

共同富裕视域下农业雇工中的 关系劳动及其运作逻辑

——基于对晋西南陈村的案例研究

徐宏宇

(北京工业大学 社会学院,北京 100124)

[摘要] 在共同富裕目标引领下,雇佣生产不仅是优化农业生产经营模式的有效路径,也是强化农村社会协作、夯实乡村治理基础的可行举措。基于对晋西南陈村的实地调研,发现农业雇工中道义关系强化雇佣结构、信任关系平抑利益分配、契约关系转向乡土伦理。据此,农业劳动过程嵌入这一关系结构,雇主和雇工均对其产生依赖,关系劳动由此形成。关系劳动以对关系的操作化为基础,通过关系激励隐性劳动、赋能治理实践、促进社会公平,构成支撑共同富裕的“基础—调适—巩固”三层逻辑。关系劳动的生成深受农业雇佣生产特征、资本属性的影响,同时,要警惕关系劳动的消极影响,规避寡头治理下的关系约束,构建乡村社会人情和利益相平衡的秩序。

[关键词] 关系劳动;劳动过程;农业雇工;共同富裕

[中图分类号] C911 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1008-7699(2026)03-0115-11

一、问题提出

随着我国农业规模经营的推进,雇佣生产日益普遍。农业雇佣生产的实质,是劳动者受雇参与农业劳动所形成的经济关系;伴随农业现代化进程的加快,其雇佣关系凸显出商品化、资本化的特征。已有研究发现,当农业雇工的工资水平持续攀升、劳动激励效能出现弱化或扭曲时,劳动监督及相关交易成本会随之高企,进而引发“规模不一定经济”的现象。^① 这一现象源于自然环境与生态过程的不确定性、劳动时间与实际产出的差异等客观因素,使得农业难以被资本完全“收编”,因此,我国未形成完全的资本化雇佣劳动关系。尽管如此,一部分研究延续了对资本化雇佣关系的批判立场,提出“螺丝钉”原则下的劳动分工、流水线式的生产环节拆分,已使农业雇工异化为企业生产律条下的附属品。^② 也有研究发现,企业与农户之间形成了隐蔽的雇佣关系,即农户的种植收益仅等于其所投入劳动的工资,企业利润的来源实际上正是农户所生产的农业剩余。^③ 与批判性立场相反,另一部分研究基于建设性立场,提出我国农业雇佣关系的本土化适配路径。研究者提出,

[收稿日期] 2025-10-12

[基金项目] 国家社会科学基金青年项目(24CSH129)

[作者简介] 徐宏宇(1991—),女,黑龙江哈尔滨人,北京工业大学社会学院副教授、硕士生导师,博士,北京社会管理研究基地研究人员。

① 罗必良等:《农业家庭经营:走向分工经济》,中国农业出版社 2017 年版,第 15 页。

② 潘璐、周雪:《资本农场中的农业雇工:剥夺与异化——对四川葛村资本农场的实地研究》,《中国农业大学学报(社会科学版)》2016 年第 2 期,第 15-24 页。

③ 陈义媛:《资本下乡:农业中的隐蔽雇佣关系与资本积累》,《开放时代》2016 年第 5 期,第 96-112 页。

我国小农家庭对土地的文化认知、乡土社会基于地缘与血缘形成的伦理惯性,构成了对农村社会经济市场化和资本化变迁的反向力量。^①在此基础上,我国农业雇佣劳动存在“人情关系的柔性控制”,即雇主利用人情关系,稳定劳动队伍,^②同时将人情、面子等村庄文化和关系网络嵌入劳动过程,化解劳动雇佣的监督难题、降低交易成本。^③以上研究结论呈现出两面性的原因在于,对关系的多义性论证不足,并仅解释了雇佣关系嵌入乡土社会的表层关联,未触及农业劳动过程与乡村社会结构的内在逻辑。

在共同富裕视域下,农业雇佣生产是通过重构社会关系,对制度性不平等进行补偿与矫正。^④农业农村现代化的深层逻辑,同样需要从生产实践、社会结构与乡土文化交织而成的关系网络中加以理解。^⑤这种本土化的关系形态深度嵌入农业雇佣劳动过程,既体现了农业生产的独特性,也构成了中国农业劳动社会性的本质表达。^⑥因此,本文分析主要围绕两方面展开:一是突破对关系的思辨性论证,在本土化理论基础上对关系进行操作化界定。翟学伟^⑦在关系向度理论中区分了固定关系、约定关系、友谊关系等,参照传统“五伦”体系,血缘关系对应固定关系,君臣关系对应约定关系,朋友关系则是友谊关系的具体体现。在对农业雇佣关系的分析中,本文将固定关系引申为血缘、地缘特征突出的道义关系;将约定关系引申为市场化的契约关系;将友谊关系引申为基于情感互惠的信任关系。二是借鉴劳动过程理论,归纳农业规模经营中雇佣劳动的特征,重点探讨收益分配、雇佣结构与关系再生产。为支撑研究,笔者对位于山西省西南部的西县永镇陈村的梨产业进行实地调研。^⑧西县于2013年引进梨树栽植技术,十余年培育36家栽植主体,建成香梨基地2万余亩。陈村梨产业与全县梨产业同期起步,发展势头良好。近年来,该产业不仅为村民提供就业岗位,还带动村集体经济增收数十万元,已成为西县县域产业发展的典型范例。其组织模式稳定运转,集中体现了内生型农业经营主体的雇佣劳动特征。其中,陈村本土人士陈吉安返乡创办的A公司便是典型代表。2013年,曾从事煤矿开采行业的陈吉安返乡投资成立A公司,种植800亩梨树,近年来先后建成冷库、酒厂,搭建起相对完整的产业链。笔者深入西县陈村进行多次调研,系统访谈了A公司管理者的管理策略与发展规划、农业工人的家庭信息、劳动过程、日常生活安排等,所得到的各类资料能够刻画出雇佣生产的全貌。同时,通过对陈村及其周边区域雇佣生产案例的对比分析,可精准提炼农业雇佣劳动的共性特征与差异化表现。

二、文献综述与分析框架

(一)农业雇佣生产中的关系嵌入

随着新型农业经营主体业务覆盖范围扩大、对社会生活的深度参与,农业经营与村庄社会之间的关系为研究者所关注。已有研究强调,农业规模经营会引发村落秩序中的社会脱嵌现象^⑨,具体

① 高士健、杨立蛟:《马克思主义农政问题研究及其中国化:理论谱系、经验转向与时代价值》,《山东科技大学学报(社会科学版)》2024年第6期,第85-93页。

② 陈航英:《田野里的工厂:资本化农业劳动体制研究——以宁夏南部黄高县菜心产业为例》,《开放时代》2020年第3期,第168-187页。

③ 杨柳、万江红:《家庭农场的雇佣合约:结构、特征及其治理》,《南京农业大学学报(社会科学版)》2019年第4期,第106-116页。

④ 郁建兴、任杰:《共同富裕的理论内涵与政策议程》,《政治学研究》2021年第3期,第13-25页。

⑤ 王春光:《迈向共同富裕——农业农村现代化实践行动和路径的社会学思考》,《社会学研究》2021年第2期,第29-45页。

⑥ 何奇峰:《再论“社会基础”:关系本位社会中的农业用工研究》,《开放时代》2024年第3期,第134-152页。

⑦ 翟学伟:《关系向度理论及其解释力》,《开放时代》2023年第5期,第90-94页。

⑧ 据学术规范,本文中地名“西县”“永镇”“陈村”、企业名“A公司”以及人名“陈吉安”等相关信息均已做匿名化处理。

⑨ 黄增付:《脱嵌与重嵌:村落秩序中的农业经营及治理》,《中国农村观察》2018年第3期,第51-64页。

表现为村庄治理依附化,加剧农村阶层分化及部分村庄成员的边缘化,破坏村庄公共性建设。借鉴波兰尼和格兰诺维特的嵌入性理论,研究者提出,农业规模经营需要多元主体在不同维度上实现关系嵌入。新型农业经营主体的发展,不仅依赖市场化合约关系的建立,还依赖政府的制度设计、村级组织的配合参与、社会关系网中社会资本的运作,以及家庭农场式的规模经营模式支撑。^①其中,关系嵌入集中体现为两个方面。其一,是家庭关系在农业劳动中的激活与再造。通常认为,农业规模经营需要嵌入家庭经营体系,家庭劳动力以及亲朋好友是最直接的助力资源,而“农场主—承包人一雇工”之间的拟家庭化运作也是推进规模经营的关键机制。其二,关系嵌入体现为风气、人情、面子等乡土元素在农业劳动过程中的有效运用。研究发现,农业工人之间会形成不同的群体风气,这种风气影响了工人的心态和农业经营管理水平,在一定程度上强化了既有的产量差异格局。^②同时,人情、面子的嵌入固然能够对内生资本发挥积极作用,而对于外来资本而言,借助熟人社会的关系纽带与乡土习俗,实现规模经营的在地化发展,其效果更为显著。^③这主要表现为外来资本转变自己“外来者”的身份属性,使自身内化到乡土社会中^④,并依托本地代理人化解劳动监督难题^⑤。从更普遍的理论层面来看,农民在农业生产中的以社会关系为主导的“强关系、弱监督”用工秩序,本质上都属于关系劳动。这种关系劳动具有多重特征:劳动主体呈现平等性,劳动形式灵活多样,兼顾农业的地方性与市场性双重逻辑,并遵循乡土劳动伦理。^⑥但这一关系劳动的界定,仍根源于本土化的建设性立场,仅强调关系劳动的积极功能,却忽视了其可能引发的雇佣不平等、效率损耗等结构性矛盾。

综合来看,在既有农业雇佣生产研究中,关系既帮助雇主解决了劳动监督难题,获得了经济利益,也是雇主与雇工共同恪守的乡村社会准则。由此,双方的关系互动既是手段,也是目的,这在一定程度上导致了研究中的概念模糊。受限于嵌入性理论,相关研究忽视了关系类型的多样性,仅建构了关系和乡村社会的表层关联,未能深入分析关系运作的动态性和策略性。值得注意的是,其道德倡导立场忽视了关系劳动的限度,以及关系作用的正负两个面向。

(二)关系劳动:农业劳动过程的分析框架

关系嵌入范式有待转换,新范式应倡导迈向过程性的解释,将研究重心从经济与社会的位置关系转向多种关系分析。换言之,研究重点不在于对嵌入形态的描述,而在于解答关系如何嵌入、何以嵌入的问题。对此,劳动过程理论具有较强的适配性,关系劳动可成为分析我国农业劳动过程的新框架。首先,关系劳动秉持中立的价值立场。如果说关系嵌入研究始终以道义经济为底色,预设雇主与劳动者之间的互惠关系,广泛作用于农业规模经营主体的“内外有别”格局,^⑦那么,关系劳动则对关系的社会化机制保持了警惕,进而能兼顾关系运作的双重效应,并对农业工人自主性的发

① 孙敏:《嵌入视野下农业规模经营的实践机理——基于汨罗市C村“千亩大户”的个案分析》,《农业经济问题》2022年第1期,第79-88页。

② 徐宗阳:《资本下乡的农业经营实践——一个公司型农场内部的关系与风气》,《南京农业大学学报(社会科学版)》2019年第6期,第49-60页。

③ 贺亮、张翼:《在地化:资本农场中的农业雇工管理实践——基于湖北李村金川农场的实地调研》,《农村经济》2021年第2期,第1-11页。

④ 杨雪云、穆颂昌:《乡村振兴:嵌入视角下工商资本与乡土社会的互动探究》,《山东科技大学学报(社会科学版)》2024年第1期,第79-86页。

⑤ 陈义媛:《嵌入性劳动管理:农业中的雇工监督机制》,《吉首大学学报(社会科学版)》2023年第1期,第113-123页。

⑥ 孙泉雄:《关系劳动:农业生产中的用工秩序——以胶东瓜果产业为例》,《农业经济问题》2023年第4期,第41-51页。

⑦ 徐宗阳:《内外有别:资本下乡的社会基础》,社会科学文献出版社2022年版,第149页。

挥予以期待。^① 其次,关系劳动以“约束结构—主体性”为理论内核,构建起整体性分析框架。劳动过程理论起源于马克思对资本主义工业劳动过程的批判,布雷弗曼在《劳动与垄断资本》一书中提出的“去技术化”的剥削方式,进一步揭示了劳动过程的结构约束。而后,布洛维提出的“制造同意”则基于工人的主观立场完善了劳动过程的框架,阐释了工人“同意”(consent)意识的产生过程。^② 已有农业雇佣生产研究也发现了其具有控制性的结构,并对劳动者自主性的缺失产生忧虑。研究发现,除了市场化的合约关系之外,熟人的网络关系、强化的私人关系、隐性的竞争关系形成了特定的结构性要素,进而最大程度地影响家庭农场的生产和管理。^③ 虽然农业领域并未形成完全资本化的劳动雇佣关系,但农业工人仍呈现出与资本化雇佣场景类似的“赶工游戏”现象及虚假自由特征。^④ 有研究者将这一特征归纳为“自我劳动政体”,在这种劳动方式中,“磨洋工”“开小差”等监管难题被自发地规避。^⑤ 除了自我管理之外,地方社会中的劳动伦理和道义强化了管理制度中的异化和剥夺,也可能使得雇工表现出更多的顺从和任劳任怨。^⑥ 综合来看,运用关系劳动分析框架,可突破既有研究结论碎片化的局限,构建完整逻辑闭环,进而实现对农业劳动关系运作的系统性解析。

“关系如何形塑劳动过程和生产政治……既是一个有理论潜力,又是一个真正面对中国现实的问题”。^⑦ 与关系嵌入相比,关系劳动框架的优势是:其一,以关系的多义性为起点,明确农业雇佣劳动形态由信任、道义和契约关系共同塑造,推动对关系结构的深入分析。同时,关注农业雇工的主体性,打破农业雇工被动化、工具化的认知局限。其二,兼顾关系和劳动过程的双向作用——关系既有可能为农业雇工提供支持和激励,也可能成为无形中约束个体利益的控制手段。其三,秉持过程性互动理念,认为关系运作是乡土逻辑和市场逻辑动态调试的过程,其背后是乡村人情社会特质,以及通过人情实现权力再生产的复杂逻辑。

三、农业雇工中关系劳动的形成

农业劳动过程的要素包括土地、资本、劳动力、管理、技术和信息等。蔬菜、瓜果种植等“新农业”呈现出资本和劳动双密集型的农作特征,是新时代高度市场化的农业形态,这对劳动过程提出了更高的要求。对西县梨产业的实地调研发现,梨树种植过程从土地流转开始,经平田整地、开沟施肥、起苗选苗、蘸浆假植、整坑浇水、专家指导、刻芽、拉枝、疏花、疏果、套袋,最后进入丰收阶段。就作为雇佣主体的A公司而言,农业雇佣生产的过程主要是指聘请队长进行直接的田间管理,在拉枝、疏果、套袋和下梨这四个环节统一雇佣工人,除此之外,还包括对全部梨园的技术指导(农业技术咨询)、经营管理(组织和调度生产人员、管理账目)等。陈村的雇佣生产过程具有关系劳动的典型特征,即以道义关系、信任关系和契约关系,不断柔化劳资利用关系。随着农业劳动过程嵌入

① 望超凡:《从适应到自主:资本下乡背景下农业雇工管理模式变迁》,《华中农业大学学报(社会科学版)》2024年第1期,第134-143页。

② 迈克尔·布洛维:《制造同意:垄断资本主义劳动过程的变迁》,李荣荣译,商务印书馆2008年版,第99页。

③ 杨柳、万江红:《家庭农场的雇佣合约:结构、特征及其治理》,《南京农业大学学报(社会科学版)》2019年第4期,第106-116页。

④ 韩雪春:《留守妇女成为季节性农业工人的行动实践分析——以豫东Y村为例》,《贵州民族大学学报(社会科学版)》2023年第7期,第89-105页。

⑤ 黄志辉:《自我生产政体:“代耕农”及其“近阈限式耕作”》,《开放时代》2010年第12期,第24-40页。

⑥ 潘璐、周雪:《资本农场中的农业雇工:剥夺与异化——对四川葛村资本农场的实地研究》,《中国农业大学学报(社会科学版)》2016年第2期,第15-24页。

⑦ 闻翔、周潇:《西方劳动过程理论与中国经验:一个批判性的述评》,《中国社会科学》2007年第3期,第38页。

这一关系结构,雇主和雇工均对其产生依赖,关系劳动由此形成。

(一)道义关系强化雇佣结构

农业劳动雇佣结构以专业分工为支撑,以管理机制为保障。除 A 公司董事长陈吉安之外,梨园的人员构成包括 1 名管理经理、1 名技术指导及 10 位队长。10 位队长可以自主选择 25 亩、50 亩、75 亩或 100 亩四种档位的土地进行承包,对应工资标准分别为 1.6 万元、3.2 万元、4.8 万元和 6.4 万元。从工作分工来看,10 位队长承担双重职责:一方面,遵照管理经理与技术指导的指令,负责承包区域内梨树的日常管护工作;另一方面,在统一雇工环节之外自行组织招工,其雇工来源主要包括自身积累的亲戚、朋友等固定工人,以及通过“委托—代理”方式,授权一位“工头”按其意愿代为组织工人。

“企业家—队长—工人”这一双层雇佣结构依靠道义关系进行运转。道义关系是与血缘、地缘深度绑定的社会关系:空间上依托特定地域熟人共同体,时间上兼具长期性与延续性。首先,内生型经营主体身份为道义关系嵌入提供了基础。企业家陈吉安是本村村民,拥有丰沛的道义关系资源:一是在主姓村中具有得天独厚的亲缘优势,二是 20 余年的村干部经历强化了村内权力关系网络,三是首屈一指的经济能人身份拓宽了道义关系的辐射范围。其次,道义关系深度嵌入雇佣核心环节,与劳动过程深度融合。在梨园雇佣实践中,道义关系具象化为一种基于亲疏远近的人员配置:管理经理是陈吉安的妻弟,多名队长与陈吉安兼具亲属、邻里或同乡关系。道义关系还进一步体现为亲疏有别的用工圈层。雇工过程中,具有血缘关系的工人构成最核心用工圈层,按亲缘、地缘向外辐射,形成联结递减、可灵活调整的“差序格局”。关系越紧密,越容易被核心成员所调动,以达成其利益诉求,这凸显了道义关系的双重价值。最后,日常互动中的关系建构,是维系道义关系有效性、强化雇佣结构稳定性的关键。尽管企业家选择队长、队长聘用工人时,都会优先考虑核心用工圈层的人选,但这一筛选条件在现实中过于苛刻,难以完全落地。从实践经验来看,道义关系的维系主要依赖私下主动建构。陈吉安坦言,要和队长“打感情牌”进行情感感化,以此强化双方联结;队长也通过“走人情”等方式,深化与工人关系,不少队长都将工人称为自己的朋友,进而巩固道义关系,为雇佣结构的稳定运转提供保障。

(二)信任关系平抑利益分配

雇佣劳动的核心是经济合约关系,利益分配作为维系合约的重点,却受信任关系的影响。通过信任关系平抑利益分配分歧,达成雇佣双方的利益平衡,是关系劳动的重要标志。笔者及其研究团队精确核算了女性队长刘萍承包 75 亩梨园的用工情况(参见表 1)。在实践中,除了疏果、套袋和下梨三个梨园雇工环节之外,其他环节均需要队长自行雇工。出于节约成本的考量,队长多采用自我雇佣模式,即自身出工或与丈夫共同出工,以此规避相应环节的工人工资支出。具体来看,75 亩梨园全年度累计工时 544 个,其中,队长及其丈夫的用工投入为 287 个工时,雇佣工人的出工数为 257 个工时。以本地雇工 80—100 元/工时(天)的标准来看,梨园用工最低货币化结算金额为 544×80 元,即 43 520 元;最高货币化结算金额为 544×100 元,即 54 400 元。可见,队长的出工成本与梨园企业家所发放的 4.8 万元工资相差不大,甚至还可能略高于工资收入。

表 1 75 亩梨园用工情况统计

用工环节	记工天数	记工人数	队长雇工工时	“自我雇佣”工时
打药	12	3	12(1 人)	24(夫妻 2 人)
滴灌管理	18	2		36(夫妻 2 人)
刻芽	10	10	80(8 人)	20(夫妻 2 人)
拉枝	40	2	40(1 人)	40(妻 1 人)
疏果	15	11(梨园服务队 10 人)		15(妻 1 人)
除草	45	3	90(2 人)	45(妻 1 人)
套袋	17	11(梨园服务队 10 人)		17(妻 1 人)
下梨	早熟梨:3 晚熟梨:15	11(梨园服务队 10 人)		18(妻 1 人)
清园	10	4	20(2 人)	20(夫妻 2 人)
上肥	15	2	15(1 人)	15(妻 1 人)
冬浇	7	1		7(妻 1 人)
修剪	30	1		30(妻 1 人)
总计	237 天	61 人	257 工时	287 工时

综合来看,尽管队长们的劳动投入强度高,用工成本与所获工资基本持平,但其收益满意度仍较高。本质上,这是企业家利用信任关系的嵌入性,主动平抑利益分配矛盾的结果——通过模糊雇工的利益感知边界,弱化其对投入产出失衡的敏感度。信任关系对利益分配的直接平抑,主要体现为雇主引导常规的利益分配,规避纯粹经济理性逻辑下的利益失衡问题。在雇佣实践中,雇主并未单纯依赖固定薪资契约,而是通过口头鼓励、物质奖励等方式完善利益分配体系。针对队长的工作,陈吉安设置了明确的物质激励标准,以套袋的数量、收获的梨总重量为考核依据,产量超过标准工作量即可获得额外奖金,工作成绩最突出的队长可获得万元奖金。同时,受信任关系的影响,优胜劣汰的纯粹经济逻辑发生社会化转向。尽管 A 梨园也设置了相应的惩罚措施,但并未真正落地执行,这体现出信任关系对经济理性的排斥。对队长而言,最严厉的惩罚仅为陈吉安巡查时的口头批评,因此队长们戏称“我们挣的是挨骂的钱”。

信任关系对利益分配的间接平抑,体现为雇主通过积极建构非经济利益联结,进一步提升雇工的实际收益感知。通常而言,中国人的人情交换主要是恩情、人情债和礼尚往来这三种类型,即某人在遇到危难的紧急关头得到了他人的帮助、有目的的人情投资和一般性的礼尚往来。^① 在实践中,当工人及其家庭遭遇紧急情况,陈吉安会通过私人借贷等支持性方式强化双方关系,且此类借贷存在金额偏高、偿付无限期等突破常规社会交往规则的特征,这种人情亏欠感将在无形中促使工人更加尽心地投入工作。在日常生活中,陈吉安还借助“仪式在场”的方式,主动与那些工作能力强、成果突出的队长建立信任联结。例如,针对日常管理水平最优、梨园产量最高的队长,陈吉安特意出席了其儿子的结婚仪式,提供了宴席所需的全部酒水,并安排自己及两个儿子的私家车参与接亲仪式。时至今日,该队长仍视此举为“天大的面子”,并以实际行动回馈这份认可,在梨园管理中尽心尽责,连续两年因管理成果突出获得高额奖励。

① 翟学伟:《人情、面子与权力的再生产——情理社会中的社会交换方式》,北京大学出版社 2013 年版,第 162 页。

（三）契约关系转向乡土人情

有研究提出,农业雇佣关系中存在“权宜理性”,雇主在面对熟人时主要采用拉关系的方式,而对于外村人或者陌生人,则强调用经济利益来维持合作关系。^①市场化的契约关系往往由远亲、同乡以及陌生人等弱联结构成,其向乡土人情的转化由利益交换撬动,原本“一茬活一换人”的短期契约模式,逐渐被情感动员与情理义务替代。具体表现为,队长会通过额外支付工头 200—300 元报酬、请客吃饭等人情方式,换取稳定的劳动力供给;当队长萌生退意时,陈吉安也会以“帮我忙”“帮我渡过难关”等话语以情挽留。与此同时,雇佣网络从松散的弱联结收缩为本地熟人强关系,梨园劳动者的忠诚度提升,形成稳定的雇佣合作关系。这既避免了劳动力短缺风险,也降低了监督成本,标志着关系运作中契约向人情的初步转向。

随着全国劳动力市场的日渐成熟,市场化的契约关系受到工人外流的冲击,而乡土人情成为雇佣稳定的有效保障。以梨园 10 位队长为例,近 5 年来仅有 2 名队长因外出务工退出管理,部分队长即便有退出意愿,也因人情压力难以付诸行动。雇工对关系结构的依赖衍生出诸多超越纯粹经济理性的行为,例如,在梨园管理过程中,一工人意外受伤,负责该区域的队长便以个人出资的方式帮助其解困。这体现出雇佣双方在长期人情互动中,为保证职业延续性所建立的深度关系依赖。陈吉安的柔性管理,进一步维系了人情雇佣氛围。他始终宣称自己采用柔性的管理方式,从未采用经济惩罚的手段。每到梨果成熟的季节,还默许队长可以无限地保留熟果自用或送人。这些举措和村庄社会传统的道德准则相融合,逐步形成具有约束力的朴素劳动伦理,例如,一旦干不好就很没面子,对不起老板的信任等。陈吉安借助这套伦理引导公共舆论、降低监督成本,同时对雇工的低效率越轨行为保持一定容忍度,推动契约关系向乡土人情深度转向。

四、关系劳动的运作机制

在农业劳动过程中,雇主通过调度道义、信任和契约关系构建起关系结构,进而对雇佣劳动产生一系列影响,其运作机制对应形成了关系劳动与共同富裕之间“基础—调适—巩固”的层级嵌套逻辑。具体而言,关系可以有效激励雇工的隐性劳动,农业工人在管理、技术上的劳动投入有利于提高生产收益,构成共同富裕的基础;关系能够赋能治理效能发挥,使部分雇工获得额外政治收益,并提升了治理的弹性与适应性,形成共同富裕的调适机制;关系还可强化社会公平导向,通过超越契约的互助行为增强群体归属感,筑牢共同富裕的保障。

（一）以关系激励隐性劳动

在案例中,队长与梨园公司之间并未形成完全合约化的劳动雇佣关系,双方在工作内容、薪酬、激励与保障等方面均采取弹性调度与配置。这种用工模式并非依靠刚性契约维系,更多依赖村庄社会中的信任、人情与道义。首先,在劳动时间与工作内容安排上,雇主往往默许本村劳动者兼顾家庭生活需求,雇工可以相对自主地决定劳动时间,使其与吃饭、接送或照顾子女(孙辈)等家庭事务相适配。与此同时,农业劳动者也倾向于在任务进度可控的范围内,加大自身以及家庭成员的劳动投入,尤其是以巡地为代表的工作,往往并没有严格的时间与频次标准。基于前文的用工统计可以看出,梨园管理具有日常化的特征,这也契合队长们常说的模糊表述:“没什么事的话,基本每天会去梨园。”在日常管理的名义之下,动员家庭成员以提高经济收益,成为队长的普遍选择:所有队

^① 任宇东:《农村雇佣关系中的权宜理性——以鲁东 A 村烟草种植户为例》,《湖南农业大学学报(社会科学版)》2015 年第 4 期,第 48-55 页。

长都尽可能地以“自我雇佣”替代外部雇工;同时,由于男性工人日薪(100元)高于女性(80元),当地多以女性担任队长,以便其男性伴侣抽身参与薪资更高的雇佣劳动。这种家庭分工,在一定程度上可视为一种“对抗资方”的策略,但其往往被雇主、雇工共同忽视。这部分难以被经济合约界定与薪酬覆盖的劳动,正是依靠熟人社会中的关系得以持续进行。

更重要的是,队长所承担的专业化、技术化劳动被严重低估。相较于小麦、玉米等传统粮食作物,梨树种植对专业知识提出更高要求,无形中需要更多的管理时间和技术投入。就管理劳动而言,农业生产无法规避整体性的组织协调问题。面对不同批次、差异化的工人队伍,队长的管理压力上升。受限于熟人资源与专业能力,多数队长通过与工头建立朋友关系打破信息壁垒,降低管理难度,并通过提高工资、请客吃饭、赠送礼物等人情方式维系合作,这也进一步增加了隐性管理成本。在技术供给方面,梨园仅依靠1位专家开展日常指导,难以覆盖800亩梨园的技术需求,队长们的技术指导诉求易出现挤兑困境。在知识宰制提高了技术获取难度的情况下,队长们主动采取不同的策略。有的通过与专家日常往来获取经验,有的积极参与培训、自费学习,甚至借助媒体平台自学种植技术,部分队长最终成长为乡土“专家”并指导其他农户。队长们主动学习专业技能后,他们的获得感也在这一过程中不断得以确认,在一定程度上弱化了对劳动支出的感知力。在关系劳动中,自我雇佣、技术学习与管理协调等隐性劳动并未被正式薪酬充分覆盖,而是依靠雇主所强调的“自觉”以及“相差太大自己也觉得不好意思”所形成的竞争性动员得以维系。这既降低了监督与管理成本,也持续激发了隐性劳动投入,有利于提升生产收益,也为乡村共同富裕奠定了微观实践基础。

(二)以关系赋能治理实践

梨产业衍生的产业经营群体日渐参与到乡村政治与公共生活之中,这一过程有赖于陈吉安运用其个人社会资本,助推管理层、队长等完成从普通村民到乡村经济、社会、文化精英的进阶。陈吉安为本村人,早年依托煤矿产业完成资本原始积累,加之多年村干部任职经历,在近年来产业深度转型与社会参与不断拓展的过程中,其经济、社会、文化权威的属性不断凸显。在此基础上,陈吉安依据雇工在产业利益分配格局中的位置开展人情建构,协助核心群体完成社会身份的确认,使基于利益共赢形成的互动关系迁移至基层治理与社会生活领域,并以关系赋能雇工的治理实践,增强了治理过程的弹性与适应性。既有研究指出,新型农业经营主体在经营困境中往往会通过获取政治身份实现政治嵌入,而村干部身份及其权威正是重要载体。^①在A公司所在的村庄政治结构中,陈吉安虽不具备现任公职身份,但凭借其村书记任职经历,仍在村级事务决策中保有一定话语权。他通过差异化的资源分配,强化圈层内部的利益协同,推动核心群体从产业参与者转向乡村治理参与者,使得梨园发展核心群体中超过半数的成员拥有村“两委”任职经历。这种产业能人与治理骨干身份日益重合的趋势,在增强工作协同的同时,也推动村级组织架构趋于稳定,并形成了相对明确的发展分工。治理骨干依托政府项目与示范建设进一步凝聚合力、拓展发展空间,他们多成为各类项目的实际承担者,这也为乡村共同富裕构筑了灵活有效的协同推进机制。

作为村庄公共生活的重要组成部分,庙会是凝聚村民共识、展示与传承公共文化的重要舞台。陈吉安连续多年牵头组织庙会,统筹人员分工并以组织核心的身份全程在场,使其个人的号召力与公信力在公共实践中不断得到确认与增强。部分已担任村内职务的队长也深度参与了庙会文化建

^① 赵祥云:《嵌入性视角下新型农业经营主体的适应性调适》,《西北农林科技大学学报(社会科学版)》2019年第6期,第93-100页。

设。一是通过寺庙修缮捐款展现公益热情、塑造良好声望,体现了其参与公共事务的主动性;二是在庙会等集体活动中出席亮相、参与关键环节发言,在公共空间中完成角色呈现。产业经营群体借助非正式场域进一步融入乡村公共事务,体现了产业关系向治理协同延伸的现实逻辑,也使以关系赋能治理、服务共同富裕的实践机制在乡村公共生活中得以持续显现。

(三)以关系强化社会公平

企业家陈吉安以“村企共建”为名义,与工人、村民建立紧密的关系联结,以此强化了乡村社会公平,推动产业利益与村民利益共赢。首先,全村可流转土地均流转至梨园公司名下,个体土地利益被整合为村庄整体利益,并经产业化运作获得政策合法性。梨园通过土地入股、劳务就业、资金分红等多元方式,实现全村农户与产业的深度利益绑定,让村民共享产业发展红利,彰显了公平普惠的价值导向。陈吉安借助乡村振兴政策话语,将梨园定义为“全村人的事业”,主动给出1000元/亩的土地租金承诺,远高于当地每亩三至五百元的普遍租金水平,既顺利推进了土地流转,又切实保障了农户的土地收益。2023年,梨园经营因歉收、销路不畅面临困境,租金支付出现延期,陈吉安仍通过借贷兑现承诺,以超越契约的责任担当巩固了村民的公平感知,切实保障了农户权益。

在此基础上,陈吉安依托自身资历与群众基础,以福利投入进一步强化关系联结,深化社会公平。陈吉安早年先后修建小学与养老院,精准回应了农村家庭最现实、最迫切的教育与养老诉求,年节为全村发放慰问品并长期坚持至今,通过这类贴近农民真实生活的福利投入有效凝聚人心。实际上,在乡村熟人社会的逻辑中,直面民生痛点的实际行动,远比制度化约束更能获得情感认同与行动支持。在回馈家乡的话语框架下,普惠性的福利分配让老弱妇孺等弱势群体也能平等享有发展成果。以关系为纽带的公平构建,放大了不完全合约的社会性,强化了雇工的归属感与合作意愿,使得用工关系更具稳定性。这种以关系强化社会公平、以超越契约的互助凝聚认同的实践,为共同富裕筑牢了保障,实现乡村产业发展与社会公平协同共进。

五、关系劳动的条件与限制

关系劳动是对农业劳动过程中雇佣关系的理论概括。关系劳动的形成条件有二:其一,农业雇佣生产特征塑造了关系控制的底色。农业劳动的不确定性,使得布雷夫曼劳动过程理论中的“去技术化”命题难以成立。这也意味着关系劳动往往排斥强制性关系,或者需要对强制性关系进行创新性的运用。一方面,是市场、天气等外部因素带来的不确定性;另一方面,则在于农民出工时普遍追求自由、灵活所产生的行为不确定性。实际上,许多队长、工人愿意就近出工,正是因为可以根据个人及家庭的需求,灵活安排工作时间。这两方面共同决定了,农业劳动无法像工业生产那样实行严密的技术控制。对雇主而言,强制性管理手段会因缺乏现实合理性而难以推行。并且,农业劳动具有非标准化、难以量化的特征,尤其是对劳动结果的考核模糊,导致雇主无法依靠技术手段实现对劳动过程的有效控制。目前,拉枝、疏果和下梨等环节均难以依据实际效果进行精准量化用工核算,通常只能在固定范围内实行包工,进而产生差异化的用工效果。尽管套袋环节能够遵循“计件工资”的逻辑,根据工人领取的果袋数量核算报酬,但从实际经验来看,农业工人常会通过丢弃、藏匿果袋等方式虚增工作量,劳动监管难题长期困扰雇主。其二,资本的本土属性影响关系劳动的质量与效果。内生型新型农业经营主体拥有先赋性的乡村关系优势,其在村庄内部的关系运作具有明显的放大效应。内生型农业经营主体不仅掌握着利益分配的主动权,还能通过关系运作显著提高农户对利益波动的容忍度。同时,村庄内生的社会关系网络逐渐转化为雇工的自我约束机制,使得雇工愿意接受劳动调控、自我督促,甚至超额完成任务。与之相对,外生型农业经营主体由于缺

乏情感基础,利益协调与关系运作空间明显受限,迫使外来资本必须投入大量成本开展社会关系建构,进而导致关系劳动的成效具有较强的不确定性。当雇工脱嵌于当地的社会关系网络,关系运作难度加大,社会整合成本提高,最突出的问题便是劳动监管难以有效实施。例如,某雇佣外村工人的梨园经营者,通过搭建工人宿舍、统一食宿、组织集体劳动等方式试图凝聚共识,但无疑面临高昂的组织成本。

尽管关系嵌入劳动过程常被视为破解雇佣生产中“搭便车”、偷工减料等监督困境的有效手段,但关系劳动的成效并非绝对,其存在一个临界点,一旦突破,对劳动者的影响便会从积极转向消极。从利益分配维度来看,当关系成为一种约束性手段,劳动者会有意或无意地承担更多的劳动,其部分收益被隐性占有,企业家的超额利润中,实则包含了劳动者应得的劳动收入,这也意味着关系控制的形成。而在实践指向层面,雇主正是通过这种关系嵌入,实现了雇工对劳动过程的自我管理,间接降低了自身的监督成本。从情感互动的边界来看,关系控制已偏离原本的激励初衷,使得道义经济的逻辑发生反转。企业家不再局限于依靠道义或通过合理利益分配维护关系,而是将关系作为调整利益分配的工具,着力塑造私人性的道德秩序。在此过程中,精英结构内部的利益诉求得到最大化的庇护,个体利益的实现不仅体现在超额的利益分配、资源占有的优先权上,更延伸至社会权威塑造、政治荣誉获得等多个方面。与此同时,各个行为主体在互动中也可能会扭曲公共规则、冲击公共性的道德秩序,利益化导向逐步瓦解村庄社会的公共性根基。综合来看,关系劳动虽能在一定程度上实现企业家和农业工人的利益共赢、情感互济,但关系控制的出现,使两者之间的对立与矛盾日益凸显。这种潜在的冲突,只是被表面和谐的关系表达所遮盖,并未真正消解。

六、结论与讨论

关系进入劳动过程引发的一系列机制变动是劳动社会学关注的重要主题。已有研究发现,关系嵌入在农业雇工劳动中可以发挥降低监督成本等积极作用。本文在丰富对关系的操作化维度的基础上,进一步深入解读了关系劳动的运行机制。农业雇工中的道义关系强化雇佣结构,信任关系平抑利益分配,契约关系转向乡土人情,据此,农业劳动过程嵌入这一关系结构,也正是枝蔓延伸的关系通过柔性化的、情感化方式形塑了雇工自我管理的机制,从而演化为农业雇佣生产中的一种隐蔽的权力形态。关系劳动的运作机制是:以关系激励雇工的隐性劳动,赋能基层治理实践,并强化社会公平,这三者共同构成关系劳动与共同富裕之间的“基础—调适—巩固”的层级嵌套逻辑。结合关系控制的社会基础条件可以发现,农业雇佣生产特征塑造关系控制的底色,资本属性影响关系控制的质量,根本而言,关系劳动的成效达成存在一个临界点,一旦突破这一临界点,其对劳动者的影响可能从积极转向消极。

在关系控制的过程中,劳动者的“自我剥削”是指承担技术、管理、人情的成本,并自愿增强劳动强度、延长工作时间以创造更多价值,且农业劳动主体性越彰显,“自我剥削”在价值增殖中的作用越显著。由此,农业雇佣生产核心问题是正视组织工作的成本,在田野案例中表现为队长及其家庭成员所投入的、未能实现货币化核算的组织管理与技术劳动。更为关键的是,应警惕资本以产业振兴的名义塑造私人性的分利秩序,使得传统的亲缘、业缘关系沦为资本攫取利益的工具,导致村民的权益在无形中受到损害,村庄整体的公共意志被扭曲。植根于中国村庄的文化传统,道义经济的纽带仍在于互惠关系,重塑人情与利益的平衡秩序,需回归“以利为义”的价值立场,保障社会关系网络的自主空间,这既是化解劳资矛盾、规避关系劳动异化的关键,也是共同富裕的内在要求。唯有平衡各主体利益,才能夯实乡村稳定根基,为农村共同富裕提供持久动力。

**Relational Labor and Its Operational Logic in Agricultural Employment
from the Perspective of Common Prosperity:
A Case Study of Chen Village in Southwestern Shanxi Province**

XU Hongyu

(School of Sociology, Beijing University of Technology, Beijing 100124, China)

Abstract: Guided by the goal of common prosperity, employment production not only optimizes agricultural production and operation models, but also strengthens rural social collaboration and consolidates rural governance foundations. Field research in Chen Village reveals that moral relations strengthen the employment structure, trust relations mitigate interest distribution while contractual relations shift toward local ethics. Accordingly, the agricultural labor process is embedded in this relational structure, with both employers and laborers relying on it, thus forming relational labor. Relational labor, based on the operationalization of relations, implicitly motivates labor, empowers governance practices, and promotes social equity, thus constituting a three-tier logic of “foundation-adaptation-consolidation” that supports common prosperity. The generation of relational labor is deeply influenced by the characteristics of agricultural employment production and the nature of capital. Meanwhile, the negative impacts of relational labor should be guarded against, the relational constraints under oligarchic governance should be avoided, and an order balancing human feelings and interests in rural society should be constructed.

Key words: relational labor; labor process; agricultural employment; common prosperity

(责任编辑:魏 霄)

(上接第 11 页)

Philosophical Biology, Phenomenology of Life and “the Deep Continuity of Life and Mind”

ZHU Yaoping

(Department of Philosophy, Soochow University, Jiangsu Suzhou 215123, China)

Abstract: The continuity between life and mind can be classified into “weak continuity” and “strong continuity”. The former emphasizes the inherent connection between mind and life, viewing the mind as an embodied subject that is alive and actively constructs the world. It considers cognition as a process through which living systems adapt to their environment and create a meaningful surrounding world for themselves. The latter, often referred to as the “deep continuity of life and mind”, focuses on the “mentality of life” rather than the “life-like nature of mind”. Varela’s theory of autopoiesis and Jonas’s phenomenology of life both, independently, regard the essential characteristics of living systems, such as formal unity, openness, autonomy, and purposiveness, as manifestations of the “mentality of life” or the “deep continuity of life and mind”.

Key words: Varela; Jonas; autopoiesis; metabolism; the continuity of life and mind

(责任编辑:傅 游)