，而民族志式的抽象化则充分重视事物发展的偶然性和历史性。在这个意义上，民族志式的抽象其实和许多人类学的抽象化也不同。功能主义和结构功能主义是人类学界影响巨大的抽象化和理论化成果，但是它们更多的是以民族志为材料基础，而作出普遍的、规律式甚至程序化的陈述，而不是民族志式的。其抽象是外在的。比如结构功能主义是个筐，什么都能往里装。不管是饮食男女、宗教仪式、还是政治军事关系，不管它们各自的特殊性和历史性，统统都可以用结构功能说过去。以列维·斯特劳斯为首的结构主义人类学和功能主义相反，不是从外往内套筐筐，而是要由里而外寻找决定文化现象的“密码”。他们把社会制度和文化现象当作语言对待，因而这也不是民族志式的抽象。我以为经典的民族志式的抽象应该推埃文斯·普里查德的“裂变性结构”和利奇的“钟摆模式”。“差序格局”也是一例。此外，在1960年代兴起的文化研究为我们如何具体实施民族志式的抽象化提供了很好的启示。威利斯（Willis）的文化研究名著《学会劳动》对我影响非常大。书的第一句话就提出他的核心问题：为什么工人的孩子又自愿地当工人？全书根据细致的、投入式的观察，系统分析了社会阶级结构再生产的文化机理。

民族志式的抽象化当然有种种局限。比如，本书的章节是按照概念化的主题组织起来的，而不是完全放手让被调查者自己出来讲故事；为

了服务于各种论题的论证，被调查者的生活经历也被打碎。正如最近的一些书评指出，我的书可能过于清晰。我也意识到我可能过于强调我自己的概念逻辑，过于关注清晰，而没有充分地体现生活本身的混乱与无序。我在接受2008年度里兹奖(美国人类学学会最佳城市人类学专著奖)的时候，对此作了说明：

有人告诉我，民族志一定要往复杂里写，是因为我们的调查对象是复杂的，是充满能动性的。好，假设我是一名“土著”的被调查者。我花了我的时间向你解释种种问题，我想的是知道你怎么想。我不需要你告诉我你的观察是片面的、不确定的，我知道。我也不觉得你们费尽心思让我的文化“站起来说话”有特别的价值。对我来说，我的能动性就在于：我要反思你所作的观察，我要超越日常话语而形成自己的理论，然后要和你对话！当我注意到你其实在为自己写作，而不是在邀请我的评论，我感到我的主体性被否定了。拜托，请不要担心过于清晰、连贯、甚至民族中心主义。请直截了当告诉我你怎么想，我将告诉你我怎么想。(项飏，2009：26)

正是本着要对话和交流的精神，我尽量把这本书写得清楚和简单。为了弥补这一点所带来的局限，我在书后特别加了人物索引和我调查的路线。这些附录尽量展示“原生态”的资料，很多信息并不能和正文中的论点直接对应。我希望这些文本能带给读者更大的空间，让他们自己的看法。

察彼以察己

我对一个完全陌生的世界的探索最终却促成了对自身的重新认识。在我的印度朋友面前，我并没有觉得自己是一个陌生人；而对于那些我曾经渴望去追随的人类学概念，我却觉得陌生。当我在2001年10月结束我的实地调查，回到牛津时，天空更湛蓝，树木更翠绿。

回到最开始的问题：作为一个中国人研究印度，我是否收得出什么独特的见解？完全从知识生产的角度看，我以为我没有什么必然的优势。比如，作为一个“局外人”，我固然会思考很多局内人习以为常的现象，但是我很快发现我也会过度敏感，容易对现象作过度解释。很多次，我为一些意外的“发现”而欣喜若狂，但在花了更多的时间观察之后才明白这些现象纯粹是巧合。我不能很快对所研究的社会形成一个总体的印象。费孝通和斯利尼瓦斯（Srinivas）的著作都因其可读性很高而备受推崇，我认为这来自他们对社会总体趋势的把握，以及对这种把握的自信。这种把握和自信使得他们能够将复杂的社会现象删繁就简，直中要害。我这本书带给读者更多的是详细的、经验性的材料，这可能会使我的分析更具有实证性，但也缺少深刻的洞察力。毫无疑问，如果一个印度学者花了相同的时间和实践，很可能会比我做得好。

我觉得最大的收获是关于我自己：这次研究教会我更深刻的反思，以及变得对我自己的社会（中国）更加敏感。就在写本书英文版的同时，我还在为浙江村著作的英文版而忙碌。当我在2004年重读自己在1998年的书稿，我对自己忽略了那么多的不平等现象而感到震惊（沈原教授在2006年的一篇文章中也一针见血地指出了这一点）。我在做浙江村的研究和在写猎身时，我都没有刻意地要和什么理论对话。我对浙江村内部不平等的忽视、和对猎身中不平等的重视，我感觉都是很“自然”的。那么究竟是什么改变了我的看法？我想首先是不同的社会环境，造成了不同的研究动机。我在浙江村英文版的序言中写道：

研究“浙江村”的时候（1992—1998），精英主义是中国社会里的主流意识形态。这种意识把西方的自由市场模式视为中国发展的最终答案，而把和西方发达市场看似格格不入的一般人群视为发展的负担。为了对这种意识提出异议，我着力展示在“浙江村”——这样一个由“低素质人口”组成的商业移民群体——其内部强大的发展动力。……换句话说，我当时在意识形态方面的考虑可能使我更关注到浙江村如何在开展商业活动和对抗国家方面的强大动力

的成功经验，但是忽略了其成功经验背后的原因：浙江村正是靠数量众多的妇女和工人们在狭小的车间里的辛勤劳动，才能生产出具有竞争力的产品……与此不同，在千禧之际，（全球的）主流论调是，知识是最关键的生产要素，劳资关系无关紧要，灵活的、富有弹性的劳动力市场对生产力的提高必不可少。在这一背景下，我感到有必要去检验这种灵活性的社会代价。因此，我格外关注IT业劳动力本身是怎样被制造出来的；劳动者为什么可以如此“灵活”地被雇佣和被解雇，是谁承担了代价、谁又享受了利益。（项飏，2005，xvi—xvii）

除了研究的历史时段和社会背景不一样，我必须承认，我的身份认同（是中国人而不是印度人）也很可能影响到我的视角。这个身份认同归根到底是一个政治问题而不是文化问题。如果猎身体系是一个中国案例的话，我的研究也许会有所不同——比如，我也许会将焦点更多地集中在劳力行的经营策略上，以及劳力输出在经济发展方面可能带来的效益等。我感觉到在中国案例中，我看到更多的是潜在的发展能力，而在印度案例中则更多地看到控制、剥削和不平等。我对于中国的观察更倾向于进行操作层面上的批判，思考事情可以怎样提高改善（因此是“建设性的”）；而关于印度的视角则更多的是规范层面上的批判（指出事情应该是什么样的），或者甚至是愤世嫉俗的（强调事情不应该或者不可以是什么样的）。我怀疑在某种程度上，我到印度去探索，其实是寻找我在研究中国时所失去的东西。我自觉不自觉用不同的眼光看中国和印度，我并不因此感到骄傲，也并不因此而羞耻，我对自己能够通过这次劳力输出的研究认识到这一点感到欣慰。

下一步该怎么走？我们怎样才能更好地理解中国和印度？这不能只靠学者个人的反复自省。关键要塑造新一代的学人，塑造新的学术生产体系。因此，如果我这项研究能够抛砖引玉，以引导人类学方面更多的“南—南对话”，我就心满意足了。我也邀请我的印度同行们以及来自其

他国家的社会科学家们来对中国进行更多的调查，不仅对处于世界主导地位的观点提出不同的看法，并对根深蒂固藏在我们心中、而却没有被我们察觉的成见提出疑问。

参考文献

沈原，2006，《社会转型与工人阶级的再形成》，《社会学研究》，第2期。

王铭铭，2000，《西学“中国化”的历史困境——以人类学为中心的思考》，《“费孝通教授九十周岁诞辰欢聚会暨中国文化与现代化研讨会”论文集》，北京大学出版社。

Xiang Biao 2005. *Transcending Boundaries; Zhejiangcun; the Story of A Migrant Village in Beijing*. Translated by Jim Weldon. Brill Academic Publishers. 2005.

Xiang Biao 2009. “Tackling Global Uncertainties.” *City & Society*. Vol. 21, Issue 1, pp. 22–27.



致 谢

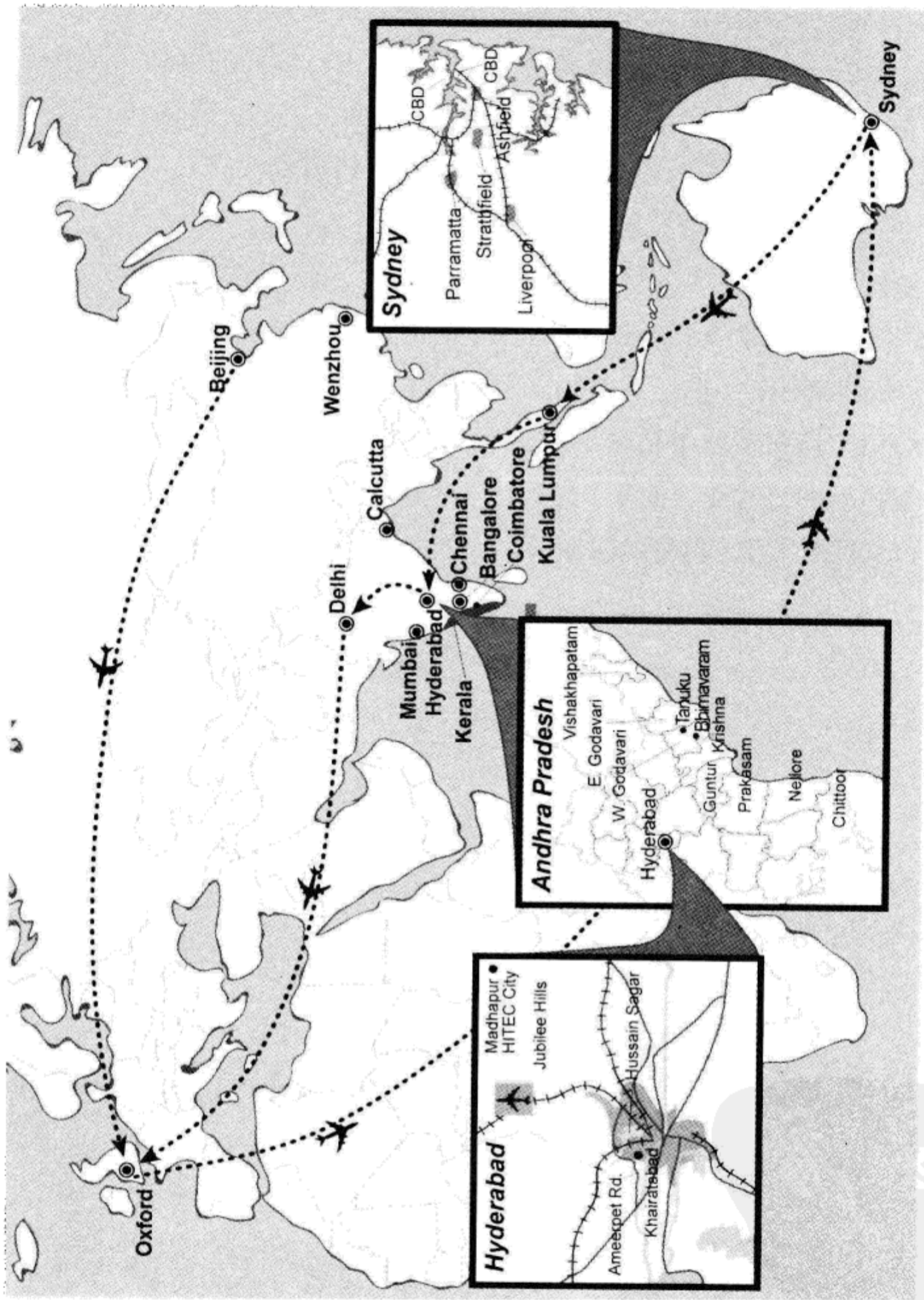
如果没有诸多学长亲友的热情帮助，我确实无法想象自己能完成这个项目、写完这本书。除了我的博士生导师彭柯教授，我的副导师 Steve Vertovec 教授也给了我有益的指导。美国俄亥俄州阿克隆大学地理系荣休教授马润潮先生，从我的浙江村项目开始，对我的研究进程及个人发展多有关注，悉心指教。在澳大利亚进行实地调查期间，我附属于沃隆贡大学 (University of Wollongong) 亚太社会转型研究中心 (Centre for Asia-Pacific Social Transformation Studies) 的访问研究员。Robyn Iredale 博士和她的一家——Tim Turpin 教授和他们的儿子 Martin Smith——既给了我研究上的指导，又给我生活上的照顾。他们的帮助是关键性的。他们也让我充分体会到澳大利亚社会的热情、开放和率真。Stephen Castles 教授，当时亚太社会转型研究中心的主任，是国际移民问题方面的权威，我从他那里学到了很多。亚太社会转型研究中心的其他成员，比如 Maureen Dibden 女士、Mark Rix 博士、Layton Montgomery 先生、郭菲博士、Adrian Vickers 博士、Jan Elliot 博士、Tana Li 博士、Ken Young 教授和 Matt Ngui 先生，都让我感觉宾至如归。新南威尔士的 Bhaskar Rao 教授，和沃隆贡大学的 Joseph Davis 教授帮助我和在悉尼的印度 IT 专业人士建立了联系。在悉尼，除了和我的印度朋友们生活在一起，我也时不时呆在 Monro 先生和太太一家中，以及经中国社会科学院折晓叶教授认识的李南女士家中。他们的热情接待让感觉非常温暖。从悉尼到海德拉巴的路上，我在吉隆坡逗留，住在马来国家大学 (Universiti Kebangsaan Malaysia) 的 Diana Wong 博士家中。我白天跑调查，晚上我们往往有长达数小时的关于社会、历史和理论问题的对话，让我受益匪浅。

在海德拉巴，印度软件技术园的主管 M. Vijay Kumar 上校、安得拉邦州长特别顾问 Randeep Sudan 先生、安得拉邦技术教育委员会的 P.T. Prabhakar 先生、安得拉邦政府技术顾问 T. H. Chowdary 博士等等，协助了我的研究。我要特别感谢海德拉巴大学人类学系的 R. Siva Prasad 博士。他对安得拉基层社会多有洞见，对我启发很大。同时，我也感谢 Osmania 大学和海德拉巴的经济与社会研究中心的人员，在和他们的交流中我也学到不少知识。

我感谢我的家庭对我的理解和对我的学业的无条件的支持。我刚到牛津时，压力如此巨大，整一年我只给家里去了两个电话，我现在可以想象他们的担心，我也因此感到内疚。我感谢 K. C. Wong 国际教育基金会和牛津大学 St Hugh's 学院的研究生助学金，它们使得我在牛津的学习成为可能。在我写作期间，Frere Exhibition 印度研究基金给了我支持。我感谢我的朋友 Leila Fernandez-Stembridge, Antoine Pecoud 和 Tasnim Partapuri 对我的论文作出的建设性意见。我的论文答辩人，Peter van der Veer 教授和 Stephen Castles 教授（在我调查结束的时候，他到了牛津大学任难民研究中心主任），对我论文的进一步修改提出了宝贵意见。

把我的论文改成专著，这一过程比我想象的要困难。我要对我的编辑、我在新加坡的朋友 Vani S. 表示特别的感谢。她的极其大度无私的帮助使我重写该书成为我一个宝贵的学习机会。本书的写作也得到了新加坡国立大学亚洲研究所的支持。我对普林斯顿大学出版社的 Fred Appel 博士的耐心和帮助表示感谢。我的朋友 Sarah Moser 为我免费制作了地图（见下页图表）。

我要把我最由衷的感谢献给我的调查对象。他们与我分享他们的希望、喜悦和挣扎。Vandrangi Siviram, Rajesh Venu-Gopal, Manoj Joshi, Srinivas Dseenu, Sudhaka Reddy, Vandrangi Kishore, Sayeed Unisa, Aparesh Patra, Laxman Konduriven, Rakesh Jaggi, Gajendra Pareek Rishy Pareek, 不仅是我的访谈对象，也成为我的好朋友。他们总是认为



图表 我的旅程

我工作太勤奋，问不完的问题搞得他们也很累。而我的一个访谈技巧则是，当他们让我和他们一起出来逛街的时候，我就和他们讨价还价，如果他们不把某个我正疑惑的问题（比如两家劳力行之间的复杂关系）解释清楚，我将继续工作，拒绝逛街。他们也常常向我提一些难以回答的问题：“你究竟什么要成婚？”更普遍的是，他们到现在还不停地问“你究竟什么时候再来海德拉巴/悉尼？”——我会的！

最后，我要感谢北京大学社会学系的王迪，他不辞辛苦，在学业极其繁忙的情况下翻译了本书的大部分；高丙中老师将该书稿中文版推荐给北京大学出版社，给了我鼓励。北京大学出版社的丁超编辑对学术创新的热情支持和精益求精的工作，保证了本书中文版的最后顺利出版。在本书翻译的过程中，王斐、许国艳、常超、阿拉坦承担了一部分资料搜集和整理的工作，也特此致谢。



目 录

序一 寻找一个新世界	13
序二 一个陌生者的探险	34
致 谢	55
导 言 构造不确定性	1
概览：猎身在行动	6
民族化、个体化和跨国化	11
本书的结构	17
第一章 “猎身”的全球背景	19
“金融民主化”与 IT 劳动力的“虚拟”短缺	20
人才之战争与管制之障	29
第二章 安得拉的“IT 人”生产线	36
“学位店”和“技能店”	38
“在海得拉巴买房，在安得拉置地，在美国赚钱”	45
生产 IT 人成了家族生意	51
第三章 “卖身”和卖工作	58
“付费工人”和海得拉巴的劳力行	64
全球猎身，印度中心	71
第四章 悉尼的“名牌劳力”生意	78
“销售和开发完全是两码事”	84
“只有印度人才应付得了印度人”	87
重叠的生意	91
同一屋檐，多顶帽子	94

第五章	中介链和板凳术	101
	多层次圈子	109
	“印度人最不可靠！”	111
	过度定座	115
第六章	为什么顺从？	118
	劳力行和印侨社团的连锁	124
	工人当上了协调人	128
	工人之间：帮忙可，团结无	132
	出路	138
第七章	猎身的世界体系	143
	美利坚合众国：“IT 人的麦加”	146
	全球门户：新加坡、马来西亚和中东	149
	美国的卫星：加勒比海和拉美	153
	新前沿：“你是印度人吗？”和“有人做德国梦吗？”	155
结语	全球 IT 业中的“印度三角”	158
附录一	记忆中的田野：印象与影像	167
附录二	旋转中的人生：被访者索引与小传	186
参考文献		214



导言 构造不确定性

本书是一部关于“嵌入性”(embeddedness)和“去嵌入性”(disembeddedness)的民族志,它描述这样一个看似矛盾的历史过程:即当今全球资本主义的“去嵌入性”——也即纯粹的经济交换日益从其他的社会关系中抽离出来——是如何通过具体的社会行为和关系被产生出来,并靠它们来维持的。

千禧年之交的世界经济充满动荡。根据权威的美国信息技术协会(ITAA)在2001年的预测,当年美国信息技术(IT)部门的劳动力缺口将达到85万人^[1];而事实上,在2001年的前8个月,35万名高科技工人被解雇^[2],到11月份,解雇人数达到60万。^[3]与此相呼应,从1998年到2000年,至少20个国家组团专程远赴印度招收IT工人^[4];但是在2001年5月,有五万多名印度计算机人才在美国失业。^[5]这些波动至少给我们提出了两个问题:一,在极不稳定的全球IT市场、资本说来

[1] 《圣何塞信使报》(*San Jose Mercury News*),《对IT工人的产业需求下降了44个百分点》,2001年4月2日。

[2] 《哥伦比亚广播公司—市场观察》(*CBS Marketwatch*),《下岗外国人的前景变化》,2001年8月31日。

[3] 《洛杉矶时报》(*Los Angeles Times*),《批评者称,美国技术公司滥用签证程序》,2001年11月21日。

[4] 上述估计是根据若干我跟踪的主要媒体报导而形成的。在2000年至2001年的研究期间,我跟踪的主流媒体包括《印度时报》(*The Times of India*,尤其是它的海德拉巴专版)、《今日计算机》(*Computer Today*,印度),以及《悉尼晨锋报》(*Sydney Morning Herald*),华盛顿的迁移研究中心(Center for Immigration Studies)编的《迁移中心新闻》(CISNEWS)和加州大学戴维丝分校诺穆·马特罗夫(Norm Matloff)教授编发的《年龄歧视和H-1B电子简报》(Age Discrimination/H-1B E-newsletter)也给我提供了多方面的新闻线索。

[5] 《泰晤士报》(*Times*),《美国人堵截印度电脑人才》,2001年5月15日。

就来说走就走的情况下，IT 劳动力是如何被管理和运作的？二，在“风险、不确定性和持续不断的变化是常规而非意外”（Atkinson 和 Court, 1998）的所谓“新经济”^[1]中，流动的技术劳动者，作为活生生的人，是如何感知和经历新经济的？这两个问题不仅直接关系到数目众多的移民技术工人的生计，而且指向了一个具有普遍意义的课题，即经济全球化在如何重新建构我们的社会关系？

这本书基于我在印度南部安得拉邦（Andhra Pradesh）的海德拉巴市（Hyderabad）和在澳大利亚悉尼的实地调查，分析了一个立足于印度但全球运作的、号称“猎身”（body shopping）的 IT 劳动力管理体系。在当前对知识经济和 IT 产业的讨论中，劳动力是一个被忽视甚至被故意回避的问题，而我的研究正要以劳动问题为中心；这项研究意欲展示全球的高科技中心——如加利福尼亚州的帕洛·阿尔托（Palo Alto）的“硅谷”——的辉煌，是如何通过对 IT 劳动力的生产（即把一个婴儿培养成一个合格的 IT 劳动力的社会过程）和剩余价值的分配，而与印度农村里看似和 IT 毫不相干的妇女儿童密不可分。因此，本书不仅要记录人们具体的跨国行动和联系，而且要揭示世界上远隔重洋的不同地区是怎样在制度和结构的意义上联成一体。从而，不管是在描述上和分析上，本书都是一个不折不扣的“全球民族志”。

在我看来，始于 20 世纪 70 年代的新一轮的经济全球化（19 世纪的殖民主义也是一场影响极其深刻的全球化运动），无非是资本主义从一开始就发生的“抽象化”进程的延续。所谓抽象化，是指市场关系逐渐从家族、宗教和社区关系分离出来，并且要倒过来支配和主宰其他社会关系的过程。不可否认，这一抽象化进程在 20 世纪 70 年代得到了空前的强化和普及：劳动力市场的高度灵活化、经济的自由化和政治运作的地方化，特别是借助于 IT 技术的金融市场的全球化，都显示了市场和

[1] 一般的文献把“新经济”定义为以知识为基础的、围绕着高度灵活的生产和服务活动而组织起来的经济形态。新经济的鼓吹者强调新经济需要全新的贸易、税收和就业政策。

具体社会联系的脱离。经济全球化的核心特征也正是国际市场的力量越来越强大，从而从民族国家——这个我们用以管理共同事务的基本机构——中不断地脱离出来^[1]。这一令人瞩目的全球新经济抽象化被卡斯特 (Castells, 1996, 474) 形象地描述为：

(世界经济将) 最终依赖于通过电子技术对信息作随机处理的“非人”的资本主义逻辑。这确实是最纯粹的资本主义：用商品生产商品、用货币追逐货币。但是，货币消失在更为抽象的、连那些操盘手都不能理解的电子交互网络之中，它几乎从生产（包括服务品的生产）过程中完全分离。资本主义仍旧占据着统治地位，而资本家则要靠成为冥冥中无常意志的附庸而发迹，这个无常意志就体现为那些在电脑屏幕上不断刷新、在全球不同地方同时闪烁的期货指数和交易等级指数等。

我的调查时间（2000 至 2001 年）正是全世界的“Y2K”热刚刚过去（Y2K 指 Year 2000，Y2K 软件将防止电脑系统将 2000 年的代码“00”误认为是 1900 年）、网络公司（dotcom）的热潮方兴即艾的交替时期。它可以说是资本全球化和经济抽象化的典型一刻。

除了经济实践上的抽象化，资本主义也带来了概念上的抽象化。这个抽象化的具体体现，就是规范经济学的不断强化的主导地位。这个抽象化不仅发生在社会科学研究中，在公共讨论中也是如此（Polanyi, 1957b；又见 Carrier, 1998a）。正如卡瑞尔和他的同事们（Carrier, 1998）所论证的，新古典主义经济思想在真实世界中已经如此普遍深入，以至于“虚拟主义”已经成为我们经济生活中的一个现实特征，即经济政策的制定不再是建立在对人们的切实需要的实际理解上，而越来越以抽象的、数量化的、虚拟的从而是被认为是放之四海而皆准的“天则”

[1] 波兰尼 (Polanyi, 1944, 1957a；又见 Carrier, 1998a；1998b) 或许是第一位明确阐释资本主义抽象化的人。但是早期的一些思想家已经观察指出了同样的趋势，如马克思的“商品化”、“物化”、“异化”，和韦伯的“理性化”。

为标准。像世界银行、国际货币基金组织这样的机构，以及在全世界疯狂蔓延的工商管理硕士(MBA)课程，已经成为抽象化过程的中坚力量，而且它们把抽象化过程专业化、职业化。新自由主义^[1]的思想家们不再需要担心别人批评他们的预言“忽略现实”——他们在创造新的现实！

然而，面对经济实践中的“抽象化”和“虚拟化”的强劲趋势，人类学家们却仍在试图通过“嵌入性”的视角来理解世界。他们强调，不管什么样的抽象化和全球化，经济活动依然是嵌入在人际联系中，并被这种联系所塑型（比如 Eriksen, 2003）。例如在对跨国移民——这显然是全球化的一个重要维度——的研究中，目前最主流的人类学和社会学文献都强调“网络”的重要性，认为移民潮嵌入于其中（比如，Boyd, 1989; Brettell, 2000; Moretti, 1999; Portes, 1995; Tilly, 1990; Zahniser, 1999; 近来的批评文章见 Krissman, 2005）。按照近20年来西方移民研究中的领衔人物道格拉斯·马塞(Douglas Massey)的观点(1990; 1994; Massey 等, 1987; Massey 等, 1993; Massey 等, 1994)，正因为移民行为如此强烈地嵌入网络并被网络所决定，移民行为会逐渐变得独立于原来的宏观社会经济因素，而最终成为一个自主化的社会过程。当然，针对新自由主义强调的绝对的普遍社会法则、同时把行动者原子化的观点，这样的网络视角有修正价值；但是这里也存在着一种危险：它失去了洞察社会变迁的全局趋势的视角。对于绝大多数人来说，真正要紧的问题是：为什么他们所处的社会变化如此迅速，这样的变化又是怎样发生着的；而不是去发现还有什么没有改变。人们或许需要知道社会网络对今天的移民仍旧很重要，但是他们更想知道：为什么有一些移民，正如印度的IT职业人士，变得如此抢手；为什么IT人士除了建立网站之外什么都没有创造就可以赚这么多的钱；同时为什么他们的工作又如此不稳定。

当前很多对“嵌入性”的讨论和波兰尼的原意相去甚远。波兰尼

[1] 我用“新古典主义”指20世纪70年代以来形成的主流经济理论，“新自由主义”则指相信自由市场、反对政府干预的政治意识形态。很明显二者是相关的。

的“嵌入性”是指物质生产和交换附属于其他的社会关系（比如宗教和家庭），这些社会关系独立于经济行为之外，且不会随着经济行为的终结而消亡。现在人们所说的“嵌入性”——主要是借用格拉诺维特（Granovetter）发表于1985年的那篇几近经典的文章中的想法——很可能是在波兰尼看来属于“去嵌入”的现象。比如，两个生活在悉尼印度移民一起做生意，往往会被现在的人类学家和社会学家看做一个嵌入性（嵌入到同族关系中）的例子。但是，他们俩的合作首先是基于生意上的考虑而作出的刻意选择，他们之间的互动在很大程度上是由生意关系来决定的，一旦生意做不好，他们的同族、同乡关系也很可能随即瓦解。有些关于移民的人类学文献著对“嵌入性”的界定非常含混，使该概念和“场景”、“网络”没有多大差别。社会学家和人类学者关注经济行为怎样“嵌入”到各种社会关系中去——似乎经济行为是由外界强加的，这或许一开始就是一个错误的问题。一个更具启示性的问题或许恰恰相反：即我们要问，人们是怎样发展和运作社会关系而导致了经济的全球化？——经济行为本来就是社会关系的有机部分。这里关系到一个更大的在理论和方法上的挑战：人类学者能否解释诸如股票市场这样的制度的兴起和发展，而不是仅仅强调股市在运行中有“嵌入”的特征？

本书正要回应这个挑战。和主流的新古典主义和新自由主义不同，本书要证明世界经济的“抽象化”绝不是什麼“经济法则”驱使下的必然的、不可避免的结果；相反，抽象化是通过对各种制度的重新安排、通过在不同层次上的一系列不平等社会经济关系之间的相互作用，通过特定的意识形态，而被构建出来并得以支撑的。在另一方面，尽管抽象化受到既有制度的强烈作用（比如印度的种姓制度、嫁妆制度、移民目的地国家的劳力和移民法规等），这并不体现为一个简单的“嵌入”过程。比如，尽管本书充分注意到网络的重要性，但是我要强调，网络的作用远不是使印度IT专业人员的流动嵌入其中，而是使得这些流动更加全球化、多向度，使得这些IT工人能够在个人层次上以更灵活的流动来趋利避害。其结果是，全球劳动力市场在整体上变得更加不确定和易变——

从而归根到底促进了“去嵌入化”的过程。在具体阐述印度的全球猎身是如何既嵌入又“去嵌入”之前，我们有必要厘清这一劳动力体系的制度背景和关键特征。

概览：猎身在行动

猎身可以说是一个印度独有的特别现象。猎身的基本操作程序是：印度人在世界各地开办咨询公司(body shops, 本书称它们为“劳力行”), 从印度招收 IT 工人, 然后根据客户企业的项目需要把这些劳动力提供给客户。不同于传统的中介招聘机构, 劳力行不是简单地把雇员介绍给雇主就完了, 而是直接代表雇主管理工人, 包括为工人提供担保、办理临时工作签证、支付工资、安排食宿等等。因此, 在猎身中, 工人们与他们的真正雇主不发生任何直接的法律关系, 从而雇主随时可以减裁他们; 如果雇主不再需要这些工人, 劳力行可以将他们派给另一个客户, 或者让他们“坐板凳”(benching)——等待下一个职位。在不同地区和不同国家的劳力行之间会互通有无, 如果你有工人而我有项目, 他们就采取联合行动, 随时将 IT 工人送往有需求的地方。我们虽然不可能精确估计全球猎身的业务规模, 但毫无疑问它相当庞大。在 2000 年至 2001 年期间的任何一个时点, 在全美国可能有上千家公司专门提供临时印度 IT 工人, 仅在加利福尼亚州北就有超过 100 家^[1], 在 20 世纪 90 年代末, 这些劳力行掌管着 2 万多 IT 工人^[2]。根据我在悉尼的绝大多数的

[1] 《圣何塞信使报》,《在湾区和全国存在大量各色的劳动力承包商》,2000 年 11 月 19 日。

[2] 我的这一估计是根据美国移民与归化局(INS,2000)所公布的 1998 年 5 月到 1999 年 7 月的数据基础上做出的。根据他们的数据,(1) 63 900 名印度公民获 H-1B 签证(占全部 H-1B 签证的 47.5%),而 H-1B 是绝大多数被猎身到美国的 IT 工人所使用的签证;(2) 在持有 H-1B 签证的 IT 专业人员中,印度人占到 74%;(3) H-1B 签证的持有者中,有超过 60% 是 IT 专业人员。最后,根据一则媒体报道,在 2001 年估计共有 25 万名印度人在美国持有 H-1B 签证(《圣何塞信使报》,《回到印度寻找技术工人》,2002 年 2 月 3 日)。

调查对象的估计，在 2000 年底，在悉尼至少有 35 家劳力行管理着 1000 多名印度 IT 工人。

与我们通常设想的大大相反，软件开发和软件服务是高度劳动力密集型的产业，在编程、测试和检错（排除程序设计中的错误）的阶段尤其如此。大多数被猎身到海外的印度 IT 工人正从事这些沉闷乏味、单调且收入偏低的所谓“驴活”。一些被访者表示，正因如此，猎身被称为猎身：身（而非“头”）者，简单劳动也，“猎”者，迅捷寻找和购买也。这与针对高级 IT 职位和其他专业的“猎头”一词相对应。尽管我的调查对象从来管他们自己叫 IT 专业人才，但我认为“IT 工人”一词更能反映出他们的工作性质和他们在劳动力市场中所处的位置。

这里需要特别澄清的是：我所研究的这个全球化劳动力供给和管理办法，与印度官方所鼓励的技术劳务出口业务，虽然都叫“猎身”，并不是一回事。在“正版”的猎身模式下，印度公司将他们自己的工作人派到海外为客户提供现场软件服务；外派雇员在印度保留他们的常规工资，同时领取海外津贴，在海外计划完成之后他们将回到原来的公司。“猎身”的提法最早可能出现于 1974 年，那时印度第一家出口导向型的软件服务公司，塔塔资讯科技顾问服务公司（TCS），在孟买成立。TCS 当年就靠正规的猎身起家。^[1]而我所要研究的猎身主要是在 20 世纪 90 年代后期发展起来的，它和早先的“正规版”至少有两个重要的区别。首先，“板凳”工人是它的一个普遍做法。简单地说，劳力行在没能确认在接受国存在工作空缺之前即把 IT 工人用临时工作签证招到目的地国家，这样工人在到达时就闲置在冷板凳上。在完成一个项目之后、得到新的项目之前，工人又被板凳。板凳期间工人只有象征性的基本生活费（“板凳费”）而没有工资。第二，劳力行在猎身中很少单独行动，而总是和不同规模的职业代理公司合作，从而形成“中介链”。这在很大程度上是由于，大公司客户现在将他们的人力资源管理外包给一个或少数几

[1] 《圣何塞信使报》，《在湾区和全国存在大量各色的劳动力承包商》，2000 年 11 月 19 日。

个大规模的职业中介公司，而劳力行的经营者们都是清一色的小老板，几乎不可能和大公司客户挂上钩，因此不得不通过与大型职业中介公司、甚至和与这些中介公司有关的小型公司合作，来获得工作空缺。链条上每一环的代理人都要扣下工人每月工资的一部分作为利润。本书中用的“劳力行”一词，仅指从 20 世纪 90 年代后期开始的，从事“新版”猎身业务的印度咨询公司。

如果说早先的猎身（现场软件服务）的主要功能是为了填补西方发达国家的劳动力缺口，那么象板凳工人、中介链条等现象则反映了全球 IT 产业发展中的新逻辑。要理解这个新逻辑，我们必须超越 IT 业本身。互联网技术的广泛应用，使各个经济部门的生产 and 管理的“去地域化”（即生产和管理不受地域限制）达到了前所未有的程度，厂商为赶上去地域化的潮流而产生了对 IT 工人的巨大需求。同时，由于软件包要适应不同项目的特殊需求而必须“客户化”，这就需要 IT 专业人员不断从一个项目现场转移到另外一个，把软件包调试成符合当时当地情况的工具。如果说这是猎身业兴起的技术性原因，那么高科技工业在 90 年代后期的“金融化”则提供了猎身业兴起的经济动力。在“金融化”的格局下，产业的兴衰不完全取决于其实际的经济业绩，而在很大程度上由股票市场的起伏所决定，这使得大规模的人员雇用和解雇成为日课。因此，IT 工业所需要的不仅仅是能满足缺口的劳动力本身，而且更需要一个能招之即来、挥之即去的劳动力群体以在最短的时间内适应市场波动。20 世纪 90 年代末对 Y2K 程序的需求刺激了猎身系统的极大膨胀，强化了“板凳”的做法；而 Y2K 之后，随着网络公司的大起大落，猎身和板凳则成为业内的普遍做法。

除了这些经济原因之外，猎身的兴起也有其深刻的制度背景。一方面，发达国家近年来大幅度改革它们的移民政策以吸引外国 IT 专业人员；如美国在 1992 年出台了 H-1B 签证制度，允许外国专业人士在美国工作三年，然后可以续签直到六年。超过一半的 H-1B 签证持有者都是 IT 专业人士。但是另一方面，为保护当地的劳动力就业，尽量减低

国家福利的负担，政府仍旧对用人单位多有限制。比如在澳大利亚，公司不能在没有确认工作职位空缺的情况下为外国工人提供入境担保，而一旦工人入境，不管有没有活，公司都必须付工资，否则工人都能把公司告上法庭。然而同时，IT行业迫切需要一个完全没有阻碍的彻底“自由”的劳动力市场。猎身靠逃避国家的法规而解决了这一矛盾：劳力行把自己假装成雇主，在没有实际工作的情况下宣称自己将雇用工人，把工人引进，将他们置于板凳，这一做法使得客户公司可以在任意时间挑选和辞退工人；在“中介链”中，劳力行的小头目负责“灰色操作”，大型的IT公司和职业中介代理因此避开了劳动法规的制约，又没有违法之虞。一个高度自由灵活的劳动力市场必然是高度外化的市场，即用人单位不直接雇用劳动力，而依赖于数目巨大的工人个体与众多的大小中介随时撮合，满足用工需要；“中介链”的安排使得这样高度外化的市场从用人单位的角度看变得有序和容易控制（比如说，用人单位一般只跟非常少数的中介联系，出了问题知道该找谁）。此外，由于移民工人自己承担了流动和劳动力市场不稳定而带来的经济与社会成本（比如接受“板凳费”而非工资），猎身对劳动力接收国的国家和公众利益几乎毫无损害。

尽管我所研究的猎身与印度公司提供海外现场软件服务的业务之间有着明显的不同，但是媒体和商业报道，甚至不少学术著作，经常把它们混为一谈。引起这种混淆的原因，是它们所履行的官方文件程序——比如签证申请书——几乎完全一致。就跟TCS这类的公司外派雇员一样，印度的劳力行在正式文件中总是称它们所猎身的工人是它们自己的员工在被派往海外执行本公司的业务，而在目的地的劳力行也称自己是这些工人的正式雇主。这样的声明也并非全假。需要特别强调的是，劳力行（特别是在目的地国家）通常经营多种业务，它们同时是劳务中介机构、

软件服务提供商、软件开发工作室，有时还是 IT 培训机构。^[1] 在猎身时，他们会将板凳工人用于本公司的软件开发或培训，既让工人有活可干，又可白白利用这些几乎是免费的劳动力。所以从表面上看，这些工人确实像是他们的“雇员”。最后，由于市场的不稳定，IT 项目经常变动甚至被意外取消，这也使得海外在场服务和猎身之间的边界更为模糊。在理论上，提供海外在场服务的工人一旦无工可务，他们的客户应该支付费用把他们送回印度，但是不论是印度的公司还是雇员本人都不愿意这么做；为了减少经济损失，它们都倾向于转向当地的劳力行以获得工作。事实上，不少印度和澳大利亚中小规模的公司同时经营猎身和海外在场服务。归根结底，这两种形式都是在向西方国家提供廉价、灵活的劳动力。

劳力行的多种业务混合的性质也使得它们有别于其他的国际合同劳务流动（比如西欧 60 年代至 70 年代的“客工”，中东国家的项目工人和合同工）。劳力行的混合性质让它们在跨国运作中有更大的斡旋空间。不论是在印度还是劳动力接收国，由于劳力行注册为“高科技公司”，它们不必遵守关于劳动力中介服务的特别管理；而且由于工人是以合作项目的成员身份派往海外的，它们还可以规避一系列移民法规的约束和制裁。正因如此，劳力行不仅可以将工人从印度带到另一个国家，比如说澳大利亚，而且还可以通过澳大利亚将他们送到第三国或者第四国。短时间内在不同的国家之间完成多次流动，这对于其他来自发展中国家的移民来说几乎是不可能的，但是对于印度的 IT 工人却稀松平常。这样，猎身使流动的劳动力与流动的资本相匹配，猎身因此被深刻整合入全球化的新经济之中。

[1] 我的这一估计是根据美国移民与归化局 (INS, 2000) 所公布的 1998 年 5 月到 1999 年 7 月的数据基础上做出的。根据他们的数据，(1) 63 900 名印度公民获 H-1B 签证 (占全部 H-1B 签证的 47.5%)，而 H-1B 是绝大多数被猎身到美国的 IT 工人所使用的签证；(2) 在持有 H-1B 签证的 IT 专业人员中，印度人占到 74%；(3) H-1B 签证的持有者中，有超过 60% 是 IT 专业人员。最后，根据一则媒体报道，在 2001 年估计共有 25 万名印度人在美国持有 H-1B 签证 (《圣何塞信使报》，《回到印度寻找技术工人》，2002 年 2 月 3 日)。

民族化、个体化和跨国化

乍看之下，猎身可以说是人类学关于全球化“嵌入性”的典型例子：它既是全球的，又是民族的。猎身基本上是个“印度现象”，在IT专业人士移民群体（比如中国人、菲律宾人和巴西人）中，尽管他们的数目也相当可观，该现象基本不存在。实际上，猎身的运作规模和范围如此之大，它已经在一定程度上导致了全球IT劳动力的“民族（印度）化”：从1998至1999年，在美国持H-1B签证的计算机相关行业人员中，印度人占了74%（INS，2000）；在2002年进入英国的外国IT专业人士中，也有78%是印度人（Clarke和Salt，2003，572）。H-1B签证也因此获得了“印度人签证”的绰号。一位调查对象曾告诉我，当他的一个朋友在美国申请一份会计工作时，却被安排了一个计算机程序员的工作；当她询问为什么的时候，得到的答案是：“你是印度人，你能干这个”。

然而全球猎身的“民族化”却与通常意义上的“民族”或者种群没有什么关系：在劳力行中，印度教徒、穆斯林信徒、印度锡克教徒和基督教徒基本上没有区别。民族网络的重要性，主要在于它们促进劳力行和工人之间的合作，使得劳力行能更顺利地逃避国家法规，同时有助于劳力行控制它所担保的工人。悉尼的劳力行有时候也会招用不是印度人的工人（主要是菲律宾人）。但它们只在确实有工作空缺的情况下才这么做；而且当这些非印度工人失业时，他们不会被置于毫无收入的冷板凳上，而会比照休假或病假期的标准给予部分工资。有一个劳力行老板曾经将几个澳大利亚当地的IT工人派往美国，但是这些工人拒绝与印度工人睡在一间卧室，之后这个老板就不再敢招白人。然而当我问工人和劳力行老板为什么猎身只做印度人的生意，绝大部分的回答却是：“这是一个很‘专业’选择：因为印度人就是全世界IT业界里最棒的！”因此，在他们的心目中，民族化的原因是印度人的IT专业水平，而和民族“文化”没有多大关系。

民族化也是猎身体系自我强化机制的一个外在体现。有着强烈企业家抱负的 IT 工人之所以委曲求全，愿意接受猎身的条件，不仅仅因为他们要靠猎身进入世界劳动力市场，而且他们在稍后可以通过做劳力行的次级代理人、或者干脆建立他们自己的劳力行，开始积累他们的原始资本。苏巴 (Subar) 是一个二十多岁的印度泰卢固人，最初以商学院学生的身份来到悉尼，^[1] 然后通过同乡普利·莱迪 (Puli Reddy) 经营的劳力行被介绍到一家 IT 公司工作。但这些都仅仅是他长远打算的前奏。用他自己的话说，他“心中燃烧着一股怒火”要自己做生意。他在 1999 年刚开始工作后就注册了两家公司，其中一家就是劳力行。猎身之所以被看做是资本原始积累的特别可行的起点，不仅是因为它所需要的投入很低，更重要的是它能带来快速的现金流，能发展广泛的客户关系，并能获得免费（板凳）的劳动力，从而可以推动其他 IT 业务的发展。事实上，大多数的劳力行老板告诉我，他们并不喜欢“做人的生意”（“尤其是关于印度人”）；因为作为“专业人士”，他们希望自己的公司成为严格意义上的技术公司，而只将劳力输出当作附加业务来经营。因此，随着业务的发展，劳力行在劳务上的生意通常并不会发展扩大、有时甚至会萎缩，它们会把更多的资源投向其他 IT 业务；当这些劳力行升级为技术公司时，新的劳力行不断成立，填补以前的劳力行遗留下来的市场，将更多的印度工人源源不断带入世界劳务市场。所以说，猎身的“民族化”并不是因为各家劳力行要坚持印度路线，而是因为这项业务被看做是一个起点——每个印度 IT 工人都可以从这里起家，最终实现超越，成为跨国的科技企业家。这也使得猎身体系的民族化和其他移民群体的民族化很不相同。在大多数情况下，民族化（比如同民族的移民在新住地形

[1] 塔塔信息技术有限公司是塔塔集团（印度最大的工业企业集团）下属，TCS 之外的另一家 IT 公司。他们在 1980、1981、1982 年分别招收了大约 100、300、500 名 IT 毕业生，专门为其海外软件在场业务服务。这些毕业生中的很多人毕业于名牌国立院校。其中的一部分人利用他们和海外客户的关系而成为最早的劳力行老板。（对塔塔信息技术有限公司一位前雇员的采访，2000 年 8 月 4 日，悉尼。）

成聚居点，或者同民族群体占据同一经济产业）发生在迁移过程之后；民族化通常是不同民族群体之间互动的结果，往往体现了移民群体在新的社会环境下对对自己身份和文化的重新确认（比如，Mitchell, 1969; Castles and Kosack, 1973; Cohen, 1974, xi）。而猎身的民族化则是在流动过程之中发生，是对该流动模式本身特征的反映。

在考察特定经济活动民族化的内部机制时，现有的文献往往将它归因于特殊民族群体内部的“集体社会力量”。比如，在鲍尔茨 (Portes) 和森塞布莱纳 (Sensenbrenner) (1993) 那篇颇富影响的文章里，他们归纳了四种促进民族经济形成的社会集体力量，即共同的价值观、互惠交易、凝聚力，以及强制性的信任。他们同时也指出了这些集体力量可能带来的成本，比如企业家的额外责任、对个人自由的制约，以及“拉平压力” (leveling pressure, 即枪打出头鸟，强调平均主义) 等。^[1] 然而在猎身中，伴随“民族化”过程的并不是集体力量的作用，而是一个“个人化”的进程。所谓个人化，是指印度 IT 工人日益以个体为单位对周遭社会形成理解和作出行为上的决策。我在实地调查的早期向他们提到“IT 工人”有什么特征，问“工人和劳力行”的关系如何，我的调查对象认为我是很幼稚的。他们强调，“每个人都是不同的”，因而根本不存在“工人”或者“劳力行”这样的集体范畴。猎身中的一个通常做法是，工人如果一到国外就被板凳，劳力行几乎不会给他们任何收入；但是在随后的项目间歇之中（即在完成一个项目之后，开始另一个项目之前）——虽然他们也在板凳上，同样没有给劳力行的经营者带来收益——他们或许会被支付一些生活补贴。其背后的理由是，在工人们获得第一份工作之前，他们尚未证明其自身的“可雇用性”，因此劳力行对于他们的失业可以完全不负责任；但是一旦已经有过雇用经历，就业能力已经证明，其待遇就会大不相同。在 IT 工人看来，这又是“专业主义” (professionalism)

[1] 由于他们在业务上的混合，在印度和澳大利亚的劳力行都自称为“IT 咨询公司”；而 IT 工人们和其他公司（尤其是澳大利亚大、中型 IT 职业中介商）则经常使用带有贬义的“劳力行”一词来称呼他们。

的典型反映：每个个体都应该根据其不同的价值而被区分对待——当然，这里的价值必须是由市场来验证的价值。

这种个体化并不意味着印度工人在心理人格上的重大转型，也不意味着他们将接受西方意义上的“个人主义”^[1]。我的大多数被访者都对他们既能坚守“印度文化”（像家庭至上以及虔诚奉教的信念），又能在世界市场中占有一席之地而感到特别的骄傲。猎身中印度 IT 工人的个体化主要不是关于对“自我”的认识（即建立新的“自我”主体），而主要是关于对社会的认识，尤其是一个人应该怎样理解他/她作为个体所无法把握的不确定性。这种个体化的核心信仰是，市场的机动性与不稳定性使得个人的能力和价值成为其成功的主要源泉，而群体内的凝聚力和群体间的利益冲突（如雇主与雇员之间）在当今社会都已经变得无关紧要。确实，那些被板凳了的工人通常把他们的板凳经历归因于他们所掌握的技术和市场需求间的“不匹配”，自身缺乏“卖点”，或者只是运气不好；他们不认为这是担保他们的劳力行的过错。正因为个体化意识认为每个个体的价值必然不同，印度 IT 工人几乎把等级差别视作是一个自然现象。这样的意识对于劳力行控制工人是至关重要的。

由于这样的个体化进程，猎身的民族化并没有带来象鲍尔茨和森塞布莱纳 (Portes and Sensenbrenner) 所描述的，那些集体力量造成的负面影响。比如，与“拉齐”压力截然相反，劳力行的老板们常常鼓励工

[1] 从 20 世纪 80 年代开始，专门招收外国学生的私立商学院在澳大利亚遍地开花。他们原来主要提供一到两年的商学文凭课程，在 1998 年以后很多商学院则将 IT 作为它们的核心课程。商学院的学费要比正式大学低很多，但是收取高额的录取费。在海德拉巴，有很多回国的商学院毕业生办起招生中介；在 2001 年这些中介每招收一个学生就可以赚取一到两万印度卢比。一些学院则将它们“招生组”派驻悉尼机场，见一个看起来像亚洲学生的跑上去，向他们许诺比其他学院更低廉的学费，当场把其他学院的学生直接挖到自己那儿。由于商学院教育标准和文凭声誉都比较低，其学生不太可能在毕业时就成为永久居民 (PR)，他们更为可行的留在澳大利亚的办法是申请临时工作签证 (457 签证)，因此他们构成了在澳大利亚的劳力行的重要客户 (劳力行为他们办手续)。

人们向上流动。如果一个工人从一个劳力行跳槽到另一个劳力行，那么他/她将会受到威胁；但是如果一个工人因为成了澳大利亚的永久居民（permanent resident, PR, 从而不再需要担保人）、或者在美国找到工作，而离开劳力行，劳力行要祝贺他/她——哪怕工人和劳力行的合同还没有到期。成为澳大利亚的永久居民或是到美国去发展都被认为是成功的表现；劳力行老板也期望用这些成功的例子吸引到更多、更优秀的新工人。那些已经升迁了的工人（当了 PR 或者去了美国），则往往回过头来成为原来的劳力行的代理，从而帮助猎身业务的全球扩展。简言之，个体化将猎身体系中的经营风险个体化了——它将风险分散给每个工人个体，从而使得劳力行要承担的风险大大降低；同时，它也将向上迁移的机会个体化了，这使得猎身体系作为一个整体能够不断地扩大。

民族化和个体化得以交织在一起，一个很重要的条件是跨国化，即猎身体系在本质上是一项跨国业务。猎身的跨国化在很大程度上是由 IT 工人对个人事业成功的渴望所推动的；在当今的世界 IT 业，跨国流动和多国的工作经验是事业发展中不可或缺的。马斯技术——一家由印度人开办、总部设在美国的全球 IT 服务公司^[1]——的一位经理告诉我，为了从印度招收到高质量的 IT 工人，“我们必须 [向他们] 强调公司可以提供全球性的机会：你在澳大利亚工作一年以后，我们可以送你去加拿大、美国或者欧洲。”但是为什么只有印度的 IT 人才在全球范围特别的受欢迎，以至于让猎身成为一项跨国业务？除了印度 IT 工人成本低、素质高、且人数多这些显而易见的原因之外，关键在于他们所负

[1] 大量的社会学和人类学研究试图用“社会集体力量”来解释社会现象。比如，不少研究强调在一个群体中，如果一个人不能还债，他/她就会被群体驱逐出去，因此每个人在绝大多数情况下都遵照惯例办事，于是，经济和社会秩序在整体上得以存续 (Letyon, 1970, Wallman, 1975, Herman, 1979, Kosmin, 1979)。这里一个方法论上的问题是，它们试图用从个体行为中最终“浮现” (emerging) 出来的集体性特征来解释个人行为；可谓因果倒置。真正重要的不是要解释人们怎样按照已经建立完好的规范和结构来行动，而是要回答：这些集体社会力量，如强制性的信任，是怎样由个体间的日常互动而形成的？

载的高额跨国剩余价值。这个跨国剩余价值可以理解为在印度生产 IT 劳动力所需的投入和全球市场的平均薪金（即资本对劳动力的回报）之间的差额。在这个意义上，猎身的民族化，根本上反映了一个在劳动力生产中的国际分工系统——在这个分工体系中，印度这个国家（与“文化”没有直接联系）成为专门生产甚至是过度生产 IT 劳动力的基地。在“去嵌入”的全球化市场中，猎身的跨国性使得印度 IT 工人在全球范围追求个人成功，而其跨国性又根植于既存的国际经济秩序之中，因此个体化在宏观层面呈现为民族化。

与此相联系，猎身的跨国化绝不意味着像一些关于跨国主义 (transnationalism) 的文献所描述的那样（比如 Pries, 2001）^[1]，它已经成了一个具有自主性的“跨国空间”，也不意味着像印度工人和劳力行老板们自己所标榜的那样，印度 IT 工人成了满世界飞的高科技宇航员。相反，在猎身中呈现出来的，是一个由界限分明的民族国家所组成的国际体系，不同的国家在其中占据不同的位置而互相依赖，从而构成了一个“猎身的世界体系”。这个猎身的世界体系有两大中心：印度和美国。印度是生产 IT 劳动力的基地。在从澳大利亚移居到一个新的国家之前，印度工人们经常回到印度，参加 IT 技术培训，并进一步向当地劳力行打听世界劳动力市场上热门机会的信息。在澳大利亚，劳力行通常要通过它们在印度的关系而与第三国的公司挂上钩、开展合作。因此印度不仅是灵活、廉价 IT 工人的来源国，是工人技能提高的场所，而且还是 IT 工人全球流动的“协调”中心。美国则是全球流动的 IT 工人的首选目的地，同时也是 IT 工人们对其他目的地进行评判的参考标准。印度为全球的 IT 产业贡献了最有价值的资产（劳动力），美国则在全世界吸收现成的、

[1] 非常粗略地讲，西方个人主义可以分为两个版本。古典社会科学家如托克维尔 (Tocqueville)、涂尔干 (Durkheim) 和莫斯 (Mauss) 都强调，在现代社会中，个人从血缘关系和其他先赋性的组织中分离出来，成为一个自决的实体。在吉登斯 (Giddens) 和贝克 (Beck) 等后现代主义理论家那里，个人主义则意味着消费主义的盛行、阶层意识的丧失和反身性自觉性 (reflexive agency) 的加强。

高质量的 IT 人才。在这两个中心之间，猎身的世界体系可以被分为四大区域。首先是通向世界市场的门户或跳板国家和地区，包括马来西亚、新加坡、中国香港和一些中东国家。其次是美国周边的卫星国，如加勒比海地区和拉丁美洲的一些国家。第三是非英语工业化国家，特别是德国、日本和韩国；它们是流动 IT 工人的新兴目的地，在新经济低迷、美国市场受重创的时期（2000—2003 年）吸引了不少 IT 工人。最后，澳大利亚、加拿大和英国由于它们市场相对稳定、福利优厚、永久居民身份相对容易获取，形成了猎身体系中的“安全带”。IT 工人之所以能够在极不稳定的国际市场上随波驰骋，正是因为不少人在这些安全地带已经获得了一席之地，建立了他们的稳定的根据地。

在这个世界体系之下，印度 IT 工人们在表面上的多方向流动和不断扩展的网络，实际上加深了财富、权力的集中而不是分散。猎身体系的跨国性的重要意义，不仅在于它引发了新的跨国流动和联系，而是因为它导致了新的财富积累策略、新的价值转移方式和新的经济、社会不平等关系。因此，世界资本主义的“抽象化”——在猎身这个案例中具体体现为不断加剧的资本和劳动力的跨国流动——在很大程度上是既定的国际经济关系所决定的，反过来又在很多方面强化了既定的格局。

本书的结构

本书力求把对猎身的内在机制的揭示，和对猎身的宏观制度意义的分析融为一体。第一章介绍猎身的政治经济学背景，指出猎身作为一个特殊的劳动力经营体系，它的出现不是对技术发展和市场需求的自动回应，而是因为它能在不损害（劳动力接受国）国家利益的前提下满足工业的劳动力要求。第二章讲述了在印度的安得拉邦省，大量的资源是如何被动员起来生产与过度生产 IT 劳动力的。嫁妆制度是其中一项关键的动员手段。第三章进一步论证劳动力生产对猎身系统的重要性。正是基于巨大的 IT 劳动力蓄水池，印度的劳力行不仅能够向世界市场提供

特别廉价和灵活的劳动力，而且能够依靠工人——通过向他们收取各种费用、利用他们的免费劳动力等等——而渡过市场的低迷期。

从第四章开始，本书详细叙述劳力行的商业运作。第四章追溯了劳力行在悉尼的发展轨迹。在悉尼的大部分劳力行的经营者（主要是 20 世纪 80 和 90 年代移民到澳大利亚的专业人员）的初衷是搞软件开发，但是却“被迫”投身于猎身；这一方面是由于，要在澳大利亚进入传统的软件市场非常困难，另一方面则是因为他们作为印度人在 IT 劳务生意上有特殊优势。他们将猎身与其他的 IT 业务配搭经营，借此促进公司整体的发展特别是跨国化。第五章厘清了中介链的结构，叙述了不同规模的招聘代理如何相互依靠，分别承担着应付市场、国家和工人的不同职能。板凳制度是劳力行能在这些链条中占据一席之地的基础。那么劳力行的老板们是怎样获得“板凳工人”的顺从的呢？第六章指出，这一问题的答案在于一系列关系的集合：包括劳力行老板与悉尼的印度人社团之间的关系，劳力行老板、工人们和中间人之间的关系，以及工人之间的关系。和这些关系同样重要的是工人自身职业发展的策略，对不少工人来说，他们正是要通过和劳力行的合作而开始发展他们自己的跨国产业。

第七章要讨论这样一个问题：猎身是否意味着我们的世界已经发生了某些本质性的变化？本章详细描绘了猎身的世界体系，同时进一步阐明了本书所提供的实证材料——即印度和澳大利亚之间的猎身活动——在全球图景中处于什么位置。本书的最后一章（第八章）讨论了猎身与广受关注的印度的“IT 奇迹”，以及与印度当地社会的关系。基于前面的民族志材料，我强调印度 IT 业的成功在一定程度上应该归因于各层次上的不平等关系：宏观的（国际经济秩序和印度的社会经济结构）、中观的（比如大公司和小公司之间的关系），以及微观的（劳力行内部）。价值被不断地从地方社会抽取到全球市场。这是国际资本主义经济抽象化和去嵌入化的一个基本逻辑。

第一章 “猎身”的全球背景

在猎身这一业务的发展史上,1990年代后期全世界对“Y2K”程序的需求是最直接的催化剂。Y2K程序在很大程度上运用过时的IBM主机(Mainframe)技术,从而对技术创新的要求有限,但是需要大量的人力和时间来开发和执行。因此,大企业通常将它们Y2K项目外包给软件服务公司(代理商),这些代理商再组织数量庞大的合同工人来完成。一开始,代理商追着大公司(客户)要Y2K项目,而到1998年,当整个澳大利亚陷入Y2K恐慌的时候,代理商抬高自己的价码,往往要求客户把Y2K和其他项目同时发包给它们,有的代理商则非“财富500”(即在《财富》杂志的排名表中列前500名)的公司不接。这样,1998年以后,小客户的Y2K需要没人理会,这为小规模代理商创造了大量商机。但是显然,这些小代理商们没有能力在海外建立专门的分支机构招募工人;于是,他们与在劳力输出国,特别在印度,的招聘中介合作。后来,在澳大利亚的小代理商除了为小客户服务之外,也为其他大型IT代理公司提供劳动力,再由这些大型代理把劳动力“倒”给客户。比如,早在1997年,澳大利亚最大的IT代理公司之一的标志招聘股份有限公司(ICON Recruitment Pty. Ltd.),在印度南部的卡纳塔克邦(Karnataka)的班加罗尔市(Bangalore)设立了联络处,与印度全国范围内的十多家公司合作招募Y2K程序员。时至1999年,当澳大利亚出现了大量的印度劳动力代理商时,为了节约成本、提高效率,标志公司撤销了在班加罗尔的联络处,转而与澳大利亚的印度劳力行合作,通过它们再在印度招聘工人。^[1]这种多层次、并以网络为基础的市场结构产生

[1] 对标志招聘股份有限公司高级经理特里·波特(Terry Porter)的采访,2000年5月11日,悉尼。

了“中介链”，即在印度的公司为在澳大利亚的印度劳力行招人，在澳大利亚的印度劳力行给标志这样的大型 IT 中介（代理）公司送人，大型 IT 中介再为各行业中的大客户提供服务。到 1996 或 1997 年，这种中介链已经成为美国劳力行运营中的主要特征；在 1998 年之后，这在澳大利亚也变成常规。而在 2000 年前后，当“Y2K 热”已过、大量的 IT 程序员赋闲待工的时候，“板凳工人”同时在美国和澳大利亚成为劳力行中的普遍现象。

然而，这并不意味着猎身就是 Y2K 的副产品：早在 Y2K 之前，IT 产业就已经形成了对高度灵活的国际化劳动力的需求；同时，猎身其实是在 Y2K 之后，特别是在“互联网热”的几年中，才真正得以强化。因此，我们有必要在更大的历史背景下来检视猎身的发展历程。

“金融民主化”与 IT 劳动力的“虚拟”短缺

劳动力的高度流动性是猎身业务出现的关键前提。IT 产业中劳动力的高度流动性并不是与生俱来的，而是随着国际互联网技术的发展、IT 产业与全球化资本发生空前紧密的联系之后而发生的特殊现象。从 20 世纪 90 年代开始，互联网技术使得企业能对资源进行全球性的管理。^[1]

[1] 互联网技术代表了计算机科学发展的一个新时期。从 20 世纪 40 年代第一台现代计算机被发明至 70 年代，计算机主要是作为机器（硬件）被开发与出售，而软件只是它的补充。1969 年，IBM 首次让顾客分开支付软件与硬件的费用（Hecks, 1996: 108），软件第一次成为独立的商品。随着个人电脑的出现，软件技术开始成为计算机产业的焦点。到 20 世纪 80 年代中期，软件开发投资占到了计算机系统的所有投资的 80%（Eischen, 2000a: 3）。软件业包括两个部分：软件包的开发（例如 Window XP 系统的开发）和软件服务（用户化、执行与软件程序的维护）。软件包的开发是一项高利润但也是高投资与高风险的业务；相比较而言，软件服务的特点是劳动密集、利润较低，但是相对稳定。到 20 世纪 90 年代末，软件服务业已经占据了世界软件市场 60% 以上的份额（Eischen, 2000a, 34），每年价值 3000 亿美元（《远东经济评论》[Far East Economic Review]，《第二次起飞》，2000 年 7 月 20 日：53—54）。在印度，来自猎身的收入被计为软件服务的一部分。

通过“B2C”（企业对顾客）和“B2B”（企业对企业）交易的互联网，消费者、物资供给商、生产商和经销商，不论身处何地，都在第一时间被联系在一起，从而实现生产和交易的最高效率。正因如此，金融资本——也即资本全球化程度最大的资本——是国际互联网最初的商业投资者，并且也一直是国际互联网服务最主要的消费者。正如不少人极力讴歌的那样，IT带来了“金融民主化”，使国际资本的调动范围空前扩大；澳大利亚通信与信息技术部长理查德德·阿尔斯通（Richard Alston, 1999a）宣称：“到1999年，人人都可以走进华尔街。”

互联网商业或者更广泛的“电子商务”^[1]之所以引起国际资本的强烈兴趣，也是因为人们预期电子商务将带来一场零关税的革命，从而使得资本彻底解放自己，通过完全自由的流通来实现收益的最大化。^[2]据估算，到2001年，电子商务将占据了全球GDP的1.3%—3.3%，这相当于澳大利亚经济总量的三倍；届时，澳大利亚的电子商务产值也将从1997年的6100万澳元增长到13亿澳元（Alston, 1999b）。这些预测使得国际资本把IT产业当作20世纪90年代的投资首选。纳斯达克（Nasdaq）这个最先实现了“电子化”（electronicalized）和“去地域性”（deterritorialized）的股票交易所（纳斯达克已经超过纽约股票交易所而成为全美最大）成为国际资本动员的主要渠道。注入IT产业的资本数目确实惊人：1988年面值100美元的戴尔计算机股票到1999年1月增值到56470美元（Sklair, 2001, 263）。Street.com Internet部门指数在1999年激增了164%，与此相比较，道·琼斯工业平均指数和标准普尔500指数在同时期都只增长了19%。国际金融界因此把1997至1999年

[1] 电子商务的意义很宽泛，它包括所有通过电子手段进行接触的交易，例如互联网、电话、传真等。但是网络商务是电子商务的主要部分。

[2] 美国白宫（1997年）的一份文件声称“过去的五十多年来，各国一直为降低关税而谈判……互联网是一个名副其实的全球性的媒介，如果要对通过互联网进行交易的货物与服务收关税，那将是荒唐的……[美国]将在世界贸易组织（WTO）以及其他适当的国际场合大力提倡要给互联网免关税的环境。我们要抓紧，要把这一原则在其他各国开始征收关税之前建立起来。”

称作“网络年”。^[1]

除了股票市场上的投资者们之外，IT 也吸收了大量来自风险资本家 (venture capitalists)^[2] 和“天使投资人” (angel investors) 的资金。风险资本家所投资的不是真正的工程项目，而往往是刚刚启动的商业计划甚至是一个概念；他们也不会等到这个计划开始真正赚钱之后再分享收益，而是期待在新股首次公开上市融资 (IPO) 的时候就通过股市获得巨大的盈利。因此从这个意义上讲，如果没有纳斯达克，就不会有 IT 风险资本家。相比之下，天使投资人往往是 IT 业界的老手，他们的投资量相对较少，但对业务的监督与掌控比较严，还常常会直接参与技术开发和管理。在很多情况下，天使投资人会与 IT 创业者共同开发一个理念，当该计划从股市上盈利的前景渐变得清晰时，他们一起向风险资本家申请大笔投资。在美国硅谷，有不少被称作“宗师” (gurus) 的印度人天使投资者，他们悉心指导和帮助年轻的印度 IT 企业家。在 2000 年，风险资本家和天使投资人在全世界的高科技领域当中注入的资金大约有 1850 亿美元 (Nasscom, 2000)。

来自不同渠道的巨额资金的注入，创造了大量的 IT 工作，带来了劳动力的流动。但这仅仅是 IT 劳动力高度流动性的一个原因。从 20 世纪 90 年代晚期开始，所有主要发达国家的工业部门都在叫喊 IT 劳动力短缺。比如，澳大利亚政府的一个特别工作组指出，1999 年的

[1] 《德干地方志》(Deccan Chronicle), “1999, 网络商务之年”, 1999 年 12 月 26 日。“网年” (Net year) 一词同时也是一个时间范畴。根据 IT 业界的行话，一网年相当于 1.7 个自然月，由此可见 IT 业中商业周期之短、变化速度之快。

[2] 投机资本也被称为“风险资本”，因为一般而言，在 20 世纪 90 年代，投入到 IT 业中的资本只有不到 10% 有收益。但是由于这些成功项目的回报如此之高，足以抵销掉那些失败的投资。例如奔马投资，美国的一个著名投机资本基金，通过对 eBay (一家电子商务公司) 的投资，把 650 万美元在短时间能翻番成了 40 亿美元 (《远东经济评论》，“新标准”，2000 年 7 月 13 日)。在经济减速期间，一些投机资本以最低价收购那些濒临破产的网络公司，以期在未来 (经济好转时) 能够获利，他们则被称作“兀鹫资本家”——他们要吃进死亡企业的“尸体”。

IT 劳动力缺口为 31 500 人；预计在 1999—2002 年间，这个数字将上升到 89 300；而到 2004 年，缺口会达到 180 200 人之多 (IT&T Skills Taskforce, 1999)。2001 年中期，尽管全世界的 IT 业已经陷入了劳动力冗余和招聘停滞的状态，美国 IT 协会还是坚称美国在 2001—2002 年将面临 425 000 个 IT 职位空缺 (ITAA, 2001)。此外，美国主要的软件公司也结成了力量强大的游说团体，通过影响竞选，力促政府放宽对外国 IT 劳动力移民的管制。^[1]

并不是所有人都相信这一“短缺”论，很多人认为这种“短缺”只是业界炮制出来的一种假象，其目的是要进口价格低廉的劳动力。^[2] 这个说法不无道理，IT 业界对于技术短缺的通常定义是指：预期中具有某一特定技术的工人数量与当时可供使用的已经掌握这一特定技术的工人数量之间的缺口；而从来不会将那些能在短时间内习得这一技术的待岗工人计算在内。^[3] 诺姆·马特洛夫教授 (Norm Matloff, 1998) 曾经在他的

[1] “软钱” (soft money) 一词在美国本来是指选举竞争中的非法捐款，或者是不列入常规预算的不定期拨款，现在则指政党从软件公司获得的献金。例如，密歇根州参议员斯宾塞·亚伯拉罕 (Spencer Abraham)，是“增加 H-1B 签证数量法案”的发起人，据说他在 1999 年 10 月 1 日至 2000 年 2 月 29 日期间共获得 270 000 美元的“软钱” (《底特律新闻》 [Detroit News]，“高科技公司赞助亚伯拉罕：他的法案的获益公司支持其竞选运动”，2000 年 9 月 5 日)。

[2] 在美国，有广泛报道称 H-1B 工人的工资比市场平均水平低 25%，并且没有加班费 (例如，《亚洲周刊》 [Asia Week]，“任何名义下的合同劳动计划都有损所有的工人”，2000 年 8 月 4 日—10 日)。此外，在 20 世纪 90 年代的美国，IT 工人的工资增长仅比其他技术人员快了一点点，(Appelbaum and Roe, 2001)。很多人认为公司利用临时工人替代了永久雇员。纽约最大的一家保险公司在 1995 年解雇了 250 名程序员，同时雇用了来自印度的低工资的 H-1B 工人取而代之 (《华盛顿邮报》 [Washington Post]，“白领签证：廉价劳动力的后门？”1995 年 10 月 21 日)；而据说一家名叫顿恩-布拉得斯瑞德 (Dun&Bradstreet) 的 IT 公司，还指派本国的员工来培训那些要取代他们的 H-1B 者！(Matloff,《年龄歧视 /H-1B/L-1 电子简报》 [Age Discrimination/H-1B/L-1 E-newsletter], 2001)。

[3] 关于 ITTA 是如何计算技术人才短缺的，见《印度时报，海得拉巴》 (Times of India, Hyderabad)，《IT 职位又来了！》，2001 年 7 月 9 日。

美国国会所作的证词中指出，雇主在招聘工人们时对技术专门化程度过于挑剔，以至于在美国软件工作的所有应聘申请中，平均只有 2% 的人成功。在悉尼，大型的 IT 职业中介机构也向我坦言，在他们受理职位申请时，90% 以上的淘汰率是一件很正常的事情。我本人也碰到这样的情况，一家职业中介机构要求应聘者有两年到三年的使用某一技术的经验，而这项技术本身出炉才不到一年！而且，叫喊工人短缺的报告多来自大型的劳动力中介公司，他们的预测又是基于对雇主的调查。在澳大利亚，烛光公司 (Candle Australia Ltd.)、标志招聘和摩根柏客顾问公司 (Morgan & Banks Technology) 等几个最大的 IT 劳动力中介公司都定期对市场趋势进行调查，然后通过出版物、新闻招待会等方式宣传调查结果。不必多说，IT 业中介公司和雇主自然希望看到劳动力的紧缺；他们作出关于对 IT 专业人员迫切、持久的需求的预测也就不足为奇了。

然而，面对这样的指控，IT 业界辩解道，我们不能拿简单的供求平衡的方程式来理解 IT 技术的短缺，IT 技术的短缺必须要“过度解决” (over-addressed)。就像澳大利亚计算机协会的一位前会长所说，只有当劳动力开始过剩，更多的跨国公司才会来澳大利亚投资发展。^[1] 换句话说，更多的劳动力供给会将导致更大的劳动力需求，而不是相反。在澳大利亚政府的官方发言与文件中，这种发展模式都被看做是成功之路。^[2] 这种依赖于过剩劳动力的方针是和整个 IT 产业的发展战略紧密相连的。虽然软件是为了把其他商务操作合理化、标准化和自动化，但是软件开发的过程自身却充满了不确定性 (Eischen, 2000a, 31)。针对此，IT 业界在过去的 30 年中采取的解决办法是粗放型（而不是集约型）发展，即通过增加软件开发的人力投入来不断试错，而不是通过对开发过程本身的“理性化”来克服不确定性。“即便是最著名的 (IT) 成功故

[1] 《信息时代》(Information Age),《解决技术缺口》,2001 年 2 月/3 月:24—28。

[2] 关于更多的官方表态,见艾尔斯多等,2001。在 1993 年至 1998 年间,大约有 150 家 IT 或与 IT 业有关的跨国公司在澳大利亚建立了亚太地区总部(澳大利亚工业、科技与旅游事务部,1998)。

事……也有赖于大量的无偿劳动力，以克服软件生产过程本身的低效和瓶颈” (Eischen, 2000a, 33)。换句话说，IT 业靠的是毛泽东式的人海战术。不可避免，这种发展策略使得 IT 产业对于技术工人的短缺格外敏感。比如，当有人在 1995 年建议修改法案以减少 H-1B 签证的数目时，微软总裁比尔·盖茨威胁道：“如果你希望像我们这么大的公司不能够在美国生存，那么这项提议就是一个样本。”^[1]

总之，在 IT 劳动力需求和供给之间是否真的存在缺口并不重要，重要的是雇主希望看到劳动力供给不断扩大，从而能支持他们业务的持续扩张。与真实的短缺不同，虚拟的劳动力短缺是永远不可能被填满的。更多的供给反倒可能产生更大的短缺。因此，技术人才的“短缺”和高失业率可以并存，并可能成为新经济的一个长期特征。反映在全球猎身的业务中，我们将看到劳力行一方面让不少工人坐冷板凳，而同时又四处积极网罗新工人。^[2]

虚拟的短缺不能被简单地填满，却可能在顷刻间变成实在的劳动力过剩。这在很大程度上是因为它和资本的投机性流动紧密关联。这在 2001 年的网络公司 (dotcom) 的传奇中体现得非常明显。网络公司的产品是无形的：他们试图以网站服务吸引大量的访问者，然后拿顾客的访问数当作筹码将网站高价出售。为人们所津津乐道的成功案例包括：印度软件工程师萨比尔·巴迪亚 (Sabeer Bhatia) 在美国创立 Hotmail 网站，在 1998 年以 4 亿美元的价格出售给了微软公司；同样是在美国，由四个印度人创立的因特网浏览器 Junglee.com，在 1998 年被亚马逊 (Amazon) 公司以 1.8 亿美元的价格购得。网络公司在最早六个月到两年的时间里，通常依靠风险资本的投入来维系，之后要么异军突起，顺利出售，要么难以为继，凄然倒闭。在 2001 年市场出现危机的时候，很多风险

[1] 《华盛顿邮报》，《盖茨攻击控制移民法案》，1995 年 9 月 29 日。

[2] 例如在美国，英特尔公司在 2001 年削减了 5000 个职位，但同时继续招募工人，Cisco 公司裁减了 5000 个工作岗位，但是仍然反复强调需要大量的技术移民（《今日美国》[USA Today]，《对技术签证的需求在滑坡》，2001 年 3 月 21 日）。

资本家都陷入恐慌，绝大多数人停止了投资行为^[1]，结果仅在前六个月在美国就有 330 家网络公司倒闭。^[2] 并且，由于网络经济的不确定性，那些刚刚起步的网络公司依靠的是临时合同工人；在经济不景气的时候，他们立刻解雇这些临时工人，从而导致成千上万人失去饭碗。据估算，2001 年的 1 月到 3 月间，仅在美国就有 35 000 名网络技术人员失去工作。^[3] 更加惊人的数据来自芝加哥的一家职业中介公司(Challenger, Gray & Christmas)：在 2001 年 11 月，各网络公司宣布裁员人数达到 98 522，比 2000 年(41 515 人)多出两倍还多。^[4]

阿杜鲁(Gangadharam Atturu)，一位年轻的 IT 人士，是我在吉隆坡至海得拉巴的飞机上认识的一个印度泰卢固人。他告诉我在 2001 年初，当他在旧金山工作的时候，每周一和周五的早上他都要先做印度教的礼拜(puja)再上班——因为 IT 公司通常在那两天宣布裁员。然而礼拜并不能够完全消解他的紧张：那些个早晨，每当他靠近办公桌的时候他就浑身紧张，因为他随时有可能在桌上看到“回家”的字条，或者在打开电脑的顷刻间看见解除工作关系的邮件。老资格的雇员在被解雇前通常会被叫去跟经理谈话。经理会向他们解释公司“理性化”、“精简机构”和“部门重组”的需要，“解雇”和“炒鱿鱼”被认为是上不了台面的说法。由于 IT 产业的迅速缩水，一些职业中介公司则开始向对被解雇员工提供“再就业”服务，帮助各公司对员工进行重新安置，让他们去其他地方、乃至其他国家工作。如此，大量的失业工人不得不辗转到新的国度去寻找工作机会，或者直接回家。当网络之兴(dot-boom)变成了网络之殇(dot-tomb)，“B2C”成了“回到钦奈”(back to Chennai)的缩写；而“B2B”则代表“回到班加罗尔”(back to Bangalore)。

[1] 美国 2001 年第二季度投入到 IT 业的启动资金从上一年度的 92.8 亿美元下降到 31.4 亿美元(《印度时报，海得拉巴》，《技术爆炸后风险投资的衰退》，2001 年 8 月 16 日)。

[2] 《印度时报，海得拉巴》，《IT 职位又来了！》，2001 年 7 月 9 日。

[3] 《e 周刊》，《试水 IT 新工作》，2001 年 5 月 21 日。

[4] 《印度时报》，《网络经济在黯淡中看到希望》，2001 年 12 月 30 日。

IT 工人的高度的跨国流动性也得益于另外一个事实，那就是 IT 行业的专业标准是由全球性的大公司所设定的；而不像其他一些专业人员的流动，要受到各国政府资格认证的限制。^[1] 在 IT 行业，技能是由业界的商家来认证的（比如主要的 IT 职称有“Sun 公司授权认证的 Java 程序员”、“微软授权认证系统工程师”，以及“Cisco 授权认证网络工程师”等）。这些资格认证甚至比大学的研究生学位更有价值。^[2] 我所访问的印度人中，有的把这些资格证书小心的装裱好，挂在墙上显著的位置；有的随身携带，随时出示。万凯特 (Venkate)，原来在海得拉巴的一家人寿保险公司工作，于 1999 年末来到悉尼，他把信用卡般大小的甲骨文八级证明放在钱包里，和舍地赛巴巴 (Shri Sai Baba of Shirdi)^[3] 的肖像以及他自己的全家福面对面。我的一位新德里的被访者开玩笑说，只

[1] 在一般的专业领域，全国性的专业团体常常利用国家的技术认证程序限制移民，以保护本行业的工资水平和其他特权（见 Iredale, 1998）。相比较而言，澳大利亚两家主要的 IT 专业组织——澳大利亚职业工程师、科学家和经理人联合会 (APESM) 以及澳大利亚计算机协会 (ACS) ——其会员资格是向任何从事 IT 业甚至学习 IT 技术的人士开放的，很多成员还没有 IT 文凭。根据澳大利亚 1996 年的人口普查，只有 52% 的计算机从业人员拥有专业学位，在这些有学位的人中间，又只有不到一半的人的最高学历是关于计算机的（引自 Birrell et al, 1999: 67-68）。由澳大利亚联邦政府牵头组成、由多家公司参与的 IT & T 科技人才工作组在 2000 年进行的一项调查发现，只有 45% 的 IT 业雇员拥有与大学文凭相当的学历（《信息时代》[*Information Age*]，《解决技术缺口》，2001 年 2 月/3 月: 25）。

[2] IT 公司也利用它们颁发各种认证书的功能，为其扩展全球商业战略服务。例如，Cisco 公司鼓励拥有 Cisco 认证的工程师成为它的“永久合作伙伴”，帮助推销 Cisco 的产品、提供 Cisco 的服务。Cisco 公司会把有关的各种商业机会（比如某家公司需要 Cisco 技术的服务）通知给这些“永久合作伙伴”。永久合作伙伴在推销和提供服务时直接赚取利润。但是如果一个永久合作伙伴不能完成事先规定的推销和服务额度，Cisco 将将会把他/她从名单里除名。当我 2000 年及 2001 年在悉尼时，Cisco 每月都组织大客户、潜在客户与永久合作伙伴的见面会。

[3] 赛巴巴是生活在 18 世纪初印度马哈拉施特拉邦舍地镇的一位神秘人物，在国内与海外的印度教徒中享有崇高声望。但不要将舍地·赛巴巴与沙迪亚·赛巴巴混淆。沙迪亚·赛巴巴是现在居住在安得拉邦的一位理着爆炸发式的印度教领袖，据说他也拥有某些神秘力量。他在全世界都有其追随者，包括许多海外印度 IT 人士。

要获得了全球性大公司的国际标准认证，IT 技术人员就能“像 email 一样——可以去世界的任何地方”！

如此，全球性的资本流动和 IT 产业的人海战术必然导致了这样的结果：临时性的、多方向的劳动力流动成了业界的常景。比如，以永久性移民身份进入澳大利亚的计算机技术人员在 1990 年代后期基本没有变（1997—1998 为 573 人，1998—1999 为 574 人）；但是以临时性移民身份进入澳大利亚的 IT 人员在 1997—1998 达到 3200（DCITA 等，1998），在接下来的一年增加到接近 4000（Birrell, 2000, 80），大约是永久性进入人数的六倍（Ruddock, 1999, 10）。为了满足 IT 企业对劳动力的紧急需求，澳大利亚政府于 1999 年在“雇主提名”的永久移民渠道下特别设置了 5000 个“应急储备”名额；如果雇主需要 IT 人员，他们可以随时利用这些应急名额吸引 IT 人员永久性移民到澳大利亚。但是，不论所谓的技术短缺被嚷得多凶，基本上没有人动员这些名额，因为雇主们要的是临时工人（Birrell, 2000, 80—81）。从工人的角度看，由于技术和劳动市场的瞬息万变，高度的流动性对于他们的职业发展也是至关重要的。帕尼卡（Panika）是一位来自印度东部的西孟加拉国邦的技术工人，在悉尼做网页发展咨询。当我见到他的时候，他正准备通过劳力行的介绍去加拿大。对他来说，这样的不断迁移是再正常不过了：

走得更远就是我的基本想法……你必须经常（通过浏览网页）来了解自己（在世界劳动力市场上）的位置。你必须紧跟前沿技术；了解不同的技术现在分别能够拿到什么样的薪水。我们的思考方式是：两年之后我会处在什么样的位置？……三年后我可能会去美国发展。IT 人从来不安于现状……计划总是没有变化快。我们乘的是一辆可以开往任何地方的列车。

显然，如此频率高、规模大的流动——无论原因和动机是什么——必然需要专门机构去协助、组织。劳力行正是这样的协调者、组织者。

人才之战争与管制之障

假如比尔·盖茨明天驾临澳大利亚创建一个新的公司，他想要（招募）多少持有长期临时签证的 IT 员工，他就能够得到多少。

——菲利普·鲁多克 (Philip Ruddock)
(澳大利亚移民部部长, 1999 年 10 月)

IT 专业人士持续的、高频度的跨国流动，虽然在表面上代表着去嵌入的资本利益战胜了嵌入民族国家中的管理控制体系；但是如果没有国家政策的刻意改变，人力的全球流动性也不可能发生。澳大利亚的变化就是一个典型例子，它显示了一国政府如何在全球经济转型的背景下主动推进 IT 技术人员流动。长期以来，澳大利亚的经济增长依赖外国资本和劳动力，同时利用出口原材料和初级产品的贸易顺差来支付工业化所需要的外国资本；然而这一战略在 20 世纪 70 年代末由于世界原材料价格大幅度下降、澳大利亚的工业品在世界上又没有竞争力而走到了尽头（参见 Pinkstone, 1992），澳大利亚政府经历了一连串贸易逆差，在 80 年代积累了高额财政赤字。追随当时盛行的里根—撒切尔主义思潮，澳大利亚政府逐步放宽对经济的管制。1983 年，澳元开始可以自由兑换；1985 年，16 家外国银行获准进入澳大利亚 (Meredith and Dyster, 1999, 269)，这使得澳大利亚的金融业迅速扩大。为了扩大经营，这些大银行开始招聘外国 IT 专业人士。正是在这一背景下，移民的大门向最早一批来自印度的 IT 人敞开了。比如澳大利亚的圣乔治银行，1987 年派出了招聘队前往香港、印度、巴基斯坦和菲律宾，并从印度的塔塔咨询服务公司挖走了 50 名员工。^[1] 在推行经济自由化的同时，澳大利亚刻意要把自己从一个资源丰富的“幸运国度”转变成依靠高科技产业和服务业的“智慧国度”。新南威尔士州政府则下定决心要把悉尼变成

[1] 对圣乔治银行一位前印度雇员的采访，悉尼，2000 年 5 月 6 日。

一个世界级的金融中心,而为实现这一目标,先进的IT行业就必不可少。为唤起全社会上关于IT人才短缺的危机意识,澳大利亚政府还特别提出了“IT兴则通,IT衰则穷”的口号。

在国家政策的转变中,移民政策的“理性化”是一个主要部分。理性化是指在制定移民政策时,政府在经济上的成本—收益的计算取代了其他的考虑(包括此前政府所承诺的各种社会责任)。这一点在1996年自由党执政之后体现得尤为突出。以约翰·霍华德(John Howard)为首相的政府将技术性永久移民的比例从1995—1996年的29%,提高到2000—2001年的53%,同时相应地消减了“长期家庭团圆计划”的数量(DIMA, 2000)。为了证明这一政策转变的正确性,移民部宣称技术型移民数量的增加将使每个澳大利亚人获得95澳元的额外利益。^[1]根据他们的估算,每1000个技术型移民在五年内能够为政府财政贡献3500万澳元,每1000个非技术型移民则会花掉澳大利亚政府150万澳元,而每1000个难民则要耗费2150万澳元。^[2]在由移民及多元文化事务部(DIMA)制定的移民申请人“评分测试系统”和“紧缺职业清单”中,IT专业人员被给予最高的分数,被列为最紧缺的人员(Birrell, 2000, 80)。此外,澳大利亚政府采取了一系列其他手段来吸引IT工人,比如在1999年为在澳取得IT学位的留学生们简化了永久居住的申请手续、扩大DIMA技术匹配数据库的适用范围从而使雇主更容易招聘境外IT人员等。生怕他们促进IT发展的移民政策不被广泛利用,移民部展开

[1] 澳大利亚移民部新闻办,《技术移民改革将推动经济增长》,1998年8月27日。

[2] 《迁移新闻汇编》(Migration News),《澳大利亚,寻求庇护者》8卷11期(2001年11月)。正如移民部长的计算所暗示的,在大力吸引技术移民的同时限制寻求庇护者以及其他不受欢迎的人,是移民政策理性化的另一面。2001年8月的“MV塔穆帕事件”是这一政策动向的戏剧性的体现。“MV塔穆帕”是一艘挪威籍货轮,它在澳大利亚与印度尼西亚之间的公海上拯救了433名溺水者,却被澳大利亚当局禁止进入澳大利亚领海。当船长以人道主义救援为由,拒绝改变他的航线时,澳大利亚军方派出部队阻止该船靠岸。在僵持中,澳大利亚政府匆忙通过了所谓的“和平解决方案”的立法程序,将这些寻求庇护者转移到新西兰和瑙鲁(Nauru,一个在南太平洋的岛国),让他们在那里向澳大利亚政府提出难民申请。

了特别针对 IT 雇主的政策宣传活动 (Alston et al, 1999)。

“理性化”过程中最重要的举措要算在 1996 年对针对技术人员的长期商务与工作签证 (457 签证) 的审批手续进行大幅度简化。为了尽可能随时满足业界的用人需求, 新方案不再要求澳大利亚雇主出资担保、对移民进行技术评估、或者对移民进行劳动力市场需求测试 (以确认移民的技术是否真为澳大利亚所需, DCITA et al, 1998)。澳大利亚移民部长宣称: “技术型的长期临时移民已经成为澳大利亚移民计划中的一个核心要素” (Ruddock, 1999: 6); 他同时预言, 这一方案将“在吸引流动性好、性价比高的劳动力方面, 成为世界上最切实有效的制度安排之一……也会成为未来国际上解决移民问题的一个典范” (Ruddock, 1999: 10)。通过 457 签证进入澳大利亚的移民的比例, 从最初 1991 年的 4.4%, 上升到 1996 年的 20%, 到 1999—2000 年已经超过了 50%。^[1]在对 457 签证的申请中, IT 技术人员再一次被赋予了“第一优先接收权” (Alston, 2001)。

移民政策的理性化并非是澳大利亚所特有的政策。20 世纪 90 年代里, 几乎所有主要的发达国家都明显放松了对技术移民的控制 (United Nations International Economic and Social Affairs, 1992; OECD, 2001; 2002)。比如美国国会在 1999 和 2000 年间, 将 H-1B 签证的限制人数从 65 000 增加到 115 000, 并在此后的三年内再次增加到 195 000。此外, 发达国家的政府和半政府组织也纷纷大肆在海外 (特别是印度) 招募 IT 工人。比如, 2000 年 10 月, 新西兰移民部、商务部以及新西兰信息技术协会联合组团, 赴印度招募了 200 名 IT 专家; 新西兰移民局甚至在当地设置了一个小型机构, 专门协助 IT 专业人士往新西兰移民。^[2]新加坡政府甚至曾经建议, 凡是亚洲的 IT 专业人士, 在亚洲流动一律免签证;^[3]正如新加坡的通信大臣一语中地: “我们处在争夺 (IT) 人才的世

[1] 法兰西通讯社,《澳大利亚将移民焦点转向吸引更多的专业工人》,2000 年 7 月 19 日。

[2] 《恭报》(Tribute, 印度),《新西兰正需要 IT 专家》,2000 年 9 月 8 日。

[3] 《华尔街日报》,《对于 IT 人才的争夺战》,2001 年 4 月 11 日。

界大战中”。^[1]

纵使各国政府都热切地追逐全球性资本、吸纳国际人才，但它们并没有完全放开对移民和劳动力的管制。比如澳大利亚的 457 签证方案，为了减少澳大利亚政府所承担的社会责任和财政负担，政府要求公司对其所雇用的外国工人担当财务上的连带责任。按照责任规定，雇主每个月为每个工人要承担 2000 澳元的连带责任，包括 1000 澳元的房租支付担保和 200 澳元的电话费担保。换句话说，如果一个 457 签证的持有者无力偿付房租，那么，其雇主就有义务每月替他支付 1000 澳元。这样算来，一家雇佣十名外国员工的公司两年内就有可能背上 48 万澳元的债务；况且 IT 公司面临瞬息万变的市场行情，不可能投入专门的人力和时间来处理此类问题。更麻烦的是，在澳大利亚，特别是新南威尔士州，劳动法规相当复杂。当地的劳动法规规定雇佣关系的性质（正式还是非正式，短期的还是永久的，有没有各类保险和福利）是由事实的雇佣行为，而不是根据合同的形式，来决定的。比如说，尽管工人和雇主签了临时性的合同，但是只要工人事实上在那里长期工作，工人就可以把雇主告上法庭，要求得到各类永久工作的福利（Nolan, 2001: 4）。有人告诉我，由于这一法律，雇主们常常不能解除与临时工人的劳动契约。

美国的法规程序也不简单。在 20 世纪 90 年代末，一家美国公司如果想要雇用 H-1B 签证的持有者，它必须要通过一系列复杂的程序，其中涉及至少四个政府部门：地方就业服务局、劳工部、州政府和移民局（INS）。有时候仅仅移民局的手续就需要花费四个月的时间。^[2]从 90 年代中期开始，美国国会要求所有雇用 H-1B 工人的企业向劳工部提交“劳工条件说明”，要证明他们确实无法在美国本土找到他们需要的工人。关于办理这项手续的规章条例长达 150 页之多^[3]。难免有人指

[1] 《迁移新闻汇编》，《新加坡：IT 产业》，2000 年 5 月。

[2] 《计算机世界》，《新的移民浪潮》，2001 年 3 月 12 日。

[3] 《纽约时报》，《在签证迷宫中的工人与老板》，2001 年 4 月 29 日。

责这些规定“严重束缚了企业的人力资源策略”。^[1]此外,雇主面临的问题不仅是关于从准入条件到工资待遇的繁杂的管理和手续,极不确定的市场使得他们几乎不可能严格依照劳工法的各项规定办事。根据 H-1B 签证的规定,临时工人必须只为特定的老板、在指定的活动领域和指定的地理位置里工作;2000 年初,40 名印度 IT 专业人士因为在他们签证申请材料指定的地点之外工作而在德州伦道夫空军基地被移民局逮捕。逮捕事件见诸报端之后,全国的 IT 企业和工人们大喊冤枉,他们争辩道,IT 产业在本质上就是要打破地理边界的(见 2000 年 2 月 www.usvisanews.com 的报道)。

繁琐行政手续的不可行性也在于临时工作签证死板的时限规定和 IT 项目难以预测的实际所需时间形成矛盾。比如,澳大利亚 457 签证的最短有效期是一年,而大多数 IT 项目仅仅持续六个月。这意味着公司在项目完成和工人解除劳动关系之后,还要为工人在澳大利亚的行为负法律责任,这显然是不现实的。况且,不同公司之间的联合与协作在不断加强,在合作项目中,究竟哪一个公司该为工人承担责任都变得很难界定。

这样,国家的管制与技术和资本的迅速变化之间形成深刻的矛盾。这为代理机构,特别是 IT 劳力行,提供了生存环境。^[2]代理机构和劳力行对于一个制度化的灵活劳动力市场至关重要,这不仅是因为他们将供求双方(工人和公司)连接起来,更重要的它们是克服了制度上的僵

[1] 《布鲁姆博革新闻》(*Bloomberg News*, 纽约),《签证程序使移民与美国技术公司心灰意冷》,2000 年 8 月 18 日。

[2] 发达国家的 IT 劳动力介绍行业始于 20 世纪 70 年代末与 80 年代初,最初是由那时刚刚兴起的 IT 产业对 IT 专门人才的需求而引起的。劳动力介绍行业在此之前的业务重点是半技术性的职业,如秘书和酒店助理。随着 20 世纪 80 年代计算机系统在各个商业与工业部门中的广泛应用,IT 技术的商业价值也与日俱增,一种“合同咨询人”的灵活就业方式应运而生。其典型运作方式是,合同咨询人注册成立一个单人公司,然后在这个公司的名义下向客户提供自己的服务,到客户那里上班。在澳大利亚,当时的一些成型的中介机构(如 IDAPS)看到了这种用工模式所带来的商机,它们通过研讨会和媒体大力鼓吹这种用工模式,并且由此将 IT 人员招聘发展成为一项大型业务。(接下页)

性。比如，由于劳力行的介入并与工人签约，真正的雇主成了劳力行的客户，与其雇用的工人之间就没有直接的法律关系，也就免于可能的各种连带债务责任。而对代理机构和劳力行来说，由于它们的专业化，它们在处理高度复杂繁琐的招聘工作和移民手续会更有效率。比如不少劳力行为了使得工人可以尽快入境，保证项目及时开工，它们会机动灵活地使用各种类型的签证（旅游、短期商务、留学）先把工人带进来，然后再处理劳工签证的问题。来自安得拉邦（Andhra Pradesh）的乌代（Uday）是一名 29 岁的 IT 工人，是我的重点调查对象。他在 1998 年从印度申请旅游签证来新加坡试运气找工作，结果在他旅游签证的期限只剩下 14 个小时的时候与当地一家劳力行取得联系；两个小时之内，公司为他办妥了短期访问签证，第二天就让他先到一家 IT 公司上班，几天之

（接上页）1990—1992 年资本主义世界全面的经济衰退为合同咨询人的用工模式和 IT 业的中介业务发展提供了新的契机。这次大衰退把众多的专业人员抛弃到劳动力市场中，许多本来从事传统行业，如机械工程师，纷纷转向新兴的计算机行业。为进入这一新行当，他们通常都是通过短期合同关系来找工作。从雇主的角度看，经济衰退更加突现永久员工的潜在成本，于是，雇用合同制员工就成为他们的首选。到 2000 年，澳大利亚有超过 30% 的 IT 专业人士都是合同制工人（2000 年 3 月 6 日在墨尔本对信息技术职业联合会 ITPA 的统计官员麦克·巴尔特 [Michael Bulter] 的采访），并且，越来越多的高级管理者也以合同制聘用（见《澳大利亚 IT》，“作为进入 IT 业途径的合约”，2000 年 6 月 30 日；引用德勤全球 2000 年的一篇报告）。至世纪之交，在澳大利亚有 4000 家中介机构从事 IT 职业介绍（《IT 职位》，“总部加盟”，2001 年 12 月 6 日），并且有 50% 的 IT 公司在劳动力管理方面依赖于职业中介机构（2000 年 5 月 11 日在悉尼对 ICON 招聘股份有限公司的高级主管特里·波特进行，以及 MBT 股份有限公司的高级主管斯蒂芬·廖 [Stephen Leo] 的采访；2000 年 3 月 6 日在墨尔本对 ITPA 的麦克·巴尔特进行的采访）。发布在《澳大利亚 IT》（全国性报纸《澳大利亚》的一个专版）和 *Fairfax* 网站（它们是澳大利亚两个主要的 IT 职位信息平台）上的绝大部分 IT 工作招聘广告，都是由中介机构，而不是 IT 公司，发布的。在美国，位于华盛顿州雷德蒙的微软总部，2000 年时 20 000 名员工中的 6000 人是通过职业中介机构招聘并雇用，而不是由微软公司直接录用的。许多员工虽然已经为微软工作了许多年，但是劳动关系仍然在中介机构那里，他们因此被称作“永久的临时工”（《卫报》，《工人权力在美国被侵犯》，2000 年 8 月 30 日）。

后便解决了他的劳工许可。在澳大利亚这也是很平常的事情，劳力行常常用 456 签证引进工人，然后再帮他们转到 457 签证。因为 456 签证主要发给参加会议、培训或安装设备的人员，为期不超过 3 个月（也叫做“商务签证”），而且不允许在澳大利亚受雇工作，所以这类签证比较容易获得。恰恰是因为国家管理和公司商务利益之间的冲突，2001 年的股市崩盘，在一定意义上使得劳力行在配置全球 IT 产业劳动力上变得更加重要：这是因为劳力行使得急速的、大规模的解雇成为可能，而不给人力所在国造成负面影响。



第二章 安得拉的“IT 人”生产线

当我在 2001 年 6 月刚到海得拉巴的时候，戈帕尔 (Gopal)，当地一位年轻的 IT 工人，向我保证，我在一个月内就能完成我的田野调查。这是因为我到处都可以找到调查对象：“街上凡是那些把衬衫掖进裤子里的（这被认为是用西方和“现代”的着装方式），都是搞 IT 的。”在澳大利亚的维尼 (Vinnie) 最初以学生的身份出国，后来在悉尼开了一家劳力行，他第一次听到“Y2K”的说法是在 1998 年和他海得拉巴的母亲通电话的时候。维尼不得不请教他的母亲她说的“Y2K”是什么意思，而他的母亲只受过六年的教育，且基本不会说英语！（在澳大利亚，人们原来把“Y2K”叫做“2000 年问题”，直到 1999 年之后，“Y2K”这个起源于美国的缩写才在澳大利亚被人们所熟知，比印度晚了至少一年。）

大众媒体和官方文件把海得拉巴形容为“印度计算机业革命的‘震中’”。在那里，IT 已经成了政治主旋律中的一部分。羌都拉巴布·奈杜 (Chandrababu Naidu) 在 1995 年成为安得拉邦邦首后，他立刻把大力发展 IT 确定为邦政府的头等要务。他称自己为安得拉邦的“CEO”，建立了印度首个 IT 部门 (Department of IT，英文简称为“DoIT”，可以理解为“干事！”)；同时，他执意要把海得拉巴发展成世界性的软件发展中心，并将其东北部划定为 IT 发展特区，名为“电脑拉巴” (Cyberabad)。1996 年，奈杜会见了比尔·盖茨^[1]；2000 年，奈杜以飞速发展的 IT 产业为由头，打动了当时的美国总统克林顿，让他在其具有里程碑意义的印

[1] 根据奈杜 (2000, 7-9) 自己的陈述，他与盖茨的会面是由当时美国驻印度大使促成的；但不止一个人言之凿凿告诉我，在微软工作的泰卢固 IT 人为安排此次会面发挥了重要作用。在安得拉邦，人们普遍认为他们的泰卢固 IT 人在全世界无处不在而且影响巨大。

度之行中加上了海得拉巴这一站。奈杜成为世界闻名的“ABC”(Andhra's Babu Computer, 安得拉的巴布电脑。“巴布”是对他的昵称), 他被甲骨文公司出版的《利润》杂志评选为2001年“世界七大传奇实践人物”之一。^[1] 然而, 这些媒体和官方的热情宣传, 并不完全符合现实情况。实际上, 安得拉邦占印度软件出口的比重, 从1994—1995年的9%滑落至1998—1999年的5.73%^[2]。安得拉邦的IT部门吸引的外资量也非常有限; 据估算, 2001年它才吸引了五到六千万卢比(大约1500万美元, 印度软件技术工业园, 海得拉巴, 2000)。

尽管纸面上的IT的热闹多半是政治操作的结果, 在安得拉邦的IT狂热症却也是实实在在的。只是, 人们在日常生活中热衷的是“IT工作”而不是当地的IT产业; IT工作带来令人咋舌的高额工资, 而去海外则收入更高。说得更直白些, 20世纪90年代末期, 安得拉邦的IT热其实是一场狂热的“美元梦”。(《美元梦》是当时的一部广受欢迎的电影, 讲的是六位年轻的海得拉巴IT工人梦想去美国创业的故事。) 阿硕卡(Ashok), 我的主要调查对象乌代的弟弟, 从1993年就在海得拉巴学习IT和工作, 他亲眼目睹了这场狂热症是如何开幕的:

直到90年代中期, 在安得拉邦几乎都没有IT业。1996年, 萨蒂扬和斯瑞文(Satyam和Sriven; 在海得拉巴的两家主要的IT企业) 从美国人手里接到了“Y2K”的大项目。他们来到学校里……成十成百地招人! 以前谁见过这阵势啊! 一个刚毕业的学生每月就能赚到两万卢比——他们不是在赚钞票, 他们简直就是在印钞票钱……1997年末, 海得拉巴有了Microfocus(一种模拟IBM主机环境的软件程序)。马上, 培训机构一家接一家的出现, 多得像什么似的……到这个时候, IT才真的成为这座城市中的一件大事。

[1] 《新闻时报》(海得拉巴), 《巴布名列“世界七大传奇实干家”》, 2001年9月5日。

[2] 《德干地方志》(海得拉巴), 《澄清邦政府对IT的立场》, 1999年12月21日。

私营的 IT 培训业务在此后的发展确实令人瞩目，营业收入成倍地增长：从 1994—1995 年的 3.3 亿卢比，增加到 1998—1999 年的 12.5 亿卢比 (Nasdaq, 2000)，再到 2000—2001 年的 215 亿卢比。^[1] 因此，印度的 IT 热，热的不是 IT 产品的制造，而是“IT 人”的生产。“IT 人”在海得拉巴已经成为一个特殊的社会阶层。在 1999 年，一名 IT 新毕业生能够在一家大公司里拿到每月一万卢比的薪水；这几乎是非 IT 企业里顶级工程师们的工资。同海得拉巴的中产阶级聊天，我常常听到某个 IT 人前往美国淘金、如何在一夜之间改变了全家人生活的故事。就像一个泰卢固学生形容的那样，整个海得拉巴被笼罩在“IT 的城市民谣” (IT folklore) 里。乔德瑞 (Chawdary) 是海得拉巴一家 IT 公司的公关经理，他自己人过中年，他对在美国的 IT 印侨如此评价：“一个 22 岁、23 岁的小伙子，每月能往印侨 (NRI) 账户^[2] 上存四五万卢比给家里！还是用美元存的！过去对有钱人家来说，钱能生钱；现在，卢比都能生美元了！还会有比这更好的买卖么？”

人们常常强调，印度所以会在 IT 业上取得巨大成功，是因为该产业需要的是人力资源，而对金融资本和其他资源的需求有限。但是这个论调忽略了一个基本事实，即生产 IT 劳动力的本身需要大量的、长期的投资。我之所以称其为“生产”，是因为这个过程是一个集体性的工程，涉及制度性的安排，同时它构成当地经济与社会生活整体中的一个重要组成部分。本章将探讨安得拉社会的 IT 人是如何被生产出来的，特别要分析这样几个关键的“生产环节”：高等教育，特别是私立学校和培训机构；种姓和社会等级制度；家庭网络；以及嫁妆制度。

“学位店”和“技能店”

在解释为什么印度人能在全球 IT 产业中独树一帜时，人们常常强

[1] 《今日计算机》，《印度的 IT 业》，2001 年 7 月 1 日—15 日：24。

[2] 印度侨民 (NRI) 账户是印度政府在 20 世纪 70 年代创设的，这种账户允许印度侨民以外汇存，外汇取，并且提供较高的利率 (详见 Nayyar, 1994, 51)。

调印度高度发达的高等教育和研究系统。从这个角度来看，安得拉邦的高产量 IT 人现象并不令人吃惊。安得拉邦有十所国家研究中心（比如，电子理论材料中心），七所国家军事研究院（比如，防御性电子研究实验室）。这些研究单位积蓄了大量的技术人才，其中的一部分后来成为印度 IT 业发展的先锋。在高等教育方面，印度国内大学的数量从 1950 年的 37 所增加到 1975 年的 129 所，工程院校从 58 所增加到 179 所（Krishna and Khardria, 1997, 351, 表 2）。1950 年印度模仿美国麻省理工学院（MIT）的办学模式创建了七所印度理工学院（IIT），现在 IIT 名声大噪，被誉为“泰姬陵之后印度最大的品牌”^[1]。到 20 世纪 90 年代，在前往美国的工程学毕业生中，四成出自 IIT（Krishna and Khardria, 1997, 363）。一则媒体故事这样描述 IIT 钦奈分校的毕业生大批出国的现象：“当地校园里的邮差和银行办事人员都可以主动给你建议，帮你申请美国最好的大学……当入学接收函寄来的时候，邮差就在学生的宿舍门口等着领小费——如果接受函来自像斯坦福这样的名牌大学，小费的数目将相当可观。”^[2]

但是当今那些通过猎身而在全球流动的 IT 人才主要来自这些公立大学或精英机构，他们多数出自于私立学院。从 1995 到 2000 年间，安得拉邦新成立了 75 所私立工程学院，与此相比，该邦在 1929 到 1989 年间的六十多年时间里只成立了 26 所公立和私立的工程学院（SCHE, 2001a），从 1990 到 1995 年之间也只成立了八所（SCHE, 2001b）。1995 年以后成立的学院几乎全部都是提供 IT 教育的。到 2000 年底，安得拉邦有 96 所工程学院开设与计算机相关的课程，469 所一般的学院（即非工程学院）安排了计算机应用学士（BCA）的学位课程，161 所开设计算机应用硕士（MCA）课程（SCHE, 2001d）。在 2000—2001 学年，邦内共有将近十万名学生在学习 IT 或与 IT 相关的课程（SCHE,

[1] 《印度展望》，“人杰”，2000 年 5 月 29 日。

[2] 《商业周刊》，“印度神童”，1998 年 12 月 7 日。

2001d)。^[1] 这些院校的教育都是典型地面向西方,志在移民。其 IT 教材常常是全盘照搬美国课本,同时,作为它们对毕业生“职业介绍服务”的一部分,这些院校将学生介绍给教育中介,由它们推荐给海外的大学,特别是那些在澳大利亚、加拿大、英国和德国的高校,有些院校的员工本身就兼任澳大利亚一些大学的招生代理人。^[2]

这些私立院校的成立和运作,完全依赖于民间资金。根据政府关于设备器材和人员资格的规定要求,建立一所私立工程学院最少要投资五千万卢比,一般的学院也要两千万卢比。2000—2001 年间,安得拉邦建立了 5 所新的私立学院 (CTE, 2001),总投资应该在 1.5 到 2 亿卢比之间,其中的大约五六千万卢比投入了 IT 学科。^[3] 然而 IT 教育中最大宗的投资还是来自学费,仅在 2000—2001 年间安得拉邦私立学院的

[1] 安得拉邦 IT 教育培训的发展得到了奈杜政府的大力支持。奈杜要求安得拉邦的 23 个县的每个县至少要在县城有一所工程学院。由于政府几乎没有投资,所以在事实上这些学院只可能是私立的(尽管按照政府的要求,他们要在名义上附属于公立学院)。为了进一步强调 IT 教育的绝对重要性,奈杜竟然提议大学干脆不要设社会科学与人文科学的学位。安得拉邦教师联盟谴责他的言论为“野蛮”(《德干地方志》,《奈杜的言论遭到谴责》,1999 年 12 月 13 日),同时,来自瓊斯马尼耶大学和海得拉巴大学的教师群体联合发起了一场反对他的运动(《德干地方志》,“电脑邦首欺负学术界”,1999 年 12 月 3 日)。

[2] 大学向这些招生代理支付中介费。澳大利亚大学一般付给中介一年学费(1000—1500 澳元)的 50% 作为佣金。另外,一些招生代理也向学生收取 500—5000 卢比的手续费。根据 IDP (一个全澳大利亚大学的联合会,旨在促进国际招生)的数据和我对悉尼一些大学的采访,在 2000 年,有大约 6000 名来自印度的学生来澳大利亚学习 IT 专业或与 IT 业相关的课程。由西悉尼大学国际处进行的调查显示,同样是在 2000 年,多达 80% 的印度 IT 学生是通过招生代理(中介)入学的。这一结果与我在伍伦贡大学和悉尼科技大学的调查结果相一致。1999 年,最大的印度—澳大利亚教育中介机构“界面”公司的利润高达 2800 万澳元(《悉尼先驱早报》,《无课可上》,2000 年 8 月 2 日)。

[3] 这些数据来自我对以下三人进行的采访:P. T. Prabhakar 先生,技术教育委员会代理主任,海得拉巴,2001 年 7 月 31 日;S. P. V. Sarabhaiah 先生,地方高等教育委员会专员,海得拉巴,2001 年 7 月 26 日、8 月 6 日;瓊斯马尼耶大学 Subbar Reddy 教授,海得拉巴,2001 年 7 月 26 日。

学费收入可能多达 20—24 亿卢比。^[1]

在私立学院迅速增加的同时，那些不能授予学位的私人技术培训学院也如雨后春笋，遍地开花。一些私立学院因为几乎不能教授任何实用的知识，而只是兜售文凭从而被称为“学位店”（D-shops），相应的，私人 IT 培训机构则被称为“技能店”（T-shop），因为它们只卖技而不能卖文凭。由于 IT 公司都希望能招收有实践经验的雇员，对于 IT 专业的学生来说，无论你在私立高校还是公立大学里念学位，在“技能店”里接受培训对找工作是必不可少的。海得拉巴的一家“技能店”就公开在报纸上宣传：它的课程专门“为甌斯马尼耶（Osmania）大学^[2]的计算机应用硕士量身定做！”我在海得拉巴的两所高校——印地拉甘地国立开放大学（Indira Gandhi National Open University）和苏丹乌鲁鲁姆行政管理学院（Sultanulloom College of Administration）——对学生和教工进行访谈，他们告诉我在 2000—2001 学年，大约有 70% 的 IT 学生在攻读学校课程的同时参加了校外的技能培训，另外 30% 的学生没有这样做主要是因为经济困难。与学院相比，培训机构需要的投资要少很多、规模也小很多，因此，安得拉邦的“技能店”的数量要远远多于私立学院。在 2001 年初，以在海得拉巴北部阿米培特路（Amecerpeth Road）上的海得拉巴城市发展署办公大楼（Hyderabad Urban Development Authority [HUDA]）为圆心，在半径一公里的范围之内，每天有 2000—3000 名学生在大约 120 家培训班学习 IT。^[3]据乌代回忆，当他 1998 年他刚从家

[1] 在安得拉邦，私立学院的学费是根据印度高等法院在 1992 年的乌尼·克瑞什讷案例的判决来收取的：即，50% 学生必须是根据国家统一考试择优录取，这些名额为“免费名额”，尽管每人每年还是要付 5000 卢比的学费，40% 为收费名额（每人每年学费 35 000 卢比），这些名额由学院自主分配；剩下的 10% 的名额是为印度侨民的子弟们保留的。

[2] 甌斯马尼耶大学是一所公立大学。至 2000 年，298 所私立学院挂靠在其名下，这些私立学院都有权授予学位（SHEC, 2001c）。

[3] 大多数学院都采取了“混班式”教育，一天之内要为四、五个年级的学生上课，每个年级有 20 至 100 名学生。文中的数据来自我对以下人物的采访：G. Yoganand, Manjeera 地产私人有限公司经理（该公司开发的一栋商住楼，阿迪塔雅小区，现在被很多家 IT 公司租用），2001 年 7 月 9 日；K. Krishnaiah, 阿迪塔雅小区业主委员会主席、同时在经营小区内的一家店铺，海得拉巴，2001 年 7 月 7 日。

乡维萨卡帕特南 (Vishakhapatnam) ——安得拉邦东北部的一座也被卷入了 IT 热潮的工业城镇——独身来到海得拉巴的时候, 他想理发, 而在找到一家美发店之前, 他就碰上了到四五家 IT 培训班!

所有的私人 IT 培训机构都必须满足这样一个市场需求: 学员一毕业, 马上去西方国家立即投入工作。但是由于规模不同, 它们各自采取了不同的发展战略。比如, 全国信息技术学院 (NIIT) 是亚洲最大的 IT 培训学院; 2001 年初, 它在 40 个国家设有 2228 家教学中心, 拥有八千多教职员工和 60 万名注册学生 (NIIT, 2001)。NIIT 的成功首先基于其广泛的全球联系。^[1] 1996 年, NIIT 为微软认证系统工程师 (MCSD) 的资格考试培训了大约 18 000 名学生; 结果在不到半年之内就有 2000 多人通过了资格考试。微软大喜。在竞争激烈的 IT 市场, 培养大批熟悉本公司软件的技术人员是大公司抢占市场份额的一个关键战术。微软从来没有想到可以如此高效率地“批量生产”微软工程师, 于是将 NIIT 封为“印度、大中国和斯里兰卡地区高级教育和培训合作伙伴”。根据彼此的协议, NIIT 在微软公司公开发布新软件的一个月前就得到该软件程序, 因此获得 IT 培训业界重要的“先行者”优势。从 1998 年到 2001 年, NIIT 连续四年获得微软最佳培训公司的奖项。除了微软, NIIT 还同甲骨文 (Oracle)、红帽 (Red Hat)、计算机协会 (Computer Association) 和 CITRIX 这些世界 IT 巨头保持密切联系; 这些公司通过 NIIT 在印度发布其最新技术, 同时 NIIT 有义务在给定的时限内“生产”出一定数量的使用这些最新技术的人员。

NIIT 在印度新德里和美国亚特兰大设有尖端的研究中心, 这使得其培训教材紧跟世界最新技术和全球市场走势。NIIT 的招牌课程, 专门为高校在校学生设计的四年制 iGNIT, 还特别强调跨文化交流的培训, 每学期有 40 到 45 小时的“沟通实践”和“人格发展培训”课, 为学生将来出国工作做好全面准备。另外, “人力资源配置”课教授在海外申请工作

[1] 除非有其他特殊提示, 所有关于全国信息技术学院 (NIIT) 的信息都来自对 NIIT 地区经理 Anuj Rahul Joshi 先生的采访, 2001 年 7 月 21 日, 海得拉巴。

时关于自我介绍和应付面试的各种技巧；“职业发展”课则为学生适应欧美国家的工作环境而热身。NIIT的采访对象告诉我，高达40%的iGNIIT学生在毕业后出国工作。与此类似的是塔塔信息科技公司的G-Tech课程，它宣称要提供全方位的“软技术”培训，从“消费者偏好和取向”的预测到“行动技巧”实践，旨在制造浸润着特定价值、态度甚至举止的“全面型信息技术人才”，而不仅仅是从事后端工作的书呆子。^[1]

然而，对于中小型“技能店”来说，全球性的联系意味着迥然不同的后果。在2001年上半年的经济萧条时期，阿米培特街上的120家学院中就有大约15家彻底倒闭，另有20家虽虽然仍然“挂牌”但已停止营业。^[2]曾在海得拉巴小有名气的中等规模的培训班，如网场(Netgac)、爪哇点(Java Point)、瓯克(Eureck)和赢科(Win Tech)也在2001年纷纷关闭。^[3]非-逻辑(I-Logic)是一家在2001年艰难维生的小型培训机构，它的创办者兼校长拉加舍卡·热地(Rajashekhar Reddy)认为小培训班沦为短命鬼皆是因为“美国的统治”(US rule)：

在海得拉巴，学生要听什么课，你就得马上教什么课。海得拉巴是完全由美国控制的。如果你有五个朋友在美国，其中三个都说爪哇(Java)好，你就马上要爪哇，很快，其他人也要爪哇。第二天，美国人又说甲骨文好了，所有人又都转向甲骨文……现在(由于经济不景气)美国人也给不出什么建议，唯一的建议就是别爪哇。这就是为什么这么多培训班都关门了。

[1] 《今日计算机》，《技术见热，课程见冷》，2001年5月1日—15日：33。

[2] 文中数据来自我对以下人物的采访：阿迪塔雅小区业主委员会主席 K. Krishnaiah，非-逻辑培训班 Rajashekhar Reddy 以及 Trendz 信息技术有限公司(处在阿迪塔雅小区内的一家 IT 咨询公司) 总经理 L. A. Vandana。海得拉巴，2001年7月11日。

[3] 为了弥补因为学生不足带来的经济损失，一些学院在关闭之前的最后一招就是卖毕业证。根据《印度时报》海得拉巴版报道，某学院在2001年8月的最后十天内卖出了100份结业证书。在2001年，盖有学院印章的有效证书卖到200—2000卢比一份，而空白证书可售至50—200卢比(《印度时报》，海得拉巴，《市面上出售伪造IT认证书》，2001年8月31日)。

具有讽刺意味的是，面对美国的统治而带来的生存压力，大多数培训班的应对策略是跟美国跟得更紧。培训班通过学生们积极搜集美国市场的信息；他们鼓励学生们向朋友和劳力行打听哪些技术在美国好找工作，回过头来学生们可以向学校“点”这些课程。一些培训班也从大的培训机构那里打探风声，他们甚至派自己的教员白天装成学生去学习最新的课程，晚上回来现学现卖，教自己的学生！其他人则密切关注世界主要 IT 公司的走势。非—逻辑的拉加舍卡·热地校长就对甲骨文日思夜想亦步亦趋：

我一直跟踪甲骨文的一切动向。甲骨文 8I 一出来，我对它进行彻底的研究，搞清楚它有哪些优点，可能有哪些问题。这样，当甲骨文 9I 出来的时候，我马上就知道它是干吗用的、意图解决什么样的问题，这样我就可以教我的学生。

培训机构都尽其所能希望自己赶在技术变化的前面，他们的欲望如此迫切，以至开出一些莫名其妙的课程。比如，跟随在 NIIT 和爱普科技 (Aptech, 印度第二大 IT 培训机构)，很多培训班在 2001 年初开设了“C#”和“.Net”的课程；而当时根本没有人知道究竟这两项技术有没有任何实际市场需求。^[1]

但是，无论他们如何各显神通应对和预测全球市场的变化，培训机构殊途同归，归根结底靠当地学生的学费来盈利。比如，NIIT 业务的全球性扩张，是和它“本地化”的招生策略同步进行的，其中最重要的策略是开连锁店。相比于自上而下由总部派人开分校，连锁店的地方性根基更深，能够更有效地渗透进地方市场。我访问了 NIIT 在安得拉邦东部的西戈达瓦里县 (West Godavari) 塔奴库镇 (Tanuku) 的连锁店。在这里，两位专职招生人员专攻“乡村市场”。他们向连锁店里的学生了解他们同乡同学和其他朋友的情况，然后顺藤摸瓜追踪到这些人家里，

[1] 《今日计算机》，《技术见热，课程见冷》，2001 年 5 月 1 日—15 日：32—34。

劝说家长们把孩子送到 NIIT，有时他们还会捎上连锁店里的学生，作为人证以示 NIIT 的魅力。2001 年 6 月一个月间，这两位主管人员走访了 34 个家庭，成功招收了八个学生。塔奴库连锁店还积极鼓励学生们把朋友带入学校；每带进一个新人，学生就可以获得价值 500 卢比的礼券一张、并参加抽奖以获得轿车一辆或电脑一台。^[1]NIIT 的成功经营秘诀——全球化扩张和地方性渗透的结合——折射出一个重要的社会过程，即全球流动的专业人才是靠地方本土资源而生产出来的。在印度，这一本土资源主要就是乡村的剩余价值。

“在海得拉巴买房，在安得拉置地，在美国赚钱”

和早些年以医生为主的印度人才外流相比，IT 人员有一个独特的表征，即他们大多数来自乡镇（包括在乡下务农）的家庭背景。到 20 世纪 70 年代为止，大多数印度的技术移民来自大城市的精英家庭，而现在，很多乡下的小康之家通过在私人教育培养出软件人才。^[2]但是由于绝大多数农村家庭根本付不起私人教育的费用，IT 人才的乡村背景并不意味

[1] 对塔奴库镇 NIIT 培训所的商务经理 Chandra Sheker 的采访，2001 年 8 月 13 日，塔奴库镇。

[2] 一项调查显示，在大公司工作的软件专业人士中，有 70% 的来自大都市以外的地区（《数据信息》，《真实不再》，2001 年 5 月 15 日：65）。拉佳国珀尔（Rajagopal, 2000）认为世界印度教理事会（*Vishwa Hindu Parishad*, VHP）、印度志愿者服务团（*Hindu Swayamsevak Sangh*, HSS）（两个宣扬原教旨主义印度教的组织）近年来在美国影响的不断扩大，很大程度上是由于大量印度 IT 专业人士流入美国。他认为这是因为许多 IT 工人来自中小城镇，从而他认为这些人抱有更虔诚的宗教信仰。在悉尼的印度 IT 人中间，VHP 和 HSS 也颇有影响。VHP 和 HSS 的东亚和东南亚总部原来在香港，当 1997 年香港被移交给中华人民共和国政府的时候，他们把总部迁到了悉尼。据估算，至 2000 年，在悉尼约有 400 名 HSS 成员和 800 名 VHP 成员，在活跃分子中有多达一半的成员是搞 IT 的。

着他们比大城市阶层更能代表印度社会整体。^[1]2000年的一份调查数据显示,81.8%的软件专业人员出身“先进”种姓(forward castes,也即原来所谓的“高级种姓”),只有9%来自“落后”种姓(backward castes,即原来所谓的“低级种姓”),这与“落后”种姓占印度总人口52%的基本事实显然是极不相称的(Vijayabaskar et al., 2001)。^[2]

IT专业人士的乡村背景,也不意味着他们在来源地上有着更平均的分布。相反,IT人的生产具有明显的地域特征。安得拉邦在地理上分为三个地区:沿海的安得拉地区、内陆的特兰伽纳地区(Telangana)和居于两者之间的拉亚拉斯马地区(Rayalaseema)。根据在美国的泰卢固IT专业人士中间广为流传一个数字,从而也在安得拉邦被当作权威信息普遍引用,70%的泰卢固IT专业人士来自安得拉邦的沿海地区,这70%当中的80%又集中来自戈达瓦里河(Godavari)和奎师那河(Krishna)两河交汇处的三角洲上的四个县——东戈达瓦里县(East Godavari)、西戈达瓦里县(West Godavari)、奎师那河县(Krishna)和岗图尔县(Guntur)。整个安得拉沿海地区,特别是上述四个县,是印度最富有的农业区之一。比如西戈达瓦里县,1998年人口只占全邦的5.3%(DES, 1999, 3, 表格 1.3),而水稻耕地的面积却占了10.6%(DES, 1999, 71, 表格 4.9),平均粮食谷物的亩产量比全邦平均产量高出60%(DES, 1999, 71, 表格 4.9)。然而,如此大量的农业剩余并没有减少农

[1] 与私立IT教育的迅速扩张和形成鲜明反差的是,安得拉邦的公立基础教育相当落后。1998年,在西戈达瓦里县,6—8年级学生(11—13岁)的辍学率高达70.64%(DES1999,表 19.7 (B));有新闻报道指出,在2001年,即使在安得拉邦的首府,公立学校的实际学生数只到达学校计划招生的20%—60%((《印度时报》,《教师努力解决高辍学率的问题》,2001年9月3日)。由于落后的公立基础教育水平,2001年安得拉邦的非文盲率在印度的28个邦中名列倒数第二(《德干地方志》,《安得拉非文盲率下降》,2001年8月7日)。面对这样的公立基础教育水平,为了达到全球IT业所要求的人才标准,学生们除了去私立学校和学院接受教育之外,别无他法。

[2] 印度中央政府将传统的贫穷人口划分为三个“落后种姓”群体:即,特别登记种姓(包括那些从前被认为是“贱民”的被压迫者)、特别登记部落和“其他落后种姓”。印度的名额预留照顾制度规定,在公立大学和政府部门中,要有至少15%的学生或者员工来自特别登记种姓,7.5%特别登记部落,27%其他的落后种姓。

业人口,将近90%的当地人口仍然从事农业生产(DES,1999,表格1.8),这意味着工业化的发展极其缓慢。相反,相当大一部分的农业盈余投入了高等教育,在我调查的九个村庄中(七个是在安得拉沿海地区),高等教育平均吸收了25%左右的农业盈余。^[1]在全邦范围内,大概80%的投入私立学院的投资来自农业盈余,而且主要来自沿海地区。^[2]大多数私立学院是由大地主、教育者(比如退休校长)和当地政要们联合兴办的。那么,为什么人们要把如此大量的盈余投向高等教育?高等教育又是如何被这些资源动员起来的?为理解这些问题,我们必须了解当地社会的阶层关系和社会流动机制。

安得拉邦的IT专业人士主要来自在当地占主导地位的两大“先进”种姓群体,即卡马(Kamma)和热地(Reddy),还有一小部分来自拉巨(Raju)。卡马和热地都起源于农耕阶级,并且仍然与农业生产保持着密切的联系。热地与印度的国大党(Congress Party)关系密切,从印度1947年独立之后一直主宰着安得拉邦的政治,其政治地位直到1984年,当出身卡马的传奇影星T. N. 拉马·佬(T. N. Rama Rao)成为邦首,才受到挑战。热地种姓人口多,但在经济地位上贫富不均,在地理分布上比较分散。卡马则人数相对较少,主要集中在四个沿海县,特别是岗图

[1] 在这九个村庄中,五个在西戈达瓦里县,一个在东戈达瓦里县,一个在普拉卡萨姆县(Prakasam),二个在纳加尔县(Mahaboob Nagar)。由于这些村庄里土地分配极度不平均,因此其农业生产剩余相对容易估算。例如在西戈达瓦里县,45%—55%的家庭的土地拥有量不足两公顷,他们几乎没有任何的剩余农产品。只有5%—10%的家庭拥有五公顷以上的土地,他们会有相当量的剩余。在测量剩余量时,我假设“地租约等于剩余”(即,地租是佃户在满足自己家庭基本生活需求之外的剩余),从而用地租率作为一个关键指标来计算农业剩余。在安得拉邦的沿海地区,平均地租为每年每公顷10000卢比。由于接受高等教育的人数相当有限,因此对高等教育的投入也相对容易估算。除了高等教育,房地产业和电影业是沿海地区另外两个吸收农业剩余价值的主要部门。

[2] 对Shamar, Prabhakar, Sudarshan Rao, R. N. Reddy进行的采访。海得拉巴,7月与8月(参见本章注释10)。安得拉邦绝大多数的私立中学是由卡马人开办的。而有权授予学位的私立学院的所有权则比较分散,卡马、热地、拉巨都涉足这一产业。富有的穆斯林也开办私立学院,来自中东或者西方的汇款是他们初期投资的主要来源。

尔县，但是在经济上卡马被认为是安得拉邦最为富庶的一个群体，他们据说占有 50% 的在海得拉巴的大买卖。

卡马和热地在 20 世纪能够上升成为主导性的种姓团体，在很大程度上要归功于他们的教育投资。卡马和热地曾是 20 世纪 20 年代在安得拉邦“反婆罗门运动”中的中坚力量^[1]；为了冲破婆罗门对教育的垄断，卡马和热地分别在市镇上创办了西式学校。这些西式学校表面上对所有社会团体开放，实际上学生中的大多数都来自卡马或者热地群体。在印度独立之后，曾被视作婆罗门和英国殖民者把持的“反动”领域的高等教育，一举成为所有中等和上层阶级进入稳定的、公共部门的工作职位的核心渠道。20 世纪 50 年代，卡马人在安得拉邦广设教育基金，向年轻卡马人提供奖学金以资助高等教育。20 世纪 70 年代开始的绿色革命以及 80 年代从中国传入的 TN1 矮种杂交水稻，大大增加了安得拉邦沿海地区的农业剩余，这更加巩固了作为富农和地主的卡马和热地的优势地位，并促进了“乡村中产阶级”^[2]的出现，即先前热地人中比较贫穷的一部分人的和卡普尔人（Kapur，一个在当地数量众多的小农种姓）现在也积累了一定的资产。为了巩固自己刚刚获得的社会经济地位，这些热地人和卡普尔人十分热衷子女教育。由于邻近的邦州，特别是卡纳塔克邦，有更多的私立高校，不少安得拉邦的富裕家庭把孩子送到外邦读书。据安得拉邦政府的统计，每年都有超过 15000 名学生出邦求学，至少要带走 80 到 100 百万卢比的学费。^[3]

为了让子女获得更好的受教育机会，从 20 世纪 80 年代中期开始，很多富裕的农民也在城镇中买房安家，这刺激了诸如西戈达瓦里县的塔奴库镇和毕马万拉姆镇这样的城镇的发展。父辈们从乡村移居到城镇，为的是儿子们从城镇搬到大城市，甚至去西方国家。就像一名热地人所

[1] 在安得拉邦，反婆罗门运动使许多婆罗门失去了他们在乡下的产业，他们不得不流徙至城市，这成为最早的从农村到城市的移民流之一。

[2] 我的被访者通常将“农业中产阶级家庭”定义为拥有三至六公顷土地的家庭。

[3] 《印度时报，海得拉巴》，《政府成功阻止学生向邻邦移民》，2001 年 7 月 28 日。

说,典型的卡马之家成天想着如何“在海得拉巴买房,在安得拉置地,在美国赚钱”。当地资源如此不断地外流,导致了农村的长期不发达。对农业的低投入使得农民们抵御病虫害和自然灾害的能力很差。M.R. 拉巨博士是一名在美国工作了三十多年的医生,他退休之后回到家乡西戈达瓦里县从事慈善工作,他发现当地穷人们的生活状况与半个世纪之前没有多大的差别(见 Raju, 1999)。农村地区长期的贫穷落后反过来又进一步激励人们用各种办法投资教育,以逃离农村。

在等级制度、社会流动和教育投资的历史变迁中,嫁妆制度是一个核心要素。当一个家庭中出了个成功的IT儿子,首先引起周围人们羡慕或者妒忌的是他能为家庭挣来数额不菲的嫁妆。安得拉邦的卡马人以其高昂的嫁妆闻名。印度人类学鼻祖斯瑞(M.Srinivas)的历史人类学研究(1996; 1983)和我在安得拉村庄的田野观察都证明,我们现在所知道的嫁妆制度在印度南部是一个相当晚近的现象,^[1]嫁妆制度的确立应

[1] 以前,除了喀拉拉邦(Kerala)的部分地区,印度南部绝大部分阶层的婚姻规范(Srinivas, 1983)是由新郎付给新娘家彩礼。斯瑞有力地证明了:“现代的嫁妆完全是在英国统治下,货币化、现代教育,以及‘组织化部门’(organized sector)的引入等社会变化的产物”(Srinivas, 1983:13)。(根据现在印度官方的统计口径,“组织化部门”是指公有部门机构,以及私有部门中雇用十人或十人以上的非农业机构。见DES1999, 413, 表 28.17, 脚注 1)。例如,在西方教育被引入后不久的 20 世纪初,一个从加尔各答大学获得法律学士学位的男子就开始要一万卢比的嫁妆了(在当时相当于 700 英镑)(Srinivas, 1983:14)。简言之,嫁妆在某种意义上是富裕家庭“购买”那些被重金打造过的(为了支付其西式教育)、在高级部门(尤其是殖民政府部门)工作的、有前途的男子的代价。Srinivas (1967a, 126) 因此将嫁妆制度的兴起和普及视作“世俗化”(secularization)的一部分,而不是人们通常想象的“梵化”(Sanskritization, 即“传统化”或者“正统化”)的过程。他这样写道:“不断发展的世俗化的另一个证据就是嫁妆制度在最近几十年间所体现出来的极度重要性。不仅在迈索尔和印度南部其他地区的婆罗门需要支付嫁妆,而且在全印度的许多高等种姓中也是如此。”Oldenburg (2003) 基于彭加(Punjab)地区的史料,证明了印度北部的现代嫁妆制度,在很大程度上根源于在英国殖民统治下的经济的“男性化”,比如妇女的土地所有权被剥夺、军队和殖民政府这些高级职业部门只向男子开放,从而使得男性的经济价值远远超过女性。

该不超过 100 年，在很多情况下可能不超过 30 年。^[1] 比如在安得拉邦的东海岸的普拉卡萨姆县 (Prakasam) 的古拉帕地亚村 (Gurrapadiya)，我发现第一宗嫁妆婚姻直到 1996 年才出现。那一年，这个村子里第一个受过高等教育的男子(一名医生)成婚，他向女方索要嫁妆。在此以前，村里普遍实行的是“一担挑”(即交换婚姻)^[2]，或者是在已经形成了“婚姻圈”的亲戚中间指腹为婚、安排娃娃亲；连送彩礼都很少，更不要说嫁妆了。然而从 1996 年开始，村里受过教育的年轻人迅速执行嫁妆制度，成了一种规范，即使是在表兄妹联姻的情况下也不例外。一位来自这个村、正在读硕士一年级的 MBA 学生(我在毕马万拉姆镇上的一个英语辅导班上认识他)，要和他的表妹结婚，他自豪地告诉我和其他的同学，他的姑父给他开出的嫁妆金额是一百万卢比。

现代化和全球性的人才流动并没有削弱安得拉邦当地社会的婚姻传统。严格限于次种姓 (*jati*) 内部的包办婚姻仍然是明确的规范；跨种姓的婚姻仍然备受质疑，甚至会严重影响到其兄弟姊妹的婚姻前景(如果一人跨种姓联姻，整个家庭会被认为是有问题的，至少是不可靠的)。在早期，婚姻一般是在有限的熟人家庭圈子中间撮合，从而嫁妆并不是绝对重要的；但是随着城镇化，婚姻市场的空间范围的空前扩大，海外印侨则要还要通过报纸、互联网和专门的婚介机构来配对(尽管种姓的边界不可逾越)。这样，由于婚姻市场脱离了社会关系，纯粹的经济计算(即嫁妆额)就压倒了其他的考虑。另外，在安得拉邦，大多数父母仍然面临着尽早把女儿嫁出去的巨大社会压力。在某些地方，20 岁还没嫁人的女儿是邻里闲话的天然话题，要是到了 25 岁还没找到婆家则令全家无脸见人。联合国儿童基金会 (UNICEF) 在 2001 年的一项调查显

[1] 据我所知，在 2001 年，在安得拉邦北部热地纳嘎县 (Reddynagar) 的马拉人和马地嘎人 (Mala 和 Madiga，两个人口众多的特别登记种姓)，除了少数受过教育的人之外，仍然实行彩礼制度 (*voli*，在泰卢固语中叫“沃力”)。

[2] 交换婚姻，泰卢固语为“库恩达·马尔匹第” (*kunda maarpidi*，本意为“交换罐子”)，是指一对兄弟姐妹与另一对之间交叉配对结婚。

示，在安得拉邦有80%的女性在18岁之前结婚，50%在不到15岁的时候就已经嫁人了！^[1]我听说一个哈佛大学的硕士毕业生（一位相当有名的左翼政治家的儿子）和一个计划去英国牛津攻读博士学位的才俊，都高兴而自豪地娶到了19岁的女孩。对年轻新娘的偏好使得女性基本不可能接受高等教育，这又使得作为补偿的高昂嫁妆更有必要。此外，男性比女性更有可能移居到城市或西方国家，而父母们则倾向于让儿子迎娶在印度的或者出自农村家庭的媳妇，这样，有钱农家女配有才城里郎、或者是本土新娘嫁海外印侨，就成了典型的婚姻模式。对女方家庭来说，这些婚姻意味着向上的社会流动，为此付一笔高额的嫁妆也不是打水漂。在这个意义上，嫁妆就为了转移剩余价值的一个直接手段——将资本从农村转移到城市，从地方社会转移到全球经济体系中。

生产IT人成了家族生意

殖民化和现代化促使了现代嫁妆制度的形成，而全球化的到来、跨国IT业的发展，又对嫁妆制度起到了革命性的推动作用。比如，一个出身卡马或热地种姓、在海得拉巴的大公司工作的IT新郎，在2000年的时候能获得80—200万卢比的嫁妆，这是非IT业工程师的身价的两倍还多。早先，只有在公共部门就职的新郎能获得高额嫁妆，对那些在私人公司中工作的，新娘的亲属一般要展开调查满意，只有那些确实获得永久性工作、在公司有明确前途的，才能与在公共部门的新郎同等对待。但是只要是搞IT的，即使没有固定工作，也能要到高额嫁妆。（在1998—2000年间，IT公司的股份也经常被用作嫁妆的一部分。）如果IT新郎在美国，他的嫁妆额可以飙升到12万美元，比在澳大利亚的印侨新郎多一倍。这个差价在一定程度上反映了货币的国际交换汇率（美元

[1] 《新闻时报》，《联合国儿童基金会发现安得拉邦的社会发展中的许多灰色领域》，2001年8月1日。

相当于澳元的两倍)。但是英镑的高汇率却没有使得那些在英国工作的IT新郎更有魅力,因为大家认为在英国工作的净收入只有在美国的三分之二。我在安得拉邦沿海城市所访问的大多数家庭,对印度IT工人在美国工作的收入和开销都了如指掌,相当一部分人也了解英国和澳大利亚的情况。

尽管在海外工作的印度IT人的工资令人刮目,但是对嫁妆却依然孜孜以求之。即使是已婚者也是如此!我在悉尼的很多被访者都主动谈到,他们最后跟谁结婚基本上取决于嫁妆的多少,他们甚至和我深入交流经验,告诉我如何讨价还价。在海得拉巴,曾任一所法学院院长的一位教授在20世纪90年代末的几年间,接手了不下20起的印侨重婚案。其中的一起就涉及一名在美国硅谷工作的男子,在美国已经结了婚,却试图在印度和另一名女子再次结婚。这个案子在我调查的时候(2001年中期)尚未了结。这些人重婚在一定程度上是迫于父母的压力(比如他们的第一次婚姻没有得到其父母的认可),同时,我的访谈对象告诉我,他们也是为嫁妆所惑:“又有谁不爱钱呢?”当重婚的真相败露之后,有些女方家庭执意报复,诉诸法律;而另一些则哑巴吃黄连,硬着头皮接受——因为他们早已经向所有的亲戚朋友广而告之自己家招到了一个“美国女婿”!

高额的嫁妆可以被视为对新郎的父母早年对儿子教育投资的一种回报。当男女双方家庭坐下来商谈婚姻的安排时,男方有时向新娘的亲属列出这些年来他们花在新郎的私人教育上的钱的细目,并以此为依据来索要嫁妆。虽然人们经常说,在“体面”的家庭里嫁妆是为了支持年轻夫妇开始他们新的生活;但实际上,在大多数情况下嫁妆都直接付给男方的父母,并由他们决定如何分配。最近在嫁妆的构成方面也有一些值得注意的变化。在印度北部和在安得拉邦的下层社会,嫁妆主要包括黄金、现金、家具和家用器皿;但是安得拉邦的富裕家庭越来越把贵重耐用消费品和房产作为嫁妆赠礼的一部分。比如,一位出身帕得马沙里

种姓(Padmashali)^[1]的IT新郎得到了总价值150万卢比的嫁妆,其中包括在海得拉巴市区的一套三居室的住宅(价值50万卢比)和一辆轿车(价值50万卢比)。新婚夫妇在婚后很快去了美国,之后房子和轿车就自然都归新郎的父母居住和使用:这样,一方面嫁妆仍然可以被解释为支持年轻夫妇的基金,另一方面又是实实在在对父母早先教育投入的回报。不像钞票或黄金,新郎的父母可以享用房子和轿车这样的嫁妆而不必在严格意义上据为己有;伟大无私的父母之爱和精明刻薄的经济计算达到了理想的调和。

在海得拉巴市之外的乡镇上,嫁妆市场也大胆引进“提前预售”和“期货”等营销策略。新娘的父亲看上哪个男孩子有前途,就出资支付他的大学学费或者出国学习费用,条件是当他毕业后必须和其女儿结婚。为了防止这个预订的准女婿跑掉,双方往往会在镇上或者村里举行订婚仪式来宣布这个约定,或者在新郎出国之前登记结婚(但不举行宗教仪式)。等新郎出国后,新娘开始申请签证;新郎则应该尽快在国外安定下来,找到稳定的工作,然后回来与新娘举行宗教婚礼正式完婚,并将其带出国。这些嫁妆支付形态现在也被一些男子创造性地利用。他们借口要学习IT或者出国,在婚后索取额外的嫁妆。^[2]一位在海得拉巴的被访者就跟我抱怨,假如他的岳父家能够大方一点儿,他早就能去美国了。

[1] 帕得马沙里是安得拉邦一个贫穷的以纺织业为生的种姓团体。在20世纪90年代,他们赖以生存的传统手摇纺织业被电动纺织业毁灭,许多人因此自杀;他们因此引起不少新闻关注。

[2] 嫁妆可不是只在结婚前一次付清就完了。只要婚姻关系没有解除,丈夫可以在任何时候索取嫁妆,特别是当节日期间妻子回娘家的时候。在安得拉邦有两个时间被认为是所要嫁妆的良好时机,一是八月初的姊妹节(*rakshabandhan*;早先是印度北方的习俗,但是现在也逐渐流行于印度南部;兄弟要给姊妹一些礼物),二是乔迁新居的仪式(*grihapraresh*;当家里的兄弟们搬入新居时举行,该仪式主要由他的姐妹们操持)。大量的和嫁妆有关的死亡(妇女自杀或者被谋杀)是由于这类婚后的嫁妆索取易引起的。

但是嫁妆并不总是给男方带来好处。维杰·奈杜 (Vijay Nadu) 是一位持证的土木工程师 (他可以独立地拉工程队承包工程), 他在 1998 年结婚的时候拿了 71 万卢比的嫁妆。他的岳父和大舅哥都怂恿他改行做 IT 出国。于是维杰辞掉了工程承包的业务, 全日制参加 IT 培训, 他的妻子还从哥哥那里要了五万卢比来支持他学习。但是两年过去了, 他仍然没能在国外找到工作。他告诉我, 他由此面临着“慢性精神折磨”：“每次我们去串门, (我太太的) 七大姑八大姨、叔叔伯伯们, 特别是她的大哥, 总问我: ‘你怎么还在这儿? 你什么时候出国?’ 我就只好撒谎, 我太太也只好跟着撒谎。”美国经济的不景气让他好不容易松了一口气, 他终于有了暂时的合法性继续留在国内、接受 IT 培训。在另一个案例中, 一位塔奴库镇的新娘付了 250 万卢比的嫁妆来支持新郎在美国的学业。但是, 当她在婚后去美国和丈夫团聚的时候, 发现自己没法应付美式英语, 更不能适应没有仆人的生活; 她径自回到了印度。她的理由是: 要是她家没有支付这么多的嫁妆, 就没有丈夫在美国的未来, 也就不会有适应美国社会这些问题, 凭什么她要因为自己付了太多的嫁妆而遭罪? 她的丈夫怎么处理这一尴尬局面我就不得而知了。更糟糕的情况是, 新郎得到一大笔嫁妆出了国, 却在海外丢掉了工作。纳任达拉 (Narendra), 一名泰卢固 IT 工人, 在 2001 年初去往悉尼的时候连机票都是未来的岳父给买的; 但是当我在悉尼碰到他时, 他已经被板凳了五个月。岳父家以及他的父母都不断给他施加压力, 催他早日回印度完婚。纳任达拉既不能跟家里实话实说, 也不能硬着头皮在没有工作的情况下结婚——他甚至连在澳大利亚买礼物带回印度的钱都没有。

IT 人不仅仅吸引高额嫁妆, 而且——至少在经济衰退之前——他们的丰厚海外收入和汇款, 大大提高了家里为姊妹或者女儿支付嫁妆的能力。通常, 在出国后的第一年里, IT 人 (其他印侨也是如此) 会给家里无条件地汇款; 一年之后他们通常告诉家里人钱要花在哪里, 或者要求家里人对钱的用途给出解释。但是不管如何, 为自己的姐妹找到一个好婆家都是汇款的首要用途之一。在安得拉邦, 帮助父亲筹办姐妹的嫁

妆是做兄弟的一项道德义务，除此之外，这样做对他们自己也有利。在安得拉邦的部分地区，人们有“先嫁女儿，后娶媳妇”的习俗。这是因为嫁女儿时的嫁妆多少显示该家庭的社会地位，他们可以以此为依据在儿子结婚时对嫁妆“合理”报价。另外，把所有的女儿都嫁出去也意味着家里在将来不会再有大的经济花销，这可以让“准儿媳”家更准确地估算新郎的家产，从而合理还价。因此，人们往往倾其所有，为女儿大事操办婚礼，然后在娶媳妇时等着大笔嫁妆上门。就这样，围绕着“库土姆巴·国拉万姆”(*kutumba gowravam*, 泰卢固语，意为“门第”、“家庭声望”)的概念，嫁妆的给和收是环环相扣的；为了维护和提升自己家的门第，从事IT的年轻男子在为家里的姐妹贡献嫁妆时也就不吝啬了。^[1]

由于IT新郎的嫁妆多少是和他们在国际市场上的流动性与职业前途直接相关的，2001年世界范围内IT工人的大面积失业严重冲击了他们在婚姻市场上的地位。阿杜鲁(Gangadharam Atturu)，那位我在吉隆坡至海得拉巴的飞机上认识的泰卢固朋友，在洛杉矶终于顶不住市场低迷时期的焦虑，于2001年6月返回海得拉巴；而这时，他的父亲正打算给他选一门好亲事，他的突然回归打乱了全部计划。他的父亲问我，为什么乔治·布什要对他这样残酷(他认为当时市场的不景气是因为刚上台不久的布什发布了不合时宜的政策)。《今日计算机》杂志则报道，

[1] 现在不仅仅是高种姓阶级出高昂嫁妆找IT女婿。由于前面提到过的名额预留照顾政策，不少落后种姓的成员也成为专业人士，包括IT从业人员。为了巩固他们新获得的社会地位，这些家庭对嫁妆甚至比卡马这些先进种姓更斤斤计较。我了解到，在海得拉巴一位出身于马拉种姓的著名律师，为了将女儿嫁入一个卡马家庭支付了天价嫁妆。此外，嫁妆习俗在海得拉巴的穆斯林群体中也很流行。2000年，在海得拉巴的310万城市人口中，大约有39%是穆斯林(见<http://www.andhrapradesh.com>, 表1.21)，他们的嫁妆通常比印度教徒的要低一些：2000年，穆斯林IT新郎的嫁妆价值在三万至十万卢比之间。然而穆斯林的婚礼通常比较铺张奢侈，为了婚礼仪式新娘家要花费20至30万卢比，新郎家要花费大约十万卢比。与嫁妆对于印度教徒的重要性相似，婚礼的开销表明穆斯林家庭的社会地位。儿子们在中东或西方工作的积蓄，很大一部分就花在这些消费上。

由于IT股市熊市不断，海得拉巴的IT工人们的嫁妆价格下降了足有70%。^[1]面对不利形势，一些IT新郎的应对策略是在毕业之前提前结婚。泰卢固俗语道：“先把水牛牵到水里再讨价。”意思是，买方看不清水中之牛究竟怎么样，不能煞价太狠。同样的道理，在校的学生正如水里的牛，将来工作赚钱的能力还未可知，虽然不能要到太高的嫁妆，但总比那些岸上没有工作的牛好。

在动员社会资源、支持IT工人的培训和出国方面，家庭关系网络和嫁妆一样起着至关重要的作用。维杰·奈杜，那个前文提到的饱受“精神折磨”的可怜人，却为自己来自“真正的印度家庭”而骄傲。在用尽了嫁妆之后，他基本上依赖于自己的兄弟生活，先是靠和他一起在奇托镇（Chittoor，安得拉南部）的二哥，然后靠四弟。其四弟在2000年来到海得拉巴市的一家IT公司工作，是四弟劝维杰携妻带女、举家从奇托镇搬到海得拉巴去碰运气。他们两家人住在同一套公寓内；四弟每月挣8000卢比，却拿出其中的6000给维杰（维杰的妻子在管家）。对此，四弟这样解释：

我的计划是把我哥先送到美国去。然后我就轻松了，可以着手准备（自己去美国）……我挣的这些钱肯定不够（送维杰出国）。但是我们在乡下还有土地，我们可以卖掉它……哦，不，其他的兄弟们不会（对于为了维杰卖地）说什么的；这事儿我父亲说了算。如果维杰能去美国，这对我们大家都好。

在调查IT人的社会出身时，我发现单种姓的村庄更容易出人才。比如位于东戈达瓦里县的阿提瑞亚普拉姆村（Atreyapuram）是一个拉巨人的单种姓村，西戈达瓦里县的伊里恩迪拉拉普村（Illindila Rapu）是一个卡马人的单种姓村，它们都因为出了大量的IT人和印侨而远近闻名。和中国的单姓村相似，一个单种姓的村庄里的所有家庭常常能追溯到同

[1] 《今日计算机》，《艰难闯关》，2001年10月：105。

一个祖宗，彼此关系更紧密，这可能使得他们更容易地动员资源、投资教育。比如我认识一个来自一个热地村的女孩，她刚出生就被许配给了一个表兄。接下来的二十多年里，那位表兄的家境一直不好，但是女孩家的家业颇为兴旺，便一直承担了表兄的大部分教育费用，并将其培养成为一名IT人才。现在他们夫妇两人都在英国伦敦工作。

家族网络使得人们能够长期、持续地投资于人力资本的发展，其他投资手段很难具有如此的持久性。比如在岗图尔镇的一个穆斯林家庭，父亲早逝，两个哥哥借钱供弟弟上学，最终把三弟培养成了一位医生，四弟则成为计算机工程师。四弟通过专业婚姻介绍娶了一位在美国的印侨新娘。岗图尔镇的这个家庭主动放弃了嫁妆，但是与新娘的父亲达成协议：新郎可以持续地给家里汇款，新娘家不得干涉。另一则案例，马都(Madhu)是一名卡马人，我认识他时，他在墨尔本大学学习IT研究生课程，他的所有费用由他叔父负担。马都的叔父由马都的父亲抚养成人，马都的父亲还供他出国去中东工作，再去英国，最后到了澳大利亚。作为回报，叔父现在全力支持马都的发展。但是家族网络并不总是甜蜜温馨的，亲人之间的攀比也成为人们投资教育、送子出国的重要动力。乌代家和他四个叔叔家虽然一直有来往，却关系紧张。乌代的弟弟阿硕卡在1998年加入了邦恩(Baan，总部在阿姆斯特丹的荷兰软件公司)在海得拉巴的分公司，开始上班不久后他买了一辆铃木轿车。他四个叔叔中的三个紧随其后，也都买了车。阿硕卡后悔没有买辆更好的车。而真正的问题在于：那三个叔叔的儿子都在海外，而且还都是搞IT的，如果阿硕卡留在印度，显然不具备可持续性的竞争力。就这样，他决定挺进澳大利亚。

第三章 “卖身”和卖工作

我第一次遇到乌代(Uday)，是在在悉尼西郊的阿什菲尔德(Ashfield)区的先锋科技公司(Advance Technology)。先锋科技是一家典型的印度人劳力行；四五间办公室，集IT咨询、电脑培训和软件装配业务于一身；楼下是一家中国人开的电器店，隔壁则是一家印度人经营的杂货铺。乌代大个头，黑皮肤，头戴着一顶棒球帽；30岁的他告诉我“我这一辈子可经历了不少事情”。当我们成为好朋友并和他住在一起时，我发现这句话已经成了他的口头禅。乌代自认为他有充足的理由这样宣称；在过去的数年间，跨国流动是他生活的主题。他在1997年在印度老家拿到了通讯技术的硕士学位，申请了二十多个工作却全无音信。无业的他在婚姻市场上也毫无价值。在他找对象无望之时，他的堂弟阿什汶(Ashwin)却在拿到H-1B签证之后迅速完婚。在乌代所属的巴特那(Patnaik)种姓中，堂弟抢在堂兄之前结婚是很严重的失礼行为，可以被认为是对兄长的羞辱。乌代因此拒绝参加堂弟的婚礼，以示抗议。乌代决定出国碰运气。当时他的另一个堂兄，吉绍尔(Kishore)，阿什汶的哥哥，也是一位IT人士，在新加坡工作；乌代向他叔叔询问吉绍尔的联系方式，却遭到了叔叔的拒绝。面对这样的冷遇，乌代向父亲发誓：他宁愿在新加坡活活饿死也再不会与叔叔家来往。他毅然只身持旅游签证来到新加坡，很幸运地获得了一份工作。当先锋科技到新加坡招聘时，他随之去到了澳大利亚。他不久接到了吉绍尔从新加坡打来的电话——吉绍尔的工作合同即将到期，他现在希望乌代能帮助他在澳大利亚找到发展的机会！之后的两天里，吉绍尔两次打来电话。乌代悄悄记录下了通话时间，然后得意地告诉我，吉绍尔给他打电话已经至少花

了25新加坡元！跨国流动彻底改变了乌代的命运。

乌代现在工作无忧，成功地移居澳大利亚，这一切使他父亲信心重振，决心给他定一门好亲事。乌代的父亲与一户新娘候选人的家长进入了谈判的最终阶段，女方的父亲同意在结婚之后，新娘自掏腰包申请签证和购买去悉尼的机票。然而当乌代的父亲提起去悉尼的机票要花费1200澳元，并且没有淡季折扣价时，女方的父亲立刻发难。他将印度前往美国不同城市的机票价格如数家珍地背了一遍，明确指出去悉尼的票价不可能这么贵。谈判因此破裂。乌代的父亲并不气馁，转战其他三宗谈判。其中一个女孩拒绝了乌代而嫁给了一位在美国的IT新郎。另一个女孩的家里提议，要让女儿跟乌代在网络视频上“面谈”一次；但是乌代觉得花200澳元买一套视频设备不值得。女方随即退出。乌父终于在2001年5月谈成了一笔“交易”。之后没多久，乌代就收到堂弟阿什汶从波士顿发来的电子邮件：“听人说你要结婚了！我迫不及待要告诉你我有多高兴！”乌代一再要求我给他的堂弟回信，以炫耀他现在是一个“来自英格兰”的博士生的房东。^[1]同时他极力要我出席他的婚礼：“如果你来了，我所有的堂兄弟都会被震住的！我也有国际友人！现在我的身份地位可得让他们刮目相看了！”

诚然，能够随时前往世界各国，这是IT人获得社会声望的重要基础。冈加(Ganga)是一名在沙特阿拉伯工作的泰卢固医生，是我在互联网的聊天室里认识的。他请求我帮他在澳大利亚找个对象结婚，通过婚姻移民来这里。与此同时，一位早先来自印度的泰米尔纳都州(Tamil Nadu)、现在在悉尼的退休教师凯恩(Ken)，正在为自己的女儿物色一位如意郎君。当我向他提起冈加的时候，他连想都没想就拒绝了：“医

[1] 尽管我极力告诉我的调查对象，我是一个来自中国大陆的中国学生，只是在牛津读书而已；但是他们会主动把我定位为“来自英格兰”的学生。一些好意的印度朋友为了帮助我找到更多的被访者、获得他们的合作，在介绍我的时候特别强调我的牛津背景或者把我的身份粉饰为“来自伦敦”。这可能是印度作为一个“后殖民社会”的心态反映。

生不行。我们只找搞电脑的。”因为在当时，只要是搞IT的，在澳大利亚就能轻易找到收入不菲的工作和永久居留权；但是外国医生却必须花好几年的时间参加当地的资格考试，通过后才被允许行医。我没敢把凯恩的话告诉冈加，但是几周之后，就像是未卜先知一样，冈加告诉我他正在考虑学习IT以“改变目前的状况，别让自己困在这里。”^[1]

在印度，跨国流动的能力对于IT人的地位就更为重要。在上世纪90年代末和2000年初的网络热潮中，为了能招到工人，很多印度的雇主都不得不向应聘者承诺，公司会在一年之内把他们派往海外。只有这样，员工才愿意和公司签订一份为期两年或者三年以上的合同。即便是这样，仍然会有不少员工们的家长找到公司里来，质问经理，自己的儿子何时才能被派到国外。拉维·克鲁鲁(Ravi Kolluru)是一位三十出头的IT人，在萨提亚姆公司(Satyam)——一家总部在海得拉巴的大型IT公司——工作；他1999年的时候就已经是高级软件工程师，年薪30万卢比(53000元人民币)。但他对此并不满足，于2000年中期前往澳大利亚。短短六个月后，他便从悉尼回来，重新签约萨提亚姆公司；尽管此时网络热已经渐退，他还是立即获得了一份年薪40万卢比的工作。拉维·克鲁鲁估算，如果他是从美国回来的话，年薪将会提升到50—60

[1] 拉克斯曼(Laxman)是一位39岁的软件工程师，现在就职于诺维尔(Novell,总部设在加利福尼亚的圣何塞的一家全球性的网络服务软件供应商)公司的澳大利亚分公司。他来到悉尼之后，第一年住在悉尼西南部的一个大郊区，利物浦区。那里住着不少从印度新来的机械工程师。在向我描述他是怎么评价在悉尼的印度专业人士们的总体状况时，拉克斯曼一开始小心翼翼，字斟句酌，反映了他的婆罗门种姓：

这里有两……两“类”印度人。IT人和其他一般的技术人员是不一样的。住在利物浦(区)的那些人是被拴住了，他们不能回(印度)去。如果我们(IT人)回国去，生活相差无几。但是如果那些住在利物浦的人回去了，可能连二轮摩托车都买不起。对他们来说，从印度到澳大利亚简直就是一次飞跃。……我们跟他们并不怎么来往。他们内部老扎堆——谁找到了一份新工作，谁在上一门IT课程，消息马上就传开……他们总是在传播闲话。那些人的眼光跳不出他们自己那个小圈子。而真正的IT人是有自己的专业视线的。我们才是真的在看世界……你可以说这是两个阶级！

万卢比。印度不仅仅在生产大量的 IT 劳动力，同时也在生产着前往西方世界的渴望和梦想。

印度 IT 人热切渴望移居国外，也是因为在国内面临的高失业率。尽管很少被人关注，IT 业的高失业率是猎身系统的一个重要部分，同时也是安得拉邦 IT 产业中的一个总体性特征。极大量的地方性资源被动员起来生产 IT 人才（这其中包括直到 2000 年方始止息的私营技术学院的疯狂扩张），导致了大规模的人才过剩。这在 2001 年初特别明显。根据我所访谈的将近 20 位 IT 培训机构的教员、大学毕业生、记者和 IT 工人对此的估计，至 2001 年 8 月，在海得拉巴大约有一万名 IT 专业人士失业达两个月以上。比如在 2000 年 10 月，从海得拉巴的麦迪瑞·卡马拉巨 (Madurai Kamaraj) 大学毕业的 14 名计算机应用硕士中，只有一人在 2001 年 6 月之前找到工作。一所与著名的马德拉斯 (Madras) 大学合作的私立学院在 2001 年毕业了 40 名计算机应用硕士，结果只有八人能够在两个月之内找到工作；而八个中的七个在私立学院里找到工作——为生产更多的 IT 毕业生而贡献力量！从总体上估计，在海得拉巴的 IT 毕业生中，大约只有 40% 的人能够在毕业 (2000 年 8 月) 后的半年之内找到工作。官方估计的结果并不乐观多少：根据国家高等教育委员会 (2001e) 的统计，从 2000 到 2001 年，有半数左右的 IT 毕业生处于失业状态。

失业的 IT 毕业生们转战于各个城市之间，以寻求工作机会；他们常常自发组成小分队，集体求职，共同进退。从安得拉邦出发，他们通常从海得拉巴依次迁移到钦奈、班加罗尔，然后德里，最后孟买。四处奔走是为了找工作，也是为了逃避因为失业带来的社会压力。拉文德尔 (Ravinder，一位 28 岁的泰卢固 IT 工人) 这样和我诉苦：

(毕业之后的) 第一周，邻居们就会问你为什么待在家里；第二周，人家问你能够在家里待多久；第三周，人家甚至问你，干吗还在这个世界上浪费爹妈的粮食！

2001年世界范围内IT业的大衰退，给印度带来了又一批新的IT失业工人。由于国际市场的高度不稳定性，工人往往在一夜之间失去工作。不少IT失业工人在早晨上班的时候被公司保安挡在门口，接到解雇通知书。一些失业工人们通过信息网络建立起互助团体，彼此安慰打气，也分享工作机会的信息、寻找工作的艰辛。他们对工作机会的渴求，也被不少的商业骗局所利用。^[1]那些正要从其他行业转入IT业的技术人员面临的打击尤其沉重：他们辞掉了原来的工作，以便有时间参加全时制的IT培训、从而能尽快获得IT业的工作；但是现在IT无业，由于就业形势整体上并不太景气，他们也难以再回到原来的工作岗位。

我认识的一些年轻IT人已经失业数年。拉马·钱德里亚(Rama Chandria)在获得电子工程学硕士学位之后，曾经在岗图尔镇(Guntur)经营一家小餐馆。在1999年的IT高潮中，他毅然关掉餐馆，参加了主机技术的培训；但是当他结业的时候，正赶上Y2K热潮退去。他于是转而去钦奈碰运气——试着和劳力行老板们搭话、和培训机构联系、还在美国领事馆的周围毫无目标地闲逛，期待着奇迹出现。奇迹没有等到，拉马于2001年5月来到海得拉巴学习当时的热门技术——Java程序设计，并试图通过一家劳力行前往美国。但是由Java程序的工作前景很快就灰飞烟灭，他的计划也随之自然流产。还算幸运，他追回了大部分付给劳力行的费用。这几年间，拉马主要依靠父母生活，偶尔也从在美国的朋友们那里借点儿钱花。当我在2000年在海得拉巴遇见拉马的时候，他与拉文德尔以及其他四个人合租一套两居室的公寓。那四个人中，一位是私立学校的讲师，正等着分享其兄弟所获得的嫁妆，以便能够出国；一位是正在学习IT技术的建筑包工头；还有两个人正在等待去英国和新加坡的签证。尽管只有这五个工人付房租，每天晚上，公寓的地板

[1] 2001年中，在班加罗尔举办的一场招聘会吸引了大约1000名IT应聘者，他们每人花了200卢比买门票入场，不料整个招聘会只是一场靠卖门票敛财的骗局，在会上根本就没有正规的IT公司和求职者签约(引自Desilva,2001)。

上都要睡着十个人左右,经常的“睡客”中包括两个失业不久的IT人士,一个在给当地一家公司无偿干活,但自称是在做“兼职软件工作”的人。打牌和看电视构成他们生活的主要部分;同时他们共享两辆小型摩托车,轮流用来到镇上兜风。

很多我所认识的IT人士都坚信:只要你负担得起旅费,在西方国家找到IT工作要比在印度国内容易得多。正因为如此,全球性的IT业衰退并没有降低人们移民出国的积极性。在美国面临大量失业的2000年10月1日到2001年9月30日间,美国移民局依然收到了342 035份H-1B签证申请书——比上一个财政年度增长了14.4%。^[1]出国热情未减,但是出国机会显然变少了。在“九一一事件”之前,海得拉巴的劳力行通常要花两到八个月的时间办妥一份H-1B签证;而在“九一一事件”之后,不但这等待的时间几乎要无限延长,结果也更加不可预料。美国很多企业都开始要求外籍工人提供“(无)犯罪背景证明”,他们对工作中要涉及互联网安全和网络系统支持的外籍IT工人又特别严格。^[2]这样,“九一一事件”和经济的衰退,把在海得拉巴的大量失业IT人转变成了长期、全职的“等待移民者”。2001年IT业的衰退和失业还引起了所谓的印度IT人士“人才回流”现象。^[3]这种趋势可能远没有媒体报道的那么明显,人数可能也没有那么多。和在印度当地失业的IT人士相比,这些丢掉了洋饭碗又回到印度的人们被奚落得更厉害:“如果你在美国都不能找到工作,你在印度怎么能找得到呢?”而且,人们也不是想回来就能轻易回来的。对于想回国的技术人员及其家庭而言,“邻居会怎么说”是一个很现实的问题。维杰·奈杜的一个远亲是一个居住在南安得拉邦的内洛尔(Nellore)县的税务员。2000年,她通过种种途径筹到了30万卢比,把自己的丈夫送到了美国。她因此认为她将今世无忧,

[1] CNET News.com (news.com.com),《2001年H-1B签证上浮》,2002年1月22日。

[2] 《印度时报,新德里》(Times of India, New Delhi),《去美国不再容易》,2001年10月5日。

[3] 比如参见《圣何塞信使报》(San Jose Mercury News),《回印度找技术工人》,2002年2月3日。

断然辞掉了自己的工作；然而不幸的是，仅仅一年之后，她的丈夫就丢掉了工作，打算回到印度。据说她坚决不让其丈夫回来，甚至以自杀相威胁。

“付费工人”和海得拉巴的劳力行

在经济形势看好的几年间，出国热使海得拉巴的劳力行生意兴隆；在经济萧条的时期，那些无限期的、全日制的移民等待者则成了劳力行的救命稻草。海得拉巴的劳力行利润部分来自海外合作者付的佣金：2000年，他们每派一名工人去美国，要向美方（在美国的劳力行）索取500到5000美元的佣金，去澳大利亚则收取800到3000澳元。除了这种一次性的固定佣金之外，另有一种是按小时计的。它以工人最初的薪水总量为基数，按照一定比例来提成，一般在收一至两个月之后，印度公司就不再索要佣金。2000年到2001年初，提成费率通常为每人每小时两至十美元。对于印度的劳力行来说，按小时计算的佣金比一次性固定佣金更有利可图，但同时也要冒更大的风险：海外的合作伙伴也有可能中途停止付款，在海外的工人也可能逃之夭夭，从而海外的合作者无从提成，当然也就拒绝付款。于是海得拉巴的劳力行发展出各种应对策略，比如与海外代理机构合资办一个公司，然后把工人当作是该合资公司的员工而猎身到国外。这样一来，在海外的工人的薪水将被计入合作公司的账下而不是完全由海外代理机构掌握，因此身处印度的劳力行可以对工资进行监控。同时，与工人保持紧密关系，也有助于劳力行通过他们及时了解有关海外形势的信息，以便开发新的商机。

然而劳力行最主要、也是最稳定的利润来源，并不是来自海外的佣金，而是直接向工人们收取的中介费。2000年，劳力行向每个去美国的工人收取10—30万印度卢比（大约为17000到50000元人民币之间），去英国、德国、澳大利亚则需要10—20万，去新加坡也要6—12万。这

还不算各种要随时加上的“附加服务”，比如每提供一封证明信、或者假证书，都需要 1.5—2 万卢比。越是那些缺乏 IT 专业背景的，就越需要这些附加服务，所以也就越需要多付费。^[1] 印度的劳力行需要采取特殊策略才能确保从海外的代理机构那里获得佣金；而从工人手里获得中介费不费吹灰之力。如果工人们超过规定时间仍不能够付费，劳力行就会直接取消他们的签证申请。因此，海得拉巴的劳力行并不在靠向海外公司兜售劳动力（工人）来赚钱，其生意的本质是向印度工人出售在海外工作和生活的机会。

在 IT 业萧条的时期，国外工作变得更加稀缺，但是劳力行向工人收取的费用却变得更高，而不是更少；这在一定程度上是由于他们能办出去的工人数量减少，因此要靠涨价填补收入上的损失。一位长期移民等待者则这样解释：“（正因为）现在拿到签证更难了，所以你要付更多的钱！”两个临毕业的 BCA（计算机应用学士）学生告诉我，一家劳力行曾经向他们每人收取 60 万卢比（一万多人民币），以将他们送往美国。其中一个学生紧急叫来其父和劳力行讨价还价，才把价格降到了 35 万卢比。当我问他们为什么心甘情愿交这么多钱的时候，他们的回答是：“这就是做一个印度人的命！”劳力行服务费升高的另一个原因是国际劳动链的运作结果。劳力行向工人们提高收费的一个理由是在 2000 年底，美国政府要收取的 H-1B 的签证申请费从 600 美元增加到了 1100 美元。这笔费用原来由美国的劳力行付，但是美国的劳力行现在心里无数究竟什么时候才能给工人找到工作，所以他们急欲摆脱所有的成本，让印度的劳力行付移民局申请费；印度的劳力行自然要把这笔费用转嫁

[1] 美国国务院认定，在 1998—1999 年度从印度递交的 H-1B 签证申请中，有五分之一申请材料是含有虚假信息的。为加强监控，在钦奈的美国领事馆甚至向印度软件公司和同业公会请求帮助，他们结果是开发了一种“在线信息认证引擎”，代号“橄榄球工程”。“橄榄球工程”中包括海得拉巴各院校的所有正式毕业生的数据库，以验证十分猖獗的虚假证件文凭。（见《圣何塞信使报》[*San Jose Mercury News*]，《印度浮现造假和滥权的掠夺性文化》，2000 年 11 月 19 日。）

给工人，有时候还要从中抬价，借移民局申请费的名头再赚工人一把。有人告诉我，一些劳力行甚至在往澳大利亚派人时也要所谓的（美国的）“移民局申请费”！

IT 劳动力的生产过剩，使得劳力行在介绍当地的工作时（帮助工人在印度当地的公司里求职）也能向工人收费，大赚其钱。在市场不景气的时候更为嚣张。这并不是因为当地市场上有更多的职位空缺，恰恰相反，正因为工作岗位如此稀缺，以至于工人们愿意出高价来“买”工作机会。这样，工人能在履历表上有得 IT 的工作经历可写，同时他们也期望和劳力行的关系能帮助他们移居海外。在 2001 年中期，要在海得拉巴的一家拥有 100—200 名员工的企业里找一份工作，需要 15—20 万卢比的费用（3000 元人民币）；在这其中，劳力行通常抽取 3—4 万，企业的人力资源部门留下剩余的部分。如果求职者有一定的工作经验、并且和招人企业有关系，他们则可能和企业直接联系，一旦被录用，他们也要向负责人事招聘的工作人员交大约 6—7 万卢比。在我的被访者中，几乎所有的大学毕业生对这些行情和操作流程都非常清楚，而且普遍认为这样的价格也算公道合理。

一些劳力行老板为了撑过萧条期，他们甚至在自己的劳力行公司内部创造出比如“实习生”和“软件开发师”这样的职位，然后将其卖给失业的 IT 人。在海得拉巴，要成为一个实习六个月的实习生，工人要给公司 10 万卢比，而工人月实习工资只有 2500—3000 卢比。这意味着这份工作净值 85 000—92 000 卢比外加利息。^[1] 六个月之后，工人要么被劳力行吸纳为正式员工，要么就得回家。尽管有些人在被辞退时会得到一些退款，但退款的额度从来不会超过其所缴纳费用的一半。劳力行之所以要以实习生的名义卖工作，因为卖工作的要价可以被方便地解释为“培训费”或者是“指导费”，虽然在事实中它们不提供任何培训

[1] 在海得拉巴买一份工作要比在班加罗尔贵得多。见《印度时报，海得拉巴》（*Times of India, Hyderabad*），《工作有的是……但是你的钱包得鼓》，2001 年 7 月 12 日。

或者指导。在劳力行所打的广告中，这些工作被描述为“让你自食其力、并有赚钱机会的实习”、“为了就业的培训”、或是“在职培训”(on job training)——有的时候由于笔误，“在职培训”被打印写成“无业培训”(no job training)，这倒更恰如其分一些。

创造和出售内部职位可以带来不小的利润，帮助劳力行渡过难关。M-站台有限公司(M-Station)是海得拉巴的一家劳力行，老板是萨伊(Sai)是一位四十来岁的泰卢固男子，他例子就很好地说明了这一点。M-站台在2000年10月之后就找不到海外的工作机会，人送不出去，经济上没有进项，在2001年初陷入生存危机。2001年2月份的时候，萨伊创造并出售了三个短期(四个月)职位，每个收费七万卢比。由于人们在当时普遍预计美国经济会在2001年7月左右复苏，人们愿意掏钱买这些职位以期在经济恢复的时候能被尽快被送往美国。4月份M-站台又卖了两个工作，6月份则卖了三个。对于萨伊来说，光是这些卖工作得来的钱就是一笔数额巨大的现金，保证劳力行不会倒闭；更重要的是，这些钱使萨伊有能力进行风险投资，开始软件开发的生意。M-站台很快得到了两个软件开发的发包项目，一个来自州政府，另一个来自当地银行。萨伊能够政府和银行签下项目，主要秘诀就是靠这些付费工人的免费劳动力，他要价很低，而且在项目完成之前不收取任何前期费用。靠着这些自掏腰包的工人所提供的现金和技术，M-站台随后甚至开始开发软件包。对于IT公司来说，软件包的开发所需要的资金量极大、经济风险非常高，但是一旦成功，收益也将非常可观，因而是IT业务上的革命性的突破。但是萨伊毫不担心，因为那些技术工人是完全免费的：“如果(开发出来的软件包)能卖出去，当然最好；如果卖不出去，也没有关系。我不会赔掉任何东西……我培训他们(工人们)、任用他们、为他们出具证明，在每个环节上我都可以向他们收费。”同样的原因，免费的、甚至是付费的工人们为小型IT公司进入国际市场起到了极大的助推作用。信息全球(InfoGlobal)是海得拉巴的一家中型公司，它在2001年创造了20个左右的职位，承诺凡“购职者”有朝一日都会被派

往美国，因而成功出售了这些了工作。依靠着这些收入，该公司的老板得以前往澳大利亚，与一家墨尔本的公司谈成了一桩发包生意。老板从澳大利亚回来后不久，信息全球就从海得拉巴的阿米陪特（Ameerpet）地区迁到了马德普（Madhapur）地区。这一搬迁是具有象征意义的，阿米陪特是小型 IT 公司集中的地区，而马德普是大公司，包括很多跨国公司，云集的环境优越的高科技园区。

那么工人们为什么会愿意出如此高的价格买工作岗位呢？当我向印度的一位前部长，同时是现在的安得拉州州长的 IT 产业方面专门顾问，提出这个问题时，他回答道：“他们又有什么其他的选择吗？”一位我所采访的付费工人告诉我，如果没有基本的工作经验，他可能永远也找不到他的第一份工作，所以他的职业生涯就无法起步，正因为如此，花钱买工作这是他“唯一能够获得第一个突破的办法”。维杰·奈杜通过他小舅子的关系，在超级资本有限责任公司（Mega Capital）买了一个职位，他说：

这（买工作）也不一定就那么坏。只要你别把自己弄得负债累累，到那家公司买个工作也不是什么坏事。至少你有了一份工作……如果你曾经是学校里的金牌学生（他自己曾是大学里的优秀生），而毕业后两年了还找不到工作，你就会知道（那是什么滋味）了。（下页图表说明维杰·奈杜这些年是如何安排他的生计的。）

好些无业的 IT 工人们尝试着出售自己的劳力纷纷失败，而劳力行的老板们却能够迅速发财，并且在困难时期也可以维持下去，这“启发”了不少工人：既然自己找不到工作，还不如开办劳力行，靠替别人找工作赚钱。我第一次见到拉马的时候，他已经决定不再学习任何新的软件技术、也不再申请任何工作，而要做一个专职的 IT 企业家。他和志同道合的拉文德尔开了一家无牌经营的劳力行。我在吉隆坡认识的雷杰什克哈尔（Rejeshkhar）和他的姐夫，就是通过在海得拉巴的一个朋友经营的这一类的劳力行来到马来西亚的。那位开劳力行的朋友，曾经是一个

图表 维杰·奈杜 1997—2001 的收支平衡表 (以印度卢比计)

	上一年 年末结余	收 入	支 出
1997	15 000	108 000 (在一家大型国有企业中担任土木工程师的工资, 以及从地区政府发包一项小型建筑项目而得的收入)	60 000 (日常开销; 购买建筑项目的设备器材)
1998	0 (上一年所得全部上交父母)	48 000 (工资) 60 000 (结婚时嫁妆的现金部分) 50 000 (婚后妻子家庭的赠与)	55 000 (日常开销) 30 000 (IT 进修课程费用)
1999	73 000	20 000 (来自兄弟的借款)	36 000 (日常开销) 12 000 (家具贸易投资) 35 000 (IT 课程费用)
2000	10 000	24 000 (来自妻子家庭) 50 000 (以土木建筑项目的名义向银行的贷款) 40 000 (来自父母) 20 000 (以土地当抵押而得的贷款) 25 000 (兄弟的收入)	60 000 (本人及其兄弟的日常开销) 100 000 (支付超级资本公司 [Mega Capital], 用于“购买”公司的工作岗位) 20 000 (购买建筑设备器材, 以及为了获得银行贷款而给有关人员的好处费)
2001	0	15 000 (从超级资本公司拿到的生活津贴) 35 000 (兄弟的收入) 20 000 (从建筑承包项目中获得的收益)	40 000 (日常开销) 10 000 (为了得到签约项目而给政府官员的好处费)
July 2001	20 000		

长期失业的 IT 工人，也曾沦为其他非法劳力行的牺牲品，而现在是一个富庶的小商人。1999 年，一家劳力行给他办了一份去马来西亚的“社会访问”签证，等到了吉隆坡之后，他才意识到“社会访问”签证不允许就业；他不得不向当地的印度人团体求助，靠做零工勉强过活。但是他也因此认识了在吉隆坡结识的泰米尔人经营的劳动力中介机构。等他在几个月之后回到印度，他开办了一家劳力行，和他所认识的在吉隆坡的中介合作；七个月之内，他便将包括雷杰什克哈尔在内的七名工人送往马来西亚，赚了一小笔。

无业的 IT 人士有时有转身成为二级代理，帮助劳力行的老板们招募工人。但是二级代理并不是都那么容易做。2000 年，拉文德尔不堪因无业带来的社会压力，借钱请普利·热地 (Puli Reddy, 悉尼劳力行“普利·热地顾问公司”的老板) 做担保，申请 456 (商务) 签证，去了澳大利亚。在澳大利亚的板凳上度过了六个多月之后，拉文德尔仍然看不到任何澳大利亚 IT 劳动力市场复苏的希望；于是在 2001 年初他决定回到海得拉巴，给普利·热地公司当二级代理招募工人。这项工作看起来很简单：拉文德尔只需要去寻找那些愿意付费去澳大利亚的工人，然后根据工人的基本背景、专业和澳大利亚公司的求职情况，添油加醋地替他们填写签证申请表格，从而使他们的申请看起来具有竞争力，从而更容易获得签证。除了给普利·热地做二级代理，拉文德尔也有自己的小算盘。他希望利用与普利·热地的关系，为他和拉马·钱德里亚一起开的劳力行服务。比如，当乌代的一位校友戈帕尔 (Gopal) 联系拉文德尔，请他帮助找门路把他送到澳大利亚的时候，拉文德尔一口答应自己就能办。他向戈帕尔展示了他为普利·热地填写的所有表格，以证明自己和澳大利亚的各公司有着广泛联系，从而向戈帕尔索价 15 万卢比。2001 年 6 月，普利·热地突然改变自己直接从工人那里收钱的政策，而让拉文德尔从每位工人手中代收 8—10 万卢比的费用。拉文德尔认为这是普利·热地公司对自己信任有加的一个标志。2001 年的圣诞夜，他满怀希望地在普利·热地的担保下再回澳大利亚，希望此次能在澳大利亚好好

发展，并成为普利·热地公司的正式合作伙伴。没想到他一进悉尼机场就被扣留了。原来普利·热地的公司已经被澳大利亚移民局登上黑名单六个月了，它所担保的所有签证也被全部取消。拉文德尔这才明白为什么普利·热地会突然让他直接收工人的钱。此时的他毫无办法，哭着给每一个他所能想到的在悉尼的熟人打电话，却也无济于事。最终他被遣送回国。当听到这个消息的时候，我已经回到了牛津；我试图与他电话联系但是没能成功。后来有人告诉我拉文德尔不得不躲起来了，因为那些曾付给他钱的 IT 工人都在找他要求退款！

全球猎身，印度中心

由于安得拉邦培养出来的大量的 IT 专业人才，海得拉巴变成了全球猎身网络的枢纽。位于阿米陪特路的阿迪特亚小区 (Aditya Enclave)，由三栋六层高的商务楼组成，在 2000 年的 IT 高峰期大约有多达 100 家的小型 IT 咨询公司跻身于此，大部分的公司在做猎身生意。基于大量的劳力行、IT 工人间的密切的跨国联系以及众多培训机构和其他与劳力行相关的代理机构，海得拉巴已经成为全球性猎身生意的地缘协调中心。在这里，人们不停地交换有关全球市场的信息，不断扩大交际网络，互相讨论 IT 职业生涯策略和关于移民海外的人生决定。

海得拉巴在全球猎身生意中的特殊功能，可以从下面 M-站台的老板萨伊的一笔买卖中很好地看出来。2001 年中期，海得拉巴的一家劳力行老板从一位在美国工作的亲戚那里获悉，他亲戚所在的公司迫切地需要 40 名做 ERP (企业资源规划) 技术的工人。尽管符合技术条件的工人在印度很容易找到，但是办理 H-1B 签证却需要花费很长时间，那家公司等不及。于是那家劳力行老板求助于萨伊，希望他能帮忙招募一些已经身在美国的印度工人。通过 M-站台在美国的长期合作伙伴和 M-站台以往派出去的员工，萨伊找到了 40 名 (在美国) 被解雇不久的、已经持有 H-1B 签证的工人。萨伊让其合作人作为他们新的担保人，

同时萨伊向海得拉巴的那家劳力行老板按每名工人每小时五美元的标准付费，让这家劳力行不要再插手这桩生意。在这样的安排下，工人在美国的工资将直接付给 M-站台的合作人，合作人再将钱转给萨伊，由萨伊决定利润如何划分。萨伊之所以让他在美国的合作人介入进来，是因为这个项目维持时间较长，客户和工人代表之间需要一个代理，来安排彼此经常性的、面对面的沟通和交流；而这个合作人与当地的工人或实际雇员几乎没什么联系，因此也不太可能将 M-站台挤出这桩生意。就这样，萨伊就坐在阿迪特亚小区中一间阴暗的陋室中，操纵着这样一桩国际生意。看到我不断点头，又吃惊失语的表情，萨伊说道：

你別老想着我在什么地方！就算我跟我的合作伙伴睡在同一间房子里，他照样也能骗我……当然，他（美国的合作伙伴）也可以绕过我，但是他不得不考虑他将来的生意。价格是一个考虑。每送出去一个工人，我如果能拿到 1000—2000 美元，我就很满足了；（但对美国来说）这是很低的价格……但是最重要的问题是时间的因素。没有我，他（美国的合作伙伴）绝不可能那么快地找到合适的人选。

萨伊是典型的身处海得拉巴的猎身商人。哪怕是再遥远的商机，也躲不过他的嗅觉。在我第二次访问他的时候，他主要的兴趣是要和我讨论如何合作发展猎身生意。他的构想是，我以“亚太市场特别顾问”的身份加盟 M-站台，帮助他杀入韩国市场（他以为韩国和中国使用同一种语言）。在合作早期，我介绍韩国的客户与他谈生意，他谈成以后向我付佣金作为酬劳；随后，我可以自己经营劳力行，并自主决定是把一笔买卖转给他去做还是转给别的印度劳力行做，以及以什么样的条件合作。萨伊认为这个构想将会执行得非常顺利：我的开在牛津大学的代理机构无疑可以吸引韩国客户的眼球，而我又不得不在招募工人方面完全依赖于他，所以不可能把他甩掉。正是由于在印度的过剩的 IT 劳动力，给像萨伊这样的劳力行老板们不可替代的资源优势，使他们深信利用任

何机会扩展全球生意都是有可能的。

与他们在海外的同行相比，印度的劳力行老板们与其所接触的工人之间的关系更深更紧密。正如一位老板对这种区别所作的概括，海外劳力行是“功能型”的，而印度的劳力行则是“情感型”的。在递交签证申请之后，等待被批准的几个月间，焦虑的工人常常会来到劳力行。在海得拉巴，长期失业的IT工人们常常聚集在阿米陪特的各家劳力行里，互通信息、聊天侃大山打发白天的时间。这种关系是印度劳力行扩大国际业务的一个重要基础。赛义德(Syed)是一名穆斯林，他经营着一家名为禅科技(Zentech)的劳力行；他已经把二十多位工人送往海外，和他们基本上都保持经常性的联系，也有一些工人在国外丢了工作又回过头来向他求助的。工人们在海外新结识的朋友中，有的要改换工作，有的想移居别国，工人们也会把他们介绍给劳力行的老板们，请求帮助。通过这样的渠道，赛义德在一年半多的时间里收集了二百多份简历。他在2000年的时候把生意扩展到英国，开始往英国送工人，这正是因为曾被送往美国的一位工人在美国认识了一个印度朋友，他要赛义德把他移居到英国去。

海得拉巴在全球猎身业务中的特殊功能，也得益于不同类型的IT公司之间的联系。在劳力行扩大业务的过程，特别是当劳力行要进入那些先前没有业务联系的国家的时候，它们与在印度的专业IT公司的联系就很有价值。比如，赛义德的一位朋友在爱普技术公司(Aptech)工作，他被派往秘鲁，赛义德就让这位朋友试探在秘鲁发展猎身生意的机会。同样，往荷兰送工人的猎身市场也是一块处女地，恰好赛义德的另一位朋友在荷兰软件公司邦尔(Baan)在海得拉巴的办事处工作，定期前往阿姆斯特丹的公司总部出差，赛义德计划与这位朋友合资，让他在荷兰发展客户，赛义德选派工人。一些印度的IT专业公司甚至把与劳力行的合作当作它们日常业务的一部分，它们根据印度或海外劳力行的“订单”，从自己的员工中为劳力行选派工人。这些被选派海外的工人，在大多数情况下仍然算作是公司的雇员，但是他们的薪水和海外

津贴，都由海外的劳力行来支付。这种从 IT 专业公司招募工人的做法对于劳力行的老板们来说可以有效地节约成本，因为通过这种方式支付的薪水通常要低于劳力行单独招募工人需付的平均工资水平；而且更重要的是，从 IT 专业公司中出来的员工往往比那些从社会上公开招聘的工人更能胜任工作。但是这种做法的缺点是，当这些工人在等待职位或被板凳了，他们也一样要被支付薪水。正因为这个缺点，在 2001 年，由于 IT 业发展减速的影响，板凳工人日益增多，悉尼的多数劳力行便终止了这类合作。

印度有着众多蜚声海内外的 IT 培训学校，这也巩固了印度作为全球猎身业协调中心的地位。对于身在澳大利亚的 IT 工人、特别是那些情况相对有保障（比如拥有永久居住权或持有多次往返签证）的工人来说，在移居别国之前，先回到印度接受进一步培训，充充电，是司空见惯的事情。印度的 IT 课程不仅费用低——学习同样的一门课程在海得拉巴只需要花费 300 澳元，而在悉尼则需要支付超过 2000 澳元——更重要的是质量过硬，课程设计上紧跟美国，从而被视为具有很强的国际竞争力。2001 年中期，非-逻辑 (I-Logic) 培训公司在海得拉巴拥有 400 名学员，其中有五十多位是从海外回专门进修的，包括三十多人从美国回来。学员中甚至还有一些来自非洲的学生，主要是肯尼亚和苏丹；在海得拉巴的奥斯曼尼亚 (Osmania) 大学一直设有给非洲学生的政府奖学金，这些学生把有关消息传回非洲，带来了自费的 IT 学员。当这些工人在印度接受培训的时候，他们很自然地就联系各家劳力行，广泛搜集关于海外工作职位的信息。

培训机构有时也介入猎身业务，其运作方式近似于劳力行。全球智能 (Global Intelligence) 是一家印度人经营的 IT 培训公司，在美国注册，但是在印度经营。这家培训公司与海外多家劳力行有联系，其中就包括前面提到过的悉尼的先锋科技。全球智能公司向学员许诺，在完成课业之后，公司会送他们出国就业，因此在海得拉巴收取的学费奇高。比如，

在 1999 年的一期 SAP 的课程中，收了 12 名学员^[1]，每人缴学费 20 万卢比（35000 元人民币）。结业后之后八个人去了美国，三个人在额外支付了 2200 澳元的签证申请费和机票费用后前往澳大利亚工作。看到这种技能培训就业安置和一条龙的业务在印度取得的成功，全球智能公司和先锋科技决定筹划合资创建 AGI 智识公司，把这一条龙的业务模式扩大到更大规模。但是后来由于人际关系的冲突，这一构未能实现。另外，球索顾问（Glogo Consultancy）公司是一家在悉尼同时参与软件开发与猎身生意的中型企业，它主要通过新德里的一家 IT 培训机构来招募工人；这家培训机构以前就是由球索公司的创始人萨米（Samy）经营的，现在萨米来到澳大利亚，则把培训机构转手给萨米的姐夫，姐夫就在机构的毕业生里给萨米招人。

印度作为南亚地区的 IT 培训中心，也促进了南亚各国 IT 人才之间的交往，甚至促进了分布在世界各地的印度裔 IT 专业人士之间的联系。这当然反过来也进一步加强了印度作为全球性 IT 劳动力流动的协调中心的地位。举例来说，纳姆比（Nambi）是一位年轻的泰米尔族人，但是他并不出生在印度，而来自斯里兰卡的首都科伦坡。他 1994 年来到钦奈学习 MCA 课程，同时也参加了一个 IBM 的培训班。他认为，他来印度学习的最大的收获并不是课上教的 IT 知识，也不是 IBM 的文凭，也他在学习过程中所结识的很多“IT 友人”。他发展了十来个要好的印度朋友，这些人后来散布在美国、欧洲和新加坡。他自己从斯里兰卡移居至悉尼，其实也正是因为他在新加坡的一位好友怂恿他，并帮他联系了一家澳大利亚的劳力行。同时，有相当数量的学生从孟加拉国来印度寻求高等教育，其中一部分人在毕业后也通过劳力行前往海外。

除了这些在 IT 业内的紧密联系，也有为数众多的传统的移民中介（比如致力于家庭移民的中介）进入 IT 职介的生意，它们给猎身业带

[1] SAP 是一家全球软件公司，总部设在德国，专做商务管理解决方案，SAP 课程使专业人士具有操作此程序的资质。

来了既有的发达的关系网络和在移民业务方面的深厚经验。拉马顾问(Rama Consultancy)公司是一家长期从事移民事务的中介,从2000年11月开始发展招募IT工人的业务。它充分利用其既有的组织结构,在海得拉巴办事处的四个全职雇员负责招工工作,在钦奈公司总部的六个雇员则处理移民相关的文案工作(拉马顾问把总部设在钦奈,正因为钦奈是印度南部大多数外国领事馆的所在地)。在我访问拉马顾问公司的时候,这家公司已经将两个IT工人从中东送往美国和马来西亚,另一个从新加坡送到澳大利亚。拉马公司在新加坡和澳大利亚都有长期的合作伙伴,可以让他们直接协调,因此这三个工人甚至不必要先回印度,而是直接从一国移居到第三国。塔奴库镇(Tanuku)的拉姆巴布(Rambabu)也长期搞移民中介。他可是一个超级精明的生意人。当他17岁的时候,他出于“对西方文明的兴趣”(他自己的话)而决定皈依基督教,1995年,他通过一个教会的人员交流项目来到伦敦学习神学。研究圣经之余,拉姆巴布积极走访伦敦的移民法律顾问,希望留在英国。虽然他自己移民未能如愿,但是积累了不少关于移民的知识。学了四年的圣经之后,拉姆巴布回到了印度。人刚到,他立刻辞掉了教会里的工作,成了一位移民代理。最初他只做永久性移民的项目,但是在2000年转向了IT工人的招募业务。在IT业衰退之际,他在继续往英国猎身的同时,也开始向中东地区输出家政服务的女工。传统的移民中介也会在招工时间与劳力行的老板们合作。比如,一家由一名锡克教徒在德里经营的顾问公司,本来是专攻去移民加拿大的业务的(印度的锡克教徒有移民加拿大的传统,在加拿大有相当大的群体);1999年,当 they 与加拿大的几家IT企业建立起联系,这家公司就开始与海得拉巴的禅科技公司的赛义德接触,希望禅科技能够利用海得拉巴的人力资源,为他招人,而他则负责和加拿大的关系。

如上所述,印度能够成为全球性猎身生意的协调中心,是各类不同机构(比如劳力行、专业IT公司以及培训机构)共同存在和互动的结果。这反映了一个基本事实,即通过为世界市场生产和提供印度IT劳动力

所产生出来的利润如此丰厚，足够这些机构分享。劳力行与相关的其他单位在事实上形成了一个“非正式的 IT 部门”。在这个 IT 部门里，经济上的活动都无法通过官方数据来统计，其中的交易行为也涉及很多的不正规行为，诸如带有欺诈性质的宣传、伪造证书文件等等。然而，这个非正式 IT 部门却是印度乃至全球正式 IT 部门中不可或缺的一部分：一些 IT 工人正是在这个非正式部门中，特别是在劳力行中，获得了他们最初的工作经验，使自己成为能为正式部门所用的“现成”劳动力；更重要的是，安得拉邦的 IT 专业人士中，大部分都是通过这个非正式部门而得以进入国际市场。挣扎于非正式 IT 部门中的无业工人们为全球 IT 市场提供了廉价而灵活的劳动力，成为劳力行在市场萧条期渡过难关的资源基础，甚至可以使劳力行发展成为正规的软件公司，从而一跃进入正式 IT 部门。



第四章 悉尼的“名牌劳力”生意

在我进行实地调查期间(2001年),悉尼的大部分劳力行经营者都是在上世纪80年代到90年代初之间^[1]迁入澳大利亚的永久移民,他们通常是从其他行业(尤其是工程)转行到IT的。他们办公司的最初目的一般是要从事软件开发,但是他们很快发现,在澳大利亚开拓软件产品市场非常困难,从而被迫转向猎身生意。在悉尼的劳力行的发展轨迹因此和在海得拉巴的劳力行明显不同。但是它们也具有非常重要的共性,特别是,两地的劳力行均将猎身和其他生意运作相交叉。本章将说明猎身生意是如何在悉尼的印度人圈子里发展起来的。

在悉尼的很多劳力行经营者脱离他们本身的行业,是因为他们在原来的工作单位里面临着“玻璃天花板”和“玻璃门”的问题。“玻璃天花板”是指等他们晋升到一定层级之后,就升不上去了的现象;“玻璃门”则指他们很难从技术岗位进入管理性岗位(Simmons和Plaza,1999;Watson,1996;Saxenian,2000)。我所访问的绝大多数IT业永久移民——也即大部分劳力行老板们所属的群体——都曾经处于中层岗位,譬如

[1] 从印度到澳大利亚的移民在历史上可以被粗略地分为三批。第一批到是由英国殖民者在1800到1901年期间带去的;这一迁移浪潮到1901年因为“白种澳大利亚”政策(即后来臭名昭著的移民限制法案)的确立而中止。第二次移民浪潮开始于1950年代。印度独立后,很多“英印人”(Anglo-Indians,即印度人和欧洲人通婚的后代)来到澳大利亚,这一潮流又在1960年代由于“白种澳大利亚”政策的松懈以及最后的放弃而得以扩大。在这第二次移民浪潮中,医生占了相当的比重。随后而来的第三次高潮,尤其是从80年代开始,主要是由技术移民组成,包括工程师、IT人员,以及在90年代中期以后通过猎身生意招募来的人。

项目负责人、高级程序员、首席程序员 / 设计人 / 分析师等。^[1] 卡迪克 (Karthik) 是供职于澳大利亚最大的通讯公司澳信公司 (Ozmail) 的一位泰米尔 IT 专家, 他抱怨说印度的 IT 工作人员被窝在了中层技术员岗位上, “无处可去”: “市场营销决定一切。如果你不懂市场营销, 你就升不上去。” 来自喀拉拉邦 (Kerala) 的克里什纳 (Khrishna) 在澳大利亚工作了十多年, 觉得自己的职业生涯没有前途, 感到非常苦闷: “什么叫销售和业务? 全都是在骗人! 这些根本和真才实学无关。毫无意义!” 令很多被访者郁闷的是, 他们珍惜万分的硕士或博士学位对他们的老板来说根本没有什么特殊价值。

好多人, 包括我的印度籍被访者自己, 也包括他们的澳大利亚同事, 都把印度人在向上流动中面临的困难归结为他们对人际交流技巧的缺乏。IT 公司内部组织关系的平面化和网络化意味着随时的人际交流要比循规蹈矩更重要, 这对印度专业人员更加不利。一位 IT 职业介绍业的老手、澳大利亚最大的 IT 劳力行之一摩班科技公司 (Morgan & Banks Technology) 的经理, 史蒂芬·洛伊 (Stephen Loe) 这样评论道:

在澳大利亚, 组织结构是很平面化的。你可能随时都会碰到自己的上司。你可能就在董事长办公室的隔壁办公。澳大利亚的老板可能会问: “嗨, 噠, 你的周末过得怎么样? 你的妻子还好吗?” 印度人不知道如何风趣地回答这些问题。而接下来老板就可能说: “顺便说一下, 我有这样一个问题, 你能不能帮我解决一下?” 这就是机会! 而印度人有欠圆滑, 遇事不够灵活 (抓不住这些机会)。

在 IT 行业中, 高尔夫球场、咖啡馆或酒吧, 是彼此交换各类敏感信息和达成公司政治中的利害交易的重要场所, 经常比办公室还要重要。

[1] 根据我的被访者的估计, 2000 年在悉尼, 只有不到 5% 的印度籍 IT 专家能够成功进入他们所在机构的 20% 的最高级职位 (换句话说, 按平均水平, 应该有 20% 的 IT 专家进入这些职位), 大概 80% 的印度人集中在中层职位。数据 (*Dataquest*) 杂志在 1989 年 3 月做过的一次调查 (引自 Lakha, 1991, 32), 和 Lakha (1991) 自己的研究也做出了类似的估计。

但是 90 年代中期之前作为永久移民来到澳大利亚的印度 IT 人主要来自上层种姓，是素食者和禁酒者，去酒吧或者去烤肉是件痛苦的差事。同事间的聚会也常常让他们感到紧张，就像乌代的朋友斯瑞·库马尔 (Sree Kumar)，他的公司要组织一次大型派对，斯瑞·库马尔觉得不去不好，但去了又不知道说些什么，他特意问我有什么诀窍去应付派对的场合。就连能说会道的乌代也觉得办公室的茶歇时间不好过，因为他应付不了澳大利亚式的幽默；当他的同事兴高采烈聊得热闹，他躲在一角，上网和在印度和其他国家的朋友聊天。他每天回来向我汇报他在纽约或新加坡的朋友们那天都在干些什么，甚至包括他们晚饭吃些什么。很多印度和澳大利亚的被访者都认为，印度的 IT 人士之所以在软件设计方面做得很好，正是由于这个领域不需要什么人际沟通。

当然，印度 IT 专业人员所缺乏的仅仅是在公司里占主导地位的盎格鲁撒克逊式的沟通技巧；在印度人群体内部组织的集体活动中（即我的印度被访者和澳大利亚媒体所说的“民族活动”），印度人之间交流的热烈程度甚至要超过我所见过的大部分澳洲人的聚会。因此，这种所谓的印度人沟通技巧的缺失，可能正反映了管理层人员没有意愿和兴趣与他们主动接触的事实而已。无论如何，一个基本事实是，“民族关系”的问题在高科技工作领域中明显可见，隐性的歧视依然存在。南丹·德赛 (Nandan Desai) 是马斯泰克 (Mastech) 澳大利亚分公司的经理，他告诉我，当他们在招聘高级主管的职位的时候，他们不得不从美国和英国招聘“白种”候选人，因为澳大利亚的工人不喜欢“棕色的”老板。

职业生涯和工作单位中的各种障碍使很多印度专业人士离开澳大利亚去了别的地方，特别是主要是美国，而对那些留在澳大利亚的人来说，1990 年代经济萧条时期突然出现的全球性失业，又把不少人推下了“海”。钱德里 (Chandary) 现在是在悉尼的最有成就的泰卢固商人之一，但是当时他下海的时候也很不容易。他跟我说他为什么决定在被公司解雇后自己办公司：“我也可以去别处找工作。但是这种萧条可能在五年，或者十年之后卷土重来。我们是没有胜算的局外人。只要生意变得不景

气，第一个要走的就是我们。”他因此决定建立 CSR 总控公司，最早专门研发供汽车制造厂使用的资源管理程序，后来就转向了猎身生意。经济萧条期的下岗经历，也为这一批印度 IT 专业人员打了预防针，使他们对单独做生意的风险更有心理和思想准备。譬如斯塔拉姆·热地(Sitaram Reddy)，他是 80 年代后期从安得拉邦移民到澳大利亚的，1993 年失业后和妻子一起开始做生意。他就不太把生意风险当回事儿：“无论你有什么都是有风险的。我和妻子以前都在澳大利亚的公司里工作。当公司没有活的时候，我们不是照样得走人？这（和做生意）还不是一回事！”

绝大多数的劳力行起源于软件服务业，即为客户设计、执行和维护程序。同时，这些印度 IT 专业人员也采取各种策略，以尽量减低风险和生意的波动性，比如，用小规模的初始资本启动生意，在自主创业和全职工作之间来回变动（即生意好的时候就搞自己的公司，生意不好的时候回公司上班）等等。在转向做生意之前为自己家在悉尼购买豪宅，是另一个保障家庭财政安全的措施。有这房子在，他们做生意也就没有长期的后顾之忧。买房子的一个额外用处是，购房者可以拿房子当抵押，向银行申请高达房价 90% 的贷款。贷款很重要，是因为大多数印度籍 IT 企业家很难从其他渠道获得资金。银行商业贷款所要求的手续非常麻烦，而且因为印度籍 IT 企业家在最初的生意很不稳定，时有时无，付利息借贷款也不划算。如果向印度籍同伴借钱，这被认为是件很不光彩的事情，而且人们特别担心万一生意失败了，无力还债，他们将无脸见同属一个圈子的债权人。因此，他们的总体策略就是，使生意计划和他们目前所直接占有的经济能力相匹配，尽量不依靠外部的经济资源。

回顾印度人 IT 企业的发展过程，业主的妻子们的收入对企业的发展非常重要。我所调查的 13 家劳力行，除一家以外，其他业主都已经成家，而且大多数的妻子在公共部门工作（有六位政府部门任职，三位在学校，一位在私营企业里工作，另外两位帮助他们的丈夫办公司）。这情况并不是巧合。在公共部门工作虽然收入不高，但是有保障。正如查亚 (Chaya) 所说：“家里每个月要是没有稳定的进项，我们心里就

会发慌。”皮拉纳万 (Piranavan)，一个四十岁的泰米尔 IT 专家，开创了澳新系统 (Osin System) 公司，主要从事大规模数据处理；他指出，妻子在公共部门上班，工作时间很有规律，这意味着妻子能够维持家庭生活的正常节奏，而他则可以没日没夜地忙。正因为这些原因，克里什纳 (Khrishna) 在刚有了自己做生意的念头之后（尽管他这一计划始终没有落实），就让他的妻子从一家小型私人公司换到国税局去工作了。大量研究文献表明，在移民创业的过程中，男性往往占主导地位，但是妇女在主流经济中从事有偿劳动，譬如在工厂当工人，她们稳定工资为丈夫的非主流经济活动作出了很多无形的贡献 (Bhachu, 1988; Werbner, 1988)。从这方面来说，自主经营的印度 IT 业生意与那些街角的杂货铺在经营方式和社会组织结构上并没有太大区别。

大部分印度人的 IT 公司停留在它们创建时期的规模，但是的确有一些公司成功地扩大。在扩大规模的过程中，雇用同（印度）籍 IT 工人是一个重要策略。来自同一族群的工人所以重要，并不是因为这些工人或者他们的文化有任何特性（见 Waldinger 等，1990，37），而是因为同族群关系使得彼此能建立高度灵活的雇佣关系。软世界 (Softworld) 咨询顾问公司的老板斯塔拉姆·热地 (Sitaram Reddy)，是我见过的唯一一个坚决不涉足劳力行的 IT 企业家，他和工人的关系是通过灵活雇佣扩大规模的一个典型例子。直到 1995 年，软世界顾问公司还是一家不折不扣的个体户，单枪匹马一个人；当斯塔拉姆·热地从美国的康柏公司接了一个大型项目之后，他拉上自己的妻子一起干，同时拉来了一位朋友，干一小时算一小时的工资，每小时 50 澳元。在完成那个项目之后，他从康柏公司拿了一个更大的项目，他为此雇了三个在澳大利亚的印度籍同伴，一个全职，两个兼职。其中一个兼职员工，孔德普蒂 (Kondepudi)，干脆从一家大公司辞职，专门给斯塔拉姆·热地和其他客户打以小时计的零工。这在 IT 业中是一个相当普遍的工作方式，通常被称作合同顾问 (contract consultant) 或者是自由顾问 (freelance consultant)。到 1997 年末，很多公司因为要集中力量处理 Y2K 问题，

而不得不暂时搁置其他常规的 IT 项目，斯塔拉姆·热地的业务量明显减少，他不再需要这些员工，和他们解除了关系。1999 年底，市场复苏，斯塔拉姆·热地把原来的两个雇员又招回来；他预见到 2000 年市场的进一步扩张，又雇了两名员工，也都是印度人，一共四名员工。同时，考虑到他能够在这一年不断接到项目，他也改变了原来按小时计酬的办法，而给工人付固定工资，因为这样对他更加划算。他没有忘记向工人强调，新的付薪方式只是对 2000 年有效，下一年报酬的支付方式将视市场状况而定。这样高度灵活、随时变化的雇佣关系使得一些 IT 专业人士同时身兼雇员和老板的身份，譬如孔德普蒂在为斯塔拉姆·热地打工的同时，也雇用了别的印度人为其自己的 IT 顾问项目帮忙。

灵活的雇佣关系也把在职 IT 培训当作一种雇佣方式。皮拉纳万在 2000 年的时候雇用了四个员工，两个有部分的工资，而另两个则完全没有工资，他们四个全都没有 IT 业的工作经历。工人愿意接受这个工作，是因为他们把工作中获得的实践经验视为主要的报酬；而对皮拉纳万来说，手把手教这些员工当然耗费时间，但是实实在在地节省了薪酬开支。在这四个工人之前，自 1997 年以来，皮拉纳万已经以同样的方式培训了六个印度人，其中四个是女的。皮拉纳万告诉我，所有这些人在他那里获得操作经验之后，都在正规的 IT 公司找到了工作。

和这样的灵活雇佣制度类似，基于同族群的关系网、实施计件工资的合同转包也有效地促进了小型 IT 公司的规模扩张。拉吉 (Raj) 是一个土木工程师，但是对 IT 业有着浓厚兴趣，他的公司拉吉电子顾问 (Raj Electronic Consultancy) 公司为不同的工厂提供安全保障系统的设计和安装服务。当我问到他是否雇用工人时，他的回答是“既雇用，也不雇用”。拉吉接手的项目往往要用到多样技术，他就将其分解成几个子项目，然后转包给他人。和他保持稳定关系的下级发包人有五个，包括三个软件技术人员、两个电子工程师，五个人中四个是印度人。这些关系主要都是通过族群网络建立起来的。拉吉的妻子在开一所家庭幼儿园，绝大多数小孩是住在附近的印度家庭的孩子，这为拉吉带来了不少关系

资源。在另一个案例中，斐济印度人拉马 (Rama)，曾经在斐济政府部门工作，他移民悉尼之后在开一家南亚香料店，他的顾客中有不少是印度籍 IT 人士，他们因此成为朋友。在他们的点拨下，拉马从澳大利亚向斐济出口计算机，他原来有关系的那些政府部门，也就成为他出口的主要客户对象。之后，一些 IT 界的朋友又建议他在电脑上预装针对政府部门特殊需要的软件程序，这样能使电脑卖得更起价。拉马立刻采用了这个主意，并且将软件调试和安装的任务外包给他的印度朋友。到 2001 年，已经有十几个印度籍转包商在为他工作了。^[1]

“销售和开发完全是两码事”

印度 IT 企业家可以通过灵活雇佣和合同转包而相对容易地扩大自己的团队规模，提高生产能力，但是他们在开拓市场时则面临巨大的困难。在一开始，公司老板们往往通过自己以前的雇主进入市场。譬如皮拉纳万，在 1991 年开始自己做生意的时候，继续在他原来工作了四年的一家大型保险公司兼职，这不仅是为了经济上更有保障，更重要的是为了利用保险公司的渠道来进一步开拓市场。其他一些人则从给原来的老板做转包商开始起家，以突破找到第一个买家的难题。里拉 (Leela)，出身泰米尔婆罗门种姓，在悉尼有一大帮亲戚，是我访问到的唯一一位女性企业家。她也曾经在一家保险公司工作。当她知道该公司计划为 IT 系统升级时，她辞职开办了一家顾问公司，专门为原来的公司的系统升级提供软件设计和执行服务。为了这个项目她从在印度的一家劳力行引进了八个工人；在项目完成之后，她把这八个人安置到了别的公司，由此开始她的猎身生意，转而变成一家劳力行。

[1] 这种基于族群关系网的合同转包的做法在美国也非常普遍。持有 H-1B 签证的印度 IT 人的配偶一般持有 H-4 签证，她们不能在美国就业，但是她们通常都在印度或从她们丈夫那里学过 IT 技术，这些人便经常从印度老乡办的中小型 IT 企业里转包一些项目，在家里干，成为印度企业在美国合同转包的一个重要劳动力资源。

令我吃惊的是，尽管印度 IT 人员遍布几乎所有的大型和 IT 有关的公司，但只有很少印度人的小公司让他们牵线搭桥，帮助联系客户。来自泰卢固的勒马什 (Remash) 是一个从事 IT 咨询的自由职业者，同时也是名为“双赢招聘” (WinWin Recruiter) 的劳力行的老板，他这样解释为什么印度人在这方面不起什么作用：

他们（大公司里的印度朋友们）怕。比方说，你现在把我介绍给你的老板，而我不能干好这份工作，那你的老板会怎么说？同事们会怎么说？我也不想求别的印度人施舍机会给我。

当皮拉纳万 1994 年辞掉他的兼职工作，搬到自己在悉尼郊区新建的大房子里，准备专心搞他的软件开发时，他立即面临了寻找客户的问题：“那（离开在中心商业区的公司）是一个失误。我把自己和商业区隔绝了。要是我在原来公司再工作一段时间，再在商业区多活动活动，我可能建立更多的新关系。”皮拉纳万当时主要的经营收入来自为三家公司安装和维护一套他自己设计的程序，和每家公司的合同长达八年。据他说，这种长期的服务性业务基本是无利可图，但是这是他能把自己设计的程序卖掉的唯一办法；我问他，为什么他不把自己编的程序像大型软件公司那样打包，这样不但价位可以上去，而且可以大范围销售。他解释说：

市场销售和程序开发完全是两回事。打包销售需要巨大的投资。你必须要把一大笔利润让给交易商。比如微软 Windows 2000 在市场上的售价是 120 澳元，但微软卖给我的华人供应商是 85 澳元，他再用 115 澳元的价格卖给我。软件包的销售必须要依靠这样的销售链。我们怎么可能去培养这样的销售链呢？

一般而言，要成功营销一种软件程序，其费用可能要比开发这一程序高出四倍。除了资金这个障碍，我在澳大利亚所接触到的印度 IT 人士似乎在主观上也缺乏对市场营销的兴趣。斯瓦克里什纳维拉姆

(Sivakrishnaviram) 来自泰米尔邦，是一个 IT 合同顾问，他开发了一套用于医疗会诊的软件包。但只卖出去了八件，其中六件还是由他当医生的哥哥帮着卖出去的。但是他对软件运行效果的满足感，远远超过他对低销量的担心。斯塔拉姆·热地也持类似的态度：

我从来没打算要把我的公司发展得多大。当你想做大生意的时候，就要处理各种各样社会性、人际关系的问题。我们并不擅长那些……我总是想创新。我不想就做一件东西，然后把它卖给全世界。我们是专业人士……我喜欢“计算机网络”，而不喜欢“社会网络”。

我的被访者的社会圈子有高度的同质性，他们主要和其他搞 IT 技术的印度人来往，很少人有意识地去接触或者打入商业圈子，以主动搜索潜在客户目标。维克拉姆 (Vikram) 是一个雄心勃勃的泰卢固青年，他在澳大利亚最大的电信公司远澳 (Telstra) 工作，他对自己将来的软件生意有着非常详细的计划，但当我问及他的市场营销策略时，他似乎有些傻眼了：

我对市场营销不了解……市场营销很重要吗？它并不重要。品牌才重要。如果我们要买化妆品，我们会买巴黎生产的。如果我们要买电子产品，我们很自然地会想到德国、日本的产品。它们已经占领了市场。它们不再需要考虑什么市场营销的技巧；这个事实你改变不了。现在印度的 IT 人也创出了他们自己的品牌。克林顿也要到我们那儿来！我们可以很容易地推销自己！

维克拉姆 (Vikram) 的话表达了一个广为人知的事实：即，当人们在为自己设计的软件开发品牌时，面临困难，小型和个人的 IT 公司就开始转向提供“品牌劳动力”。当 1998 年对 Y2K 程序的需求旺盛时，由于澳大利亚的公司需要 IT 工人，或者印度的公司需要有关澳大利亚工作机会的信息，不少小型的 IT 企业就自然而然转向了猎身生意。

“只有印度人才应付得了印度人”

关于印度 IT 劳动力为什么可以成功树立自己的品牌，我的被访者通常把原因归结为印度人与生俱来的内在品性，比如对数学的“天生”兴趣和所谓“技术天分”等。但是，这一品牌的形成也是因为外界因素所致。随着 IT 工人全球化流动变得越来越频繁，雇主和大型职业中介发展出一套程序，对来自世界各地的 IT 工作申请者进行快速筛选。澳大利亚一家大型 IT 职业中介所的一位经理告诉我，在处理申请表时，他们首先要考虑的因素之一就是申请人的国籍。来自不同国籍的人被认为是不同的技术专长。譬如：IT 职业中介一般认为印度人基本技能强，又特别擅长主机技术；菲律宾人擅长 C 语言；而中国人更适合做程序工程师。如果一个申请人的国籍和 IT 职业中介对他们的分类相吻合，他将更有机会获得工作，而一个自称擅长主机技能的菲律宾籍或中国籍申请人可能会遇到更加严格的审查，如果同时有印度籍的申请人在，他们就很可能要输给印度人。

在悉尼，印度 IT 品牌的含义也不完全是正面的。印度 IT 工人通常被认为很难管理。迈克尔 (Michael) 是澳大利亚一家大型 IT 职业中介所的经理，他妻子是个中国人，他因而声称自己非常了解“亚洲文化”。他告诉我，在澳大利亚 IT 职业中介这一行里，现在已经产生了一种对印度人的排斥感，因为“他们从来不安心工作。才工作三个月，他们就开始要求升职长工资。他们总是眼睛盯着别的地方，随时想跳槽”。另一位经理也同意迈克尔的观点，他认为，那些广泛流传的，关于在美国的印度籍 IT 工人如何成功的故事，给在澳大利亚工作的印度人带来很高的、有时是不切实际的期望，使他们变得没有耐心，要求过高。

业界对印度 IT 工人的这一消极印象直接影响了实际操作，甚至改变了 IT 职业中介招募印度 IT 工人的方式。拉维 (Ravi) 是一位来自泰卢固的 IT 人士，也是最早在悉尼进军猎身生意的人之一。他告诉我，在

招聘国际 IT 职位时，原来大部分都是通过电话完成的，但从上世纪 90 年代末期开始，已经没有哪家美国或澳大利亚的职业中介敢只靠电话访谈来挑选印度工人了。据说，一些中介在办完了所有的移民手续，支付了工人的机票费用和其他费用以后，才发现最后出现在办公室的人根本就不是当初电话面试的那个。尽管电话面试依然是选择来自其他国家的应聘者的主要方式，但职业中介对印度人特别警惕。因为这些在这个行业里普遍存在的观念，澳大利亚职业中介不愿意直接和印度工人打交道；相反，他们倾向于通过印度人开的劳力行招募印度工人。“只有印度人才应付得了印度人。”一个澳大利亚职业中介经理如是说。

在某些情况下，也有一些小型的，不是印度人开的职业中介试着直接管理印度人。一个法国人在澳大利亚开了一家小型职介所，他曾经想和来自安得拉邦的森蒂尔 (Senthil) 合作。森蒂尔持 457 份签证来到澳大利亚，最近刚刚成为永久居民。这个法国人让森蒂尔通过他的安得拉网络找曾在或者正在东南亚国家工作的印度人，因为他认为有海外工作经历的人会比那些直接从印度过来的人更能够胜任工作。但是森蒂尔却很想把自己的妹夫和同学从印度带过来；当他向那个法国人提出这一要求以后，他们之间的合作关系就不了了之了。森蒂尔认为他们之间“缺乏共识”：“你能在新加坡和曼谷找到多少印度人？（那个法国人）总是怕——‘把那些人带到澳大利亚以后要是找不到工作可怎么样？’我告诉他，他们可以等。可他总是在担心！”换言之，非印度人不如印度人那样能够洞悉工人的心理，从而最大程度地利用他们。

“只有印度人才能应付得了印度人”的确凸现了劳力行在招募印度工人方面的特殊优势。很多时候公司要靠“朋友的朋友”来招募工人。在 1999 年，先锋科技公司的共同创始人卡纳 (Kana) 和拉维从澳大利亚的标志招聘公司拿到了一份订单，到新加坡招人。临行之前他们给在新加坡或者和新加坡有关系的朋友们发邮件，告诉他们先锋科技公司究竟要什么样的工人。然后这些朋友把邮件转发给他们圈子里的其他朋友。结果，在到达新加坡之后的两天之内，卡纳和拉维就面试了 20 个人选，

四天后就敲定了六名工人。在澳大利亚和其他国家的 IT 人士经常会收到来自印度同行，主题为“在澳大利亚工作的机会”或者“想到美国工作吗？”的邮件。同时，卡纳总是鼓励他所担保的工人在去印度度假时拉来更多的 IT 工人，到 2001 年中期，先锋科技公司通过这种方式大概招来了五个工人。

非正式的印度人同族群关系不仅能够加速招聘过程，更重要的是能够保证工人的能力和资历，而工人的质量正是猎身生意成功的关键。在澳大利亚，如果职业中介介绍的工人在最初的两到三周的试用期里表现不佳，用人单位就要把人退回，并且责令中介免费另寻找更合适的人选。被退回的工人如果找不到其他工作，就只好被遣送回国。如果一家劳力行多次有工人被退回并遣返，它不仅蒙受经济损失，浪费时间，而且会使劳力行在工人之间的信誉明显受损，特别是会失去客户（用人单位或者上一级的中介）的信任。但是有这样的私人化的关系网络在，劳力行所招聘的印度工人并不比那些大型中介机构推荐的非印度籍工人差。23 岁的万德(Vand)在先锋科技公司工作，由于他在 IT 方面的惊人天分，他在悉尼的泰卢固 IT 人的圈子里有很高的知名度。这样一位出色的人才为这家小小的劳力行工作，是因为维加雅尔卡(Vijayarka)，原来也是和卡纳和拉维一起办先锋科技公司的合股人，在 1999 年回印度学习 IT 课程，就跟着万德学习（当时万德只是一名大三的学生），惊叹于万德的技能，便极力劝他来澳，加盟先锋科技。在他抵澳六个月之后，万德又推荐了他的朋友马卢蒂(Maruti)来先锋科技。马卢蒂也是一位天才式的青年，还是大学生的时候就开始从事 IT 咨询和辅导的活了。马卢蒂时常后悔来到澳大利亚，因为这里的 IT 技术要比印度落后；他计划有朝一日要前往美国。在印度的劳力行也会主动向海外的合作者推荐技术出众、在市场上特别受欢迎的工人，使海外的合作者对他们自己更有好感，提升劳力行的声望。

有意思的是，印度 IT 工人自己也喜欢和印度人开的劳力行打交道，并不一定要直接和澳大利亚的中介联系。乌代的弟弟阿硕卡(Ashok)

曾经在荷兰邦恩公司（Baan）的海得拉巴分部工作了三年，然后通过技术移民程序来到澳大利亚，一入境便拿到了永久居民权。尽管他有这样的工作经验和很强的移民身份，他还是通过印度人的劳力行找工作。乌代解释说：

通过澳大利亚（职介）公司找工作很麻烦。印度的中介的效率高得多。他们会给你内部消息：比如（在面试时）你跟这个代理应该怎么说，跟那个又应该怎么说。他们会教我们钻空子。

劳力行也会针对印度工人的特点尽力帮助他们去适应澳大利亚的劳动力市场和工作环境，特别是反复向他们灌输，在找工作的过程中，沟通技巧比专业知识更重要。皮拉纳万向我强调，印度工人在初选时一般没有问题，但是经常在面试中被淘汰，就是因为他们缺少沟通技巧：

谁也不可能在（面试过程中的）一个小时内测量出你的技术到底有多好。你一定要体现出来，你是自信的，态度是积极的。你要有能力把事情说明白。人际沟通的技巧是这些人一来（澳大利亚）我就给他们上的第一课。

悉尼的一些劳力行还给工人提供关于“澳大利亚工作文化”的指导课程。告诉工人应该做什么、不该做什么。培训内容五花八门，具体到如何用澳大利亚口音问“你好”；应该用哪种香水或古龙水去除身上的咖喱味儿（相当于中国人久入庖厨或者吃烧烤而沾染的油烟味儿）；不要用椰子油护理头发（这是印度南方男子一道日常盥洗程序，也是印度北方人揶揄南人的经典话题之一）；以及面试时如何穿着——一个被广泛采用的建议乃是中年面试者应着黄色领带加蓝色衬衫，而年轻一点儿的应该以红色领带配灰色衬衫。不是印度人的劳力行，就根本没有这些额外服务。

重叠的生意

劳力行“被迫”进入猎身生意，但是劳力行老板们也常常反过来利用猎身生意推动其他的 IT 业务，从而导致了劳力行内部的多项生意的重叠。在 2000—2001 年间，一大批劳力行老板把业务范围扩大到了 IT 培训。劳力行老板热衷于这项业务，首先是因为 IT 培训和猎身生意一样，不需要先占领市场再开展业务。在悉尼，劳力行提供的 IT 培训课程是高度“族群化”的：尽管课是用英语上的，但是教课的是印度人，听课的也是印度人，课程的广告主要也是通过印度人的报纸、印度杂货店里贴的海报和各种民族活动中摆的摊位来宣传的。比如，在先锋科技公司 2001 年开设的所有课程中，大概 80—90% 的学员都是印度人。在这些来劳力行参加 IT 培训的学员人中，大部分人和早期的劳力行老板一样，本来不是搞 IT 的。他们或者找不到工作，或者有个工作但是专业不对口、大材小用（比如机械工程师去开卡车，想要全职工作的人只能打零工）。技术人才找不到好工作、专业不对口是国外移民群体的普遍现象，但是印度人和其他群体不一样的地方在于，他们不约而同地坚信，IT 技术能够帮助他们摆脱困境。因此纷纷前来自费进修。伊米塔兹（Imitaz）是先锋科技的一个学员，他在印度是颇有建树的建筑师，在孟买已经设计了十多个建筑项目，但在悉尼却因为没有澳大利亚的文凭不能独立承担设计项目。他的一个印度同事移民澳大利亚之后也面临同样的问题，但是他在改行搞 IT 之后，其收入在两年内就达到了伊米塔兹的两倍。这给伊米塔兹很大的刺激：“我不能说在 IT 业里就不存在歧视。但是它比其他职业要好得多。现在 IT 人才这缺，他们想歧视都歧视不起！”辛弗（Singh）是一位土木工程师，拥有一份收入良好的工作，却也决定转行进入 IT 业：

当你年轻的时候，你可以不在乎。你喜欢做什么就做什么。但当你有了家庭，你就要负起很多责任。我现在必须改变我的职业生

涯。……医生的职业生涯得用五年或十年来衡量——你每五年或十年才会被提升一次。对普通的工程师来说，这个频率是两年或三年。而在IT业，一切都是用月来衡量的，每个人都可能快速上升。

悉尼IT培训课程的族群化并不意味着封闭化，它是与全球化紧密联系在一起的。在大部分情况下，讲师直接来自印度。劳力行特别欢迎从印度直接来的老师，不仅因为他们的工资低，而且他们一般同时掌握多样计算机语言，可以同时讲授三或四种程序，这是在澳大利亚很难找的。此外，课程的内容也是照搬印度国内的教学设计，因为人们认为印度的课程设计的质量要比澳大利亚的更高。“新天地”(NewSkies)是悉尼一家由一对来自卡纳塔克邦(Karnataka)的夫妇经营的培训机构，兼做劳力行业务，他们和海得拉巴市著名的培训机构“稳赢信科”(WinIT)合作。稳赢信科为他们有偿提供课程大纲和两名教师。新天地在悉尼打的广告中也特别强调了它和稳赢信科的关系。不少在悉尼印度移民因为与海得拉巴保持广泛的联系，不仅知道稳赢信科，甚至认识那两名培训老师，因此这一广告效果相当不错。这种合作甚至一直持续到稳赢信科在海得拉巴关闭之后。

所有印度人办的IT课程培训都强调自己是“直接为就业服务”，有的劳力行甚至声称自己办的IT培训可以“保证就业”；如果学员在培训结业之后找不到工作，劳力行会为他们找工作。为了提高学员找到工作的概率，有的劳力行示意学生在开始课程的时候就开始到社会上申请工作，把他们即将学到的IT技能知识当作是已经掌握的技术。劳力行的思路是，用人单位或者职业中介在接到申请之后需要一段时间处理，到那个时候学员们应该有足够的技能去应付面试了。此外，劳力行还会充分利用它们同时经营多种业务路线的特色，根据学员所申请的工作的需要，慷慨出具各类热情推荐信，证明学生具备教学、市场营销、软件开发或管理方面的工作经验。有些情况下，为了显示学员的经验，劳力行还会愿意声明该学生是本公司的创始人之一！

IT 培训业务有时候也成为其他 IT 生意（包括猎身生意在内）发展的启动点。斯瓦·普拉萨德·拉奥（Siva Prasad Rao）是 1980 年代作为难民移居澳大利亚的一名新闻记者，他在新闻领域找不到合适的工作，于是便去学了 IT，并在 1999 年从一台电脑、一个学生开始，在家里搞 IT 培训。^[1] 得益于他的新闻专业背景，他良好的沟通技巧使他迅速成为一名受欢迎的教师。一些学生在找工作的时候也请他帮忙给求职信、履历和其他文件润色。在帮助学生找工作的过程中，斯瓦·普拉萨德·拉奥逐渐和多家职业中介搭上了线。在 2001 年我访谈他的时候，他正在计划从印度招募一批沟通技巧良好、数学基础扎实的年轻人，而不管他们掌握了什么具体的技术知识，等他们到了澳大利亚之后，再根据当时澳大利亚职业中介的需要，有针对性地进行培训，而后通过职业中介为他们安排工作。

把培训、猎身和软件开发的生意相结合，还能达到其他的协作优势。例如，为了促进本地技术水平的提高，澳大利亚移民局对技术讲师的签证申请给予特别优惠；因此，如果某些工人披上了讲师的外衣，劳力行老板们为他们提供担保就比较容易。当然，这件讲师的外衣也不完全是皇帝的新衣，当这些工人被置于“板凳”时，他们也的确会被安排当讲师或参与软件开发。此外，猎身生意和 IT 培训都有助于劳力行进入其他 IT 服务和产品市场。比如，共联（CommonLink）是一家同时经营培训、猎身和软件开发的（它的老板维尼 [Vinnie] 就是那位他在海得拉巴的母亲比他在悉尼还早知道 Y2K 这一术语年轻的商人）。共联的一个学员，一位在澳大利亚公司工作的印度妇女，对共联的培训课程非常满

[1] 悉尼有很多家庭 IT 培训课程，其中大部分是在大公司上班的 IT 人员作为第二职业开办的。这些培训班通常配备一到两台电脑，一次最多可以容纳三个学生。教师有时候会互相联合，从而给学生提供更多的技术课程。例如，卡维莉（Kaaveri）是一位非常活跃的女性 IT 人员，她在自己家开课招学生，同时和六位教师合作。如果学生希望学习她教不了的技术，她就把这些学生介绍给她的合作者；她从学生那里收取学费，扣下 25% 以后，剩下的就给她的合作者。2000—2001 年间，悉尼的劳力行和家庭课堂共同培养了大概 400—500 名印度 IT 工人。

意；当她的老板要找一家培训机构为其六名澳大利亚员工提供集体培训时，她就推荐了共联。合作关系越发展越深，从这笔培训业务开始，维尼稍后从同一家公司获得了一个软件程序开发的项目。拉维来到澳大利亚时，是作为一家总部在海得拉巴的软件公司的澳大利亚办事处的负责人而来的，他本来计划澳大利亚办事处应该把精力集中于猎身生意，但是海得拉巴总部却要求他专心于软件开发。他因此决定辞职，和卡纳一起创建了先锋科技公司，专门从事人力资源业务（“人力资源业务”是拉维对猎身的叫法）。他这么对我解释他为什么要如此看重猎身生意：

搞软件开发责任很大。如果公司把一项软件开发的任务包给你，这表明他们必然非常信任你……你（作为发包方）怎么确定把项目包给谁呢？首选的做法当然是找国际大公司，就像卢森特（Lucent）或者安德森（Anderson）那样的公司。但他们的要价非常高。第二个办法是找和你有关系的公司。如果我们安排一个人在客户的公司里，我们就可以时不时地和他们进行沟通，就可以建立起关系，使他们逐渐信任我们。你看那些在印度的非常大型的公司，猎身到现在仍然占他们收入的60%。这是为什么？关系！（他们靠职业介绍维持和西方客户公司的关系。）这是我们（印度软件公司）进入市场的一个好办法。

同一屋檐，多顶帽子

重叠性的生意活动，通常表现为分布在多个国家的生意实体之间的交叉。1996年，在墨尔本工作的大学研究员、泰米尔人阿贝拉米（Aberami），去新加坡作了一年的访问学者，在那里他认识了在一家大型IT公司工作的兰格拉扬（Rangarajan）。他们每人投资5万澳元，成立了新鼎科技（Singdin Technology）公司，主攻软件开发。兰格拉扬负责技术，而阿贝拉米则因为他和印度、澳大利亚和美国的公司都有联系

而负责市场营销和统筹管理。比如，阿贝拉米就通过他的关系把新鼎科技公司业务繁忙时期的部分开发任务外派到在班加罗尔和钦奈的公司。也正是由于阿贝拉米的跨国关系，尽管新鼎科技的主要业务都在新加坡，却在墨尔本注册。公司的利润在阿贝拉米和兰格拉扬之间平分。1998年，兰格拉扬开始了他自己的猎身生意，以新鼎科技公司的子公司的名义注册了自己的公司，他为新鼎科技和其他客户从印度引进工人到新加坡。当为新鼎科技公司招募工人时（截至2000年底大概有40名），兰格拉扬是不收费的，兰格拉扬在随后的、把这些工人从新鼎科技公司派遣到别的公司的过程中获取利润。这项合作进行得非常顺利。在1999年，兰格拉扬、阿贝拉米和在钦奈的一家公司又共同开创了一个合资项目，专门做病历记录。^[1]三方在投资和分利上都平摊；到2000年，这家合资公司已经雇了60名工人。

我认识阿贝拉米是通过查亚（Chaya）的关系。查亚在1980年代来澳大利亚攻读博士，在那个时候结识了阿贝拉米。1998年，查亚建立了“斯维”（Sysway）IT顾问公司，主要为矿业公司的生产监测程序提供软件服务；1999年他在发展客户、拉业务上遇到一些困难，曾去找阿贝拉

[1] 医疗文件记录，是一件非常费时的工作，西方的医院越来越多地把这项工作外包给印度。其典型的做法是，美国医生录下自己的口头诊断和处方，用高速数据线转送到印度，由专门的“医疗记录员”（“medical transcriptionists”，在印度他们被简称为MT，这是2000年印度城市里的一个新术语）把口述转录为文字，然后以文档的形式再发回去。医疗文件记录在印度已经成为一个相当大的产业，2002年其收入达到3800万美元（Nasscom, Press Trust of India《印度信报》，《外包热退潮中，医疗界外包仍然坚挺》，2004年6月29日）。

不少关于外包的新闻报告强调，印度和美国东海岸之间存在12小时的时差，美国医院可以在晚上把当天的记录传给印度，刚好印度开始上班，等美国医院第二天上班，材料都已经整理好，从而跨洋外包不会造成美国这边工作进度上的任何延误。但这更是一种宣传，而非事实。转录整理是一项非常单调乏味的工作，一份录音通常需要检查三次，有时候需要一周的时间才能完成。由于印度众多转录公司之间的竞争，印度方的要价一直在下跌，2001年转录一行只有5美分，而转录员每个月的工资大概是5000印度卢布（对维什努的访谈，2001年7月24、26日，8月30日，海得拉巴）。

米征求意见。阿贝拉米建议他“加盟”新鼎科技公司，作为其在悉尼的代表。他们的安排是，查亚将独立经营新鼎科技公司悉尼分公司，自负盈亏；如果公司产生利润，他可以每个月从利润中扣下 1000 澳元作为工资，剩余的利润部分则按照 3 : 3 : 4 的比例在阿贝拉米、兰格拉扬和查亚三人之间分配。尽管合作在开始时有些困难，与新鼎科技公司的这种关系使得查亚的猎身生意与软件开发业务同时快速发展。凭借新鼎科技公司作为有规模的“跨国公司”的形象（在新加坡和悉尼都设有分公司）及其收入报告，查亚可以在移民局那里轻易取得外籍工人担保人的资格；截至 2000 年中期，查亚已经从印度引入了九名工人，其中五名被派到别的公司，四名被安排在开发一项他认为具有巨大市场潜力的网上教学软件。凭猎身生意的收入，查亚购置了 13 台电脑，并计划在 2001 年初建立一间设施完备的自主研发实验室。

除了能够拉虎皮作大旗，赢得广泛信任，树立公司的突出形象之外，加入新鼎科技公司对于查亚还有其他实实在在的好处。例如，2000 年底，新鼎科技公司新加坡分部开发了一个电子商务软件包，查亚准备根据澳大利亚的实际情况把这个软件包进行有针对性的调整（即所谓“客户化”）。根据他们的协议，如果查亚能够把客户化了的定制程序成功地卖出去，所得利润依然按照 3 : 3 : 4 的比例在阿贝拉米、兰格拉扬和他本人之间分配；如果卖不出去，他也不用对新加坡办事处负任何责任。这是一个典型的内外合作和外部交易相混合的合作模式，这种混合使得所有参与者都处于双赢的位置：如果查亚和新鼎科技公司新加坡分部是两个毫不相干的公司，那么他就不得不在客户化之前先自己掏钱购买该软件；而如果查亚是新鼎科技严格控制的分公司，查亚最后形成的利益都要归公司总部所有，查亚也不会有那么大动力去定制软件、挖掘澳洲市场。查亚和新鼎科技公司之间的交叉，也有利于新鼎的其他生意。2000 年 6 月，在钦奈的病历记录中心的管理人员访问悉尼，考察与那里的医院合作的机会，查亚就运用他自己的关系，安排甚至陪同了该管理人员的数次参观。

但是查亚并不甘心把自己的生意局限在作为新鼎科技公司的一部分。2000年5月，他以自己原来公司斯维IT的名义，与一位印度老校友的弟弟，纳达拉加(Nadarajah)，在悉尼开办了一家合资企业。这家合资公司，挂名“真信”(TrueInfo)，刚开始是一家IT培训机构，后来扩展到做猎身生意。查亚花了7000澳元租了一间办公室，买了四台电脑，而纳达拉加设计了课程，并承担大部分的教学任务，以劳动计“干股”，两人同意把盈利平分，将来的投资也是五五分账。

那么合作者们对这些互相交叉的生意如何进行监管呢？有意思的是，他们采取了故意模糊化的策略。我试图向查亚刨根问底，想搞清楚查亚和阿贝拉米之间的关系的细节安排，比如查亚最初对新鼎科技公司悉尼分公司投资的具体数目是怎么形成的，又怎么落实的。查亚觉得我问的问题压根儿就不对。“你不能把每件事都定义得那么清楚。否则我们就什么都做不了了。我们首先得赚到钱，然后再去想别的事情。”当我问阿贝拉米，他怎么能够掌握查亚在悉尼究竟产生了多少利润，从而确保拿到他那30%的分红时，他坦言要监控新鼎科技公司在悉尼的一切交易是不可能的，但他补充道：

我并不担心这个。首先，我没有任何损失。(在和查亚的合作中)我并没有从我的口袋里掏出一分钱。第二，通过这些紧密的合作关系，我也能够获得更多的商业机会和关系网络。(在悉尼设办事处)至少有利于公司整体。如果我想在退休之后把生意再做大，与悉尼的关系也将会很有用……现在没有必要急着分割利益。罗马不是一天建成的。要先把生意做起来。

那么，合作者又为什么不把交叉的生意整合到一个新的经营单位中呢？比如，为什么阿贝拉米、兰格拉扬、查亚和纳达拉加不干脆成立一家公司，他们自己分管的不同部门呢？这就涉及交叉生意合作中的“节点”(企业实体)和“网络”(关系网络)之间的辩证关系：业主不想把所有的生意都纳入到一个实体里，而希望和别的公司一起位于特定的

“网络”中，这样可以更好地发展他们自己的“节点”。查亚主动和我说，他用斯维 IT 而不是新鼎科技公司的名字与纳达拉加合资做生意（建立“真信”），就是为了巩固他自己的生意基础。因此，在这样的不明确的协作中，一方面单个业主都知道他们自己的利益何在，另一方面大家能够有效共享有限的资源；而如果他们合并成一体，则不仅会缩小资源启动的范围，更重要的是会削弱各“节点”的创新自治能力。因此，处理好“节点”与“网络”的辩证关系的重要性在于，每个个体挂着不同的名字，和多家合作者交叉业务，必须知道自己的真正利益在哪里。维尼如何用不同公司的名义，既扩大了生意，又不导致不必要的纠纷，乃是经营多个名字交叉的成功例子。

维尼在 1997 年在悉尼注册了他的第一家公司“成就软件”（Achieve），当时他还在一家总部在美国的全球性 IT 服务与咨询公司工作，公司没有实际业务。1998 年早期，维尼与一家在印度本土的公司合资做猎身生意，成就软件的业务正式起步。那之后，维尼接待了一位来访的印度技术企业家^[1]，谈得很投机，决定一起干。维尼很快辞去了工作，和那位印度企业家一起注册了他的第二家公司“视野”（Vision）。“视野”主要盯着澳大利亚的软件咨询市场，接到活发包给印度做。他的第三家公司，“共联”，是 1999 年在悉尼注册的，原来是和他的一位好友一起搞 IT 培训；2000 年初期，这位朋友去了美国，维尼把他的股份全部买了下来。在此基础上，维尼把所有的生意都安置于共联名下。在内部，三家公司依然保持独立的账目，但在广告宣传和对外交往中，统一使用共联的名号。维尼的长远目标是要把“成就”和“视野”的生意都并入“共联”。对此，“成就”和“视野”的两个合伙人都不反对：他们都不想要公司的独立所有权，而且他们相信，至少在当时来说，打出统一的名号，可以

[1] 印度的技术企业家经常到西方国家周游，寻找生意机会。他们一方面兜售印度 IT 工人的简历，找猎身生意的客户；同时搜寻大公司可能外包的合同。一份研究显示，在 1999 年的任何一个时点，都有大概 2000 个印度的技术企业家为了这些目的在美国进行考察（Rajagopal, 2000:482）。

使共联在充满竞争的市场更有可能成为知名的品牌，反过来对每家公司的生意都有好处。

拉维 (Ravi) 是另一家劳力行的老板，他深谙名号的作用，以及名号和实际生意之间的关系。拉维有一个亲戚（小舅子的小舅子）是当今的印度电影巨星，这使得拉维在澳大利亚的印度人群体中，尤其是那些来自印度南部的人中间，具有很高的知名度；借着明星亲戚的光环，拉维认识了不少在悉尼的 IT 技术企业家，也与很多在新加坡和美国的企业家建立了联系。他在印度、澳大利亚、美国和新加坡注册了一系列的公司，与其他人合作做猎身生意时，看菜下碟，根据生意的需要动用不同的公司名字。拉维有时候甚至会借用别的名号。例如，在 2001 年初，他急需从印度招募 15 名工人到澳大利亚，便去找了他在美国的开公司的朋友的叔叔，请他给移民局出具了说明函为 15 位工人作担保，并称这 15 位工人将为这家公司和拉维之间的一个合作项目工作。这家公司 1999 年的流水是 1800 万美元；拉维知道，用如此规模的一家公司的名号，可以在移民局里顺利得到批准。他这么总结自己的行为：“我们以生意为单位。我的生意就是我的生意。我可以用任何公司的名义来做。无论我去哪里，我的关系网络去哪里，生意跟我走。”

在同一个屋檐下戴多顶不同的帽子，也是避开国家政策管理的一种手段。在进入猎身生意之后，皮拉纳万在新加坡注册了“澳新同盟国际有限责任公司” (Osin Associates International Pte Ltd)，以澳新同盟的名义，他和在新加坡的朋友的“艾渥” (Avol) 公司结成合作伙伴。他在做猎身生意的时候，他用澳新同盟的名义和其他代理（高一级的中介）以及最终客户（即用人单位）签合同，但在和在印度的工人签合同的时候，用的却是新加坡艾渥公司的名字。当工人问他为什么这两份合同的签署人是两个公司，皮拉纳万回答就是“如果你想去澳大利亚，就只能和我签这份合同”。工人猜测皮拉纳万用了不同的名号，尤其是在新加坡的那个，以逃避澳大利亚当局的一些规定。

正是因为公司要在名字上交叉，运用多个名头，印度人在悉尼的 IT

生意出现了一个奇怪的现象，即“过度注册”。除了一些专门给别人倒手履历、从而也帮助他们找工作的个人 (resume forwarders, 见第六章) 之外,我访谈的所有在悉尼做猎身生意的公司都是经过注册的企业实体,而且通常同时注册多个名字。一个被访者估计,印度人在悉尼大概注册了 1000 多家 IT 公司,更保守的估计是 300 到 400 之间,但事实上只有 40 到 50 家公司是有真实业务的。这和其他移民群体(在很大程度上依赖于非正规经济,即有生意却不注册)显然有很大不同。

总而言之,猎身生意是在和其他 IT 业务的交叉运作中发展起来的。由于交叉性的特征,对于 1990 年代末来到澳大利亚、有心要发展自己的企业的 IT 工人来说,猎身生意不仅把他们作为劳动力带入了全球市场,而且成为他们自己开发生意的重要起点。这一生意使得他们在跨国范围内快速积累资源,从而由跨国“技术员”上升为跨国“技术企业家”。



第五章 中介链和板凳术

如前一章所述，因为开拓异国软件产品的市场的困难，印度 IT 咨询公司不得不转向猎身生意。然而这并不意味着在猎身生意中，他们自然而然就能够轻易找到客户。CSR 总控公司是悉尼最成功的印度人开的咨询公司之一，这家公司的老板，钱德里 (Chandary) 和希丽莎 (Shireesha)，是一对来自泰卢固的夫妇。妻子希丽莎还是一位受过正式培训的心理咨询员。他们一开始力图成为大型 IT 公司的劳动力供应商，但在投标中屡战屡败；他们于是把国家政府部门作为客户目标。为政府部门招募 IT 工人利润会比较少，但是竞争也相对较小，同时希丽莎在新南威尔士州政府的不同机构工作过十多年，对有关部门比较熟悉。在这一战略调整后不久，CSR 总控公司就成功地获得了新南威尔士州政府颁发的 ITS881 认证，授权它成为州政府所有部门的劳动力供应商。钱德里夫妇由此顺藤摸瓜，很快和不同政府部门的官员交上了朋友，并且很快成为联邦（中央）政府的 IT 劳动力供应商。这样的业绩使得 CSR 以一个崭新的谈判姿态回到商业性的 IT 市场，成功获得了 IBM 澳大利亚分部的“专业技术供应商”的地位。IBM 澳大利亚把自己的劳动力供应商分为两类：六家大型的主要供应商和一系列小的专业技术供应商。当 IBM 需要工人的时候，它会首先通过其主要供应商召集；如果还不够的话，它就会转向第二级代理商。到我 2001 年中期离开悉尼为止，CSR 总控为 IBM 招的工人人数其实很少，但是 IBM 专业技术供应商的名头却赋予了 CSR 相当的声望，使得它吸引到不少来自印度或者已经在悉尼的优秀工人。这些工人奔着 IBM 来，而 CSR 多半把他们派遣给其他客户或者比自己大的中介机构。

然而，CSR 总控在发展客户关系上的成功经验，对绝大多数劳力行来说是个特例而非常规。在我访谈过的劳力行中，只有两家拥有十个以上直接的、稳定的客户。绝大多数劳力行必须和较大的中介机构合作，将工人外派出去。皮拉纳万(Piranavan)，澳新系统(Osin System) 的老板，在开始猎身生意的时候有过沉痛的经验教训。1999年11月，他首批从印度引进了五个工人，然后向澳大利亚的IT公司询问是否有就业机会，但是根本没有收到任何回应；最终，皮拉纳万不得不求其他中介公司把工人派遣出去。2000年5月我再次访谈他时，他正忙着给各大中介公司打电话以确认市场走向，他准备根据这些市场走向再决定从印度招哪些工人。约瑟夫(Joseph)是一个土生土长于喀拉拉邦的IT技术员，他在1998年被总部在钦奈的一家软件服务公司派到澳大利亚建立了分部，经营猎身生意。在开始的六个月里，他只派出去四个工人。约瑟夫认为业务不景气的原因是在印度的总公司没有把澳大利亚市场和美国市场分开。对于总部来说，工人在美国创造的收入价值比在澳大利亚高得多，因此澳大利亚就将永远被当作二等公民对待——只有那些美国不需要、甚至被美国公司认为不合格拒绝接受的工人才会被派到澳大利亚来。他因此建议总部把针对这两个国家的招聘完全分开。在这个建议被拒绝之后，他愤然辞职，建立了自己的公司，挂牌E-Bet，一心要在澳大利亚闯出一片天地。尽管如此雄心勃勃，约瑟夫(Joseph)清醒地认识到，要直接与客户打交道并不是他的优势所在。他明确告诉我，他的业务重心就是要成为大型职业中介公司的次级供应商，成为中介链下端的一环。灵魂网络(Soul Networking)可能是在悉尼的最大的由印度人经营的中介机构，它在1998到2000年间引入了大约70名印度工人，并在2001年初雇了12个专业的招聘经理^[1]。尽管其实力相当雄厚，灵魂网络的总经理坚持认为通过其他中介来派遣工人仍然是最合适的经营模式。通过其

[1] 较大的职业中介通常将内部员工分为两个部分：负责与客户关系的客户经理，和负责招聘的招聘经理。一般的，客户经理要比招聘经理的级别稍高一些；招聘经理要根据客户经理的需要和安排招聘工人。

他中介来派遣工人虽然意味着会在一定程度上降低利润，但这条道路被看做是进入市场的最有效的捷径，并能迅速产生现金流，使得小公司能够先有利润，再逐步发展基础设施。

劳力行在中介链中的地位，决定了它们需要实行“板凳术。”卡纳(Kana)如何在1998年进入其猎身生意并且采取板凳术典型地显示了板凳术在猎身中的制度意义。卡纳原来在悉尼做计算机硬件进出口的业务。有一次，他偶然在悉尼报纸上看到两则IT工作招聘广告，他在海德拉巴的朋友正好符合该工作所要求的条件。卡纳觉得这是个让朋友来澳大利亚的机会，便立刻联系了那家公司；而该公司却声称，在没有见到本人之前，他们无法为海外工人进行担保，从而不能为他们申请签证。相反，他们建议卡纳用他自己的贸易公司作签证担保，先把他的朋友带到澳大利亚，如果这些印度工人符合要求，该公司就会雇用他们。该公司会和卡纳形成一个形式上的合作项目，然后把卡纳朋友的工资以项目合作费的形式付给卡纳。就这样，卡纳开始了属于自己的职业中介生意，并为此生意注册了先锋科技公司。然而，正当在他要努力扩展业务时，却立刻遇到了问题：

我知道这里需要懂 Oracle、SAP 等技术的人。但我不知道究竟谁需要他们……当我和各公司交涉时，他们的第一个问题就是“人在哪儿呢？”或至少是“简历在哪儿？”。他们的要求是：把人带到他们办公室——面试——立刻拍板。我们必须先把人带到这里来。这是第一步。

查亚(Chaya)在1999年创立斯维(Sysway)IT咨询公司、进军猎身行业时，也有过类似的经历。他花了六个月时间给在澳大利亚和国外的大型IT公司打电话找客户，光是电话费就花了6000澳元，但一笔交易都没有谈成。查亚解释说：

这些大公司根本不跟你谈！我不得不去找其他中介……没有一个中介会给你“订单”，让你替他们找两三个工人的。我们的办法

是……给中介打电话，告诉他们我们这里有人，然后立即安排面试。

但先把工人引进到澳大利亚再把他们外派，并不意味着他们必然要坐板凳，即无限期地等待工作。板凳制在悉尼也不是一开始就有的猎身规则。1999年之前，在Y2K热潮期间，澳大利亚的大型职业中介公司为了招募工人，都主动和印度的小咨询公司联系；除了提供签证担保之外，他们甚至负责准备申请签证的所有材料、提供“安置费”，甚至包括机票，有时候还解决工人在开始几周内的食宿。印度咨询公司则为他们搜寻工人以赚取佣金。从而不存在板凳工人的问题。随着Y2K热的减退，澳大利亚大型招聘公司和印度小咨询公司之间的关系也变得日益松散。1999年，标志招聘（ICON Recruitment）要卡纳和卡纳当时的合伙人拉维（Ravi）招募六名IT工人。标志招聘为工人的入境提供担保，但是在对所有这些印度籍工人进行面试之后，只发现一个是合格的，于是就准备支付费用打发其他人回去。但是卡纳和拉维决定让这五个人留在先锋科技。对标志招聘来说，这是最后一次与小型印度咨询公司进行这类合作，那之后他们只考虑已经在澳大利亚的工人；而对先锋科技来说，这是他们板凳制度的开始。关于如何理解板凳制度的起源，一些澳大利亚职业中介公司认为，这是由于劳力行提供的工人不可靠，用人单位看不上、工人被拒掉之后只能回到板凳上等待机会。而拉维却坚持认为，板凳术得以盛行是因为它在悉尼造就了庞大的劳动力库存，从而使大中介随时都可以招到需要的工人，而无需和特定的某一家小型中介维持关系。

无论中介链和板凳术出现的具体原因是什么，有一点可以肯定，即悉尼的猎身生意的运作模式在很大程度上取决于IT劳动力市场的整体结构，特别大型职介公司的垄断性地位。在澳大利亚，五到七家最大的职业中介机构掌控了40%—60%的IT业劳动力招聘业务（2001年）。^[1]

[1] 我在澳大利亚访谈了以下三家在市场上占控制性地位的IT职业中介公司的管理者：澳大利亚·德拉克国际公司（Drake International Australia Pty., 2000年10月10日）；标志招聘有限公司（ICON Recruitment Pty.Ltd., 2000年6月16日）；“摩根-班克斯”科技公司（Morgan&Banks Technology Pty., 2000年3月3日）。三家公司都在悉尼。

这些公司超强的市场地位首先来自他们与大型 IT 企业客户之间紧密的、甚至是唇齿相依的生意关系。至少从 20 世纪 90 年代开始，大型 IT 公司大幅度减少劳动力供应商的数量，把劳动力招募外包给极少数“首选供应商”。这些通常是大型的职业中介。例如，康柏（Compaq）澳大利亚公司在 90 年代末期就将其劳动力供应商的数目从 100 家缩减到了 10 家。澳大利亚最大的职业中介通常同时是 40—50 个大客户的首选供应商，而这些大客户通常吸收 60%—80% 的他们所招募的工人。1998 年左右，由于 Y2K 突发事件导致了严重的劳动力短缺，一些大型公司完全取消了人力资源部门，而把所有的员工管理工作——包括薪酬和晋升，都全权外包给一家职业中介——即所谓的“总外包公司”。

作为首选供应商和总外包公司，这些职业中介在劳动力管理方面深刻整合进客户的生意发展规划之中，使得其他中介很难取代它们的位置。绝大部分外包公司每月会和客户召开一次正式会议，平常则随时和客户保持热线联系，跟踪各个项目的进程。摩根—班克斯科技公司（Morgan & Banks Technology，澳大利亚最大的职业中介公司之一）的经理斯蒂芬·廖（Stephen Leo）这样描述这种关系：

我们必须经常和客户保持沟通：“嗨，詹姆斯，你今年的发展思路是什么样的？”然后我们会向他们建议，考虑到这些项目对劳动力的需求，这些方针是否可行。譬如，我们会告诉他们，某个项目必须有一半的工人要从国外引进，他们必须准备这笔花销……然后我们会问：“你的日程安排是怎样的？”我们将集中所有客户的计划，根据此再制定我们自己的时间规划。我们回过头来再和他们沟通，比方说，“杰克，你能把你的项目推迟一个月吗？”或者“你能把这个项目提前一点儿吗？”这对他们没有什么坏处，而我则可以组织一个好的（工人）团队，先后为不同的公司做类似的项目。

因而，大型中介公司几乎垄断了与大企业客户全部的联系途径；所

以那些稍小的机构，即便是他们具备完备的信息、知道那些大公司想要什么样的人、并且手里有非常匹配的人选，也不得不通过首选供应商或者主外包公司来获取实际业务。来自安得拉邦的维努（Venu）是通过 457 签证来到澳大利亚的，他想帮助一个朋友移民到澳大利亚。他的室友阿伦（Arun）在澳新银行集团（Australia and New Zealand Banking Group Ltd., 澳大利亚最大的银行之一）工作。银行让他招三名短期工人，组织一个新的项目团队。阿伦为维努的朋友预留了一个职位，但是因为澳新银行只通过其自己指定的外包公司招人，他并不能直接把这个人招进来。因此维努找了几个劳力行老板，告诉他们该银行的这个新项目，并把该银行首选外包公司的名单给了他们。作为回报，他要求这些劳力行以比较低的费用为自己的朋友作签证担保。就这样，为帮助自己的朋友来澳，维努其实不得不“制造”了一条中介链。

大型 IT 职业中介公司的市场地位还得益于政府规定。这些规定赋予了他们一定的特权。澳大利亚的移民及多元文化事务部（DIMA）将外籍工人的签证担保公司分为两类：一是标准职业担保人（SBSs），他们每次只能担保 20 名以下的工人；另一类是拥有“预先资格”的担保人（PQBSs），他们没有配额的限制，但是必须在公司规模、经营成绩、资金等级等方面符合移民及多元文化事务部的标准，而且必须说明它为什么需要大量的外籍工人。这类担保人能够在任何时候引进任意数量的工人，但是需要每年更新担保人资格。大部分大型 IT 职业中介公司拥有这种预先资格职业担保人的身份。也有部分大型 IT 职业中介公司与移民及多元文化事务部签订特别协议，只要在协议期间（通常是三年）不超过一个总的限额，他们获准随时引进工人；这种协议的好处在于一次多年有效，无需年年更新。另外，为了争取到其他的特殊有利待遇，比如对申请作特快处理，又有些中介会和政府形成某种特殊的合作关系。比如，在 2000 年，马斯科技澳大利亚（Mastech Australia）和澳大利亚联邦政府签协议，马斯科技每招聘一名外国 IT 工人，公司将捐款 500

澳元以支持澳大利亚大学里的 IT 教育。^[1]

大型职介公司在市场上的巩固地位也和它们内部的人员配置有关。大公司通常雇有专门的移民事务管理员工，这些人专职负责签证申请，保持与政府部门的联络，并且随时跟踪政策的变化。澳大利亚的烛光公司 (Candle Australia Ltd.) 平均每年要为在澳大利亚和新西兰的 1500 家企业提供人力；当我在悉尼时，该公司正收购了著名的 IT 招聘公司“协和系统人力” (Unisys People) 和联盟招聘 (Alliance Recruitment) 而名声大噪。这家公司就有自己的移民事务人员，统一负责监管来自公司各个部门的申请。而标志招聘则在墨尔本有一个专门小组，为其处理所有的 457 商务签证申请。因此，如果一名 IT 专业人员来自西欧或北美，一家大型中介公司只需要两周时间就能把该申请人安置到位；而如果工人来自印度，三到六周的时间也就足够。比较起来，普通劳力行老板们从印度担保并引入一名 457 商务签证持有者，至少要等上一个月的时间。萨米 (Samy)，即原来在新德里开办球索咨询公司 (Glogo Consultancy) 的那位劳力行老板，曾经不止一次因为不能及时引入工人而遇到麻烦。在劳力行老板看来，最大的问题还不在于手续的复杂和缓慢，而是因为一般的签证担保人不能够像预先资格担保人那样，可以密切跟踪政府审批程序、充分预见到可能的变化，从而他们无法对生意做出适时的调整。因此，除非劳力行老板手头已经有工人，否则就不能向客户承诺工人何时能够到位、上岗。而且，给成批的工人担保签证要比逐个申请节省时间精力，这也使得劳力行趋向于集体引入工人，然后把他们板凳，逐个单独派出。

尽管拥有特殊的市场地位，大型职业中介公司在招聘时也会面临问题，一个主要的障碍是和被聘人之间的空间距离。这显然和人们反复强调的所谓 IT 业将导致“地理的消亡”的预言不相符合 (Martin, 1996; Cairncross, 1997) 恰好相反。一位澳大利亚职介经理迈克 (Michael) 解释说：

[1] 根据我分别于 2000 年 8 月 1 日和 2001 年 2 月 4 日在悉尼对马斯科技 (Mastech Australia) 的一位经理的两次访谈。

技术充分缩小了物理距离，但是差距依然存在。职业中介是一项“高接触性”的业务……在高接触性业务中，面对面的交流非常重要。否则你就不能做出正确的判断。当有人向我申请一份工作时，我只会说“咱们明天早上见”。没有别的了。一切都要通过直接的交流来解决……这就是为什么印度人在IT职业中介行业能干得很好。他们拥有人际网络。

一方面出于这个原因，另一方面为了免除不断安排大量工人的繁重工作，外包公司和首选供应商通常和小一些的次级供应商联合招募工人。比如惠普澳大利亚 (Hewlett-Packard Australia)，以前曾把劳动力管理工作外包给40家中介；到2000年仅委托给一家总外包公司，而这家总外包公司再依靠八家次级供应商来招募工人。烛光澳大利亚 (Candle Australia) 作为外包公司为其客户提供的员工，绝大部分都是通过其他中介机构招聘而来的。康柏澳大利亚的外包公司蒙波 (Manpower)^[1]，与大概15家中介合作，每一家都专门负责一个特定的技术领域。^[2]大型职业中介也经常鼓励他们手下的员工从自己的熟人圈子里找公司所需要的人，并支付给这些工人“信息员费”。^[3]2000年底我去悉尼的摩根一班克斯科技公司 (Morgan & Banks Technology) 办公室时，门口的小姐递给我一张明信片，上面用大号字写道“出卖你的朋友！”明信片上承诺，如果谁找到他们需要的员工，该公司许诺会支付250澳元的信息费。一些在大型职业中介公司工作的被访者甚至认为，澳大利亚的猎身生意无

[1] 蒙波公司 (Manpower), 1948年创建于美国, 到2000年已经成为全世界最大的劳动力管理与服务供应商, 在59个国家设有3700个办事处 (《IT机会》, *IT Opportunities*, 2001, 3 (49): 9)。

[2] 《IT招聘新闻(澳大利亚)》 (*IT employment NEWS(Australia)*), 《为什么IT职位中介感觉缩水?》, 2000年6月20日。

[3] 在2000年和2001年早期, 在澳大利亚每介绍一名工人的信息费用从200澳元涨到了500澳元, 同期在美国可以高达5000美元。里奇维公司 (Ridgeway), 一家总部在英国的多媒体公司, 2000年时开价1000英镑的信息费寻找合适的IT员工 (见BBC, “需要: 某些人……或是所有人?” 2000年9月11日)。

非是这叫人带人的招聘业务的拓展——在某种意义上，劳力行老板无非是全职的信息员。

多层次圈子

劳力行是如何通过中介链与大型职业中介联系在一起的？在这里我将以皮拉纳万的澳新系统公司和约瑟夫的 E-Bet 公司为例来说明这种关系。皮拉纳万和四个中介“圈子”有联系，这四个圈子上的公司在自身规模上与他的紧密程度上都各有不同。在最外层的圈子，来者不拒，所有遇到的或有接触的中介都在其中；皮拉纳万和这些中介交流是他广泛搜集市场情报的主要手段之一。第二个圈子里有六七个中介，皮拉纳万和他们保持相对稳定的关系；当他手头有工人时，他会和这些中介联系，寻找工作机会。第三个圈子里是四家由澳大利亚人经营的中介，他们与皮拉纳万的关系更加紧密；据皮拉纳万说，他们把他列入公司的数据库，如果需要人，这些公司会直接与他联系。皮拉纳万在完全不同的情况下和这四家中介拉上关系：第一个中介的一位招聘经理来自孟买，和皮拉纳万有一个共同的朋友。第二个，一位和该中介公司合作了六年多的印度合同顾问（即自由职业人，他们通过中介寻找项目）帮助牵线。第三家中介的一个招聘经理曾与皮拉纳万的邻居拍拖，每次周末来和女友见面的时候都会到皮拉纳万这儿坐坐，而且对皮特别友好；尽管那段恋爱关系最后破裂了，但该经理与皮拉纳万的生意关系却一如既往。第四家中介则完全靠皮拉纳万的自我介绍。该中介公司对于澳新公司所提供的工人非常满意，而这段关系也是最牢固的；相比之下，通过孟买朋友的朋友建立起来的联系却是最弱的。皮拉纳万对此丝毫不感到意外，他认为通过专业原则建立的关系总是最持久的。最后，皮拉纳万的第四个圈子是最核心的圈子，包括三家劳力行，它们的规模都比澳新大，也都是由皮的印度朋友经营的。其中一个曾在 1999 年底为皮拉纳万的第一支板凳工人队伍找到了短期的项目，解决了他当时的大问题。

约瑟夫的 E-Bet 也与四个圈子上的中介合作。最外层的圈子本质上和皮拉纳万的最外围一样。第二层和第三层圈子里的公司彼此在规模和所经营的业务上都很类似，但是区别在于，约瑟夫与第三个圈子的合作时间更长一些，对他们的项目进展也跟得更紧，而且甚至和这些机构中的一些招聘顾问建立起了私人关系。由于这样的差异，第三层圈子的那些中介会在有工作机会的主动联系他，而他要主动找第二层圈子的那些中介以获得工作机会。E-Bet 的第四层核心圈子由六家印度劳力行组成，都是比较小的机构，E-Bet 在 2000 年到 2001 年期间所管理的印度籍工人中有三分之一到一半的人是由他们招聘来的。

我们在皮拉纳万如何与澳大利亚大型中介公司的联系的过程中看到了印度籍 IT 合同顾问，或者说自由职业人，的身影。这些合同顾问通常都与澳大利亚的中介公司有着长期关系（一个 IT 合同顾问一般只和三或四家职业中介长期合作），与管理者都很熟，有时候会在幕后促成劳力行和大中介之间的交易。这种帮助有时候是出于友谊，更经常的则是友谊加利益。曼尼·桑迪亚（Mani Sandilya）是一个快五十岁的合同顾问，有时候他同时接手三到四个项目；他曾经通过与一家大型职业中介的关系，帮两个劳力行老板安置了两名工人，劳力行按每个工人 500 澳元的价钱支付给他“找人奖”。普利·热地咨询公司的老板普利·热地，强调印度合同顾问是劳力行生意中的宝贵资源：“这些人资格老。中介很相信他们。（他们曾经工作过的 IT）公司对他们也另眼看待。如果他们向中介或公司推荐工人，就会非常容易成功。”

劳力行与大型职业中介公司之间的关系显然是不对等的。当劳力行竭尽全力联络尽可能多的大型中介公司，大型中介则对劳力行多有保留。比如，烛光澳大利亚公司要求那些与其合作的中介必须签署一份协议，限制他们从工人薪酬中抽头的比例。曾有几家，劳力行老板曾试图抽取超出协议规定的提成；烛光公司发现之后，要求劳力行的老板立即纠正，并威胁否则将直接接管工人。烛光公司担心，如果抽头过高、工人的薪酬太低，工人会对工作不负责任；而客户如果发现他们支付的费

用大部分到了劳力行而不是工人手里，也会不满意。一些大型中介公司规定，只有经过特别授权的经理可以与劳力行打交道，以便更好地控制和劳力行的关系。

这样的约束意在加紧控制劳力行、保护工人的利益；但是在事实中，这有时候使得中介链变得 longer（因为小中介更加难以和大中介直接建立联系），最终导致工人拿到更少的工资。2000 年中期以后，猎身生意出现一个新的趋势，即劳力行越来越多地从别的劳力行那里找工人，而不是直接从印度担保工人。这在一定程度上是由于越来越多的工人被引进并置于板凳之上，尤其是在市场低迷的情况下更是如此；还有一部分原因在于大型职业中介公司提高了门槛，迫使劳力行不得不互相不断倒手工人，直到找到能为工人找到工作的劳力行为止。比如，CSR 总控在 1999 年没有从其他劳力行招聘任何一名工人；而到了 2001 年中期，CSR 所派遣的工人中几乎有四分之一都是由（更小的）劳力行老板提供的。这就引出了劳力行和劳力行之间关系的问题。这将是下面一节的重点。

“印度人最不可靠！”

供需之间的错位——即有工作机会的找不到工人，有工人的找不到工作，在职介行业中是很平常的事。而这个问题又在市场低迷时期变得尤其突出。一方面，劳力行里的板凳工人越来越多，劳力行急着把他们派送出去；另一方面，大型中介公司和客户的拒绝率越来越高，一旦工人在面试中或在试用期间被拒，劳力行必须立即提供合适的替补人选，同时也要尽快把遭拒的工人再次派遣出去，以使得损失最小化。劳力行和劳力行之间非正式的关系是解决这些错位问题的主要方法。

大体上讲，不同规模的劳力行之间的合作相对顺利。勒马什(Remash)和科谢夫(Keshev)在安得拉邦的时候是大学校友，在悉尼又是合住的室友。勒马什认识灵魂网络公司(Soul Networking)的创始人和总经理，他把科谢夫介绍给灵魂网络公司，成了一名招聘经理。同时，勒马什在

经营自己的招聘公司：“双赢”招聘 (WinWin Recruiter)。我问灵魂网络的经理，为什么他敢雇用一个劳力行老板的室友；难道他就不担心他们会抢他的客户吗？他解释道：

我们给科谢夫的报酬是根据他能够派遣出去多少工人。如果科谢夫为双赢公司做职业介绍，那没有关系——只要他不在我的办公室里做，不用我的传真和电话就行。他不太可能把我们的客户带到双赢去。我们的客户不会接受来自诸如双赢这样新中介的工人。我们是花了很长时间才和我们的客户建立起现在的关系的。

实际的情况是，在科谢夫开始工作的六个月里，“双赢”就为灵魂网络提供了五名工人。所以，科谢夫的加盟不但没有偷灵魂网络的工人，反而强化了双赢和灵魂网络的关系，给后者拓宽了招聘渠道。

与此相反，规模相近的劳力行之间很少发生直接联系，即使发生合作，也常常因纠纷而终止。拉奥·普拉布哈拉 (Rao Prabhala) 的经历就是一个典型的例子。拉奥在澳大利亚国家铁路公司工作，同时利用空余时间做猎身生意。1999年，他为一个来自印度的工人作签证担保，把工人带到澳大利亚，但是让另一家劳力行的老板，他的一个好朋友，帮助找工作。在该工人被派遣出去以后，这个朋友提出要给拉奥一次性付款，然后接手成为该印度工人的担保人，也即，该工人的工资将汇给这个朋友而不是拉奥那里。拉奥虽然同意了，但是非常不高兴。按照拉奥的说法，这个朋友无非只是帮助找了一下工作，而拉奥应该保留担保人的资格，从工人的工资中长期获利。拉奥因此和这个朋友断绝了来往。几个月之后，拉奥找到了曼尼·桑迪亚 (Mani Sandilya)，一个活跃的猎身经纪人，请他帮忙派遣另一个工人。曼尼把这个工人介绍给一家大型澳大利亚中介“人力银行” (People Bank)。因为有过上一次的教训，拉奥提出要给曼尼一次性介绍费，然后他自己作为签证担保人和“人力银行”直接签订合同，但曼尼却坚持这个工人的工资应该先付给他。拉奥和曼尼共同宣称“我可不会追着你要钱”，这笔交易因此取消。

为了尽量避免这类纠纷发生，当规模相似的劳力行合作时，它们通常要找一个中间人。拉维是个在悉尼的劳力行这个群体里扮演一个特殊角色，他有广泛的国际联系，以中介人的身份调停各类纠纷几乎成了他的全日制生意。拉维每天要通过互联网和在不同国家的劳力行联系，以了解谁有工人、谁有工作，然后努力将他们互相搭配。在促成合作项目的过程中，他自己以独立的身份介入，从提供工作机会的劳力行那里拿到工人的工资，从中抽头，然后把剩余部分转交给提供签证担保的劳力行。由于中间人的介入，前一家劳力行不用担心自己的客户会被抢走，而担保人也可以确保工人不会被别人挖走。有一次，两家本来已经有联系的劳力行依然请来拉维做他们的中间人。拉维对习以为常，“他们互相没底，但都对我感到放心”。

除了在事先以中间人的身份介入，拉维还经常被请去解决事后的纠纷。有一次，他帮助普利·热地通过格里托恩公司（Greythorn，一家总部设在英国、在悉尼有分部的大型职业中介公司）派遣了一个工人。这个工人立刻跳槽，换了一家劳力行当自己的签证担保人，把普利·热地彻底排除出去。普利·热地发现此事后，找拉维帮助解决。拉维要求这个工人的新担保人付给普利·热地一大笔赔偿金，他威胁否则的话将让格里托恩公司接管该工人的担保资格，并在澳大利亚的IT职业中介行业中让他声名扫地。同时，拉维也要求这个工人自己支付部分赔偿金。在谈及调解中的公正性时，拉维坦言，如果中间人真正完全中立，那么可能永远无法解决纠纷；他自己总是站在工人最初的担保人的一方。根据拉维的解释，他的这一立场可以被看做是对澳大利亚457签证管理规则的一个“纠正”。澳大利亚政府允许工人无条件地改变他们的担保人，这在很多劳力行老板看来是非常不合理，甚至是不切实际的。他们提出，如果工人们想上哪儿就上哪儿，那么经营猎身生意的风险、特别是对最初的担保人来说，就太高了：辛辛苦苦把一个工人从印度带来，一旦工人改变担保人，那么全为别人做嫁衣裳。这样的制度可能从根本上使得猎身生意无法立足。因此，从劳力行的角度看，拉维的有意偏袒是对这

一制度“漏洞”的应对。

除了通过中间人做生意，劳力行也通过印度人的族群关系来和其他劳力行合作。皮拉纳万一直热情参与在悉尼的礼拜天印度教布教演讲。^[1]在一次布教之后，他跟当天的演讲者在聊天中提到他手头有几个板凳工人；那个演讲者又不经意地将此转告诉了他的一个朋友查亚。查亚刚好知道一个工作机会，于是和皮拉纳万顺利达成了交易；而在此前，他和皮拉纳万素未谋面。皮拉纳万认为，如果没有那个印度教演讲人的牵线，这次合作将会困难很多。

但是在总体上，印度老乡关系在的劳力行和劳力行之间的合作中的作用有限。印度同行常常被看做是潜在的威胁。劳力行老板经常对我说：“印度人最不可靠！”这种对同乡的警惕性在相关的其他业务中，特别是涉及移民法律事务和财政管理中，也体现得很明显。所有的劳力行都要依靠专业的移民法律顾问处理一些程序，但是我只碰到过两名印度籍律师被劳力行雇用；大部分劳力行只聘用澳大利亚的律师。一个办事处设在悉尼阿什费尔德（Ashfield）区的澳大利亚移民法律顾问公司为 11 家印度劳力行做事，该公司与每一家劳力行都单独联系，所有的劳力行都特地叮嘱他不要把本劳力行的信息透露给其他印度人。有趣的是，来自斯里兰卡的泰米尔人律师往往被认为是最理想的人选：一方面，劳力行老板们可以让他们对文件做些手脚，比如关于虚报工人的技能水平和薪金报酬以使得申请更容易通过；另一方面劳力行信赖他们不会把信息泄露给竞争对手。财务是另一个有水分的领域。一方面，劳力行老板想在财务报表上显示高营业额，以使得他们以后的担保人资格申请更容易通

[1] 在悉尼的部分印度移民从 20 世纪 90 年代初自发聚集请人讲解印度教教义。讲座一般在礼拜天早上举行，只用泰米尔语或英语讲授，而几乎不用印地语，反映了以南印度人为主的印侨对印地语的排斥（印地语经常被看做是印度北方人控制印度全国政治的一个象征）。到 2001 年，这个班上吸引了 12—15 个成年人，以及为数不少的孩子，孩子们根据年龄分成五个小组。这些活动与由来自斯里兰卡的泰米尔人主持的西米德印度寺庙有密切关系。

过；但是另一方面为了避税他们又需要报低自己的利润。^[1] 劳力行一般尽量自己处理账目核算，但是有时候不得不请专业的会计事务所。尽管悉尼有很多印度籍会计（要比印度籍律师多得多），大部分劳力行老板只会咨询澳大利亚事务所。这主要也是担心自己的信息被泄露给其他劳力行；有的劳力行老板还相信，有澳大利亚会计签字的财政报告，比起印度名字来，看上去更可靠，从而让官方更信任。

过度定座

通过中介链派遣工人的一个直接后果就是多次倒手，我曾遇到三个泰米尔工人转了五手才找到最后的雇主。一个被访者开玩笑说，中介链有时候拉得那么长，劳力行之间的关系变得那么复杂，他们自己也需要安装“供应链管理”软件来猎身。“供应链管理”是当时的一个热门软件，旨在对供应链的管理最优化。猎身在悉尼的典型操作流程是，一家劳力行让印度的合作者招人，给工人做签证担保把他/她带到澳大利亚，然后通过另一家劳力行和澳大利亚的大型职业中介公司取得联系，最后通过澳大利亚中介找到工作。在这种情况下，最终的雇主和澳大利亚的中介公司签合同，把工人的工资以“项目服务费”的形式支付给中介，就好像在使用中介自己的员工一样。大型中介在把“服务费”转付劳力行之前，一般提取一个固定的钱数作为利润。在2001年，他们要从每小时30—100澳元的劳务费用中扣除10—15澳元。而劳力行一般采用百分比回扣，在2001年大概是工人税前工资的20%—30%。如果这家中介和为工人担保的劳力行有着密切关系，他也可能同意按固定的现金量回扣（大概是每小时5—15澳元），这将留给担保人更大的利润空间。

[1] 有些劳力行玩这样的手脚：他们租下房子然后转租给工人当宿舍。他们在财务上把他们付给房东租金报成营业成本，从而减少税务；然而事实上，劳力行从工人那里收取的租金有时候比他们支付的还要高！

担保人最后的扣除额则是不固定的。对工作经验少于三年的工人来说，回扣可能高达税前工资的 50%—60%，有一个年轻工人，客户支付工人一个月 6800 澳元的酬劳，但工人最后拿到手的却只有区区 1200 澳元！而对有五年以上工作经验的工人，回扣就可能会降到 20%。

劳力行担保人有时候会先算计工人最低能够接受多少的工资，然后拿走剩下的钱。这样，回扣率当然因人而异，厉害的工人就能多拿一些，而顺从的工人工资就少。卡纳第一次见到我的时候就说“心理学比管理学更重要”，所指的可能正是对这类事务的处理。在某种意义上，由于担保人的回扣额度可以讨价还价，也使得多次倒手更容易被工人们所接受。一个被访者对我解释为什么他觉得没有必要改变签证担保人，因为担保人会根据实际情况调整回扣比例：“如果一个中介本来是要拿 40% 的，现在要和另一家中介合作，他就要把回扣降到 20%。他们是靠我们来挣钱的，他们也必须考虑这一点 [工人的利益]。”

中介链解释了一个广为人知但又令人迷惑的现象，即一方面我们看到市场上对 IT 劳动力需求不小，同时却又存在相当普遍的移民 IT 工人待遇低下、短期失业的现象。一个在美国加利福尼亚州工作的 H-1B 印度工人把猎身生意比作是航空公司过度预定航班座位数的做法。这样，万一有人退票，航空公司不会浪费座位；而劳力行过度引进工人，这样一旦工作机会，他们可以随时派送工人，不至于“浪费”工作机会。^[1] 万凯特 (Venkate) 对猎身生意也有他独到的解释：

(IT) 公司需要大量的储备工人。但是要如果一家中介公司养这么多工人，成本太高。所以这些劳力行应运而生。每个劳力行都带几个工人，这样大家的都能应付过来。

总之，猎身生意和中介链建立了一个巨大的、但又是高度分散的工

[1] 《旧金山纪事》(San Francisco Chronicle),《改变命运的新的 H-1B 签证法》,2000 年 10 月 5 日。

人库存。IT 业和其他商业公司以及公共机构可以随时从中挑选和淘汰技术工人。形成这个工人库存的成本主要由工人自己承担，而不给当地政府和社

会造成任何负担。



第六章 为什么顺从？

板凳术和多次倒手潜在地给劳力行老板们带来了两个棘手的问题。第一个问题是，如何确保自己所担保的工人们（也是他们利润的来源）不流失。对于任何移民工人来说，在到达新地方之后便被置于冷板凳上，总是一件恼人的事情；特别对于那些专业技术工人而言，他们明知道自己的技术是有市场需求的，找不到工作就显得更加不可接受。与美国 H-1B 签证持有者的情况^[1]不同，根据澳大利亚 457 签证的规定，工人们可以无条件的更换老板，而不会对将来申请永久居民身份（PR）造成任何影响——因此，实际上工人们可以随时跳槽。第二个问题是，如何避免工人们向当局控诉劳力行的非正规甚至是非法行为；如果被投诉的话，劳力行将面临严厉的处罚，甚至会被列入移民黑名单。在劳力行向政府提交申请要成为 457 签证担保人、把工人带到澳大利亚的时候，他们递交的文件特别是劳动合同，条条符合官方的要求。劳动合同中写的条件都非常优厚，以表示他们所要雇用的是高素质高技能的工人，将有助提高当地的技术水平，应该得到政府鼓励。然而，在工人到达之后就发现，实际情况根本不是那么回事。比如，1999 年，卡纳（Kana）和拉维（Ravi）为标志招聘（ICON Recruitment）公司从新加坡招募了六名印度 IT 工人，

[1] 按照美国 H-1B 签证的条件，只有那些在美国工作满六年、并且不曾更换过担保人的工作者，才能够拿到工作绿卡。因此，在一名工人的绿卡申请尚未获得批准的时候，如果他更换工作（或担保人），则此前的累积工作时间就自动作废；该工人必须再等六年才有申请获得绿卡的资格。换句话说，要申请绿卡，工人必须把自己绑到一个特定的担保人身上。

向每个人承诺 60 000—70 000 澳元的年薪。结果，在人到了之后，标志招聘公司认为他们不符合要求，只要了一个工人，其余的五名被置于冷板凳。卡纳和拉维告诉工人，他们只有两种选择：要么在先锋科技公司做些日常工作，包括接电话和清洁工作，每周 75 澳元；要么干坐着每周拿 25 澳元的生活津贴。在这种情况下，工人们有充足的理由拿着原来的合同向有关部门申诉。

然而，工人们绝少在第一年内更换作为担保人的劳力行，至于向当局申诉之类的事情更是闻所未闻。工人们对此的解释很简单——怕被驱逐出境。工人们对自己的权利知之甚少，而劳力行的老板们对这一点了如指掌，并且尽可能地利用工人的有限信息来强化他们的担忧。在我遇到的工人中，几乎所有的人都认为，根据澳大利亚的法律，他们不得更换最初的担保人，否则将无法合法地留在澳大利亚。我只碰到过四五个工人对此存疑，但他们仍然问我：“这（改变担保人）在美国都是不可能的，在澳大利亚怎么能这样呢？”每当工人向劳力行表达不满时，劳力行老板就威胁要解除担保或者要开除他们：“乘坐下一次航班回印度。”有些劳力行老板甚至恐吓说，他们将写信给移民及多元文化事务部 (DIMA)，阻挠工人将来申请澳大利亚永久居民身份；或者写信给在澳大利亚的大型劳务中介公司和 IT 公司，在他们中间损毁工人的名声，让工人找不到新的工作或担保人。有一位颇有势力的劳力行老板对一名想要更换担保人的工人说，他要想办法让那个工人今后永远不能加入任何一个在亚太地区的 IT 职业组织。

为了使他们对工人的控制看起来具有合法性和说服力，大多数劳力行老板们都给新来的工人发放本劳力行自拟的“协议”或者“互谅书”——这些东西与申请签证时的工作合同完全不同（其中一例可参见下页图表）。一般的劳力行协议都会至少拴住工人们两年，如果一

图表

皮拉纳万在新加坡的合伙人，代表他发出的工作合同信。

新加坡地址的缺失以及若干拼写与语法错误都按原貌予以保留。

合 同

艾沃尔 (AVOL) 有限公司

亲爱的 T.K. 纳伦达拉：

我们很高兴地为你提供以下职位。你将在本公司在澳大利亚的伙伴公司中任软件分析程序师。附录 A 中的公司条款和待遇将适用于此职位任命。

职位：

机构：澳新公司

上级：澳新公司经理

地点：澳大利亚

薪酬：

你的年薪为 48000 澳元，其中包括养老金、医疗保险和职业 / 公共责任保险。

津贴：

工作满 12 个月后将进行薪资评估。除政府规定外，不再额外增加退休金份额。

我们希望在此信上日期之后的七个工作日内收到你的回执。如果在这段时间内我们没有收到你的确认，这份工作机会将被收回。

你可以在此信上签字并寄还给我们，来向我们确认你理解并接受上述条款。

我们将为你准备 457 雇佣劳动许可签证，以便你能够在澳大利亚工作。使用该 457 劳动许可签证，你在签证有效期内，只能在“澳新联合有限公司” (Osin Associates International Pte Ltd) 的担保下工作。如果在此期间合同条款有所更改，澳新公司将按照你所接受的、附录 A 中所解释的雇佣条款，采取适当的行动。

如果你还需要了解更多信息，请拨打新加坡电话 65_____。

借此机会，澳新公司欢迎你的到来！我们诚挚盼望能与你共同工作！

艾沃尔有限公司

T. 库马尔

经理

本人特此接受该工作机会，以及此封信中所列条款、待遇。我确认将于_____开始工作。

签名：

日期：

姓名：

附 录

致：

澳新联合国际有限公司

(悉尼邮政编码)

鉴于澳新联合国际有限公司(以下简称公司)为我提供软件分析程序师的职位,并在澳大利亚悉尼工作,本人, T. K. 纳伦达拉, (印度护照号:……) 特此确认并承诺遵守以下条款:

1. 在被悉尼澳新联合国际有限公司任命职务之后的两年时间内(即合同的存续期内), 我将连续不间断地为公司工作。

2. 在合同期满之前, 一旦我决定辞去公司职务, 我将向公司赔偿全部因我而产生的损失, 最高额度为三个月的薪资总额。

3. 我特此确认, 只要我与公司的合同有效以及在合同结束后的六个月内, 我不会接洽公司的客户, 不会直接或间接与他们定约。

4. 在与公司的合同有效期间以及合同结束后的六个月内, 一旦我与客户联络, 我将向公司赔偿全部因我而产生的损失, 最高额度为两个月的薪资总额。在合同有效期间, 如果我更改签证状态(比如成为永久居民), 我将赔偿公司为我办理劳动许可签证所产生的全部费用。

5. 我同意公司有权按照澳大利亚的税率扣除税款, 并代表雇员上缴所扣税款。同时, 在实际税费上缴政府之后, 多余部分的税款将会返还给雇员。

6. 我还同意, 除了聘用信与合同中所列的条款和待遇之外, 公司没有其他任何附带责任。

7. 在与公司的合同期间以及合同结束之后(无论劳动关系是以何种方式结束)的任何时间内, 除非公司批准或职责需要, 我都不能向任何人——新闻界、传媒界或其他企业与组织——透露任何商业机密、涉及本公司生意和公司事务的机密信息、或在工作中获悉的其他与本公司相关公司的信息。同时, 对任何交托给我的机密信息, 我都将严守秘密。

8. 弃权: 合同一方未行使或延迟行使其在本合同中的某项权力或权利, 不构成该方对此项权力或权利的放弃。

9. 可分割性: 本合同中某一条款的无效或不可执行, 将影响到合同中其他条款的有效性和可执行性。

10. 可变更性: 一经雇员和公司法人代表双方签字生效, 本合同不可被书面更改。

11. 生效: 本合同是签约各方之间的统一合同, 就合同中所涉及问题而言, 可取代一切先在的关于所涉及问题的契约、合同、协定、磋商和讨论。

12. 法律适用: 包括全部条款在内的本合同, 适用于员工权限所基于的法律(澳大利亚, 新南威尔士州), 依据该法律制定、并与该法律保持一致。

我已阅读、理解并同意接受本合同中的条款。

签字日期: 2000年6月16日

姓名:

签字:

公证人:

姓名:

签字:

图表

在工人们到达悉尼的时候，皮拉纳万发给他们的“互谅书”

互谅书

1. 在你到达时，我们会为你提供每周 100 澳元的食宿和交通补贴，直到你签约并开始正式工作。本项只适用于事先已经就此商定的雇员。

2. 你会不定期地接受关于如何与当地社会沟通交流以及工作实践等方面的培训，这些培训由公司、或公司的合作伙伴安排。

3. 澳新联合国际有限公司在当地的负责人将尽可能给你建议、并帮助你尽快找到岗位。

4. 取决于你的职业技能和沟通能力，过去我们曾经在工人到达三周之内就安排他们上岗。

5. 我们热切盼望能够在最短的时间内让你的职业技能派上用场，以便使双方的利益都实现最大化；同时我们也将最大限度地遵守本地的规章制度。

6. 在你到达之后，政府在办理你的（工作）签证的过程中可能会有拖延，这不在我们的控制范围之内，我们会帮助你使签证申请尽快获得通过。

7. 雇员们的护照将会被公司安全地统一保管（出于安全原因，我们的会计师或律师事务官将具体负责保存）

你将经常与悉尼的管理者保持沟通，汇报工作并与其他员工进行互动。

名工人在两年之内离开,担保人有权扣留其三到五个月的“总收入”^[1]作为赔偿;有些劳力行老板甚至要求工人们交出护照和(或)学历证明,以防止跳槽。这类协议还通常规定,工人们在“协议”结束后的六个月内不得自行和通过该劳力行认识的任何客户或劳务代理联系。显然,这是为了避免工人们拿担保人当跳板,直接把大的代理商拉拢过去,从而绕过整个中介链进行交易,切断了劳力行老板们的财路。面对这些公然的违法和剥削行径,我们不得不问:工人的有限信息固然是一个原因,但是那数以千计年轻的、受过高等教育、雄心勃勃甚至有些投机心理的IT专业人士,怎么会一直甘愿留在自己最初所在的劳力行、恪守那些条款呢?

关于雇佣中介和临时工人之间的关系,现有的有关文献主要关注服务行业中的半技术性的工作(比如文秘和饭店前台),而很少关注高科技的领域,同时它们主要关注中介内部的正式的劳动力管理方法,比如有选择性的信息传达方式(这些信息被有效地传达,而其他的信息则被有意过滤或者扭曲)、特殊的雇员效绩评定程序、对不确定性的刻意的维持(Gottfried, 1991),对专业化的效绩鉴定的依赖(即,如何在雇佣中介不能直接观测临时工人的工作情况时,对其表现进行评判)或高速的加薪程序(即被雇佣中介所雇的临时工人,有可能比常规工人的提薪速度要快得多,雇佣中介以此调动临时工人的积极性, Cohen 和

[1] “总收入”在这里指中介链上最后一级代理人(即担保人)从上一级公司/代理所收到的数额;在大多数工人和劳力行签订的合同里,这也是“收入”的含义。老板们通常告诉工人,工人最终拿到的“净收入”大大少于这个“总收入”是因为扣除了将近50%的税金和10%的劳力行利润。而实际情况是,工人总收入中大约只有30%被用来缴税,而另外30%则全部进入了劳力行老板的腰包。劳力行的老板们常常拿澳大利亚本地长期工人的工资当为依据作比较,因为这种工资并不比劳力行发的净收入高多少。但事实上,由于“离家乡居住补贴”的政策,457签证持有者可以享有很低的税率;而且,因为临时合同工没有其他福利,所以在技术水平相同的情况下,他们的薪金通常应比长期工人的月工资高出两倍甚至两倍以上。另外,我从未碰到过任何一家劳力行为工人们缴纳退休金或者保险,尽管有劳力行称这笔钱已经从工人人们的收入中扣除了。

Haberfeld, 1993; 同时参见 Kalleberg, 2000: 349 页, 文献回顾)。然而, 劳力行老板和工人之间的劳动关系则不太一样。要考察他们之间的关系, 我们不能只局限于劳力行内部, 他们的关系是深深地嵌入在这些老板们和更大的印度人团体之间一系列广泛的社会联系之中的。而且, 管理劳动关系的手段, 在很大程度上是非正式的、非制度化的; 并大量利用了工人和工人之间的关系, 利用了工人为达到自己更长期目标而采用的个人策略。

劳力行和印侨社团的连锁

尽管我所访问的印度人当中, 多数都因为自己是“IT 人士”而感到自豪, 但是很少有人对在 IT 业中起到重要作用的猎身生意给予肯定的评价。好几个 IT 专业人士力图要说服我, 猎身生意只是一个短暂的现象, 印度的 IT 工业在全球的价格链条的地位必然要提高, 言外之意猎身本身是一个不合理的现象; 另外一些在悉尼的印度人, 特别是在大学工作的专业人员, 则经常在道义上谴责猎身生意。但是谴责归谴责, 猎身生意在事实中很少受到制约, 在印度人社区中也没有人试图干预, 解救身处困境中的工人。在悉尼, 这种情况在一定程度上是由于印度侨民社团的组成方式, 特别是 IT 专业人员近年来在其中所扮演的角色。

印度侨民社团的组织方式在近年经历了一个明显变化。早先, 大部分社团由当医生的印度人把持, 如果一个人不是医生, 基本上就别想在澳大利亚的印度人社团组织中成为领导人。但是, 从 20 世纪 80 年代开始, 特别是从 90 年代初期之后, 社团领导人的位置越来越多地被新来的、有工程学学历背景的人们占据。这个变化至少有两个原因。首先, 这部分人成了原有的社团协会成员的主体部分, 领导人的变化是这一成员构成变化的反映; 其次, 这部分人和较早抵澳的印侨产生分歧, 而创建了自己新的协会, 当然也就成了领导人。随这一变化而来的是社团协会的

领导者和劳力行之间形成的利益连锁。基于我收集到的若干主要社团协会的成员名单,在我所密切联系的30—40名企业家和生意合伙人(这些人经营着13家劳力行)当中,至少有三分之一的人是各种社团组织的核心成员;还有更多的人是参与其中的活跃分子。这种连锁关系在印度侨民的各种聚会或庆典上体现得非常明显;这些场合往往被用来宣传劳力行的生意。查亚是悉尼一个印度泰米尔人的主要的协会的主席,他同时又是一家劳力行的老板;在他发给协会成员、同时也是生意伙伴的电子邮件中,经常会同时出现“急求:嵌入式C语言程序员”之类的广告和“关于《薄伽梵歌》^[1]的精彩演说”之类的通知。纳达拉加(Nadarajah)是查亚的合伙人,他们一起开办的真信(TrueInfo)公司是一家劳力行暨IT培训学院。每个星期天,纳达拉加在做完宗教演说之后,从悉尼一端的郊区赶到另一端,到他自己的真信公司讲授IT课程。跟着他跑来跑去的还有一大帮学生,他们也在悉尼的两端之间,在印度教的深奥教义和Java程序语言之间自由穿梭。另外,在印度人的聚会上,不少协会的成员们也会主动搭讪劳力行的老板们、请求他们帮助自己在印度的熟人来澳大利亚工作。

悉尼印度社团的领导成员转变的同时,社团协会活动的关注焦点也发生了变化。一言以蔽之,这一变化的关键是从原先的政治关怀转向了对“文化”的强调。早期的印侨团体热衷于与澳大利亚主流社会进行交流与互动、发展与印度政府部门的联系、同时以代表现代印度国家的整体形象为己任。从20世纪90年代开始,这些方面的努力有所减弱,取而代之的是对文化和宗教活动的热情。同时,人们越来越按照地域关系和地区性语言组成地域性的协会组织,整体的印度民族国家的意识被逐步削弱。劳力行老板们在介入和提倡这些宗教和文化活动中,不仅发展了自己的社会网络,提高了知名度,而且也赢得了工人们真心敬意。皮拉纳万总是穿着印度传统的无领长袖衬衫,每年他都会遍邀手下的工

[1] 译者注:《薄伽梵歌》(Bhagavad Gita)是印度古代史诗《摩诃婆罗多》里面的一段插曲。

人,在家中举办两次大型的印度教礼拜仪式(*puja*)。根据印度教的说法,这种礼拜参加的人越多越好,因此我和其他的印度工人也经常被邀请参加。有一次我因故未能参加,第二天皮拉纳万手下的两名板凳工人——苏萨伊(Susai)和苏曼(Suman)——向我绘声绘色地介绍礼拜的细节,还坚持要与我分享“神的惠赐”(prasadam, 寺庙的司神在礼拜仪式上分发的食物)。苏曼说:“这是神赐予的食物,你应该吃一些。我真的感到挺感动的。我从未想到过皮拉纳万的信仰如此虔诚。”从那以后,苏曼每天早上做礼拜。最让这些工人们感慨的是,劳力行的老板们在生意不断取得成功的同时,又是如此笃信宗教。在年轻的IT人看来,仅仅信仰虔诚而没有成功的事业并不意味着什么;反之,生意做得好却对宗教漠不关心则会招致别人怀疑的目光,觉得这个人可能在道德上不可靠。这种看法是和印度本国在1980年代以后的政治变化直接联系在一起的。随着印度国大党的势力和尼赫鲁现代主义政治思想的影响的衰落,印度教重新抬头,信奉印度教有时候被认为是印度公民的义务之一。同时,大部分的IT工人来自印度南部的中小城市,相对来自德里、孟买和加尔各答的上层社会的早期移民来说,他们更有宗教情怀。宗教势力的普遍复兴,以及宗教和政治、和高科技产业的复杂关系,是目前全球化格局下的一个重要课题。

随着IT人士占据了社团的领导人位置,社团协会负责人的角色也不一样了。新的领导人更适宜于被称为“组织者”而不是“领导者”。如果说一个“领导者”的权威是建立在权力、资源或者个人魅力的基础之上,那么一个“组织者”则更多地要依靠广泛的关系和实际表现来动员其他成员。这也恰恰反映了社团协会的倾向从“政治型”到“文化型”、从“全国性”到“地区性”的转变。作为地区性、文化型团体的组织者,劳力行的老板们在社团内部发展了广泛而深入的个人关系,而不像以前的领导者那样,高高在上,关心如何和澳大利亚政府、印度大使馆以及印度政府搞好关系。我所碰到的大多数社团成员都认为,现在的社团组织比以前更加“民主”和“以人为本”。组织者的角色和强大的基

层关系为劳力行老板们的生意创造了有利的环境。试想，如果一个人经常参加由查亚主持的泰米尔人集会，他又怎么可能帮助查亚手下的工人们来挑战其权威呢？在这种情况下，人人都在强调以和为贵。卡莱曼尼（Kalaimani）是一名全职的IT合同顾问，业余时间给人看相算命；有时候，那些无业的、或者板凳工人来找他算命，他也会将一些工作信息告诉他们。卡莱曼尼在圈子里口碑甚佳，所有人都称道他的好心善良；当他听说乌代和我的住处没有电冰箱时，还不辞辛劳地从一位亲戚那里搬来一台旧冰箱，放到我们的公寓里。不过，虽然卡莱曼尼对工人极富同情心，他说话十分谨慎，生怕被人视作煽动分子，从不鼓励工人们采取行动来对抗劳力行的老板；相反，他总是强调神的力量，以安抚那些心生异动的板凳工人。

在这个人人自觉创造和谐社会的气氛中，任何人如果偶然介入了劳力行老板和工人之间的对抗，都会更倾向于插手协助（老板）摆平工人，或者至少不会去帮助工人损坏老板们的利益。我自己目睹的一幕清楚地展示了这一点。维努什（Venush）和乌麦什（Umesh），是皮拉纳万在1999年带来悉尼的第一批五个工人中的两个；在板凳上等待工作机会的时候，他们极度焦虑，并经常私下（不和其他的三个工人一起）去找皮拉纳万讨要工作机会。有一次他们来的时候，我正巧在皮拉纳万的起居室（也是他办公室），皮拉纳万立即就将他们带进了厨房；大概十分钟之后，又将他们送至门口。但是那两个人站在门口不想走，看起来言犹未尽的样子。在皮拉纳万的办公室里还有两个中年印度人，一男一女，正在电脑前工作（我后来才知道，这两位都在为皮拉纳万做兼职工作）。那个男的率先发话：“你们的平台（信息产业内部的术语，指某人的技术专业领域）是什么？……很好啊！我觉得不会有什么问题的。放心吧，年轻人。”那个女的也附和着，给他俩吃定心丸。维努什和乌麦什不再能说什么，只得道别离开。这种介入并不会被看做是“帮助”劳力行；而根据被访者们的说法，在这种情况下，第三方唯一能做的具有“建设性”的事情，就是努力使劳力行老板和工人之间的冲突最小化，并促进

工人们的服从；否则，正如被访者经常反问我的那样：“你（工人）对抗又能得到什么呢？”

相比于劳力行的老板，年轻的 IT 工人们所拥有的社交圈子实在非常有限，基本上与更大的印度移民圈子隔绝。在大多数情况下，工人们只和在同一个老板手下的其他工人相互交往；而 they 与 IT 行业以外的印度人，交流则非常有限。有一个工人认为，这和悉尼的经济地理有关。在悉尼，大多数 IT 公司、或者下设有一定规模的 IT 部门的其他行业的公司，比如银行，都位于城市中部和北部的两个核心商业区；而包括制造业在内的传统工业通常都分布在悉尼西部。这样，非 IT 专业的印度人通常在远离市区的地方工作，所以他们很难与 IT 人在午饭的时候邂逅、或在上下班的途中偶遇。另外，大多数 IT 工人是单身汉，而家庭之间的联系是印度侨民之间建立关系的重要纽带，比如两家人互请晚餐、夫人们相约一起逛街、子女们参加相同的兴趣团体等等。这些单身汉们没有面子把别人邀请到他们家——五六个人合租的破陋的公寓里——更别说什么互请晚餐了。这使很多 IT 人丧失了和其他印度人建立亲密关系的途径。更重要的是，在这些单身汉和印度人家庭之间，有着明显的文化鸿沟，一个家庭和一个单身汉之间亲密互动有时会被视作奇怪的、不妥当的、甚至是可疑的行为。我在悉尼的时候，斯里纳 (Srina) 和谢拉 (Shyla) 是住在乌代隔壁楼的一对夫妇，他们自诩思想开放、毫无偏见，他们经常援引的证据之一就是他们与我们时常有来往。总之，年轻的 IT 工人们孤立的状态，妨碍了他们在更大的社交圈子中寻求帮助，来对抗劳力行老板们的控制和监管。

工人当上了协调人

劳力行的老板们在招募工人的时候，很大程度上依赖于他们在印度或者其他国家的合伙人和私人关系网络；因此，猎身生意必然涉及大量的中间人。但是当中间人将劳力行老板和某个工人联系到一起之后，绝

少再干涉工人们的行为。皮拉纳万在 1999 年的 11 月从印度带了五个工人到澳大利亚，其中的拉扬 (Rajan) 和贾塔维 (Jathavi) 是通过一位大家都认识的共同朋友介绍的。拉扬以前是泰米尔纳都 (Tamil Nadu) 西部的哥印拜陀 (Coimbatore) 镇 (毗邻喀拉拉邦，该地区也是一个生产 IT 专业人士的大型基地) 上的一所工程师学校的讲师；贾塔维则是这所学校的学生。皮拉纳万是通过拉胡多斯 (Lahudoss) 联系到他们的，而拉胡多斯既是皮拉纳万的世交，也是拉扬的同事和贾塔维的老师。拉扬和贾塔维发现自己被置于冷板凳之后就联系了印度的拉胡多斯；拉胡多斯告诉他们，在圣诞和新年期间由于放假不好找工作，并向他们保证，很快一切都会好起来的。这与皮拉纳万的回答如出一辙。很有可能，拉胡多斯在回复那二人之前，已经向皮拉纳万征求过意见了。另外三名工人，维努什、乌麦什和苏萨伊 (Susai) 是由海得拉巴的一家劳力行介绍给皮拉纳万的。他们在板凳上苦等了两个多月以后，也试图联系海得拉巴的劳力行，但是音信全无。在另外一个案例中，一个拥有 10 年以上 IT 工作经验的戈文顿 (Govindan)，与他身怀六甲的妻子一同经由牙买加来到澳大利亚，却陷入了长达几个月没有工作、没有收入的困境。戈文顿来到澳大利亚是凭借世界数码公司 (World Digital) 的担保，这家公司是由喀拉拉邦人戴维 (David) 经营的。在来澳大利亚之前，戴维给戈文顿的承诺是年薪 120 000 澳元，外加前两个月的免费住宿。但是当这对夫妻到达的时候，戴维却在机场就告诉他，暂无工作机会；随后戴维把他们夫妻二人直接送到乌代和我合住的两居室的公寓里，成了这里第五个和第六个住客。戈文顿是通过一位大学同学的介绍与戴维认识的；而当戈文顿向这位老同学求助时，人家却只告诉他要耐心等待。在印度城市社会里，大学同学算是最亲密的社会关系之一，但戈文顿怀疑这位同学早已和戴维串通一气了。

工人们也并不期待中介或者中间人能够助他们脱离苦海；一些工人甚至觉得，正是因为他们与劳力行老板有着共同的朋友，这层关系使得他们不得不与劳力行合作。萨姆 (Sam) 是一名三十来岁的 IT 工人，由

奇特拉 (Chitra) 介绍给查亚。萨姆在冷板凳上苦等了两个月，也没有拿到薪水。他屡次满心怨气地向我抱怨查亚的“吝啬”；但是他并不责怪任何人：“我是奇特拉的朋友，奇特拉又是查亚的朋友。奇特拉是在事先告诉我需要等一阵子才能找到工作。他也告诉我，协议书（正式合同）不可能是百分百真实的；但如果不炮制这么一份合同，我就不可能拿到签证……只是事情比我想象的要糟糕。但是我能有什么办法？我并不怪他们。”

如果中间人在劳力行和工人之间发生矛盾的时候而介入他们的“正式生意关系”，这通常被看做是一种“不专业”的做法。一位被访者问我道：“就算是我介绍两个人成为夫妻，如果婚后这两口子打架，难道我还要插手么？”一位中年泰卢固工程师沙尔马 (Sharma)，把他在印度的妹夫介绍给全球游咨询公司 (Glogo Consultancy) 的老板萨米 (Samy)，萨米给他妹夫提供担保，把他派到澳大利亚的一家小公司。他的妹夫对自己的工作很不满意，让沙尔马跟萨米说，把自己派到另一家公司去。沙尔马满面乌云向我抱怨家族政治的复杂性和艰巨性，他跟我说自己是如何答复（妹夫）的：“凡事都有个限度。你不能总超越这个限度……萨米把你弄到这儿来，我又怎么能没完没了地总找人家，给人家施加压力呢？”在这件事情之后，沙尔马在一段时间之内没有再搭理自己的妹夫。^[1]

很多中间人不能够站在工人一边说话，也是出于他们自己的经济利益上的考虑。戈文顿有足够的理由推测，他的大学同学不会为了他的利益而向戴维提出要求；因为这位同学在印度开了一家劳力行，正希望拉

[1] 猎身生意的中间人所采取的立场，与我以往研究的北京的浙江村 (项飏, 2000) 时所看到的情况完全不同。在浙江村，中间人试图对工人和老板之间的关系施加长期、持续的影响；如果老板对工人不好，中间人要么会对老板施压，要么在有可能的情况下，做一些对老板和工人都有好处的事情——比如帮助老板揽到更多的生意，工人因此可以得到更多的报酬。如果中间人无力改变这种局面，他(她)就会觉得很丢“面子”：别人会说，他(她)所介绍的工人在老板那里遭到了不公正的待遇，是因为老板根本就没拿他(她)这个中间人当回事儿！

戴维成为他在澳大利亚的生意伙伴。另外还有一群特殊的中间人，他们可以被称作“简历转发人”，他们的角色可以更清楚地说明中间人在利益选择上的考虑。“简历转发人”包括曾经在劳力行工作过的工人、甚至是还处于劳力行担保之下的工人们。他们通过有偿转发简历（发给劳力行），帮助“客户”（通常是自己的熟人）移民到澳大利亚、或者（对那些已经身在澳大利亚的客户来说）在澳大利亚找到不同的工作和（或）担保。对于他们来说，这也是开创自己的猎身生意的序曲。几乎所有的劳力行老板身边都有一批这样的工人。“简历转发人”的客户主要有两类——一类有着相关的IT工作经验、要在澳大利亚正儿八经地找一个合适的IT工作的技术人员，而另一类人则没有IT经验，只想要“买”个签证、到了海外再谋营生。很容易理解，第二种客户是“简历转发人”主要的赚钱来源；2000年的时候，如果这类客户要想拿到457签证，需要付6000—10000澳元，那些“转发人”可以从中拿到1000到2000澳元不等（456签证的收费要低一些，通常少于1000澳元）。当“简历转发人”将签证资格“卖”给那些没有相关IT技术的工人时，他们必须要谨防工人们在事后反咬一口，即拿着正式的劳动合同去找劳力行老板，坚持要让他们履行按照移民局要求而炮制的工作合同上的条款。乌代是戴维手下一名活跃的“简历转发人”，但是他从来不担心他的客户会给自己和戴维带来麻烦：“他们知道自己找工作。我告诉他们怎么做，他们就怎么做。只要我不告诉他们可以拿着（合同）信去法庭，他们怎么会知道！”对于那些有IT技术的工人，劳力行老板们有时要等工人被派出去六个月以后，才付给介绍人报酬（500—2000澳元）；因此，如果“简历转发人”如果不能在此期间安抚工人、控制他们的行为，他们也就拿不到这笔佣金了。

这些“简历转发人”有时候甚至会帮助劳力行照管一些与自己非亲非故的工人。戴维把戈文顿夫妇扔在乌代的公寓，就是这个意思。起初，乌代很照顾他们——带他们到处转转，带他们去印度教的寺院和印度人开的杂货铺，还带戈文顿去找卡莱曼尼看了手相（因为是乌代介绍的，

所以卡莱曼尼就没有按常规交纳十澳元的费用)。戈文顿的妻子也是做IT的,但是没有工作签证;乌代将她介绍到了另外一家劳力行G&J公司(由来自孟买的两父子拉吉夫[Rajiv]和克贾尔[Kejal]开的)。然而,当戈文顿终于忍无可忍,把戴维“炒”掉,将自己的签证担保人改成了G&J公司,乌代的态度就完全不一样了。他责怪戈文顿破坏了自己和戴维的关系。当戈文顿搬出公寓的时候,乌代跟他要租金;戈文顿坚称应由戴维来支付这笔租金,乌代当着戈文顿的面就将房门砰的一声摔上了。戈文顿告诉乌代,自己一有了足够的钱就会交给他房租。但是乌代仍然很不高兴。他告诉我,如果戈文顿迟迟不交房租,他要向警方投诉:“警察应该保护当地居民的。我是永久居民;他只不过是临时工人罢了。一旦他要是有了这类的记录,以后就甭想申请永久居民身份了。”

工人之间:帮忙可,团结无

由于在招聘中要依靠个人的关系网络,一家劳力行通常只在印度的有限的几个地方招募工人。那么,这是否意味着,同一家劳力行内的工人们会基于彼此之间共同的地域认同而团结起来,从而制约劳力行的老板们呢?事实上,工人之间的联系更趋向于促进、而不是制约,“猎身”生意的发展。

在印度,IT移民工人们之间有着强大的互相支持网络,他们彼此依靠,借以动员各方资源来达到出国的目标,或扶持失业的工人们在国外渡过困难时期。拉文德尔(Ravinder)于2000年持456签证、由普利·热地(Puli Reddy)担保来到澳大利亚;在此之前,他在美国的两个老同学每人给他寄了500美元,以支付首付部分的中介费和机票钱。抵达澳大利亚的时候,拉文德尔兜里只剩不到300澳元;他和乌代和我住在同一所公寓,乌代承担了他的全部开支。在我临时从公寓搬出的时候,乌代问道:“你能支持我多少钱?”我在那里住了三周,房租只不过是100澳元,但乌代向我示意,250澳元将更加合适。对他来说,他是那套房子

里唯一一个有工作的人，他有责任要照顾他的兄弟阿肖克（Ashok）和拉文德尔；而我显然不在他的责任范围之内，正所谓里外有别，于是我就应该承受过高的房租，来减轻他的负担。

更富戏剧性的故事还在后面。在我2000年12月搬出公寓之后不久，乌代发现自己的银行卡里有3000澳元不翼而飞。乌代马上报警，向警察报告我是主要的犯罪嫌疑人；按照他后来的解释，他怀疑我是因为我的“非移民倾向”。我持的是旅游签证（我的签证种类是我们在先锋科技公司认识的时候，他向我最早询问的几件事情之一），我也曾经告诉过他，我无意成为澳大利亚公民。乌代跟我说，那些印度IT工人，渴望在澳大利亚立足，生怕做错任何事情而影响这一计划；而他觉得我既然没有这样的意图，又不受制于担保人，我就可能“什么事情都做得出来”！幸运的是，就在警察逮捕我之前，拉文德尔承认是自己将乌代的账户密码给了普利·热地。原来普利·热地威胁拉文德尔，如果不在2000年的年终前交纳3000澳元（猎身中介费的余额部分），就不会将他的456签证转成457签证。拉文德尔走投无路，只好偷了乌代的密码交了上去！尽管乌代对钱极其敏感，但他也没有责怪拉文德尔，而只是将那3000澳元当成了一笔借款。

工人之间互相援助的关系网络有时候会迅速扩展。由于在悉尼久久找不到工作，拉文德尔去了墨尔本，与自己老同学的一位朋友一起住了三周。那位朋友当时刚刚找了份工作，在一个火车站做安全员，他从我第二个月的薪水里拿出300澳元，借给了拉文德尔。这种朋友关系在他们看来是理所应当的；就像拉扬所指出的：“在美国有如此多的年轻印度IT人，要是没有这样的朋友，他们怎么能够活下去呢？……西方人没有群体意识。他们的‘伙伴’不见得是真的‘伙伴’。”因此，一些被访者告诉我，比起印度工人来，美国当地的工人们更觉得在旧金山等高消费地区生活吃不消；这是因为印度人可以几个人合租一套公寓来削减生活成本，但美国人就接受不了。戈文顿跟我解释，在美国的印度人通常都在拿到H-1B签证之后就马上结婚，这是因为，否则的话，他

们就会无休止的面对借钱的请求：“你把钱借给他们（朋友或亲戚）是不能往回要的。因为你是在美国！美国就给了你这样的名望（借出去的钱不能追着别人要回来）……如果你结婚了，你的朋友们也就不好意思再跟你要钱了。”

然而，工人之间的援助网络并不带来彼此间的团结与合作，也不赋予他们与劳力行老板们讨价还价的能力。乌代和他的朋友斯瑞·库马尔（Sree Kumar）如何应对他们的担保人卡纳就是工人间缺乏团结和集体行动的一个典型例子。斯瑞·库马尔来自喀拉拉邦，也是卡纳手下的一名工人；他和乌代非常要好，在他们两个人都没有工作的时候，是斯瑞把他们两个人介绍给老乡戴维，然后通过戴维给两个人都在 TNT（一家大型在荷兰起家的“企业对企业”的快递公司）的工作。乌代因此也特别感激斯瑞。当斯瑞和乌代双双在 TNT 找到工作的消息一传到卡纳那里，他就找到乌代谈“赔偿金”的事情。乌代答应了卡纳的要求：他在 TNT 工作期间，每月交给卡纳 1000 澳元。乌代相信，卡纳一定也跟斯瑞·库马尔要了同样多的“赔偿金”。但让人感到意外的是，乌代却从未向斯瑞问及此事。我一再追问，为什么他们俩不谈谈这件事，一起来和卡纳谈判来争取低一点儿的赔偿金？乌代反问道：

这还不清楚么？卡纳就是想跟我俩要钱！钱是个该死的东西，钱毁掉了多少人与人之间的关系啊！我从不问斯瑞·库马尔交了多少钱。你自己挣钱就自己花，都没问题；一旦牵扯到别人，就总会有问题。

我：但是如果你们俩讨论一下，你们可能得出一个钱数，比如说每个人付 500 澳元。如果你们同意这样做，来和卡纳谈判，对你俩来说，可以省下很大一笔钱。

乌代：我们怎么可能算出自己应该交多少钱呢？如果我们交同样多的钱，斯瑞·库马尔该觉得不平衡了——他有一家子人要养活，而我是光棍一条。可如果让我比他交得多，我也不情愿。……你说

得没错，如果我俩商量一下，可能我会少交点儿钱。但是我宁愿多交这 500 澳元。我不想跟斯瑞·库马尔谈论钱的问题。我不想毁了我们的友情。

高度弹性化的劳动力市场造成了极其不确定、不明晰的工作状况：工人们不知道什么时候能找到工作，一份工作又能持续多久，不能明确老板应该付给他们多少钱，他们又该要多少钱。另外，工人们总觉得，薪酬是根据工人的能力和不断变化的市场价格来决定的，所以相互之间很难进行讨论比较，更别说采取集体行动了。工人和劳力行老板之间通常都是单线谈判，工人的净收入也被看做是商业机密。如果一个人询问太多或者要求知道太多有关薪酬的信息，就会被认为是“不专业”、不妥当的。因此，具有讽刺意味的是，所谓“专业化”的态度其实是降低而不是提高劳资关系中的透明度。

这种不透明性又被年轻印度 IT 工人间的另一个行为特性强化了。他们生怕引起同伴们的嫉妒，以至于他们把自己的目标和生活计划、也包括所遇到的问题，都看做是严守的秘密。^[1] 比如，当乌代申请永久居民身份的时候，他没有告诉任何人，甚至瞒着当时正在悉尼短期工作的堂兄弟：“如果我把这件事告诉别人，我总怕会节外生枝。我总会觉得有人会写信给移民局，说我这个人不好。”而当乌代的兄弟阿肖克 (Ashok) 在微软澳大利亚公司找到了工作，并要被派往美国接受培训的时候，阿肖克却告诉乌代的室友，自己只是去美国找工作。乌代说：“我们不能相信这些人。如果他们知道了真相，他们一定会恳求老天爷破坏我们的好事。”正是由于这种强烈的敏感，使得我在调查中难以使用正常的“滚雪球”的技巧；工人们不愿意把其他人介绍给我认识，而且我多

[1] 在南部印度，人们对他人的妒嫉心态有着强烈的防范意识，人们相信，嫉妒之眼是凶煞之眼，会毁坏被妒嫉者的财富和运气。人们从而尽量藏拙。在安得拉邦，当人们获得了什么实在藏不住的东西，比如买了新房子，或者想要通过炫耀成就的方式彰显自己社会地位的时候，他们就会举办一场特别的礼拜仪式来转移他人的嫉妒以避邪(泰卢固语 *asuya* 或者 *disty*)。

次在访谈之后接到被访者的电话，让我保证他们跟我谈话的内容不会被泄露出去。尽管这种对金钱的敏感、对私密性的强调，看起来是个“文化”的问题；但它的真正意义，即它究竟对人们的行为会产生什么样的影响，则必须要放在特定的制度背景下来理解。一方面，正是高度不确定的工作状况给每个工人都人为地制造了很多秘密；另一方面，这种状况又营造了一种特别强烈的恐惧氛围。

工人内部的分化对工人之间的团结也有负面影响。工人内部的分化并不体现在彼此利益上的冲突，而是表现在那些率先通过劳力行找到工作的或者直接受雇于劳力行老板的工人们，同那些板凳工人之间的差异。他们和劳力行老板的关系不一样，对整个猎身的生意的理解也不一样。那些已经通过劳力行找到工作的工人们常常会主动争取弥合板凳工人和劳力行老板之间的关系。皮拉纳万手下工人之间的关系，再次成了明证。贾塔维、维努什和乌麦什在2000年5月，也是他们抵达将近半年之后，终于被安排了工作。这对皮拉纳万的生意来说是一次重大突破。皮拉纳万原来舍不得租办公室，终于在7月份的时候租了一间小办公室。拉扬和苏萨伊就在那间办公室里从事软件开发工作。贾塔维、维努什和乌麦什的月薪都是2200澳元，拉扬能拿到2500澳元，而苏萨伊则只有1000澳元。乌麦什估计，客户因为他的工作可能每个月付给皮拉纳万4000—5000澳元，但是乌麦什也没什么可抱怨的——因为工人中公认最有才能的拉扬，也只不过拿到2500澳元而已；如果自己要求更高的薪水，就在工人中间显得太不知天高地厚了。当我问拉扬他为什么不换一家更大的中介公司、以提高收入时，他用一贯不疾不徐、轻声细语的方式回答我说：“你怎么就知道新的公司会更好？……不管怎么说，我来这儿还是靠着朋友的关系。你又怎么能如此轻易地相信一个陌生人呢？”

皮拉纳万的第二批工人，一行三人于2000年9月到达。皮拉纳万让拉扬去机场接他们，并帮他们落脚。这三个人也被置于板凳上等待工作机会。其中一个名叫卡西(Kasi)的工人来自哥印拜陀(Coimbatore)，身体惊人地瘦，精力却惊人地强，正是他第一个失去了耐心。有一个周

五晚上，我去拜访他；他告诉我，当天他跟皮拉纳万“干了一仗”：“我才不管他是（澳大利亚）公民还是什么东西呢。我跟他说了我的难处，这家伙居然跟我说起英语来了！混账东西！”（如果一个人说泰米尔语或泰卢固语，而对方用英语打发他，这被看做是故意漠视或是粗鲁。）这一“仗”其实只持续了五分钟，皮拉纳万就赶着出去开会了，把卡西推给了拉扬。拉扬后来跟我描述：“他（卡西）以为在澳大利亚做生意是很容易的事情呢，其实不是的。我知道这一点。跟他说了。”拉扬在2000年底去了一趟钦奈（Chennai），回澳洲的时候受卡西的亲戚所托，给他捎了四件衬衣。当拉扬温言细语地劝告卡西要看到人生中阳光积极一面的时候，不管卡西对皮拉纳万如何不满，他又能说些什么呢？

在卡纳的先锋科技公司，万德（Vand）扮演着跟拉扬差不多的角色。万德略带自豪地告诉我说，在老板和工人之间出现冲突的时候，他总会管上一管：“这对公司有好处。他们都听我的（劝）。不论我对老板说什么，老板总是听的。”有一次，卡纳抱怨阿兰（Arun，是先锋科技公司当时派往 ANZ 银行工作的工人）不勤快。万德听了之后表示同意，但在接下来的一个月里，他背着卡纳、替阿兰做了很大一部分工作。从2000年11月到2001年2月，因为卡纳一单生意都没有谈成，先锋科技公司的所有软件开发工人们没有拿到一分钱；跟万德合租公寓的四个人实际上就是靠着他的积蓄过活。

在老板和工人们中间充当和事佬的人，通常都是能力出众的；在工人心中根深蒂固的精英主义和“唯才是高”的意识形态，使这些人具有明显的权威。比如，万德被卡纳委任为先锋公司的软件开发团队的负责人，月薪6000澳元，这在小公司里是十分罕见的优越待遇。每当有被板凳的工人抱怨，劳力行老板们就会让他们闭嘴，指着那些能干的中级工人问他们：“你们能像他们一样能干么？”万德自己觉得猎身体制是相当公平的：

在这八个月里发生了很多事情。我刚来的时候，我连一派萨

(paisa, 印度货币单位, 相当于百分之一卢比) 都挣不着; 两个月之后, 薪水就翻番了。现在我挣得就更多了……你为什么要说这个体制有圈套不可靠呢? 只要你能够证明你是足够优秀的, 你就会拿到不菲的薪水——因为公司也知道, 他们需要依靠你。

拉维钱德里 (Ravichandary) 是家中独子, 父亲在印度是一州州长的私人助理, 在当地也算是名声显赫的人物。但是拉维钱德里的出国梦不死, 为了拿到 457 签证, 付给了卡纳 8000 澳元。到了澳大利亚, 尽管他家里的背景, 他也只能在先锋科技公司做前台接待员, 每月工资 800 澳元。他心里沮丧, 嘴上倒不抱怨: “我都四十岁了, 哪竞争得过这些年轻人啊?” 他一边说, 一边指着坐在独立单间里的万德。显然他在按技术分尊卑, 唯才是高的原则的面前也没有脾气。拉维钱德里有正规大学的文科硕士学位——但是按照乌代的说法, 有一个大学的文科文凭在这个世界上和“文盲”没什么分别。

出路

工人们不造反, 当然不意味着他们总是心甘情愿地为劳力行老板们的商业发展作铺路石; 要全面理解猎身业的内在机制, 我们必须考虑这些颇有雄心壮志的工人策略和对出路的打算。根据赫什曼 (Hirschman, 1970) 的说法, 在市场经济下, 当人们对一定的经济组织不满时, 人们通常有三种基本回应: “退出” (exit)、“表达” (voice) 以及居于其间的“忠诚” (loyalty)。“退出”指的是雇员或者顾客用脚投票; “表达”则是在组织内部, 组织成员提出不同意见, 而不退出——这在本质上是一个政治行动。从集体行动的观点来看, “退出”在理论上要比“表达”更有效果; 在大多数情况下, 对某一产品或者厂商不满的顾客都通过拒绝购买使自己的意愿得到传递, 而不是对生产商直接表达自己的诉求。但是对于一个制度性的失误, 特别是涉及劳资双方关系的时

候，“退出”并不总是一个可行的解决方案。因此，“忠诚”成为一个均衡的策略：雇员随时提醒他们的雇主他们对什么不满意，而要想促进忠诚的雇主们会认真倾听。这样，失误可以被及时纠正，体制得以持续发展。但是在猎身业当中，无论在工人还是老板看来，“忠诚”都完全是过时的，在当今的世界经济体系中，似乎不再（应该）存在人和人、人和组织之间的忠诚关系；而“表达”、甚至任何抗议情绪的显现，也都受到坚决压制。工人们首选的策略，则是“安静的退出”，或者更常见的是搭乘“电梯”离开。所谓安静的退出，指的是工人们秘密更换老板；而“电梯”则意味着在（公开）离开某家劳力行之前，该工人已经（秘密地）获得了澳大利亚永久居民身份或者其他国家（特别是美国）的签证。所谓“电梯”，乃指这一策略的关键是工人必须得到地位上的上升。“电梯”可以被看做是“退出”策略下的一种次级形式。当然，秘密退出和电梯策略之间的分界不是绝对的，它们的区别很大程度也取决于工人的主观态度：是强调秘密，还是强调自己地位的提升。这些策略并没有纠正（猎身）体制内部的失灵现象，但是有效地赋予猎身行业一种自我持续的机制。

且让我们根据赫什曼的理论，逐个考察工人的策略。首先，为什么工人们会放弃表达的意愿呢？如果考虑到澳大利亚的劳动法规通常倾向于保护受雇方利益，这个问题就更令人琢磨。我的受访者们把“惧怕”说成是不去告发老板的原因。但是惧怕远不是一种简单的心理反应；一个人要感到怕，首先必然要意识到在某种情势下的潜在危险，这不仅需要一定的社会认知，也需要实在的外在压力。在我所遇到的工人中，仅有三个人曾经扬言要把他们的劳力行老板告上法庭，这三个人的例外性的经历，也说明了所谓的“恐惧”或谨慎，其实是特定社会制度安排的结果。苏蒂尔（Sudheer）是一位年近五十的IT工人；1999年，他和乌代一起被卡纳聘用，从新加坡来到澳大利亚。当苏蒂尔坐冷板凳的时候，他曾威胁卡纳：在等待工作的这段时间内，如果不按照提交给移民及多元文化事务部（DIMA）的合同付给他全额薪水的话，他将提起上诉。最终卡纳妥协，如数付给他6000澳元的工资。苏蒂尔是一个特例，他是

跟印度的地位请了病休，才前往新加坡和澳大利亚，他唯一的目的是赚一笔外快给女儿做嫁妆。他的表达策略之所以奏效，原因在于他不顾一切地豁出去了；在其他工人看来，这是鲁莽的、不得体的。大约一年之后，苏蒂尔与乌代联系，问是不是有机会重返澳大利亚；乌代答应会帮忙留意，但他告诉我，自己并不打算太留心这件事：“如果中介知道苏蒂尔都干了些什么（即威胁卡纳），没人会愿意为他担保的！其实你在这儿工作两个月就能把那 6000 澳元赚回来了。”

第二个例外案例是关于一个在 2001 年初由皮拉纳万担保来到澳大利亚中的工人。他一来到澳大利亚，发现了事实和合同之间的差别，就拒绝到办公室报到，而且退还了“互谅书”。皮拉纳万警告他，如果不合作的话就取消对他的担保；那名工人对此回击道：“你要是这样做，我马上就起诉你。”皮拉纳万只好作罢。在大多数工友眼中，这名工人是个怪人，他跟谁都没什么来往。也有人不无敬佩地评价他是“一个能下得了手的人”，但紧接着又加上一句：这是个人性格导致，不是可以随意仿效的。

第三个挑战劳力行老板的人是戈文顿。来到澳大利亚几周之后，戴维介绍他与其他四个工人一起，去一家印度人经营的公司参加招聘面试；随后戴维就急匆匆地赶往新加坡和美国谈生意去了。戈文顿在印度曾经是管着 40 多个工人的小领导，而这个公司总共不到 10 个人，他拒绝了这份工作。当他向我征求意见的时候，我说他应该把戴维告上法庭，这个建议立即被他否定了：“这样对谁都没好处。”两周之后，戴维回来了，他跟戈文顿摊牌：要么接受那份工作，要么继续在板凳上等着。戈文顿只好接受那份工作，可是那家印度人公司又改变了主意，决定将面试时承诺给戈文顿的薪水数额减半。这让戈文顿不仅愤怒，而且倍感羞辱。2000 年 12 月份，他更换了签证担保人，转到了 G&J 公司旗下。从这之后到 2001 年的 3 月，戴维给戈文顿打了四个电话、写了三封信，要他赔偿 25 000 澳元的违约金，并声称自己已经在澳大利亚仲裁与调解协会登记备案，随时准备上诉。戈文顿找了一个律师，也让我答应在必要的

时候出庭作证；同时还让我找一个合适的记者，以防万一。然而，所有这些都只是为最坏的情况做准备，实际上，只要戴维不采取进一步行动，戈文顿已经决定不会与戴维一直对抗。戈文顿和他已有七个月身孕的妻子对我说，不要说上法庭，光是想想那漫长的法律斗争，对他们都是莫大的精神折磨。对于那些在澳大利亚鲜有助援的工人们来说，他们想要的，只是改善自己的生活、有一个好日子而已；就算表达了自己的呼声又于事何补呢？

乌代和斯瑞·库马尔的做法——即瞒着他们的老板卡纳、通过戴维在 TNT 公司找到工作和新的担保人——是一次典型的“安静的退出”。乌代之所以不声不响地更换东家，除了要避免跟卡纳正面冲突之外，还有另外一个原因。乌代坚持认为，更换担保人会对他将来申请澳大利亚永久公民身份造成不利影响：“移民部门会问我‘你为什么要换（雇主）呢？’如果我要是移民部门的官员，我就不会批准这个申请。我们会很自然地觉得，这个人太不安分了！”万凯特（Venkate）曾经供职于印度最大的保险公司之一，他也是我所遇见的 IT 工人中最老于世故的一个。当他被先锋科技公司置于板凳上时，他天天看报纸、搜寻信息，同时求助于移民和财务顾问，寻找尽快成为永久居民的方法。很快，他提交了自己的申请，并在九个月之后拿到了永久居民资格。他随后告诉卡纳和其他工人，因为母亲身体不适，自己要回一趟印度。又过了两个月，他才告诉印度朋友们，自己已经成为澳大利亚公民几个月了！尽管万德与先锋高科技公司颇有感情，他也同样在寻求“安静的退出”的机会。他曾拜托乌代帮他在各大公司找工作。乌代告诉我，我是世界上第三个知道这个“最高机密”的人。总之，“安静的退出”策略为工人们开辟了一条道路，使他们能够摆脱窘困的处境，而没有对猎身生意构成任何意义上的挑战。

不过，只有少数工人敢于尝试安静的退出；大多数工人还是希望能够搭上“电梯”离开。当一个工人因为拿到了澳大利亚永久居民身份、或者在其他国家获得了工作机会而要离开一家劳力行的时候，老板通常

都会很乐意放行。一般说来，相比于秘密成为澳大利亚公民的工人，那些获得了美国工作机会的人会受到更多的优待：成为澳大利亚公民的工人被允许提前几个月中止合同；而那些去美国的人则可以更早解约，也不需要支付违约金。普拉卡什（Prakash）被公认为是先锋科技公司中继万德之后第二能干的工人；2001年3月，他离开公司，持H-1B签证去美国新泽西工作。他曾经是卡纳的一笔财富：他的工作能够为卡纳创造每小时100澳元的收益，但是卡纳只给他15澳元。但是对于普拉卡什的离去，卡纳丝毫没有阻拦，甚至还提议开一个欢送宴会（尽管宴会最终没能办成）。很多劳力行老板都得意地向我炫耀，他以前的工人们，有几个在美国、有几个加入了澳大利亚国籍。劳力行希望借此吸引技术高超的工人。的确，工人们自身希望向上流动、特别是希望有朝一日能够当上IT企业的老板，是他们服从于猎身体制的一个关键原因。IT工人中强烈的企业家情结，也使他们将不确定性看做是理所当然的商业压力，由不得劳力行老板左右，所以不能指责劳力行老板。工人们之所以更倾向于搭乘电梯离开，而不是安静地离开，是因为后者容易造成劳力行老板和工人之间紧张的关系，而前者有时会让工人与老板走得更近，这一关系也有助于工人们在今后开展自己的猎身生意——特别是“简历转发人”的身份加快了他们创业的历程。



第七章 猎身的世界体系

维努戈帕尔 (Venugopal) 是一位 24 岁的泰卢固人，卡马种姓，于 1999 年由戴维担保来到澳大利亚。他为自己设计了“三步走”的职业规划。首先，在澳大利亚，他要积累尽可能多的社会关系和工作经验。因此，为了结识更多的人，他特意每周两次到公司的餐厅吃午饭（绝大多数的印度同伴从家里带盒饭，在办公室吃）。第二，他的下一个步骤，是在两年之后要到美国去，在那个时候，“在一个西方国家工作两年之后，你就会了解他们整个的工作体系。这就像烹饪一样，两年之后你能做出菜谱上的任何饭菜。”我问，既然一个人已经能做出菜谱的上任何东西，那为什么还需要到美国去呢？“要做生意就必须懂很多东西。在美国，你将会了解世界市场。然后才能做出正确的决策……我也很想念（那儿的）朋友们！我们要凑到一起做出一些重要决定：比如谁回到印度，谁留在美国，谁去其他国家。”维努戈帕尔的最终职业目标，也就是第三步，是在美国或者印度开创一个全球化运作的生意。

然而，当我在五年之后（2005 年）再次与维努戈帕尔取得联系时，他仍在澳大利亚。他已经在那里买了一套公寓，还刚刚在安得拉邦定下婚约，打算十月份回印度结婚、然后带他的妻子到澳大利亚定居。这时我才知道，就在他和我大谈一定要去美国的时候，他其实正在向澳大利亚当局提出永久居留权的申请。他现在打算到美国去度蜜月，因为他“在那里有那么多的朋友，一定会很开心”。

维努戈帕尔并没有在 2000 年的时候对我说谎。在悉尼的印度 IT 工人们固然渴望去美国，却也同样渴望成为澳大利亚的永久居民。在悉尼的 IT 工人中，移民身份，即一个人拿的是 457、456、永久居民、公民还是美国绿卡等等，是决定一个人的社会地位的关键性标志；谁拿了什么

身份，也就成为日常聊天中激起广泛兴趣又略带机密色彩的话题。我有一次拿起乌代的通讯录，一个一个名字地念；每念一个名字，他都能够马上说出这个人的签证类别和居留状况，甚至于这个人正在申请什么签证、进展如何、他回忆起来都不用丝毫的迟疑。谢拉 (Shyla) 住在我们旁边的一栋楼里，有时到我们公寓里来做客；我们这栋楼里的其他印度人并不认识谢拉，可她经常向我们通风报信，最近这里有谁成了永久居民。当我第一次在悉尼见到来自安得拉邦的维莎卡帕特南 (Vishakhapatnam) 镇的斯瓦 (Siva) 时，他正焦虑不安：他的父亲病得很厉害，家里希望他尽快结婚，但是他的澳大利亚永久居民身份的申请还没有被批准。尽管斯瓦 (Siva) 即将取得昆士兰大学 (Queensland University) 的 IT 硕士学位，但是如果没有取得永久居民身份，他就很难获得一份丰厚的嫁妆：“在印度，人们并不了解澳大利亚的情况。如果我告诉他们：IT 学生很容易成为那里的永久居民，他们是不会相信的”。

澳大利亚的永久居民身份的价值，不仅仅在于它保证持有人定居的权利，而且它为 IT 工人继续闯荡世界提供了便利条件和预留退路。当我祝贺万凯特 (Venkate) 成为永久居民时，他的回答是：“是的，我现在可以去任何地方了！”我的另一个被访者，他热切渴望成为澳大利亚的永久居民，正因为他想及早回印度加入到朋友的 IT 生意中去；他解释说：“我现在在这里还有工作。我应该现在就申请，然后就可以随时自由来去了。”钱德里·谢卡尔 (Chandary Shekhar) 是一位 33 岁的泰卢固 IT 人，1997 年持 H-1B 签证从印度去往美国；他意识到在美国要拿到绿卡得等很长时间，他就迅速转移到澳大利亚，很快成为澳大利亚的永久居民并建立了一家公司——远自公司 (TecSole)。不久之后，他再次持 H-1B 签证去了美国，在一家大型 IT 公司工作，他希望能以此为自己的生意开发国际市场。纳万 (Navin) 出生在马哈拉施特拉邦 (Maharashtra) 的一个军人家庭，由于父亲先后在印度各地担任军职，他在印度不同的地方长大。1996 年，他被塔塔咨询服务公司 (Tata Consultancy Services) 派到澳大利亚工作一年；回到印度之后，他成功地申请到了澳

大利亚的永久居留权，但他紧接着就持 H-1B 签证去了美国。然而在到达美国之后，他还是觉得更喜欢澳大利亚，所以 1998 年回印度完婚之后，他就带着妻子又回到悉尼。

印度的 IT 人把澳大利亚当作全球流动的跳板，也是因为认为澳大利亚是一个稳定的基地。和美国相比，澳大利亚市场的起伏相对平稳，而工作福利好，这为 IT 工人频繁不断地尝试新的工作和国家提供了条件。在后来世界市场衰退和网络经济崩盘的时候，和市场难以预测的美国相比，澳大利亚更显示出其优越性，在 2001 左右成为特别受欢迎的选择。2001 年 5 月，乌代在短短两天里就接到了四个绝望的电话，分别来自一个在波士顿的朋友和一个在纽约的朋友，他们都是询问如何移民到澳大利亚的。同时，我们的来自印度古吉拉特邦 (Gujarati) 的邻居也在忙于为他以前在艾哈迈达巴德 (Ahmedabad, 古吉拉特邦首都) 的同学搜集移民澳大利亚的信息——这位同学曾经在悉尼学习，毕业后去了美国，失业之后又回到印度，正计划再次到澳大利亚来。我遇到过两位从美国转移到澳大利亚的印度科技企业家，他们告诉我，他们选择澳大利亚并不是因为他们期望能在这里迅速致富，而是看中了它更加稳定的市场及其与亚洲的紧密联系，他们认为小型的 IT 企业在这样的环境下能发展得更好。加拿大在移民和福利政策方面也与澳大利亚接近，因而在全球经济中具有相似的位置，是 IT 工人们另一块主要的全球跳板。

尽管劳力行老板和 IT 工人们看上去不受约束，在网络化的全球人才市场上自由翱翔，但是在他们心目中，世界绝没有变成一个“无国籍”、无边界的开放运动场。“我能看看你的护照和签证吗？”这通常是我向我的印度被访者做完自我介绍之后，碰到的第一个问题。我的被访者们并不打算审查我的背景，而是出于对护照和签证的强烈兴趣，想看看我的中华人民共和国护照，再仔细端详一下英国签证。当印度 IT 工人们讲起他们的移民经历时，他们经常要强调他们获得护照和签证的确切日期，在他们看起来这些是流动历程中的关键里程碑。这多少使我想起了斯瑞内沃斯 (M.N.Srinivas, 1967b, 54—55) 所描述的，在印度的达萨拉

节 (Dasara) 期间, 一个人对其谋生工具的奉拜 (比如印刷工人会给印刷机器彩上戴花)。人们认为这些工具具有超人的力量, 决定了他们的工作^[1]; 这可以被看做是马克思所说的异化的一个典型例子。我的被访者们从来没有对计算机——他们的谋生工具——怀有类似的敬畏之心, 但是护照和签证则被看做几乎是被浸透了神秘权力的。护照和签证是国家主权的象征, 是决定他们流动经历的关键; 我很容易想象它们被供奉于朱砂、熏香和鲜花之间。澳大利亚作为跳板和安全基地这样的双重角色也进一步表明, IT 工人反复移民策略 (multiple migrations) 不仅取决于某一个国家移民和劳动雇佣等政策, 而且还受到国与国之间的差异的影响——正是这些差异, 使得跨国流动有利可图, 也使得一个猎身的世界体系成为可能。

美利坚合众国：“IT 人的麦加”

尽管乌代尝到了多次流动的甜头 (从无业无妻到什么都顺利解决了)、尽管他对在澳大利亚的生活感到相当满意, 但他还有一个梦想时常萦绕心头。“每次当我听到‘美利坚’或者‘合众国’的时候,” 他说, “我的心里总是一动。”有时候, 电视屏幕上一闪而过的星条旗和自由女神像, 他都会像个孩子一样大叫: “美利坚合众国!” 正如我所有的被访者们都异口同声地说, “美国是 IT 人的麦加”。森蒂尔 (Senthil) 曾对我说过, 尽管他已经在澳大利亚待了两年多了, 可他还只是在“路过”的过程中——他要通过澳大利亚到美国去, 那里才是他唯一的目的地。沙尔马 (Sharma), 就是那个将自己的妹夫介绍给萨米 (Samy) 的泰卢固人, 他一个人就知道有 20 个家庭在 1998 年到 2000 年期间从澳大利亚移居到美国。据另一个被访者观察, 每当 100 名印度 IT 人到达澳大利亚,

[1] 每年十月的达萨拉节 (Dasara) 是印度南部卡纳塔克 (Karnataka) 邦、特别是迈索尔 (Mysore) 镇的重要节庆, 通常持续一个月。这个节日是为了庆祝善良战胜邪恶, 即女神查穆德斯瓦利 (Chamundeshwari) 杀死了恶魔马依沙苏拉 (Mahishasura)。

大约有 30 人离开,他们几乎全都去了美国。美国梦当然不是凭空的瞎想,它有坚实的物质背景:在美国的 IT 工作的薪水几乎是澳大利亚的两倍,而且每六个月涨一次;而在澳大利亚,工资每一年、有时甚至是两年才会涨一次。但是我的受访者们还是特别强调货币兑换比率,指出美元比澳元的汇率要高。我不禁疑惑为什么汇率会影响他们的日常生活,直到拉加拉茜米 (Rajalaxmi, 同她丈夫一样是 IT 人) 对我说了她自己的经历:“当我从印度来到澳大利亚时,很受打击。25 卢比只相当于 1 澳元。当我去年从澳大利亚到伦敦时,再一次受打击。你说,你是想要英镑还是想要卢比?”可见,IT 工人不仅是根据当地的环境,而且是要针对国际背景,而作出生活上的选择和策略。澳元在 2000 年开始贬值,使 IT 工人们更加渴望到美国去。^[1] 钱杜 (Chandu) 是一位在悉尼一所商业学校^[2] 学习的 IT 学生,他慨叹自己留在澳大利亚“每天都在丢钱”,他迫不及待地想要离开。

在美国的印度 IT 工人比在澳大利亚的印度人能有更多的晋升机会。我听说,几个从澳大利亚移居到美国的印度人在几年之后作为高级管理人员被派回到澳大利亚;而如果他们一直留在澳大利亚,他们可能永远都不能达到这一位置。人们分析,美国有更多的晋升机会是因为美国的

[1] 早些时候,位于美国芝加哥的苏黎世金融服务处 (Zurich Financial Services) 的首席全球经济学家戴维·黑尔 (David Hale) 就曾断言,澳元的脆弱的原因就是澳大利亚 IT 行业的虚弱,并建议增加技术移民 (Birrell, 2000: 78)。

[2] 从 20 世纪 80 年代开始,商业学校如雨后春笋般在澳大利亚出现,这些都是私立的学院,他们提供一至两年的商业文凭课程,1998 年之后,许多学校将 IT 课程设为他们的核心课程,为迎合当时的全球 IT 热,吸引学生。商业学校的学费要低于正规大学,但是却收取高额的注册费用。2001 年,海得拉巴的招生代表处(许多是由回国之后的商校学生开办的)每招收一个学生就会得到 1 万至 2 万印度卢比。因为这些商业学校视学生为摇钱树,互相为争取学生而激烈竞争。许多学校派他们的“招生团队”到悉尼机场,接近每一个看起来像亚洲学生的人,向他们承诺比其他学校更低的学费,并马上招收他们。由于较低的教育水平和声誉,商业学校的学生在毕业时不太可能成为永久居民,而申请 457 签证则是留下来的更可行的办法;商业学校的学生因此也构成了澳大利亚众多劳力行重要的潜在顾客群,即要求劳力行给他们搞到 457 签证。

公司更加注重业绩、更加“专业化”，只讲技术而不论其他（比如肤色种族），更符合印度人的脾气，所以那里的印度 IT 人才能够被更好地承认。也有人认为美国的公司比澳大利亚的发展得快，因此总是会有新的职位使员工晋升。另外，大量跨国公司都将总部设在美国，这也是员工能够在那里获得更多职业机会的另一个重要原因。拉麦什 (Ramesh) 是“双赢”招聘公司 (WinWin Recruiter) 的老板，当他谈到绝大部分印度 IT 公司都将他们的第一个海外办事处设立在美国时，他问：“他们为什么要这么做？因为在美国你可以得到所有高水平的人才和网络。然后从那里你就可以往下延伸到其他国家。”一些商人尽管实际上是在澳大利亚或者印度开展业务，但是他们也将他们的公司注册在美国，因为在他们看来，一家“美国公司”更容易开辟与伙伴之间的生意往来。乌代的兄弟阿硕卡认为去美国工作好，是因为其高“回归价值”，也就是说当一个人从美国回到印度或者其他国家时，他的价值将会变得更高。^[1]相比之下，“如果你在澳大利亚呆了五年之后你哪儿也去不了。你（在技术上）将会被淘汰”，说这话的米娜 (Meena) 是来自泰米尔纳都 (Tamil Nadu) 的一位女 IT 科技人员，她一心要去美国。

美国的移民规则也有它的吸引力。美国的 H-1B 签证持有者的配偶，被允许持 H-4 签证同时入境；而持澳大利亚 457 签证的人却不得不至少等待六个月，才能办完手续，把配偶带过来（同样持 457 签证）。有一些年轻的 IT 毕业生先在澳大利亚工作一至两年，然后回印度结婚，之后再同他们的配偶一起移居到美国。美国的 H-4 签证是不允许工作的（澳大利亚的 457 签证则允许），令我吃惊的是，我的被访者们对这一重要政策差别倒不在乎。他们宣称，既然他们在美国的薪水很高，妻子也就不需要再工作了。对于很多我采访过的印度 IT 工人而言，有能力供

[1] 阿硕卡用这句话来描述移居到美国所带来的价值，是从我们对房产的讨论里引出来的。他与乌代在悉尼的斯特斯费尔德 (Strathfield) 合买一所很贵的房子，房子虽然贵，但是升值的空间也大，阿硕卡说这是最重要的，因为他们可能“随时”都会搬到美国去。

养一个不工作的妻子，被看做是一个成功男人的衡量标准。^[1]

最后，由于在美国的印度人比在澳大利亚的要多得多，社团更加发达，在悉尼的印度 IT 工人很可能在美国有更多的朋友和家庭关系，这也成为美国的吸引力之一。有些时候，一个人移居美国并不是完全是他/她自己的决定，甚至不是当地亲属和社会关系的影响，而是被在其他国家的家人推动的。住在悉尼的希丽莎 (Shireesha) 为她在印度的小叔子 (即钱德里 [Chandary] 的兄弟) 介绍了一位在加拿大的印度女孩。两人结婚之后在加拿大定居，希丽莎又从悉尼遥控，力劝他们到美国去。她对我有些激动地说：“他们有三个女儿 (一到四岁)。我跟他们说：你们已经是加拿大公民了，但是你们只想留在加拿大而不去美国吗？你们在干什么呀！”当我在悉尼采访来自喀拉拉邦的克里什纳 (Khrishna) 时，他正在帮助他的兄弟从中东移居到美国去；他这么做的一部分原因是，等他弟弟去了美国，他就可以把他对在印度的家庭的经济责任移交给薪水更高的兄弟了！

全球门户：新加坡、马来西亚和中东

在印度 IT 工人的世界地图上，新加坡和马来西亚是进入全球劳动力市场的战略性门户；特别那些年轻工人，没有海外工作经验又没有知名企业的技术认证，因此也不太可能马上在美国找到工作，对他们这样的门户就更加重要。新加坡和马来西亚之所以成为全球门户，首先是因为这两个国家都非常强调发展 IT 产业并积极吸引外国 IT 人才。在新加坡，前总理吴作栋在 2001 年将吸引外国人才的竞争描述为对新加坡是“生

[1] H-4 签证持有者如果离婚的话，将会面临着立即被驱逐的命运，这使得许多印度 H-4 妻子 (大部分嫁给了 IT 丈夫) 陷入到被虐待的婚姻中。基地设在旧金山的南亚妇女组织“慈爱” (Maitri)，在 2000 和 2001 两年间，接到了 1500 例 H-4 妻子遭遇家庭暴力的求助电话 (《印度时报·海得拉巴》(Times of India, Hyderabad)，《H4 签证使许多印度妇女依赖于虐待她们的丈夫》，2001 年 7 月 22 日)。

死攸关的大事”。^[1] 马来西亚著名的多媒体超级走廊 (MSC, Multimedia Super Corridor) 工程, 是具有传奇色彩的前总理马哈蒂尔·穆罕默德 (Mahathir Mohamad) 的得意之作, 是未来所谓的“K-Malaysia” (以知识为基础的马来西亚) 的旗舰项目。该工程赋予一些大公司“MSC”资格, 给予它们在雇佣外国专门人才 (特别是 IT 人才) 大幅度的自由。这些政策受到了国际商界的广泛欢迎。跨国公司也普遍认为这两个国家, 尤其是新加坡, 是设立亚洲地区总部的理想所在地, 这反过来提高了对 IT 技术人员的需求。越来越多的印度 IT 公司, 包括总部设在海得拉巴的著名企业萨蒂扬 (Satyam) 在内, 为了促进他们在亚洲市场的占有率, 也在新加坡建立了分支机构。^[2] 对于年轻的印度 IT 寻梦者来说, 新加坡的国际地位使得他们能够在这里与众多跨国公司取得联系; 这里的强调纪律和效率的工作文化、英语和西化的工作环境, 使得在新加坡的工作经历具有重大的将个人简历提升、增值的价值。

由于新加坡和马来西亚距离印度只有三至四个小时的飞机行程, 它们因此也成为那些对自己、对世界都还不太有信心的印度工人的试验场。确实, 新加坡靠近中国、菲律宾和印度尼西亚等主要的劳动力输出国, 这一地理位置使它成为大量国际招聘机构的理想所在地。据乌代估计, 在 1998 至 2000 年间, 在新加坡可能有上百家印度人开办的劳力行, 管理着上千名 IT 工人。在那里, 劳力行的主要业务就是将印度 IT 工人从印度、马来西亚带到新加坡, 或者把他们从新加坡派往澳大利亚、加拿大和美国。

在这些“门户国家”, 印度 IT 工人所面临的当务之急是, 如何在找工作和进军世界的同时克服经济上的困难, 维持日常生活。因此, “印度人网络”——包括 IT 工人们之间的跨国联系和工人与劳力行之间的关

[1] 《亚洲华尔街日报》(Asian Wall Street Journal), 《劳工政策使一些新加坡人担忧》, 2001 年 10 月 9 日。

[2] 萨蒂扬公司 (Satyam) 于 2001 年在新加坡设立了亚太地区总部。同年, 新加坡政府成立了印度中心, 旨在协助印度企业、尤其是 IT 公司在新加坡开展业务。

系——在新加坡扮演了比其他地方更重要的角色。通过劳力行来到新加坡的印度 IT 工人中，大多数都是持短期社会访问签证入境的，而这种签证的有效期只有一个月。在这一个月里，他们必须穿梭于大型的写字楼之间，以期找到一份可靠的工作。在他们的签证过期之后，许多人转移到泰国、印度尼西亚或（特别是）马来西亚，更新他们的签证，然后再次进入新加坡、继续寻找工作。^[1] 在这个很小的城市国家中，找工作的印度人很快就互相认识并成为朋友；人们在交流关于新加坡国内的工作信息时有些保留，但他们非常愿意分享关于海外工作机会的信息。当乌代在新加坡工作时，他向 11 个国家申请过工作，其中包括南非、德国和日本。为了省钱，四五个朋友聚在网吧，合租一台电脑来准备他们的简历并四处发送。在国际电话面试的时候，经验更丰富的朋友会主动提出冒充顶替。因为这些原因，乌代所感受到的新加坡，是一个“建立网络和联系”（networking and bridging）的地方。

在马来西亚，许多 IT 工人通过劳力行到达那里之后，却发现很难找到工作，原因是当地的职介代理并不很在行。当我 2001 年 6 月在吉隆坡的时候，据说吉隆坡一共有 300 名泰卢固 IT 工人，其中有将近一半人处于失业状态，他们不得不依赖“印度人网络”一天天地撑下去。猎身工人的大量涌入，把位于吉隆坡市中心的十五碑（Brickfields）的一个小区，棕榈园（Palm Court），活生生整成了一个奇特的泰卢固人“殖民村”。（十五碑传统上也是马来西亚当地的印度人的聚居地。）这是一座有四栋楼的住宅联体大厦，据说容纳了 1000 名印度人，其中泰卢固人是最大的一个地区性群体。对于在棕榈园的单身男性来说，接待从印度新来的、没有工作的人几乎成了他们的义务；海得拉巴的一些劳力行甚至向他们所担保

[1] 这种多方向性的流动在 2001 年市场衰退期间大大强化了。苏曼特（Sumanth）是一位在悉尼学习的泰卢固学生；他哥哥也是 IT 职业人，2001 年 6 月在新加坡丢了工作。苏曼特请求乌代帮助他的哥哥向澳大利亚的劳力行递交简历，看有什么机会。两周之后，他的哥哥到了吉隆坡亲自寻找工作。当我在出发去吉隆坡之前想要与他取得联系时，他已经到了曼谷！

的工人建议，一到吉隆坡就奔棕榈园去！^[1]这种独特的种族聚集使得没有任何国外经验的人更容易从印度迁移到吉隆坡；但是对于已经在那里的人来说，这造成了沉重的负担。比如，雷杰什克哈尔 (Rejeshkhar) 是我在吉隆坡通过泰卢固人社团的网站联系到的一名年轻泰卢固 IT 人，他断言没有人愿意在那儿待到两年以上：“在马来西亚你攒不下钱。太多的人要求帮助。至少一半（的工资）都跑到……朋友那里去了”。这也成为人们积极寻找机会从马来西亚去往别国的一个很重要的动机。实际上，去马来西亚的低成本和那里的印度人网络的协助，强化了马来西亚在世界猎身体系中的位置——它是一个理想的作短期停留的第一站。

与新加坡和马来西亚相似，一些中东国家，特别是阿拉伯联合酋长国、沙特阿拉伯和科威特，也经常被作为通往全球 IT 劳动力市场的门户。这些国家相对容易进入，而且那里的工作经验会有助于获得去西方国家的签证。尽管那里的薪水要低于西方国家，但比印度要高出许多：2001 年的时候，一个有两年工作经验的外国程序员在科威特大约能拿到 4 万卢比的月薪，在阿联酋是 3 万卢比，在沙特会有 3.5 万卢比^[2]。与他们在其他国家不断跳槽的同行们形成鲜明对比的是，在中东的 IT 工人们通常会在同一家公司待上四五年，因为这一地区对人员流动的限制很严格。^[3]正因为个人不能自由流动而需要中介帮忙，以及很多 IT 工人希

[1] 由于棕榈园名声在外，2003 年 3 月，马来西亚警方对公寓大厦进行了排查搜捕，270 名印度 IT 人因为所谓的违反签证条例而被逮捕。这导致了马来西亚与印度之间的外交紧张；也正是由于此事，后来，新加坡总理吴作栋在接受《印度人报》(The Hindu) 的采访时宣称“印度 IT 人士在这里(新加坡)是受欢迎的。请记住这一点”。(法新社，《新加坡欢迎印度 IT 专家》，2003 年 4 月 7 日)。

[2] 所有被访者在谈到中东国家的收入时都使用印度卢比，而不是当地货币单位第纳尔 (dinars) 或里亚尔 (riyals)；但是在谈到澳大利亚、新加坡或加拿大时，却使用当地货币或者美元。

[3] 在沙特阿拉伯，即便是那些在跨国公司工作的人，也需要在公司内部有一个职位较高的沙特公民做他的担保人；而且如果要换工作的话，一个先决条件就是要有担保人为其开具的“无异议证明”(no-objection certificate)。如果想离开一家公司的要求被拒绝的话，18 个月之内任何新的请求都不会接受；这就使那些想去同一地区其他国家的人，必须要回到印度才能申请新的工作签证。

望离开中东去别的国家的愿望，这为那些将 IT 工人送出中东地区的中介机构而言，创造了一个良好的生意环境。阿斯夫·阿里 (Asif Ali) 是来自海得拉巴的一名电气工程师，在沙特阿拉伯工作了三年之后去往加拿大，并成为那里的永久居民。他后来回到利雅得 (Riyadh, 沙特阿拉伯首都) 开办了自己的招聘公司远电普斯 (Telecomplus), 并在海得拉巴、英国和加拿大设有分支办事处。他将 IT 工人从海得拉巴派往沙特阿拉伯，再将他们从沙特送到英国和加拿大。

南非是另一个全球门户。特别是在 20 世纪 90 年代，在南非废除种族隔离制度后，大量受过高等教育的白人离开，从而流失了超过一百万的技术人才；为了从印度和俄罗斯这样的国家吸引国外技术人才，南非在 20 世纪 90 年代末放松了移民法案。海得拉巴的劳力行往往将四五个人组成一个项目团队 IT 工人派到南非。工人们到南非去不仅仅是为了工作，还为了最终能够到“白”联邦国家（即以白人为主的前英国殖民地国家），在南非实现这一目标比在印度要容易得多。印度在历史上和南非周边的一些国家，尤其是肯尼亚和津巴布韦，有一些联系，不少印度公司已经在那里建立了长期的生意，一些人先从印度去到这些国家，然后再到南非，以期能从那里去澳大利亚或加拿大等国。

美国的卫星：加勒比海和拉美

从 20 世纪 90 年代末开始，有相当多的印度 IT 专业人士通过猎身移居到加勒比海国家，尤其是牙买加。这源自一些美国 IT 公司所谓“近岸” (nearshore) 外包的商业模式——他们将任务外包到就近的地区，同时又将从其他地方引进的劳动力派到那里；这样既不同于所有商业和生产活动都在本土的“在岸”模式，也不同于完全外包的“离岸”。对于这种商业模式，牙买加拥有理想的条件：廉价的土地、低工资，以及靠近

美国的地理位置，美国企业的高层管理者们可以随时来此考察。^[1]2000年，牙买加政府预计近岸外包业务会创造4万个就业机会，尽管其中绝大多数都处于低端部门如呼叫中心。^[2]一些劳力行敏锐地发现了这一趋势，迅速进入这个新的区域市场，将IT工人们派往软件开发机构，或者派往需要IT技术的服务部门（如呼叫中心等）做日常维护工作。在牙买加，大部分印度IT工作人员都处于中级职位——介于美国高级管理者（在牙买加和美国之间来来往往）和低级员工（主要由当地牙买加人构成）之间。处于中级职位的印度工人居住在由公司租下的封闭小区里，几乎与当地社会没有什么联系。

一些印度IT公司还与牙买加当地的合伙人联手策划软件开发项目，以政府为主要的目标客户。比如汀那格公司（Tinager，一家位于印度钦奈的IT公司），它在2000年末从印度雇用了15名工人，在牙买加开办了一家服务于美国医院的医疗转录公司。同时，这些印度公司也做猎身生意，将IT工人从印度派往牙买加，再从牙买加到美国。由于牙买加靠近美国，而且据说从牙买加移居到英国去特别顺利，因此牙买加仍旧是一个广受欢迎的选择，对于那些单身的工人们来说尤其如此。但是在我的被访者中间，牙买加本身并不具有很高的地位，其知名度也有限。这是因为牙买加完全在人们的世界想象之外，如果一个工人在印度宣称，“我要去牙买加了”，没有人会觉得怎么样；去牙买加的人通常广而告之，自己要去美国的公司工作，只是这些公司的所在地恰巧在牙买加而已。

[1] 仅在2000年，牙买加政府就投资了28亿美元以支持三家美国IT公司在那里开展业务（《牙买加拾穗者》（*Jamaica Gleaner*），《社论：关于信息技术工作》，2000年8月20日）。美国大使馆和美国国际发展署（the United States Agency for International Development，简称USAID）在促进近岸外包业务的发展中也扮演了积极的角色（《牙买加观察家》（*Jamaica Observer*），《针对本地商界的六百万美元培训项目》，2001年11月29日）。

[2] 《牙买加观察家》，《政府将培训更多的计算机程序员》，2001年11月21日。

新前沿：“你是印度人吗？”^[1]和“有人做德国梦吗？”

新前沿，指的是那些最近才向外国 IT 工人敞开大门的国家或地区。在欧洲，这些国家包括德国、法国、意大利、瑞典、奥地利和瑞士，它们实际上是现代欧洲向外移民历史上的“旧世界”中的一部分（即移民流出地）；在亚洲，新前沿包括日本、韩国、中国台湾和香港。德国是这新前沿的一个典型例子，在 1973 年的石油危机之后，德国通过一项禁止海外招聘的法令，把自己定义为“零移民”国家。然而，在 2000 年 5 月，尽管国内失业率高达 9.6%，政府仍然顶住巨大压力，通过了一项新计划，准备向 2 万名非欧盟国家的 IT 工人派发有效期两年（并可延期至五年）的工作签证。^[2] 丽塔·苏斯慕斯 (Rita Süßmuth)，新近成立的德国移民事务独立委员会 (German independent commission on immigration) 主席，称赞该计划开辟了“方向性的变化” (paradigm change) ^[3]。这项措施立刻在社会各界引起了巨大反响。一方面，德国反移民团体高呼“要孩子，不要印度人” (*Kinder statt Inder*) ^[4]；另一方面，美国的 IT 公司则纷纷向政府呼吁“要在德国人抢走印度人之前把他们带到这里来！”^[5] 然而让德国人失望的是，在该计划正式生效一年之后 (2000 年 8 月 1 日)，政

[1] “你是印度人吗？”这是一家总部设在柏林的网络公司 (Datango) 2000 年在班加罗尔 (Bangalore) 招聘员工时，印在工作人员 T 恤衫上的宣传标语；T 恤衫的背面是该公司招聘列表的链接地址。见《欧洲时报》(*Time Europe*)，《德国的新招聘》，2001 年 6 月 25 日。

[2] 移民研究信息服务中心 (华盛顿) (Center for Immigration Studies News Services, Washington)，《德国内阁批准允许更多 IT 工人进入》，2000 年 5 月 31 日。官方文件和一些媒体把这一新计划称为“德国绿卡方案”。但是它的实际规定显然和美国的绿卡完全不同，我的一些被访者认为，这是一个狡猾的“德国策略”，他们故意要让二者被混淆，以达到吸引印度工人的目的。

[3] 《法兰克福汇报》(*Frankfurter Allgemeine Zeitung*)，《绿卡持有者移居到德国》，2001 年 7 月 25 日。

[4] 《欧洲时报》，《德国的新招聘》，2001 年 6 月 25 日。

[5] 《信息工程时代》(*EE Times*)，《美国竞夺印度工程师》，2000 年 6 月 30 日。

府只签发了 8556 张绿卡，明显低于预期的规模；绿卡获得者中印度人大约占 20% (1782)，其次为前苏联国家 (1198) 和罗马尼亚 (736)。^[1] 值得注意的是，在这些绿卡的担保公司中，超过 60% 的公司员工人数低于 100 人，^[2] 其中很可能就有劳力行或者诸如此类的职业中介。

在亚洲，日本政府于 2001 年 2 月决定，特别为印度 IT 人士签发多次入境的短期签证，这种签证的有效期为三年，每次允许持有人停留 90 天以上（日本外交部，2001 年）。这在日本是一个重大突破，因为在此之前日本公司不承认任何一种外国计算机工程师资格。^[3] 日本还计划在 2000 年至 2003 年期间，为一千名印度 IT 职业人提供日语和日本商业实务培训（日本外交部，2001 年）。当我 2001 年在海得拉巴时，韩国也成为新前沿的主角之一。据报道，那里对 IT 工人的需求很大——2001 至 2002 年间超过两万人。^[4] 一些劳力行的大门上悬挂着巨幅广告宣传到韩国工作，并承诺每月的工资为三千美金。

移居到新前沿国家，并不意味着一定要为当地的亚洲或欧洲公司工作，因为美国在这些国家的子公司中也有许多职位空缺；在新前沿甚至不意味着要在亚洲或欧洲的非英语环境中工作。例如，韩国公司对于 IT 劳动力的需求主要集中于他们的出口部门，英语是那里的工作语言。从这个意义上来说，德国的 IT 工业的强大，反而成为吸引海外工人的弱点，因为它太本土化，在德国本土公司工作，还不如在韩国为美国公司工作的晋升机会多。有一些学者认为，移居到德国的印度 IT 人士数量较少，是因为那里缺乏印度人关系网络（比如，波罗斯 [Poros]，2001）。但这更可能是因为印度人选择不去创建在德国的（关系）网。穆拉里·克里什纳·德瓦拉孔达 (Murali Krishna Devarakonda) 是移民支持网络 (Immigrants Support Network) 的主任（该组织总部设在美国圣塔克拉

[1] 《印度时报·海得拉巴》，《印度人获德国绿卡最多》，2001 年 8 月 1 日。

[2] 《欧洲时报》，《德国的新招聘》，2001 年 6 月 25 日。

[3] 《金融时报》(Financial Times)，《东京吸引外国 IT 技术人才》，2001 年 5 月 31 日。

[4] 《印度时报》，《韩国在召唤 IT 人才》，2001 年 8 月 3 日。

拉 (Santa Clara), 其主要成员是持 H-1B 签证的印度 IT 人, 宗旨是通过游说美国议员, 使 H-1B 签证持有者们能更快更便利地拿到绿卡), 他问:“有人做德国梦吗?”^[1] 在非英语工业化国家工作的印度 IT 人, 无论在哪里, 他们绝大多数都有一个明确的计划——不久之后要离开那里, 前往美国和其他英语国家。^[2]

因此, 世界猎身体系的形成, 其实是一个 IT 工人们仔细比较不同国家的状况, 并利用国与国之间的差异寻求自己的利益的过程。在这个过程中, 新加坡和马来西亚为印度初级 IT 工人进入全球市场的更高部门做了准备。IT 工人们利用澳大利亚相对稳定的劳资关系, 积累经验、提高技能、获得能够给他们退路的永久居留权; 在此之后他们从那里跳到报酬更高、但是变幻也更多端的美国市场。美国灵活的劳资关系和行业领导者的“风险文化”(即不怕风险的文化)之所以能够维持, 正是因为这种不确定因素的一部分成本和负面后果(比如, 高度灵活的劳资关系将导致企业对人力资源的投资不足)被转移到了像澳大利亚这样较为稳定的生产基地。因此, 在全世界的猎身业中, 作为中心的美国、作为根据地的澳大利亚这样的国家, 以及作为初级原料(在这里是 IT 劳动力)的生产基地的印度, 彼此之间的关系, 很好地契合了华伦斯坦 (Immanuel Wallerstein) 等人所定义的世界体系中“核心国家—半边缘国家—边缘国家”之间的动态关系。

[1] 《圣何塞信使报》(*San Jose Mercury News*),《有人做德国梦吗? 失业的 H-1B 工人不得不在异国他乡另寻新家》, 2001 年 8 月 19 日。

[2] 法新社,《印度软件专业人才对德国的红地毯不为所动》, 2000 年 5 月 26 日。

结语 全球 IT 业中的“印度三角”

“信息革命”是我们今天所能够谈论的唯一“革命”。信息技术通常被说成是当今人类社会所经历的一系列重要变革的主要动因之一，甚至被视为要把人类社会带入一个全新的历史阶段。然而，这种对技术革命的乐观估计，常常忽略了信息技术本身的社会性，即该技术是被谁、在什么条件下、为什么目的而被创造和使用的等这些社会过程。正如我在本书中所显示的，IT 之所以强大，并不在于它本身，而恰恰是由于它被整合进其他的技术和操作体系，从而有效提高其他活动的效率；同时，如果没有新的生产管理范式，没有人们工作模式乃至生活方式的改变，没有大肆强调“新经济”作用的思想意识的确立等这些社会过程，技术也不会得到发展，至少不会产生如此大的社会效应。因此，IT 本身不仅是一项技术，更是一个社会性的建构。

反对技术乐观论甚至是技术决定论并不意味着要否定 IT 工业的新特征。它的全球化的覆盖范围和深度、它的高度灵活性特别是它的难以预测性，在某种意义上是全新的。但是本书认为，在这种新事物的背后，并没有什么神秘的东西：归根到底是一系列对劳动力——包括对劳动力的生产、配置和控制——进行管理的特殊模式。劳动力在这里特别重要，首先是因为 IT 工业是劳动密集型的产业（这本身是刻意选择的结果，而不是 IT 工业内在的必然属性）；如何创建一个跨国劳动力系统来对应和利用全球范围的极不稳定的资本流动，对 IT 工业趋势是一个挑战。由此，猎身业就为我们提供了一个重要的案例，使我们审视日趋“抽象化”的经济是如何通过具体的人际关系和制度安排而被建构起来的。

在概括猎身业务的内在运作机制时，本书使用了三个概念：“民族化”

(ethnicization)、“个体化”(individualization)和“跨国化”(transnationalization)。“民族化”(ethnicization)的概念是指,猎身业务基本上成了印度人的行业,印度的同民族网络构成了猎身业务的重要基础,特别是在动员潜在的劳动力、管理劳力行内部的劳动关系以及扩大劳力行的全球网络等方面起到了重要的作用。在这个意义上,猎身基本上是一个民族化了的产业。然而,猎身业务所依靠的不是事先存在的、天然紧密联结的网络关系。比如,血缘关系和地缘关系在其中几乎不发挥任何作用;相反,“公事公办”(professionalism)是人们挂在嘴边的关键词。正是工人们这种个人主义的态度、认为个人能力决定一切的意识以及不断向上流动的雄心,使得猎身业得以持续下去;我用“个体化”来概括这一特征。“跨国化”则指的是猎身业在制度上的意义:猎身业所以会成为一项制度存在,是因为它允许资本在全球范围内动用和管理劳动力;不进行跨国运作,便没有超额利润,不进行跨国运作,就不会有劳力行。“跨国化”也解释了为什么“民族化”和“个体化”可以并行不悖。猎身业之所以被“民族化”,并不是由于“印度文化”的内在特质,而是因为印度作为一个国度成了为世界 IT 工业生产和提供技术劳动力的中心。由于这个原因,劳力行的民族化是工人们和劳力行的经营者们的利己主义的计算的结果,而不是基于印度文化的内向的团结性。这样,一方面,猎身业将 IT 工人们变成如新古典经济学所构想的、市场中“自由的”的原子,随价格原则、根据利益最大化而到处流动;但是同时,为了使得工人成为在市场上有效的原子,猎身业务要靠民族社会网络来帮助运营,特别是要嵌入印度当地的社会经济结构,以高效地获取资源。猎身业使得全球的 IT 工业摆脱了国家移民管制的约束(当然这种摆脱绝不是彻底的),但是丝毫没有摆脱既定的国际经济秩序的制约。

猎身对于印度来说意味着什么?我们在了解所有这些故事之后,又能够怎么样?本书的结论部分将分析猎身和印度的“IT 奇迹”之间是什么关系,并讨论猎身与更广阔的印度社会背景之间的联系。

印度 IT 业的飞速发展已经吸引了全世界的关注;印度前总理

阿·比·瓦杰帕伊 (Atal Bihari Vajpayee) 在 1998 年就曾经表示,“印度的明天是 IT” (India's Tomorrow is IT)。在所谓的印度 IT 奇迹里,有两股并行发展并相互促进的力量:一方面,在印度国内,由以 Infosys、Wipro 和 Satyam 等大型公司为代表的 IT 工业;另一方面,在海外,印度侨民经营的中小 IT 企业蓬勃发展^[1]。这两个部门都被作为全球化的标志性发展而被津津乐道。然而,在对印度 IT 业发展的叙述中,猎身很少被人们谈到,即使被提到也仅仅被当作一个短暂的、很快就会消失的现象。与这样的主流论述不同,我的研究表明,印度 IT 业中的这两股力量,事实上都依赖于一个“非正式的 IT 部门”。这个非正式的部门包括劳力行、培训机构以及那些在印度处于失业或半失业状态的 IT 工人们。正式的 IT 部门、非正式的部门和海外的部门,通过劳动力的流动而联系在一起,一起构成了全球 IT 工业中的“印度三角”。在这一三角关系中,低级别的非正式部门和印度国内的高级别的正式部门之间,没有直接的联系;它们之间的关系是通过一条跨国的环路:非正式部门中的劳力行将劳动力送往海外,它们靠此积累资源,进而向上流动到印度国内的高级别部门中去。这些低级别的非正式部门扮演了相当关键的角色,它们通过把基层社会中的劳动力动员组织起来、送往全球市场,而汲取当地社会的剩余资源(主要包含在劳动力中),从而维系整个“印度三角”。如果没有这些非正式部门,海外的部门将不能招到廉价的熟练劳动力,失去其竞争优势;印度国内的高级别正式部门则不但要缺失人力资源,还将丧失非正式部门企业在向上流动时所带入的经济资本。和我们通常想象的不一样,不是大型企业引导中小企业、中小企业带动地方发展,实际情况是恰恰相反,主导型的 IT 部门建立在非正式部门的基础上,而非正式部门又依赖于当地基层社会作为更大的资源基地。正因为如此,印度的 IT 业能够迅速发展,并且在新千年来临之际的全球市场萧条之

[1] 比如,在 2000 年,仅在美国的加利福尼亚就有超过 7000 家印度人经营的高科技公司,总销售额估计超过 600 亿美元(路透社,《印度的 IT 工业要移向价值链的更高端》,2001 年 5 月 9 日)。

时坚持下去。在风险之中，非正式的部门将商业风险分摊到工人们头上，甚至通过向工人卖工作这样的方式，让工人向资本家直接贡献金融资本。

印度的“IT 三角”与东亚地区的“地方—全球”的经济关系显然不同。乍看起来，彼此十分相似：以出口为导向的制造业是东亚地区经济腾飞的基础，类似的，IT 工业也是外向型的，而且因为其增值率更高，它被看做对经济增长具有更强的带动力。但是，在东亚地区，“地方—全球”的经济联系一般体现为直线型的垂直关系——大公司从全球市场上接到订单，然后把订单中的某些部分转包给中型公司，中型公司再把任务分解，发包给更小的公司。这样，小制造商甚至是家庭企业都可以加入全球市场；这种情况在中国——不管是台湾还是大陆的东南沿海乡村工业较发达的地区——体现得尤为明显。这种模式里当然也包含剥削关系，但是这种模式创造了相对广泛的就业机会和发展机遇，它在保证高较就业率的同时，实现了速度比较快、覆盖面比较大的经济发展 (Fields, 1984; Barrett and Chin, 1987)。然而，在印度的 IT 三角中，绝少有财富资源从全球市场流入地方基层社会；相反，基层的经济价值被源源不断地向上、向外抽取，流向西方的发达世界。该三角还显示出，印度的 IT 工业高度依赖于国外市场，而与国内市场的关联则十分有限。

本书反复强调了 IT 劳动力的生产机制，即劳动力本身作为一个特殊商品，作为 IT 业发展的前提条件，同时又作为一个社会群体，是怎么被生产出来的。除了本书已经提到的若干重要的劳动力生产机制（比如私立教育和嫁妆制度等），高度不平等的性别和阶级关系也同样重要。1998 年，在安得拉邦只有 1% 的妇女有正式工作 (DES, 413 表 28.17)；大多数妇女们的日常劳动——这些劳动对劳动力的生产和再生产也是必不可少的（比如对幼儿的抚育、病者的照顾，以及对日常生活的维持）——都是“无价”的，即不体现为货币价值。不平等的性别关系导

致大量的妇女充当工资低廉的佣人。^[1]除了性别关系，阶级差别也非常巨大。在我所访问的印度中小型企业中，不管是劳力行还是专业的IT公司，几乎都雇用8岁到15岁的男孩，从事端茶倒水、购买午餐、清洗地板之类的工作，他们每个月的工资大概在500到800卢比之间。^[2]正是这些妇女、孩子以及很多其他男人所做的隐蔽的、报酬大大低于付出的工作，才使印度能够以非常低廉的成本生产出大量的IT劳动力。因此，在下列的几个人群中很难说究竟谁对硅谷的辉煌作出了更大的贡献——是那些出身“贱民”种姓的在印度的清洁女工，是身在美国、持H-1B签证的卡马人，还是走运时日进斗金的美国风险投资家？拉维钱德里(Ravichandary)是安得拉邦一名政客的儿子，可惜没有学IT，来到澳大利亚，只在悉尼的先锋科技公司里作电话接待员；当我们谈起艾滋病在印度肆虐的问题时，他似乎还很高兴：“就要让这些死！要是死掉一半人，印度就会比现在好多了！”尽管很少人会像拉维钱德里这样极端，但我所遇到的多数印度IT人都认为，如果印度的总人口减少一半，而像他们这样的“能干的”、“有竞争力的”IT人才又增加一倍，印度就会自然变得跟美国一样繁荣。然而，他们没有想到的是，如果那些被他们看做是包袱的另一半印度人不复存在，他们自己也会失去竞争力，被

[1] 我在安得拉邦所遇到的很多家庭，仍不允许低种姓的女仆做饭、甚至不允许她们进厨房，因为他们认为低种姓者是不干净的，会“污染”食品。有时候一个家庭会雇佣不止一个女佣：低种姓的负责打扫卫生，而出身于和雇主相似的种姓的女佣则煮饭烧菜。我的一个当地朋友向我强调海得拉巴在国际化的道路上已经取得了长足进步，他所援引的证据就是，在海得拉巴，有些主人允许佣人和自己同样从前门进屋（一般的，低种姓者要从特别的旁门或者侧门进屋），并且偶尔还让他们和主人的家庭坐在一起！

[2] 印度拥有全世界为数最多的童工，而安得拉邦的童工又是全印度最多的。按照国际上对童工的定义，2001年，在安得拉邦，四分之一的5到14岁的儿童可以被认为是童工（联合国儿童基金会，载于《新时报》，《联合国儿童基金会发现安得拉邦社会发展中的诸多灰色地带》，2001年8月1日）；同时，国际劳工组织估算，印度全国的童工人数多达166万（载于《德干地方志》，《安得拉邦AP的识字率排名下滑》，2001年8月7日。）

世界市场抛弃。在解释为什么印度的 IT 业能在世界上独树一帜的时候，主流媒体和我的大多数被访者都强调，是他们的英语优势和印度发达的高等教育让印度 IT 人才具备全球竞争力；而是我的研究表明，是阶级、种姓和性别的严重不平等，使得从全社会动员吸取的剩余价值集中到这样一个人数有限的精英群体中，从而生产出具有特别竞争力的 IT 劳动力。^[1]

在对 IT 业和全球化的社会后果进行评估时，无论是学术界的既有看法，还是国际组织和国家政府的政策和行动纲领，都集中于对“数字鸿沟” (digital divide) 或更广义上的“社会排斥” (social exclusion) 的忧虑。人们担心，新的技术和经济社会发展的“抽离化” (disembedding) 的趋势（即财富积累和流转和其所在的社会越来越没有直接关系）将会带来两极分化：精英将走遍世界，而穷苦无权者则寸步难行（持此观点者如，Bauman, 1998; Hoogvelt, 1997）。卡斯特 (Castells, 2001, 277) 特别强调了这一点，他断言，互联网将“把这个星球上的人们截然分开，但却不再是南/北的划分，而是一部分人围绕着世界上不均衡分布的网络节点，与创造价值的全球网络相连；另一部分人则被‘屏蔽’，与互联网毫无干系”；全球的生产系统也因此会变得“同时由两部分组成：一

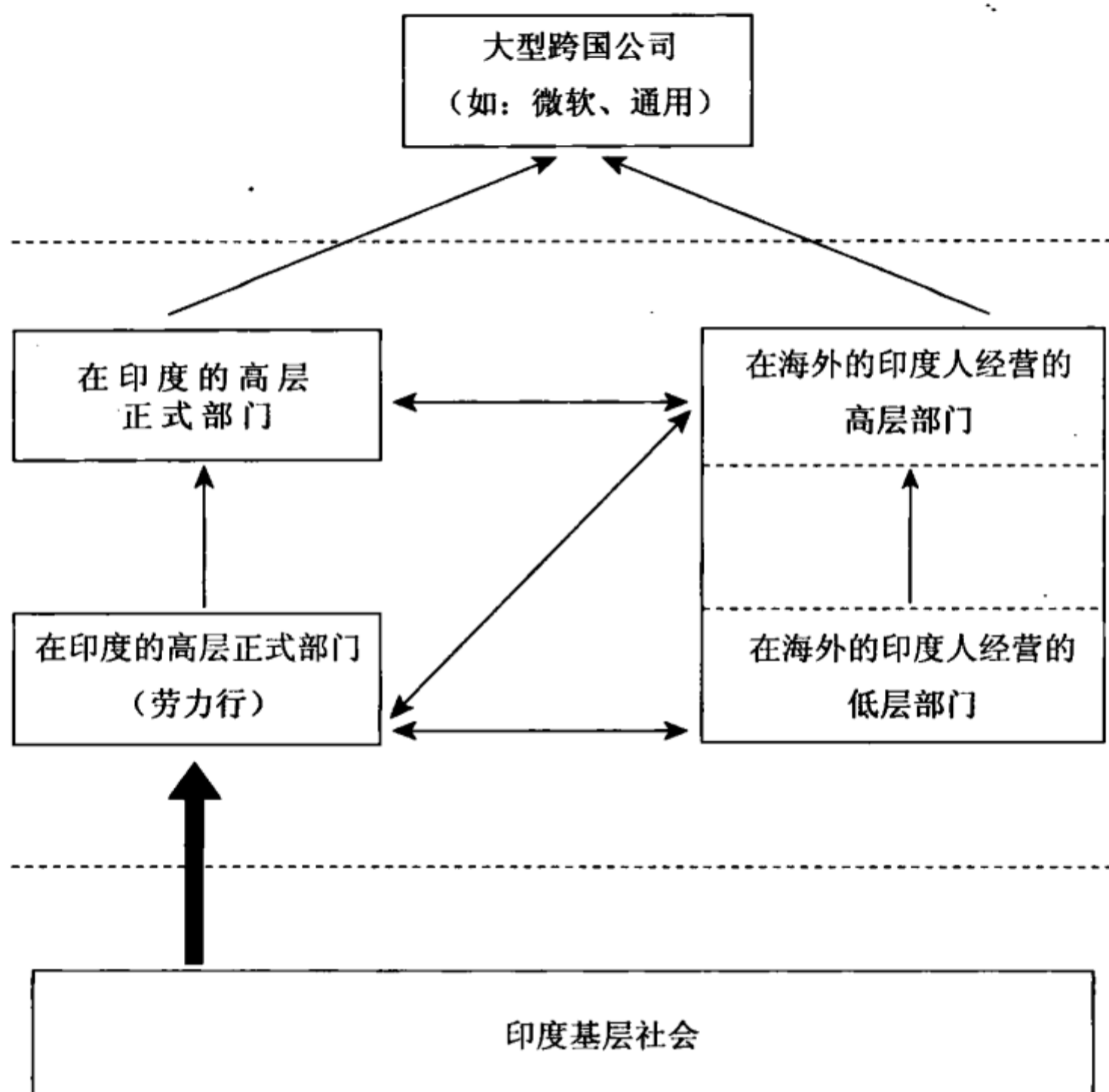
[1] 低种姓和低阶层的家庭，看似完全被排除在“新经济”之外，但他们所面临的因为全球化和 IT 工业所带来负面后果并不比那些真正处于新经济中的人少，而且他们往往更容易受到打击。举例说来，生活在安得拉邦的北特兰伽纳地区 (Telangana) 的伦巴达部落 (Lambada tribe)，近年来出了不少专业人才，其中包括一些 IT 工人。然而这并没有帮助他们脱贫致富；相反，由于专业人才的出现，再加上族人想要转变为热地种姓的一部分的迫切渴求，嫁妆制度成为当地的新风俗。（在印度，种姓制度之外的部落往往以加入邻近居住的中等或者高等的种姓为荣，甚至以此作为部落的整体目标。达到这一目标的主要手段之一，便是模仿中等或者高等种姓的生活方式，比如开始信仰特定的神灵，吃素，以及嫁妆制度）。该部落的人们虽然依然穷苦，但嫁妆的金额却动辄达到四万到五万印度卢比，有时甚至会有十万之多。不能提供嫁妆的女人嫁不出去。据称正是因为这个原因，伦巴达部落的妇女成了安得拉邦性工作者的重要来源。她们不得不以卖身赚钱，然后把自己嫁掉。有人告诉我，有一些极端的情况，丈夫在拿到嫁妆之后，就拿妻子曾经做过妓女的经历为理由，抛妻弃子，而后继续娶别的女人，再得到另一份嫁妆。

部分是高价值、高生产率的劳动者和劳动场所，另一部分则不具备（或不再具备）这样的特点，但仍然存在”（Castells, 2001, 266）。然而，猎身业的案例则显示，比起这样的“内”“外”分野（即谁在新经济之内，谁在新经济之外），更值得关注的问题是不同的人群如何联系在一起。没有人会变得真正没有价值或生产能力，问题恰恰在于，他们为什么会显得没有价值或没有生产能力。很多人对全球财富做出了直接或者间接的贡献，但他们被认为与全球化的进程没有任何关联。这样的意识形态上的、话语上的、往往也是政治上的排斥，对于维持“印度三角”来说是必不可少的，特别对于维持 IT 三角与当地社会的联系至关重要。正是凭借着这种意识形态的作用，科技的力量被披上了神秘的外衣，IT 人的暴富变得理所当然、且为人称道，从而社会资源大量涌入 IT 部门也显得天公地道、顺理成章。可以说，正是意识形态上的排斥把不平等的在财富分配上的联系合理化并且强化了。

但是，抨击劳力行、反对全球化并不是本书的目的。具有讽刺意味却又在情理之中的是，对猎身业最尖锐的批评者，正来自那些从猎身业受益最大的国家的内部。比如在美国和澳大利亚等发达国家的工会和 IT 职业协会，强烈抨击猎身业的不道德性，认为大量的短期技术移民降低了 IT 部门中的工资水平、增加了接受国当地 IT 工人的失业率。^[1]本研究在一定程度上也证实了这种观点；但问题是，我们并不清楚，假设如果没有猎身的话，IT 行业的总体工资水平是否真的会大幅度提高。由于 IT 行业的劳动密集型的特征，如果没有一个巨大的、额外的劳动力储备，该行业或许根本无法快速发展，由此无法向当地工人提供现有

[1] 在美国，对 H-1B 签证计划反对最强烈的组织包括美国电气和电子工程师协会（Institute of Electrical and Electronics Engineers Inc.-USA, IEEE-USA）、美国通讯工人协会（Communications Workers of America, CWA）、国际职业技术工程师联盟（International Federation for Professional and Technical Engineers, IFPTE）、华盛顿技术工人联合会（Washington Alliance of Technology Workers, WashTech）、IBM 联盟（Alliance@IBM，由 IBM 现有员工和前员工组成的工会组织）以及因为在媒体上发表激烈评论而著名的程序员行会（Programmers' Guild）。

的就业机会。贸易保护论者想迫使政府收紧对移民和劳动力的管制，因此可能加剧政府和迫切需要弹性劳动力的企业之间的矛盾；这只会使猎身业变得更加必不可少，以消除这一矛盾。同样的道理，更严格的移民和劳动力管制还可能致使劳力行对工人变得更加肆意妄为。比如，比起澳大利亚的劳力行，美国的劳力行对待工人们的态度和手段更加恶劣。尽管有些被访者认为，这是由于在美国的工人们更加愿意不惜代价留在那里，由此降低了他们和劳力行讨价还价的地位；根本原因在于美国严格的限制性政策，特别是迫使工人在申请绿卡时依赖担保人的做法。既然工人无法改变他们的签证担保人，他们只能忍气吞声。对印度来说，尽管猎身加剧了原有的社会不平等，但 IT 业至少给某些社会部门带来了新的发展动力。换句话说，如果要一意取消劳力行，其后果很可能是弊大于利，或者是根本不可实行。同时对全球化我们无法作非黑即白的断言；目前的全球发展格局带来诸多问题，但是也带来新的发展机会。我们的任务应该是充分理解这些弊病和机会的具体特征：它们在不同的社会情形下如何具体地体现，对不同的人群有怎样不同的影响。同时，我的研究也展示了全球化的另一个重要性质，即世界上不同的群体以空前紧密的程度联系在一起，不管是以受益者还是以牺牲者的身份，不管是自愿地还是被迫地，大家都参与到全球性的社会变化之中。全球化的进程将是由这样空前复杂和多项的互动而构成，没有人可能高高在上，纵观全局，决定和改变全球化的方向。这本书的主要目的，显然不是要提出一个行动纲领来彻底改变现实，而是要与全球化的参与者们对话，向他们展示平常被掩盖的事实，和他们一起形成对现实的新的理解，从而希望促进他们自己的反思、形成新的行动。比如，对于那些成功的印度 IT 人士来说，本书希望他们能够重新思考为什么他们能够在全球范围内具备强大的竞争力，希望他们认识到，居高临下地给基层社会捐款或者做点善事远不是给当地人们的足够的回报。在我们这样一个发生着全球性变迁的时代，这种意识上的转变可能是今后逐步实现更加公平公正的发展的先决条件。



图表 全球 IT 产业中“印度三角”所体现的价值转移



附录一

记忆中的田野：印象与影像

由于本书旨在展示一个横跨多国度、操作过程复杂的“体系”（即猎身体系），我把很多笔墨放在有时不免偏于抽象的制度分析，而不能像很多民族志那样，铺陈详细的生动材料，使读者领略当地的风土人情、身临其境。“身临其境”不仅是要追求文本上的生动和美感，更重要的是，对人类学来说，让读者身临其境，直接体会所描述的生活经历的复杂性、立体性，让读者和调查对象直接进行沟通，是民族志学作中重要的传达信息、论证观点、说服听众的手法。同时，也是由于我对“体系”的关注和为了保证叙述的清晰，我不得不把被访者们的生活经历按主题分割开来、在不同的章节中描述，以便于为全书的理论论证服务。这样也可能丧失了对他们生活经历原生态的全面、立体的叙述。为了弥补这两点不足，我将首先在这篇附录中依照自己的记忆和直观感受，对我的实地调查的环境和氛围作一个速写，以展示我是在什么样的情况下和那些被访者们交流、互动的。随后的《被访者索引与小传》则要列出那些印度被访者们的生活故事。其中的绝大部分信息都没有在正文的章节中使用，但对不同的读者很可能蕴含着有意义的内容。我和其中的不少调查对象一直联系，附录中所记载的情况更新到 2005 年中期。

悉尼

在悉尼，印度人开的、以卖南亚货为主的杂货店是我最初的研究焦点。根据众多有关移民的人类学研究文献，这类杂货店往往是“散居国外者的生活空间”（diasporic space）里的重要“节点”。我在最初的被访者之一是塔姆比（Tambi），一位四十多岁的泰米尔人，在悉尼的阿什菲尔德区（Ashfield）经营一家不小的杂货店。塔姆比和我初次见面就极力劝说我去学习泰米尔语，还问我“为什么还没学过IT技术”；在他看来，泰米尔语代表了印度千年文明的精华（印度人的区域观念非常强，虽然印地安语在名义上是全国的官方语言，很多南方印度人对此并不认同，1960年代当中央政府推行印地安语教育时，在泰米尔·纳都邦甚至发生大规模抗议和骚乱。这对我的调查倒是一件好事，我不懂印地安语，但很多来自南印度的IT专业人士的也不通印地安语，倒是英语更得心应手），而IT业则将千年印度古文明提升到一个新的高度。塔姆比对IT的强烈好感也出于一个更世俗的原因：他的杂货店紧挨着先锋科技公司（劳力行），来先锋科技参加IT培训的学生们经常在课间休息时来买一些零食，在先锋科技工作的工人们则会在晚上下班时买些印度菜回家。2001年5月，塔姆比的妻子生病，他们不能每天都亲自到店里来，他就雇了两名在先锋科技里坐冷板凳的IT工人当兼职的店员。

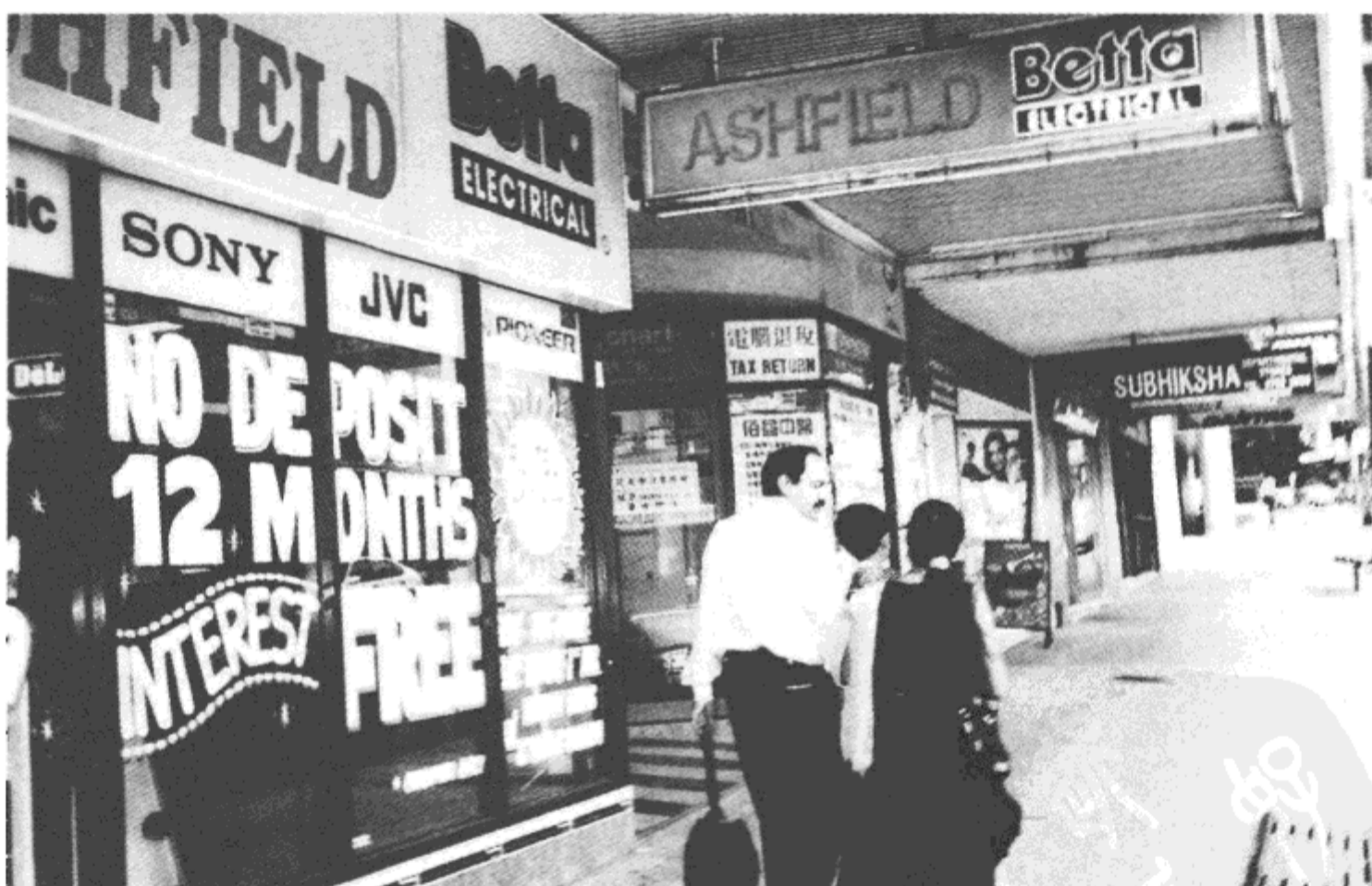
我终于不能满足塔姆比的心愿，我既没能学泰米尔语，对IT技术也一点感觉没有，但是我经常参观IT培训班和为印侨儿童而办的周末母语学校。周末语言学校原来也是我研究“国外散居空间”的另一个战略节点，后来变成我与劳力行老板们建立联系的重要场所。针对泰卢固或泰米尔儿童的周末语言学校是相应的泰卢固或泰米尔社团的重要活动，这些社团经常由劳力行老板主导，而且越是在社团中表现积极的，一般也越是猎身生意做得比较大的。劳力行老板轮流负责组织周末的学习班，买来茶、咖啡和饼干与大家分享。其他的家长们一边等孩子放学

一边聊天，这是平时忙碌的 IT 职业人士相互结识的主要方式。这是一个人人放松说笑的时刻，很利于我介绍自己，和他们搭上话。

悉尼没有非常集中的印度人聚居地。不管是泰卢固 IT 人的居住场所，还是劳力行的办公地点，都相对分散。我的田野调查主要在三个的区域开展：(1) IT 和其他科技与服务公司集中的市中心和北悉尼的中央商务区，我一般在那里和调查对象一起吃中饭，或者等他们下班一同回家，在路上作采访；(2) 我和乌代共同居住的中西部地区，特别是阿什费尔尔德和斯特斯费尔尔德 (Strathfield) 两个大型住宅区；(3) 悉尼的西部远郊区，包括利物浦郊区、黑镇区和帕拉马塔区。中西部的阿什费尔尔德交通便捷，有不少卖亚洲食品的商店和小饭馆，是年轻的印度 IT 人喜欢并常常游逛的地方，许多初来悉尼的 457 签证持有者都在那里合租公寓。这也是塔姆比为什么在这里开印度杂货店的道理。斯特斯费尔尔德是悉尼中西部的一个富人区。在 20 世纪 70、80 年代的时候，悉尼的印侨曾一度把斯特斯费尔尔德叫做斯特斯 - 普拉 (*Strathpura*, *pura* 在印地语中的意思是“村镇”)，据说是因为该富人区居住了大量的印度侨民，特别是医生。但是在我做田野调查的时候，斯特斯费尔尔德区大约只有一百户印度家庭，其绝对数远远少于其他郊区。斯特斯 - 普拉这一名称由来，可能更反映了当地侨民对经济社会地位的敏感，和那些高收入者在侨民群体里享有特殊可见度的事实。和绿草茵茵的斯特斯费尔尔德区内部大不一样，斯特斯费尔尔德的周边地带是个中偏下层的住宅区，它紧邻一个火车站，交通方便，但是楼房相对破旧，房租也要便宜很多，乌代和我就住在那里。尽管离得很近、尽管乌代也认识几个住在斯特斯 - 普拉里面的印度人，他却从来没有去过任何人家里，每当我从那里访谈回来之后，他总是追着问我那里的房子有多大，家具怎么样。最后，我经常去房地产价格较低的悉尼西郊调查，是因为很多劳力行的老板们，在悉尼生活多年以后，在那里为自己买独立的房子或者买地自己盖，也有一些劳力行在那里租下套间转租给他们所担保的工人。由于房租价格较低，许多劳力行的办公室也设在那里。

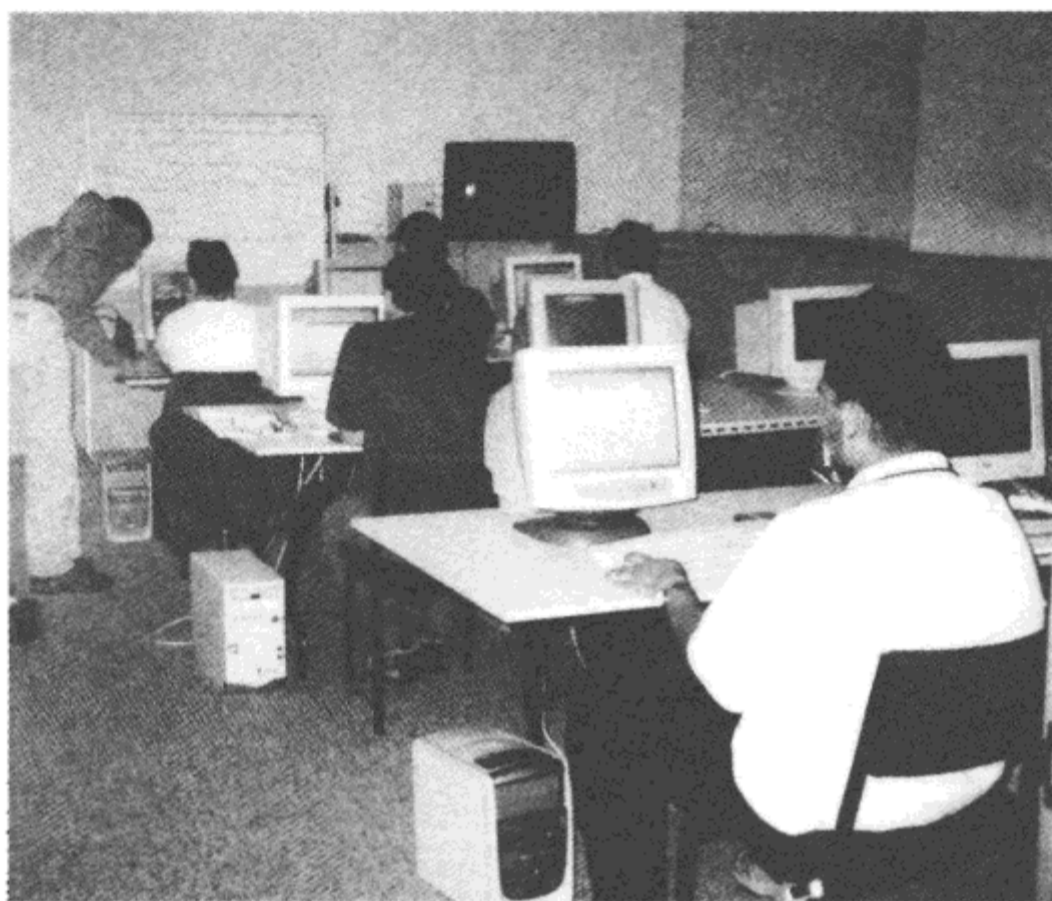


照片1 我在悉尼的印度邻居，大部分是IT人士(2001年12月)



照片2 悉尼的阿什费尔德(Ashfield)街区一角，著名劳力行先锋科技公司所在地(2001年2月)

知
道
PDG



照片3
印度人办、印度人教、
印度人学：悉尼一家劳
力行开设的IT培训班
(2001年12月)



照片4 在悉尼的周末泰卢固语言班(2001年7月)

吉隆坡

在我结束了悉尼的调查，前往印度海得拉巴的路上，我在马来西亚的吉隆坡作短暂停留，开展简短的补充调查。我在吉隆坡机场目睹的一幕，成为我整个田野过程中最令人震惊的遭遇之一。一位年轻的泰卢固IT工人，在墨尔本已经坐了几个月的冷板凳，得知转机旅客可以不用签证在马来西亚停留72小时；于是他就买了一张从墨尔本到吉隆坡的返程票，希望不用签证入境，在这短短的72小时里全面搜索，在吉隆坡找到工作！在入境处排队时他就排在我前面。等排到他时，移民官告诉他那个“无需签证停留72小时”的规则只适用于前往第三国的旅客；以马来西亚为目的地的但是没有签证的旅客不能入境。他甚至都不能离开机场，可能不得不在机场过夜，坐下一班飞机回到墨尔本，回到那个他已经坐了四个月的冷板凳的地方。他极其沮丧，一本正经地问我能否在中国给他找一个工作，为他在职业发展上寻求突破。

这个不幸的泰卢固青年只是众多到马来西亚寻找工作的印度IT工人中的一员，他们大部分持有的是商务或社会访问签证；他们人数如此众多，以至于成了吉隆坡当地警察局索取贿赂的目标群体之一。在吉隆坡的雷杰什克哈尔(Rejeshkhar)的一个朋友，是我在悉尼的时候通过互联网认识的；他就被当地警察“宰”过。他告诉我，他在街上逛时，被一名警察拦住，要求他出示护照和工作许可证，当他说证件没有在身边时，警察问道：“你是持商务签证来这里的吗？”他说是；警察立即向他大声吼道：“可你在这儿工作，对不对？！”这位朋友坚持说自己并没有在这里工作（在马来西亚，商务签证的持有者是不允许被雇用工作的），警察却要他跟着“走一趟”——这意味着被拘留。在一番讨价还价之后，这位朋友交了600林吉特（马来西亚货币单位，接近1200人民币）以免于“走一趟”。他哭了两天——在那个时候他开始工作还不到两个月，那600林吉特几乎是他所有的积蓄。



照片 5 棕榈阁 (Palm Court) 是在吉隆坡市中心、印度人比较集中的区域中的一个住宅小区。我认识的四个泰卢固 IT 工人共享一间卧室 (2001 年 6 月)

当来自印度的 IT 工人正忙于寻找工作时，马来西亚的第三大政党——马来西亚印度人国大党 (Malaysian Indian Congress) ——也在为 IT 业劳神，当然他们的目的完全不同。2001 年没有大的选举计划，对于政党来说就相当于是个闲年，有精力开展别的活动。该党因此筹划了“泰米尔互联网 2001 峰会” (Tamil Internet 2001) 作为当年全党的主要活动，这是一次国际会议，旨在推广在互联网上使用泰米尔语，帮助马来西亚的泰米尔人（在马来西亚的绝大部分印度人是泰米尔人）发展他们的计算机业。与这次会议相配合，该党发起了全国性的“网以为生” (Net-for-Life) 运动，以帮助在马来西亚的印度群体更好地了解 IT、使用 IT，同时举办了名为“世界网络 2001”的国际展览，以展示来自马来西亚、新加坡、印度次大陆和其他地区的网络技术、产品及服务。但是这一立

足于马来西亚，由当地政党发起的 IT 活动和印度 IT 劳工的猎身生意并不是完全没有关系。“泰米尔互联网 2001 峰会”的主要赞助商，是一家拥有“多媒体超级走廊企业”资格认证的大型 IT 公司，从而在招聘外籍员工上比其他企业有更多的自主权，其 80% 以上的员工都来自印度。（对马来西亚印度人国大党三位干部进行的采访，2001 年 6 月 2 日、3 日。）

海得拉巴

刚一抵达海得拉巴，就有人建议我立即去阿米培特路（Amecerp Road）上的阿迪亚（Aditya）大厦看一看。这本来是一栋住宅大楼，于 1993 年落成；到 1998 年的时候，这栋楼基本上被各色小型的 IT 咨询公司所占据。楼里楼外到处都是各种关于软件开发、培训课程、工作招聘等方面的广告。海得拉巴 IT 热潮的强度和浓度，以及非正式 IT 部门的活跃，可见一斑。当我正在给这些广告拍照时，一名身穿制服的保安突然出现，阻止了我。他把我带到了一家公用电话铺去见那里的店主，谈了一会儿我才知道店主同时也是阿迪亚大厦业主联合会的主席。在海得拉巴，甚至在印度，遇到像这种的保安干涉是非常少见的；原来这栋楼里的各 IT 公司为了确保安全和秩序，成立了业主联合会，从其他公司雇来保洁和保安队伍，并对他们的工作监督。看来，早在 2001 年“九一一事件”之前，IT 公司对所谓的安全问题就特别重视，不仅在美国如此，在世界其他地方也是如此，似乎对安全问题的投入是真正 IT 公司必不可少的一个项目。在对我的身份进行了简单的调查之后，大厦业主联合会的主席跟我讲起了他自己的故事。他本来是一名电工，1993 年在这座大厦 B 座的首层买了一家店面，经营自己的电器生意。1996 年，随着世界 IT 热的兴起，大量的 IT 咨询公司和 IT 顾客涌入这座大厦，他将店面改为电话亭兼网吧，专为随时要和世界保持联系的 IT 人服务。他敏感地意识到这个楼内的人流要增多，同时楼本身的房价也会快速上升，

他买下了马路对面的另一家店面，提供复印、图片设计和打印的服务。IT 咨询公司和培训班经常需要用大量的宣传单、印刷册来轰炸路人和学员，主席的这项新业务完全迎合他们的需求，生意蓬勃发展。大厦 A、B 两座各都有 32 间店铺，原来经营诊所、药店、杂货店和服装店的，纷纷转为与 IT 和移民相关的买卖，如护照相片摄影店和出售世界和美国地图的书店。

众多 IT 咨询公司的人侵使得这里的房价一路飙升，一套公寓的价格从 1993 年的 80 万卢比涨到 90 年代末的 140—150 万卢比，在同一时期，每个月的租金也从每千平方英尺 4000 到 5000 卢比涨到了 8000 到 10000 卢比。全球 IT 市场的大滑坡，对这里公司的影响不小，2001 年上半年，大厦 B 座中就有大约五家公司倒闭；但这却丝毫没有影响到这里的房产价格，因为大滑坡使得许多公司从其他租金更为昂贵的商业地区（比如贝加姆培特区，Begampet）迁移到这里来。同时，也不是所有的 IT 生意都受到负面影响，比如，当有 IT 培训班和咨询公司不得不倒闭的时候，更多的网吧则应时而生了，以迎合失业 IT 工人消磨时间，寻找海外工作的需要。眼见房产价格上升势头如此强劲，这座大厦的开发商在 2001 年又在同一地区投资新建两座住宅大楼，并且把客户群体明确定位在海外印度侨民身上，希望他们购买作为在印度度假时的住宅，或者给家人购买，或者纯粹作为投资。与班加罗尔相比，海得拉巴房地产价格的膨胀程度已经算是温和的了：一些来自班加罗尔的，不从事 IT 业的居民对我抱怨说，班加罗尔的总体消费水平由于 IT 产业而变得非常昂贵，他们要么选择投身 IT 业，要么就必须搬出那座城市！

阿迪亚大厦的主入口是在萨蒂扬·卡米尼·塔莱斯路 (Satyam Camine Talaies Road)，它是海得拉巴的主要干线之一的阿米培特路的辅路；萨蒂扬·卡米尼·塔莱斯路是一条狭窄的小路，大约 80 英尺长，但是在 2001 年这条路上聚集了 12 家上规模的培训班，其中最大的一家每天都有 450 名学生来上课。如此密集的“流动人口”（他们是真正意义上的流动，不仅是在阿米培特附近流转，而且大部分人还没有固定工作，



照片6 海得拉巴，挂满各种有IT相关的广告的广告的阿迪亚大厦(2001年7月)



照片7 狂欢山 (Jubilee Hills) 的典型豪宅 (2001年8月)



照片 8
海得拉巴的无业 IT
青年 (2001 年 8 月)



照片 9 我在海得拉巴所住的街角的青少年庆祝当地的宗教节日 (2001 年 8 月)



照片 10 电影《美元梦》剧照。《美元梦》讲述了一群海得拉巴 IT 青年计划去美国的故事 (1999 年)



萨蒂扬 (Satyam) 公司曾是安得拉和海得拉巴的 IT 业的象征。它有 5 万多职工, 在中国就有 6 个办事处。2004 年它在澳大利亚墨尔本建立印度之外的最大的全球研发中心。这是当时印度媒体就此发表的漫画。2008 年, 公司总裁承认他谎报了接近 10 亿美元的虚假业绩, 成为印度历史上最大的经济丑闻之一。

一心要流到外国去)带来了活跃的商机。例如,一对为海外大学(尤其是澳大利亚和新西兰的大学)作招生代理的夫妇特意把他们的办公室从其他地方搬到这里,就是因为他们意识到该地区内无业的IT流动人口将是他们理想的潜在顾客。确实,很多长期的移民等待者在印度和海外找工作失败之后纷纷以学生身份到国外去。在阿迪亚大厦附近,我还遇到过一位西装革履,正忙于一项市场调研的年轻人。他坚持认为他的工作和我的项目是一回事。他的计划是向旅居海外的印度IT侨民提供特殊家庭服务,照顾他们留在海得拉巴的家人,特别是年龄偏大的父母。他准备每月收取25美元——根据他对未来的IT业印度侨民的访谈,他郑重其事地告诉我,他的定价是一项“科学”决策。他对自己商业计划的前景充满信心,他告诉这样的服务将非常符合海外的IT游子们的心理:通过购买他的服务,IT侨民既可以在家乡展示自己的社会地位(区别于其他的雇用一般佣人的家庭),又可以展现自己的孝心。他认为如果他在美国硅谷提出这个商业点子,他将可能获得上百万美元的投机资金。但是阿米培特也并不完全是商业和IT业的天下,那里也有浪漫的角落。不少学生来这里也怀着各种目的。曾经有两三个男学生要我替他们牵线,跟他们有好感的女同学或者女老师(相当一部分的教员都是新近毕业的学生)套上话。

海得拉巴真正的IT领地,如我的被访者们经常强调的,并不在阿米培特,而是位于马达普尔区(Madhapur)的高科技城。高科技城的名字也有双重含义:“高科技城”(HITEC City)是所写后形成的意义,而其全名则是海得拉巴信息技术和工程咨询城(Hyderabad Information Technology Engineering Consultancy)。高科技城是全印度最大的IT工业园区,官方和业界的文件中将其定位为“向全世界提供艺术品级的IT设施”的园区。高科技城是“赛博拉巴”(Cyberabad,意为网络之城,或者是网络化的海得拉巴)工程的旗舰项目,在海得拉巴市和安得拉邦的各种官方宣传手册中,它甚至被定位成一个旅游景点。离高科技城不远的是狂欢山(Jubilee Hills),这是一个传统的富人区,近年来不少成功的

IT 业人士，包括不少从美国回来的，也进驻此地。现在该区到处是美国南加州西班牙风格的豪宅，和周边环境以及城市的总体基础设施建设形成强烈反差。

安得拉邦乡下

我的田野调查路线，几乎完全和泰卢固 IT 职业人所经历的典型路线颠倒：我始于悉尼、取道吉隆坡，然后到海得拉巴，最终的目的地是安得拉邦沿海的村庄。在我去往乡村的路上，这种“逆向”而行的感觉来得尤为强烈。迎面而来的是一辆又一辆机动三轮车，载着两三个学龄儿童（多数都是男孩儿）。这些孩子通常来自农村中上等阶层的家庭，但是被送到镇上的私立学校上学，因此要包车接送。村里公立学校（Panchayat Union Elementary School）的教育是免费的，而且就在家门口，而镇上的私立学校每个月大约要花费 500 卢比，私立中学（11—12 岁）每年则要花费 25 000 卢比（包括杂费）。私立学校具有独特的吸引力，主要来自它们是用英语授课，而公立学校的教学则是用泰卢固语的。在安得拉邦的沿海地区，私人家庭对教育有很高的投入，正如一位被访者所说，这是一个在教育上的“发达地区”。比马瓦拉姆（Bhimavaram）小镇，人口不过刚逾 140 000，却有大约 20 家私立学校。某些村子还有自己的大学，如培乌贡达村（Peugonda，距离塔奴库镇 [Tanuku] 大约 22 公里）。根据当地著名的西戈达瓦里比马瓦拉姆学院（West Godavari Bhimavaram College）的一位讲师所说，沿海地区学院的教学质量并不比海得拉巴差，人们移居到首府海得拉巴，并不是出于教育上的考虑，而主要是为了寻求出国机会和追求大都市的生活方式。

瓦桑（Vasan）并不同意这个观点。瓦桑 26 岁，是总部设在海得拉巴的大型 IT 培训及咨询公司是维苏（Visu）咨询在马瓦拉姆镇分公司的老板（他自己办起这家分公司，然后向维苏交管理费而成为其名下的分

公司)。瓦桑的主要业务是进行托福(英语作为外语考试)和 GRE 考试的培训,同时他的公司也提供 IT 培训。最近他通过与在海得拉巴的劳力行的联系开始经营猎身业务。与我开始的想法截然不同,在联系海外业务时,瓦桑依靠他与在海外的比马瓦拉姆人的联系起了主要作用,而他在海得拉巴的合作者们主要是应付文件工作、帮助走程序。但是,尽管人们实际上是通过自己在家乡小镇的关系而被送到海外的,他们还是愿意先到海得拉巴,这是因为首府有更多的劳力行和其他 IT 公司,人们可以因此有更多的信息和选择。瓦桑因此向我特别区分了“名义上的(出国)机会”和“实际机会”。从沿海乡下地区直接出国的“实际机会”比人们通常所想象的要高。

瓦桑本人如何建立分公司的经历也显示了,我的旅程是怎样与印度 IT 人的职业轨迹相逆向的。瓦桑的父母原来在比马瓦拉姆附近的乡下经营 54 公顷的虾塘,其中 4 公顷是他们自有的,另外 50 公顷是以每年每公顷 20 000 卢比的价格租下来的,对虾主要出口美国和日本。为买虾种、设备和饲料,他们不得不从私人放贷者手中借高利贷,每年的利息高达 24%。农民由于没有足够的担保,不能向银行借贷款,而地主们也几乎不向农业投资,农民们通常的做法就是从私人放贷者手中借高利贷。由于资金的短缺,瓦桑家同其他虾农一样,难以保证对虾质量的稳定性,在很大程度上只能靠运气吃饭。由于质量不稳定,对虾价格从 2000 年的每公斤 460 卢比跌到 2001 年 6 月的每公斤 240 卢比。瓦桑家就此对农产业失去信心,决定跟随全球化的潮流,放弃对虾,进军 IT,把多年从农副业中积累的 50 万卢比作为投资,开办了这家咨询公司。

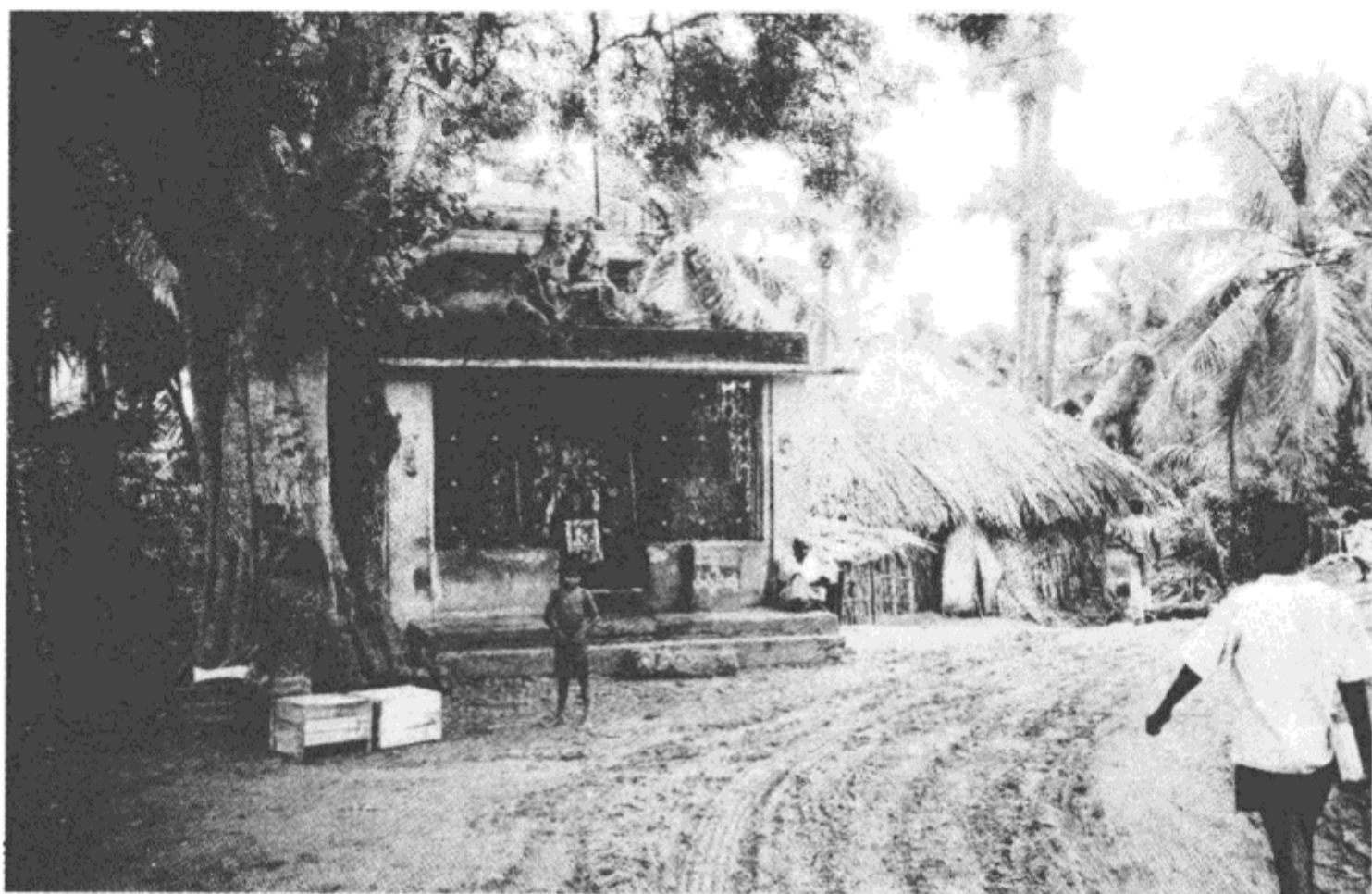
在塔奴库镇和比马瓦拉姆镇,我很快结识了几位当地的年轻朋友,大部分是镇上的大学生,并跟随这几位朋友回到了他们的农村家乡。马哈蒂(Mahathi),是英语系的一位二年级研究生,他带我回家。当我们走到他家所住的村子村口的时候,我看见主干路的拐角处有一家小茶馆,我建议去喝一杯,但他看起来很不情愿。我后来才了解到,马哈蒂出身低种姓,而那个茶馆属于高种姓,低种姓者一般受排挤;如果低种姓者



照片 11 比马瓦拉姆 (Bhimavaram) 的 Visu 咨询公司 (2001 年 8 月)



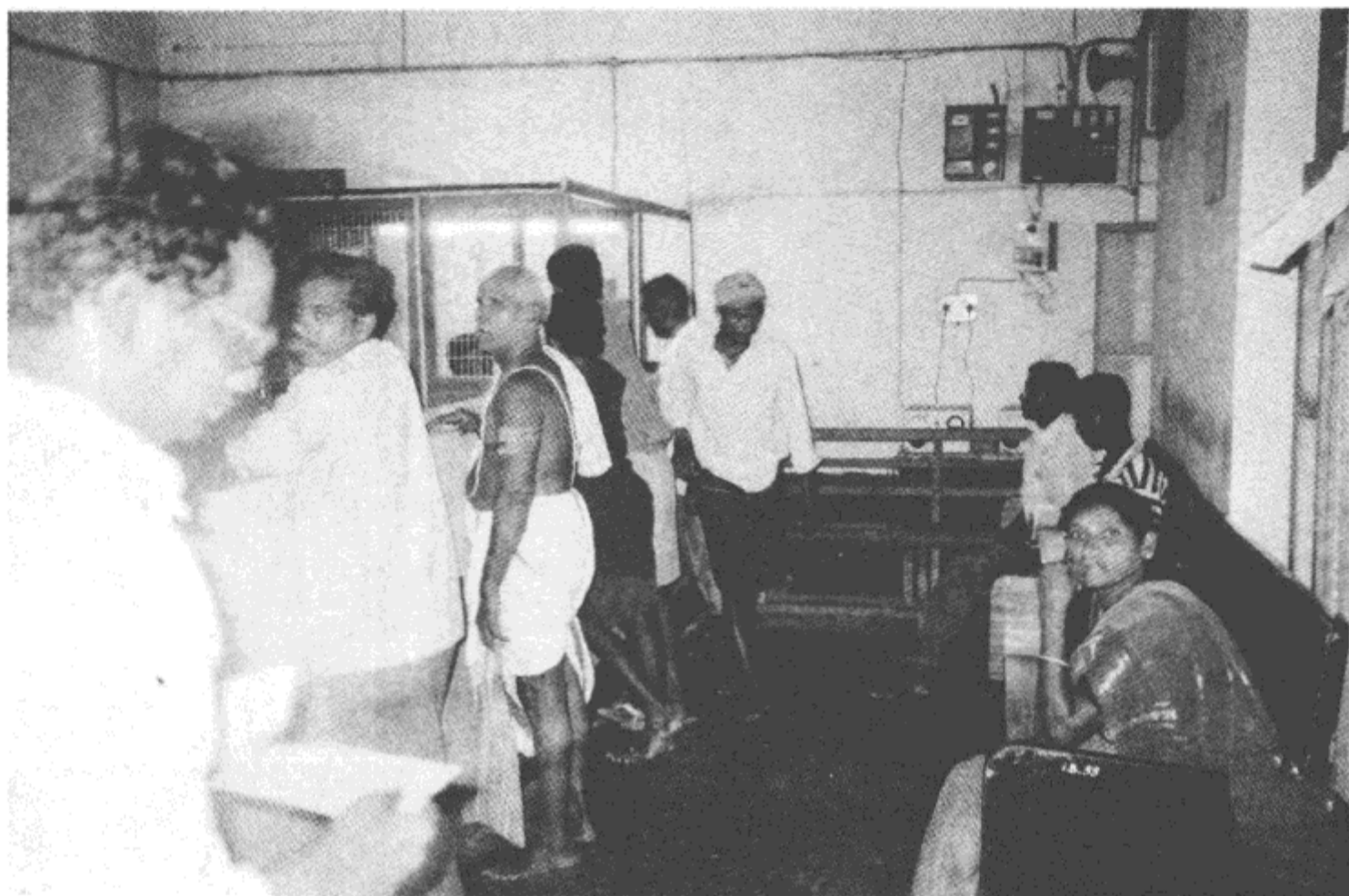
照片 12 西戈达瓦里镇一个“低种姓”区域的 Kachcha 房屋 (泥屋) (2001 年 8 月)



照片 13 乡村一角 (2001 年 8 月)



照片 14 安得拉农村与外界来往的基本工具之一：渡轮 (2001 年 8 月)



照片 15 安得拉农村居民在当地的信用社领取汇款

一定要去，一般只能坐在茶馆外面喝茶，而且和里面的人用的完全不同的一套茶具：高种姓者用锡杯，而低种姓者用玻璃杯。这时我才体会到他的不情愿所代表的含义。他的村子由三四条主要的街道，不同街道的房子和设施明显不同，彼此之间有明确的分界：好的街区供所谓的高种姓居住，而低种姓所居住的街区则大不相同。

在塔奴库镇的一家衣服店里，我偶然遇到一位印度共产党的前党员（在安得拉邦，卡马人在印度共产党中的起到了主导角色，人们因此开玩笑，安得拉邦的共产主义（communism）就是卡马主义（Kammanism）。在得知我来自中国之后，他命令他的侄子（该商店的老板），将一件我喜欢的棉质库尔塔（kurta，印度人穿的无领长袖衬衫加超肥大的长裤）按进货价卖给我。他又告诉我他的一位党内同志的联系方式，那位同志是一位退休的中学校长，住在靠近塔奴库镇的一个村子里。我随即去拜访了这位前校长，在近两个小时的关于政治哲学、全球事务以及印度共产主义运动内部错综复杂的关系之后，他让他的孙女拉妮（Rani），一位

化学专业的硕士生，带着我参观村庄。拉妮很愉快地接受了任务，但是当我们走到另一条街道的时候，她的步伐变得僵硬、脸颊绯红：街道上突然挂满了睁大的眼睛。拉妮告诉我，作为相对高种姓的卡马人，特别是作为年轻妇女，她是不应该进入低种姓街区的，因为这里会“玷污”她。低种姓者更不能随便进入高种姓街坊，不能靠近高种姓，因为这样会“玷污”别人，是不道德甚至要惩罚的。当低种姓家庭中有人成了专业人士或者靠经商致富，他们仍旧不能够迁居到基础设施条件较好的高种姓街区，因此搬到镇上或者城里去成为他们更可行的选择。



附录二

旋转中的人生：被访者索引与小传

阿贝拉米 (Aberami)，是一位六十多岁的泰米尔人，1977 年从伦敦皇家工程学院 (Imperial College) 毕业时，断然拒绝了一份在英国的短期合同制工作，因为他觉得以自己所拥有的学历，自己有“超级的自信”会在他处找到更好的工作。在从伦敦到新德里的航班上，他看到了一本杂志上刊登的墨尔本一所大学的招聘广告，于是应招在 1978 年来到澳大利亚。我从查亚那里获得了他的联系方式，但第一次正式见面则是通过他的大学里一位社会学系的同事促成的。

阿兰 (Arun)，泰卢固人，持 457 签证，维努的室友，于 1999 年由先锋科技公司担保来到澳大利亚。2001 年，他通过印度的一家劳力行介绍从澳大利亚前往德国。他特意在到了德国之后，才向澳大利亚政府提出获得永久居住权的申请，因为他觉得这样的跨国操作将显示他的国际性，从而提高他的申请的成功机率。果然，他于 2002 年成为澳大利亚的永久居民，并于同年以此新身份回到澳大利亚。

阿硕卡 (Ashok)，乌代的弟弟，出生于 1975 年，1997 年毕业于海得拉巴的奥斯曼尼亚 (Osmania) 大学，随后供职于荷兰软件公司邦恩 (Baan)。邦恩在海得拉巴有许多分公司，是当地 IT 人建立国际联系的一个重要途径。邦恩公司曾将阿硕卡派往中国台湾、美国和荷兰等地。2001 年 3 月，他作为永久技术移民来到悉尼，与乌代会合。

阿什汶 (Ashwin)，乌代的表兄弟，1998 年持 H-1B 签证去往美国。

阿斯夫·阿里 (Asif Ali)，海得拉巴人，穆斯林信徒，化学工程师。曾经于 1992 至 1995 年在沙特阿拉伯工作，1995 年从沙特移民到加拿大，1999 年回到沙特首都利雅得开始经营他的职业中介生意。他的劳力行专长于印度—中东—西方这样的三角大调配。

钱德里 (Chandary) 和希丽莎 (Shireesha)，是一对年近五十的泰卢固夫妻，曾在印度若干地方的不同大公司作过经理。1985 年，钱德里在其以前的一位泰米尔同事的介绍下，来到新加坡在一家公司工作；随后夫妻二人都来到新加坡。钱德里又被新加坡的公司派驻马来西亚，在那里工作到 1988 年；而后在另一个印度朋友的建议之下，正式移民到了澳大利亚。当地的朋友告诉他们，在澳大利亚女性申请移民通常更容易成功，因此希丽莎作为第一申请人向澳大利亚政府申请，而钱德里则作为其家属一同移民。在悉尼，希丽莎为一个社区福利办公室工作，钱德里则在一家大型矿业公司供职。1993 年 5 月 9 日，这是钱德里永远不能忘记的日子；那天早上他被公司主管叫去谈话，告知他被公司解雇，并给了他一个印有公司徽章的公文包作为纪念。这对年逾四十、一向春风得意的钱德里是一个巨大的打击。他把这个公文包保存在办公桌右手边最上面的抽屉里，随时可见，以此激励自己。当我问他怎么想到自己创业时，他随手拿出这个公文包，举在空中：“他们给了我这个。”在那之后，他与一名同被解雇的波兰同事开创了一个软件开发公司 CSR 控股私人有限公司。1997 年，CSR 成功为 DMR 咨询公司（一个隶属于富士通集团的加拿大跨国公司）的澳大利亚分公司做了一个项目；当 1998 年 DMR 的美国分公司想以整体外包的方式执行类似的项目时，DMR 澳大利亚分公司把 CSR 推荐给 DMR 美国。由于该项目需要 40 名工人，钱德里和希丽莎随即在印度展开了一场大规模的招聘。在此期间他们看到招聘背后所蕴藏的种种商业机会，也了解了这个过程，此后便此开始了他们的猎身生意。钱德里在悉尼的泰卢固人社团里非常活跃，我的早

期的主要被访者们，比如印度人协会的领袖、专业学者和社团报纸的编辑们，都建议我去采访他。但是有意思的是，大家称他为社会活动家和企业家，但没有人向我提及他所做的猎身生意——猎身还是被看做一个多少有些敏感、道义色彩不太明确的业务。

钱德里·谢卡尔 (Chandary Shekhar)，泰卢固人，33岁，1997年来到美国；他在海得拉巴的一个朋友的婚礼上结识了一位劳力行老板，通过他来到澳大利亚。1998年，他成为澳大利亚的永久居民。在解决了他的“身份问题”（在西方的永久居民权）之后，他于1999年再次来到美国。

钱杜 (Chandu)，25岁，来自安得拉邦的东戈达瓦里 (East Godavari) 地区。2000年，他在申请美国的学校被拒绝后，来到澳大利亚的一所商业学校学习。2001年，他帮助其姐妹到新西兰上学，而他本人则于2002年回到印度工作。

查亚 (Chaya)，1960年代出生于钦奈，毕业于印度理工学院 (IIT)，1982年作为“科伦坡计划” (Colombo Plan) 的一部分第一次来到澳大利亚攻读硕士课程。“科伦坡计划”创立于1950年，支持国际教育交流，向国外学生提供奖学金；其目的是加强在亚太地区的前英国殖民地之间的合作、防止共产主义运动的蔓延。1984年，查亚回到印度，加入在新德里的身名显赫的国家信息科学中心工作。印度国家信息科学中心的由领导人士著名的赛沙吉里 (N. Seshagiri) 博士，他是一位归国印度侨民，同时也是当时的印度首相拉吉夫·甘地 (Rajiv Gandhi) 的朋友，为印度的信息产业发展作出了重大贡献，相当于象“三钱”这样的中国著名的归国科学家。由于查亚不会、也不愿意说印地语（他的母语是泰米尔），他觉得在自己祖国的首都生活反而不如在国外方便；于是在1988年，他重新回到了澳大利亚攻读博士学位。毕业之后，查亚留在了澳大利亚，他这些年一直在大型公司和自己创业之间来回摇摆，充分体现IT人灵活就业、自主创业的特征。他毕业后先在 Norvel、Cisco 和 IBM 等大型

IT 公司工作。1988 年他辞职创办了自己的公司“斯维”。但是生意并不好做，于是他加盟了由两位朋友（阿贝拉米和兰格拉扬）共同创办的新鼎科技公司。1999 年，他重新回到 IBM 工作，但是同时继续斯维公司和新鼎科技公司的业务。半年之后他再次离开了 IBM，以斯维公司的名义和其朋友纳达拉加联合，合资创办了一家新的咨询公司“真信”。真信于 2002 年关闭，但是斯维继续存在。当我在 2005 年再次联系他的时候，查亚在悉尼的一家大型 IT 公司工作，同时仍以斯维的名义给别人作 SAP 方面的技术顾问。

查亚在读硕士的时候就在泰米尔人社团里非常活跃。当时的泰米尔人团体的大部分领导是医生，他们大多出身较高种姓和较高阶级，在大城市长大，接受西方教育，受尼赫鲁的政治理念影响大，他们坚持世俗主义的思想，认为印度应该是包含多个宗教、民族，通过民主方式治理的统一国家，宗教和政治应该分开，宗教应该是私人事务而不影响国家政策。在组织泰米尔社会团体的时候，他们也强调泰米尔是印度的一部分，以“印度”这个国度为核心，宗教和地方文化是次要因素。这很像中国的多民族统一国家的构想。但是随着国大党在政治上的失势，尼赫鲁主义影响力的下降，特别是印度教原教旨主义的上升（他们强调印度应该是印度教的印度，甚至认为在印度的穆斯林是“外国人”），一批在悉尼的泰米尔人对医生们的世俗主义思想越来越不满意。相对年轻的婆罗门种姓者是宣扬宗教至上的主要力量；查亚自己并不出身婆罗门，但在意识形态上和他们非常一致，他联合了几个泰米尔婆罗门人从原来的泰米尔社团脱离出来，另建一个社团。原来的社团是高度开放的，凡是对印度、对泰米尔文化感兴趣的人，而不论其宗教背景如何，一概欢迎，而不特别鼓励来自斯里兰卡的泰米尔人（即作为斯里兰卡公民的泰米尔人）成为其成员；查亚的社团则和来自斯里兰卡的团体联系密切，特别在协助他们修建斯里·文卡特斯瓦拉（Sri Venkateswara）庙时不遗余力。斯里·文卡特斯瓦拉庙可能是新南威尔士州最大的印度教寺庙，它在强化印度教认同、淡化国家意识方面起了重要作用。在个人生活方面，查

亚的妻子是小学教师，与他来自钦奈的同一个区；2001年时他们的儿子11岁。

乔德瑞 (Chawdary)，泰卢固人，四十多岁，社会交际非常广泛，他的一位远亲在海得拉巴创办了一家中型IT公司，他在该公司任公关部经理。乔德瑞的祖父曾是一位激进的反对英国殖民统治，寻求印度独立的斗士，1921年曾被英国当局与其他若干名重要的民族独立斗士一起逮捕；他的父亲是安得拉邦的一位商人兼政客，所以乔德瑞和当地政界、商界的人都很熟。乔德瑞在公司的主要工作是两种人打交道：政客和黑帮（在泰卢固语中是 *gunda*）。当地政客，不管是和公司熟悉的还是不熟悉，经常会打来电话要求公司给他们的什么人安排工作，有的时候这些人是虚张声势，有的时候这些人确实重要，只有像乔德瑞这样的人才能了解这其中的“水”有多深，能够给予妥善答复。黑帮的要求和方式则不同，每逢节日，黑帮要么以自己组织大型庆祝活动为由（类似中国农村地区某些组织在修庙宇、赛龙舟时候的摊派），要么提出要对公司提供保护，而要求捐助；如果不给钱，黑帮很可能就会捅窗户砸门，实行暴力复仇。乔德瑞需要迅速地辨别出隐藏在黑帮后面的是哪一位政客，以及可以拜托哪一位警官把事情摆平。在处理这些日常杂事之余，乔德瑞还自掏腰包办了一份报纸《团结的安得拉邦》 (*Samaikya Andhra, United Andhra*)，专门反对特伦甘纳地区 (Telengana) 的独立运动。这个运动主要由安得拉邦的特伦甘纳地区的热地种姓领导，认为特伦甘纳地区的资源被在沿海的安得拉地区剥削、导致特伦甘纳地区和安得拉邦其他地区之间的巨大经济发展水平上的差距，从而要求把特伦甘纳地区从安得拉邦分离出来，自己独立成邦。近年来海得拉巴和安得拉邦沿海地区IT业的发展，把这种不平等拉得更大了。2001年在我做田野调查时，该运动正开展得如火如荼。

戴维 (David)，来自喀拉拉邦 (Kerala) 的电子工程师，四十多岁，基督教徒，1994年作为技术移民来到澳大利亚。他是悉尼喀拉拉人社团

活动里的积极分子，我就是在一次喀拉拉儿童活动中认识的。他一直梦想着去美国发展，但是由于种种原因没有成功。他于是在1998年创办了劳力行，挂名“世界数码”，以自己创业作为去美国的替代策略：“由于我家庭上的一些缘故，我不能去（美国）。……澳大利亚和美国是没办法比的。但是（在澳大利亚）做生意还凑合，至少有一些挑战性。”世界数码公司在2002年随着全球的IT工业的大缩水而关闭；从2005年开始，戴维在澳大利亚的一家IT公司里当合同制技术顾问。

冈加（Ganga），28岁，泰卢固人，原来是医生，2000开始在沙特阿拉伯工作。为了使自己更加全球化，他在2002年结束了沙特的合同后，回到印度学习IT技术，2004年他又去新西兰攻读传媒专业的硕士。他说他“宁肯自杀”也不愿意呆在印度，因为他的“生活方式与那里格格不入”。

阿杜鲁（Gangadharam Atturu），23岁，出身安得拉邦的西戈达瓦里地区的一个拉居（Raju）种姓家庭。我在从吉隆坡到海得拉巴的飞机上遇见他，当时他刚刚失去他在美国的工作，正要回家。1998年，当他在安得拉邦大学毕业时，他的一位在美国的校友将他的简历转寄给当地的几家印度人劳力行，2000年2月，一家在美国的公司对他进行了电话面试，随后不到十天就让他赶到美国。然而，当他日夜兼程办完手续赶到那里之后，原定的项目不久就因为市场不稳定而被取消了。与他合租公寓的其他印度IT人一个接一个地失去工作：一个本来在IBM工作的人现在为一家三明治店打工，另一个花旗银行的员工则在加油站找到了一份工作。阿杜鲁以前在海得拉巴公司的主管，比他早两个月到美国，也在一个加油站工作；刚贷款买了一辆昂贵的汽车，每月付按揭，二手的车子卖不出去，他不得不继续待在那里撑着。当阿杜鲁在2000年去美国的时候，他买的单程机票；但是在2001年6月回印度时，买的是往返机票——当时无论是美国还是印度都在传言，美国政府一定会出面救市，将会在2001年12月通过一项新的税收政策，市场将在2002年初反弹。

结果预期中的反弹遥遥无期。在海得拉巴，阿杜鲁住在他姐姐和姐夫家里，同时在一家 IT 培训学院里做兼职讲师。2002 年初，他得知原来担保他的那家在美国的劳力行倒闭了，由于劳力行是他名义上的雇主，这意味着他的 H-1B 签证也就不再有效。随后他来到古吉拉特邦(Gujarat)，他姐夫的一个朋友答应在那里帮助他找工作。

戈帕尔 (Gopal)，泰卢固人，24 岁，和乌代是高中校友。2000 年的时候，他向已经到了澳大利亚的乌代咨询出国事宜，乌代建议他去找刚刚要在海得拉巴开展自己猎身生意的拉文德尔 (Ravinder)。我通过拉文德尔与他取得联系的。拉文德尔开价很高但最后没有办成；2002 年戈帕尔通过另外一家劳力行去了香港。

戈文顿 (Govindan)，35 岁，IT 职业人，来自印度东部、全国经济发展最落后之一的奥利沙邦 (Orisa)。他原来在班加罗尔 (Bangalore) 做高级程序师，在 1998 年和妻子一起被派往牙买加。2000 年，他妻子在牙买加怀孕之后，他们通过戈文顿一位老同学的介绍、由戴维的世界数码公司担保，来到澳大利亚。2005 年，夫妻二人已经在墨尔本买了房产，准备在那里长期定居。

伊米塔兹 (Imitaz)，四十多岁，建筑设计师，来自孟买 (Mumbai)，1993 年移民到新西兰；但是一直不能在自己的领域内找到一份合适的工作，他于 1997 年移民到澳大利亚，并决心要转行进入 IT 领域。2000 年，我认识他的时候，他正在先锋科技公司参加他们的 IT 培训班。

贾塔维 (Jathavi)，泰米尔人，IT 专业毕业生。1999 年 12 月由劳力行老板皮拉纳万 (Piranavan) 担保来到悉尼。由于对澳大利亚的工作状况不甚满意，他于 2001 年末回到印度，并试图从印度再到美国去：“在国内的时候，你可能从来没想要到处走。但是到了国外，你就不得不试试这个、试试那个。你就会变得更有野心。”

约瑟夫 (Joseph)，一位来自喀拉拉邦的四十出头的 IT 职业人，是

印度最早拥有计算机硕士学位的一批人之一，他同时还拥有一个德国的 MBA 学位（1994 年）。1998 年，他被钦奈的一家软件公司派驻悉尼，但是不久后他辞职并开办了自己的公司 E-Bet。

卡维莉 (Kaaveri)，一位将近四十岁的泰米尔女性，随丈夫卡莱曼尼 (Kalaimani) 作为家属移民来到澳大利亚。她原来从数学系毕业，在悉尼的时候她为一些小公司打工，同时给附近的印度学龄儿童提供课余数学辅导。1999 年，她在家里开始办 IT 培训课程，专门针对希望从其他行业转到 IT 业的印度人。我是通过她的丈夫卡莱曼尼认识她的。

卡莱曼尼 (Kalaimani)，年近五十，泰米尔人，1981 年至 1983 年被印度政府派往前苏联学习工程技术。曾在印度为两家大型国有公司工作，1993 年移民到澳大利亚，从那时起他一直是 IT 合同顾问。

卡纳 (Kana)，36 岁，出身卡马种姓的商人。我在他的公司先锋科技第一次见到他时，他就立即告诉我，自己是从班加罗尔的印度管理学院 (Indian Institute of Management, IIM) 毕业的。我没有多少反应，他可能有些失望。他强调，该学院在印度的地位就相当于哈佛在美国的位置。1996 年，卡纳作为独立的技术移民来到澳大利亚。出身工商家庭的他，从印度带了一笔资金，从台湾进口计算机硬件，然后在澳大利亚和印度倒卖。1998 年，他和拉维 (Ravi) 和维加雅尔卡 (Vijayarka) 创办了先锋科技公司，但是合作关系很快宣告破裂，他独自经营先锋科技。卡纳在一些年轻的泰卢固 IT 人中间名声不好，有人觉得他一切以自己的经济利益为重，又比较会装腔作势；阿硕卡 (Ashok)，乌代的弟弟，这样描述卡纳拿全球化装蒜：“他明明认识你，但他偏要装成不认识，想不起来在哪里见过你”；阿硕卡模仿卡纳：“对，我们似乎在哪里见过——是在纽约，在伦敦，在东京？”2003 年末，曾在悉尼的泰卢固人中名声显赫的先锋科技公司倒闭；2004 年，卡纳在澳大利亚的一个食品加工厂作 IT 技术员。别人告诉我，他在 2005 已经离婚，很可能背负着巨额债务，只能跟几个单身 IT 工人合住一套小公寓。

卡迪克 (Karthik)，一位三十出头的泰米尔 IT 专业人士，从幼时起就梦想到国外去。他的父亲是一名土木工程师，1990 年曾经申请移民到澳大利亚，但是以失败告终。1994 年，卡迪克自己通过一家劳力行担保去了美国的新泽西。在坐了两个月的冷板凳之后，他转到在新泽西的另一个印度人开办的公司，请他作担保；因为他的“转行”，上一家劳力行向他索赔 20 000 美元。卡里克这样解释这件事情：“由于我找不到大公司（来给我作担保），所以就不得不在这些小公司中间换来换去，看看哪一家更适合我。然后，你就可以在这一家一直待下去，让他们担保你的绿卡申请。”1995 年，他父亲向澳大利亚提出的移民申请突然获准，随后卡迪克也前往澳大利亚。在一系列前呼后拥、马不停蹄、全家族都介入的搜寻、磋商、谈判之后，卡迪克被安排和一个在澳大利亚留学的印度姑娘结了婚，而且成了澳大利亚的永久居民——所有这些事情都是同一年内发生。1996 年，他回到美国申请绿卡，但是直到 1999 年也没有结果，他觉得不能继续等下去，就回到了澳大利亚。我通过他的一个远亲，斯瓦基什纳维兰 (Sivakrishnaviram)，认识他，当时他正打算参加一个半脱产的 MBA 课程，以期逐渐转向管理类职位。

卡西 (Kasi)，25 岁左右，来自泰米尔纳都邦。他被在钦奈的一家劳力行老板介绍给在悉尼的皮拉纳万，于 2000 年 9 月由皮拉纳万担保来到悉尼。在坐了几个月的冷板凳之后，皮拉纳万让他回到印度“等待机会”。

克贾尔 (Kejal)，G & J 信息技术服务公司董事会主席，原籍孟买，1978 年移民到澳大利亚西部的主要城市珀斯 (Perth)，然后在 1984 年从珀斯移居到悉尼。G & J 公司的主要业务是网站的设计和维护，主要客户是在澳大利亚的“民族商号”，诸如印度和中国餐馆等。

凯恩 (Ken)，是一位六十多岁的退休中学教师，来自泰米尔纳都 (Tamil Nadu)，是他出生的村里的第一个大学生。1966 年，他根据报纸上的一则广告，申请去埃塞俄比亚的一所学校担任一个行政工作。尽管

村子里没有人知道“埃塞俄比亚”在哪里（凯恩自己也是在到达那里以后才发现，那个国家其实比印度更贫穷），但是“出国”对当时多数人来说是件近乎神圣的事情，凯恩要离开印度这个消息本身就足以轰动整个村子了。凯恩家里收到一连串的提媒，他在拿到护照之后就立刻完婚。在20世纪70年代初，埃塞俄比亚的政治局势开始恶化（埃塞俄比亚在第二次世界大战以后独立，之后在建立统一的现代国家的过程中碰到种种问题。从1960年代末、1970年代初，军队和警察对当局不满，引起局部冲突，造成社会动荡不安，最后导致1974的军队政变），凯恩曾向美国、英国、加拿大和澳大利亚申请工作，并于1974年移居到澳大利亚。随后他将妻子也带到那里，并有了两个孩子。我和凯恩是在斯里·文卡特斯瓦拉庙（Sri Venkateswara）里认识的，当时庙宇正要在原来的基础上扩建，进入第二阶段的工程，他在那里做一名志愿者监督工程进展。

科谢夫（**Keshev**），35岁左右，泰卢固人，原来是位化学工程师，由于他有亲戚在澳大利亚，1999年他通过家庭团聚计划来到悉尼。他随即加入到悉尼最大的印度人劳力行“灵魂网络”公司当招聘业务员，他同时在业余学习IT课程。

吉绍尔（**Kishore**），阿什汶（Ashwin）的兄弟、乌代（Uday）的表兄弟。参见乌代。

孔德普蒂（**Kondepudi**），来自印度南部的卡纳塔克邦（Karnataka，其首府为号称印度的硅谷的班加罗尔）的一名机械工程师。由于他妻子的兄弟们在20世纪80年代已经移民到澳大利亚，孔德普蒂在1997年通过家庭团聚计划移民到那里。1995年，孔德普蒂开始自己干，当个体技术顾问；与此同时，他注册了自己的服务公司，还雇佣了两名员工。尽管处在经济低迷时期，他的生意反而扩张很快；到2001年年末的时候他已经雇佣了五名员工，全部是按工作量计件付薪。

克里什纳（**Krishna**），一名将近五十岁的喀拉拉邦人，1991年来到澳大利亚。他在印度先是当地一所二流大学学习化学工程。他向我特别

解释，他本来应该是可以进二流大学的，但是由于出身婆罗门种姓，在高考时没有照顾；而同时所有公立大型按法律规定必须要接收一定数量的低种姓学生，尽管他们的成绩可能比平均水平差很多。克里什纳把这个特别名额照顾体系叫做“印度最坏的东西”。20世纪70年代，全球石油危机暴发，他的父亲认为化学专业在国际的工作市场上前途不大，于是把克里什纳转到班加罗尔的印度科学院 (Indian Institute of Sciences) 学习，成为印度最早的计算机专业硕士之一。在澳大利亚，克里什纳为当地的一家私立公司工作，不到一年就被解雇了。克里什纳因此看了整整一年的心理医生，他的全家也不得不自我封闭，避免与任何印度朋友的会面；尤其令挫败抑郁的是，他不得不把女儿从学费高昂的私立学校中退出来，送到有补助的公立学校。在那之后，克里什纳一直找不到正式工作，成了一名合同顾问，通过中介找活干。克里什纳是《财富》(Fortune) 杂志和《哈佛商业评论》(Harvard Business Review) 的长期订户，杂志每期必读，每读必细，他对全球商业趋势了如指掌。2001年当我认识他的时候，他正在准备应聘印度一家大型IT公司澳大利亚分部的一个高级职位。不少在海外长期工作的印度IT专业人士，都有兴趣成为印度驻澳大利亚公司的高管，虽然工资会相对低，但是他们感觉更自在，觉得工作更有成就感。

拉胡多斯 (Lahudoss)，是泰米尔纳都一所工程学院的讲师，与皮拉纳万家是世交，曾将他的同事（一对夫妻）介绍给皮拉纳万，由皮派往澳大利亚。

拉克斯曼 (Laxman)，来自印度南部的卡纳塔克邦 (Karnataka)，1998年被IBM印度公司派往澳大利亚。此后就留在那里，并成为永久居民。2000年，我在Cisco悉尼公司组织的一个IT研讨会上认识他。

里拉 (Leela)，泰米尔人，婆罗门种姓，是一位为数极少的印度女性IT企业家，也是斯瓦基什纳维兰 (Sivakrishnaviram) 的儿媳。

马杜 (Madhu)，一位IT学生，来自安得拉邦岗图尔地区 (Guntur)，

出身于卡马种姓，我碰见他时候，他在叔叔的资助下在墨尔本读书。

马哈蒂 (Mahathi)，来自安得拉邦西戈达瓦里 (West Godavari) 地区、比马瓦拉姆 (Bhimavaram) 镇的一名本科生。他在镇上的一个英语培训班做助教。这个培训班是当地一名中学英语教师开办的，大部分学生也在学习 IT，或者有志向成为 IT 专业人士。我是从镇上的电线杆广告上发现这个培训班的，尽管他们还没有与任何 IT 公司建立联系，他们的广告却宣称为 IT 人士量身定做训练课程，并能提供培训后的职业建议。马哈蒂同时也参加了一个 IT 课程，并打算“不惜任何代价”都要出国。

曼杜 (Mandu)，来自喀拉拉邦的奈尔 (Nair) 种姓，是在悉尼的资格最老的印度 IT 专家之一。1969 从喀拉拉大学毕业后，曼杜参加了 IBM 公司在印度开设的一个培训，随后在德里为 IBM 公司工作。在他开始工作后不久，印第拉·甘地政府在当时强烈的经济民族主义的影响下，要求 IBM 印度公司将其资产的一部分出售给印度的一些公司，以打破 IBM 公司垄断印度计算机工业的格局。IBM 拒绝了这一要求，并在 1978 年 5 月关闭了其在印度的分公司。结果，据曼杜估计，大约有 500 名前 IBM 公司雇员在 1978 年之后移民出境，其中大概有 30 人移居到澳大利亚。曼杜之所以选择澳洲，一是因为他喜欢那里的天气，二是因为他热爱板球运动。尽管他搞的是 IT，在社会交往上他倒是和喀拉拉的医生们更为接近，和 IT 工人反而疏远。一方面原因是年龄，因为大部分 IT 人士比他年轻得多；另一方面原因是高尔夫：曼杜现在打得更多的是高尔夫而不是板球，而年轻的 IT 人还没有达到打高尔夫的层次。

曼尼·兰特纳姆 (Mani Ranthnam)，一名四十多岁的泰米尔 IT 人，1989 年 5 月移民到澳大利亚，并从那时起开始担任合同顾问。他经常在 IT 工人、劳力行老板和大型澳大利亚代理商之间牵线，把其中一方介绍给另一方，在发展中介链中扮演着重要角色。在我们的第一次采访中，他给我一张便笺纸，在上面他亲笔写着：“对于每一次成功而言，人际关系都是最重要的因素”。这是他的座右铭。

马卢蒂 (Maruti), 24 岁, 2000 年通过万德 (Vand) 的介绍, 经先锋科技公司的担保来到悉尼。他认为澳大利亚 IT 工业的技术水平比较低、同时他未能在美国找到令人兴奋的工作机会, 于是在 2002 年毅然回到印度, 与朋友合办了一家 IT 咨询公司。

米娜 (Meena), 28 岁, 泰卢固人, 生物学学士。1996 年结婚, 婚后一个月, 她的丈夫就被美国快递公司 (American Express) 的印度分公司派往悉尼, 她跟随来到澳大利亚。在悉尼, 米娜攻读了信息学硕士课程, 在申请了多次固定工作都失败之后, 她找到了一份兼职的工作合同。她认为, 这完全改变了她的生活方式, 并且更坚定了她去美国的决心。当我提及美国工作虽然工资高, 但是不稳定的问题时, 她反问道: “没有钱哪里有真正的安全? 如果一年的变动 (不稳定) 能换来五年的财富, 那就意味着五年的安全。”她进一步指出, 这个思路对于女性尤其适用, 因为妇女无论如何都很难有长期的 IT 职业生涯; 她经常在做完家务活之后才有时间, 她经常要学习和工作到凌晨 2 点, 这样才能完成所要求的工作量。这样的生活显然不可能长期持续, 所以集中精力大歼灭战、在短期内把钱赚够是一个比较实际的策略。

纳达拉加 (Nadarajah), 是一位五十多岁的泰米尔人, 出身齐迪亚 (Chettiar) 种姓。齐迪亚是著名的泰米尔工商业种姓, 类似于中国的传统“商帮”, 他们长期在各地进行贸易活动, 是东南亚贸易圈和亚太地区早期经济区域化的一个重要促进力量。但是纳达拉加则是以名典型的专业人士。他从 1985 年开始在新德里为印度电信发展中心 (Center for Development of Telematics, C-DOT) 工作, 是那里最早的一批员工之一。C-DOT 在印度的电信业发展史上具有特殊地位。它是在著名留美印侨科学家和企业家萨姆·皮特罗答先生 (Sam Pitroda) 的建议下, 在当时的印度首相, 拉吉夫·甘地的亲自支持下, 由中央政府斥巨资而建成, 其目标是构建一个覆盖印度绝大部分地区的电讯交流体系, 完成印度的电信化。然而, 1988 年之后, 随着萨姆·皮特罗答先生与某些部长

之间摩擦的不断升级，公司逐渐变得不稳定，雇员们逐渐离开。据估计，1990年时的1200名员工中，有大约1000人移民到了国外；仅在1989年末到1990年初的六个月期间，就有大约30人迁往澳大利亚。1989年，纳达拉加的兄弟、也是查亚（Chaya）的校友，正在澳大利亚读博士（他后来回到了印度），纳达拉加因此决定作为技术移民来到澳大利亚。在1991年全球经济衰退期间，纳达拉加丢掉了在大公司的正式工作，开始作个体合同顾问。1999年，他开始筹办家庭培训班，以帮助那些遭遇“冷板凳”的Y2K程序员来学习当时市场需要的Java技术；2000年时，这一培训班升级成正式的生意——即与查亚共同创办的“真信”公司。纳达拉加的两个孩子在德里接受的是印地语和英语的双语教育，而没有机会系统地学习泰米尔语；在抵达悉尼的一周之后，当得知那里也有泰米尔语学校时，他感到非常兴奋。从他在澳大利亚的第一个周末起，他就是社团中最活跃的人物之一。

纳姆比(Nambi)，是一位来自斯里兰卡首都科伦坡的年轻泰米尔人，1994年开始在钦奈学习IT，1996年回到科伦坡，1998年持457护照前往澳大利亚。

纳伦达拉(Narendra)，泰卢固IT人。2001年初由皮拉纳万担保来到悉尼，出国之前快速订婚，机票钱是由未来的岳父家出的。他在悉尼坐了五个月的冷板凳，最终在当地的一家建筑公司找到了一份工作。

纳万(Navin)，四十出头，软件工程师。1996年被印度全国最大的IT公司之一塔塔咨询服务公司(Tata Consultancy Services)派往澳大利亚。1997年成为澳大利亚的永久居民，然后辞职去了美国；1998年回到澳大利亚定居。

帕尼卡(Panika)，27岁，曾是加尔各答的一名记者，1996年到澳大利亚学习IT硕士课程。在学习期间，他就结合自己原来的新闻专业背景和现在的IT技术，开设了《斐济时报》(*Fiji Times*)和《印度时报》(*Indian Times*)的网页以及《情系印度》(*Indian Links*)的门户。《斐济

时报》针对从斐济移民到澳大利亚的印度人。在殖民主义时期，英国殖民通过“苦力”制度从南部印度招了大量的劳力去斐济；在后殖民时代，由于历史原因和地理位置的邻近，澳大利亚是对斐济影响最大的国家之一，也是大量斐济移民的目的地。这些网页和门户在当时并没有多大内容；他的思路是，现在作一些新闻，吸引读者，更重要的是把他们培养成吸引高点击率的发放商业和婚姻广告的网站。他手下有六名自由撰稿人，既写报道也拉广告。当我通过他的网站与他取得联系的时候，他正准备通过一家劳力行到加拿大的温哥华去。

皮拉纳万 (**Piranavan**)，47岁，原籍在泰米尔，但由于父亲在安得拉邦电力部工作，所以在海得拉巴长大。从海得拉巴大学毕业后，他在钦奈的一家大型国有公司工作，1981年被迪拜 (Dubai) 的一个汽车公司录用。皮拉纳万 (Piranavan) 为这家公司建立起了全套的计算机部门并招收了40名IT工人，其中绝大部分来自印度，也有巴基斯坦和菲律宾人。1985年，他通过澳大利亚驻迪拜大使馆刊发的一则工作广告申请移民到澳大利亚。1991年他创建澳新系统 (Osin System) 咨询公司；1999年开始经营猎身生意。1990年，皮拉纳万 (Piranavan) 的兄弟从沙特移民到澳大利亚，并利用业余时间帮助开发软件。两家人生活在同一个街区，并且经常一起组织大型的印度教礼拜 (puja)。尽管兄弟俩不是任何社团的成员，但他们都很热衷于协助组织社团活动。

普拉卡什 (**Prakash**)，一名泰卢固IT工人，2000年由先锋科技公司担保来到悉尼。2001年3月他持H-1B护照前往美国新泽西，但是在同年的6月份又让卡纳给他担保，拿417签证回到澳大利亚。

普利·热地 (**Puli Reddy**)，是一家劳力行老板，该家劳力行就以他自己命名：普利·热地咨询公司，该公司是注册在海得拉巴的“普利·热地集团”的一部分。在悉尼的印度人中间，普利·热地一向以“像澳洲人那样花钱”而著称。他总是游走于悉尼、海得拉巴和美国的各个城市之间：他以此寻找新的商机、享受生活，据说还为了逃避他的妻子。

2005年，他停止了猎身生意，回到安得拉邦帮助他父亲打理建筑生意。

拉吉 (**Raj**)，四十多岁的泰卢固人，电子工程师。他的妻子有两个兄弟在澳大利亚，1991年他通过家庭团聚计划来到澳大利亚。1997年开办拉吉电子咨询公司 (**Raj Electronic Consultancy**)。我是在悉尼的泰卢固语学校认识他的。

拉加拉茜米 (**Rajalaxmi**)，四十出头，科班出身的电子工程师。1992年跟随她的丈夫（也是一名IT职业人士）来到澳大利亚，在联邦政府的税收改革办公室工作。她的母亲和兄弟经营猎身生意，她也参与其中。她的母亲和兄弟如何开始他们的猎身生意，颇有戏剧性。在1990年代初，她母亲在新德里参加了一场由印度海归组织的关于IT的宣传会，她从此对Y2K问题有了一定的意识。1992年，母亲到美国去看望拉加拉茜米的兄弟；兄弟从印度理工学院(IIT)毕业，在美国有一大帮同学和朋友。为了使母亲不感到那么孤独，他组织了一些聚会，邀请了印度的同事和朋友，不少人都在IT或者和IT有关的公司里任技术主管；就是在这些聚会上，她母亲意识到了猎身的生意机会，可以为这些公司提供劳力。在她回到印度后的三个月之内，就向五家公司派出了工人。从那时起，她母亲就同她的兄弟合作，每年都将十多名工人送到美国；在1995年的最高峰的一个月甚至送出100多名工人。从1998年开始，拉加拉茜米帮助母亲将工人带到澳大利亚，她甚至花了四个月的时间到印度去学习IT技术，以便能够对市场和技术有更好的理解。但是由于她丈夫的阻挠，拉加拉茜米并没有将业务继续扩大。

拉扬 (**Rajan**)，以前是泰米尔纳都一所工程学院的讲师，1999年11月由皮拉纳万担保来到悉尼。在坐了大约两个月的冷板凳之后，通过E-Bet公司走出困境，找到一些活干；E-Bet是一家由皮拉纳万的朋友约瑟夫开办的劳力行。后来，拉扬开始为皮拉纳万的软件开发项目工作。2002年，他成为澳大利亚永久居民。我是通过约瑟夫的介绍而认识拉扬的；拉扬也是我接触其他由皮拉纳万担保的IT工人的有益桥梁。

拉加舍卡·热地 (Rajashekar Reddy), 是海得拉巴一所 IT 培训学院非-逻辑 (I-Logic) 的创始人和校长。他曾经开办过一家软件咨询公司, 但是一系列与政府部门和公司交涉的失败使他深深地感到, 作为热地种姓的一员, 在 IT 服务业领域内他是没有能力与卡马人竞争的; 甚至有好几次, 生意明明都快谈成了, 当客户在得知他的姓氏 (种姓) 之后就改变了主意。因此, 他就开办了培训学院。

拉吉夫 (Rajiv), G & J IT Solutions 的总经理。他父亲克贾尔 (Kejal) 是公司的创始人。1978 年, 7 岁的拉吉夫随父亲移民到澳大利亚珀斯 (Perth)。他后来又回到印度读了四年大学, 因此他在印度的朋友远比在澳大利亚多。在我采访他的时候, 他的妻子仍旧往返于悉尼和孟买轮流居住。

拉马 (Rama), 年近四十, 是在斐济出生的第三代印度移民。1992 年通过独立移民计划 (independent migration scheme), 和他当教师的妻子一同移民到澳大利亚。他在斐济曾作过海关官员, 现在在悉尼同时经营四桩生意: 一个香料中心、一家旅行社、一家汽车租赁行、还有向斐济出口电脑。2000 年 5 月, 斐济发生了政变, 政变领导人打着要为土著人争气的口号推翻了印度血统的总理马亨德拉·乔德瑞 (Mahendra Chaudhry)。政变传来拉马号召所有与印度有关的组织, 包括印度教寺庙和清真寺, 以及澳大利亚执政党和反对党的官员们联合起来谴责政变。但是令拉马稍稍失望的是, 大多数的印度社团并不积极响应。他对此表示理解: 印度社团都“表示很同情, (因为) 我们都是印度人……他们 (作为印度人) 比我们更感觉到骄傲”; 但是他们对此并不热心, 是因为“他们都是专业人士, 不关心政治”。

拉马·钱德里亚 (Rama Chandria), 来自安得拉邦岗图尔 (Guntur) 地区的一位卡马人。虽然他有 IT 背景, 他在海得拉巴没有找到工作, 2001 年开始与拉文德尔 (Ravinder) 一同经营猎身生意。

拉姆巴布 (Rambabu), 出身于安得拉邦东南的西戈达瓦里地区塔

奴库镇 (Tanuku) 镇的一个落后种姓。1995 年到伦敦学习基督教神学；1999 年回到家乡并开始作移民代理。

兰格拉扬 (Rangarajan)，一位泰米尔 IT 专业人士，长期在新加坡工作。

拉尼 (Rani)，23 岁，安得拉邦西戈达瓦里地区比马瓦拉姆 (Bhimavaram) 大学的硕士研究生，她的理想是在家乡做一名大学老师。

拉奥·普拉布哈拉 (Rao Prabhala)，一名四十多岁的 IT 合同顾问。1992 年，他同其他 40 名印度人一起被新西兰最大的 IT 公司之一——电脑科学新西兰 (Computer Science New Zealand) ——录用，到惠灵顿 (Wellington) 工作。1996 年，他从新西兰移民到澳大利亚。

拉维·克鲁鲁 (Ravi Kolluru)，三十出头的 IT 专业人士，1997 年毕业于安得拉大学 (Andhra University) 的应用电脑硕士课程。他起初在海得拉巴的一家中型 IT 公司工作，但是他认为这家公司“发展太慢，不能提供去海外的机会”，跳槽到班加罗尔的另一家公司，然后在 2000 年 7 月通过一家劳力行来到澳大利亚。2001 年，因为澳大利亚市场不景气，又加上澳元持续贬值，他回到海得拉巴。我是通过他的叔叔，海得拉巴大学的一位人类学者，在海得拉巴与他见面的。

拉维 (Ravi)，年近四十，泰卢固人，1994 年到澳大利亚攻读硕士学位。他于 1996 年毕业，同年成为澳大利亚永久居民，之后立即回到了印度，在几家私人企业工作；1997 年末，他作为总部设在海得拉巴的大型 IT 公司涅科 (Neko) 的商务代表再次来到澳大利亚。但是拉维很快就从涅科辞职，并同卡纳 (Kana) 一起创建了先锋科技公司 (Advance Technology)。他们的合作关系不到一年就宣告破裂，拉维开始经营他自己的猎身生意。2004 年，拉维的生意又一次转向——他放弃了 IT，而进入媒体和娱乐业，将泰卢固和泰米尔的电影及电视剧倒卖到澳大利亚和东南亚地区。由于印度社会中强烈的地区意识，各个地方除了观看

“宝莱坞”制造的印地语和英语电影之外，对地区语言的作品也格外热衷。这一文化和语言认同并没有因为国际流动而改变，在海外的印侨念念不忘他们的地区文化和语言。

拉维钱德里 (**Ravichandary**)，38岁，先锋科技公司前台的接待员，因此他是我在先锋科技最早认识的员工之一。拉维钱德里和乌代很早就认识，他们都曾是“自由人”（乌代对失业者的称呼），那时他们携手徘徊于海得拉巴市井，以消磨时光；2000年末，乌代将他介绍到先锋科技公司。但是因为他没有IT背景，在先锋科技也混不出个样子。2001年末，他回到海得拉巴。2002年去了迪拜。

拉文德尔 (**Ravinder**)，1971年出生在安得拉邦东北部的维莎卡帕特南 (**Vishakhapatnam**) 的一个商人家庭，父亲开了一家小型药店。他可谓是一个典型的跨国IT破落资产阶级。1997年他读完MSC（英式大学的一年制硕士课程）之后，拉文德尔到海得拉巴找工作，在那里他爱上了他的房东，一位女医生。这个女医生曾经嫁给在美国的一个印度侨民，并生下一个女儿，但是后来她发现那个男人在美国已经结过婚了。她将这个印侨告上了法庭，并被判获得100万卢比的赔偿；但是法律上的伸张正义并不能帮助她恢复她“正常”的社会地位，她的家族完全将她排斥在外。她是被遗弃的另类，但是这也给她赢得了恋爱的自由。在她的经济支持下，拉文德尔于1998年和1999年的三个月内两次前往新加坡。尽管没有找到任何工作，拉文德尔在新加坡认识了一些印度人，他称他们为“等待者”（在英文中和餐馆侍者是一个词）——因为他们同他一样都在等待工作。回到印度之后，他利用他与在纽约和芝加哥的校友们的联系，将两名“等待者”从新加坡送往美国，并从中赚取了8000卢比。同时，拉文德尔与普利·热地 (**Puli Reddy**) 取得联系，由普利·热地担保，在2000年去往澳大利亚，而此时他的医生女友也通过一项政府计划去往利比亚工作。2001年初，拉文德尔在全球市场低迷之际回到印度。他在当年的12月再次前往澳大利亚，但是由于普利·热

地的公司已经被政府关闭，他在悉尼机场被拒绝入境。2003年，他在朋友们的帮助下去了美国。

雷杰什克哈尔 (**Rejeshkhar**)，25岁，泰卢固IT人，1998年靠朋友的担保，和他的妻舅一同来到吉隆坡。我是通过网络聊天室同他认识的；2001年6月我在吉隆坡的时候，他和他妻舅是我主要的采访对象。

勒马什 (**Remash**)，泰卢固人、食品专家，1995年作为独立技术移民去往新西兰。他很快就发现，那里的印度专业人士，不管原来的背景是什么，几乎人人在学习IT技术。除了要获得报酬更为丰厚的工作，学习IT也是为了能够移居到澳大利亚。在奥克兰 (**Auckland**)，勒马什每天从晚六点到早六点为一家熟食品公司工作，早晨六点回家睡到下午，下午一点半到四点半在一家新西兰人办的学院里学习IT技术，然后带着书包继续到食品公司上班。1998年他被解雇。他利用歇业的时间继续学习了更多的IT技术，并且为几家小的软件公司做了四个项目。2000年，勒马什移民到澳大利亚；由于始终没找到工作，2000年末他创办了“双赢”招聘公司 (**WinWin Recruitment**)。

萨伊 (**Sai**)，四十出头的泰卢固卡马人。他出身一个富有的商人家庭，机械工程专业毕业，曾经在钦奈做生意；但是他的父亲和姐姐想让他趁着年轻尽早结婚，因此强迫他回到海得拉巴。回到海得拉巴对他的婚姻大事毫无进展，但是萨伊在海得拉巴很快意识到“帮助IT人从海得拉巴到国外去”是一个巨大商机。因此，尽管他对IT毫无兴趣，他还是创办了劳力行 **M-Station** 公司。

萨姆 (**Sam**)，46岁，2000年2月由查亚 (**Chaya**) 担保来到澳大利亚。萨姆1977年大学毕业之后，在印度各地的政府部门作电子工程师；后来由政府资助，他在印度理工学院 (**IIT**) 进修了两年 (1982—1984) 计算机技术。1998年他因为嫌工资太低而离开了政府部门，跳槽到一家美国公司在印度的分部。两年之后他决定出国，他告诉我：“如果你不了解国际市场是如何运作的，那你 [在印度] 就不会被升职”。萨姆本来

不认识查亚，是通过他的老朋友奇特拉 (Chitra) 介绍的。奇特拉曾经是查亚的父母在钦奈的邻居。而奇特拉另一个邻居，在国家信息技术学院 (NIIT) 工作。根据 NIIT (以及其他很多类似的印度公司) 的规定，新员工通常必须先要在印度国内工作三年，然后才有机会被派往国外。这个邻居等不及熬这三年，就通过查亚把自己送到澳大利亚去了。奇特拉因此注意到查亚的生意，并将萨姆介绍给他。但是萨姆对澳大利亚的状况并不满意，当我在一家印度式杂货店第一次遇到他的时候，他就告诉我，他正打算回印度去。

萨米 (Samy)，35 岁左右，来自新德里，1992 年到澳大利亚读 MBA。1994 年毕业后回到德里，并加入了他父亲的贸易生意，后来又开办了自己的 IT 培训学院。2000 年，他的一位印度密友、也是悉尼的灵魂网络公司 (Soul Networking) 的老板、邀请他到悉尼共同创业。于是他带着 250 000 澳元，以投资移民的身份来到澳大利亚。他创办了全球游 (Glogo) 咨询公司。公司名义上是灵魂网络公司的下属公司，但实际上却是独立运作的。这样做可以使灵魂网络和全球游两家公司在税收和市场扩张方面都有好处。

森蒂尔 (Senthil)，25 岁，泰卢固人。1998 年到澳大利亚留学，1999 年将学生签证转成 457 签证，2000 年成为永久居民。2000 年末，他加入到一家由法国人开办的小 IT 公司，随后跳槽。

沙尔马 (Sharma)，四十出头的泰卢固人。20 世纪 80 年代初，他在孟买一家非常著名的 IT 公司，帕特尼电脑公司 (Patni Computer Systems, PCS)，开始了自己的职业生涯。帕特尼是一位老牌从美国回来的印度海归所开。1983 年他跳槽到由另外两名海归创办的微计 (Minicomp) 公司。1987 年他去往沙特阿拉伯，1995 年移民到澳大利亚。沙尔马没有去美国，是因为他不喜欢“谎言”。在第一次海湾战争中，他看到美国有线新闻网 (CNN) 指称伊拉克为抵制美军的前进而燃烧油井，导致了环境灾难，并播放了一组关于成堆的海鸥尸体的画面作为证据。

而他当时正在中东海外，从来没有看见成堆的海鸥尸体，他确信 CNN 的画面是人为加工的结果，从而对美国的印象大打折扣。沙尔马也是悉尼泰卢固社团中的活跃分子，我们是在一次典礼上认识的。

辛弗 (Singh)，是一位三十出头的锡克教徒 (Sikh)，1994 年作为技术移民来到澳大利亚。他曾是民用建筑工程师，2001 年开始在先锋科技公司学习 IT 课程，准备改行。

斯塔拉姆·热地 (Sitaram Reddy)，四十多岁，泰卢固 IT 专业人士。20 世纪 80 年代末作为独立移民来到澳大利亚，1993 年当他和妻子双双失业之后，二人开办了软世界 (Softworld) 咨询公司。

斯瓦·普拉萨德·拉奥 (Siva Prasad Rao)，一位四十多岁的泰卢固记者。20 世纪 80 年代作为难民移民到澳大利亚。由于始终未能在报界找到工作，1999 年他在自己家理开办非正式的 IT 培训班，并随后进入猎身行业。我是通过他投放在悉尼的印度人商业名录上的广告而认识他的。

斯瓦 (Siva)，24 岁，来自维莎卡帕特南 (Vishakhapatnam)，1997 年到澳大利亚昆士兰大学 (Queensland University) 留学。大学在布里斯本 (Brisbane)，但是他绝大多数时间都呆在悉尼。

斯瓦基什纳维兰 (Sivakrishnaviram)，来自泰米尔纳都的伊尔 (Iyer) 种姓 (婆罗门的一个分支)，将近七十岁。20 世纪 70 年代他在孟买的印度统计学院 (Indian Statistic Institute) 学习，毕业后留在该学院工作。1982 年，他辞去工作，在孟买开办一家计算机咨询公司，但是生意并不好。斯瓦基什纳维兰的哥哥是医生，在留学英国之后，于 1969 年在澳大利亚定居；斯瓦基什纳维兰在 1985 年携全家通过家庭团聚计划移民到澳大利亚。斯瓦基什纳维兰从此开始成了一名自由 IT 顾问。他的两个儿子、一个女儿和两个儿媳都是搞 IT 的；甚至他们的日常生活都被 IT 语言侵占——有一次他的女儿让我从汽车上“下载”货物。在

斯瓦基什纳维兰的大家族中，大约有十个家庭在美国、五个在中东；他们每两三年都会借亲戚婚礼的机会在印度聚会一次。

斯瑞·库马尔 (**Sree Kumar**)，是一名年近三十的 IT 工人，来自喀拉拉邦 (Kerala)。1999 年由先锋科技公司担保来到澳大利亚，2001 年成为那里的永久居民。

斯里纳 (**Srina**) 和谢拉 (**Shyla**)，是一对四十岁出头的夫妻，两人都来自加尔纳他邦 (Karnada)。1998 年，斯里纳移民到澳大利亚。他的这一移民决策，可以被追溯到他在 20 世纪 80 年代在班加罗尔的“国家技术培训基地” (National Technical Training Foundation [NTTF]) 的学习经历。NTTF 是由一位瑞士传教士所创办的，其目的是为印度贫穷的年轻人提供免费的职业培训。但是据称这所学院的当地经营者挪用瑞士方面的捐款去赌马，输了一大笔钱，学院由于缺乏资金不得不从中产阶级家庭招收自费生。斯里纳便是这样一名自费的假贫困生。到 2001 年，斯里纳班上 25 个学生中的 15 个都去了国外，其中有 8 个人移民到了澳大利亚。斯里纳顺流而动。斯里纳在悉尼一家工厂里当机械工程师，但他从 2001 年就开始积极地拓展猎身生意。妻子谢拉在一家美容沙龙做兼职（很少有印度妇女做这类工作，美容沙龙被认为是伺候人的，同时被想象成为带有色情色彩。斯里纳和谢拉强调自己是思想开放的新一代，能赚钱就行）。他们有两个孩子。

苏泊尔 (**Subar**)，1999 年来到悉尼，2001 年注册成立了两家公司。后来他将业务的重点，由常规的猎身生意转向帮助在澳的印度留学生转换 457 签证，在他看来这项业务利润更加丰厚。

苏蒂尔 (**Sudheer**)，将近五十岁的 IT 职业人士，起初在印度东部的奥利沙邦 (Orisa) 的一个政府部门工作。1998 年去了新加坡，1999 年通过先锋科技公司来到澳大利亚。三个月后他回到印度。

苏曼 (**Suman**)，一位 26 岁的泰卢固 IT 工人，1999 年在皮拉纳万

(Piranavan) 的担保下来到澳大利亚。当我在悉尼的一座印地教寺庙遇见他的时候，他完全是个光头：他在印度时把自己的头发全献给了被看做活佛的塞巴巴 (Sai Baba)。他让我看在他出生时他父母给他的两枚戒指：一枚是保佑他学业有成、另一枚保佑他财运亨通。如苏曼所说，他之所以选择做 IT 这行是因为，IT 业能够将这“学业有成”和“财运亨通”结合在一起。

苏曼特 (Sumanth)，卡马种姓，出生于 1981 年，2000 年高中一毕业就来到悉尼的一所私人学院学习。1999 年，苏曼特的父亲死于一场车祸。靠着在农村的棉花加工厂和稻田以及在海得拉巴的运输生意（运输业是安得拉邦的卡马人的商业根基）的股份，他们家在经济没有面临太大问题；但是这场变故促使兄弟们去海外为家族寻找新的收入来源。我们第一次见面时，苏曼特就告诉我他“必须到伦敦去”，因为在他心目中那是真正的世界中心。2002 年他如愿以偿。苏曼特的哥哥是一位 IT 职业人士，2000 年离开印度前往新加坡，随后又到马来西亚和曼谷寻找工作。

苏萨伊 (Susai)，一位 26 岁的泰卢固 IT 工人，1999 年由皮拉纳万 (Piranavan) 担保来到澳大利亚，2001 年回到印度。

赛义德 (Syed)，是一位穆斯林 IT 人，曾经在迪拜工作过，1997 年因为家庭原因回到海得拉巴，并开办劳力行 Zentech。

塔姆比 (Tambi)，四十多岁，来自斯里兰卡的泰米尔人，在悉尼的阿什费尔德 (Ashfield) 经营一家杂货店。

乌代 (Uday)，1971 年出生于安得拉邦的维莎卡帕特南 (Vishakhapatnam)；他的父亲是当地公共建设部的总监工程师，母亲是家庭主妇。1997 年，当乌代在安得拉大学硕士毕业、还在找工作的时候，他的堂兄弟们一个去了英国，一个去了美国（阿什汶 [Ashwin]），另一个（吉绍尔 [Kishore]）去了新加坡。更倒霉的是，乌代父母的房子是

在当地机场通往城里的路上，他的堂兄弟、甚至堂兄弟的朋友经常在出国和回国的路上在他们家过夜，高谈阔论他们在海外的经历直至深夜。1998年，乌代为海得拉巴当地的一家IT公司免费工作，并从一位同事那里了解到了新加坡的情况。五个月后他持旅游护照来到了新加坡。他下定决心不去找在那里的堂兄吉绍尔，而依然只身投宿在“小印度”的一个旅店里。他一直没能在新加坡找到任何IT工作。可就在他签证到期的前一天，幸运女神眷顾了他。他在一个公共汽车站和一个当地的印度人聊起来，那个人给了他一家小公司的地址；这是一家由一个印度人和一个华人合办的公司，声称是一家总部在北京的公司的分支。这家公司立即延长了乌代的签证期限。这教会了他判断一家劳力行的黄金法则：“只要看一看他们同移民部门办事情的速度就可以了”。到1999年先锋科技公司的卡纳(Kana)和拉维(Ravi)到新加坡招募员工的时候，这家公司为乌代安排了三个工作。由于他在新加坡的绝大多数的印度朋友(大约20名IT人)都选择了去北美，乌代认为澳大利亚的竞争性会小一些、而且待遇也可能好一些，从而加盟先锋科技。他的选择很快就得到了回报：2000年6月他成了澳大利亚的永久居民，在那时没有一个在美国的朋友获得绿卡。

有了永久居留权之后，乌代离开了先锋科技公司；而后通过一个澳大利亚的中介，在一家网络游戏公司找到了一份长期的工作。2001年，乌代同一位同乡的女孩结了婚。他和阿硕卡(Ashok)在悉尼共同买了两套公寓；他们一同住在其中的一套，而把另一套租出去，这样的状况一直持续到2003年阿硕卡结婚并搬过去。乌代的姐姐嫁给了在老家的一位工程师，他们的父母也仍旧住在那里。

乌麦什(Umesh)，一位27岁的海得拉巴人。1999年由皮拉纳万(Piranavan)担保来到悉尼。从14岁开始，他就给英国的BBC和音乐俱乐部写信，并且结交了一些“思想开放、志向远大、以世界为家”的朋友。他告诉我他没有早点儿到国外去是因为一开始他入错了行：他先学

了化学工程，1998年才开始学习IT技术。到达悉尼之后，他被派到另一家劳力行免费帮助对方做软件开发，到2000年5月才结束板凳，摆脱困境。2001年中期的时候，乌麦什成为澳大利亚的永久居民，不久之后就离开了皮拉纳万，彻底独立。

万德 (**Vand**)，是一位来自比哈尔邦 (**Bihar**) 的23岁的婆罗门人，1999年由先锋科技公司担保来到澳大利亚。万德曾经想做一名能够“坐在首席大臣一侧”的警察官。为了实现这一梦想，他从高中时就开始研习侦察术和中国兵法。但是他的父亲不允许他学习文科，而是花了150 000卢比将他送到维莎卡帕特南 (**Vishakhapatnam**) 去学习IT技术——因为当时在比哈尔邦还没有好的IT技术学院。在2003年先锋科技公司倒闭前不久，万德辞去了他的工作。2005年，他开始在澳大利亚一家IT公司做高级程序分析师。

瓦桑 (**Vasan**)，26岁，大学期间的专业是英语文学，毕业后在培训学院学习IT技术，同时在西戈达瓦里 (**West Godavari**) 地区的比马瓦拉姆 (**Bhimavaram**) 经营维殊咨询公司 (**Visu Consultancy**) 的一个特许加盟店。瓦桑说他肯定会留在国内，尽管他非常渴望将别人送到国外去。

万凯特 (**Venkate**)，一位三十岁出头的海得拉巴人，曾在钦奈和海得拉巴的人寿保险公司做了三年推销员。1998年时，他在海得拉巴的一家劳力行兼培训学院，“全球智能” (**Global Intelligence**)，学习了六个月的SAP技术。他对我解释他为什么转向IT业：“营销就像打板球，你必须和队友共同努力。有时候你付出了很多精力，但是你自己不一定得到认可。而IT则像网球，完全是你自己的表演。”在申请美国签证失败之后，1999年他通过先锋科技公司的担保来到澳大利亚。2000年12月，他离开先锋科技，成为永久居民。尽管我和他的关系并不很紧密，但是他大大帮助我弄清了劳力行是怎样应付政策的。他在申请澳大利亚永久居民身份的时候曾经广泛地咨询过移民事务律师、税收顾问和IT职业中介。万凯特曾经加入过一个印度人社团，但是发现印度人社团对于刚

来澳大利亚要发展的年轻IT人没什么帮助：“年轻的单身汉没有时间[参加这种社团的活动]，但是当你有了立足之地并且成为[社团]领导时，你也不再记得当年你怎么走过来的。每个人都有自己的算盘。”

维努 (Venu)，一位持457签证的泰卢固人，1998年通过一家劳力行到达悉尼。由于他爱好社会交往特别是喝啤酒，他很快就和普利·热地 (Puli Reddy) 交成朋友。他从普利·热地那里对猎身生意有了更多了解。2000年，他开始经营自己的猎身生意。

维努戈帕尔 (Venugopal)，24岁，泰卢固卡马人，1999年持457签证来到澳大利亚。

维努什 (Venush)，一位27岁的泰卢固IT人，1999年由皮拉纳万 (Piranavan) 担保来到澳大利亚。维努什不断引用他在钦奈股票交易所工作的兄弟的预测，告诉大家IT市场很快就会复苏，板凳很快就会结束。

维加雅尔卡 (Vijayarka)，三十多岁的泰卢固人，卡纳的朋友。1998年从维莎卡帕特南 (Vishakhapatnam) 到悉尼，加盟卡纳的生意。但是他们很快就分手。卡纳拒绝续签他的签证，他因此不得不请求一个开家具厂的泰卢固人为他的签证作担保。维加雅尔卡 (Vijayarka) 同乌代和我住在同一栋公寓楼里，但他因失业半年多心情沮丧，总是躲着我们。2004年，他被悉尼的一家大银行雇用。

维克拉姆 (Vikram)，28岁，泰卢固IT职业人士，1999年持457签证来到澳大利亚。他从小就雄心勃勃，当他1995年在海得拉巴结束他的“16年”教育时，他就申请到美国读“18年”（我第一次从他那里听到这种美国称法，“16年”和“18年”分别代表本科生和硕士生课程。但是我的美国朋友告诉我他们从来没听说过这一说法！）。申请失败之后，他曾经在印度的几家跨国IT公司工作。1998年，他通过一家劳力行来到新加坡，在Exxon Mobile公司工作。他的妻子随后到达新加坡，同时参加印度一所学院的函授商业硕士课程。尽管他认为新加坡是开始职业

生涯的好地方，但他并不打算在那里久留：因为那里的汽车和独立住房太昂贵，不能满足他典型中产阶级的梦想。后来他通过新加坡的一家劳力行来到澳大利亚。

维尼 (Vinnie)，35 岁左右，出生于海得拉巴，IT 人。他在 20 世纪 90 年代来到澳大利亚，是澳大利亚最早通过私人代理商在印度招收的留学生之一。一年之后，维尼开始做兼职工作，1994 年成为永久居民。他在毕业后的四年内换了五个工作。随后维尼注册了一系列的公司：成就 (Achieve)、视野 (Vision) 和共联 (Comlink)。在共联当前台接待员的是一位四十出头的印度理工学院 (IIT) 的毕业生，他是通过另一家劳力行来到澳大利亚的，但是来了不久就被“板凳”。维尼出于对“印度理工人” (IITian) (即印度理工学院的毕业生) 的敬意，给了他这份其实公司并不需要设置的工作。维尼在泰卢固人社团中很活跃，是当地印度 IT 人板球比赛的主要组织者之一。

维什努 (Vishnu)，25 岁，戈帕尔 (Gopal) 在海得拉巴的室友。当我在海得拉巴认识他的时候，他刚刚辞去医疗记录打字员 (即把在美国的医生的口头诊断输成文字，再发回到美国的医院) 的工作。



参考文献

- Alston, R. 1999a. "E-commerce: the banking business partnership". Speech at the "E-commerce: The Banking Business Partnership" Forum. Sydney. October 22.
- Alston, R. 1999b. "The role of communications and E-Commerce in building the nation". Speech at Minter Ellison Nation Builders Awards ceremony. Melbourne. March 25.
- Alston, R., D. Kemp, P. Reith and P. Ruddock. 1999. Joint press release: "Providing for the future IT & T skill needs of Australia". April 29.
- Alston, R., D. Kemp, P. Reith and P. Ruddock. 2001. Joint press release: "Immigration initiatives to attract IT experts". January 29.
- Appelbaum, E. and C. Rouse. 2001. "Easing restrictions on visas doesn't help any high-tech workers". In *EPI Viewpoint*. Washington, D.C: Economic Policy Institute. Available at <http://www.epinet.org/webfeatures/viewpoints/H1-Bvisas.html>
- Arora, A., V.S. Arunachalam, J. Asundi and R. Fernandes. 1999. "The Indian software services industry: structure and prospects." Working paper of Software Industry Center, Carnegie Mellon University, November. Available at <http://www.heinz.cmu.edu/wpapers/retrievePDF?id=1999-19>
- Atkinson, R. and R. Court. 1998. *The new economy index*. Washington: Progressive Policy Institute.
- Barrett, R.E. and S. Chin. 1987. "Export-oriented industrializing states in the capitalist world system: similarities and differences." In *The political economy of the new Asian industrialism* ed. F. Deyo: 23-43. Ithaca: Cornell University Press.
- Bauman, Z. 1998. *Globalization: The human consequences*. New York: Columbia University Press.
- Bhachu, P. 1988. "Apni marzi kardhi. Home and work: Sikh women in Britain". In *Enterprising women: Ethnicity, economy, and gender relations* eds. S. Westwood and P. Bhachu: 76-102. London and New York: Routledge.
- Birrell, B. 1999. "The 1999-2000 immigration program." *People and Place* 7 (2):52-53.
- Birrell, B. 2000. "Information technology and Australia's immigration program: Is Australia doing enough?" *People and Place* 8 (2):77-83.
- Boyd, M. 1989. "Family and personal networks in international migration: Recent developments and new agendas." *International Migration Review* 23:638-670.

- Brettell, C. 2000. "Theorizing migration in anthropology." In *Migration theory* eds C. Brettell and J. Hollifield: 97–135. New York: Routledge.
- Cairncross F. 1997. *The death of distance: How the communications revolution will change our lives*. London: Orion Business Books.
- Carrier, J. 1998a. "Introduction." In *Virtualism*, ed. J. Carrier and D. Miller: 1–24. Oxford: Berg.
- Carrier, J. 1998b. "Abstraction in Western economic practice." In *Virtualism*, ed. J. Carrier and D. Miller: 25–48. Oxford: Berg.
- Carrier, J. and D. Miller eds. 1998. *Virtualism*. Oxford: Berg.
- Castells, M. 1996. *The rise of the network society*. New York: Blackwell Press.
- Castells, M. 2001. *The internet galaxy: reflections on the internet, business, and society*. New York: Oxford University Press.
- Castles, S. 2001. "Studying social transformation." *International Political Science Review* 22 (1):13–32.
- Clarke, J and J. Salt. 2003. "Work permits and foreign labour in the UK: a statistical review." *Labour Market Trends* (UK Home Office) November: 563–574.
- Cohen, Y. and Haberfeld, Y. 1993. "Temporary help service workers: employment characteristics and wage determination." *Industrial Relations* 32 (2):272–87.
- CTE (Commissionerate of Technical Education), Andhra Pradesh. 2001. "Increase in IT training institutes by year." Unpublished document.
- DCITA (Department of Communications, Information Technology and the Arts), Department of Education, Training and Youth Affairs, Department of Employment, Workplace Relations and Small Business and Department of Immigration and Multicultural Affairs, Australia. 1998. "Skill shortages in Australia's IT & T industries." Canberra: Discussion paper.
- Department of Industry, Science and Tourism, Australia. 1998. *Information industries action agenda*. Canberra: Commonwealth of Australia.
- DES (Directorate of Economics and Statistics), Andhra Pradesh. 1999. *Statistical abstract of Andhra Pradesh, 1999*. Hyderabad: Directorate of Economics and Statistics.
- Desilva, B. (representative of International Telecommunication Union) 2001. Speech at the Andhra Pradesh Information Technology Professionals' Forum. Vyceroy Hotel, Hyderabad. July 25.
- DIMA (Department of Immigration and Multicultural Affairs), Australia. 2000. "Immigration Program."
- Eischen, K. 2000. "Information Technology: history, practice and implications for development". Working Paper of Center for Global, International & Regional Studies WP #2000–4. University of California, Santa Cruz.
- Eriksen, T. ed. 2003. *Globalisation: Studies in Anthropology*. London and Sterling, Virginia:

Pluto Press.

- Fields, G. 1984. "Employment, income distribution and economic growth in seven small open economies." *Economic Journal* 94:74–83.
- Finance and Planning Department, Andhra Pradesh. 1999. *Information Technology policy of the government of Andhra Pradesh*. Hyderabad: Finance and Planning Department of Andhra Pradesh, May 25.
- Gottfried, H. 1991. "Mechanisms of control in the temporary help service industry." *Sociological Forum* 6 (4):699–713.
- Granovetter, M. 1985. "Economic action and social structure: the problem of embeddedness." *American Journal of Sociology* 91:481–510.
- Heeks, R. 1996. *India's software industry*. New Delhi: Sage Publications.
- Heeks, R. 1998. "The uneven profile of Indian software exports." Development Informatics working paper series, no. 3. Institute for Development Policy and Management, University of Manchester, UK.
- Herman, H. V. 1979. "Dishwashers and proprietors: Macedonians in Toronto's restaurant trade." In *Ethnicity at work* ed. S. Wallman: 71–92. London and Basingstoke: Macmillan.
- Hirschman, A. 1970. *Exit, voice, and loyalty*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Hirst, P. and G. Thompson. 1996. *Globalisation in question*. Cambridge: Polity Press.
- Hoogvelt, A. 1997. *Globalization and the postcolonial world*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- INS (Immigration and Naturalization Services), United States. 2000. "Characteristics of Specialty Occupation Workers (H-1B): May 1998 to July 1999." Washington: U.S. Immigration and Naturalization Service.
- Iredale, R. 1998. *Skill transfer*. Wollongong: University of Wollongong Press.
- IT & T Skills Taskforce, Australia. 1999. *Future demand for IT & T skills in Australia. 1999–2004*. Canberra: IT & T Skills Taskforce.
- ITAA (Information Technology Association of America). 2001. Press release: "Major new study documents demand for IT workers continues." April 2.
- Kalleberg, A. L. 2000. "Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work." *Annual Review of Sociology* 26:341–65.
- Kloosterman, R. and J. Rath. 2001. "Immigrant entrepreneurs in advanced economies: mixed embeddedness further explored." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 27 (2):189–202.
- Kosmin, B. 1979. "Exclusion and opportunity: Tradition of work amongst British Jews." In *Ethnicity at work* ed. S. Wallman: 37–70. London: Macmillan.
- Krishna, V.V. and Khadria, B. 1997. "Phasing scientific migration in the context of brain gain and brain drain in India." *Science, Technology & Society* 2 (2):348–385.
- Krissman, F. 2005. "*Sin Coyote Ni Patrón*: Why the 'migrant network' fails to explain

- international migration." *International Migration Review* 39 (1):4–44.
- Lakha, S. 1991. "Indian computer professionals in Australia." *BIR Bulletin* 5:32–33.
- Leyton, E. 1970. "Composite descent groups in Canada." In *Readings in kinship in urban society* ed. C. C. Harris: 179–186. Oxford: Pergamon.
- Martin, P. 1996. "The death of geography." *Financial Times*. February 22.
- Massey, D. 1990. "Social structure, household strategies, and the cumulative causation of migration." *Population Index* 56 (1):3–26.
- Massey, D. 1994. "An evaluation of international migration theory: the North American case." *Population and Development Review* 20 (4):699–751.
- Massey, D.S., J. Arango, G. Hugo, A. Kouaouci, A. Pellegrino, and J. E. Taylor. 1993. "Theories of International Migration: a review and appraisal." *Population and Development Review* 19 (3):431–466.
- Massey, D.S., L. Goldring, and J. Durand. 1994. "Continuities in transnational migration: An analysis of nineteen Mexican communities." *American Journal of Sociology* 99:1492–533.
- Massey, D.S., R. Alarcon, J. Durand, and H. Gonzalez. 1987. *Return to Aztlán: The social process of international migration from western Mexico*. Berkeley: University of California.
- Matloff, N. 1998. Debunking the myth of a desperate software labor shortage: Testimony to the U.S. House Judiciary Committee Subcommittee on Immigration. Presented on April 21. <http://heather.cs.ucdavis.edu/itaa.real.html>.
- Meredith, D. and B. Dyster. 1999. *Australia in the global economy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ministry of Foreign Affairs, Japan. 2001. "Expansion of issuing visas for business people of IT-related enterprises in India." February 2. <http://www.mofa.go.jp/announce/announce/2001/2/0202.html>
- Moretti, E. 1999. "Social networks and migrations: Italy 1876–1913." *International Migration Review* 33 (3):640–657.
- Naidu, N. C. (with Sevanti Ninan). 2000. *Plain speaking*. New Delhi: Viking.
- Nasscom (National Association of Software and Service Companies), India. 2000. "IT Software & Services Industry in India grows by 53% in 1999–2000." Available at <http://www.nasscom.org/template/itinindia.htm>.
- Nayyar, D. 1994. *Migration, remittances and capital flow: The Indian experience*. New Delhi: Oxford University Press.
- NIIT (National Institute of Information Technology), India. 2001. "NIIT facts." unpublished document provided by NIIT Hyderabad, July.
- Nolan, P. 2001. "The changing nature of employment." Working paper of Australian Centre for Industrial Relations Research and Training, Sydney.

- OECD. 2001. *Trends in international migration 2000 (SOPEMI 2000)*. Paris: OECD.
- OECD. 2002. *Trends in international migration 2001 (SOPEMI 2001)*. Paris: OECD.
- Oldenburg, V. T. 2003. *Dowry murder: The imperial origins of a cultural crime*. New Delhi: Oxford University Press.
- Pinkstone, B. 1992. *Global connections: A history of exports and the Australian economy*. Canberra: Australian Government Publishing Service.
- Polanyi, K. 1944. *The Great transformation: The political and economic origins of our time*. Boston: Beacon.
- Polanyi, K. 1957a. "Aristotle discovers the economy." In *Trade and market in the early empires: Economies in history and theory* ed. K. Polanyi, C. M. Arensberg and H. W. Pearson: 64–94. Glencoe, III: The Free Press.
- Polanyi, K. 1957b. "The economy as instituted process." In *Trade and market in the early empires: Economies in history and theory* ed. K. Polanyi, C. M. Arensberg and H. W. Pearson: 243–70. Glencoe, III: The Free Press.
- Population Division, Department of Economic and Social Affairs at the United Nations. 2003. *Trends in total migrant stock: The 2003 revision*. New York: United Nations.
- Poros, M. 2001. "The role of migrant networks in linking local labour markets: the case of Asian Indian migration to New York and London." *Global Networks*, 1 (3):243–59.
- Portes, A. 1995. ed. *The economic sociology of immigration: Essays on networks, ethnicity, and entrepreneurship*. New York: Russell Sage Foundation.
- Portes, A. 1999. "Conclusion: Towards a new world the origins and effects of transnational activities." *Ethnic and Racial Studies* 22 (2):463–477.
- Portes, A. and J. Sensenbrenner. 1993. "Embeddedness and immigration: Notes on the social determinants of economic action." *American Sociological Review* 98 (6):1320–1350.
- Portes, A., E. Guarnizo and P. Landolt. 1999. "The study of trans-nationalism: pitfalls and promise of an emergent research." *Ethnic and Racial Studies* 22 (2):217–238.
- Pries, L. 2001. "The approach of transnational social spaces: responding to new configurations of the social and the spatial." In *New transnational social spaces*: 3–33. London: Routledge.
- Rajagopal, A. 2000. "Hindu nationalism in the US: changing configurations of political practice." *Ethnic and Racial Studies* 23 (3):467–496.
- Raju, M. R. 1999. "High let radiotherapy to rural health care." *Journal of Radiation Research*. Vol. 40, Spring: 74–84.
- Robison, W.I and J. Harris. 2000. "Towards a global ruling class? Globalisation and the transnational capitalist class." *Science & Society* 64 (1):11–54.
- Ruddock, P. 1999. "The coalition government's position on immigration and population policy." *People and Place* 7 (4):6–16.
- Saxenian, A. 2001. "Silicon Valley's new immigrant entrepreneurs." In W. Cornelius, T. Es-

- penshade and I. Salehyan eds. *The international migration of the highly skilled*. La Jolla: Centre for Comparative Immigration Studies, University of California-San Diego, San Diego: 197-233.
- SCHE (State Council of Higher Education), Andhra Pradesh. 2001a. "Growth of engineering colleges in Andhra Pradesh (as on 4-12-2000)." Unpublished document.
- SCHE. 2001b. "List of engineering colleges established up to 1990, during the period 1990-1995 and 1995-2000 in the state," Unpublished document.
- SCHE. 2001c. "Total no. of degree colleges in Andhra Pradesh during the years 1990, 1995 and 2000." Unpublished document.
- SCHE. 2001d. "Number of institutions and intake in under graduate, post graduate and professional colleges in 13 universities in Andhra Pradesh." Unpublished document.
- SCHE. 2001e. "Education institutes offering IT-related courses in AP." Unpublished document.
- Simmons, A. and D. E. Plaza. 1999. "Breaking through the glass ceiling: the pursuit of university training among Afro-Caribbean migrants and their children in Toronto." *Canadian Journal of Ethnic Studies* XXX (3): 99-120.
- Sklair, L. 1995. *Sociology of global system*. London and Baltimore: Prentice Hall and John Hopkins University Press.
- Sklair, L. 2001. *The transnational capitalist class*. Oxford: Blackwell.
- Software Technology Parks of India, Hyderabad. 2000. "Foreign investment in the IT sector, Andhra Pradesh," Unpublished document.
- Srinivas, M. 1967a. "Secularization." In *Social change in modern India*: 118-146. Berkeley: University of California Press.
- Srinivas, M. 1967b. "Westernization." In *Social change in modern India*: 46-88. Berkeley: University of California Press.
- Srinivas, M. 1983. *Some reflections on dowry*. New Delhi: Oxford University Press published for the Centre for Women's Development Studies.
- Srinivas, M. 1996. "The quality of social relations." In *Indian society through personal writings*: 163-91. New Delhi: Oxford University Press.
- Tilly, C. 1990. "Transplanted networks." In *Immigration reconsidered: History, sociology and politics* ed. V. Yans-McLaughlin. New York, Oxford: Oxford University Press.
- United Nations International Economic and Social Affairs. 1992. *International migration policies and programmes*. New York: United Nations.
- Vajpayee, A. B. 1998. Speech at the inauguration of Satyamonline. Hyderabad, November 24.
- Vijayabaskar M., S. Rothboech and V. Gayathri. 2001. "Labour in the new economy: case of the Indian software industry." *The Indian Journal of Labour Economics* 44 (1):39-54.
- Waldinger, R., H. Aldrich and R. Ward. 1990. "Opportunities, group characteristics, and

- strategies.” In *Ethnic entrepreneurs*: 13–48. Newbury Park, California: Sage.
- Wallman, S. 1975. “Kinship, a-kinship, anti-kinship, variation in the logic of kinship situations.” *Journal of Human Evolution* 4:331–341.
- Watson, I. 1996. *Opening glass doors: Overseas born managers in Australia*. Canberra: Bureau of Immigration and Population Research.
- Werbner, P. 1988. “Taking and giving: working women and female bonds in a Pakistani immigrant neighbourhood”. In *Enterprising women: Ethnicity, economy, and gender relations* ed. S. Westwood and P. Bhachu: 177–202. London and New York: Routledge.
- White House. 1997. “A framework for global electronic commerce.” July 1. Available at <http://www.ecommerce.gov/framework.htm>.
- Xiang Biao. 2000. *Kuayue bianjie de shequ: Beijing “Zhejiangcun” de shenghuo shi* (Transcending boundaries: the Life history of “Zhejiang Village” in Beijing). Beijing: Sanlian Shudian.
- Zahniser, S. S. 1999. *Mexican migration to the United States: The role of migration networks and human capital accumulation*. New York and London: Garland Publishing.

