

农村雇佣关系中的权宜理性

——以鲁东 A 村烟草种植户为例

任宇东

(河海大学公共管理学院, 江苏 南京 211100)

摘要: 基于鲁东地区 A 村烟草种植大户雇工的典型考察发现, 农业生产中雇佣关系的维持离不开农村社会人情与利益的支持, 雇佣关系呈现一种“权宜理性”。与经济理性不同, “权宜理性”存在不同形态, 随着时间、场域和对象的变化而变化。雇主在面对熟人时, 往往强调雇主与雇工之间关系的远近, 用关系拴住雇工; 雇主在面对外村人或者陌生人时, 则强调经济利益, 用经济利益来维持彼此之间的合作关系。在雇佣关系的场域中, 权宜理性是有范围和边界的, 其实质是社会关系的再平衡。

关键词: 权宜理性; 雇佣关系; 农村社会; 人情; 利益关系; 烟草种植户

中图分类号: C912.3

文献标志码: A

文章编号: 1009-2013(2015)04-0048-08

“Quanyi Rationality” of Rural Employment Relationship ——Based on Tobacco grower of A Village in Shandong East

REN Yu-dong

(School of Public Administration, Hohai University, Nanjing 211100, China)

Key words: Based on Shandong East A typical village visits tobacco grower workers found support for the maintenance of rural society is inseparable from human and agricultural production in the interests of the employment relationship, employment relationship presents a "Quanyi Rationality". And different from economic rationality, "Quanyi Rationality" there are different forms, over time, change field and object change. Employers in the face of an acquaintance, tend to emphasize the distance between the employer and employee, with the employee relations leash; employers in the face outside the village, or a stranger, the emphasis on economic interests with economic interests to maintain cooperation among themselves relationship. In the Field of the employment relationship, there is a rational expedient scope and boundaries, and its essence is a rebalancing of social relations.

Abstract: Quanyi Rationality ;Employment relationship ;Rural social ;Human relations ;interests relationship ;Tobacco grower

一、问题的提出

雇佣不仅是传统社会中重要的生产经营方式, 也是现代社会中维持生产经营扩大化的重要手段。雇佣对于土地资源的有效利用、劳动力的合理流动以及其他资源的合理配置起到了关键性作用。雇佣关系作为社会关系的一种, 对于农村经济和社会发展具有重要意义。人情与利益作为社会关系的核

心, 对于雇佣关系的研究具有指导性意义, 因此, 可将农村社会中的人情与利益关系作为研究雇佣关系的出发点。

费孝通先生认为“差序格局”式的社会关系结构是中国乡土社会的基本结构, 人们之间的社会关系主要依靠亲缘与人情来维持^[1]。然而, 在目前的农村社会中, 随着现代因素不断融入传统的“差序格局”中, “利益”的作用越来越大, 农村社会关系也逐步转向“理性化”^[2], 并且差序格局已不再是单纯的儒家伦理的差序, 而是包括伦理、情感与利益这三个维度的差序^[3], 差序格局的内涵、范围

收稿日期: 2015 - 06 - 11

作者简介: 任宇东(1990—), 男, 山东青岛人, 硕士研究生, 主要研究方向为农村社会学。

与特点都发生了深刻变化,利益已成为差序格局中影响人际关系亲疏的重要因素。徐晓军从乡村社会交换变迁的角度,提出乡村社会中“网络性交换的非网络化与非网络性交换的网络化”,使看似“传统”的人情原则与看似“现代”的商业原则实现了整合,其直接后果是形成了“人情+利益”的整合机制^[4]。林聚任认为乡村社会中差序格局已经发生了裂变,在涉及利益特别是直接经济利益时,差序格局仍然具有一定的适用性,但其效用已大为减弱^[5]。周邦君认为在农村社会的主雇之间,单纯的雇佣关系很少能独立存在,而是交织着纷歧繁杂的社会关系,雇佣关系的核心是情感、血缘与利益^[6]。上述关于社会关系的研究鞭辟入里,但针对人情与利益关系的研究仍处于宏观层面,缺乏微观层面的深入分析。因此,笔者在借鉴前人研究的基础上,基于 2015 年 2 月至 3 月对鲁东地区 A 村 4 个烟草种植大户及部分雇工的深入访谈材料,从微观层面深入剖析农村雇佣关系中的人情与利益关系问题。

二、A 村雇佣关系及其类型

A 村位于胶东半岛,经济发展水平在山东省属于中等偏上 2013 年 A 村居民人均纯收入达 23 660 元。A 村乡镇企业比较发达,吸纳了 A 村及附近村庄大量的劳动力,为土地规模化经营提供了有利条件。目前,A 村总共有 6 500 多人,区域面积为 10.2 平方公里,全部为旱地,总共 524 公顷。A 村不仅有烟草种植大户,也有种粮大户,其中种植规模在 6.67 公顷以上的有 6 户。2003 年在烟草公司的引导与支持下,A 村的烟草种植逐步迈向规模化,种植散户开始转变成种植大户,雇工现象日增。

A 村 4 个烟草种植大户(表 1)共经营着大约 26.67 公顷左右的土地。据调查,每亩总费用包括承包费、直接材料费、人工费、机械作业费、燃料费等。其中,直接材料费主要产生于烟草种植的六个环节,即育种、育秧、日常管理(程序最繁琐,打药水、劈烟岔等)、成熟(收烟和烤烟)、选烟和卖烟等。人工费即雇佣费用,主要指雇主通过支付薪水来交换本村或外村雇工所付出的劳动。A 村每亩烟田的总费用大约为 3 000 元,雇佣费用大约是 1 500~2 000 元,其余费用为 1 000~1 500 元,利润则约 2 500~4 000 元。烟草种植大户需要处理的关系主要包括:与烟站的关系、与雇工的关系以及与农

户的关系,其中与雇工的关系最为重要,因为二者的关系好坏会直接影响到雇主的经济效益。

表 1 四个烟草种植大户雇工的基本情况

雇主	年份	人数	工种(长工/短工)	种植面积/公顷
YNB	2005	30	20/10	3.67
	2008	30	20/20	3.33
	2014	32	35/25	4.33
RJQ	2006	24	10/14	3.00
	2008	34	20/14	4.67
	2014	48	24/24	6.00
YJK	2002	25	15/10	4.13
	2008	38	20/18	5.33
	2013	52	16/36	8.00
YJH	2003	31	21/10	10.93
	2008	42	20/22	12.00
	2014	53	30/23	6.67

按照雇主与雇工之间关系的远近,可将 A 村雇佣关系分为两类:一类是关系亲密型,如 YNB、RJQ、YJK 与雇工的关系。另一类是关系一般型,如 YJH 与雇工的关系。

YNB, 46 岁,从 2005 年开始种植烟草,起步最晚。在 2005 年之前一直经营农耕生意。2005 年开始种植 3.67 公顷烟草,之后规模略有变动,利润提升不大。目前,YNB 的雇佣费用大约占总费用的 70%,是四个种植大户中雇佣费用所占比例最高的。YNB 雇工十分偏爱熟人尤其是亲戚。他在选择雇工时,一般先雇用自己的亲戚朋友,再雇用其他人。因此,亲戚们尤其是那些在他家做过工的亲戚们,对他评价比较好,认为他热情大方。但是,YNB 在雇用外村人时,认为其与外村人的合作关系属于纯粹的经济利益交换,一般不会注重与外村人建立人情关系。

RJQ, 58 岁,在四个种植大户中社会资本最弱,但与村民、雇工的关系较好。2002 年在烟草公司的扶持下开始种植烟草,一开始是由三家合伙种植,面积总共 6.67 公顷。从 2006 年开始单干,规模从 3 公顷逐步扩大到现在的 6 公顷。RJQ 在起步的时候,雇佣外村人比较多,雇工流动性较大。后来,RJQ 十分注重与雇工的人际关系,主动与雇工“走关系”,雇工队伍比较稳定。即使在农忙时节,也能雇佣到所需短工。即使因资金周转不灵而常常拖欠雇工费用,也基本能够得到雇工的理解。

YJK, 48 岁,在 A 村的家族势力庞大,妻子是

A村的妇女主任,社会关系网络密集。YJK之前一直做A村的农业技术员,在四个大户中种植技术最好。2003年开始种植烟草,规模从早年4.13公顷发展到现在的8公顷,雇工费用大约占总费用的一半左右。在雇工方面,YJK按照“按事分人”的原则做工,即按照工种性质来合理搭配劳动力,而不是按照“关系的远近”^[2]来安排劳动力。YJK非常重视与村民、雇工之间的关系,平时多有来往,在农业生产的过程中也以“老少爷们”的身份出现,因此,雇工十分乐意到他家里做工,人员流动性一直比较小。村内、村外雇工对于RJQ与YJK评价基本一致,那就是“会做人、做人水平高”。近年来,随着种植规模逐渐扩大,YJK家经济利益也逐年增加。

YJH,50岁,为A村村支书,握有公共资源,与烟站关系最好,社会资本雄厚,但与村民的关系一般。YJH2003年开始种植烟草,规模从刚刚开始时的4.27公顷发展到目前的6.67公顷。因其在A村的政治地位,不少村里人会主动要求过来做工,但YJH并不重视与雇工之间建立良好的人际关系,平时与雇工的交往较少。虽然这几年依然有雇工到他家打工,但是雇工的流动性比较大,与雇工及村民的关系也趋于淡薄。许多雇工认为他只盯着钱了,不顾及亲情与面子。

三、农村雇佣关系的权宜理性及其特征

从表面来看,雇佣关系只是雇主与雇工之间的经济利益关系,实际上,雇佣关系背后还是雇佣双方通过互动所形成的一种“权益理性”^③。这是一种“过犹不及,恰到好处”的行动取向,意味着社会行动者不只从自己的角度出发,遵循权宜逻辑,还要考虑到不同场域、不同时间的人情与利益关系,考虑到双方行动的可行性,其实质是多元的人情关系、多重的利益关系与个体特征的相结合,从而塑造了一个社会行动者掌控资源以及追求目标的能力。

“权宜”状态可分为“权宜最优状态”与“权宜次优状态”。“权宜理性”实际上是一种权宜最优状态,与之相对应的是“权宜次优”状态。两者区别见表2。

表2 权宜最优与权宜次优的区别

权宜状态	权宜最优 (权宜理性)	权宜次优
表现形式	人情与利益相协调	重人情,轻利益
效用	利润较高,雇工容易,雇工流动性小	重利益,轻人情,利润最低、规模最易,雇工流动性大
人际关系影响	利己利他的双赢格局,人情与利益关系的良性运转,形成互惠格局	利己损他的格局,人情关系趋向牢固,人情关系趋向淡薄

雇佣关系中穿插着利、权情等多重社会关系,雇佣双方的经济行为受到各种复杂关系的影响,权宜状态也具有不同的表现形态。雇佣关系中的权宜状态会随着时间、场域、对象地变化而变化,利益与人情之间存也在着一定张力,权宜最优即权宜理性也具有不同的表现形式和特征:

1. 人情与利益关系交织

从权宜理性的表现形式上分析,权宜理性并不是一种理想状态,而是一种优化状态,主要表现为人情与利益关系的相互交织、不易分割。在农村“差序格局理性化”^[2]的过程中,利、情、权等因素已成为影响雇佣关系的重要因素。虽然利益与人情是截然不同的维度,但是在雇佣关系维持的过程中,二者是不易分割、相互交织、互相建构的,共同对雇佣关系的维系发挥着重要作用。人情与利益是一对矛盾共同体,雇佣双方如果过多强调经济利益,就会损害对方的“面子”,如果过多地强调“人情”则会减少经济利益。在这种情况下,雇主只能达到权宜次优状态。而在权宜理性的优化状态中,人情关系的维系可以增加经济收益,进而促进雇佣双方合作关系延续。

例如,YNB一直重视熟人关系的培养,很少拒绝亲戚的打工要求,也不愿指出亲戚做工过程中的拖拉之处,以致于雇用费用在总费用中占有很大比例,也存在“窝工”现象,因此,YNB家的利润在这几年增长缓慢。“我在雇人的时候,得看实际工种,就像育种、育秧、劈烟岔、选烟啊,这些比较轻松的活就让亲戚来干,而那些劈烟和装烟炉等,就让外人来干。但是雇自己的亲戚吧,有的时候也不太好管理,都是亲戚熟人啥的,做的不好我也不好意思说啊。有时候亲戚的事情比较多,老是

请假,保证不了干活的质量。”(YNB, 2015-02-05)

YJH 从一开始并不重视与雇工之间建立良好的人际关系,平时与雇工的交往较少。YJH 在农作时,采用工厂式的管理方式,注重效率与效益,通常以“老板”的身份出现,有严格的督工环境,时间掐得很紧,许多村内与外村人对于这种方式难以承受。YJH 一直比较重视经济利益的增长,访谈中多次强调“亲兄弟还得明算账”。

“我在招雇工时,谁愿意干,我就雇谁。不管是自己的亲戚还是朋友,我都一视同仁。谁要是偷懒或者干得不好,我就直接说出来。毕竟涉及到自己的经济利益,你不重视,怎么能挣钱呢。”(YJH, 2015-02-11)而随着时间的推移,很多村民都不愿意到 YJH 家里做工,纷纷拒绝他的雇佣要求,他不得不花更大代价去外村寻找雇工。

2. 表现形态因场域而异

雇主在不同场域,不同时间,面对不同对象时,权益理性的表现形态存在较大差异。雇主在不同时间、面对不同对象时,所采取的策略也不一样,权益理性的表现形态也不同。笔者发现,雇主在经营的起步阶段,雇主会增加人情的投资,会采用牺牲部分经济利益来维持人情关系,从而保持人情关系与经济利益的“再生产^[7]”,而在稳定阶段,雇主则会增加对于经济利益的追求,更加重视经济利益,人情投资则会减弱;雇主在农忙时节,雇主会主动地与雇工“套近乎、拉关系”;而在农闲时节,雇主“套近乎、拉关系”的热情会减弱;雇主在面对村内雇工时,雇主往往强调雇主与雇工之间关系的远近,用关系来“拴住”雇工,而雇主在面对村外雇工时,则强调经济利益,用经济利益来维持彼此之间的合作关系。

例如,RJQ 在刚刚开始起步的时候,雇佣的外村人比较多,而村里人较少,雇工流动性较大。但 RJQ 从一开始就非常注重与雇工建立良好的人情关系。随着 RJQ 与雇工之间了解程度地加深,再加上雇工们在 RJQ “走动”下,许多村内的雇工们纷纷要求为 RJQ 做工,雇工的流动性明显减少,RJQ 的规模与经济效益也随之增加。

“当时,在发展初期,我在村里的影响力较小,

许多村民不愿意到他这里打工,尤其在农忙时节,只能招外村的。但是我呢,有个习惯,就是从一开始就非常注重与雇工建立良好的人情关系,主动与雇工“走关系”、拉家常。对于村内和村外的人,我都主动搞好关系,村内的人靠亲情,村外的人靠工资。但是,到后来呢,我们之间也比较熟悉了,也比较稳定了,“拉关系”的热情也没那么大了。”

(RJQ, 2015-2-11)

“关系”生产具有主观性和情感性^[8]。因此,雇主在追求自身利益的过程中,仅仅依靠经济手段是行不通的,还要依靠农村社会中的人情关系来维持雇主与雇工的合作关系,主动地与雇工搞好关系。如果雇主仅仅追求经济利益,例如 YJH 雇主,就只能得到权宜次优状态。因此,雇主在不同场域,面对不同对象、不同时间时,雇主的权宜理性的表现方式也不同,不同场域中的“权宜理性”形态体现了硬性的“经济利益”与软性的“人情关系”之间不同的协调运作机制。

在雇佣关系的场域中,雇工权宜理性的表现形式往往与雇主的个人特质有关,并且具有一定的功利性。雇主个人特质是指其所拥有的资本容量^⑩,包括自身的先赋性资本(血缘与地缘关系等)和获致性资本(政治地位、经济资本、关系资本等)。雇工权宜理性主要有以下几种情况:雇主“会做人”但工价低时,雇工会按照“亲情行事”;雇主“不会做人”但工价高时,雇工则会伺机“另谋高就”,会随时准备离开,寻找更合适的雇主;雇主“会做人”且工价高时,雇工则会“效忠”雇主,一直保持与雇主的合作关系。

例如,雇工 A 在选择雇主的时候,主要考虑亲缘关系。相比较而言,亲戚关系更看重一些,这也是他一直在 YNB 家做工的原因,他明确表示不好意思再去其他雇主家里做工。“我要是在两个雇主之间进行选择的话,肯定是考虑关系好的,有亲戚关系的,怎么可能去其他地方吗,那样的话,会让自家人说闲话的,说自己不顾情面,光看着钱了,那样就把关系弄僵了,亲戚面上不说,但还是比较尴尬的。”(村内雇工甲, 2015-02-20)

雇工 B 一开始是在 YJH 家做工,主要基于 YJH

的政治地位考虑,YJH是村支书,去YJH家做工是为了“讨好”^①YJH,方便自己在村里办事。但是,YJH对雇工比较苛刻,A就辞职不做了。后来,A就到RJQ家里做工了,A表示RJQ他对人比较实诚,“会做人”,所以就决定留在RJQ家里做工。“我一开始是在YJH家里干的,为啥呢,因为他是村支书啊,给他干,对自己有好处。后来为离开YJH,而去了RJQ呢。因为YJH对我们太严了,就想离开,我也听说RJQ对雇工好,会做人,我就到这边了,感觉还不错。而现在呢,YJH用的大多都是村外的人,村内的人很少有愿意给他干的。”(村内雇工乙,2015-02-11)

另外,雇工丙明确表示,在选择雇主事,一方面看人,一方面看待遇。“像我在之前也是种过烟草,也算是老技术工了,有不少雇主会来请我,让我帮他们烤烟啥的,但是我一直在YJK家里做。为何呢,他做人水平高,比较尊重我,而且给的工资还可以,就一直在这里干,别的雇主来请我,我也不去。”(村内雇工丙,2015-2-22)

由此得知,雇工权宜理性地表现形式往往与雇主的个人特质有关,而这种个人特质往往与雇主的“做人水平^②”紧密相关。因此,雇主“会做人”可以在弥补雇主竞争初期资本容量的不足,从而增加自身的吸引雇工。尤其在农忙时节用工紧张的情况下,这更需要雇主的“做人水平”,“做人水平”的高低是雇佣双方互动的结果。因此,“做人水平的高低”在农村的农业生产过程中所体现出来的社会意义与经济价值较为重大,是“差序格局理性化”^[2]在农业生产领域中的体现。

3. 人情比较优势凸显

权宜理性在雇主之间主要表现为经济利益的博弈与交换,并且具有一定的规范趋向,同时,雇主之间还存在“人情比较优势”现象。翟学伟曾提出“人缘、人情、人伦”三位一体模式的人际关系,人际关系具有多元性^[7]。在雇佣关系的场域中,人情关系的多元性主要包括面子、熟人信任、血缘与地缘关系、地缘关系等,而多重的利益关系主要包括经济利益、社会资本、政治地位、声誉、经济代价等。雇主之间会通过竞争来获取自身的经济利

益,但竞争并不是没有限度的,而是依据乡村社会的规则与人情。而雇工也会依据“人情关系的亲疏”^[2]来进行抉择,而“人情关系的亲疏”的判断依据是按照雇主对于雇工人情资本的投入多少,因此,雇主之间存在“人情比较优势”^③现象。笔者发现,雇主之间的权宜理性主要表现为“不同时间的争夺”和“人的争夺”:前者指农忙时节和农闲时节对雇工的争夺,后者指对熟练技术雇工的争夺。

如YJK认为,几个种植大户之间存在着竞争关系,但在农闲时节,竞争关系体现地不明显,每个雇主都有自己的“势力范围^④”。但在农忙时节,由于对雇工需求较大,雇主之间会发生“抢人”现象,撕破脸也是常有的事,都是为了自己的经济利益。YJK在访谈时说,每年八九月份的时候,烟草与花生、玉米等农作物的收获时间相冲突。为了保证充足的劳动力,他一般会提前和雇工打好招呼,也会送一些烟酒。除此之外,也会让自己沾亲带故的雇工去做动员工作。除此之外,雇主之间也存在熟练技术雇工的争夺,而这种争夺与农忙时节的争夺相类似。据雇工们回应,决定去哪里,就看看雇主是否“舍得”。有的时候雇主在拉人的时候撞见了,也互不理睬,有时也互相挖苦一番。但这种不理睬和挖苦是有一定限度和规则的,这主要取决于雇工个人的选择意愿,雇工一般会选择和与自己关系好的雇主,关系好的依据是雇主对雇工情感投入的多少。需要指出的是,雇主之间竞争与合作是并存的,但在一定范围内,竞争与合作始终保持一种动态平衡之中。

4. 存在一定的范围和边界

在雇佣关系的场域中,权宜理性是有范围和边界的,权益理性的实质是社会关系的再平衡。在目前农村社会中,随着利益导向机制地形成,人情与利益关系都具有极强的伸缩性和稳定性,由此导致人情与利益关系所建构的权宜理性存在一定的范围和边界(图1),而且存在边际递减效用。边界内代表的是“权宜理性”,即“权宜最优状态”,而边界外则表示社会关系的失衡状态,即“权宜次优状态”。在边界内,人情与利益能够实现良性互动,人情能够增加彼此之间的经济利益,而一定的经济

利益则能够实现人情的维系，形成利己利他的“双赢格局”，从而保持人情关系与经济利益的“再生产”。但在边界外，则存在人情与利益关系的边际递减效用，经济利益过大会形成“损他”格局，人情关系淡薄甚至破裂，而人情过强则形成“损己”格局，雇主的经济效益就会较少。

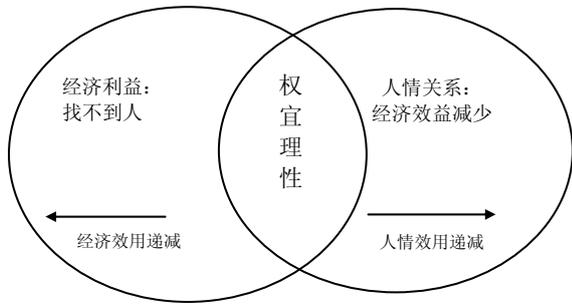


图 1 权宜理性的范围与边界

利益原则已经成为日常生活中人与人交往的一个重要砝码，“利、权、情”秩序已经进入到原有家族村落深厚的社会基础之上^[10]。尤其在目前市场化机制的驱使下，村民们开始在人情之外更多地考虑经济利益，思想观念开始向以利益为导向的理性化方向转变，这种转变也表现在雇工对于雇主的理性选择上。但这种转变并非是纯粹地、彻底地转，雇工仍然把人情因素当作一个非常重要的因素，尤其表现在做工和赊欠工资的问题上，人情关系可以起到赊欠的作用；而雇工也非常重视自身的利益，将待遇、雇主的待人水平、经济资本与社会地位等

纳入到考虑范围内。

“我在选择雇主的时候，主要考虑这个关系和工资。相比较而言，就看关系，和哪个雇主的关系好就去哪一家。但是呢，如果有雇主亲自上门来找我，再加上沾亲带故的，那一般就应承下来，来年就他那里去干活。总的来说，我选择雇主主要基于三个方面：人情与交情、工资与雇主个人因素。有的时候，工资并没有及时开给我，原因是老板的资金周转不过来，就那先欠着，年底再给，老板没钱，我也不好意思要啊，都乡里乡亲的。如果有两个雇主都来找我的话，我就去和我关系好的，不管钱给多少，一般就去关系好的雇主家里。要是到后面关系不好了，就直接走人。”（村内雇工丁，2015-02-08）

因此，雇主与雇工所追求的不单单是纯粹的经济利益或人情关系，而是能在人情与经济利益之间实现一个大致平衡。综上所述，权宜理性所追求的是雇佣双方能够在人情与利益的张力中实现良性互动，这种互动是不可计量的，而是一种心理感受，是雇佣双方的感性平衡，平衡的因素包括双方的人情关系、面子、资本容量、做人水平、品行等等(图 2)。而这种平衡是人与人在经济合作或者社会交往过程中，通过彼此之间关系地反复调整，彼此的需求和利益得到协调的情况下所形成的一种互利共生、彼此相容的一种状态。在这种状态下，人情与利益关系能够实现良性互动。

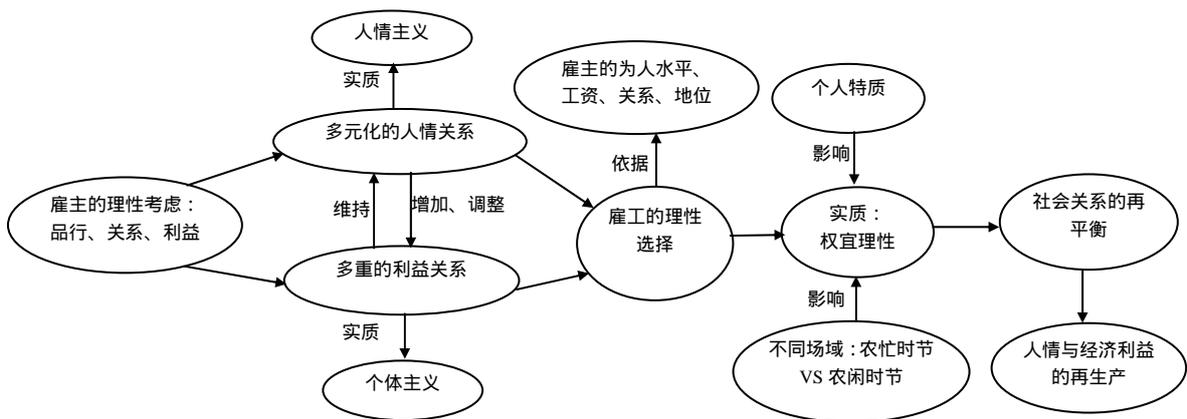


图 2 雇佣关系的平衡状态示意图

四、农村雇佣关系权宜理性的实质

权宜理性是差序格局在农业生产领域的一种再现形式，但已不同于传统意义上的“差序格局”，

与一般意义上的“经济理性^⑮”有所不同。经济理性在强调经济利益时，往往忽略人情关系的培养，而权宜理性在强调自身经济利益时，也会照顾彼此之间的关系、人情与面子等。因此，权宜理性与杨

善华所讲的“差序格局理性化”有异曲同工之处，其表现形态具有双重性，即雇佣双方既有协商的余地，也有讨价还价的要求。因此，权宜理性也是一种人缘经济，实质是雇主依靠关系资本、人情投资、面子等来获取经济利益，遵循的是权宜逻辑，而非制度逻辑。

权宜理性是建立在熟人关系的基础上，传统性因素依然能发挥一定作用，包括亲缘关系、业缘关系、地缘关系和家族关系^[2]等熟人关系在一定条件下也会发挥各自的作用，雇主可以通过这些关系来扩大合作体系。随着市场经济地推动，村庄的经济活动也日益扩展，权宜理性在农村生活、生产和人际交往中都有所渗透，其实质是道家的“隐忍”传统与经济理性相结合的产物，也是中国人的儒家“仁义”传统在雇佣关系中的体现。因此，权宜理性具有明显的中国文化特征，体现了“以和为贵”、“中庸”、“平衡”的文化特征及关系的技艺。另外，权宜理性也嵌入了市场化、经济理性等现代因素，是“差序格局”在市场经济条件下适应与嬗变，也是一种更具理性化色彩的“差序格局”。

总之，在目前的农村社会中，权宜理性是雇佣关系在差序格局理性化中的体现，也是差序格局在农业生产领域的一种表现形式。除此之外，人情与利益等社会关系网络的塑造对于农村经济社会对发展具有重要意义。因此，国家在推动农村土地规模化经营的过程中，要重视农业管理过程中的人情与利益关系，努力构建良好的社会关系网络，使现代市场经济体系与农村传统因素相契合，这在很大程度上能够减少各类交易成本与提高农业经济效益，从而实现土地经营的合理化与社会关系的再平衡。

注释：

- ① “走关系”是指雇主主动与雇工拉关系，说好话，但“关系”的效用具有一定的滞后性。
- ② “老少爷们”具有浓厚的当地色彩，是指彼此之间的地位平等，互相尊重，没有高低贵贱之分，算是比较要好的朋友，表示彼此之间的关系比较亲密。
- ③ 韦伯提出的社会行动的四种纯粹类型：目的理性、价值理性、情感式、传统式。“权宜理性”主要含义是：人情与利益关系之间的相协调，主要表现为讨价还价与协商。“权宜理性”也比较符合目前市场化条件下农村社会中人际关系的运行规则。
- ④ “权宜”俗称“权宜之举”，是指灵活变通、暂时合适的意思，而“权宜状态”是指合适、效益优化的状态，在

本文中，“权宜状态”是指雇主在追求经济利益的过程中，人情与利益经过互动所形成的一种效用状态。

- ⑤ “窝工”具有一定的口语化色彩，是指雇工在做工时偷懒、不认真做，尤其是雇主的亲戚在偷懒时，对于雇主效益的影响较大。
- ⑥ “老板”在本文中并非指私营企业主，而是指雇主在做工过程中摆架子，有严格的上下级关系，对雇工具有命令的口吻。
- ⑦ “亲兄弟还得明算账”具有一定的口语化色彩，在广大乡村中，流传着“亲兄弟还得明算账”，但往往会遇到一个问题，兄弟姐妹们等亲戚之间真的能明算账吗，如果真的明算账就会显得自己很小气、不讲亲情。
- ⑧ “套近乎、拉关系”与前述“走关系”的意思一致。
- ⑨ “拴住”并非贬义词，是指雇主运用经济利益或者人情策略来维系与雇工的关系。
- ⑩ “资本”可分为两类“先赋性资本”和“获致性资本”，“先赋性资本”是指雇工依靠血缘与地缘关系获得的社会资本，而获致性资本”是指雇主通过政治地位、经济实力来获得的关系资本，体现了雇工对于社会关系网络的编织能力。资本容量并非量化概念，而是一个感官概念，具有吸引雇工的能力，指雇主所拥有的经济条件、政治地位与关系强弱对于雇工的综合吸引力。
- ⑪ “讨好”具有一定的谄媚色彩，是指雇工不仅基于雇主政治地位的考虑，为了自己能够在村里好办事，也为了了一定的经济利益，才到雇主家里做工。
- ⑫ “做人水平”指的是雇主人际关系的处理能力，俗称“好人缘”，这不仅与雇主的性格特质有关，也与雇主的个人能力有关。而“会做人”是指雇主的人缘好，关键时候能够有人帮他。
- ⑬ “人情比较优势”是指雇主对雇工人情资本的投入。
- ⑭ “势力范围”是建立在雇主之间默契程度基础上的，在文中指雇主所拥有的工作团队、人员配置。时间长了，便形成了某些雇工专门为某个雇主做工，雇工一般不会跳槽，雇主也不会去染指其他雇主的雇工，因为这是有代价的，除非在农忙时节。“势力范围”也具有伸缩性，用它来表示雇主之间竞争与雇工的稳定性是恰当的。
- ⑮ “经济理性”是指个体具有趋利避害的本性，追求成本最小化，利益最大化，人人为自己。而乡土社会中，人们强调互相之间的伦理义务。“权益理性”介于经济利益与伦理义务之间的之中状态，强调人情与利益的相统一。

参考文献：

- [1] 费孝通. 乡土中国[M]. 北京: 三联书店, 1985: 45.
- [2] 杨善华, 侯红蕊. 血缘、姻缘、亲情与利益: 现阶段中国农村社会中“差序格局”的理性化趋势[J]. 宁夏社会科学, 1999(6): 51-58.
- [3] 陈俊杰, 陈震. “差序格局”的再思考[J]. 社会科学战线, 1998(1): 197-198.
- [4] 徐晓军. 转型期中国乡村社会交换的变迁[J]. 浙江学

- 刊, 2001(4): 78-79 .
- [5] 林聚任. 社会信任和社会资本重建——当前乡村社会关系研究[M]. 济南: 山东人民出版社, 2007: 82-83 .
- [6] 周邦君. 清代四川农村雇工问题: 一个乡土角度的考察[J]. 古今农业, 2005(4): 75-77 .
- [7] 翟学伟. 人情、面子与权力的再生产[M]. 北京: 北京大学出版社, 2005: 162-163 .
- [8] Kipin s, A . B . Producing Guanxi : Sentiment , Self , and Subculture in a North China Village[M] . Durham : Duke University Press , 1997 : 28 .
- [9] 严霞, 王宁. “公款吃喝”的隐性制度化——一个中国县级政府的个案研究[J]. 社会研究, 2013(5): 19 .
- [10] 折晓叶. 村庄的再造[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1997: 52-54 .

责任编辑: 陈向科

(上接第 34 页)

三是鼓励和规范农村土地流转, 应对种粮农户老龄化趋势。农户老龄化问题将是中国未来农业发展的关键问题, 鼓励农村的中青年劳动者回乡发展农业生产, 政府应给回乡从事农业生产者一定的财政、税收或金融支持; 鼓励农村土地流转给种粮大户、种粮能手、规模养殖大户等专业农户, 并规范农村土地流转行为。调查样本中, 36.0%的出租土地农户有出租土地合同, 64.0%的出租土地农户没有出租土地合同。这说明, 大多数农户虽然有土地流转行为, 但规范性较差, 没有签订土地流转合同, 只是口头协议或协商解决问题, 这会给未来农户土地流转带来一定的风险和不确定性。

参考文献:

- [1] 魏君英, 张银, 何蒲明. 关于农民种粮意愿影响因素的调查研究[J]. 经济纵横, 2015(1): 110-113 .
- [2] 陈锡文. 谈粮食安全问题[DB/OL]. (2014-12-01) http://www.sard.ruc.edu.cn/pub_sard/lectures/20141201/2535.html .
- [3] 袁宁. 粮食补贴政策对农户种粮积极性的影响研究——基于农户问卷调查的实证研究[J]. 上海财经大学学报, 2013, 15(2): 63-70 .
- [4] 顾莉丽, 郭庆海. 农户种粮意愿影响因素分析——基于吉林农户的调查[J]. 调研世界, 2013(9): 34-36 .
- [5] 张建杰. 惠农政策背景下粮食主产区农户粮作经营行为研究: 基于河南省调查数据的分析[J]. 农业经济问题, 2007(10): 58-67 .
- [6] 唐娟莉. 农户种粮意愿影响因素分析[J]. 江西农业大学学报: 社会科学版, 2013, 12(4): 438-444 .
- [7] 曾福生, 戴鹏. 农户种粮选择行为影响因素分析[J]. 技术经济, 2012, 31(2): 80-86 .
- [8] 周清明. 农户种粮意愿的影响因素分析[J]. 农业技术经济, 2009(5): 25-30 .
- [9] 刘顺国. 对农民种粮积极性的分析与思考[J]. 调研世界, 2009(8): 34-35 .

责任编辑: 李东辉