

【土地问题】

家庭农场的雇佣合约：结构、特征及其治理

杨柳, 万江红

(华中农业大学 经济管理学院/社会工作系暨农村社会建设与管理研究中心, 湖北 武汉 430072)

摘 要:本文应用合约经济学的视角,考察了现阶段家庭农场雇佣合约的结构,发现农场主嵌入农场生产管理的程度导致了农场主对农场内部经营管理信息的掌握程度呈现差异性,这种差异进一步塑造了农场的不同雇工特征。通过进一步梳理信息不对称和农业经济自身的特点,本文发现不同的家庭农场在面临不同程度的信息不对称时,试图通过调整雇佣合约的结构来降低交易成本,从而改善合约的缔结和治理状况。为了追求不完全合约的事前和事后效率,家庭农场通过熟人的网络关系、强化的私人关系、隐形的竞争关系等方式来实现“以关系治理合约”,从而最大程度地优化家庭农场的生产和管理。对于家庭农场而言,这种“以关系治理合约”得以实践的基础是乡土社会中农场主与雇工之间特有的信息结构。

关键词:家庭农场;信息不对称;雇佣合约;不完全合约

中图分类号:C912.82 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-7465(2019)04-0106-11

一、问题提出与文献回顾

家庭农场在近年来获得了快速发展,回应这一现实,学术界也对家庭农场开展了一系列研究。纵观目前学术界关于家庭农场的研究,其或是从理论层面对家庭农场的特征进行归纳,探讨在当下发展家庭农场所具有的功能,并结合实践对家庭农场发展过程中所呈现的问题进行总结,进而提出促进家庭农场发展的对策建议^[1];或是从家庭农场的外部制度环境入手,分析家庭农场得以产生的制度环境^[2]、历史演变过程^[3]及其在制度环境下的比较优势^[4]和路径选择^[5];或是从内部组织结构出发,研究家庭农场的经营机制对家庭农场发展及其生产绩效的影响^[6]。这些研究虽然极大地推进了对家庭农场的了解,但就目前对这一主题的研究而言,学术界的讨论还未完全打开家庭农场这一组织运作的“黑箱”,例如它的发生机制(如何由农户转化为家庭农场)、内部的雇佣结构与治理模式等等,这些都构成值得进一步深入探讨的问题。本文则试图以合约经济学理论为基础,以家庭农场的雇工为重点,分析家庭农场内部不同类型的雇佣劳动力的配置情况,并对家庭农场雇工合约结构和治理机制进行探讨。

(一) 利益分配与庇护主义:雇佣研究中的两个传统

围绕雇佣对组织生产的影响以及人们在雇佣生产中所结成的社会关系,学术界展开了一系列研究,归纳起来大体包括两种视角,即利益分配视角和庇护主义视角。

利益分配视角至少可以追溯至马克思的劳动力价值学说,其强调对雇佣劳动力的价值进行研究。利益分配视角对中国学术界研究传统乡土社会产生了重要影响,其中最典型的便是对传统乡土社会结构的“租佃关系决定论”。在这一理论看来,地权结构下的租佃与雇佣关系形塑了传统乡土社会内在的社会结构,以及处于该结构之中雇主与雇工、地主与佃农之间的行为选

收稿日期:2018-09-20

基金项目:国家社会科学基金重点项目“农地确权、流转与新型农业经营主体培育研究”(16ASH007)

作者简介:杨柳,女,华中农业大学经济管理学院博士生;万江红,女,华中农业大学社会工作系暨农村社会建设与管理研究系教授,博士生导师。

择与关系图式^[7]。新近一些研究者立足农地经营权家庭所有的现实,指出从事雇工的普通农户,虽然拥有土地,但在简单再生产挤压下,无法依靠其完成家庭的再生产,不得不流转土地和出卖劳动力^[8]。在此结构下,雇佣劳动的存在不仅加速了家庭农场的资本扩大化进程,而且为农业资本主义的扩大再生产提供了必要的人力资本^[9]。在利益分配视角的研究者看来,不论是生产资料占有不均下的传统雇佣劳动,还是土地和劳动力资源均归劳动者使用情况下的雇佣劳动,雇佣劳动中所依赖的资本因其固有的属性必将自发地引导大资本主义农业经营主体对雇佣人员劳动价值的超额索取,并最终导致阶级分化。

与利益分配视角不同,庇护主义视角的研究更强调以社会文化的视角来审视雇主与雇工之间的关系意涵。斯科特和汤普森基于对道义经济的分析,认为农民和地主之间的租赁关系不能被视为理性地追逐私利的利益关系,而是一种追求“道德经济”的双重关系^[10]。在这一理论视角之下,研究者将传统的乡土社区视为具有高度价值认同与道德内聚的小共同体,其中的人际关系(包括主佃关系、主雇关系、贫富关系和绅民关系等)具有温情脉脉的和谐性质^[11]。研究者或是以具有道德风范的士绅作为对象分析其对乡民的庇护行为^[12],或是从乡村社会内部入手来解析形塑雇主与雇工行为和认知的结构性因素,例如杜赞奇对“权力的文化网络”的分析^[13]和卢晖临对“社会分化的文化网络”的解析^[14]。这些研究的一个共同特点便是认为雇主与雇工都受乡土社区内部结构性力量的约束,其中雇主由于掌握着农民赖以生存的土地资源而处于权力端的庇护者地位,农民或雇工往往受到乡村精英阶层的保护,后者是以提供自身劳动换得经营者对自身生计的庇护关系,且这种庇护关系离不开土地和封闭的村庄。

虽然两种研究与解释的视角对雇佣劳动的性质及产生原因予以不同的解析,但它们却有一个共同的逻辑起点,即二者都强调结构性力量对雇工与雇主的约束,在这个结构下,无论是雇主还是雇工,其行为选择均十分有限。例如,在利益分配视角下,雇工没有生产资料,无法摆脱被雇佣的状态;在庇护主义视角下,雇主对雇工必须采取特定的行为模式,如庇护。只是两种分析视角所强调的结构性力量的性质不同,即利益分配视角强调经济结构的约束,庇护视角强调社会结构的约束。

(二) 合约视角下家庭农场雇佣劳动的再思考

与上述两种研究与解释不同,笔者重返“合约视角”^①来理解当下家庭农场中的雇佣关系。如果说利益分配范式主要从政治学的视角强调不平等是如何产生的,其更多的是要关注“社会是如何分化的”;庇护主义范式主要从社会学的视角来理解雇主与雇工之间非政治、非经济性的关系,进而探讨“社会是如何整合的”;那么合约视角的分析则主要是借鉴组织学和经济学的理论来考察“雇佣双方的合作是如何发生及其实践的”。

在合约理论的研究中,研究者更多地关注信息不对称和不确定状态下的合约,并解析这一合约与完全竞争结构下缔结合约的差异。在信息不完备的状态下,合约往往十分复杂。针对合约事前的信息不对称,需要设计良好的机制以激励掌握私人信息的一方讲真话,降低签约前的信息成本,拥有私人信息的一方主动进行信号传递和未拥有私人信息的一方主动进行信号甄别是解决逆向选择的办法。针对签约后的信息不对称,需要设置激励机制,诱使隐藏行动的一方减少“偷懒行为”,在合约的设计中,委托人往往会与代理人将事前激励写入合约之中,以激励代理人按照委托人的意愿行动。这构成了完全合约理论的重要内容,它侧重关注合约的机制设计,强调在合约中设置最优的激励结构和监督机制,如设置最优的产权结构^[15],以及在组织内部设置激励机制^[16],以确保合约在事后如约履行。与完全合约忽视合约本身的不完全性不同,

① “合约视角”在经济学研究中是一种常见的视角,本研究的新意并不在于拓展合约理论,而是将合约研究或合约理论引入对家庭农场雇佣关系的分析,以解析这一新型组织形态的内在运作机制。

不完全合约理论通过引入有限理性概念,认为现实中的合约具有不完全的特点,按照交易成本高低差异,应探讨不同的合约治理结构^[17],并侧重分析如何对合约的不完全部分(如所有权、控制权、权威等)在事前或事后进行分配,从而满足合约的效率最大化^[18]。

合约理论构成了本研究的重要基础,在合约理论(特别是不完全合约理论)的视角下,本研究将家庭农场主与雇工之间的雇佣关系视为一个关于购买劳动力的合约交易。农场主用货币支付雇工的劳动,形成了实际合约关系。雇主(农场主)采用叫工、请工的方式,与雇工达成口头合约,让雇工按照他的要求完成工作,并通过支付薪水和其他报酬对每一个雇工任务的完成进行激励。雇员在应承雇主的邀请后,如约承担相应的工作。从合约的角度出发,来审视农场主与雇工之间的雇佣关系,这将有助于更为清晰地洞察家庭农场的雇佣合约在事前和事后所呈现的特点。

所谓家庭农场,是指以家庭成员为主要劳动力,从事农业规模化、集约化、商品化生产经营,并以农业收入为家庭主要收入来源的新型农业经营主体。在实际的经营过程中,农场主为了追求资源(包括机械与农地)的最优化利用,往往会雇佣部分家庭外的劳动力。笔者所在的研究团队于 2015—2016 年在山东、湖北两省七个县市对 139 家家庭农场进行了实地调查后发现,在被调查的农场中,没有常年雇工的占 42.6%;常年雇工在 1~10 人之间的有 45.5%,常年雇工在 11~20 人之间的有 6.9%,常年雇工在 20 人以上的有 5.0%;没有临时雇工的占 18.9%,临时雇工在 1~10 人之间的有 37.8%,临时雇工在 11~20 人之间的有 18.9%,临时雇工在 21~30 人之间的有 10.0%,临时雇工在 31~40 人之间的有 2.2%,临时雇工在 40 人以上的有 12.2%。就雇工的性别而言,在常年雇工中,男性占 62.0%,女性占 38.0%;就年龄而言,常年雇工中,35 岁以下占总数的 7.3%,36~45 岁的占 17.7%,46~55 岁的占 42.7%,55 岁以上的占 32.3%。从上述数据可以发现,常年雇工中以男性劳动力居多,且 46 岁以上者占绝大多数(75.0%),导致这一雇工结构的主要因素是家庭农场中常年雇工的工作属性。在家庭农场的经营中,常年雇工主要从事机械操作和农场管理,中年男性劳动力在此类工作上更具有优势。实地的访谈资料也显示,在人数较常年雇工更多的临时雇工中,不但女性所占的比例要高于男性,而且雇工的年龄也较常年雇工更大。导致临时雇工这一劳动力结构的原因同样也可能是其工作属性,因为家庭农场的临时雇工多从事田间管理和作物收获(如除草、采摘等),这时不仅女性劳动力在技术上更具有优势,而且工价可能更低。

二、家庭农场雇佣合约的结构

借鉴张五常的分析^[19],本文将雇佣合约的结构界定为家庭农场主如何选择雇工,并同雇工缔结合约、执行合约的行为特征。笔者将分别从合约对象的选择、合约的达成、合约的执行等层面来探析家庭农场经营中的合约关系和雇佣行为究竟是如何确立和实施的。

(一) 农场合约对象的选择

依据农场主是否参与农场生产大体可以将其区分为三类,即完全参与生产经营、部分参与生产经营、不参与生产经营。这三类农场主嵌入生产经营的程度不同,其对雇工劳动投入的信息掌握程度也不同,因此其选择雇工对象的层级及关系结构也有所不同。通常,参与生产经营的农场主由于亲自带领雇工参加田间劳动或具体的经营环节,因此他们在雇工选择时往往更倾向于在熟人中选择劳动技能强的雇工。但有意思的是,在熟人网络中,是否是亲属并不是农场主考虑的重点,甚至他们基于经营管理的需要反而刻意避免请亲属。

案例 1: 张某^①是山东静县一位从事粮食种植的农场主, 耕种 145 亩农地。张某家共有 7 口人, 除了 3 个孩子, 张某夫妇和张某父母都参与了农场劳作。在正常年份, 农场会雇请 3 个常年雇工。张某在挑选雇工时, 称自己主要挑选“干得不错的人、踏实的人, 自己村找不到了再去别的村找, 找的都是熟人”。但对于农场是否会请亲戚当雇工, 张某觉得找亲戚当雇工“挺不好意思的, 因为亲戚当面会不好意思拿工钱, 这样就相当于欠了亲戚人情”。

不参与生产经营的农场主由于没有介入具体的生产活动, 因而将具体生产经营的决策权转让给了雇工。通常的情况是, 农场主会在雇工中选择一位值得信任的人作为代理人, 由他来代理自己对具体的田间劳作和经营作出决策, 这个代理人往往是自己的亲戚或是熟人。

案例 2: 周某是山东静县一位蔬菜种植的家庭农场主, 农场现流转 580 亩土地种植蔬菜。由于周某和妻子不从事具体的田间劳作和管理, 便请了自己的堂哥来帮助管理。之所以选择堂哥, 周某明确表示“因为他是亲戚, 自己信得过”。堂哥主要负责会计和采购农资, 并与其他 27 个常年雇工一起参与生产劳作。

当农场主自身不参与具体的田间劳作与经营管理时, 其对相关的信息便无从获得。为了保障农村经营的有效性, 其在雇工(特别是代理人雇工)的选择上会优先考虑雇工与他的关系。换言之, “忠诚”比“能力”更加重要。它可以确保雇工的行为与农场主的利益趋于一致。

此外, 部分参与农场生产经营的农场主对经营信息的掌握程度介于前两种类型的家庭农场之间, 虽然此类农场主完全参与农场的组织管理, 但并不参与具体的田间劳作。尽管掌握部分雇工劳作的信息, 但这些信息都不完全。此类家庭农场的雇工选择往往也是介于前两种类型(能力与关系)之间, 在这两个标准之间摇摆, 究竟是偏重能力还是偏重关系则取决于农场主个人的偏好。在这种情况下, 农场主在挑选田间管理人员时通常要考察两方面的能力: 一是种田经验丰富, 二是组织能力强, 能胜任对临时雇工的管理。考虑到种植技能与经验, 在传统的种植领域, 农场主会选择本村或邻村的熟人担任代理人; 而在从事技术的生产领域, 农场主则会考虑聘请外来的专业技术管理人员。在前一种情形下, 农场的常年雇工和临时雇工通常也是熟人, 但在后面的情形中, 雇工结构倾向于排斥本村熟人, 农场主甚至会全部雇佣陌生人。

可见, 代理人在农场中的信息资源会导致一般雇工的结构再次呈现差异。信息较为充分的熟人代理人可以依靠对雇员的熟悉程度来安排生产, 代理人与雇工之间的信息相对比较对称。而外来代理人只需对农场主负责, 代理人与农场主之间、代理人与雇工之间的多重不对称信息联结使得代理人对雇工进行向下的生产管理时很容易发生冲突。

表 1 不同类型家庭农场的特征及其对雇工的选择

| 农场主的特征 | 嵌入农场生产管理的程度 | 对经营管理信息的掌握 | 是否设置代理人 | 代理人的选择偏好 | 一般雇工的选择偏好 |
|------------------------|-------------|------------|---------|----------|-------------|
| 参与组织管理和田间耕作(完全参与) | 深度嵌入 | 充分 | 否 | 技能 | 挑选能干的熟人 |
| 参与组织管理, 但不参与田间耕作(部分参与) | 浅度嵌入 | 一般 | 是 | 技能/忠诚 | 挑选熟人或陌生人 |
| 不参与组织管理和田间耕作 | 脱嵌 | 匮乏 | 是 | 忠诚 | 挑选信得过的亲戚或熟人 |

通过表 1 的对比分析可以发现, 农场主嵌入农村经营和劳作的程度不一样, 决定了农场主自身所拥有的农村经营管理的信息存在差异。这些信息将直接影响家庭农场雇工结构, 即信息

① 依据学术惯例, 笔者对文中所涉及的人名与地名都做了化名处理。

越充分,农场主越不用担心雇工“误自己的事”,而只需要考虑雇工的能力;而信息越不充分,农场主越注重雇工(特别是作为代理人的雇工)的忠诚问题。这进而形塑不同类型的家庭农场在雇工关系结构上的特征。

(二) 农场合约的缔结

合约的缔结是指家庭农场主如何找到具体的雇工并同其就雇佣行为本身达成协议。就雇工合约的达成而言,其最为重要的内容便是具体雇佣对象的搜寻、联络以及合约内容的确定。在家庭农场中,农场主与不同类型雇工缔结合约的方式与逻辑存在一定的差异。

1. 代理人雇工的合约缔结

如前文所述,代理人雇工在农场经营中主要是代理农场主从事经营与管理,因此农场主在选择他们会看重其忠诚。在农村,保障代理人忠诚的一个重要机制便是“自家人”的特殊主义关系,即代理人因为是农场主的“自己人”,他会将农场主的事务与利益视作自家的事务与利益。虽然工作内容与薪酬是雇佣的重要内容,但是在代理人雇工的合约中,其工作内容却通常较为模糊,其多只是对相关的工作内容进行描述,而对具体的工作量无法清晰阐述,这部分是由农业生产的不确定特征所决定的。与工作内容的模糊不同,通常农场主联络代理人时对其薪酬有所协商,其薪酬虽然无固定的标准,但农场主会依据代理人此前的职业及其收入来协商其作为代理人雇工的薪酬。除了固定的薪酬之外,部分农场主还可能以年终奖或红包的形式对其进行奖励。

2. 一般雇工的合约缔结

一般雇工是指除代理人及技术性雇工之外的雇工,他们主要通过劳力参与农场的经营与生产。依据雇工在农场中工作时间的长短,大体可以将其分为常年雇工和临时雇工。常年雇工主要是协助农场主或代理人进行田间生产管理,工作内容同样具有模糊性,农场主更多的是以“计时”的形式,要求他们在雇佣期间每天工作多少时间,而具体的劳作内容则依据具体的农时和情景来确定。农场主则以出工的时间(多少工)或固定的薪酬来支出报酬。

案例3:楚香家庭农场是湖北一家从事水稻和服务的农场,其流转和服务的土地共计2300亩。农场主夫妇主要负责农场的组织管理和市场销售,农场雇有6个常年雇工,按天付费。农场主余某称,在雇请常年雇工时,农场会向他们保证一个月需要做28天工,120元/天,管中饭,但有一个要求就是必须保证工作时间,如果需要赶工,农场就再付加班费。

若遇上农忙,农场主的常年雇工无法应对时,农场主则需要雇佣更多的临时雇工参与农场的经营。相对常年雇工而言,临时雇工的搜寻与联络则要复杂得多。关于临时雇工的选择及薪酬的达成,往往又受到临时雇工规模的影响。

案例4:在山东省静县李某的家庭农场,每到用工环节,李某的妻子就会给固定的临时雇工挨个打电话通知。在请工时,李某的妻子会通知雇工管不管饭,管几顿,以及从事的是浇地、打药和收获的哪个环节。但由于当地临时雇工市场的价格基本是确定的,因此李某的妻子在联系雇工时并未专门协议薪酬。

从上述案例中可知,农场主在联络临时雇工时会将工作内容介绍得较为清楚,但是对雇工的薪酬却并无详细的协商,雇工对农场主的信任是因为每一地区、每一天的工钱通常都有定价,它类似于格尔茨所讲的“地方性知识”。雇工会以此定价作为自己的薪酬预期,而农场主也会以该定价为标准来兑现薪酬。

3. 技术性雇工的合约缔结

在家庭农场之中,技术性雇工主要有两类,一类是机械操作类的技术雇工,另一类是知识性技术雇工。相对一般雇工和代理人雇工而言,技术性雇工在农村属相对稀缺资源。在技术性雇

工的选择上,农场主通常有两种途径:一种是直接雇佣农场外的专业技术人员,利用他们已经掌握成熟的知识与技能,直接参与农场的生产。从案例 5 中可知,这种搜寻须依靠市场信息进行甄别达成,但由于双方达成交易过程中存在信息不对称,其搜寻成本相对较高,雇佣双方对彼此的需求和权责约束均受市场的约束。另一种则是农场主雇佣一般雇员,通过培训将其培养成技术人员。机械操作型技术人员的培训相对容易,但是对于知识型技术人员的培训来说,这种自主习得的知识往往受经验和直觉的影响而缺乏适应性效率,不仅耗时长,还容易陷入被技术人员敲竹杠的风险,农场主在选择培训人员时通常十分慎重。

案例 5:湖北胡某的家庭农场主要从事果树种植,自农场成立起,胡某便常年雇请 5 名技术人员,负责农场果树种植的技术指导。这 5 名技术人员因技术含量不同其工资标准也不同。其中,草莓技术员的市場工资标准最高,每月 15000 元,且技术员只在草莓生长的 4 个月期间留在农场工作。葡萄技术员的工资标准只有 5000 元/月,市场价格相对较低。为了保证技术员的可靠性,胡某对市场进行考察后从技术比较成熟的浙江、山西和湖南等省找来技术人员。

总体而言,相较于一般雇工和代理人雇工,技术性雇工的合约则要正式许多。他们的劳动时间、劳动内容和薪酬待遇相比一般雇工则要清晰得多。从合约的过程看,双方在达成雇佣关系时,相关的合约内容已商讨成熟,并不存在核心内容的模糊性。

(三) 农场合约的执行

雇佣劳动的监督和激励在企业合约理论中一直是个备受讨论的热点话题,在农业生产中尤其困难。一方面,农业的特性决定了其很难通过农作物生长周期结束后产品的好坏来监督雇工在单个环节的劳动效果;另一方面,农业生产劳动缺乏标准,即使有,也存在极大的考核困难,监督成本极高。在这种情况下,农场主如何在合约执行中加强对雇工的监督和激励则显得尤为关键。

1. 代理人雇工的监督与激励

由于农场主嵌入农场经营的程度不同,因而导致其在选择代理人雇工时所看重的“品质”有所不同。当农场主侧重于代理人雇工的忠诚时,在具体的经营上,农场主往往采用“弱激励”设置,且一旦选定特定代理人后,农场主较少对其进行监督。当农场主对代理人雇工的选择偏重技能时,农场主则要设置一套机制来对其进行监督和激励。

对技能型代理人雇工的监督并不在劳动本身,因为当这类代理人雇工与其他雇工一起劳作时,他们本身就置身于雇工人群之中,其生产劳动过程天然地处于集体的监督和舆论之下。相反,对于这类代理人雇工的监督更多地体现在其对人员的选用和监督层面,即是否选用合适的雇工从而避免间接地造成集体偷懒现象,以及防止形成自己的圈子而使农场主承担一定的道德风险。因此,农场主主要通过限制这类代理人的权限来对其进行约束,并通过亲自监督生产来降低信息不对称带来的监督盲区。

案例 6:湖北许某的家庭农场主要从事水稻种植和大棚蔬菜,许某主要负责机械服务和市场对接,兼任会计;妻子则主要负责人员管理和财务。由于许某一直担任村干部,且在田间管理方面的经验不够丰富,故许某雇请本村种田能手陈某在每年 4—11 月份担任农场的田间管理负责人。许某在作出生产决策后由陈某负责实施,在陈某管理田间生产时,不仅可以决定雇什么人,还可以自行给临时雇工分配工作并进行监督,许某对陈某的监督主要是“防止他在雇工中形成自己的圈子”。

代理人雇工的薪水虽然高于一般雇工,但由于其所依凭的农业技术知识相对技术人员的专业知识而言在农村并不具备稀缺性,因此其薪水要低于稀缺型技术人员的薪酬。农场主会以月薪、年薪的方式付酬,有的农场主还会替代理人雇工购买保险,让其安心干活。代理人雇工不仅

可以获得工资,他们还拥有叫工、配工、监督的自由裁量权。尽管这种自由裁量权或多或少地受农场主的约束,但是管理人员对雇工的评价和分工不仅会巩固他在农场中的地位,还会潜移默化地增强他在村庄中的声誉。

2.一般雇工的监督与激励

一般雇工主要从事一线田间劳动,其监督难度最大。有意思的是,当笔者问及雇工的管理与监督时,绝大多数农场主都表示对自己挑选的雇工十分放心,不需要监督。案例1中,在张某的家庭农场,张某父亲认为常年雇工要选择那些吃苦耐劳、外人评价较高的农民。对于常年雇工的监督,他则表示“不需要太在意(监督)这件事情,我跟他们(常年雇工)一起下地干活,一方面是帮他们干活,另一方面看他们干活怎么样,其实也不存在看(监督),都是村里的(熟)人,人多的话就自己去监督”。

从上述案例中可以发现,当农场主或其家庭成员参与农业生产时,由于其对雇工在生产过程的行为及其投入信息有较为充分的了解,因此并不再需要新增监督机制。除此之外,雇工与农场主间还存在着隐形的监督机制——自觉。这种自觉是建立在雇佣双方长期博弈的基础之上的。如果不自觉,农场主将不会再雇佣,这将对雇佣关系产生极大的负面效应。相反,对于临时雇工,监督的代价显然要大得多,通常只能靠农场主自己和管理人员进行外在的监督,且临时雇工通常具有很强的被替代性,更加类似于一次性博弈,主要依靠临时雇工自身的约束。就薪酬标准而言,常年雇工虽然与临时雇工享受相同的薪水,但常年雇工十分固定,在农忙时可以不愁活干本身便是一种稳定的预期收益,收入更稳定。在人手十分紧张、对常年雇工的稳定性要求较高的农场,农场主除了支付薪水,还会通过培训、购买保险、发放年终奖以及委托其叫工等方式提供额外的激励。

3.技术性雇工的监督与激励

技术人员的监督是雇工中监督成本最高的一类。由于农场主和其他农场工作人员在专用技术的知识上处于信息劣势,即便是进行集体监督也无法对技术人员形成有效监督。通常,技术人员工作是否认真、尽力需视作物或动物的生长情况来间接评价,其评价结果相比农业生产过程而言往往具有滞后性。鉴于此,农场主更重视对技术人员的挑选和介绍人对他们的评价。技术人员的薪酬很高,一方面是技术人员是在市场上招聘的,薪酬体系由市场定价。那些技术好、经验丰富的技术人员往往要价很高;另一方面,技术人员多从外地引入,流动性很强,他们并不打算长期在农场所在的村庄居住,农场主往往支付较高薪水来对其进行强激励。

三、家庭农场雇工合约的不完全性及其治理

(一)家庭农场雇工合约的不完全性

前文调查的结果显示,家庭农场的雇佣合约呈现出明显的不完全性特性。这种不完全性表现在雇佣双方事前围绕工作内容和薪酬并没有明确的界定。这种合约的不完全性程度在不同类型的雇工之间又存在差异:农场主同雇工的熟悉程度越高,其雇佣合约的不完全性(如内容、薪酬的模糊)就越强;反之,则越弱。关于合约的不完全性形成的原因,施瓦茨^[20]认为主要是由于语言的限制、当事人的疏忽、解决合约纠纷的高成本、信息不对称引起的缔约成本、喜欢合作的倾向等因素所造成的。在家庭农场的雇佣合约中,我们发现合约的不完全性很大程度上是因为合约达成需较高的预见成本、缔约成本和证实成本^[21]。

首先,家庭农场合约的预见成本极高,雇佣双方几乎无法在事前完全预测劳动时间和劳动内容。当农场主雇佣常年雇工时,他无法预计来年的农业种植的具体工作量,于是其合约只能大体涵盖工作的基本内容,约定基本的工作时间。从雇工的角度来看,很多雇工除了在农场干

活外,还要耕作自家农田,当农场的活计与自家相冲突时,合约双方会存在潜在的履约冲突。农场主不可能也做不到要求雇工必须将农场的生产放在优先位置,而这种不可预期的冲突客观上使得雇佣双方无法精确地约定双方的劳动时间和劳动内容。

其次,家庭农场的缔结成本极高。由于农场没有办法预见未来的状态,也就没有办法描述合约双方的责任和义务条款,合约的缔结很难针对关键条款进行清晰地描述。即使对于敏感的薪酬,也很难以一种双方都没有争议的语言写入合约。加上农场用工种类较多,环节和工时各有不同,若针对不同合约主体、不同的劳动安排拟定不同的条款,无疑将大大增加合约缔结的交易成本。劳动本身的考核难度也使得雇佣双方需要花费极高的成本方能进行全面概括;同样,对于劳动的具体要求而言,合约也无法用语言进行清晰描述。

再次,家庭农场的证实成本极高。由于农业生产是人对自然的再生产过程,单个生产环节劳动的好坏只能与最后的产出间接关联,很难证实。雇工即便完全按照农场主的要求和约定进行劳动,也很难通过技术或产出来证实劳动的成效。农业劳动过程的复杂性,很难确立评估标准,农场主请工前来打药、除草或看护等工作,即使明确约定好农药喷洒的均匀度、除草的深度和看护的路线,也不能在事后进行证实。

除此之外,农场雇佣合约的不完全性与农业本身所具有的行业属性息息相关。农业生产劳动极其复杂,是一种以生命适应生命的复杂过程,并且这一不容间断的生命连续过程所发出的信息不但流量极大,而且极不规则^[22]。

(二)以关系治理合约

调查发现,在农场经营中,一方面不完全的雇佣合约表现出较高的稳健性,另一方面则是这种不完全合约在过高的监督成本和艰苦的自然劳作环境下却基本得到了兑现,雇工中也并未出现集体的偷懒行为。导致这一看似吊诡现象发生的原因,主要是雇工合约执行背后有一套机制来有效治理。关于不完全合约的治理学术界已经展开了较为丰富的探讨,在正式建立合约关系之后,面对合约的不完全性带来的履约风险,哈特^[23]指出可以通过再谈判修订或更改合约。威廉姆森^[24]认为,在资产专用性较高且交易频次较高的合约背景下,合约双方因为交易而自然发展起来的人际关系将使得关系合约是有效的。斯蒂格利茨^[25]指出,在维持合约不变的基础上,还可以依靠法律和声誉来执行。罗必良^[26]则进一步指出,除了改变已有合约,还可以采取合约主体签订额外的匹配合约来维护原有合约的稳定及其自我执行,即“以合约治理合约”。在家庭农场的经营过程中,笔者发现农场主在治理不完全合约时,其主要采取一种特殊的机制,即“以关系治理合约”的方式进行,这里的关系既不具有合约的意义,也不完全是威廉姆森所讲的因交易而发展起来的约后关系,而是嵌入合约双方各自在农场周围长期交织起来的约前和约后关系。具体而言,这种“以关系治理合约”的治理结构主要包含三个层面的内容。

1.以熟人的网络关系治理合约

农场主在选择雇工时,主要挑选具有地域优势、离农场较近的本地人,彼此比较熟悉。即使雇佣外地人员,也多是经熟人介绍(案例1,案例2)。正是因为农场主与雇工之间的这种直接和间接的熟悉,使得劳动能力以及劳动态度这种原本属于雇工的私人信息同时为农场主所了解。与此同时,雇工也可以通过中间人或其他雇工等渠道对农场主做人做事的品性与风格进行了解。这种相互的了解不仅有助于降低搜寻成本,还在一定程度上利用熟人之间的网络对交易双方的信息进行了交换和筛选,从而极大地降低了雇佣双方信息的不对称性。这种熟人之间信息交流的真实和守信极大地降低了雇佣双方信息不对称而带来的履约风险。

2.以强化的私人关系治理合约

农场主在强化私人关系来实现雇佣合约的治理时主要是通过两种方式来实现的。

第一种方式是将雇佣关系嵌套在租赁关系之上。农场主在经营过程中通常会在自己租赁

土地的农户中选择一部分人作为雇工。在此结构之下,这些雇工在将土地流转给农场主之后不仅能够收取租金,同时也还因其雇工的身份而能获得劳务报酬。这在案例3的楚香家庭农场中表现得最为典型。楚香家庭农场的雇工大部分都是向其出租土地的农户,这种叠加的合约关系对雇佣合约双方起到了目标一致性的激励作用。在这种情况下,农场主与雇工之间的关系则因之而强化,合约也变得更加稳定。

第二种方式则是减少雇工的流动与变更,建立雇工内部的长期博弈关系。在农场经营中,农场主为了保证劳动时效,选用的常年雇工往往十分固定,这种固定的关系客观上使得双方得以建立一种长期博弈的关系,有助于形成自我监督机制;同时也进一步强化了雇工同农场主及其他雇工之间的关系。即便常年雇工发生履约困难,如其中某个雇工不能如约到农场劳动或中途回家处理事情等,农场主所优先采取的处理策略也往往不是更换雇工,而是采取其他雇工轮休以替代中途离场雇工的工作,直到他再返回。这种封闭的私人关系使得雇工之间也建立了稳固的关系,从而增加了履约的可靠性。

3. 以隐形的竞争关系治理合约

对家庭农场的雇佣合约而言,其不稳定性很大程度上来源于雇工内部的异质性(如在雇工群体中有的积极,有的不积极;有的能力强,有的能力弱)而带来的劳动能力强且态度积极的雇工相对剥夺感增强。针对这种情况,农场主通常会在雇工之间引入一定的竞争以形成激励,进而达到降低合约实施中道德风险发生的目的。这在临时雇工的管理中体现得尤为明显。在案例4的家庭农场,不少雇工就表示,“XXX做活太磨蹭,我们都不愿意和他一起做工”。在农场管理中,临时雇工一般采用计件工资为主,其仅在很难考核的环节采用计时工资。因此,即使雇工之间彼此不甚熟悉,计件的结果和报酬的差异无形中会督促雇工不能够比别人干得慢,且在干多少得多少的激励下,同为庄稼人的雇工之间会形成一种竞争关系,干得差的会觉得“很没面子,传出去让人笑话”。这种潜在的声誉竞争会大大降低个体的偷懒行为,而以报酬为中心的激励和以声誉为对象的惩罚机制则会大大降低集体偷懒行为的发生。

(三) 以关系治理合约的社会基础

在前文的分析中,呈现了家庭农场主同雇工的合约存在“不完全性”特征,以及农场主通过关系如何来实现对这种“不完全合约”的治理达到合约的稳定。在这一部分,笔者将着重分析这种“以关系治理合约”何以可能,即以关系治理合约的社会基础。与以往研究者习惯于笼而统之地分析社会结构对社会行为的影响不同,笔者拟从农场主与雇工之间的信息结构入手来分析这种社会基础的特征及其发生机制,在形塑家庭农场雇佣结构的各种要素中最核心的便是农场主与雇工之间的信息结构。当农场主自身不参与生产劳动时(案例2),他的信息相对匮乏,通过雇佣最信任的熟人或亲戚作为代理人,并且经由亲戚和熟人,进一步选定次一级的亲戚或熟人作为一般雇工人员,这种遵循熟人网络的“波纹”逻辑,使得农场主可以充分利用自己和熟人的信息,将自己对生产人员和生产过程的陌生感所造成的双重高信息成本降低到可以通过信任加以控制的较低水平状态。当农场主参与生产劳动时(案例1),生产信息相对充分。在人员的雇佣上,他们更容易循着自己的熟人网络完成对一般雇工的筛选工作,并选择亲自带领雇工参加田间劳动,同时进行管理和监督。

农场主在农活多、熟人不够的情况下会增加熟人之外的临时雇工。他们通常会委托常年雇工直接带人过来,或通过熟人介绍愿意从事临时雇工的陌生人。当农场主只在一定程度上参与农场的生产管理时,极易出现信息不对称,因此,代理人的选择十分重要。相对于陌生人而言,处在熟人圈内的代理人更容易延续熟人雇工的结构;反之,则会增加陌生代理人与雇工结构内部的交易成本,从而使得雇工结构呈现反“熟人网络”的特点,加剧农场主与雇工的交易成本。

在不同合约的治理中,农场主针对不同的雇工设置不同的奖励和监督机制,而这些机制设

置与有效实施的前提则是农场主能否掌握雇工努力劳动的信息,由于农业本身很难实现监督,雇工的选择和组织内部信息的真实传递就显得至关重要。较之进行高成本的事后激励,农场主更加强调事前的雇工选择,将已有的私人关系嵌入雇工结构,从而降低事前和事后的信息成本和交易成本。这种私人关系建立在费孝通的熟人社会中,人与人之间彼此熟悉、信任并遵守规矩。他们在与别人交往时,按照差序格局的秩序来整合自己的行为。然而,与费孝通在差序格局中区分熟人和陌生人不同,家庭农场的雇佣合约试图建立一个链接熟人和陌生人的网络,人们努力将自己的行为模式延展到熟人的熟人中去,期望建立一个波纹更大的“熟悉的陌生人”网络。例如在案例 6 中,当农场主许某的种植经验不丰富且无法直接参加田间生产时,他便将部分的农场生产经营的控制权让渡给了陈某,陈某通过自己的熟人网络来招募协助其工作的临时雇工。在这个扩大的熟人社会中,雇佣合约的信息变得更加公开,而且更加快捷,在这种谁也不可能在将来比另一个人知道得更多的网络中,合约的缔结建立在一个更加公平的社会基础上,合约双方的行为选择也将努力符合熟人社会的规矩。这种扩大的私人网络对农场主而言带来了治理优势,即其一方面有利于农场主增加选择雇工的范围和自由度,他们可以分别按照熟人的忠诚和陌生人的能力为维度来满足不同的合约需求,另一方面又能够通过熟人社会的信任、规矩和人情面子来降低合约的缔约和监督成本。由于雇工人员的选择本身会增加合约的执行成本,因此,雇工将会被选择性的安置。一旦农场主与雇工的信息结构发生了变动,农场主便会改变其与代理人、一般雇工之间的雇佣结构。

四、小结

本文通过对家庭农场案例的分析后发现,农场主嵌入农场生产管理的程度使得农场主对农场内部经营管理信息的掌握程度呈现差异。这种信息差异使得农场呈现不同的雇工特点。通过对比发现,农场主参与组织管理和田间耕作的程度越高,其对农场内部的信息掌握得越充分,其雇工层次结构越简单;反之,其嵌入程度越低,对农场内部的信息掌握越匮乏,农场主越倾向于在自己与雇工之间设置代理人。此外,农场主的信息掌握程度也使农场主在选择代理人时会考虑究竟是偏重关系还是偏重技能。本文发现,农场主掌握的信息越充分,农场主越倾向于选择代理人的能力;反之,则考虑其忠诚。同时,在考察家庭农场中的雇工结构后发现,农场主同不同层级雇工的熟悉程度越高,其雇佣合约的不完全性越强,其内容就越模糊;在雇用合约不完全的情况下,农场主除了进行事后激励之外,更加关注事前的雇工人选,通过选用不同类型的熟人,利用熟人社会的关系网络,将扩大的私人关系网络嵌入雇佣结构,从而使信息尽可能公开、对称,尽可能降低事后的监督和激励成本,使农场的雇佣合约和雇佣结构尽可能稳定。

致谢:管珊等同学参与了相关调研,感谢刘世定、袁方成、吴兰丽老师及外审专家对本文修改的帮助。文责自负。

参考文献:

[1]黎东升,曾令香,查金祥.我国家庭农场发展的现状与对策[J].福建农业大学学报(哲学社会科学版),2000(3):5-8.

[2]何劲,熊学萍.家庭农场绩效评价:制度安排抑或环境相容[J].改革,2014(8):100-107.

[3]肖斌,付小红.关于发展家庭农场的若干思考[J].当代经济研究,2013(10):41-47.

[4]郭熙保,冯玲玲.家庭农场规模的决定因素分析:理论与实证[J].中国农村经济,2015(5):82-95.

[5]赵佳,姜长云.兼业小农抑或家庭农场——中国农业家庭经营组织变迁的路径选择[J].农业经济问题,2015(3):11-18.

[6]朱启臻,胡鹏辉,许汉泽.论家庭农场:优势、条件与规模[J].农业经济问题,2014(7):11-17.

- [7] 陈支平. 中国社会经济史学理论的重新思考[J]. 中国社会经济史研究, 1998(1): 1-7.
- [8] 陈航英. 新型农业主体的兴起与“小农经济”处境的再思考[J]. 开放时代, 2015(5): 70-87.
- [9] 陈义媛. 资本主义式家庭农场的兴起与农业经营主体分化的再思考[J]. 开放时代, 2013(4): 137-156.
- [10] 爱德华·汤普森. 共有的习惯[M]. 沈阳, 王加丰, 译. 上海: 上海人民出版社, 2002: 345.
- [11] 秦晖. 传统十论: 本土社会的制度、文化及其变革[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2013: 63.
- [12] 张仲礼. 中国绅士[M]. 李荣昌, 译. 上海: 上海社会科学院出版社, 1991: 54-76.
- [13] 杜赞奇. 文化、权力与国家[M]. 王福明, 译. 南京: 江苏人民出版社, 2010: 5-65.
- [14] 卢晖临. 通向集体之路[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2015: 85-88.
- [15] Alchian A, Demsetz H. Production, Information Costs, and Economic Organization[J]. American Economic Review, 1972, 62(5): 772-795.
- [16] 迈克尔·詹森, 威廉·梅克林. 企业理论: 管理行为、代理成本与所有权结构[C]//陈郁. 所有权、控制与激励. 上海: 上海人民出版社, 上海三联书店, 1998: 1-84.
- [17] 威廉姆森. 治理机制[M]. 北京: 机械工业出版社, 2016: 106-107.
- [18] 哈特. 企业、合同与财务结构[M]. 上海: 上海三联书店, 上海人民出版社, 1998: 35-37.
- [19] 张五常. 制度的选择[M]. 北京: 中信出版社, 2014: 164.
- [20] 艾伦·施瓦茨. 法律契约理论与不完全契约[M]//科斯哈特, 斯蒂格利茨. 契约经济学. 北京: 经济科学出版社, 1999: 97.
- [21] Tirole J. Incomplete Contract: Where Do We Stand? [J]Econometrica, 1999(4): 741-781.
- [22] 罗必良. 农业性质、制度含义及其经济组织形式[J]. 中国农村观察, 1999(5): 10-18.
- [23] 哈特. 不完全合同与再谈判[M]//费方域, 等. 不完全合同、产权和企业理论. 上海: 格致出版社, 上海三联书店, 上海人民出版社, 2011: 257-312.
- [24] 威廉姆森. 交易费用经济学: 契约关系的规制[M]//陈郁. 企业制度与市场组织. 上海: 格致出版社, 上海三联书店, 上海人民出版社, 2009: 22-60.
- [25] 斯蒂格利茨. 契约理论与宏观经济波动[M]//科斯哈特, 斯蒂格利茨. 契约经济学. 北京: 经济科学出版社, 1999: 358-394.
- [26] 罗必良. 合约的不稳定与合约治理[M]//张曙光. 中国制度变迁的案例研究(第八集). 北京: 中国财政经济出版社, 2005: 221-248.

(责任编辑: 李凌)