

控制与抵抗：雇主与家政工在 家务劳动过程中的博弈

社会
2011·6
CJS
第31卷

苏熠慧

摘要:本文以劳动过程理论为基础,在借用布雷弗曼的视角——“概念”与“执行”的同时,结合 M. 福柯、戈夫曼和霍奇斯柴德的理论,讨论家政工与雇主在家务劳动方面的博弈过程以及双方为争夺劳动过程控制权所采取的策略和行动,同时讨论意识形态在此博弈中发挥的作用。本文认为,在家务劳动过程中,雇主的身心是分离的。他们为了满足自己的需求,通过各种策略控制劳动过程,将家政工的身心进行分割。这些策略包括时间规训、全景监视和情感管理。而家政工为了避免身心被分割,也采取“跳槽”、讨价还价、搭建“前后台”等方式来夺回对劳动过程控制权。此外,家政工也可能受到意识形态的影响而主动放弃控制权。

关键词:家务劳动 劳动过程 控制 抵抗

Labor Control and Resistance: The Dynamics between Employers and Home Workers in the Labor Process of Domestic Work

Su Yihui

Abstract: Based on the theory of labor process, this paper uses Braverman's "conception" and "execution," and also, Foucault, Goffman and Hochschild's theories to discuss the dynamics between employers and home workers in the labor process of domestic work, their strategies and actions taken to keep the control over this labor process, and, the role of ideology in it. The main point of this paper is that the "conception" and "execution" of the employers are

* 作者:苏熠慧 北京大学社会学系(Author: Su Yihui, Department of Sociology, Peking University) E-mail: shadowblue@163.com;

本文在撰写过程中获得清华大学“黑格尔读书小组”各位老师和同学的帮助;文中涉及的访谈均由北京大学社会学系“定性研究方法”课程的家政工研究小组成员完成,小组成员有苏熠慧、金舒衡、鲍程亮和黄皓怡,在此一并致谢。

separated in the labor process of domestic work. In order to have their own needs satisfied, employers try to make their home workers' "conception" detached from "execution" with such strategies as "routinizing scheduling," "panopticon like surveillance," and "emotional management." Meanwhile, in order to keep "conception" and "execution" unified, home workers deploy strategies of "job-hopping," "bargaining," and "upfront/back stage building" to snap back the control of their labor process. However, home workers may give up their control under ideological influences.

Keywords: domestic work, labor process, control, resistance

一、既往研究以及问题的提出

随着工业化的发展,发达资本主义国家的女性逐渐走出家庭,进入公共生产领域。这些女性一方面需要通过工作来赚钱补贴家用,另一方面仍需照顾家庭。来自工作的压力往往夺去她们照顾家庭的精力,出现了所谓的“照料危机(crisis in care)”,即现代社会的女性疲于工作,导致家务无人承担(Glenn, 2000: 84)。而家政工(domestic worker),便是现代社会回应“照料危机”的产物之一。19世纪,英法等国的城市中产阶级开始雇佣农村的年轻劳动力从事家务劳动(Rollins, 1985: 31),家政业开始作为一种产业出现,家务劳动逐渐成为资本主义社会可以购买和消费的商品。随着资本主义在全球的扩张,全球化逐渐将发展中国家的女性变为发达国家家务劳动的主要承担者(Rollins, 1985: 38—59; Parrenas, 2001: 23—37; Hondageu-Sotelo, 2001: 3—29)。与此同时,许多发展中国家也开始积极地在本国内推动家务劳动的商品化。在中国,家务劳动的商品化进程是在20世纪80年代的改革开放后如火如荼地展开的。处于计划经济时期的中国,仅有少数的高级干部和高级知识分子拥有特权长期聘用“阿姨”或“保姆”处理家务。那一时期的“阿姨”或“保姆”与高干/高知家庭的关系并不是市场雇佣关系,因为她们的薪金纳入计划经济体系,由国家分配给高级干部的津贴支付(Yan, 2006: 10)。但那个时期的女性,同样承受着公共劳动和家务劳动的双重负担(Yan, 2008: 25—80; 高小贤, 2005: 153—171; 金一虹, 2006: 169—193)。这种双重负担在80年代被社会舆论解释为知识分子阶层的脑力和体力劳动冲突(陈宝明、孙自俊,

1983:34—37)。20世纪80年代的改革开放,使农村妇女大量流入城市,其中的一部分成为帮助知识分子家庭解决脑力与体力冲突的新一代“保姆”(Yan,2008:53—80)。为了规范保姆的就业市场,北京市妇联在1983年成立了中国第一家家政公司——“北京市三八服务中心”。此后,在各省市妇联的协助下,各地的家政公司如雨后春笋般发展起来,这些家政公司在帮助各地区的农村妇女与城市家庭建立雇佣关系方面发挥了积极的作用,“家政服务员”和“家政服务业”也孕育而生。1995年,国家劳动部以劳部发(95)396号文件将“家政服务员”列为新兴技术工种。2000年,中国劳动和社会保障部又将“家政服务”列为一种职业。¹据统计,中国现有大约2000万家政工和60万家家政服务机构。²

什么是家政工?他们与产业工人有什么相同之处?他们与雇主的关系与传统的“主仆”关系有什么区别?根据国家职业标准,家政服务从业人员(家政工)指的是“根据要求为所服务家庭操持家务、照顾儿童、老人、病人、管理有关事情的人员”。³包括我们俗称的“保姆”、“月嫂”、“清洁工”等为他人提供各种家务劳动的被雇佣者。家政工与产业工人的相同点在于他们与雇主之间的雇佣关系(employer-employee relationship)。雇佣关系意味着,家政工与产业工人一样,其劳动为有酬劳动(paid work),其劳动力作为商品(commodity)在市场上买卖,即他们与其劳动力购买者(工业资本家或雇主)之间存在着市场雇佣关系。市场雇佣特征将家政工与雇主之间的关系与传统“主仆”关系区别开来。首先,主仆之间在法律上是从属关系,而雇佣双方在法律上则是平等的。前资本主义社会,主人对仆人享有“家长支配(patriarchal domination)”的权力,而这种权力是由律法规定的,它要求仆人在律法上完全“从属(subject)”于主人——仆人对主人履行绝对的“个人忠诚(personal loyalty)”,同时主人给予仆人“庇护(protection)”(Rollins,

1. 见《招用技术工种从业人员规定》(劳动和社会保障部令[2000]第6号,自2000年7月1日起施行),在《持职业资格证书就业的工种(职业)目录》中,将“家政服务员”列入“商业、服务业人员”之类。

2. 参见由中华全国妇女联合会(ACWF)和国际劳工组织(ILO)的《中国家政行业情况分析(2009年7月)》,此为打工妹之家内部材料。

3. 中国家政工国家职业标准,中华人民共和国劳动和社会保障部,2000年。

1985：28—29）。正如中国历史上的奴婢制度，家庭和家族购买奴婢的人身自由，而被购买的奴婢则为家庭和宗族的成员或财产，依家法和宗法从属于其主人（李季平，1986：190—229；李天石，2003：256—273；戴建国，2004：55—73；陆德阳、王乃宁，2004：1—60）。然而，对于市场雇佣关系来说，雇佣双方在法律上是独立和自由的个体。自由劳动者是市场雇佣关系存在的一个重要条件。¹自由劳动者不仅指与生产资料相分离的劳动力，还指与旧制度的从属关系决裂的自由人。“直接生产者，劳动者，只有当他不再束缚于土地，不再隶属或从属于他人的时候，才能支配自身”（马克思，[1867]2004：822）。因此，法律上的服从与自由、从属与独立，成为传统主仆关系与现代家政业的市场雇佣关系最重要的区别之一。其次，主仆之间是一种“私人”关系，而家政工与雇主的关系介于“私人”和“公共”之间。主仆之间的“庇护—忠诚”更像家庭成员之间的“私人关系”。这种“私人关系”体现在：仆人只忠于一主，其服务的对象长期是单一而固定的。然而，家政工的劳动，与产业工人一样具有“公共”性质。当他们的劳动力和劳动产品作为商品在市场上买卖时，购买者并非单一而固定。因此，家政工服务的对象，在短期（雇佣期）内可能是单一和固定的，但长期来看却非如此。介于“私”和“公”之间的家政工，很难与雇主形成完全意义上的“亲情”，他们多半在类似亲情的“依恋（attachment）”和工具性的“职业感”（professionalism）之间游离（Cheever，2002：31—39；Hondagneu-Sotelo，2002：55—70；Constable，1997：83—125）。

既然家政工与雇主之间因存在市场雇佣关系而与传统的“主仆”关系区别开来。那么，家政工作作为一种雇佣制度和现代产业工人的雇佣制度有什么区别？作为一种以“照料”为主要内容的雇佣劳动，家政工的特殊性在于：首先，“照料”是一种情感劳动（emotional labor）。相比产业工人，家政工更多与“人”进行面对面的交流。尤其是那些照料老人和小孩的家政工，她们在消耗劳动力的同时也卷入大量的情感，即提

1. 马克思（[1867]2004：821）指出：“货币和商品，正如生产资料和生活资料一样，开始并不是资本。它们需要转化为资本。但是这种转化本身只有在一定的情况下才能发生，这些情况归结起来就是：两种极不相同的商品占有者必须互相对立和发生接触：一方面是货币、生产资料和生活资料的所有者，他们要购买他人的劳动力来增殖自己所占有的价值总额；另一方面是自由劳动者，自己劳动力的出卖者，也就是劳动力的出卖者。”

供劳动力的时候还提供“爱(love)”(Graham, 1983: 16; Abel & Nelson, 1990: 4; Ruddick, 1998: 3—25; Glenn, 2000: 86; Hochschild, 2002: 15—31;)。其次,“照料”旨在满足被照料者的“需要(need)”(Glenn, 2000: 86; Cancian & Oliker, 2000: 2; Hondageur-Sotelo, 2001: 137—171)。这不仅包括“生理上的”需要,如洗澡和喂奶;还包括“情感上的”需要,如倾听和安慰。第三,家政工的“照料”既有“公共的”特征,也有“私人的”特征。如上所述,家政工的劳动力和劳动产品,和产业工人一样,都能在公共领域进行买卖(不同于仆人劳动的纯粹私有性,它具有公共性)。但是产业工人能够生产出与自身分离的产品,家政工却不能。家政工的劳动产品就是他们的劳动。虽然产业工人的劳动产品可能是在私人领域得到消费,但他们的劳动力是在公共领域消费的,因此他们的劳动始终是公共劳动。然而对于家政工来说,他们的劳动力和劳动的消费都在私人领域完成,因此他们的劳动同时也具有“私人性”。以上三个特征表明,家政工的雇佣关系虽然与产业工人的雇佣关系具有相同的特征,但同时也有着自身的独特性。

以往对家政工的研究主要是从以下几个视角下出发的:全球化、社会不平等、情感商品化(commodification of emotion)。

“全球化”视角关注那些处于全球化浪潮中的家政工的生存状况以及国际迁移对他们自身及其家庭的影响。Parrenas (2001: 1—61)从国家、家庭、劳动力市场和移民社区四个制度对比罗马和洛杉矶的菲律宾家政工的迁移过程,发现这些菲律宾家政工都有着共同的“错位(dislocation)”经历:家庭分离、阶级地位错位、被社会主流排斥和对移民社区归属感的缺乏。蓝佩嘉(2008: 3—60)也认为国际迁移给东南亚帮佣的家庭带来了巨大的破坏。持此视角的学者偏重于社会宏观结构对个体的影响。家政工往往在此视角中被塑造为无力和被动的个体。

“社会不平等”视角关注主雇之间不平等的社会关系,其中包括性别、种族和公民身份。论述最多的当属女权主义对于性别不平等的批评。社会主义女性主义者认为,家政工之所以大多数为女性,并不是因为这是女性的自由选择,而是女性受物质与意识形态的强迫所为(Abel & Nelson, 1990: 6)。另外一些女权主义者则认为女性化工作的贬值

(devaluation)是家政工待遇低下的根本原因(Fisher & Tronto, 1990: 35; England, 2005: 381)。此外,一些学者通过女性雇主与家政工之间的冲突来说明不同女性群体之间的权力关系(Rollin, 1985: 6—7)。除性别不平等外,学者们认为种族不平等也是雇主之间社会不平等的重要表现,并且与性别不平等紧密相连(England, 2005: 383; Rollin, 1985: 8; Colen, 1990:90)。部分学者发现许多家政工因移民身份而无法像雇主一样享有公民应有的待遇(Parrenas, 2001, 150—197)。性别、种族和公民身份是主—雇之间社会不平等的重要体现,但学者们忽略了另一重要的社会不平等:阶级不平等。虽然Constable (1997: 83—180)和 Hondageu-Sotelo (2001: 137—210)着眼于主—雇冲突的研究,提出雇主可能通过制定“规章(rule/regulation)”、干涉家政工的“外表(physical appearance)”,“卫生(hygiene)”和“饮食(food)”习惯,甚至“空间的使用(use of space)”来达到劳动控制的目的。但这种劳动控制仍然外在于家政工的家务劳动过程。其所关注的主—雇冲突并非通过劳动过程本身所形成的阶级关系。此外,虽然两位学者都提及家政工的反抗,但都持悲观态度。家政工在他们的论述中仍是消极的客体。

不同于以上两个视角,“情感商品化”视角关注家务劳动本身。持该视角的学者从家务劳动的特性——“情感劳动”出发,认为家政工需要根据雇主的要求来“压抑”和“引发”自己的感情,从而造成自我的分裂(Hochschild,1979:551—575)。由于不能表达真实的情感,家政工逐渐与自己真实的情感疏离,导致情感上的异化(England, 2005: 382)。该视角通过家务劳动本身的特点来展现劳动过程中所形成的一个阶级对另一个阶级的情感剥削。但持该视角的学者将家务劳动与其他服务性劳动相混淆。“情感劳动”是所有服务性劳动的共性,但家务劳动由于它旨在满足他人需要的特性和“公/私”二重性,使其劳动过程呈现出比餐馆服务人员或空姐更为复杂的阶级关系。因此,仅仅考察家务劳动的“情感劳动”方面是不够的。此外,“情感商品化”的视角过于强调家政工遭受的情感剥削,却忽略了他们的反抗。

综上所述,以上三种视角要么忽视家政工与雇主在家务劳动过程中所形成的阶级关系(全球化视角和社会不平等视角),要么忽略家政

工在这种关系中的能动性(全球化视角和情感商品化视角)。本文旨在回到家务劳动的特性及其劳动过程本身,试图回答以下问题:家政工与雇主在家务劳动的过程中形成什么样的关系?在这种关系形成的过程中,家政工和雇主又分别采取了什么策略和行动?在这个过程中,意识形态扮演了什么角色?以补充以上视角之缺损。本文以劳动过程理论为基础,在借用布雷弗曼的概念——“概念”与“执行”的同时,结合 M. 福柯、戈夫曼和霍奇斯柴德(Hochschild)的理论,讨论家政工与雇主在家务劳动过程中的博弈,以及双方为争夺劳动过程控制权所采取的策略,同时讨论意识形态在此博弈中发挥的作用。

本研究主要采用文献法和深入访谈法。所采用的资料主要来自“打工妹之家”¹的内部材料及对经常参加该机构活动的家政工²的访谈。其他资料还包括若干家政服务公司³的基本资料及其家政服务员培训教材。

二、劳动过程理论:考察家务劳动的重要视角

(一) 从马克思到布洛维:劳动过程理论的发展

如前所述,家政工与雇主的关系和产业工人的雇佣关系同属市场雇佣关系。在马克思看来,这种关系是通过劳动过程(labor process)建立起来的。马克思([1867]2004:366—422)认为,资本家通过将劳动过程分解,并让不同的工人承担整个劳动过程的一小部分,便可通过这些

1. “打工妹之家”由《中国妇女报》农家女杂志社于1996年4月7日创办,现隶属于北京农家女文化发展中心。它是中国第一家为农村进城工作的打工妹服务的公益性组织,并于2003年7月启动“家政服务员支持网络”项目,根据家政服务员的需求开展了一系列的服务工作,建立了家政服务员支持网络。项目围绕家政服务员的权益保护和培训,成立了“家政工姐妹互助小组”,整理并编写了大量家政工和雇主的访谈录。本文的不足之处在于缺少雇主的访谈资料。为了弥补此缺憾,作者所引雇主的访谈资料均来自“打工妹之家”在过去8年所整理的雇主访谈录。

2. 家政工研究小组在“打工妹之家”对20个家政工进行了长达几小时的深入访谈。小组选择进入“打工妹之家”进行访谈的原因在于:一、本文主要着眼于家政工与雇主的关系,但家政工较为分散,而“打工妹之家”是家政工日常集中的场所之一;二、“打工妹之家”的“家政服务员项目”历时8年,积累了丰富的访谈资料,同时与许多家政工建立了牢固的信任关系。因此,在“打工妹之家”寻找访谈对象,其访谈资料更为可信和可靠。

3. 虽然本文的重点在于家政工与雇主的关系。但小组成员仍收集了若干北京家政公司的资料,其中以爱依家政公司的资料及其培训视频最为丰富。

局部工人的集体协作提高劳动生产力,从而获得更多的剩余价值。¹正因为这种资本主义分工建立在协作之上,使得资本家控制劳动过程成为必要。²因此,在马克思那里,产业工人的劳动过程被分解为不同的分工。资本家通过控制分工,组织协作来达到控制劳动过程的目的,工人则完全丧失了对劳动过程的控制权,只能被迫劳动。布雷弗曼继承了马克思的“强迫性(compulsivity)”劳动理论(布若威,[1979]2005:137)。在强调资本家对劳动过程控制的同时,他还从马克思那里发现了“概念(conception)”与“执行(execution)”的分离。马克思([1867],2004:208)曾经说过,“劳动过程结束时得到的结果,在这个过程开始就已经在劳动者的表象中存在着,即已经观念地存在着。”布雷弗曼从这一段话中看出,任何一种人类劳动都存在着“概念(conception)”和“执行(execution)”两个部分,并认为二者在同一个劳动者身上是统一的,但也可以分开。分开的条件,就是由一个人想出主意,而由另一个人去执行(布雷弗曼,[1974]1979:47)。布雷弗曼用“概念”与“执行”的分离去描述垄断资本主义劳动过程中脑力劳动和体力劳动的分离:劳动过程中分工和协作的设计由办公室内的白领阶层的大脑完成,而具体的执行则由蓝领工人的身体来完成。但这一理论遭到布若威的批评。布若威([1979]2005:212)发现,垄断资本主义通过推行计件工资制,极大地促进了工人个人主义的发展。工人自觉地加入“赶工游戏(the making-out game)”,自主地从劳动过程中生产出“赶工文化”,并对这

1. 马克思([1867]2004:421—422)在《资本论》里指出,“工场手工业分工通过手工业活动的分解,劳动工具的专门化,局部工人的形成以及局部工人在一个总机构中的分组和结合,造成了社会生产过程的质的划分和量的比例,从而创立了社会劳动的一定组织,这样就同时发展了新的、社会的劳动生产力。”而“劳动生产力的提高,我们在这里一般指劳动过程中的这样一种变化,这种变化能缩短生产某种商品的社会必需的劳动时间,从而使较小量的劳动获得生产较大量使用价值的力量。”……它(资本)必须变革劳动过程的技术条件和社会条件,从而变革生产方式本身,以提高劳动生产力,通过提高劳动生产力来降低劳动力的价值,从而缩短再生产劳动力价值所必要的工作日部分。我把通过延长工作日而生产的剩余价值,叫作绝对剩余价值;相反,我把通过缩短必要劳动时间、相应地改变工作日的两个组成部分的量的比例而生产的剩余价值,叫作相对剩余价值(同上:366)。

2. “随着许多雇佣工人的协作,资本的指挥发展成为劳动过程本身的进行所必要的条件,成为实际的生产条件”(马克思,[1867]2004:384)“它们(工人)的协作是在劳动过程中才开始的,但是在劳动过程中他们已经不再属于自己了”(同上:386)。

种文化形成高度的认同(同上:177—243)。¹20世纪70年代末以来,后福特主义也通过倡导扁平化管理来赋予工人充分的自主控制权以实现对生产过程的快速调整(谢富胜,2007:64—70)。因此,劳动过程被组成分工以外的其他形式,工人也在一定范围内控制了劳动过程,保持“概念”与“执行”的统一。²综观这三种劳动过程理论:(1)都强调资本主义劳动过程的本质是攫取剩余价值,资本主义生产关系是通过劳动过程实现的;(2)“概念”都指劳动者在头脑中对劳动过程如何组织的计划和想象,“执行”则指劳动者在具体的劳动过程中的实践和行动;(3)都认为资本家的“概念”和“执行”是分离的:因此资本家永远都在设想劳动过程如何组织以获得最大利润,却未参加劳动过程中的具体实践和行动;(4)对于马克思和布雷弗曼来说,工人的“概念”和“执行”是分离的,因为他们只用身体来执行资本家对劳动过程的安排,而对布若威来说,工人的“概念”和“执行”是统一的,因为他们可以依照自己对劳动过程的设想来行动;(5)“概念”和“执行”在工人身上的分离与否与工人对劳动过程的控制权有关,在马克思和布雷弗曼那里,控制权掌握在资本家那里,工人的“概念”和“执行”被迫分离,而在布若威那里,控制权掌握在工人那里,工人的“概念”和“执行”的统一得以维持。

(二) 从劳动过程视角分析家务劳动

通过用劳动过程理论来考察家务劳动,我们可以发现:(1)家政工与雇主之间的雇佣关系,也是一种获得剩余价值的生产关系。体现为

1. 布若威(2005:130)认为“生产关系形塑了劳动过程的形式与发展,而劳动过程转而又会生产模式的转型,设下限制”,“物质生产不仅同时生产与再生产社会关系,同时也生产出这些关系所造成的生活经验(同上:133)”。“这个表象世界,与意识形态之间,究竟是什么关系?……这个关系很清楚的是随历史而不同的,但在这里我倾向于强调生活经验以及它对意识形态的限制”(同上:135)。由此可以看出,布洛维认为劳动过程在某种程度上能够生产出社会关系,从而形塑工人的生活经验,而生活经验又对形塑工人的意识形态产生作用。这就是为什么他会在描述“赶工游戏”时说道,“游戏从劳动过程中创造出来,其意涵则延伸到赶工竞赛本身的特性之外。玩游戏的活动本身,产生了尊重游戏规则的同意(同上:224)、“游戏规则,在赶工这个例子里,是一组生产时的社会关系(同上:225)”,“劳动过程被组织成了一场游戏,而这场游戏所定出的目标,构成了散步在工作现场的价值观(同上:228)”。在他看来,劳动过程被组成“赶工游戏”的形式,生产出属于这种游戏的“赶工文化”——一种制造“同意”的意识形态。

2. “概念”与“执行”在布洛维的“赶工游戏”中从未分离。二者统一于能够控制劳动过程的工人身上。

雇主既是家政工劳动力的购买者，又是家政工劳动产品（家务劳动）的消费者。作为消费者，雇主总是希望“物有所值（money worth）”，期待以最少的成本使家政工最大程度地满足其要求，以此获得最大限度的剩余价值（Hondagneu-Sotelo, 2001: 139）。(2)如前所述，家政工与产业工人的不同之处在于，家政工从事的是一种情感劳动，以满足他人需要为工作内容，具有“公”与“私”二重性。因此对于雇主来说，“概念”就是对家务劳动的要求；对于家政工来说，“概念”则是对如何回应他人要求的设想（同上：142）。二者都包括时间（作息习惯）、空间（劳动和生活空间的分割和分配）和情感三方面内容。而“执行”无论对于雇主抑或家政工来说，都是家务劳动的具体实践。在这里，“概念”与“执行”也可以理解为一个人的“心灵”和“身体”。“心”包含情感、思想等与自我和个性紧密相连的方面，“身”则指行动和实践。(3)雇主的“概念”和“执行”是分离的，因为雇主总是对家务劳动充满要求，却要通过家政工来具体完成这些家务。(4)家政工的“概念”与“执行”较产业工人更难分开。虽然雇主总是希望家政工能够清楚地了解他们脑中所想并准确地回应他们心中的要求。但由于家政工的劳动更大程度地卷入习惯和情感等与自我和个性密切联系的因素，且满足雇主的需要往往意味着他们需要压抑或牺牲自己的习惯和情感，改变自我和个性，因此委屈自己而满足雇主就变得很困难。正如第一部分所述，家政工与雇主的关系和传统的主仆关系有很大不同。主仆之间的“庇护—从属”关系要求仆人对主人绝对地服从与忠诚，因此尽可能满足主人要求是一个好仆人的责任和义务。但是就现代法律地位平等的雇佣双方而言，家政工是独立和自由的个体，他们没有责任和义务无限制地满足雇主的要求。此外，主仆之间长期的“私人关系”，往往能够培养起相互依赖和信任的感情。但家政工与雇主的私人关系只在雇佣期内成立，缺乏长期的了解和磨合，双方很难形成深厚的关系。许多学者的研究都表明，家政工们往往觉得自己介于“家庭成员”和“雇佣者”之间，有时候像是雇主的好朋友，有时候又像是他们的仆人，且当自己和某些家庭成员建立良好的关系时，又会遭到其他家庭成员的嫉妒（Cheever, 2002: 31—39; Hondagneu-Sotelo, 2001: 55—70）。于是，雇主总是抱怨找不到“称心”的保姆（杨乐, 2009: 11—12）。他们埋怨家政工“技能差”、“责任心不够”、“做事不主动”或是“干活偷懒”、“工作态度不端正”（冯小双，

2004:25—47;赵园媛,2009:76—80)。家政工则认为这是雇主过于“挑剔”。双方的相互不满很大程度上渗透于家务劳动过程之中。(5)家政工的“概念”和“执行”的统一和分离取决于谁控制劳动过程。但由于家政工的“身心”较难分离,家务劳动过程的主导者并不像马克思、布雷弗曼和布若威所强调的那样处于资本家—工人二元两分的状态。家务劳动过程贯穿着家政工与雇主双方的博弈,充满着雇主对劳动过程的控制和家政工的反抗。由于家政工的工作场所是家庭内部,家政工与雇主之间的博弈便在微观领域展开。本文将在接下来的部分中讨论家政工与雇主围绕着家务劳动过程而进行的博弈。同时引入 M. 福柯、戈夫曼和霍奇斯柴德的理论分析家政工和雇主各自使用的策略和采取的行动,并在最后部分分析意识形态在其中发挥的作用。

三、争夺控制权:家务劳动过程中的博弈

(一) 雇主的控制手段

家政工与雇主之间存在着市场雇佣关系。这种雇佣关系是一种阶级关系,更是一种权力关系。由于家务劳动过程在家庭内部组织起来,权力的运作便在微观的层面展开。本文将引入 M. 福柯的“规训(discipline)”和“全景敞视主义(panopticism)”,以及 Hochschild 的“情感劳动(emotional labor)”来分析雇主如何运用时间规训、区隔和监视、情感管理等手段来争取家务劳动过程的控制权,以将家政工的“身心”分开,使家政工成为准确满足自己头脑中要求的“身体”。

在访谈中,家政工描述了雇主试图控制她们的各种手段。

1. 时间规训

燕子¹于 2006 年来到北京,在爱依家政公司当了一段时间住家保姆,后来改为小时工。“我就一直在干活,没有闲的时间。”当我具体问她如何干活时,她说道:

我一般五点多起来。孩子要上学,六点吃饭,我六点给做好。……孩子吃完饭我就把三个卧室、客厅,厨房搞完……每天都要用吸尘器吸一遍……然后(用完吸尘器)呢,得拖一下。吸完了都要拖。……拖完就差不多到中午饭了。……中午做

1. 此处按照田野研究的规范,所引资料的人名均为化名。

完饭以后就给洗衣服，然后晾干。我中午能歇一小时。一般就是躺一会。睡着了怕睡过站了。……下午洗衣服。然后做晚饭。我做完家务以后，他们告诉我。九点以前必须睡觉。……他们不让我超过九点。……像我这个年龄吧，一般九点躺下睡不着。我还不踏实睡，要有个闹钟就好了。

做饭、打扫、做饭、洗衣、做饭。燕子的劳动过程是被时间分割的。雇主通过控制燕子的作息时间来夺取劳动过程的主导权。有时候这种控制具体到完成一件事情必须花费的时间。汤姐曾经说过，她三年前在一户人家做保姆，“却从来没有出过门儿”，“就是出来，也就是半小时。”为什么是半小时呢？“因为我在这个楼上，下去买菜，最多半个小时就要回来。他们限制你半个小时。要是超过半个小时他就会问你去哪了？”雇主脑海中已生成保姆的作息时间表。而这个作息时间表是根据家庭成员的作息规律制作出来的。他们通过从外部将家庭成员的作息时间表强加于家政工的身体上，从而抹杀家政工头脑中有关时间的“概念”。

月嫂阿慧一直不能适应孩子的时间。“我说句心里话，我是爱睡早上觉的那种人，工作嘛干活，我要是没什么事我也睡早上觉。”但是通过不断地配合小孩的时间，她的时间观念也发生了改变。“要是带的小孩五点醒，我五点钟就起来了。要是小孩四点多钟醒，我就四点起了。”

M. 福柯([1977]2003:155)认为，权力可以通过对身体的控制来发挥作用，“规训”便是这种权力作用的策略之一，它通过划分时间、空间和活动，通过对身体的运作的精心控制，来培养出驯顺的关系。时间表便是其中的重要技术之一，它通过规定节奏、安排活动、调节重复周期来完成对个体的控制(同上:169)。它也作为一种基本技术，被运用于日常生活实践的管理之中(潘毅,2007:145)。如果说，工厂里的资本家通过时间管理打造出女工们适应生产节奏的驯服身体的话，那么，家政工的雇主则通过时间控制来置换家政工头脑中有关劳动的“概念”。

2. 区隔和监视

权力也可以通过空间的分割和分配发挥作用(福柯,[1977]2003:221)。将空间进行分割，并将个体固定在分割后的封闭空间内，对其进行监视，是微观权力运作的形态之一(同上)。雇主正是通过对空间的分隔、监视来实施对家政工劳动过程的控制。

蓝佩嘉(2008:220)对台湾菲律宾女佣的研究表明，菲佣虽然和雇

主同住于一个屋檐下,但是在“家”中的位置却是高度边缘化的。中国的家政工也类似地扮演着雇主家中“熟悉的陌生人(intimate stranger)”角色(Sun,2008:1-27)。她们虽然和雇主在物理空间上非常亲近(intimate),却被视为“隐形的(invisible)”,或可能侵犯雇主隐私、威胁雇主安全的陌生人(同上:3-54)。雇主为了保护他们的私人空间,在家里制造出区隔,并把自己的家转化为监视的场域。家政工的劳动过程,连同她们的私人生活与道德品性都被置于空间监控的框架之下。

日常生活的空间分布是雇主划界的结果。带孩子的阿姨通常被要求和孩子住在同一个房间,以便能够提供随时的服务。这种确保劳动过程能够随时启动的空间安排,被许多家政工所反感。“我在看他妈在给小孩喂奶的时候,是睡觉前一喂,然后12点再喂,2点再喂,5点钟一喂。”刘姐抱怨因为和孩子同睡,睡眠被频繁打断,休息不好。“我是想让孩子睡小床,但是他们不愿意。然后我就跟他睡在大床上,在他那边放一个被子,挡起来,这样他就不会滚下床。他们说孩子太小了,不愿意他睡小床,我也没办法,你要是说了,他们不听你的。”显然,雇主要求刘姐和孩子一起睡,是为了保证她随时辅助母亲在半夜喂奶,但这种空间安排显然严重干扰了刘姐的睡眠。燕子做了几年的保姆,晚上总休息不好。她带孩子的时候“那个孩子爱动。他睡眠还特别少。除了睡觉吧,他还爱动。那时候吧,(我)晚上老睡不好觉。晚上一般十一、二点才睡觉。那时候就一个洗手间吧,等我洗完都十二点多了。然后早上6点就得起。那时候就特别辛苦,特别乏。现在才知道,那是睡眠不足。”

除了因为劳动需要而被雇主分配到特定的空间内,家政工时常被置于福柯式的全景监视之中。在这种“全景敞视主义”中,被监视者知道谁可能监视他,却不知道什么时候会被监视(福柯,[1977]2003:226)。这种无形的监视时时刻刻对被监视者施加着沉默的控制和约束。雇主总是担心保姆会在劳动过程当中“偷吃”、“浪费”或将孩子拐跑,私人家庭因此变成充满劳动监视的工作场所。燕子跟我说,她干活的时候总感觉有一双无形的眼睛在盯着她,她到万城花府做家务的时候,女雇主的婆婆总是报以怀疑的目光。“她(婆婆)在我们爱依请了不只一个。之前那个我就跟她沟通过。她(另一个保姆)说,她(婆婆)那人就那样。你做饭,她(婆婆)老觉得那个什么……(尴尬的表情)有时

候你做饭，她都老看着你。她老觉得你做饭她都要偷吃什么的。”“说实在的。我这个人比较自觉。那个冰箱里放一些苹果啊什么的，拿起就能吃的。……（但是）我很少上那冰箱，开那个冰箱。我只上那去拿点菜什么的。”“有一回，那个阿姨（雇主的婆婆）说（海参）少了一个，是我吃了。我说阿姨，我头顶天脚踩地肯定没吃……”马姐在老人家里当保姆，对电脑很感兴趣，但总说“捞不着学”。“一是没时间，二是那些老人呢，特抠。”“你要是陪着她陪到明天早晨，看电视，那没事。要是她在那看电视，你回来用电脑，‘哎呀，又玩上啦’，‘可费电啦’。（老人）原来的时候不知道我有电脑。她不是怕费电吗，我就背着她用，睡觉以后我再玩。这家伙（指老人）呢，她就不打灯，悄摸地进来，坐那看着你，‘怎么又玩啦’‘费电啊，这可不成’……”除了“偷吃”、“浪费”，孩子被保姆弄伤或拐跑，也是许多雇主心头萦绕不去的担忧。刘姐在雇主家看孩子的时候，雇主不让她把孩子带出门，“他们不让我单独带孩子出去，他妈说：‘唉呀，有绑架小孩的。’”“带孩子出去，一般他们姥爷也一起的。假如（要是）看到别人（别的保姆）带着孩子在一起，就会说：‘你别过去，搞不好有手足口病什么的。’”田姐也遇到相似的情况，“她们家是不让带出去，怕我把孩子拐走了。”“小孩的妈妈倒是没有这种想法，就小孩的爷爷奶奶，爸爸也是啊。我就说……我的身份证、家庭住址我都给你写得清清楚楚的，不可能的。我跟小孩的奶奶说，我还跟这小孩一辈子都不断绝关系呢，还想让他一直都喊我阿姨呢，怎么可能把他拐跑呢。真的，我觉得这是他们人格上最不信任我的。”“反正我们那的孩子，没有这样子的，所有的孩子，除了晚上天黑了在屋里睡觉，白天吃饭、睡个午觉，都在外头。我就搞不明白，北京这个地方，是不是孩子少。每次小孩奶奶都说，那个谁家的小孩阿姨把他们家的小孩抱走了。这不就是说给我听的吗？我跟小孩的奶奶说了，我说你放心，你的孙子孙女，我不会带走的。你干嘛老跟我说这个！她这样说我就想走！”紧盯和限制保姆出门，成为雇主监视家政工劳动的主要方式。

家政工的劳动空间和生活空间是合一的。因此，对家政工劳动过程的监视，同时也是对其生活空间的监视。许多雇主为了家政工能够在他们的劳动过程中集中精力，禁止她们在劳动中接手机。“中国人是这样子的，我去过这样的家里，就是不让打电话，你接电话他也不乐意。”田姐很气愤，她说家政公司培训的时候说尽量不要打电话，尤其是

别用客户的电话打,她一直都很遵守,去别人家干活的时候都没有打过。“我就接电话,家里的电话不能不接,……然后客户就上公司投诉去了。”手机是家政工和家人、朋友沟通的重要工具,劳动过程中禁止接手机,在某种程度上也割裂了她们在生活中与家人和朋友的联系。

这种监视甚至会延伸到她们外出的空间。住家保姆虽然很少休息,但一部分人还是能够在周六或周日回到家政公司。这半天或一天,对于家政工意义重大。和其他姐妹的沟通,成为她们生活的重要支柱。但雇主为了她们的劳动能够连续不断地运转,常常通过各种方式限制她们的外出。加薪是最常用的方式,它被用来鼓励家政工在周末自愿加班。而最极端的方式则是擅自切断她们和外界的联系。汤姐伤心地说起她离开雇主家的原因:

我们(家)有一个老乡,在飞机场那边开一个沙发店,我妈就跟她说:“小霞,你到时候去那边,我们小妹在那儿(我们家都叫我小妹),你就跟她打个电话,去那儿多跟她聊聊天,带她出去玩玩。”……我老乡回来就跟他们(雇主)家打电话,他们(雇主)家说了一句话,说:“我们家没这个人!”这么一说我老乡就急了,说:“她没有文化能去哪儿呢?”就跟我们家打电话说了。……我妈一听说,就很着急,要打电话。……然后我妈打到他们(雇主)家,他们(雇主)家闺女接的,她还是跟我妈说,说:“我们家没这个人。”……我妈一连两天,打了两次电话,第二天也打过来,然后她(雇主女儿)问:“你是她什么人?”她(我妈)说:“我是她妈。”虽然我妈普通话也不是很会说,但是她说“妈”肯定都能听得懂。然后她(雇主)说:“那她出去了。”(可是)我没出去啊,我就在家里呢。……然后我妈就说:“那你让她回来的时候给家打一个电话,或者写一封信。”……然后她说好吧。之后,过了多少天呢,大概有一个星期这样,……她说:“小汤,你妈昨天好像给你打电话了。”她没说一个星期之前,她说昨天……我掉头就赶紧下去,到那个超市。超市不是有公用电话么,我就去那儿打电话,打到小卖部。那个小卖部的人都知道我们家了,特着急,说:“你妈现在急得都病了。”我一听,当时就火了。……

汤姐直到离开她服务了三年的雇主家,也没明白为什么雇主不让

她接电话。“没有这个人”或“不在家”也许只是雇主不想让阿汤因接电话而耽误劳动的借口，但却给汤姐的家人和生活造成了巨大的影响。

3. 情感管理

正如本文第一部分所述，家务劳动是一种情感劳动。在情感劳动中，劳动者通过“压抑”或“引出”的方式来改变自己的情感，以适应某种社会情境(Hochschild, 1979: 551—575)，其背后由感情准则(feeling rules)发挥指导作用(Hochschild, 1979: 551—575; [1983]1992: 73—74)。情感准则作为一套社会规范，与社会角色的权利和义务相关(Hochschild, 1979: 551—575; [1983] 1992: 75—94)。当情感作为劳动力的组成部分出卖给雇主后，家政工面临着这样一个境遇：雇主倾向于按照自己的意愿来制定家政工的感情准则。

家政工的活动不合要求，雇主免不了产生不满的情绪。但雇主表达不满的时候，却希望家政工能够压抑被辱骂的愤怒，而表达出令人欣慰的情感。阿珠抱怨挑剔的雇主不仅爱骂人，还要求到家政工必须笑脸相迎。

“她要求你去她家里，必须得笑脸。她那样说了以后，你还得笑着。你想，这人是什么！骂了人家，还要人家给你笑脸！”马姐也说，“住别人家里就得忍气吞声”，“你还得瞅人家脸色。像我这个顾客，脾气还不好，说骂人就骂人，还打，连蹬带踹”。马姐曾经在一对暴躁的老人家当保姆，后来换了一家，“那老太太更厉害，她不让你说话……她吼你，说话还特难听……我(有一次浇花)拿物业的水管子，从这头往那头浇，她在这头看，老瞅着……‘这咋没浇啊？’我说‘是么？……’我说一句你犟一句！‘你就听着了你啥话也别说！’。她不让说话，我在她家过得郁闷。”

除了压抑愤怒，雇主还要求家政工“克制”“爱”。许多带孩子的保姆在和孩子的长期相处中，培养了深厚的感情。阿慧提起她带的两个孩子时，也是满脸的幸福：“(那两个)孩子可有意思了，抱着腿，哈哈，说阿姨我想你了，看着这孩子你就不想什么了。”“我带别人的孩子真的比带自己的孩子投入多多了，你说这孩子……我虽然没生她们，但都是我一把屎一把尿带大的。”但是问到孩子要上学怎么办？阿慧不太高兴，“明年姐姐上学了，奶奶要来接送。……人家爷爷奶奶要来接送，我能

说跟他奶奶抢吗？’王姐也说，她要是跟孩子太好，不仅妈妈会不高兴，爷爷奶奶也会插手。她曾经受雇照看孩子，“二年级的男孩。这孩子确实跟我很好。”可只待了一个月就被辞了，“后来又变卦了。老人想孩子……”。这种阻止家政工进一步和孩子接触的做法，否定了她们的人性和情感(Bridget, 2003: 104—115)。而这种否定并不仅限于她们与孩子的关系。燕子和雇主夫妇关系不错，但是男雇主的妈妈却总是对她不满意。“要是女主人对我比对她(男雇主的妈妈)好，她就心里不平衡。”“有一次去动物园，阿姨(男雇主的妈妈)觉得费钱，就不进去了，说在外面等着。我就说我也在外面等着吧。男主人就说，不不不，一起去。这个老太太就不高兴了，就说，要不阿姨(燕子)去吧，我就别去了。”

“压抑”和“克制”，雇佣者希望通过制订感情准则来管理家政工的情感，以符合他们头脑中对家政工的想象——一个与雇主意志高度统一的身体。这个身体只需用来承担家庭职责，而无须拥有自己的感情。情感控制的背后，是雇主切割家政工情感与身体的渴望。

(二) 家政工对控制权的争夺

虽然雇主通过各种手段控制家政工的劳动过程。但他们将家政工身心分离，并将自己的“概念”塞入家政工头脑的努力总会遭到各种阻碍。家政工并非逆来顺受，任由雇主摆布。她们也采取各种手段捍卫自己对劳动过程的控制，以防止自身“概念”与“执行”的分离。

1. 用脚投票

家政工最常用的手段是“跳槽”。当她们不满意雇主的控制时，便中断劳动过程。她们中断劳动的借口通常是“家里有事”或者“回家看病”。家政行业是朝阳行业，市场需求大。2009年，约有40%的中国城镇家庭需要家政服务，全国有15 000万个潜在的就业机会，而家政工不过20 000万名。¹此外，家政公司为了增加利润，往往倾向使用短期限的合同。²合同期短，家政工跳槽的机会大。每当她们无法接受雇主的各种控制时，便“炒雇主鱿鱼”，然后由家政公司介绍给其他家庭。“这

1. 参见由中华全国妇女联合会(ACWF)和国际劳工组织(ILO)的《中国家政行业情况分析(2009年7月)》，此为打工妹之家内部材料。

2. 中介式家政公司靠家政工劳动力的周转增加利润。谈成一笔生意，收取一笔中介费。这样，如果家政工劳动力的周转越快，家政公司获得的利润也越高。因此他们倾向鼓励家政工签署短期合同。例如爱依家政的合同是一年一签。

就是一个双向选择，客户对我们不满意的，就让我们走；我们觉得在客户家干不下去了，也就走。”田姐满不在乎地说道。“（如果碰上不好的客户）没有待多久，可能一个多月就回去了。客户要是好呢，就多合作一段时间。但是客户要是不好呢，就不做了。”燕子因为受不了雇主的空间安排和无时不在的监视，已经在一年里换了好几个雇主。刘姐曾经以离开为由，要求雇主更改令她厌恶的时间表。“那他们得答应。那如果他们不让我休息，我就不干了。”刘姐非常厌恶配合雇主的时间，她向雇主强烈要求每天留下一段休息时间供她自由安排。在“跳槽”这方面最“骄傲”的是王姐：“有的去两天，觉得不行了就回去。……在那儿我选择也很严格的。虽然说人家挑我，我也是挑人家的。”

2. 以“依赖”为名

对于雇佣人照顾孩子的家庭来说，家政工的流动性无疑给他们增添了不安全感。相比不断地雇佣陌生人照顾孩子，他们更倾向于雇佣能够和孩子长期相处的保姆。因此，一旦他们发现能够对孩子投入感情的保姆，他们就会想法设法将其留下。而保姆有时候会利用这种“依赖”为自己争取劳动控制权。刘姐便以此为为自己争取到每日半小时的散步时间，她说：

我08年底到他（雇主）家，那家人还是比较细致的。因为他们比较细，你不能出去随便跟人聊天。我基本上都是呆在家里。我工作本来都是24小时，他一个礼拜让我休息半天，让我四点半要回家。我就不太适应他们家了，很想去说不想在他家干。但订了合约……我想违反合约要受法律的制裁，有法律效应。所以就想算了，再干半年。6月份，到了合同期了，我就不想他家干了。但是我跟孩子也熟悉了，他就说：“我给你涨个工资，你再在我家干吧，孩子跟你也熟悉了。”我说：“那我有条件的。不能说天天不让我出去呀。你必须让我出去的，饭后，哪怕就是每天一个小时、半个小时……”之后在他家的半年，我每天晚上打扫完卫生，六点钟吃晚饭，七点钟吃完，出去半个小时，散散步啊什么的。

这种策略使雇主自动放弃了对家政工的部分控制。“小可爱（孩子）睡午觉的时候，保姆也是要休息的；（保姆）每天打扫卫生的水平，是需要先生利用每个周末作彻底清洁的……这些，我的这个邻居虽然心

有不悦,但一直还是忍耐了,她只是期望保姆能对她的儿子好一些。”¹《打工妹通讯》上登载了一位雇主的文章。在他眼中,邻居对于保姆的容忍,显然只是为了她能更好地照顾自己的孩子。

3. 搭建前后台

在拟剧论中,戈夫曼用“前台”和“后台”比喻人们的日常互动模式。人们在日常生活中可能根据不同的情境来表达自己的情感和展现自己的形象。在“前台”,他们可能会努力地强调适于情境的某些方面而压抑其他方面,而在“后台”,他们会被压抑和掩盖的事实显露出来(戈夫曼,[1959]2008:93-121)。正如前文所述,雇主会依据自己的意愿来制定家政工的情感准则,从而对家政工的情绪进行管理。家政工被要求在压抑情感的同时制造出一种符合雇主情感要求的外在表现。但家政工的身心——外在表现与真实情感之间的分离,很难维持长久。“当工作上要求我们做好外在表现时,通常都是情感必须做改变;并且当状况使得我们内心与面部表情疏远时,通常情感也跟着疏远了(Hoschichild,[1983]1992:118)。家政工在压抑自己情感的同时,也在抹去头脑中有关情感的任何“概念”。但许多家政工却通过搭建前后台的方式来抗拒雇主制定的情感准则,防止内心的侵蚀。这种方式就是转换工作方式,从住家保姆变为小时工。小时工,顾名思义,只在规定的时间到雇主家处理家务,其余的时间自理。与家保姆相比,小时工的报酬少,生活成本高。但许多住家保姆却仍乐意转为小时工。“虽然,小时工比住家的辛苦得多,但是有一点,就是自由,心情要好得多。你在人家家里,人家说你,你得接受。但是我现在做小时工,做完就跟人家说,阿姨、小妹什么的,我现在做完了,你看哪儿做的不好的,就没什么,我觉得心里特别开朗的感觉。……因为自由么。”阿汤当住家保姆的时候,总觉得表情不是自己的。她受不了成天看人脸色行事,便换成小时工,一当就是十年。在这十年里,她感觉只需要在那几个小时里稍稍隐藏自己的感情,那几个小时以后,自己还是自己。燕子也是从保姆换成小时工的。她说当住家保姆的时候,她总是睡不好。“主要还是感觉这是别人家。睡得不踏实。老感觉受拘束,再一个感觉就是低人一等。然后总觉得什么都不是自己的。在别人家里就是不自在。”当我问

1. 见打工妹之家内部刊物《打工妹之家通讯》2009年3-4期(总第三十一期)。

她当了小时工以后呢，她说，“还是感觉低人一等。但是有时间限制。多少时间以后我可以走。当我出了门的时候，我就感觉自己不低人一等了。”燕子是个很受欢迎的保姆，到哪雇主都不舍得她走。她勤快，话少，脾气温和。用她的话说，就是“很知道自己的身份”。雇主觉得她特别能体谅人，因为她脸上总是有微笑。但是她心底总是感觉不踏实，不开心。换小时工以后，她说她开心多了，感觉自由，还告诉我“那天有两个姐妹也跟我一样换成小时工了。我问你们俩感觉怎么样……她们说感觉不那么压抑了。受管制的时间短一点。就是那几个小时归你（雇主）管，其余这几个小时我爱怎么样怎么样，你管不了。我说感觉怎么样，他们说感觉还可以。”对于小时工来说，工作的那几个小时就是前台，他们在那里压抑自己的情绪，在雇主的地盘里扮演他们的身体，服从他们的意愿，而一旦几个小时过去，她们就退到后台，将雇主的头脑置换成自己的头脑，做自己身体的主人。通过前后台的转换，小时工将“概念”和“执行”在有限的时空内分开，以确保其在更大范围内的统一。

四、打造模范家政工：家务劳动过程与意识形态

在家务劳动的过程中，存在着雇主和家政工对控制权的争夺。雇主通过各种手段试图控制家政工的劳动，以分开她们的“概念”和“执行”，但家政工同时也用各种策略来维护自身对劳动过程的控制，维持身心的统一。但在某些时候，家政工也会主动将劳动过程的控制权转让给雇主，“同意”雇主将自己的身心——“概念”和“执行”分离。

唐大姐¹是许多雇主认可的优秀月嫂，“回去我还找了亲戚也来做这一行，觉得这行很有成就感，能学到很多东西。”王姐²是某家政公司的优秀服务员，她认为“保姆并不比别的行业低贱，做好一样都出成绩”。她认为做好家政工的经验就是“适应雇主”：“选好雇主的同时，要尽量去适应雇主家……要勤快、不怕苦、不怕累、不怕脏、有耐心、干活细心、干净利索、有责任心、尊老爱幼、有‘眼力见’，处处为别人想，以雇主为中心，对雇主多宽容、谅解……”优秀的家政工常常能很好地执行雇主的“概念”，并出色地完成情感管理。情感管理通常通过两种方式

1. 唐大姐的访谈见《打工妹之家通讯》2010年第1期第8、9、46页。

2. 王姐的资料来自《透视家政工》，北京农家女文化发展中心编，贵州人民出版社，2008年，第229页。

达成：一种是表面的伪装(surface acting),即通过外在的努力(outward demeanor)完成；另一种则是深层的伪装(deep acting),它通过情绪记忆(emotion memory)和想象力来试图感觉那些意识到应该去感觉或要去感觉的目的(Hochschild,[1983]1992:47—55; 1979:558)。对于表面的伪装而言,情感管理者脸上的表情或是身体的姿势都像是“放上去的(put on)”,而非“自我(self)”的一部分；但是对于深层伪装而言,意识在发生作用,使得脑中的想象成为自我的组成部分(Hochschild,[1983]1992:47)。因此在深层伪装中,存在着形塑感觉的有意识的努力(Hochschild,1979:559)。在这个过程中,情感劳动者有意识地将自己与“用”来工作的那一份的自我分离。Robin(1999:81—95)认为,不同行业的职业要求不同,两种伪装卷入的程度也有所不同,工作的互动性(interactive)越强,深层伪装的卷入程度越高。家政工每日面对相同的雇主,她们的情感劳动主要采取深层伪装的方式。对于唐大姐和王姐这些优秀的家政工来说,她们显然“意识”到自己与雇主在“概念”上的不同,但同时也“有意识”地控制自己的情感,去适应雇主的要求。那么,她们为何放弃对劳动的控制,而“有意识”地将自己的身心分离？

在一次国际研讨会上,家政工代表唐姐说道：“对当前的家政工进行专业的技能培训和职业道德培训是必要的。”王姐在分享经验时也提出,“良好的职业道德”对于家政工来说与职业技能一样重要。什么是家政工的职业道德？它在家政工的身心分离中发挥了什么作用？爱依家政服务公司员工培训视频的第一集,便为“家政服务员职业道德与使用礼仪”,其中,“家政服务员的职业道德”为：

第一、诚实本分是做人的基本品质,更是家政服务员应该具有良好的道德品质……要向家政的财务一样爱护雇主的财务,不能随意处理,挥霍浪费……应该真诚热心地对待服务对象,要向亲人一样真心实意地为服务对象排忧解难,特别是对待老人和小孩,要态度和蔼,热情可亲……第二,尊重雇主,对于雇主与雇主家人的饮食口味,起居规律,作息时间,房间布置,物品采购,东西放置等等,都要尊重雇主与雇主家人的习惯、爱好和要求。……第三勤奋好学,。……家政服务员无论在人格上、权利上、地位上、经济上、以社会其他职业一样是完全平等的。各种职业都是为人民服务的。只有分工不同,没

有高低贵贱之分。家政服务员应该充分认识自己工作的价值和意义。热爱本职工作，忠实地履行为雇主排忧解难、解决后顾之忧的职责。……才能适应市场的需求，立于不败之地。家政服务员一般都在雇主家中提供服务。与雇主、雇主家人接触较多。雇主与雇主家人的脾气、爱好、性格各不相同。家政服务员要学会与各色各样的人打交道。交朋友。遇事要宽容一点、温和一点、谦让一点、大肚一点。要尽量顺从雇主的性格、迁就雇主的生活习惯。在受到委屈和误解时，更要表现出得礼让人、宽宏大肚、任劳任怨的良好职业道德。第四、遵纪守法，文明礼貌。助人为乐、见义勇为、团结互助、自觉维护公德等等是对每个公民的道德要求。家政服务员作为公民的一分子，同样要坚决遵守各项法律法规。履行每个公民应尽的义务，是每个家政服务员首先要做到的。讲文明、有礼貌，是家政服务行业特别要注重的个人修养。家政服务员在一个家庭中活动最频繁，与家中邻居、家中成员、商贩等都要打交道。言谈话语、举手投足都要做到大方得体，礼貌文明。家政服务员的职业道德是公民道德的重要组成部分。……¹

在家政公司的培训视频中，公民道德与职业要求巧妙地联系起来。履行雇主头脑中的愿望，变成了“尊重雇主”的必然要求；对工作的热爱，变成了“勤奋好学”的美好品质；而家政工对自身情感的管理，则与“诚实本质”和“公民义务”相勾连。当家政工身心分离的职业要求被上升到“道德”层面时，它已成为一种意识形态，对家政工的劳动过程产生影响。

但是，家政公司的“教化”对家政工发挥作用还要借助其他力量。工人在劳动过程中创造出来的生活经验（experience）对意识形态具有一定的限制作用（布若威，[1979]2005:133—135）。若家政工无法从生活经验中找到与之契合的方面，家政公司的灌输就会失败。问题是，是什么让模范家政工们认同家政公司的价值和观念。爱依家政公司的工作人员提到，他们之所以提供培训，是因为：“家政服务人员素质普遍较低。54%的人员说受教育水平在初中以下。绝大多数人员没受

1. 爱依家政服务公司家政服务员培训教材之一。

过专业培训。缺乏服务技能和知识,缺乏良好的服务意识”,“从业人员(家政工)素质偏低,文化水平偏低,缺乏家务技能,导致服务质量的低层次”,¹而家政工接受培训的原因也在于“这(家政工作)对我们家政工的自身素质和专业技能方面提出了要求”,“如何提高自身素质的问题,也是一个不容忽视的问题。我们从农村来大城市,我们的客户,同事,周围的人和事,都有值得我们学习和借鉴的地方。比如个人的卫生习惯、穿衣打扮、做饭洗衣、打扫卫生、个人的修养谈吐,改掉自己以前所固有的陋习,虚心接受并学习别人的优点,又何乐而不为呢?”²燕子也一再跟我谈到,家政公司的礼仪培训可以帮助员工提高“素质”,“有的不学也不行。跟客户谈的时候嘛,(有些家政工)也有手这样的(摆出手支头,精神萎靡的样子),也有晃脚的,什么样的都有。(家政公司)说了吧会注意点。……”对“素质”的追求,是家政工和家政公司达成同意的基础,也是家政工接受“职业道德规范”的关键因素。那么,什么是“素质”?严海蓉和孙皖宁(Yan, 2006: 5-31; Yan, 2008: 109-139; Sun, 2008: 27-54)认为,“素质”在各种情境下被赋予不同的含义。它常常被纳入改革过程中有关“自我发展(self-development)”话语中,以激励农村的流动劳动力进行自我改造,从而适应市场和“发展主义”(Developmentalism)的逻辑,打造出现代劳动主体(Yan, 2006: 5-31)。因此,“素质话语”是“发展主义”意识形态的体现。它通过鼓励人们投身于市场来发展“素质”。而“职业道德规范”,正是通过与“素质”结盟,将身心分离的职业要求植入家政工脑中。通过激励她们在“自我发展”道路上走得更远,“职业道德规范”在家政工的意识中拥有了合法性。

模范家政工“有意识”地将自己的“概念”和“执行”分离,这种“有意识”的背后是对“职业道德规范”的认同。这种认同基于她们对“道德”和“高素质”的渴求,是发展主义在她们身上的投射。劳动过程之外的意识形态机制,正透过家政工的“同意”发挥作用。它通过将“发展主义”转化为家政工头脑中的意识,激励家政工自主将“概念”与“执行”分开,自觉地转让劳动过程的控制权。

1. 见打工妹之家《“第四届全国打工妹权益问题研讨会家政服务员维权专题论坛”论文集》北京爱依家政服务有限公司工作人员的发言第 235 页、238 页。

2. 参见《打工妹之家通讯》2010 年第 1 期第 42 页、43 页。

五、结论

与家政工研究的主流视角——全球化、社会不平等和情感商品化——不同,本文的焦点放在被上述三种视角所忽略的家务劳动过程本身。从家务劳动的特性出发,本文考察了家政工与雇主在家务劳动过程中所形成的关系,并探讨在这种关系形成的过程中,家政工和雇主所采取的策略和行动,以及意识形态在其中的作用。

本文认为,家政工与雇主之间存在市场雇佣关系。这种雇佣关系与产业工人雇佣关系的相同之处在于,雇主(资本家)通过购买和消费工人的劳动力来获得剩余价值,即在劳动过程中获得剩余价值。二者在劳动过程中都与雇主(资本家)形成了被剥削与剥削的阶级关系。但二者的不同之处在于:首先,家务劳动过程更多地卷入情感因素,家政工的情感劳动往往与雇主的关系紧密相关。这种情感的卷入可能会使家政工与雇主之间形成“类家庭成员之间的依恋关系”,也可能导致情感的异化。其次,家务劳动的重要内容是满足他人的需要,其中包括行动上的需要和情感上的需要。这也为家政工提出了难题:应该先顾及自己的需要,还是雇主的需要?第三,家政工的家务劳动既是“私人的”劳动,也是“公共的”劳动,这也使得家政工与雇主之间的关系在“私人”与“公共”关系中游离。家务劳动的三种特性使家政工在劳动过程中处在矛盾状态。这种矛盾状态的另一个原因,在于他们与雇主之间的关系已不再是传统的主仆关系。传统的主仆关系中不存在这种矛盾的情况。因为主仆的“庇护—服从”关系使得仆人对主人的忠诚和满足是无条件的。但是对于家政工来说,他们是独立和自由的个体。他们并不从属于雇主,因此也没有必要绝对服从雇主,无条件地满足雇主。这样,虽然家政工的工作内容是卷入情感和满足他人需要,他们仍会在自己与雇主的感情、需要之间选择。而对于雇主来说,他们既是家务劳动的购买者,同时也是消费者。因此当他们决定购买家务劳动的时候,总是希望自己的需要能获得最大的满足。这就是家务劳动过程中“概念”与“执行”——身与心的分离。雇主与所有资本家一样,当他们通过购买的方式来获得家务劳动的时候,便期望能够寻找到合适的身体来完成他们头脑中对于家务劳动的要求。但对于身为自由人的家政工,如何满足雇主需要?怎样满足雇主的需要?是雇主的需要在先,还是自

己的需要在先？都是一系列难以回答的问题。尤其对于那些需要牺牲自己感情和需要的家务劳动，家政工往往将自己的感情和需要放在雇主之上，即家政工不希望将自己的身体和心灵分离，让另一个陌生的心灵来统治自己。因此，围绕这个矛盾，家政工和雇主展开了对家务劳动过程控制权的博弈。如果家政工获得控制权，他们的身子便不需要分离，也就是不需要将雇主的需要放在自己的需要之上。而如果雇主获得控制权，他就能使家政工通过牺牲自己的情感和需要来满足他的情感和需要。在这样的博弈中，双方都采取各种策略，渴望成为具有权力的一方。于是，微观权力在家庭内部运作起来。不管是时间规训，区隔监视，还是情感管理，都体现了雇主对家务劳动过程的控制。而对家政工来说，跳槽、通过“依赖”讨价还价，甚至自己搭建前后台，都是获得自己对家务劳动控制权的努力。当然，意识形态在二者的博弈中也发挥着重要作用。当“自我发展”的意识形态说服家政工通过履行“职业道德”来获得更高的“素质”时，家政工已在不知不觉地放弃对劳动过程的控制权。表面上看，似乎家政工的身心仍是合一的，但却是另一种分离。因为他们很清楚，雇主的需要只是雇主的需要，她将雇主的需要放在自己的需要之上只是一种妥协，并非认同。

参考文献 (References)

- Abel, Emily and Nelson, Margaret (ed.). 1990. *Circles of Care: Work and Identity in Women's Lives*. State University of New York Press.
- 北京农家女文化发展中心, 编. 2008. 透视家政工[M]. 贵阳: 贵州人民出版社. [Beijing Rural Women Cultural Development Center (ed.). 2008. *Analyzing Domestic Workers*. Guiyang: Guizhou People's Publishing.]
- 布雷弗曼, 哈里. 1979. 劳动与垄断资本: 二十世界中劳动的退化[M]. 北京: 商务印书馆. [Braverman, Harry. 1979. *Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Beijing: The Commercial Press.]
- 布若威, 迈可. [1979]2005. 制造甘愿: 垄断资本主义劳动过程的历史变迁[M]. 台北: 群学出版有限公司. [Burawoy, Michael. 2005. *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*. Taipei: Group Study Publishers Ltd.]
- Cancian, F. M. and S. J. Oliker. 2000. *Caring and Gender: Thousand Oaks*. CA: Pine Forge.
- Cheever, Susan. 2002. "The Nanny Dilemma." Pp. 31 - 39. In *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*, edited by Barbara Ehrenreich and Arlie Russell Hochschild. New York, Metropolitan Books.
- 陈宝明、孙自俊. 1983. 保姆的社会作用——对上海部分中、高级知识分子家庭的调查[J]. 社会(5). [Chen Baoming and Sun Zijun. 1983. Domestic Workers' Social Role-Survey of Some Intellectuals' Family in Shanghai. *Society* (5). (in Chinese)]

- Colen, Shelle, 1986. "'Housekeeping' for the Green Card: West Indian Household Workers, the State, and Stratified Reproduction in New York." Pp. 89—118. In *At Work in Home: Household Workers in World Perspective*, edited by Roger Sanjek and Shellee Colen. American Ethnological Society Monograph Series 3. Washington, D. C. : American Ethnological Society.
- Constable, Nicole. 1997. *Maid to Order in Hong Kong*. Cornell University. Ithaca and London.
- Constable, Nicole. 2002. "Filipina Workers in Hong Kong Homes: Household Rules and Relations." Pp. 115—142. In *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*, edited by Barbara Ehrenreich and Arlie Russell Hochschild. New York, Metropolitan Books.
- 戴建国. 2004. "主仆名分"与宋代奴婢的法律地位——唐宋变革时期阶级结构研究之一[J]. *历史研究*(4). [Dai Jianguo. 2004. "The Status of Masters and Servants and the Legal Position of Male and Female Servants in the Song Dynasty: A Study of Changing Class Structure during the Tang and Song Dynasties." *Historical Research* (4). (in Chinese)]
- Ehrenreich, Barbara and Arlie R. Hochschild (eds). 2002. *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. New York, Metropolitan Books.
- England, Paula. 2005. "Emerging Theories of Care Work" *Annual Review Sociology* 31: 381—99.
- 冯小双. 2004. 转型社会中的保姆与雇主关系——以北京市个案为例[G] // 转型社会中的中国妇女. 中国社会科学院妇女研究中心, 孟宪范, 编. 北京: 中国社会科学出版社. [Feng Xiaoshuang. 2004. "Relation between Domestic Workers and Employers in the Social Transformation, As Case of Beijing." In *Chinese Women in the Social Transformation*, edited by Women's Study Center in Chinese Academy of Social Science, Meng Xianfan. Beijing: China Social Science Publishing House.]
- Fisher, Berenice and Joan Tronto. 1990. "Toward a Feminist Theory of Caring", in *Circles of Care: Work and Identity in Women's Lives*, edited by Emily K. Abel and Margaret K. Nelson. Pp35—63. State University of New York Press.
- 福柯, M. [1977]2003. 规训与惩罚: 监狱的诞生[M]. 刘北成、杨远婴, 译. 北京: 生活·读书·新知三联书店. [Foucault, Michel. [1977]2003. *Surveiller et Punir: Naissance de la Prison*, translated by Liu Beicheng and Yang Yuanying. Beijing: SDX Joint Publishing Company.]
- 高小贤. 2005. "银花赛": 20世纪50年代农村妇女的性别分工[J]. *社会学研究*(4). [Gao Xiaoxian. 2005. "'Yinhua Match': The Sex Division of Rural Women in 1950s." *Sociological Studies* (4). (in Chinese)]
- Glenn, Evelyn Nakano. 2000. "Creating A Caring Society." *Contemporary Sociology* 29 (1). Utopian Visions: Engaged Sociologies for the 21st Century.
- 戈夫曼, E. 2008. 日常生活中的自我呈现[M]. 冯钢, 译. 北京: 北京大学出版社. [Goffman, Erving. 2008. *The Presentation of Self in Everyday Life*, translated by Fenggang. Beijing: Peking University Press.]
- Graham, Hilary. 1983. "Caring: A labour of Love." Pp. 13—30. In *A Labour of Love*, edited by J. Finch and D. Groves. London: Routledge and Keegan Paul.
- Hochschild, Arlie Russell. 1979. "Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure." *The American Journal of Sociology*, 85(3).
- 霍奇斯柴德, 亚莉·R. 1992. 情绪管理的探索[M]. 徐瑞珠, 译. 台北: 桂冠图书股份有限公司. [Hochschild, Arlie Russell. 1992. *The Managed Heart*, translated by Xu Ruizhu. Taipei: Laurel Book Co., Ltd.]

- Hochschild, Arlie Russell. 2002. "Love and Gold." Pp. 15—31. In *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*, edited by Barbara Ehrenreich and Arlie Russell Hochschild. New York, Metropolitan Books.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette. 2001. *Domestica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*. University of California Press. Berkeley, Los Angeles, London.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette. 2002. "Blowups and Other Unhappy Endings." Pp. 55—70. In *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*, edited by Barbara Ehrenreich and Arlie Russell Hochschild. New York, Metropolitan Books.
- 金一虹. 2006. "铁姑娘"再思考——中国文化大革命期间的社会性别与劳动[J]. 社会学研究(1). [Jin Yihong. 2006. "Rethinking the 'Iron Girls': Gender and Labor in China during the Cultural Revolution". *Sociological Studies* (1). (in Chinese)]
- 蓝佩嘉. 2008. 跨国灰姑娘:当东南亚帮佣遇上台湾新富家庭[M]. 台北:行人出版社. [Lan Peijia. 2008. *Global Cinderellas: Migrant Domestic and Newly Rich Employers*. Taipei:Xingren Press.]
- Leidner, Robin. 1999. "Emotional Labor in Service Work." Pp. 81—95. In the *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 561, *Emotional Labor in the Service Economy* (Jan.).
- 李季平. 1986. 唐代奴婢制度[M]. 上海:上海人民出版社. [Li Jiping. 1986. *Slave System in Tang Dynasty*. Shanghai:Shanghai People's Publishing House.]
- 李天石. 2003. 中国中古良贱身份制度研究[M]. 南京:南京师范大学出版社. [Li Tianshi. 2003. *Study on "Liang Jian" System in Medieval China*. Nanjing: Nanjing Normal University Press.]
- 陆德阳、王乃宁. 2004. 社会的又一层面:中国近代女佣[M]. 上海:学林出版社. [Lu Deyang and Wang Naining. 2004. *Another Dimention of Society: Maids in Modern China*. Shanghai: Academia Press.]
- 马克思. [1867]2004. 资本论(第一卷)[M]. 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局译. 北京:人民出版社. [Max, k. (1867) 2004. *Das Kapital* (Volume 1), translated by Chinese Communist Party's Central Translation Bureau of Marx, Engels, Lenin and Stalin' Work. Beijing; People's Publishing House.]
- Parrenas, Rhacel Salazar. 2001. *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*. Stanford University Press. Stanford, California.
- 潘毅. 2007. 中国女工——新兴打工阶级的呼唤[M]. 任焰,译. 香港:明报出版社有限公司. [Pun Ngai. 2008. *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace*, translated by Ren Yan. Hong Kong: Ming Pao Publications Limited.]
- 谢富胜. 2007. 资本主义的劳动过程:从福特主义到后福特主义转变[J]. 中国人民大学学报(2). [Xie Fusheng. 2007. "Capitalist Labor Process: from Fordism to Post-Fordism." *Journal of Renmin University of China*(2). (in Chinese).]
- Rollins, Judith. 1985. *Between Women: Domestic and Their Employers*. Temple University Press. Philadelphia.
- Ruddick, Sara. 1988. "Care as Labor and Relationship." Pp. 3—25. In *Norms and Values: Essay on the Work of Virginia Held*, edited by Joram G. Haber and Mark S. Halfon. Lanham, MD; Lanham, Rowman & Littlefield.
- Sun, Wanning. 2008. *Maid in China: Media, Morality, and the Cultural Politics of Boundaries*. Routledge.
- Sun, Wanning. 2009. "Suzhi on the Move: Body, Place, and Power." *Positions* (17).
- 严海蓉. 2001. "素质"、"自我发展"和阶级的幽灵[J]. 读书(3). [Yan Hairong. 2001.

控制与抵抗：雇主与家政工在家务劳动过程中的博弈

- “Shuzhi, Self-Development and Ghost of Class.” *dushu* (3). (in Chinese).]
- Yan Hairong. 2006. “Rurality and Labor Process Autonomy: The Question of Subsumption in the Waged Labor of Domestic Service.” *Cultural Dynamic* 18(1).
- Yan Hairong. 2008. *New Masters, New Servants: Migration, Developments, and Women Workers in China*. Durham, Duke University Press.
- 杨乐. 2009. 北京市“保姆荒”现状调研[J]. 消费导刊(6). [Yang Le. 2009. “Investigation of ‘Domestic Worker Shortage’ in Beijing.” *Consume Guide* (6). (in Chinese).]
- 翟麦玲. 2007. 从法律角度看汉代奴婢的社会地位[J]. 鲁东大学学报(4). [Zhai Mailing. 2007. “Examining Nubi’s Social Status in Han Dynasty from Legal Perspective.” *Ludong University Journal* (Philosophy and Social Sciences Edition) (4). (in Chinese)]
- 赵媛园. 2009. 成都市家庭保姆情况调查报告[J]. 人口与发展(4). [Zhao Yuanyuan. 2009. “Report on Domestic Workers in Chendu.” *Population and Development* (4). (in Chinese).]

责任编辑：路英浩